

Johan Van Overtveldt, Geert Janssens en Serge Huyghe

Het QWERTY-model

Sociaal-economisch overleg in België

Het QWERTY-model

Sociaal-economisch overleg in België

Johan Van Overtveldt, Geert Janssens en Serge Huyghe

Auteurs

Johan Van Overtveldt is directeur van VKW Metena

Geert Janssens is project manager van VKW Metena

Serge Huyghe is project manager van VKW Metena

ISSN nummer 1780-9525

Johan Van Overtveldt, Geert Janssens en Serge Huyghe
Het QWERTY-model. Sociaal-economisch overleg in België

Beleidsnota nr. 12 A / Maart 2006

Wettelijk depot D/2006/10.346/2

Inhoudstafel

Auteurs

Synopsis	4
1 Inleiding	5
2 Sociaal overleg: modellen en uitdagingen	7
2.1 Soorten modellen	7
2.2 De grote uitdagingen	8
2.2.1 De brede omgeving	8
2.2.2 De perverse gedragssimplicaties	9
2.2.3 Het eurogegeven	10
3 Het Belgisch model	12
3.1 Historiek	12
3.1.1 In vogelvlucht	12
3.1.2 De breuklijn	13
3.2 De institutionele kenmerken van het Belgisch model	15
3.2.1 De drietrapsraket	15
3.2.2 Institutionele sclerose?	18
3.3 Een evaluatie van de prestaties	19
3.3.1 Het Sapir-model	19
3.3.2 Sociale gelijkheid	20
3.3.3 Welvaart, inkomen en productiviteit	21
3.3.4 Werkgelegenheid	23
3.3.5 Publieke financiën	25
3.4 Regionale dimensie	29
4 Besluit	31
Bijlage 1: Chronologisch overzicht Belgisch sociaal overleg	32
Bijlage 2: Organen van het sociaal overleg	35
Bijlage 3: Arbeidsethos niet van alle tijden	38
Referenties	40

Synopsis

Het sociaal overleg in België vormt een wezenlijk onderdeel van het meer algemene sociaal-economisch model van ons land. Het is dan ook zeer moeilijk het ene te behandelen zonder het andere. Vandaar dat in voorliggende paper beide thema's geregeld in mekaar overvloeien.

Het staat buiten kijf dat het Belgische sociaal-economische model vandaag stevig ter discussie staat. Overleeft het, zoals het Qwerty-toetsenbord, zijn eigen versheidsdatum of niet? Vanuit demografische, sociale, economische, institutionele en breed maatschappelijke hoek melden zich enorme uitdagingen. Ook kan het Belgische model alsmaar moeilijker voorbij aan wat we omschrijven als de perverse gedragssimplicaties van een aantal instituten en mechanismen. De analyse rond de institutionele sclerose kenmerkend voor het sociaal overleg in België leidt ons naar de ijzeren wet van de oligarchie waarmee we bedoelen dat de overleving van het Belgische model nauw samenhangt met het welbegrepen eigenbelang van een beperkte groep.

Een centrale plaats in de voorliggende analyse wordt ingenomen door de zoektocht naar de impact van het sociaal overleg op een aantal belangrijke sociaal-economische indicatoren zoals inkomen, productiviteit, sociale gelijkheid, tewerkstelling en publieke financiën. Vertrekpunt daarbij vormt het Sapir-model dat focust op efficiëntie en billijkheid. Het Belgische model komt eerder zwak uit de vergelijkende studie onder de EU15-lidstaten. Vooral de bijzonder poeve prestaties van de Belgische economie op het vlak van de tewerkstelling kunnen niet los gezien worden van het functioneren van het sociaal overlegmodel. Aandacht gaat ook naar de regionale dimensie van de voorliggende problematiek. De alsmaar groeiende discrepanties tussen de twee landsgedeelten bemoeilijken constructief federaal sociaal overleg.

Deze paper is het eerste deel van een tweeluik naar het lentecongres van het VKW toe. In de volgende VKW Metena Beleidsnota trachten we via de analyse van enkele buitenlandse voorbeelden tot algemene besluiten en beleidsaanbevelingen te komen.

1. Inleiding

Vormen de strubbelingen rond het Generatiepact het zoveelste bewijs dat ons model van sociaal overleg zware tekenen van slijtage vertoont of kunnen ze een aanleiding zijn voor een nieuw begin? Het ongenoegen met het Belgisch overlegmodel is niet nieuw. Heel wat bedrijfsleiders voelen zich hoe langer hoe meer ongemakkelijk met wat men tijdens onderhandelingen al te vaak ervaart als chantage vanwege de vakbonden. Niet alleen met het Generatiepact maar ook tijdens de recentste interprofessionele rondes voelden heel wat bedrijfsverantwoordelijken zich onbehagelijk. De verwachting overheerst in werkgeverskringen dat ook de nakende onderhandelingen over het wegwerken van de Belgische handicap inzake loonkosten voor heel wat frustratie gaat zorgen.

De ontevredenheid inzake het sociaal overleg is binnen de Belgische en Vlaamse samenleving evenwel verre van algemeen. Zeker bij de werknemersorganisaties en binnen de politieke wereld blijft het aantal voorstanders van het huidige model een grote schare maar ook binnen de kringen van de werkgevers vormen zij zeker geen uitgestorven specie. Niet verwonderlijk dus dat, ondanks manifeste tekortkomingen, de terughoudendheid om het roer drastisch om te gooien groot blijft. De angst voor het onbekende en het welbegrepen alhoewel haast nooit expliciet onder de aandacht gebrachte eigenbelang van een beperkte groep van direct betrokkenen spelen bij deze vaststelling een doorslaggevende rol.

De maatschappelijke discussie omtrent zin of onzin van het huidige overlegmodel loopt in hoge mate parallel met de discussie omtrent zin of onzin van de sociale welvaartsstaat zoals uitgebouwd in landen als België. Nog breder gesitueerd maakt het debat over sociaal overleg en de kenmerken van het sociaal-economisch model deel uit van de, bij wijze van spreken, wereldoverspannende discussie inzake “het model”. Continentaal Europa ging er lang prat op dat haar sterk sociaal gecorrigeerde en stevig door de overheid aangestuurde markteconomie de preferente gulden middenweg vormde tussen het harde, individualistische en puur zakelijke Angelsaksische kapitalisme enerzijds en het door de geschiedenis naar de prullemand van de even onwerkbare als onmenselijke systemen verwezen communisme. Ook die vermeende superioriteit kwam de voorbijganger sterk in het gedrang. Binnen Europa ontwikkelde zich vooral vanuit Engeland een *third way* tussen het Amerikaanse en het Continentaal Europese model. Deze derde weg typeert zich ten aanzien van het Continentaal Europese model door een tendens tot lagere lastendruk, deregulering en flexibilisering en sterke nadruk op onderwijs en training¹. De waarheid wordt geen geweld aangedaan door te stellen dat de jongste tijd ook de voorgehouden superioriteit van deze derde weg ter discussie staat².

De verdedigers van het huidige overlegmodel wijzen op de verdienste van een uitgebouwde welvaartsstaat die stoelt op sociale rechtvaardigheid en sociale vrede als basis voor een democratische ordening en een stabiele economische ontwikkeling. Tegenstanders draaien de zaken om en zien ondermaatse tewerkstellingsprestaties als gevolg van een te rigide arbeidsmarkt en een achteruitgang van de competitiviteit. Daarmee hebben we het in belangrijke mate ideologisch gekleurde debat in een notendop samengevat. De maatschappelijke relevantie van dit debat neemt echter dag aan dag toe daar het huidige sociaal-economische overlegmodel onder een steeds groter wordende druk komt te staan, een gegeven dat we onder punt 2.2 verder zullen stofferen. Zowel de uitbreiding van de EU als de versnellende globalisering van de wereldeconomie in haar geheel

¹ Zie bijvoorbeeld Giddens, 1999. Voor een krachtige politieke verklaring rond deze derde weg, zie Blair & Schröder, 1999.

² Voor een uitvoerige, sterk Europees getinte discussie over de algemene context diverse sociaal-economische modellen, zie Hall & Soskice, 2001.

maken dat de wijze waarop het sociaal overleg wordt gevoerd een steeds grotere impact zal uitoefenen op de macro-economische prestaties én de sociale omgeving van een land of regio.

De hamvraag voor het VKW-congres van maart 2006 luidt of het huidige Belgisch model van sociaal overleg in staat is onze moderne welvaartsstaat die de creatie van nooit eerder geziene materiële welvaart koppelt aan verregaande herverdelingsmechanismen en uitgebouwde welzijnsstructuren in stand te houden. Zo zich bijsturingen opdringen, rijst meteen de vraag hoe die er dan moeten uitzien en op welke manier die op de maatschappelijk meest aanvaardbare wijze kunnen doorgevoerd worden. In wezen dient te worden nagegaan of het sociaal overleg voldoende oog heeft voor het algemeen belang en louter corporatistische reflexen kan overstijgen.

In deze beleidsnota nemen we het Belgische sociaal-economische overlegmodel kritisch onder de loep. Meer bepaald kunnen we ons inziens onmogelijk aan de vraag voorbij of de meest gepaste metafoor er in bestaat dit overlegmodel te vergelijken met het Qwerty-toetsenbord. Hiermede doelen we op het in de sociaal-economische realiteit vaak vastgestelde gegeven dat gedragspatronen en instituties blijven voortbestaan ook al zijn hun maatschappelijke versheidsdatum reeds lang verlopen. In sommige analyses krijgt dit fenomeen de omschrijving “institutionele sclerose” mee. Net zoals het Qwerty-toetsenbord toch in gebruik bleef nadat het initiële doel ervan al lang achterhaald was en ondanks de zwart op wit bewezen superioriteit van alternatieven³, zo kunnen we moeilijk onder de vraag uit of het sociaal-economisch overleg in zijn huidige structuren nog een zinvolle plaats kan claimen in een moderne sociaal-economische omgeving van het begin van de 21^{ste} eeuw. De vraag kan niet langer ontlopen worden of ons sociaal-economisch overlegssysteem tot het type van instituties is gaan behoren dat *Douglas North*, winnaar van de Nobelprijs Economie in 1993, voor ogen heeft wanneer hij schrijft: “*Institutions are not necessarily or even usually created to be socially efficient; rather they, or at least the formal rules, are created to serve the interests of those with the bargaining power to create new rules*”⁴

De verdere opbouw van deze beleidsnota verloopt als volgt. Onder punt 2. overlopen we de verschillende soorten modellen van sociaal overleg die we in Europa en de westerse wereld terugvinden. Tevens gaan we hier dieper in op de uitdagingen welke al deze modellen anno 2006 in de ogen moeten zien. In punt 3. richten we dan het vizier meer specifiek op het Belgische model. Na een korte historiek analyseren we de institutionele kenmerken van het Belgische model met daarbij ook de nodige aandacht voor het al dan niet Qwerty-kenmerk van het sociaal overleg. Terzake schuiven we de ijzeren wet van oligarchie naar voren. De hoofdbrok van punt 3. bestaat uit een evaluatie van de resultaten van het overlegmodel. Daarin bekijken we allereerst het evaluatiemodel zoals recent voorgesteld door *André Sapir*. Het Sapir-model leidt tot een eerder negatieve beoordeling. Ter verificatie van deze stelling worden dan een aantal andere parameters bekeken zoals de inkomens-, welvaarts- en productiviteitsontwikkeling, de evolutie van de sociale (on)gelijkheid en van de tewerkstelling. Via het criterium van de sociale vrede belanden we bij een vaak vergeten aspect van het sociaal overleg, nl. de impact ervan op de publieke financiën. In deze beoordeling van het sociaal overleg en het sociaal-economisch model van België kan ook niet voorbijgegaan worden aan de regionale dimensie.

Tot slot van deze inleiding wijzen we er op dat deze paper de eerste van een tweeluik vormt. In de volgende Beleidsnota van VKW Metena gaan we dieper in op de lessen welke we kunnen trekken uit buitenlandse modellen, meer bepaald uit Europese voorbeelden. De belangrijkste conclusies van dit globale onderzoek reserveren we dan ook voor deze tweede paper.

³ Zie hieromtrent David, 1985.

⁴ North, 1994, p.360-361.

2. Sociaal overleg: modellen en uitdagingen

2.1 Soorten modellen

De wijze waarop het sociaal overleg georganiseerd wordt, verschilt, net trouwens zoals het onderliggende sociaal-economische model, van land tot land. De meeste West Europese landen kenmerken zich evenwel ook door een overlegstructuur die in min of meerdere mate aansluit op de onze. Deze structuur wordt veelal getypeerd als het continentaal sociaal model waarbij sociale gelijkheid en cohesie belangrijke doelstellingen vormen. Deze continentale modellen worden vaak gecontrasteerd met Angelsaksische modellen waar opgelegde solidariteit en sociale gelijkheid via herverdeling plaats maakt voor meer vrijheid inzake beloning, grotere nadruk op gelijkheid inzake opportuniteit, en meer ruimte voor privaat georganiseerde solidariteit.

Bij wijze van illustratie van bovengaaende meer algemene bemerkingen bevat tabel 1 een landenindeling opgemaakt door de OESO. Alhoewel deze classificatie dateert uit het midden van de jaren 1990 sluit zij nog altijd vrij goed aan op

Centraal/gecoördineerd

Duitsland
Finland
Italië
Noorwegen
Oostenrijk

Intermediair

België
Denemarken
Frankrijk
Japan
Nederland
Spanje
Portugal
Zwitserland
Zweden

Decentraal/ongecoördineerd

Australië
Canada
Nieuw-Zeeland
Verenigd Koninkrijk
Verenigde Staten

Voetnoot:

Zweden en Denemarken evolueerden van 'Centraal' naar 'Intermediair'
Frankrijk en Portugal evolueerden van 'Decentraal' naar 'Intermediair'
Italië evolueerde van 'Decentraal' naar 'Centraal'

Tabel 1:

Organisatie sociaal overleg (1994)

Bron: Oeso

de realiteit van vandaag. Duitsland, Italië en Finland vormen in deze analyse de enige Eurolanden met een strak centraal/gecoördineerd sociaal overleg. Volledigheidshalve moeten we hier wel aan toevoegen dat ook Ierland een centraal/gecoördineerd overleg heeft sinds 1987 maar dit land werd in het betreffend onderzoek niet opgenomen. Oostenrijk en Noorwegen zijn de overige OESO landen met een centrale aansturing, wat grosso modo inhoudt dat het sociaal overleg hoofdzakelijk op een interprofessioneel/nationaal, overkoepelend niveau gevoerd wordt. Onderhandelingen omtrent loonniveaus en arbeidsvoorwaarden krijgen hun beslag boven de hoofden van alle sectoren en bedrijven. In een dergelijk model worden zowel vakbonden als werkgevers sterk centraal/nationaal aangestuurd.

De rest van de Eurolanden bevindt zich in de groep met minder centraal en meer intermediair overleg. Deze tussenform krijgt ook wel eens de omschrijving "gedecentraliseerde centralisatie" mee. Meestal komt deze vorm van sociaal overleg er op neer dat op centraal niveau raamakkoorden worden afgesproken die op lagere niveaus (sectoren en bedrijven) dan verdere invulling krijgen. Uiteraard kan de graad van centralisatie/decentralisatie verschillen tussen landen en veel hangt af van de mate waarin de sociale partners zelf binnen de eigen rangen in staat zijn om het overleg te coördineren. Veel hangt ook af van de thema's die aan bod komen. Waar ook sectoren en of zelfs individuele bedrijven de loon- en arbeidsvoorwaarden bepalen, kan men spreken van weinig coördinatie en een grote mate van decentralisatie. Omgekeerd kan de speelruimte voor de sectoren en de bedrijven heel beperkt uitvallen.

Het derde grote type van sociaal overleg vervat in tabel 1 komt neer op een volledig gedecentraliseerd model waarbij alle belangrijke beslissingen tot stand komen op bedrijfsniveau. Deze overlegvorm mag typerend heten voor het Angelsaksische type en komt binnen de Eurozone niet echt voor. In de landen met een sterk decentraal, ongecoördineerd overlegmodel oefenen de georganiseerde vakbonden en werkgeversorganisaties veelal een eerder beperkte invloed uit.

Binnen de opdeling zoals uitgetekend in tabel 1 vinden we het Belgische overlegmodel terug bij de intermediaire

systemen. Het bestaan van het automatische loonindexeringsmechanisme maakt evenwel dat er een stevige argumentatie kan opgebouwd worden om België eerder in het grensgebied tussen centraal/gecoördineerd en intermediair te situeren. In het spoor van het interprofessioneel overleg spelen bij ons de sectoren een belangrijke rol bij de concrete invulling van de arbeidsvoorwaarden. De finale loonafspraken komen op sectorniveau tot stand en wijken geregeld af van de interprofessioneel vastgelegde algemene loonnorm. Zo werden, bijvoorbeeld, in het interprofessioneel akkoord afgesloten voor de periode 2001-2002 de sectoren zelfs expliciet vrij gelaten om een afwijking van de loonnorm naar boven toe te staan. Opmerkelijk voor België is de rol welke de overheid kan spelen in het overlegmodel. Meer bepaald kan zij ingrijpen in noodsituaties. Dit komt er in de praktijk op neer dat de overheid loonmatiging kan afkondigen indien zij oordeelt dat de internationale concurrentiepositie van het land al te zeer in het gedrang komt. Verder voorziet de wet van 1996 dat de loonkostenevolutie uitdrukkelijk dient te worden afgestemd op basis van de gewogen gemiddelde evolutie terzake bij onze drie belangrijkste handelspartners, zijnde Duitsland, Frankrijk en Nederland.⁵ De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dient deze evolutie jaarlijks op te volgen op basis van OESO cijfers.

2.2 De grote uitdagingen

Het hoeft nauwelijks verder betoog dat het bijna onontwarbaar met elkander vervlochten trio bestaande uit het sociaal overleg, het sociaal-economisch model en de welvaartsstaat – drie begrippen die elkaar trouwens voor een stuk overlappen – vandaag ter discussie staat. De hamvraag daarbij luidt of de noodzakelijke bijsturingen kunnen gebeuren via aanpassingen aan de bestaande mechanismen, structuren en instituties dan wel of dat er naar de kern van het hele systeem moet gegaan worden om daar diverse fundamentele ingrepen uit te voeren⁶. De noodzaak aan kritische

doorlichting van het sociaal overleg en de daarmee innig vervlochten sociaal-economische ordening in België vloeit onvermijdelijk voort uit de vaststelling dat er belangrijke nieuwe uitdagingen zijn komen opdooien die niet of nauwelijks aan de orde waren toen decennia geleden het systeem uit de startblokken kwam. Deze nieuwe, grote uitdagingen vallen in essentie samen te vatten in drie grote groepen, nl. de brede omgeving, de negatieve of perverse gedragssimplificaties en het eurogegeven.

2.2.1 De brede omgeving

Omtrent de bredere omgeving binnen dewelke het sociaal-economisch model en het sociaal overleg moeten functioneren, is het eigenlijk een open deur intrappen te stellen dat de demografische, sociale en economische omstandigheden thans grondig verschillen van diegene die van kracht waren toen de basisprincipes van het huidige systeem verankerd werden⁷. Wat het demografische betreft, hoeven we hier niet nog eens dieper in te gaan op de vergrijzing van de bevolking en de relatieve inkrimping van het economisch actieve bevolkingsgedeelte. Deze demografische omslag zorgt voor verstrekende gevolgen inzake, o.m., lastendruk, pensioenvoorziening, gezondheidszorg, investeringsbehoeften en arbeidsvoorwaarden⁸. Ondanks de verpletterende evidentie van de diepgaande impact van die vergrijzing blijven hier en daar toch nog negationistische denkbeelden aan de orde⁹.

Inzake diepgaande sociale veranderingen kan gewezen worden op, o.m., de diversificatie inzake samenlevingsvormen, de opkomst en steeds bredere verbreiding van de tweeverdienersentiteiten en de sterk verhoogde diversiteit inzake arbeidsverhoudingen en –contracten. Toen het sociaal overleg in België goed en wel van start ging, bestond de maatschappij in essentie uit mensen die samenleefden in een gezin met één broodwinner die tot zijn 65^{ste} in dienstverband aan de slag was. Velen haalden bovendien niet eens de pensi-

⁵ Het gaat hier meer bepaald om de wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (wet van 29 juli 1996).

⁶ Iemand als *Jef Van Langendonck*, professor sociaal recht aan de KU Leuven, die vindt dat “de sociale zekerheid niet te veel kost”, dat de verplichte bijdragen aan de sociale zekerheid gerust nog kunnen verhoogd worden en dat diegenen die om hervormingen vragen “roepers” zijn, staat, buiten het vakbondsmilieu, stilaan behoorlijk geïsoleerd met zijn conservatieve visie. Geïsoleerde stemmen hoeven niet per definitie ongelijk te hebben maar in het geval van Van Langendonck lijkt die uitzonderingsregel toch zeker niet op te gaan. Zie het interview met Van Langendonck in *De Tijd* van 21 november 2005.

⁷ Inzake de bredere omgeving gewagen sommigen zelfs van een steeds grotere chaos. Zie bijvoorbeeld Harvey, 2003.

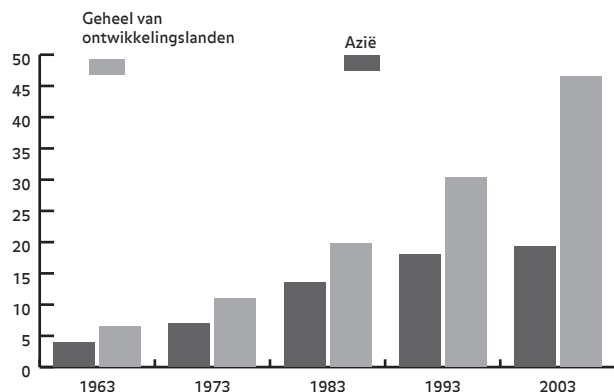
⁸ De literatuur terzake is immens. Voor België kan verwezen worden naar de jaarlijkse rapporten van de Vergrijzingscommissie al dient de lezer wel oog te hebben voor de politiek geïnspireerde bijkleuringen in die rapporten. Tot het betere internationale werk terzake horen zeker Altman & Shactman, 2002 en Heller, 2003.

⁹ De Swert, 2004.

oengerechtigde leeftijd. De wereld van vandaag ziet er met, bijvoorbeeld, haar loopbaanonderbrekingen, diverse vormen van contractuele samenwerking, behoefte aan voortdurende bijscholing en forse toename van de gemiddelde levensduur compleet anders uit. Het is een *understatement* van format te stellen dat de basisstructuren en –instituten van ons sociaal-economisch model niet altijd terdege afgestemd zijn op deze nieuwe maatschappelijk en sociale realiteit.

Wat de economische omstandigheden betreft, kan er ook weer zonder al te veel verdere commentaar verwezen worden naar fundamentele veranderingen als, o.m., de overgang van industriële economie naar diensteneconomie en de opkomst van de steeds meer geïntegreerde wereldeconomie, de zogenaamde globalisering¹⁰. Het kan uiteraard niet de bedoeling zijn om in de context van deze analyse diep in te gaan op het fenomeen van de globalisering maar figuur 1 geeft een indicatie van de aard van de verschuivingen welke als gevolg van deze jongste golf van globalisering plaatsgrijpen. Tussen 1963 en 2003 nam het aandeel van de ontwikkelingslanden in de import van afgewerkte producten door de industrielanden toe van iets meer dan 5% tot bijna 45%.

Gegevens zoals die vervat in figuur 1 leiden echter al te vaak tot misverstanden en foute redeneringen inzake het fenomeen van de globalisering. Het fundamentele gevolg van de nu snel om zich heen grijpende globalisering bestaat er *niet* in dat, in de terminologie van de bestseller van de Amerikaanse journalist *Thomas Friedman*, de wereld *flat* ("vlak") geworden is in de zin dat we nu met z'n allen met dezelfde troeven aan dezelfde startlijn van een verbeteren, aardbol-omvattende concurrentiestrijd staan¹¹. Wat de huidige globaliseringsgolf met de vrijmaking van marktkrachten in Oost-Europa en Rusland en in China, India en andere Aziatische landen *wel* grondig veranderde, is het feit dat het comparatieve voordeel waar elke rendabele economische activiteit op stoelt nu veel sneller onder vuur komt. Wie economisch, en dus op termijn ook sociaal, bij de klas wil blijven, dient dus méér dan vroeger een flexibele omgeving te



Figuur 1:
Aandeel van de ontwikkelingslanden in de import van afgewerkte producten door de industrielanden.

Bron: Sapir, 2005

creëren die de reactiesnelheid van ondernemingen, overheid, overlegorganen en de maatschappelijke omgeving in het algemeen verhoogt.

2.2.2 De perverse gedragssimplicaties

De tweede grote brok van uitdagingen voor de huidige ordening rond het sociaal overleg omschrijven we als de negatieve of perverse gedragssimplicaties. Meer concreet bedoelen we hiermede dat een aantal mechanismen aanleiding geven tot "afwijkend" gedrag bij betrokken individuen. Alhoewel nagenoeg steeds met de beste sociale bedoeling opgezet, kan er inderdaad niet langer aan voorbijgegaan worden dat correctiemechanismen in het leven geroepen vanuit het sociaal overleg – of vanuit de politiek onder druk van de deelnemers aan dat sociaal overleg – situaties hebben gecreëerd waarvan het nooit de bedoeling was om ze te creëren. De *armoede-, tewerkstellings- en inactiviteitsvallen* frequent voorkomend binnen de West Europese en Belgische verzorgingsstaten vormen twee van de meest opmerkelijke ontsporingen terzake. Dergelijke vallen ontstaan wanneer voor een individu het leveren van inspanningen om uit de armoede te komen en/of een job in te vullen, onderworpen worden aan wat eigenlijk neerkomt op een marginale belastingvoet van tegen de 100% of zelfs meer. Concreet betekent dit dat de mechanismen van de verzorgingsstaat vaak dermate functioneren dat individuele inspanningen om een netto bijkomend inkomen te genereren ter verbetering van de eigen materiële en vaak ook immateriële situatie, afgestraft worden daar dat netto bijkomend inkomen niet in ver-

¹⁰ Voor meer algemene eerder positieve beschouwingen rond de globalisering, zie Van Overtveldt, 2002; en Wolf, 2004. Voor tegenargumentatie terzake, zie Smith, 2005. Voor historische achtergrond bij het fenomeen globalisering, zie Bordo, Taylor & Williamson, 2003 en Osterhammel & Petersson, 2005.

¹¹ Friedman, 2005.

houding staat tot het verlies aan sociale tegemoetkomingen dat men ondergaat als gevolg net van die individuele inspanningen (werkloosheidsvergoeding, OCMW-toelagen, subsidies voor nutsvoorzieningen, ...).

In haar jaarverslag 2005 somt de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid vijf concrete situaties op waarin werken geen hoger inkomen oplevert dan niet werken:

- een alleenstaande werkloze ouder met kinderopvangkosten die gaat werken tegen het minimumloon
- een langdurig werkloze met een maximale uitkering die voltijds gaat werken tegen het minimumloon
- een gezin met kinderen ten laste waarvan de partner werkt of werkloos is en de langdurig werkloze ouder deeltijds gaat werken tegen het minimumloon
- een gezin met kinderen ten laste waarvan de partner werkloos is en de andere ouder deeltijds gaat werken tegen het minimumloon
- een paar met één inkomen en kinderen ten laste waarvan de ouder deeltijds gaat werken tegen het minimumloon of twee keer het minimumloon

De negatieve of perverse gedragsimplicaties eigen aan een aantal mechanismen opgezet vanuit het sociaal overleg zetten de financiering van het hele sociale zekerheidssysteem zwaar onder druk, niet in het minst omdat de traditionele werkethiek er vaak door ondermijnd wordt¹². Bovendien leiden ze voor een groot aantal betrokkenen op termijn ook

tot persoonlijke frustraties die, zoals onder meer in de herfst van 2005 bleek met de jongerenrellen in Frankrijk, maatschappelijk destabiliserend kunnen gaan werken.

Het dient wel benadrukt te worden dat misvattingen zoals hierboven beschreven op de allereerste plaats te maken hebben met het systeem zelf. Zij die zich op het eerste zicht bezondigen aan misbruik en oneigenlijk gedrag zijn eigenlijk zelf de eerste slachtoffers van een systeem dat voor fouten impulsiviteit zorgt. Het menselijk gedrag past zich aan aan de omstandigheden die extern opgelegd worden. Eigenlijk vloeien ten gronde veel van de negatieve of perverse gedragsimplicaties voort uit een simpel en universeel geldend economisch principe, nl. als men een product of dienst subsidieert, zal de vraag naar dat product of die dienst groter zijn dan zonder die subsidie. Zo leidt belasting van arbeid tot een vermindering van de vraag naar én het aanbod van arbeid. Dit laatste fenomeen leidt dan vaak tot zeer emotioneel én ideologisch geladen discussies over de werkbereidheid¹³. Als men alleenstaande moeders subsidieert, zal men méér alleenstaande moeders krijgen¹⁴. Verkleint het verschil tussen werkloosheidsvergoedingen en de laagste netto-lonen, dan zal de bereidheid tot werken afnemen. We gaan op het fenomeen van de negatieve gedragsimplicaties verder in onder punt 3.1 waar de historiek van het Belgische model aan de orde komt.

2.2.3 Het eurogeven

Een derde nieuwe uitdaging voor het Belgische sociaal-economische model betreft de nieuwe beleidsomgeving ontstaan als gevolg van de monetaire eenmaking binnen de Europese Unie¹⁵. De creatie van de *Economisch en Monetaire Unie* (EMU), de invoering van de eenheidsmunt euro en de

¹² Zie bijlage 3 omtrent enige historische beschouwingen rond de werkethiek.

¹³ Voor concrete berekeningen rond het werk-afradend effect van het Belgische model, zie Konings, 2004 en 2005.

¹⁴ Deze uitspraak zegt niets meer en niets minder dan wat er staat. We spreken ons hier helemaal niet uit of een maatschappij alleenstaande moeders moet subsidiëren of niet. We willen er enkel op wijzen dat er bepaalde verbanden bestaan waarvan met name het politiek correct denken eist dat ze onuitgesproken blijven. Er bestaat in onze geest een strikte scheiding tussen serene analyse van oorzaak en gevolg enerzijds en waarde-oordelen anderzijds. Ernstige maatschappelijke problemen raken zelden opgelost zonder het eerste.

¹⁵ In een recente monografie omschreven we dit fenomeen als één van de kenmerken van de "brave new world" waarbinnen de sociaal-economische realiteit in België zich de jongste jaren steeds nadrukkelijker afspeelt (zie Van Overtveldt & Janssens, 2005). Zie hieromtrent bijvoorbeeld ook Bertola, Boeri & Nicoletti, 2001.

oprichting van de *Europese Centrale Bank* (ECB) maken dat sedert 1999 België en de andere lidstaten van de eurozone geen zelfstandig monetair beleid meer kunnen voeren. Zij verloren dus, onder meer, het beleidsinstrument van de wisselkoersaanpassingen teneinde de correctie van scheefgroeiingen vlotter te laten verlopen of de gevolgen van economische schokken beter te helpen opvangen.

De monetaire eenmaking binnen de eurozone ging ook nog eens gepaard met expliciete afspraken omtrent het budgettaire beleid van de lidstaten zodat inzake macro-economisch stabilisatiebeleid de lidstaten nagenoeg geen eigen speelkaarten meer in handen houden¹⁶. Als toetje op deze Europese taart kijken de Europese instanties ook streng toe op overheidsinterventies binnen het sociaal-economisch gebeuren en dit met het oog op de voorkoming van de concurrentievervalsing. Het in het verleden zo vaak open getrokken register van de subsidiëring of zelfs van de regelrechte nationalisering als instrument van sociaal-economisch beleid is daardoor een stuk moeilijker komen te liggen.

Het kleedje van dit Europese keurslijf¹⁷ wordt bovendien aangepast in een periode waarin wereldwijd zich een tendens tot economische liberalisering doorzet, vaak gevat onder de term globalisering waar we het onder punt 2.2.1 reeds over hadden. De combinatie van die globalisering en de beperkingen inzake economisch beleid welke vanuit het Europese gegeven opgelegd worden, maken dat een veel grotere flexibiliteit van het hele sociaal-economisch systeem

zich opdringt. Het imperatief tot veranderen¹⁸ verplicht ons tot reflectie omtrent een aantal verworvenheden van het sociaal-economisch model zoals het thans van kracht is in België (en andere West-Europese landen). Veel van de rigiditeiten kenmerkend voor ons model hangen samen met afspraken gemaakt in het kader van het sociaal overleg, zoals bijvoorbeeld inzake loonvorming, arbeidsmarktinstituten en mechanismen eigen aan ons systeem van sociale zekerheid.

Bij de discussie rond het eurogegeven als nieuw element van de omgeving waarbinnen, bijvoorbeeld, het sociaal overleg in België moet functioneren, duikt vaak de vraag op of deze nieuwe beleidsomkadering *op zich* bijdraagt aan het proces van de noodzakelijke structurele veranderingen binnen de betrokken landen. Vooral in de omgeving van sterk pro-Europese politici en lobby-groepen overheerst de tendens om bevestigend op de gestelde vraag te antwoorden. Het beschikbare onderzoeksmateriaal trekt deze conclusie echter zeer in twijfel¹⁹. Meer nog, het eurogegeven zou de motivering tot structurele ingrepen eerder afremmen dan aanwakkeren. Zo deze voorlopige vaststelling in verder onderzoek bevestiging zou krijgen, zou zich het weinig bemoeigende besluit opdringen dat het eurogegeven eigenlijk een dubbel probleem in het leven geroepen heeft. Enerzijds ontnemt het de lidstaten belangrijke beleidshendels wat de noodzaak tot structurele ingrepen in andere domeinen verhoogt. Anderzijds zet de EMU-realiteit mechanismen in gang die de motivering om tot die structurele ingrepen te komen net afremt.

16 We maken hier even abstractie van het feit dat de drie grote euro-lidstaten – Duitsland, Frankrijk en Italië – jaar na jaar de naleving van de budgettaire normen ostentatief aan hun laars lapten. Het spreekt voor zich dat dit “wangedrag” de geloofwaardigheid van de EMU en van de Europese integratiegedachte in het algemeen zeker niet ten goede komt. Maar dit onderwerp valt buiten het bestek van deze nota.

17 Het gebruik van de term “keurslijf” houdt helemaal niet in dat we deze Europese omkadering zouden afkeuren, integendeel zelfs.

18 Geregeld weerklinken redevoeringen en argumentaties waarin deze logica, “dit imperatief” van noodzakelijke aanpassing zwaar ter discussie gesteld wordt en zelfs radicaal afgewezen wordt. Aan dit discours kleefte echter al te vaak een uitgesproken corporatistische, ja zelfs egoïstische reflex. We willen namelijk met z’n allen maar al te graag genieten van lagere prijzen (en/of betere kwaliteit) voor onze voeding, ons schoeisel en kleding, onze auto’s, onze huisinrichting, onze reizen, ... behalve wanneer die heilzame ontwikkelingsspiraal ons raakt in onze job, ons inkomen of onze winst. Dan moet er in een vaak even subtiele als hypocriete omkering van de argumentatie ingegrepen worden in naam van de “maatschappelijke billijkheid”, de “sociale rechtvaardigheid”, de “eerlijke concurrentie” of nog edelere klinkende motieven.

19 Duval & Elmeskov, 2005 bevat een uitgebreid overzicht van dat onderzoeksmateriaal.

3. Het Belgisch model

3.1 Historiek

Na een schets in vogelvlucht van de evolutie van het Belgische model staan we wat langer stil bij de opmerkelijke breuklijn welke zich in de loop van de jaren 1970 manifesteerde.

3.1.1 In vogelvlucht

Het sociaal overleg in België tussen werkgevers en vakbonden speelde een cruciale rol in de ontwikkeling van het sociaal-economische model en van de verzorgingsstaat eigen aan ons land. Dit sociaal overleg kent een lange geschiedenis die teruggaat tot 1919 toen met de oprichting van het eerste Paritaire Comité het fundament werd gelegd voor een overlegstructuur die gedurende de daarop volgende decennia verder zou worden uitgebouwd (zie bijlage 1 voor meer volledig chronologisch overzicht). De eerste echte interprofessionele onderhandelingen kwamen er echter pas in 1936. Na een grote stakingsgolf vonden werkgevers en werknemers mekaar rond de tafel. Als gevolg van dit overleg kwam er vanwege de Nationale Arbeidsconferentie een officiële erkenning van de paritaire comités. De besluiten van deze paritaire comités konden vanaf dan bindend verklaard worden door de Koning. Het solidariteitspact van juni 1945 vormde de volgende grote mijlpaal in de ontwikkeling van het sociaal overleg in België. Alhoewel de werkgevers het pact nooit officieel goedkeurden, zou het toch model staan voor de latere sociale onderhandelingen en voor de pacts die er uit voortkwamen. Het sociaal overleg kreeg een paritaire structuur waarbij werknemers en werkgevers elkaar erkennen en de overheid een beperkte rol inneemt langs de zijlijn²⁰.

Vanaf de jaren zestig komen er grote interprofessionele programma-akkoorden. Dankzij een hoge economische groei kon de sociale vrede als het ware worden afgekocht. Vanaf het midden van de jaren 1970 komt daar verandering in. Als gevolg van drastische verhogingen van de oliepijzen in 1973-74 en 1980-81 en van voortdurende belastingsverhogingen

om de begrotingsdeficits nog enigszins binnen de perken te houden, draait vanaf 1975 de Belgische economie op een behoorlijk lager pitje en dit ondanks uitschieters in positieve zin in jaren als 1976 en 1980. De inflatoire gevolgen van de olieprijsverhogingen stuwen via het automatische indexeringsmechanisme de loonkosten naar niveau's die de internationale concurrentiekracht van de Belgische ondernemingen ten gronde aantast²¹. Al deze gegevens samen zorgen tussen de sociale partners voor een grimmige sfeer. Het sociaal overleg komt zo ongeveer muurvast te zitten voor een periode van ongeveer 10 jaar.

In 1986 herneemt het sociaal overleg. Op 7 november van dat jaar komt een kaderakkoord tot stand. Vrije loononderhandelingen worden alzo opnieuw mogelijk gemaakt. Zoals we onder punt 3.3.4 zullen documenteren, leidt dit nieuw gelanceerde sociaal overleg niet direct tot benijdenswaardige resultaten. De louterende ervaring van de jaren 1970 kan niet beletten dat de sociale partners opnieuw een catastrofale ontsporing van de loonlasten laten tot stand komen. In 1993 moet de regering Dehaene ingrijpen. Dat gebeurt o.a. door de invoering van de gezondheidsindex als basis van de automatische loonindexering²². In juli 1996 wordt de wet op de concurrentiekracht gestemd. Deze wet moet loonontsporingen zoals deze op het einde van de jaren 1980 verhinderen. Vanaf 1996 worden ook om de twee jaar interprofessionele onderhandelingen gehouden. Ze leiden steeds tot een sociaal akkoord, zij het soms zeer moeizaam. Eind 2004 – begin 2005 zal het ABVV het akkoord voor 2005-2006 echter niet ondertekenen. Sindsdien was er ook nog heel wat sociale commotie rond de goedkeuring van het generatiepact. De weerstand van de vakbonden tegen het pact, dat bovendien niet meer is dan een begin van de aanpak van de gevolgen van de vergrijzing, brengt de

²⁰ Verderop zal aan de orde komen dat de overheid soms wel een vooraanstaande rol opgedrongen kreeg vanwege de sociale partners.

²¹ Voor het hele verhaal van deze onverkwikkelijke periode die uiteindelijk uitmondde in de devaluatie van de Belgische frank op 21 februari 1982, zie Van Overtveldt, 1999.

²² De gezondheidsindex trad in voege vanaf januari 1994. Het verschil met het algemene indexcijfer is dat bij de berekening van de gezondheidsindex de prijzen van een aantal producten die de gezondheid schaden, worden geweerd. Het betreffen producten met tabak of alcohol alsook de brandstoffen benzine en diesel.

vraag naar de relevantie van het sociaal model nog meer op de voorgrond.

3.1.2 De breuklijn

Deze (al te) korte historiek van het sociaal overleg in België kan niet afgerond worden zonder enkele kanttekeningen bij de opmerkelijke breuklijn welke midden jaren 1970 valt op te tekenen. Tussen 1945 en 1975 functioneerde het sociaal overleg op het eerste zicht vrij goed. De koopkracht en materiële welstand van de bevolking ging er breed uitgesmeerd stevig op vooruit, de werkloosheid bleef zeer laag en de uitbouw van de moderne verzorgingsstaat gaf een extra dimensie aan welvaart en welzijn binnen de Belgische huishouding. Na 1975 raakte het sociaal overleg geregeld geblokkeerd – soms zelfs voor meerdere jaren – en kwamen de akkoorden meestal slechts zeer moeizaam tot stand. Meer nog, al te vaak bleek een akkoord tussen de sociale partners slechts een haalbare kaart na veel druk vanwege de federale regering²³. Vooral inzake de tewerkstelling ging het prestatievermogen van de Belgische economie zienderogen én structureel achteruit. Een voorafgaandelijke merkwaardige vaststelling inzake deze breuklijn midden jaren 1970 heeft te maken met het feit dat de traditionele klassenstrijd tussen arbeid en kapitaal nog veel meer op de voorgrond trad in de decennia volgend op de tweede wereldoorlog dan wel in de laatste twee decennia van de 20^{ste} eeuw toen het marxistische denkschema steeds meer in de verdrukking raakte. Het klinkt haast paradoxaal te moeten vaststellen dat het sociaal overleg vlotter verliep in een periode van scherpere ideologische tegenstellingen.

De oorzaken van deze breuklijn zijn ons inziens van vierlei aard, nl. de structurele terugval in de economische groei, de positieve eerste ronde-effecten van een aantal ingrepen geïnspireerd vanuit het sociaal overleg, de onvermijdelijke normslijtage en de naschokeffecten. Wat de *structurele terugval van de economische groei* betreft, kunnen we inzake de naakte feiten kort zijn. Tussen 1960 en 1974 groeide de Belgische economie met gemiddeld 4,9% per jaar. Na een krimp met 1,3% in 1975 – de zwaarste naoorlogse recessie

– haalde de Belgische economie dan voor de periode 1976-2000 een gemiddelde economische groei van niet eens de helft, nl. 2,3%. Groeiend aan gemiddeld 4,9% per jaar verdubbelt de waarde van de geproduceerde goederen en diensten om de 14 jaar. Met een gemiddelde groeivoet van 2,3% grijpt die verdubbeling slechts om de 30 jaar plaats. Voor 1974 zwol de te verdelen koek dus voortdurend fors aan. Het sociaal overleg kon putten uit rijkelijk gevulde vetpotten en verliep dan ook vrij vlot.

In de naoorlogse periode ging er evenwel ook een positieve groei-impuls uit van het sociaal overleg. De beginfase van de uitbouw van de verzorgingsstaat zorgde inderdaad voor wat we omschrijven als *positieve eerste ronde-effecten*. Diverse voorbeelden kunnen in dit verband naar voren geschoven worden. Zo zorgt de verplichte ziekteverzekering in een eerste fase voor een betere gezondheid van de bevolking. Een betere gezondheid verrijkt niet enkel het persoonlijke leven maar komt tevens de arbeidsprestaties ten goede. Invoering van ontslagvergoedingen werkt in een eerste fase stabiliserend op de tewerkstelling. Introductie van het systeem van werkloosheidsvergoedingen verhoogt de sociaal-economische zekerheid van de betrokken personen en gezinnen en leidt alzo tot minder schommelingen in de bestedingspatronen. In de mate dat vanuit het sociaal overleg positieve impulsen kwamen tot democratisering van het onderwijs – iets wat in België zeker het geval was – droeg dat sociaal overleg ook bij tot verrijking van het potentieel aan humaan kapitaal, wat op zijn beurt de economische prestaties van het land ten goede kwam. Per definitie ebbende eerste ronde-effecten weg. Eens de verplichte ziekteverzekering algemeen ingeburgerd gaat er na verloop van tijd geen *bijkomende* groei-impuls meer van uit. Meer nog, na verloop van tijd beginnen de negatieve nevenwerkingen van een aantal ingrepen zwaarder door te wegen, niet in het minst omdat er een soort van zelf-escalerend element ingebouwd zit in aantal sociale correcties. Eens ingevoerd kunnen ontslagvergoedingen, werkloosheidsvergoedingen, toegangsregimes voor diverse tegemoetkomingen en subsidies klaarblijkelijk enkel in de uitbreidende zin evolueren. Voorgaande

²³ Zoals we in punt 3.3.3 verder zullen documenteren kregen de sociale partners de regering meestal ook zo ver om flink in de portemonnee te gaan teneinde het sociaal akkoord “af te ronden”.

beschouwingen zorgen voor een naadloze aansluiting naar het volgende punt toe.

Een derde factor ter verklaring van de opmerkelijke breuklijn inzake het al dan niet succesvol functioneren van het sociaal overleg betreft de *normslijtage*. We bedoelen hiermede het volgende²⁴. Wanneer vanuit het sociaal overleg een aantal mechanismen in het leven geroepen worden die voor de mede-opvang van sociale mistoestanden en tegenslagen moeten helpen instaan (bv. werkloosheidsvergoedingen en bestaansminima), dan zal er aanvankelijk vrij grote schroom bestaan om tot oneigenlijk gebruik van die mechanismen over te gaan. De herinnering aan het leven zonder zulke zekerheden scherpt de burgerzin ten aanzien van dergelijke nieuwe verworvenheden aan. Meer nog dan de controles vanwege de overheid zullen de normen en gewoontes van kracht binnen de maatschappij een vrij intolerante sfeer ten aanzien van misbruiken in het leven roepen. Na verloop van tijd en zeker als er in die tussentijd een aanzienlijke verhoging van de fiscale druk optreedt²⁵ zal de geneigdheid toenemen om toch in de netten van de welvaerststaat heil te zoeken. In puur economische termen gesteld: de kost van toetreding tot een gesubsidieerd statuut, nl. maatschappelijke afkeuring als gevolg van inbreuk op geldende normen en gewoonten, neemt af ten aanzien van de opbrengst ervan. De opbrengst van toetreding tot een gesubsidieerd statuut neemt toe naarmate het verschil tussen de grootte van de toelage in haar totaliteit verkleint ten aanzien van de netto-opbrengst van het uitoefenen van een job.

Een toenemend aantal mensen in sociale opvangnetten leidt ook sluipend tot afbraak van de normen en gewoontes die misbruik stilzwijgend corrigeren. Alzo ontstaat een negatieve cirkel: meer mensen die genieten van subsidiëring leidt tot afzwakking van normen en maatschappelijke druk tegen oneigenlijk gebruik waardoor de toetredingsdrempel voor andere mensen verder verlaagt. Normslijtage en de gevolgen daarvan inzake oneigenlijk gebruik van mechanismen en instituties aanvankelijk bedoeld ter bescherming van de

sociaal echt benadeelden is een proces dat slechts zeer geleidelijk maar desalniettemin toch zeer reëel inwerkt op het sociaal-economisch weefsel. Bij de voorgaande beschouwingen lieten we het aspect van het zwartwerk achterwege. Het spreekt voor zich dat het ontstaan van een bloeiende zwarte sector in de economie nauw samenhangt met de hierboven beschreven mechanismen. België beschikt binnen de groep van de ontwikkelde landen over één van de omvangrijkste zwarte economieën²⁶. Onder punt 3.3.5 komen we op deze thematiek terug.

De vierde en laatste factor die ons inziens in ogenschouw moet genomen worden om de opmerkelijke breuklijn midden jaren 1970 inzake het functioneren van het sociaal overleg te verklaren, omschrijven we als de *naschokeffecten*. Een typisch kenmerk voor de naoorlogse ontwikkeling tot en met het begin van de jaren 1970 was de relatieve afwezigheid van economische schokken. Er was weliswaar de Berlijnse crisis, de Koreaanse oorlog, de constante dreiging van de Koude Oorlog en de voor het rijke Westen vaak moeilijk te behappen steile opgang van de industriële reus Japan maar, zeker in verhouding tot wat er zich nadien allemaal afspeelde, zorgde dat voor relatief bescheiden rimpels op een groeipatroon dat met name voor West Europa en België sterk gedreven werd door de *catching up* met de Verenigde Staten.

De relatief schokvrije wereld verdween, zo bleek achteraf, met de eerste oliecrisis van 1973-74 in de prullemand. Na deze eerste olieschok volgde immers al gauw een tweede in 1980-81. De naoorlogse hoge productiviteit dook om redenen waarover nog altijd niet echt volkomen duidelijkheid bestaat structureel naar beneden. Hardnekkige inflatie verplichtte vanaf het einde van de jaren 1970 de centrale banken wereldwijd tot een volgehouden restrictief monetair beleid resulterend in langdurig hoge reële rentevoeten met alle gevolgen vandien voor de economische groei, de tewerkstelling en de toestand van de publieke financiën. Op het einde van de jaren 1980 zakte het Sovjet-rijk door de knieën en begon eerst China en vervolgens India, Vietnam en andere

24 Deze argumentatie steunt sterk op het werk van de Zweedse econoom Assar Lindbeck. Zie diverse essays in Lindbeck, 1993 en vooral Lindbeck, Nyberg & Weibull, 2003.

25 In België liep tussen 1970 en 1980 de fiscale druk op van 38% van het BBP tot 47% van het BBP.

26 Zie Schneider & Ernste, 2000.

voorheen strak collectivistisch bestuurd economieën aan een opgemerkte liberalisering. Tegen het einde van de 20^{ste} eeuw leek de globalisering van de wereldeconomie een onstuitbaar gegeven ook al nam het protest van de anti-globalisten soms zeer gewelddadige vormen aan zoals in de winter van 1999 in Seattle. Met 9/11 en de permanente terroristische dreiging kreeg de wereld recent nog eens een schok van formaat te verwerken. De vraag blijft vandaag nog open of in het verlengde van deze terreurschok er ook sprake moet zijn van een vierde grote oliecrisis.

Dergelijke schokken hebben op zich meestal reeds belangrijke sociaal-economische effecten: forse olieprijsstijgingen en hoge reële rentevoeten werken remmend op de economische activiteit, de globalisering zet de lonen van ongeschoolden in het Westen onder druk, terreurdreiging ondermijnt het investeringsvertrouwen, e.d. Veelal doen er zich naar aanleiding van zulke schokken echter ook belangrijke indirecte effecten voor, zeg maar naschokken. Economisch onderzoek wees de voorbije jaren uit dat dergelijke nadelige naschokken zeker aan de orde zijn in de context van de West-Europese systemen van sociale zekerheid en welvaartsstaat²⁷. Meer bepaald kwam uit dat onderzoek naar voren dat de nadelige effecten van bepaalde sociale interventiemechanismen in de slipstream van een stevige schok overgaan van de latente naar de accute fase. Meer concreet blijkt dat, bijvoorbeeld, de nadelige impact op jobcreatie van zaken als royale ontslagvergoedingen en de hoogte van de werkloosheidsvergoedingen (alsmede de duurtijd voor dewelke deze latse toegekend worden) veel sterker zal gaan spelen in het kielzog van een initiële schok als een forse olieprijsverhoging. Hetzelfde geldt voor de impact van de hoogte van belastingsdruk op de bereidheid tot werken. De nadelige effecten van het beschermingsmodel zoals in belangrijke mate uitgebouwd via het sociaal overleg in België op de ontwikkeling van het sociaal-economisch groeipotentieel van de maatschappij komen dus alsmaar nadrukkelijker aan de orde naarmate de schokken die dat soci-

aal-economisch weefsel ondergaan toenemen, zowel inzake frequentie als inzake intensiteit.

3.2 De institutionele kenmerken van het Belgisch model

Na de historiek van het Belgische sociaal overleg als wezenlijk onderdeel van het sociaal-economisch overleg in België dient zich een beschrijving op van de institutionele kenmerken van het model. Onder punt 3.2.1 behandelen we het sociaal overleg in België als een drietrapsraket met het interprofessionele, het sectoriële en het ondernemingsgebonden als de drie niveau's waar onderhandelingen zich afspelen. Onder punt 3.2.2 komt de vraag naar de institutionele sclerose of, zoals in de inleiding reeds kort aangehaald, het Qwerty-aspect van het sociaal overleg aan de orde.

3.2.1 De drietrapsraket

Op drie niveaus binnen het Belgisch sociaal overleg kwamen organen tot stand binnen dewelke vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers elkaar op regelmatige basis ontmoeten (zie schema vervat in tabel 2). Anno 2006 rijst echter nogal nadrukkelijk de vraag wat de legitimiteit is van al deze niveaus en organen en of deze uitgewerkte structuur nog voldoende relevantie heeft.

De legitimiteit van het sociaal overleg mag niet los gezien worden van de structuur van het model. Inzake niveaus kent ons land een structuur die internationaal gezien vaak terugkomt. De drie gehanteerde niveaus zijn inderdaad standaard. Minder evident is dat men de domeinen uit mekaar heeft getrokken zoals in ons land. Economische en sociale

Domeinen	Economisch	Sociaal	Welzijn
Niveaus			
IPA	CRB	NAR	Hoge Raad Veiligheid en Gezondheid
Sector	Bedrijfsraden en commissies	Paritair Comité	
Onderneming	OR en SD		Preventiecomité

Tabel 2: Het Belgische model als drietrapsraket.

Bron : VKW-dossier : Het sociaal overleg in de onderneming, ritueel of dialoog (1998).

27 Drie van de meest vooraanstaande studies terzake zijn Blanchard & Summers, 1986; Sargent & Ljungqvist, 1995 en Blanchard, Oliver & Wolfers, Justin, "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment", in Semmler, 2005. Voor een meer breedvoerige analyse van instituties en hun impact, zie Eggertsson, 2005.

aspecten alsmede consideraties inzake welzijn blijven sterk met elkaar verstrengeld. Vooral het economische en het sociale kunnen niet los gezien worden van mekaar. In feite gaat deze opdeling terug tot de gemeenschappelijke verklaring van 1954 tot opvoering van de productiviteit (zie ook bijlage 1). De vakbonden gingen zich volgens de geest van dat pact minder inlaten met de specifiek bedrijfseconomische materies. Hun focus kwam veel meer te liggen op de puur sociale materies. Deze opdeling werd mogelijk gemaakt door hoge economische groei en productiviteitswinsten. Zoals gedocumenteerd onder punt 3.1 veranderde de wereld aanzienlijk in de loop van de jaren 1970. Deze sterk gewijzigde omgeving schokte het vertrouwen binnen het sociaal overleg in België grondig. In de lijn van wat we hierboven beschreven als perverse naschokken leidde het afkalvende onderlinge vertrouwen tussen de sociale partners tot een sfeer waarbij het groepsbelang steeds nadrukkelijker ging primeren op het algemeen belang. Het onderlinge wantrouwen speelde niet enkel tussen werkgevers en werknemers maar ook nog eens tussen de diverse werknemers- en werkgeversorganisaties onderling. Deze concurrentie tussen de vakbonden verhoogde nogmaals de kans op vrijbuitergedrag en profilerend gedrag van een individuele vakbond.

Volgens Tony Vandeputte, ere-gedelegeerd bestuurder van het VBO, staat de legitimiteit van het interprofessionele niveau in elk geval niet ter discussie²⁸. De interprofessionele top van werknemers en werkgevers krijgt immers van de basis het mandaat om akkoorden af te sluiten. Zelfs toen tussen 1975 en 1985 geen sociale akkoorden konden worden afgesloten, trok niemand de legitimiteit van de sociale partners in twijfel, zo argumenteert Vandeputte zijn stelling. Dat bewijst volgens de ere-gedelegeerd bestuurder van het VBO dat het niet de interprofessionele akkoorden zijn die de top legitimeren maar eerder omgekeerd: de top krijgt van de basis een mandaat om akkoorden af te sluiten. Toch gaat Vandeputte's stelling niet altijd op. Regelmatig gaat de basis in tegen beslissingen van de top zoals recent nog enkele malen aan de oppervlakte kwam bij zowel ACV als bij ABVV, al lijkt het ABVV over het algemeen meer onderhevig aan dergelijke interne tegenstand. Binnen de socialistische vakbond tekent zich ook een diepe communautaire tegen-

stelling af die de legitimiteit van de top voortdurend verder ondergraaft. Ook binnen werkgeverskringen is de eensgezindheid echter niet altijd even groot. Binnen de sectoren en ook vanuit individuele ondernemingen rijzen steeds meer vragen omtrent de legitimiteit van het gezag van bovenaf. Dit is overigens een fenomeen dat niet eigen is aan sociale organisaties maar zich afspeelt binnen alle maatschappelijke geledingen en te maken heeft met de afbrokkeling van oude normen en traditionele denkkaders.

Niet alleen op interprofessioneel niveau maar ook op sectorniveau vertoont ons sociaal overlegmodel een aantal hiaten. Zo zijn de sectoraal geïnspireerde paritaire comités (PC's) bijzonder complex geworden qua indeling. Ze zijn vooral stil blijven staan in de tijd. Een herstructurering dringt zich dan ook op. Een PC bepaalt de lonen en loonschalen, de arbeidsvoorwaarden en de sociale zekerheidsmaatregelen. Maar de wereld is ondertussen danig veranderd, de PC's echter nauwelijks of niet.

Op bedrijfsniveau ligt de Ondernemingsraad (OR) meer en meer onder vuur. De OR is geen orgaan van sociaal overleg maar slechts nog een informatie-apparaat geworden. Bijeenkomsten verzuipen in cijfers, punten en komma's. Het aspect overleg is daarmee sterk weggedrukt. Het HRM beleid neemt de laatste 15 jaar overigens heel veel taken over van de OR (bv. teamoverleg en werkvergaderingen,...). Een ander knelpunt is dat vakbonden het monopolie hebben bij het naar voor brengen van kandidaten. Dat geldt evenwel niet voor de kaderleden (sinds 1985) maar globaal is er dus niet echt democratie maar een 'vakbondcratie'. Het gevolg is de OR mogelijks niet evenwichtig is samengesteld. Het management kan daar weinig aan veranderen. In Nederland kunnen niet-vakbondskandidaten opkomen mits ze voldoende handtekeningen verzamelen. Dat de kaders niet tot het monopolie van de vakbond behoren is belangrijk maar het heeft geen revolutie teweeg gebracht. Heel wat kaders komen in de OR via de kaderafdelingen van de vakbond. Het NCK (Nationale Confederatie van Kaderpersoneel) kon dan ook niet echt doorbreken.

²⁸ Vandeputte, 2005

Een heel specifiek maar cruciaal heikel punt is de bescherming van vakbondsafgevaardigden. Deze bescherming geldt zowel voor de gekozenen, de plaatsvervangers alsook de niet verkozen kandidaten. Vanaf 30 dagen voor de dag waarop het bericht wordt aangeplakt dat de verkiezingsdatum aankondigt gaat de bescherming in. Vanaf dan iemand ontslaan, kan de bedrijfsleiding later dus voor verrassingen doen staan. De bescherming loopt tot bij de aanstelling van de nieuwe OR. Indien de werknemer bij de huidige en bij de vorige verkiezingen kandidaat was maar telkens niet verkozen werd dan duurt de bescherming twee jaar. Een beschermd werknemer ontslaan kan maar is dus moeilijk. Dwingende reden moet vooraf door het arbeidsgerecht worden erkend. Er zijn onderhandelingsperiodes waarbij de werkgever en de vakorganisaties die de werknemer vertegenwoordigt overleg plegen en een oplossing zoeken. Als de arbeidsrechtbank of het PC in geval van ontslag om economische of technische redenen, niet erkent, dan moet de werkgever het ontslag ongedaan maken. Zo niet betaald hij hoge ontslagpremies.

Ook voor wat betreft het oprichten van een Syndicale Delegatie (SD) is een vakbondsmonopolie van kracht. Soms worden de leden van de SD verkozen maar vaak worden ze door de vakbonden rechtstreeks aangeduid. Een mandaat duurt 4 jaar en kan vernieuwd worden. De leden van de SD zijn beschermd. Vaak zijn het overigens gecumuleerde mandaten met de OR of het Preventiecomité. Ook hier kunnen een aantal steeds weerkerende knelpunten naar voor worden gebracht. Het monopolie roept de vraag op of de SD's wel representatief genoeg zijn en of hun standpunten wel voldoende afgetoetst worden bij de basis?

Behoudens deze representativiteit is er nog een ander heikel punt dat de legitimiteit van de SD ondergraaft. De SD deinst vaak achteruit als er verantwoordelijkheden moeten genomen worden. Het verdedigen van beslissingen, akkoorden, standpunten,... naar de werknemers toe blijft wel eens uit. In dat verband is er de belangrijke discussie betreffende de ondertekening van CAO's. Mag de SD een CAO ondertekenen op ondernemingsniveau of is de handteke-

ning van de vakbondssecretaris een absolute noodzaak? Werkgeversorganisaties vinden dat de SD deze bevoegdheid wel degelijk heeft maar de vakbonden vinden van niet. Deze laatste zijn van oordeel dat er steeds een ondertekening nodig is door de vakbondssecretaris van een representatieve werknemersorganisatie. De praktijk is in elk geval dat niet de SD's ondertekenen maar wel de permanenten van de vakbond hiervoor komen opdagen. De NAR bracht hierover midden jaren 90 een verdeeld advies uit. Het statuut van de zg. vrijgestelden blijft dan ook een heikel punt binnen het Belgische sociaal-economische model.

De legitimiteit van de SD is geen fait divers dat zomaar naar de prullenmand kan worden verwezen. Gegeven de hoge mate van bescherming die haar vertegenwoordigers genieten zou men meer mogen verwachten. Zoniet is dit orgaan volledig overbodig. In Nederland kan de werkgever of de werkgeversorganisatie met eender welke vakbond of vereniging van werknemers een CAO afsluiten. Die vereniging kan ook een personeelsvereniging zijn die niet behoort tot de traditionele vakbondskoepels. De werkgevers hun onderhandelingspositie kan daarmee aanzienlijk worden versterkt. In theorie zouden werkgevers zelf een personeelsvereniging mee kunnen helpen opstarten waarmee ze later CAO's afsluiten. Toch blijkt in de praktijk dat dit soort situaties eerder uitzonderlijk blijft. Het zou de sociale relaties op langere termijn geen deugd doen. In zijn doctoraatsstudie vermeldt Joris Van Ruysseveldt nog een ander verschilpunt tussen België en Nederland aan. Bedrijven kunnen bij een bedrijfsCAO afwijken van een sectorCAO die algemeen bindend werd verklaard, de zogenaamde dispensatie. Daartoe is wel het akkoord nodig van een officiële vakbond al is er over dat laatste ook bij onze noorderburen juridische onduidelijkheid²⁹. Deze onzekerheid helt evenwel over in het voordeel van de niet officiële vakbondsvertegenwoordiging. De handtekening van de eerder vernoemde personeelsverenigingen zou dus voldoende kunnen zijn voor het bekrachtigen van een CAO. Volgens Van Ruysseveldt zou dit aspect officiële vakbonden ertoe aanzetten om meer gematigde looneisen bij onderhandelingen naar voor te schuiven. Daarmee zou

29 Joris Van Ruysseveldt. Het belang van overleg: CAO-onderhandelingen in België. Leuven: Acco, 2000.

het werkgelegenheidswonder van het Poldermodel voor een stuk verklaard kunnen worden.

3.2.2 Institutionele sclerose?

Een merkwaardig kenmerk van het sociaal overleg als fundamentele exponent van het bredere sociaal-economisch model dat in België expliciet of impliciet gehanteerd wordt, bestaat in de persistentie van de structuren. Anders uitgedrukt, ondanks de hierboven kort beschreven belangrijke wijzigingen in de sociale, economische, demografische, technologische en ethische omgeving onderging het sociaal overleg in België qua wezenskenmerken van de overlegorganen en –modellen nauwelijks wijzigingen gedurende nu ruim een halve eeuw. Bij wijze van boutade zou men kunnen stellen dat het sociaal overleg in België nog altijd gepokt en gemazeld zit in de erfenis van Bismarck, de Europese vader van de sociale welvaartstaat, en van de eerste industriële revolutie.

Deze institutionele persistentie of, allicht correcter, institutionele sclerose heeft veel te maken met de *ijzeren wet van de oligarchie*, een concept ontwikkeld door de economen *Daron Acemoglu* en *James Robinson* op basis van de inzichten reeds helder geformuleerd door de Amerikaanse politicoloog *Robert Michels* in het begin van de 20^{ste} eeuw³⁰. De ijzeren wet van de oligarchie houdt in dat wanneer een beperkte groep van mensen een situatie heeft weten te creëren die voor de betrokkenen inkomen, macht en/of maatschappelijke aanzien met zich meebrengt, er een zeer sterke tendens ontstaat om die situatie te bestendigen, ook al doen zich in de personeelsbezetting van die beperkte groep – de oligarchie – geregeld belangrijke wijzigingen voor. De groepscohesie ingegeven door het welbegrepen onderlinge belang overstijgt veelal die persoonlijke gegevens. Alhoewel dergelijke oligarchische toestanden zeer typerend zijn voor dictatoriale en autoritaire regimes, manifesteren zij zich ook in democratische landen.

Het is onze stelling dat de ervaring van de voorbije decennia duidelijk aangeeft dat doorheen de mechanismen van

het sociaal overleg er zich in België een dergelijke oligarchie vormde voor wie het voortbestaan van het sociaal overleg een doel *op zich* vormt. Meer nog, het in stand houden van het overleg en alles wat daar mee samenhangt, gaat geregeld primeren op de belangen van de achterliggende groepen wier belangen men geacht wordt te verdedigen. Een element dat zeker een belangrijke rol speelt rond deze vaststellingen betreft de grote betrokkenheid in België van de huidige sociale partners in het beheer van een aantal voorzieningen uit het sociale zekerheidsstelsel en hun rol in het beheer van een aantal sociale voorzieningen. Een zeer typerend voorbeeld terzake is de rol van de vakbonden in het systeem van de werkloosheidsuitkeringen³¹.

De vaststelling van het bestaan van een oligarchisch aspect aan ons sociaal overleg en meer nog de constatacie van een ijzeren wet inzake de bestendiging van de oligarchie verkerend in een machtspositie vereist, zeker in een democratische ordening, verdere analyse. De oligarchie heeft immers slechts reden van bestaan indien er herverdeling ten zijner gunste plaatsgrijpt. Een groep die niet kan herverdelen in zijn voordeel is geen oligarchie maar een onschuldig vriendenclubje. Binnen de maatschappij zijn er groepen die hun inkomen in de brede zin van het woord ondermijnd zien als gevolg van oligarchische actie. Wanneer bijvoorbeeld in het kader van het sociaal overleg afspraken tot stand komen die afdankingen zeer bemoeilijken en/of zeer kostelijk maken dan ligt het voor de hand dat de rekening daarvoor op de eerste plaats betaald wordt door de werklozen daar het voldoende aangetoond is dat dergelijke ingrepen de geneigdheid tot aanwerving vanwege werkgevers afremt.

Hoe kan het dat de tegenkrachten tegen een in eigen voordeel herverdelende oligarchie zo moeilijk een voet aan de grond krijgen? Ons inziens dient voor een antwoord op deze vraag verwezen te worden naar twee niveau's van machtsuitoefening, nl. *de jure* en *de facto*³². De realiteit van de voorbije decennia leert dat vooral de vakbonden optreden als de concrete aanwenders van deze niveau's van machtsuitoefening. Erg opvallend is evenwel dat de bij het sociaal overleg

30 De referenties zijn Michels, 1911 en Acemoglu & Johnson, 2006 (a) en (b). Er kan in de context van dergelijke analyses nooit voorbijgegaan worden aan het baanbrekende werk van Mancur Olson inzake het functioneren van belangengroepen. Zie Olson, 1965.

31 Deze rol leidt soms tot de conclusie dat de vakbonden er vanuit financieel eigen voordeel belang bij hebben dat de werkloosheid hoog blijft.

32 Deze concepten zijn ontleend aan Acemoglu & Robinson, 2006 (a) en (b).

betrokken werkgeversorganisaties vaak waarschuwen voor de meestal niet verder gespecificeerde gevolgen van pogingen om die machtsuitoefening van de vakbonden aan banden te leggen. Soms lijkt het er op dat de werkgeversorganisaties de afweging maken dat het alles bij elkaar beter is om de machtsuitoefening van de vakbonden niet al te veel in vraag te stellen daar er daardoor een dermate onzekere en explosieve situatie zou kunnen ontstaan die het voortbestaan van het sociaal overleg *in haar huidige gedaante* ernstig in gevaar brengt.

Waaruit bestaan nu de *de jure* en *de facto* machtsuitoefening? De *jure* machtsuitoefening heeft te maken met het feit dat de wetgevende organen van het land op een normale, wettelijke wijze aan de betrokken groepen het recht verlenen om bepaalde beslissingen te nemen, specifieke materies te beheren e.d. Uiteraard hoort het van overheidswege geïnstalleerde sociaal overleg thuis in deze categorie. De *facto* machtsuitoefening hangt meer samen met het optreden van een groep als belangengroep. Dit optreden kan geheel of slechts gedeeltelijk binnen het *de jure*-machtskader vallen (en binnen niet-democratische maatschappijen zelfs geheel er buiten). De *facto* machtsuitoefening vloeit, zoals de term expliciet inhoudt, voort uit het concrete optreden. Typisch voorbeeld is de interpretatie in België van het stakingsrecht en het recht op *picketing* zoals gehanteerd door de vakbonden. Juridisch staat die interpretatie ter discussie maar uiteindelijk komt de vakbondsinterpretatie zelden in gevaar, o.m. omdat politici en bedrijfsleiders zich over het algemeen nogal beducht tonen voor een langdurige confrontatie rond deze of gene interpretatie van het stakingsrecht.

In het verlengde van de *de facto* machtsuitoefening ligt het fenomeen van het succesvol bespelen van de publieke opinie. Men zou kunnen argumenteren dat de vakbonden op dit vlak over een soort van genetisch voordeel beschikken. We bedoelen hiermede dat de vakbondsslogans iets inherent

aantrekkelijk hebben voor Jan Modaal: voor hogere lonen, voor kortere werktijden, voor meer sociale voordelen, voor meer regulering, tegen bedrijfssluitingen en saneringen, tegen de woekerwinsten, etc. Het werkgeversdiscours klinkt veel minder sexy: winsten zijn nodig voor investeringen en duurzame tewerkstelling, meer sociale voordelen vereisen meer belastingen die dan weer jobs en zelfs ganser bedrijven in gevaar brengen, aan milieuregulering kleef veelal ook een kost etc. Heel belangrijk in deze context is het klaarblijkelijke gemak waarmee de vakbonden er voortdurend in slagen om hun boodschap goed te positioneren in de media.

Kan er weinig twijfel over bestaan dat er zich inzake het sociaal overleg in België echt wel een institutionele sclerose heeft voorgedaan en kan men er rustig van uitgaan dat, zoals hierboven geargumenteed, er voor overige groepen binnen de maatschappij nagenoeg zeker een nadelige herverdeling voordoet, dan nog blijft de vraag of uiteindelijk de voordelen welke het sociaal overleg opleveren niet opwegen tegen de nadelige effecten. Een antwoord op deze vraagstelling kan er enkel komen vanuit een evaluatie van de prestaties van het sociaal overleg en het sociaal-economisch model in België³³.

3.3 Een evaluatie van de prestaties

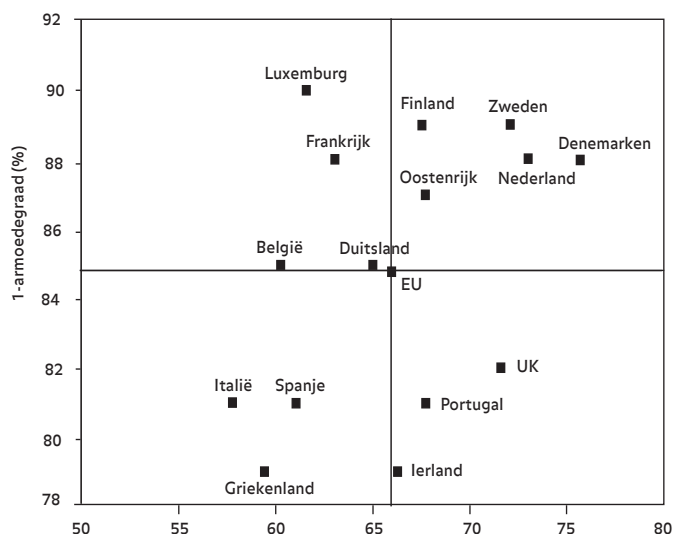
Een duidelijk afgeijnde methodologie om de prestaties van een sociaal overleg en/of een sociaal-economisch maatschappijmodel te evalueren bestaat er bij ons weten niet. Toch zullen we trachten in dit punt 3.3 tot zulk een evaluatie te komen. We starten bij een analyseschema ontworpen door de Belgische econoom André Sapir³⁴. Vervolgens gaan we dieper in op diverse deelaspecten van deze problematiek.

3.3.1 Het Sapir-model

André Sapir stelt bij zijn poging tot beoordeling van de Europese sociale modellen twee elementen als fundamentele criteria voorop, nl. efficiëntie ("*efficiency*") en billijk-

³³ Een analyse die aansluit op en complementair is met hetgeen volgt, is te vinden in Van Overtveldt & Janssens, 2005.

³⁴ André Sapir is niet zomaar de eerste de beste econoom. Zo zat deze ULB-econoom recentelijk de studiegroep voor geïnstalleerd door de voorzitter van de Europese Commissie om de problematiek van de economische groei in Europa onder de loep te noemen. Het zg. Rapport Sapir is een zeer waardevol document gebleken dat nog altijd centraal staat in vele discussies rond het achterblijven van Europa inzake economische groei. Zie Sapir e.a., 2003.



Figuur 2:
Het Sapir-model.

Bron: Sapir, 2005

heid (“equity”)³⁵. Als maatstaf voor de efficiëntie van het sociale model hanteert hij de tewerkstellingsgraad, zijnde de mate waarin een sociaal model er in slaagt om de potentiële beroepsbevolking van een land ook effectief aan een job te helpen. Inzake de maatschappelijke billijkheid van het sociale model schuift André Sapir de kans op armoede als belangrijke parameter naar voren. Hoe hoger die kans, hoe minder billijk het desbetreffende sociale model mag ingeschaald worden.

Figuur 2 geeft aan waar de 15 EU-lidstaten van voor de recente uitbreiding van de Europese Unie zich bevinden in dit Sapir-model. Op de horizontale as van figuur 2 staat de tewerkstellingsgraad aangegeven. Op de verticale as is om aanschouwelijkheidsredenen niet de armoedegraad maar wel (1- de armoedegraad) uitgezet wat dus betekent dat hoe hoger men zich op de figuur situeert, hoe lager de armoedegraad en hoe beter dus ook de score op de billijkheidsgraadmeter in het Sapir-model. De volle lijn die doorheen het 85-punt gaat op de verticale as en doorheen het 66-punt op de horizontale as geeft voor (1- de armoedegraad) resp. tewerkstellingsgraad het EU15-gemiddelde weer. De cijfers gehanteerd in figuur 2 slaan op 2004.

Vijf landen situeren zich zowel qua efficiëntie als billijkheid boven de EU-gemiddelden, nl. de 3 Scandinavische landen, Oostenrijk en Nederland. Binnen het EU15-geheel vormen zij dus in de Sapir-analyse zeker de sterkst presterende sociale modellen. Italië, Spanje en Griekenland zitten aan het andere uiterste met zowel inzake efficiëntie als

billijkheid prestaties onder het EU-gemiddelde. Engeland en Portugal situeren zich in het kwadrant van sterke efficiëntie (hoge tewerkstellingsgraad) maar relatief lage billijkheid. Frankrijk en Luxemburg scoren zeer goed inzake billijkheid maar zwak inzake efficiëntie. Duitsland bevindt zich erg kort bij het algemene EU-gemiddelde. België behoort qua efficiëntie tot de allerzwaksten en situeert zich qua billijkheid op het EU15-gemiddelde. Ierland toont zich als het spiegelbeeld van België.

De analyse van André Sapir inzake performantie van sociale modellen laat naar België toe weinig ruimte voor interpretatie en discussie. Alhoewel niet zo slecht als Italië, Spanje en Griekenland scoort het Belgische sociale model vrij belabberd. De eerder aangeduide institutionele sclerose typerend voor het Belgische model kan dus zeker niet weggewuifd worden met het argument dat de voordelen opwegen tegen de nadelen. In de komende paragrafen trachten we het analysemodel van André Sapir verder aan te vullen door een aantal bijkomende parameters onder de loep te nemen. Eerst gaan we daarbij verder in op de elementen te vatten onder de gemeenschappelijke noemer van de sociale rechtvaardigheid. Vervolgens richten we ons op meer economische indicatoren als welvaart, inkomen en productiviteit. Uiteraard dient in elke beoordeling van sociaal overleg en modellen van sociaal-economische ordening in het algemeen de werkgelegenheid een centrale plaats in te nemen. Het is vooral op deze cruciale parameter dat het Belgische model spectaculair uit de bocht gaat. Beschouwingen omtrent de sociale vrede leiden ons tenslotte naar de vraag of het sociaal overleg in België een belangrijk element vormde van de ontsporing van de publieke financiën. We sluiten af met enkele bedenkingen rond de regionale dimensie van het Belgische model.

3.3.2 Sociale gelijkheid

Het Sapir-model neemt de kans op armoede als belangwekkende indicator van de maatschappelijke billijkheid van sociaal-economische modellen en het sociaal overleg dat met het basismodel samenhangt. Een parameter die zich in dezelfde sfeer situeert, betreft de mate van inkomens(on)gelijkheid als indicator van de mate van so-

³⁵ Zie Sapir, 2005.

	Brutolonen	Nettolonen
België	28,2	25,0
EU-15	30,6	30,1

Tabel 3:

Inkomensongelijkheid (gemeten aan de hand van de Gini-coëfficiënt)

Bronnen: EUROMOD Working paper No. EM2/05 en EUROMOD, Working Paper No. EM1/03

ziale gelijkheid binnen de maatschappij. Alhoewel we dit verderop zullen nuanceren, kan in een eerste benadering geargumenteed worden dat een belangrijke doelstelling van sociaal overleg er in bestaat tot een minder ongelijke inkomensverdeling te komen.

De meest gebruikte indicator voor de meting van de inkomensongelijkheid is de zg. *Gini-coëfficiënt*. Deze coëfficiënt heeft de waarde 0 indien er zich een perfect gelijke verdeling van de inkomens voordoet en de waarde 100 indien het volledige nationale inkomen bij één persoon zou geconcentreerd zitten. Tabel 3 geeft de waarden van de Gini-coëfficiënt voor België en voor het gemiddelde van de EU15 en dit zowel voor de brutolonen als voor de nettolonen. De cijfers slaan op het jaar 1998 omdat dit het meest recente jaar is waarvan betrouwbaar, onderling vergelijkbaar cijfermateriaal inzake de inkomensverdeling beschikbaar is³⁶. Toch mogen deze gegevens nog altijd als relevant beschouwd worden omdat de evidentie uitwijst evenwel dat inkomensverdelingen zich in de tijd slechts zeer langzaam wijzigen. Zo kwam, bijvoorbeeld, uit onderzoek verricht aan het Centrum voor Sociaal Beleid van de Universiteit Antwerpen aan het licht dat de belastingshervorming van 2001 de Belgische inkomensverdeling nauwelijks beïnvloedde³⁷.

De gegevens vervat in tabel 3 geven aan dat België inzake brutolonen een minder ongelijke inkomensverdeling kent dan het gemiddelde van de EU15. Op basis van de nettolonen doet België het verhoudingsgewijs echter nog veel beter in-

zake sociale gelijkheid. De grotere gelijkheid inzake nettolonen vormt overigens een typisch kenmerk van de meeste centraal/gecoördineerde en intermediaire overlegssystemen. Het staat buiten kijf dat bij de installatie van herverdelingsmechanismen het sociaal overleg in België een zeer belangrijke rol gespeeld heeft (en vandaag nog altijd speelt). De conclusie dringt zich dus op dat het Belgische model inzake de bestrijding van inkomensongelijkheid relatief gezien méér dan behoorlijk scoort.

Er kan inzake de discussie rond inkomens(on)gelijkheid echter niet zomaar voorbijgegaan worden aan de afruil die er onvermijdelijk bestaat tussen sociale gelijkheid via pogingen tot inkomensegalisatie enerzijds en economisch meer productieve beloningsstructuren anderzijds. De rendabiliteit van de ondernemingen – en de economische groei in het algemeen – wordt het best gediend indien de meer productieve mensen ook een hogere vergoeding kunnen ontvangen dan de minder productieve³⁸. Het Belgische model en het daarbijkomende sociaal overleg leiden, zo blijkt duidelijk uit het beschikbare cijfermateriaal, tot wat men vaak omschrijft als een samengedrukte loonwaaier daar waar economische efficiëntie eerder pleit voor een meer opengetrokken loonwaaier. Misschien dient er hier ook nog eens op gewezen te worden dat het vooral die economische efficiëntie is die op langere termijn de potten vult waaruit getapt kan worden om de sociale zekerheid en de welvaartsstaat leefbaar te houden. De meer gelijke inkomensverdeling is een positief maatschappelijke gegeven waar evenwel economisch én sociaal een prijs dient voor betaald te worden.

3.3.3 Welvaart, inkomen en productiviteit

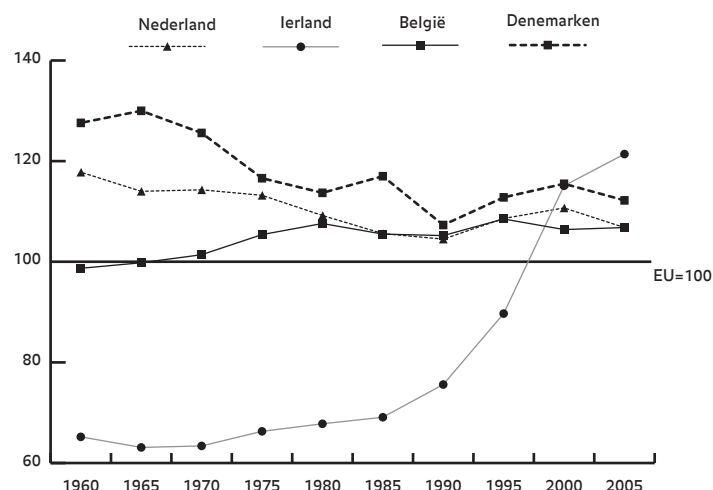
In deze sectie gaan we kort in op de welvaartsprestaties van de Belgische economie. Meer concreet bepaald richten we hierbij de aandacht op enerzijds de evolutie van het BBP per capita en anderzijds op de evolutie van de arbeidsproductiviteit. Alhoewel zeker onvolledig en soms zelfs ietwat misleidend³⁹, blijft het BBP per capita alles bij elkaar de beste

³⁶ Meer bepaald gaat het hier om de EUROMOD-statistieken gecompileerd aan de universiteit van Essex; EUROMOD statistics on Distribution and Decomposition of Disposable Income. Zie ook www.econ.cam.ac.uk/dae/mu/emodstats.

³⁷ Verbist, 2003.

³⁸ Zie hieromtrent bijvoorbeeld Eicher & Turnovsky, 2003.

³⁹ Zo is het BBP per capita per definitie een gemiddelde. Eenzelfde prestatie van twee landen inzake evolutie van het BBP kan dus volkomen verdoezelen dat er in het ene land een kolossale verrijking van een beperkte groep plaatsgreep en stagnatie en achteruitgang de rest van de bevolking ten dele viel terwijl het in het andere land om een veel beter gespreide vooruitgang ging.



Figuur 3:
BBP per capita

Bron: Eurostat

graadmeter waarover we beschikken om de evolutie van de materiële welstand in een land te meten. Finaal valt een toename van de individuele rijkdom steeds terug te voeren tot een toename van de arbeidsproductiviteit. Het kan geadviseerd worden dat het sociale model, naast aspecten van verdeling van de rijkdom, aandacht dient te hebben voor de creatie van welvaart. Slechts na creatie van rijkdom kan er immers sprake zijn van duurzame verdeling.

Figuur 3 geeft weer hoe het BBP per capita van België sedert 1960 evolueerde ten aanzien van het EU15-gemiddelde. Daar waar België zich in de jaren 1960 nog net onder het gemiddelde BBP per capita van de EU15 situeerde, klimmen we daar gedurende de jaren 1970 lichtjes boven. In 1995 bereiken we een top met een BBP per capita in België 8,5% boven het EU15-gemiddelde. Tegen 2005 zaten we met + 6,8% iets lager maar nog altijd duidelijk boven het EU15-gemiddelde. Figuur 3 geeft ook de evolutie van drie andere kleinere EU-lidstaten weer. Ierland vertrok met een BBP per capita ruim 30% onder het Belgische maar gaat in de loop van de jaren 1990 ons land duidelijk voorbij. Vandaag ligt het Ierse BBP per capita 15% hoger dan het Belgische. Nederland zat in 1960 bijna 20% boven België maar klokt vandaag op ons niveau af. Het Deense BBP per capita torende in 1960 30% boven het Belgische uit. Tegen 2005 was de voorsprong van Denemarken teruggevallen tot goed 5%.

	Plaats België	Toppositie
1975	13	Zwitserland
1980	11	Zwitserland
1985	12	Canada
1990	10	Canada
1995	5	Noorwegen
2000	4	Noorwegen
2002	6	Noorwegen

Tabel 4:
Plaats van België op de Human Development Index

Bron: VN

Inzake de evolutie van het BBP per capita mag dus besloten worden dat België het tot nu toe zeker niet slecht deed en de voorbije drie decennia eigenlijk altijd net boven dat Europese gemiddelde zat. Ook in een meer internationale context valt België qua BBP per capita eerder in positieve zin op⁴⁰. Kijken we naar de evolutie van de plaats van België in de rangschikking opgemaakt op basis van de *human development index* van de Verenigde Naties, dan dringt dezelfde conclusie zich op (zie tabel 4)⁴¹. Zo er zou kunnen geadviseerd worden dat België mits een beter sociaal overleg beter had kunnen scoren inzake welvaartscreatie en inkomensschepping, dan is het in ieder geval ook zo dat de “handicap” van het sociaal overleg op dit vlak niet van dien aard geweest is om ons in Europees en meer internationaal verband zwaar te benadelen.

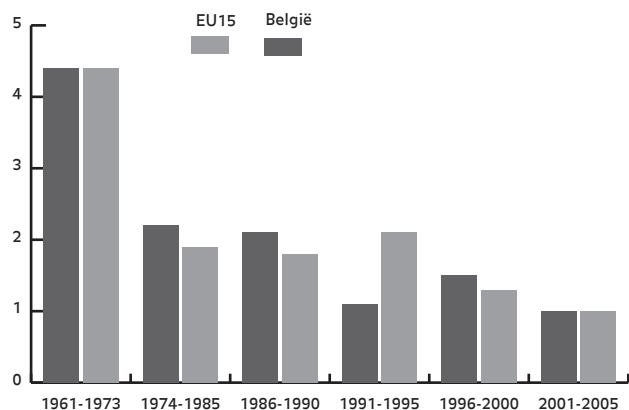
In tegenstelling tot wat vaak beweerd wordt, valt België inzake evolutie van de arbeidsproductiviteit in Europese context niet echt op (zie figuur 4). Over het geheel van de periode 1963-2005 scoort ons land marginal beter dan het EU15-gemiddelde. Bovendien is in het onderzoek duidelijk aan het licht gekomen dat de hoge Belgische cijfers inzake arbeidsproductiviteit in belangrijke mate de weerspiegeling zijn van het feit dat in ons land werkrachten met een lagere productiviteit systematisch uit het arbeidsproces gestoten zijn⁴². De sterkere aangroei van de kapitaalsintensiteit in België wijst ook in deze richting⁴³. Alles wijst er dus op dat als gevolg van hoge loonkosten (zie infra) de ondernemin-

⁴⁰ US Department of Labor, 2005.

⁴¹ Inzake de diverse onderdelen van deze index scoort België vooral bijzonder hoog inzake onderwijs.

⁴² Zie hieromtrent bijvoorbeeld OESO, 2003 en Bourlès & Cette, 2005.

⁴³ Ibid.



Figuur 4:
Arbeidsproductiviteit (gemiddelde % toename per jaar)

Bron: Eurostat

gen in België stelselmatig dienden te opteren voor een meer kapitaalintensieve productie. België ontwikkelde *niet* een structureel hogere arbeidsproductiviteit dan het Europese gemiddelde en krikte die productiviteit in belangrijke mate op door de arbeidsmarkt zodanig te organiseren en te reguleren dat vooral jongeren, ouderen, vrouwen en ongeschoolden systematisch grote hinderpalen op hun weg naar participatie in het arbeidsproces vonden (en vinden). Naast het feit dat het ons logisch lijkt een dergelijke evolutie als negatief aan te stippen voor het sociaal overleg – loonkosten en arbeidsmarktorganisatie zijn materies die allereerst in het sociaal overleg aan de orde komen – en voor het sociaal-economisch model in het algemeen, brengt deze vaststelling ons ook naadloos bij het volgende punt van onze evaluatie, nl. de evolutie van de tewerkstelling in België.

3.3.4 Werkgelegenheid

Er kan nauwelijks discussie over bestaan dat de deelnemers aan het sociaal overleg zoals geconcipieerd in België een grote verantwoordelijkheid dragen inzake de werkge-

legenheid. Om de prestaties van een land op het vlak van de werkgelegenheid te beoordelen, behoort het nog al te vaak tot geplogenheden om de evolutie van de werkloosheidsgraad als centrale parameter te kiezen. Zeker binnen de Europese context onderging de jongste jaren de definitie van een werkloze echter zoveel wijzigingen dat het nauwelijks nog zin heeft om die cijfers in een tijdsanalyse op te nemen, niet in het minst omdat er alzo aanzienlijke verschillen ontstonden tussen landen onderling. Het punt is dat er in vele landen een alsmaar grotere kloof ontstaan is tussen de officieel gedeclareerde werkloosheid en de reële omvang van de werkloosheid.

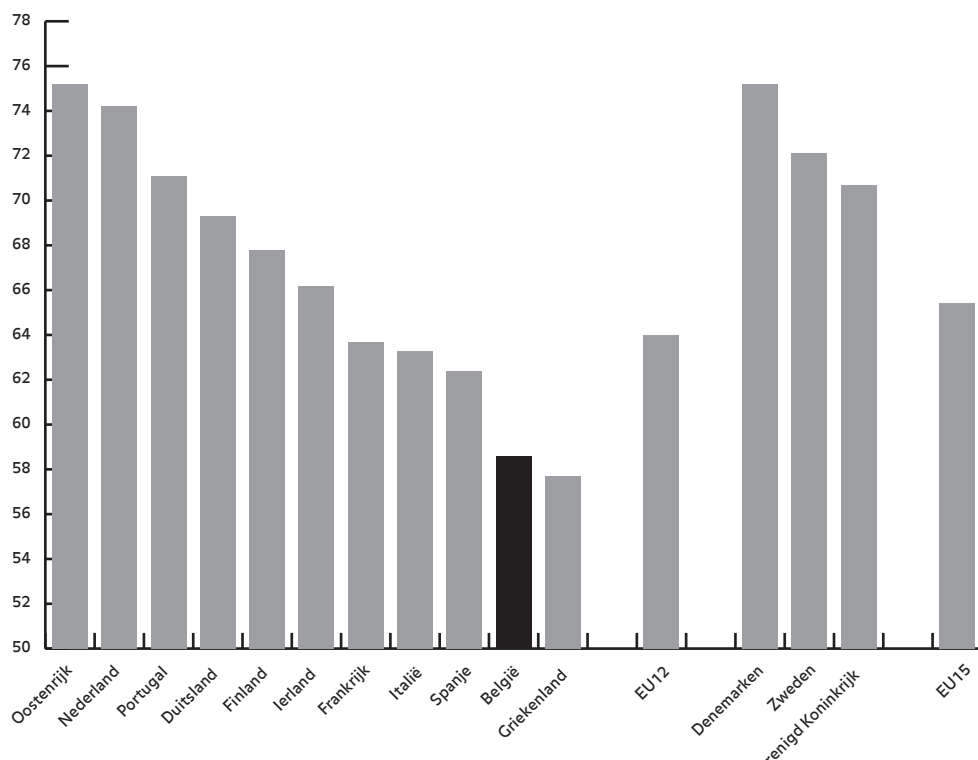
Tabel 5 geeft inzake de reële economische omvang van de werkloosheid de Belgische situatie weer per eind 2004. In de tabel zijn de zogenaamde UVW's de 'Uitkeringsgerechtigde Volledige Werklozen' die tot het stelsel worden toegelaten op basis van voltijdse arbeidsprestaties. Het betreft de groep van werklozen waar men het in de media meestal over heeft. Met hun 322 779 vormden deze UVW's op het einde van 2004 evenwel slechts het topje van de ijsberg inzake de globale werkloosheidsproblematiek. Tellen we bij de UVW's ook nog eens de schoolverlaters met een uitkering en zij die een werkloosheidsvergoeding krijgen op basis van deeltijdse arbeidsprestaties dan bekomen we het totaal aantal 'werkzoekenden', ook wel eens de NWW's genoemd, zijnde de 'Niet Werkende Werkzoekenden'. Hun aantal lag eind 2004 op 486.489. Hiermede is de kous evenwel nog lang niet af. Zo horen de categorieën "niet-werkende werkzoekenden", "niet-werkzoekenden" en "tijdelijke werklozen" allemaal gecatalogeerd te worden als zijnde aanbeland in een bepaald statuut als gevolg van een tekort aan beschikbare arbeidsplaatsen binnen de Belgische economie. Wanneer we het dus hebben over mensen in een statuut dat op de één of andere manier te maken heeft met werkloosheid dan ging het eind 2004 in België in totaal om 862 776 mensen, zijnde 19,8% van de Belgische beroepsbevolking. Het totaal van de vergoede werklozen en de werknemers ondersteund door de RVA, onder meer via tal van gesubsidieerde activeringsmaatregelen, komt op net niet één miljoen mensen (994 077 of bijna 22,1% van de beroepsbevolking). Rekent men ook nog eens met de werknemers die hun arbeidstijd aanpassen dan verschijnt er een totaal van bijna 1,2 miljoen mensen op de tabellen.

Gegeven bovenstaande cijferpoespas rond het fenomeen werkloosheid lijkt het bijna obliagaat uit te kijken naar meer betekenisvolle indicatoren. Een eerste mogelijke zinvolle indicator van de werkgelegenheid betreft de evolutie van de glo-

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België
Regionale verdeling aantal uitkeringstrekkers	9,8%	53,3%	36,9%	100%
Regionale verdeling bevolking op arbeidsleeftijd	10,0%	58,0%	32,0%	100%
Regionale verdeling werkgelegenheid	8,9%	61,5%	29,6%	100%
Regionale verdeling BBP (2003)	19,2%	57,3%	23,4%	100%

Tabel 5:
Uitkeringstrekkers bij de RVA in 2004, regionale verdeling.

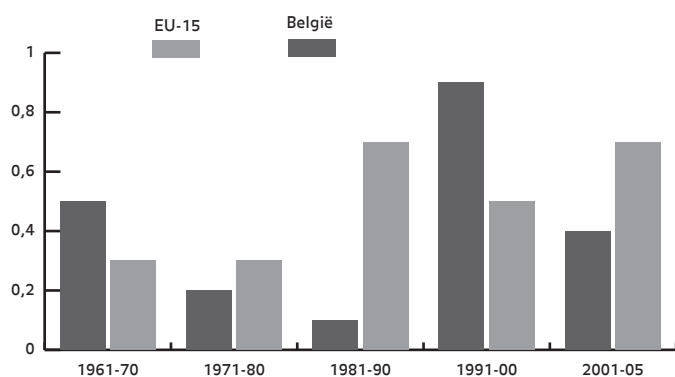
Bron: Gebaseerd op het jaarverslag 2005 van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid (gebaseerd op gegevens NIS, RVA)



Figuur 6 :
Tewerkstellingsgraad 2004

Bron: Europese Commissie

bale tewerkstelling in de economie. Figuur 5 zet op dit vlak de Belgische prestaties af tegen het gemiddelde van de EU15. Nadat ons land inzake deze parameter in de jaren 1960 beduidend sterker scoorde dan het EU15-gemiddelde, sloeg in de loop van de jaren 1970 deze trend om. In het daaropvolgende decennia bleef België ver achter op het Europese gemiddelde. Het slotdecennium van de 20^{ste} zorgde voor een inhaalbeweging die de jongste jaren opnieuw omsloeg. Inzake de evolutie van de globale tewerkstelling scoorde België de voorbije 45 jaar duidelijk stevig onder het EU-gemiddelde.



Figuur 5:
Totale tewerkstellingsgroei (in gemiddeld % per jaar)

Bron: Eurostat

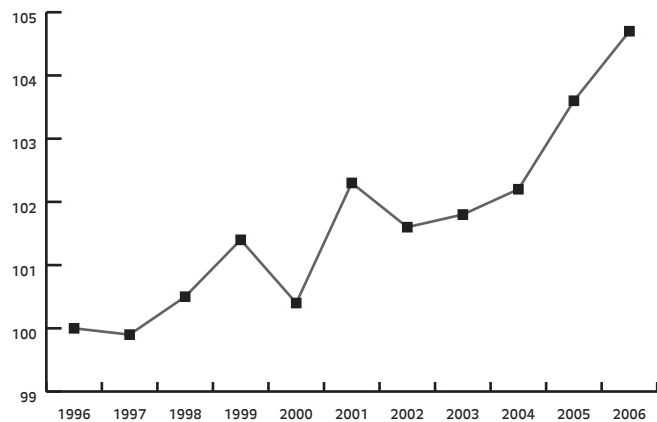
De tewerkstellingspositie van ons land neemt echter pas echt zorgwekkende proporties aan indien de aandacht toegespitst wordt op de evolutie van de tewerkstellingsgraad. Deze grootheid geeft weer hoeveel mensen werken – als werknemer of zelfstandige – op de totale bevolking op actieve leeftijd. Helaas voor België geldt de tewerkstellingsgraad steeds nadrukkelijker als de meest relevante variabele voor de beoordeling van de werkgelegenheidsprestaties van een land. Van alle EU-15 landen doet enkel Griekenland slechter dan België (zie figuur 6). In 2004 was in ons land slechts 58,6% van actieve bevolking aan de slag. Bovendien beweegt deze tewerkstellingsgraad nauwelijks ondanks de intense lippen-dienst bewezen aan dit concept. Er weze even aan herinnerd dat de ondertussen beruchte Lissabon-doelstellingen een tewerkstellingsgraad van 70% vooropstellen. België raakte op het vlak van de tewerkstellingsgraad bij de relevante Europese partners stevig achterop, een gegeven dat op het evaluatiebulletin van het sociaal overleg als zeer negatief dient te worden ingeschreven. Deze vaststelling wordt nog verder kracht bijgezet door de vaststelling dat België binnen Europa tot de absolute top behoort zowel inzake langdurige werkloosheid als inzake jeugdwerkloosheid⁴⁴.

44 De relevante cijfers terzake zijn te vinden in de regelmatig gepubliceerde *Employment Outlook* van de OESO.

De zwakke tewerkstellingsprestaties van de Belgische economie op de arbeidsmarkt roept de vraag op of het sociaal overleg wel oog heeft voor de werkgelegenheidsproblematiek. Economisch onderzoek terzake suggereert dat met name de vakbonden in de realiteit een heel andere houding aannemen dan welke men op basis van hun retoriek zou mogen verwachten. Inzake loonkosten en arbeidsmarktorganisatie trekken zij stevast de kaart van de *insiders* (werken-den) op de arbeidsmarkt en weinig of niet die van de *outsiders* (werklozen, niet actieve groepen). Vandaar dus steeds opnieuw maximale looneisen en halsstarrige verdediging van arbeidsmarktinstuties als hoge ontslagvergoedingen. Voor diegenen die men also uit de boot duwt, tracht men dan een zo royaal mogelijk opvangnet te organiseren. Het stoort blijkbaar niet dat deze insteek diverse vicieuze cirkels op gang brengt die zwaar wegen op de tewerkstelling, de economische groei en de publieke financiën.

Niets illustreert het onvermogen van de sociale partners om vanuit het sociaal overleg tot een structureel constructief beleid inzake tewerkstelling te komen beter dan de ervaring met de wet van juli 1996 op het behoud van werkgelegenheid en ter preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. De voornaamste bedoeling van deze wet bestond erin de werkgelegenheidsgroei in België te stimuleren en zeker niet verder te laten achterop lopen ten opzichte van de rest van Europa. Daartoe had men voor ogen dat onze loonkosten niet sneller zouden mogen stijgen dan bij onze drie belangrijkste handelspartners, zijnde Duitsland, Frankrijk en Nederland.

De wet heeft duidelijk niet gewerkt. Figuur 7 geeft aan dat de loonkostenhandicap met de buurlanden ook sinds 1996 verder is opgelopen. De te verwachten evolutie voor de periode 2005-2006 geeft treffend weer hoe de wet op de concurrentiekracht de mist in gaat. Volgens de OESO zullen de Belgische loonkosten gecorrigeerd voor productiviteit (loonkosten per eenheid product) in de periode 2005-2006 2,5% sneller stijgen dan in de buurlanden. Voor 2005 gaat het dan om 1,4% en in 2006 komt daar nog eens 1,1% bij. In absolute termen gaat het om een ontsporing van de loonlasten met 3 miljard euro. Nog volgens de OESO cijfers zal de loonkostenhandicap van de Belgische private sector



Figuur 7:
Loonkostenhandicap in eenheid product, België versus EU-3 (1996=100)

Bron: OESO, eigen berekeningen

also in de periode 1996-2006 oplopen tot 4,7%, oftewel ongeveer 5,5 miljard euro.

Het debacle van de wet van 1996 kan in twee punten worden samengevat. Ten eerste, de overheid en de sociale partners binnen de CRB toonden zich chronisch te optimistisch. Uiteraard speelde onze automatische loonindexering ons danig parten. België is het enige land ter wereld dat zulk een mechanisme blijft hanteren. Het indexgegeven werd echter steeds opnieuw onvoldoende ingecalculleerd. Ook zet men vooral de jongste jaren oogkleppen op voor de sociaal-economische veranderingen in Nederland en Duitsland. Ten tweede is gebleken dat bij de sociale partners noch bij de regering er voldoende politieke moed is geweest om de door de wet voorziene correcties ex post door te voeren. Toen bleek dat onze loonkosten sneller stegen dan bij onze buurlanden, deed men bij de volgende sociale onderhandelingen of de neus bloedde.

3.3.5 Publieke financiën

De verdedigers van het huidige sociaal overlegmodel in België poneren vaak dat het bewaren van een hoge mate van sociale vrede een belangrijke realisatie vertegenwoordigt. Deze bewering roept twee bedenkingen op. Ten eerste is er natuurlijk de vraag of die stelling überhaupt klopt. Uit Europese gegevens (tabel 6) blijkt alvast dat België redelijk goed scoort ten opzichte van de gemiddeldes van de EU12 en EU15 inzake het aantal verloren werkdagen als gevolg van sociale conflicten. Toch zijn de verschillen in de meeste jaren vrij beperkt en zijn grote afwijkingen in het voordeel van België vooral te wijten aan eenmalige uitschieters in andere landen (bijv. in 2002 voor Spanje met 290 conflict-

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
België	50	67	20	34	-	12	65	25
EU-12	72	68	59	38	40	124	67	33
EU-15	61	72	51	34	36	94	55	30

Noot : Voor sommige landen zijn cijfers voor bepaalde jaren niet beschikbaar. Voor meer gedetailleerde informatie zie <http://epp.eurostat.ec.eu.int> bij 'population and social conditions'.

Tabel 6:

Aantal werkdagen verloren (per 1000 werknemers) ten gevolge van conflicten in de private sector.

Bron: Eurostat (EU12 en EU15 gewogen gemiddelden o.b.v. bevolking).

dagen en Denemarken met 62 dagen). De correcte conclusie luidt dan ook dat het Belgische model niet conflictueus is en lichtjes beter presteert op het vlak van het voorkomen van sociale conflicten.

De tweede bedenking betreft de vraag in welke mate de gerealiseerde sociale vrede eigenlijk neerkomt op een afgekochte vrede. Anders uitgedrukt: in hoeverre behoefde (en behoeft) het gerecht geregeld bereid door de koks van het sociaal overleg de saus van de overheidssubsidies om het voorgeschotelde door de strot van alle betrokken partijen te krijgen? De realiteit is dat er zelden een gerecht op tafel kwam zonder flinke geuten van die saus bereid op basis van overheidsgelden. In plaats van gedegen onderhandelingen over de grond van de zaak vergeleed het sociaal overleg al te vaak tot een touwtrekkerij gericht op het bekomen van gelden uit de algemene belastingspot⁴⁵.

We beschouwen de volgende reeks citaten als uitermate typerend voor dit koehandel-gegeven dat in België voortdurend het sociaal overleg overeind moet houden. Een eerste reeks verklaringen komt uit de mond van de toenmalige minister van Werk, Freya Van den Bossche, wanneer ze in een interview met *De Tijd* ⁴⁶ een aantal beschouwen formuleert rond het zopas afgesloten interprofessioneel akkoord voor de periode 2005-2006. “*We krijgen waar voor ons geld*”, zo luidt de hoofdconclusie. De federale regering had inderdaad 252 miljoen euro lastenverlaging op tafel gelegd om een doorbraak te forceren. Van den Bossche zag geen graten in de ‘bemoeienis’ van de federale regering want zonder ingrijpen vanwege de regering was er geen akkoord geweest. Maar omdat zonder akkoord de onderhandelingen op bedrijfsniveau zo mogelijk nog harder zouden zijn geweest, gingen de werkgevers overstag. “*Wat is belangrijk voor werkgevers? Dat de lonen min of meer voorspelbaar zijn, dat ze matig kunnen stijgen én dat er sociale vrede is.*” Dat sommigen vinden

dat het akkoord is ‘afgekocht’ vindt ze tenslotte niet erg. “*Dat verwijt vind ik niet erg. We hebben inderdaad veel gekocht, met veel geld. Maar ons doel is bereikt: economische groei vertalen in jobs. We hebben dus waar voor ons geld gekregen.*” Aldus nog minister Van den Bossche.

Enkele maanden later geeft Luc Vansteenkiste, die als voorzitter van het VBO destijds bij de betreffende onderhandelingen was betrokken, in het weekblad *Knack* een beschouwing die naadloos aansluit bij de verklaringen van minister Van den Bossche ⁴⁷:

“Al bij het begin van het sociaal overleg voelde ik aan dat er niemand wilde praten - de werkgevers niet, de sociale partners niet, niemand. Toen ik beseftte dat de norm die wij als werkgevers wilden bepleiten - minder dan vier procent loonsverhoging over drie jaar - voor de vakbonden om puur technische redenen niet verkoopbaar was, ben ik naar Verhofstadt gestapt. Ik zei: ‘Guy, je moet ons helpen, anders geraken we er niet uit.’ Ik redeneerde: de loonsverhoging kost de bedrijven vijf miljard, waarvan er drie naar de belastingen vloeien. Het zou maar billijk zijn als een deel van die drie miljard naar het bedrijfsleven terugvloeide, bijvoorbeeld om de overuren fiscaal aantrekkelijk te maken. Uiteindelijk heeft de regering 250 miljoen euro vrijgemaakt voor een regeling die we twintig jaar geleden hadden geschrapt. En daarmee heb ik mijn achterban over de streep kunnen trekken om niet 4, maar 4,5 procent loonsverhoging toe te staan.”

De citaten geven goed weer hoe het afkopen van akkoorden *business as usual* is. Over de directe en indirecte last van deze koehandel lijkt niemand zich nog vragen te stellen. Het met vervroegd pensioen sturen van nochtans gezonde en tewerksteltbare mannen en vrouwen is een maatregel die dateert uit de jaren 1970. Destijds en tot op vandaag wordt dit systeem gelegitimeerd als een manier om jonge mensen een kans te geven op een verzadigde arbeidsmarkt. Inmiddels is gebleken dat de maatregel niet of nauwelijks heeft gewerkt. Tenminste, velen hebben er gebruik van gemaakt, maar het kwam de kansen van jongeren helemaal niet ten goede. In landen met veel bruggepensioneerden ligt de jeugdwerkloosheid vaak hoger dan in andere landen. De reden waarom het zo vaak misloopt zit hem precies in de verborgen kostprijs die dit soort koehandel met zich meebrengt. Terwijl werkge-

⁴⁵ In een interview met de krant *De Tijd* op 2 maart 2004 stelde Paul Windey, voorzitter van de *Nationale Arbeidsraad*, dat de sociale partners steeds meer verglijden tot lobby-machines.

⁴⁶ *De Tijd*, We krijgen waar voor ons geld, (22 januari 2005).

⁴⁷ *Knack*, Ik zou nooit premier willen zijn, laat staan vakbondsleider (20 april 2005).

vers, vakbonden en overheid besloten om de regelingen voor brugpensioenen te verlengen of verder uit te breiden, werd de kost ervan afgewenteld op de belastingbetaler. Aangezien het gros van die belastingopbrengsten moet komen via lasten op arbeid werd alzo een schijnbaar ingenieus recyclagesysteem op poten gezet: met lasten op arbeid zouden arbeidsplaatsen voor jongeren vrijgemaakt worden? De rede-neerfout die hierachter schuil gaat is uiteraard dat de lasten op arbeid traag maar zeker jobs vernietigen. Het is ook tegen deze achtergrond dat de werkgelegenheidprestaties in paragraaf 3.3.4 moeten bekeken worden. Tabel 5 gaf reeds weer dat inzake het aantal bruggepensioneerden de teller in 2004 op 109.700 stond. Daarmee zaten we toen een stuk onder de piek van meer dan 130.000 die midden de jaren 1990 werd bereikt. Nadat men het systeem van brugpensioenen in 1976 had ingevoerd explodeerde het aantal begunstigden om in het begin van de jaren 1990 te stabiliseren en daarna zelfs te dalen. Daardoor zijn ook de totale budgettaire kosten van brugpensioenen min of meer blijven hangen op het niveau van toen (ongeveer 1,25 miljard euro). Hiermee lijkt het alsof de kosten van het vervroegd uittreden onder controle werden gebracht maar dat is lang niet zeker. In de loop van de jaren 1990 hebben we immers kunnen zien hoe brugpensioenen meer en meer werd ingeruild voor het systeem van Canada Dry. Dat laatste is een systeem van vervroegd uittreden dat echter alle kenmerken van het brugpensioenen vertoont met dat verschil dat het niet officieel door de minister van arbeid wordt bekrachtigd. Werkgevers en vakbonden hebben in het verleden Canada Dry regelingen te pas en te onpas gebruikt en de overheid stond het, ter wille van de sociale vrede, oogluikend toe totdat vorig jaar werd beslist dat het uitdrukkelijk door de wet dient te worden verboden. Het is niet geweten hoeveel 50-plussers gebruik hebben gemaakt van een Canada Dry regeling maar zeker is dat de stagnering van het aantal bruggepensioneerden in de statistieken hand in hand ging met een stijging van het aantal oudere werklozen ten gevolge van dergelijke nepbrugpensioenenregelingen. In 2002 berekende het Planbureau dat de jaarlijkse kost van een werkloosheidsuitkering 8.465 euro bedraagt⁴⁸. Als we uitgaan van deze kost dan is het duidelijk dat gegeven de 137.000 oudere werklozen in 2004 (Cf. tabel 4 of 5) de kost van vervroegde uittreding nog een flink stuk hoger oploopt.

Het verhaal is echter nog niet volledig ten einde. Naast brugpensioenen en Canada Dry zorgde het tripartiteoverleg nog voor een derde systeem van vervroegd uittreden. De halftijdse loopbaanonderbreking (LBO) kent echter niet hetzelfde succes. Het aantal begunstigden van deze maatregel blijft al enkele jaren schommelen rond duizend. Veel belangrijker zijn echter de talloze andere systemen van loopbaanonderbreking die inmiddels verder werden uitgebouwd onder de noemer 'tijdskrediet' en 'aanpassing arbeidsprestaties' (Cf tabel 5). De wijze waarop de regeling van het tijdskrediet tot stand is gekomen illustreert perfect hoe het koe-handel-spel gespeeld dient te worden. In volle sociale onderhandelingen voor de periode 2001-2002 kwam Laurette Onkelinx als federaal minister van Arbeid fel opzetten met een groots opgezet plan voor een forse uitbreiding van de stelsels voor loopbaanonderbreking in combinatie met een veralgemening van de 38-uren week en het recht op een vierdagen week. Hiermee stonden de sociale partners, vooral de werkgevers, voor een voldongen feit en restte hen weinig anders dan zelf een bijgestuurd plan voor tijdskrediet uit te werken en goed te keuren. Het gevolg was dat in een periode van krapte op de Belgische arbeidsmarkt tal van stelsels voor loopbaanonderbreking en deeltijdarbeid verder werden uitgebouwd. De regeling van het tijdskrediet is daarmee feitelijk de kers op de taart van de inactiviteit die reeds decennialang wordt gebakken.

Het grote probleem met heel wat van deze maatregelen is het passieve karakter dat er aan ten grondslag ligt. Dit wil zeggen: brugpensioenen en uitkeringen in het algemeen zijn er vooral op gericht om mensen weg te houden van de arbeidsmarkt in plaats van ze te stimuleren tot actieve deelname aan het arbeidsproces. Tabel 7 geeft weer hoeveel geld ons land in verhouding tot de EU15 en enkele andere Europese landen uitgeeft aan actieve respectievelijk passieve arbeids-

	België	Denemarken	Ierland	Nederland	EU12	EU15
Actieve maatregelen	1,0	1,5	0,6	1,0	0,8	0,7
Passieve maatregelen	2,5	2,7	0,9	1,8	1,6	1,4
Totaal	3,5	4,2	1,5	2,8	2,4	2,1

Tabel 7 :

Uitgaven voor arbeidsmarktbeleid (in procent BBP, 2003)

Bron: Eurostat

⁴⁸ Bresseleers, V., Fasquelle, N., Hendrickx, K., et al., 2004.

marktmaatregelen. De meest recente internationaal vergelijkbare gegevens dateren van 2003.

Volgens Eurostat besteedde ons land in 2003 3,5% van haar binnenlands product aan arbeidsmarktbeleid. Omgerekend komt dit neer op meer dan 9 miljard euro per jaar. De passieve maatregelen, waaronder vooral werkloosheidsuitkeringen en kosten voor brugpensioenen, nemen daarvan het gros voor hun rekening. Onder de actieve maatregelen slorpen tewerkstellingsbevordering en directe jobcreatie het gros van de middelen op. Binnen de EU15 geeft enkel Denemarken meer geld uit aan arbeidsmarktbeleid dan België. Ons land zit bovendien een flink stuk boven de EU12 en EU15 gemiddelden, vooral wat het passief beleid betreft.

Het is onmogelijk om exact te becijferen in welke mate de “resultaten” van het sociaal overleg de voorbije decennia bijgedragen hebben aan de verslechtering van de toestand van de publieke financiën. Het moge wel duidelijk wezen dat de aanzienlijke stroom middelen inzake zowel het actief als passief arbeidsmarktbeleid in elk geval heeft geleid tot een sterk opwaarts gerichte fiscale druk om een nieuwe ontsparing van de overheidsfinanciën te vermijden. Bovendien dient er naast de directe effecten zoals hierboven ingeschaald rond brugpensioenen en tewerkstellingsprogramma’s ook rekening gehouden te worden met de indirecte kosten welke het sociaal overleg voor de overheidsbegrotingen met zich meebrengt. We geven twee voorbeelden van zulke indirecte kostenposten. Zo is er ten eerste de verborgen kost van de werkloosheid. We komen in dat verband terug op de eerder aangehaalde kostprijs van 7.285 euro per jaar. Om de bredere maatschappelijke kosten van een werkloze te kennen, moeten volgens het Planbureau bij dat bedrag ook nog eens minderinkomsten via sociale bijdragen en belastingen geteld worden. Deze totale jaarlijkse bijkomende kosten be-

dragen 17.217 euro zodat de totale kostprijs van een werkloze oploopt tot 25.682 euro per jaar (in 2002). Gegeven het feit dat veel van de werkloosheid in België samenhangt met de escalatie van de loonkosten en met de starre organisatie van onze arbeidsmarkt – twee fenomenen die op hun beurt dan weer in belangrijke mate vorm krijgen via de sociale akkoorden gesloten in het kader van het sociaal overleg – kan er geargumenteed worden dat een flink stuk van deze kosten veroorzaakt worden door het sociaal overleg. Mocht ons land dezelfde werkgelegenheidsgraad kennen als het gemiddelde van de EU15 dan zouden er in ons land ongeveer 180.000 jobs meer zijn geweest. Op die manier bekeken loopt de budgettaire meerkost van de Belgische werkloosheid al vlug op tot meer dan 4 miljard euro.⁴⁹ Noteer dan de reële uitgaven voor werkloosheidsuitkeringen vandaag rond de 6 miljard euro liggen.

Een tweede indirecte kost betreft het zwartwerk en de schaduw economie. Zoals genoegzaam bekend behoort België qua relatieve omvang van de schaduw economie tot de absolute toppers binnen de geïndustrialiseerde wereld. Naast valse concurrentie voor het officiële economische circuit leidt dit zwartwerk ook tot belangrijke minderinkomsten voor de overheid. Een stuk van de verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij het sociaal overleg. De voornaamste oorzaak van de grote omvang van de schaduw economie ligt immers bij de hoge fiscale druk die op zijn beurt voor een stuk voortvloeit uit de behoeften van de sociale zekerheid en de welvaartsstaat. Zoals we reeds hebben aangetoond, speelde bij de concrete invulling van deze laatste twee elementen het sociaal overleg een belangrijke rol.

Er kan bij wijze van conclusie dan ook weinig twijfel over bestaan dat het sociaal overleg in België behoorlijk zwaar gewogen heeft op de evolutie van de publieke financiën in België.

⁴⁹ Noteer dat de Hoger Raad voor de Werkgelegenheid in haar jaarverslag 2004 aanstipt dat indien ons land erin was geslaagd de groep 55 tot 64 jaar in dezelfde mate aan het werk te houden zoals dit in de Scandinavische landen is gebeurd, de werkgelegenheid met 100.000 tot 150.000 eenheden meer was gegroeid.

3.4 Regionale dimensie

Wie ons sociaal model evalueert kan niet voorbij aan de communautaire realiteit van dit land. De drietrapsraket gepresenteerd onder punt 3.2.1 krijgt er in feite nog een extra niveau bij, namelijk het regionaal sociaal overleg. Dit extra overlegniveau ontstond in de loop van de jaren 1980 in het zog van de federalisering van de Belgische staatsstructuur. Op Vlaams niveau vormen het VESOC en de SERV de exponenten van dit regionaal overleg. De bevoegdheden van het regionale niveau blijven evenwel beperkt en lopen parallel met de door de politiek ingerichte gewest- en gemeenschapsbevoegdheden zoals bijvoorbeeld opleiding en tewerkstellingmaatregelen.

De vraag die de jongste tijd steeds nadrukkelijker rijst, is of dit regionale niveau in de toekomst moet uitgroeien tot het overlegplatform bij uitstek en dus het federale zou moeten overstijgen. Wie de resultaten op het vlak van economische groei, productiviteit, werkgelegenheid en werkloosheid regionaal opdeelt, kan moeilijk anders dan beamen dat het hier om een voor de hand liggende vraag gaat.

Tabel 8 geeft groeiverschillen inzake BBP tussen Vlaanderen en Wallonië. We maken hier gemakshalve abstractie van het Brussels niveau. De groeiverschillen in het voordeel van Vlaanderen zijn eerder de regel dan de uitzondering. Gecumuleerd groeide het Vlaams BBP op 8 jaar tijd 4,4 procentpunten sneller dan dit van Wallonië. Gegeven de uitgangssituatie zou men echter het tegenovergestelde mogen verwachten.

Tabel 9 geeft een regionale verdeling van het aantal RVA uitkeringstrekkers, de bevolking op actieve leeftijd, de werkgelegenheid en het BBP. De beeldspraak van een land met

	Vlaanderen	Wallonië
1996	2,1	2,0
1997	5,7	4,0
1998	3,1	3,9
1999	5,1	3,5
2000	5,7	5,1
2001	2,5	2,1
2002	3,0	2,4
2003	3,3	3,0

Tabel 8:
 Groei nominaal BBP, Vlaanderen vesus Wallonië (in %)

Bron: INR, NBB (groei cijfers berekend o.b.v. BBP in lopende prijzen)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België
Regionale verdeling aantal uitkeringstrekkers	9,8	53,3	36,9	100
Regionale verdeling bevolking op arbeidsleeftijd	10,0	58,0	32,0	100
Regionale verdeling werkgelegenheid	8,9	61,5	29,6	100
Regionale verdeling BBP (2003)	19,2	57,3	23,4	100

Tabel 9:
 Uitkeringstrekkers bij de RVA in 2004, regionale verdeling (in %)

Bron: Gebaseerd op het jaarverslag 2005 van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid (gebaseerd op gegevens NIS, RVA)

twee snelheden komt vrij ondubbelzinnig tot uiting. De regionale verdeling van het aantal uitkeringstrekkers wijkt duidelijk af van de verdeling van de bevolking op arbeidsleeftijd en van de verdeling van de werkgelegenheid⁵⁰. Vooral de afwijkingen voor Vlaanderen en Wallonië springen in het oog. Meer concreet blijkt Vlaanderen slechts 53% van de uitkeringstrekkers te tellen terwijl 58% van de bevolking op arbeidsleeftijd en 62% van de werkende bevolking er woonachtig is. Het spiegelbeeld is dat in Wallonië en in minder mate Brussel het aandeel van de uitkeringstrekkers (37% resp. 10%) er een stuk hoger is dan het aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd (32% resp. 10%) en van de werkgelegenheid (30% resp. 9%). Dit betekent ook dat in Vlaanderen 192.000 mensen op zoek zijn naar een job terwijl dit in Wallonië en Brussel gaat om respectievelijk 221.000 en 73.000 mensen. Uitgedrukt in percentage van de beroepsbevolking komt dit neer op een werkloosheidspercentage van 7% in Vlaanderen tegenover respectievelijk 16% en 17,5% voor Wallonië en Brussel. Inzake verdeling van het BBP zorgt de centrumfunctie van Brussel voor een zwaarder gewicht voor het Brussels hoofdstedelijk Gewest.

Trekt Wallonië deze scheve situatie enigszins recht door middel van een hogere productiviteit? Op basis van het beschikbaar cijfermateriaal bij de NBB en het INR moeten we ons hier beperken tot de toegevoegde waarde per werkende (inclusief overheid). Voor Vlaanderen bedroeg deze maatstaf in 2003 58.074 euro per jaar tegenover slechts 51.035 euro in Wallonië. Dit is een productiviteitsverschil van 13,8% in het voordeel van Vlaanderen. Dit verschil zou Wallonië kunnen compenseren door middel van een lagere beloning maar ook dat is niet het geval. De gemiddelde beloning van een werkende in Vlaanderen bedroeg 32.396 euro per jaar tegenover 29.821 in Wallonië. Een verschil van 8,6%. Alles bij mekaar genomen betekent dit dat Waalse werkgevers in vergelijking met hun Vlaamse collega's aankijken tegen een loonkostenhandicap van 5,2%. We spreken dan niet eens over een handicap ten opzichte van het buitenland.

50 Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, verslag 2005, p. '41-42.

Het spreekt voor zich dat, gegeven de structurele verschillen inzake zowel de algemeen economische prestaties als inzake de resultaten op tewerkstellingsvlak en productiviteit, een eenvormig beleid zoals geïnspireerd door een unitair sociaal overleg onmogelijk efficiënt kan zijn voor de beide landsgedeelten (daarbij nog steeds abstractie makend van Brussel). Zo is bijvoorbeeld een eenvormige loonnorm geldend voor Vlaanderen en Wallonië een economisch en op langere termijn ook sociale absurditeit. Deze eenvormige loonnorm belemmert de manoeuvreerruimte van het dynamische en groeiende Vlaanderen terwijl het verkommerende Wallonië erdoor alsmaar verder in moeilijkheden gebracht wordt.

Gegeven de totaal verschillende sociaal-economische uitgangspositie mag het niet verwonderen dat het regionale anachronisme inzake het sociaal overleg om de haverklap aan de orde komt in de discussies rond specifieke beleidsmaatregelen. Twee typische voorbeelden uit het verleden zijn het federale Rosettabanenplan en het Marivlam-initiatief van de Vlaamse regering. Essentieel omwille van regionale verschillen en tegenstellingen draaiden beide initiatieven uit op sissers.

4. Besluit

Het sociaal overleg vormt in België een wezenlijk onderdeel van het sociaal-economisch model dat we hanteren. Alhoewel ontkenningen terzake blijven weerklinken, zwelt de roep aan om tot een structurele herziening van het sociaal overleg en de daarbijhorende instituties en mechanismen te komen. De grote uitdagingen waarvoor onze samenleving staat, onderstrepen het belang aan alertheid op dit vlak. In deze paper brachten we deze uitdagingen in kaart maar wezen er tegelijk ook op dat de krachten om het status quo te bestendigen en de institutionele sclerose te continueren aanzienlijk zijn. We gewaagden in deze context van de ijzeren wet van de oligarchie.

De voorbije prestaties van het Belgische model wijzen er ook op dat enige revisie van eerder fundamentele aard echt wel aan de orde is voor het sociaal overleg. De tekortkomingen komen het meest schrijnend aan de orde op het vlak van de tewerkstellingsevolutie, een domein waar de resultaten van het sociaal overleg als ronduit pover dienen te worden omschreven. Ook wezen we erop dat niet te licht voorbijgegaan mag worden aan de mate waarin de resultaten van het sociaal overleg bijdroegen aan de ontsporing van de publieke financiën die ons land nu al bijna twee decennia op beleidsvlak in belangrijke mate vleugellam maakt. Wat de problematiek van het sociaal overleg in België helemaal heikel maakt, is dat er voortdurend een dreigende regionale onweerswolk boven hangt. Zeker ook inzake de materies welke binnen het sociaal overleg centraal zouden moeten staan, tekent zich het beeld van het land met de twee snelheden af. Kortom, de beeldspraak van het Belgische sociaal model als een Qwerty-fenomeen is accuut aan de orde.

Welke richting moeten we nu uit met ons sociaal overleg? Voor het antwoord op deze vraag leek het ons bijzonder relevant om eens een kijkje te gaan nemen bij andere Europese landen. Alhoewel altijd leerzaam taxeerden we het toch als minder aangewezen om, bijvoorbeeld, naar het Amerikaanse, Japanse of Australische model te gaan kijken. De Europese rondgang vormt het onderwerp van het tweede luik van dit onderzoeksproject. De resultaten daarvan worden neergeschreven in de VKW Metena Beleidsnota 12b (*De Azerty-toets: Internationale lessen voor het Belgische model*). In deze paper zullen dan ook onze algemene besluiten en be-

leidsaanbevelingen rond het Belgisch sociaal overlegmodel aan de orde komen.

Dat onze sociale partners niet in staat zijn om hun corporatistische reflexen te overstijgen heeft volgens Van Ruyseveldt niets te maken met inherent goed of slecht zijn van onderhandelaars. Hij ziet het eerder als een institutioneel falen waarbij de kracht van de sectorfederaties en koepels, zowel aan werkgevers- als aan werneremerszijde moet ingeroepen worden als verklarende factor.

Een terechte vraag is of de sociale partners hoe dan ook in staat zijn om zelf op eigen kracht te komen tot ingrijpende maatregelen? Zie historiek: het waren steeds regeringen die dienden in te grijpen.

Bijlage 1: Chronologisch overzicht Belgisch sociaal overleg

1919: Eerste Paritaire Comité (PC).

1936: Eerste interprofessionele onderhandelingen (IPO) na grote stakingsgolf. De Nationale Arbeidsconferentie wees belangrijke taken toe aan de Paritaire Comités. PC's werden officieel erkend en besluiten kunnen algemeen bindend verklaard worden door de Koning.

1942: Reeds 172 PC's werden opgericht.

1944: Algemene Paritaire Raad opgericht (latere NAR) alsook de overeenkomst tot sociale solidariteit tussen werkgevers en werknemers. Het zogenaamde solidariteitspact werd nooit formeel door alle instanties goedgekeurd. Volgens Tony Vandeputte impliceert dit dat we enkel kunnen spreken van een ontwerp-solidariteitspact.

1945: Einde WO II en begin naoorlogse periode was een woelige tijd. Ook werden toen de grondvesten van de sociale zekerheid gelegd. Baron Bekaert, die de Christelijke werkgevers vertegenwoordigde, was voorstander van overleg en sociale vrede. Reeds in die periode was het ACV meer constructief dan het ABVV. De wet van 09 juni 1945 geeft een wettelijk statuut aan paritaire comités. Daarmee werd het solidariteitspact mede ten uitvoer gelegd. Het pact berustte wel op een aantal beginselen die het sociaal overleg in ons land tot op vandaag kenmerken. De marktwerking wordt daarbij erkend als schepper van welvaart. De vruchten van de economische groei dienen evenwel billijk verdeeld te worden. Daartoe moet een institutioneel kader gecreëerd worden (sociale zekerheid en loonvorming).

1947: Algemene Paritaire Raad (=interprofessioneel overleg) werkt een statuut uit voor de syndicale delegatie.

1948: Wet houdende de organisatie van het bedrijfsleven met oprichting van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), de bedrijfsraden (bijzondere wetgevende commissies) en de ondernemingsraden (OR).

1952: Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen (later in 1996 worden ze Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk) worden opgericht. De

Algemene Paritaire Raad wordt omgedoopt tot de Nationale Arbeidsraad (NAR).

1954: Gemeenschappelijke verklaring tot opvoering van de productiviteit. Dit was een soort sociaal pact waarbij de vakbonden accepteerden dat oude bedrijven beter sluiten ten voordele van andere investeringsaanwendingen. Vakbonden gingen zich minder moeien met het bedrijfseconomische (geen Mitbestimmung zoals in Duitsland). Het invoeren van efficiëntere productietechnieken zou men niet meer tegenwerken indien het productiviteit ten goede komt want dat laatste maakt het mogelijk de welvaart te verhogen voor iedereen. Het stakingsrecht bleef overeind.

1960: Op 11 mei 1960 wordt het eerste Interprofessioneel programmatieakkoord ondertekend. Het niet interventie-nisme van de overheid wordt geponeerd maar dat belet niet dat de overheid de daarop volgende jaren regelmatig zal tussenkomen.

1968: Wet van 05 december die de Belgische paritaire overlegtraditie verankerde. Zowel de inhoud als de vormvereisten van CAO's werden vastgelegd. De werking van de PC's werd eveneens gestructureerd.

1971: CAO nr. 5 inzake de syndicale delegatie werd van kracht.

1974: Vanaf 1974 sputtert de economische groei en dat zet de sociale verhoudingen onder druk. De werkloosheid begint daardoor fors op te lopen. De overheid tracht dit op te vangen met meer overheidsjobs en het installeren van het brugpensioen. Deze korte-termijn maatregelen wegen echter op de begrotingssituatie die daardoor op termijn onhoudbaar wordt. Tussen 1975 en 1985 wordt geen enkel interprofessioneel akkoord meer afgesloten. Ook sectorale akkoorden kwamen veel minder gemakkelijk tot stand. Vanaf 1976 greep de regering vaak in op de loonvorming. Op ondernemingsniveau werden soms looninleveringen afgesproken. Kenmerkend voor deze periode is ook dat de tijd voorbij is dat de sociale partners het voortouw namen en de overheid zich beperkte tot het helpen uitvoeren of betalen van het sociaal akkoord. Duizenden collectieve arbeidsovereenkomsten werden in sectoren en bedrijven gesloten

wat erop wijst dat het zwaartepunt van het sociaal overleg verschuift naar de sectoren en de bedrijven. Jaarlijks gaat het om 500 akkoorden binnen de PC's en 2000 bedrijfsakkoorden die hoofdzakelijk betrekking hebben op de in- en uitstroom van werknemers (brugpensioenen), gekoppeld aan arbeidsduurvermindering, looninlevering, nieuwe arbeidstijden en compenserende aanwervingen.

1982-86: Regeringsingrijpen ging nog verder. De beruchte 5-3-3 akkoorden werden aangemoedigd en gestimuleerd op ondernemingsniveau (+ devaluatie).

1986: Mede onder druk van de regering komt men voor het eerst in meer dan 10 jaar tot het afsluiten van een interprofessioneel akkoord. Op 07 november 1986 wordt een kaderakkoord afgerond waarmee vrije loononderhandelingen voor het eerst in 10 jaar weer mogelijk worden gemaakt. Zowel in november 1988 en 1990 alsook in december 1992 komt er een interprofessioneel akkoord. Bij elk van deze akkoorden worden nieuwe tewerkstellingsmaatregelen in het leven geroepen of bestaande uitgebreid. Kenmerkend is dat voor tal van maatregelen en doelgroepen enkele tientallen procenten van de loonsom wordt afgehouden om al of niet in een speciaal fonds onder te brengen (Cf 0,18% voor Tewerkstellingfonds voor risicogroepen). Ook worden brugpensioenregelingen verlengd. Ondanks het feit dat er veel lippendienst aan het behoud van competitiviteit wordt bewezen, zal later blijken dat hier weinig is van terecht gebracht.

1993: Globaal plan Dehaene komt er zonder al te veel overleg met de sociale partners. De loonstop (1995-1996) en de invoering van de gezondheidsindex zijn de meest opvallende elementen in het plan.

1994: Ondanks sociale spanningen en het globaal plan slagen vakbonden en werkgevers er in om op 07 december 1994 een akkoord af te sluiten met vooral enkele opvallende tewerkstellingsmaatregelen. Zo wordt de vermindering van de patronale bijdrage met 37.500 BEF per trimester afhankelijk gemaakt van een netto-aangroei van de tewerkstelling.

1994: Nog in datzelfde jaar houdt het VKW congres in Knokke een warm pleidooi voor de opwaardering van het ondernemingsniveau inzake sociaal overleg alsook een voorstel om OR en SD te laten samenvallen. Verder zouden CAO's op ondernemingsvlak moeten kunnen afgesloten worden.

1995: Nadat de sociale partners hebben verzuimd het toekomstcontract - dat hen werd voorgelegd - te beoordelen, ziet de regering Dehaene II zichzelf genoodzaakt eigenhandig een meerjarenplan voor de tewerkstelling af te sluiten. Ze werkt daartoe met kaderwetten.

1996: Het sluitstuk is de wet van 16 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van de competitiviteit. Onder meer door een breuk in het vakbondsfront zal er dat jaar voor het eerst sinds 10 jaar geen sociaal akkoord komen. De greep van de overheid op het overleg wordt daarmee fors versterkt en het tripartie-overleg wordt daarmee volledig verankerd.

1997: Sluiting Renault in Vilvoorde was een zware klap voor de sociale verhoudingen.

1998: Op 08 december 1998 komt er dan toch een nieuw sociaal akkoord. Voor het eerst bepalen de sociale partners, conform de wet van 16 juli 1996, zelf de loonnorm. Ook wordt afgesproken dat de inspanningen voor vorming en opleiding de komende 6 jaren zullen worden opgetrokken van 1,2% van de loonmassa tot 1,9%.

2000: Het akkoord van 22 december 2000 kwam moeilijk tot stand, mede door de tussenkomsten van de regering Verhofstadt I inzake onthaasting, statuut arbeiders en bedienden, de tweede pensioenpeiler en mobiliteit.

2002: het akkoord van 09 december 2002 kwam al even moeilijk tot stand nadat de regering haar beloftes inzake lastenverlaging en hogere uitkeringen niet nakwam waardoor het Herenakkoord – dat vakbonden en werkgevers in maart 2002 hadden afgesloten – op de helling komt te staan???

2003: De werkgelegenheidsconferentie van oktober 2003 leidt tot een akkoord met werkgevers en vakbonden over een reeks tewerkstellingsmaatregelen.

2005: Het duurt lang voordat de interprofessionele onderhandelingen van het najaar van 2004 kunnen worden afgesloten zodoende men pas in het nieuwe jaar tot een akkoord komt. Nieuw is de nadruk op innovatie. Het ABVV keurt het ontwerp echter niet goed maar de regering beslist om de afspraken van het ontwerp over te nemen.

Bijlage 2: Organen van het sociaal overleg

Wat is een PC?

Het PC is het zwaartepunt wat het loonoverleg betreft. PC's worden paritair opgericht voor één bedrijfstak. Het wordt voorgezeten door een sociaal bemiddelaar, verbonden aan het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (MTA).

Een PC wordt bij KB opgericht. Daarin wordt opgenomen voor welke ondernemingen en werknemers het bevoegd is. Het kan zowel voor arbeiders of bedienden bevoegd zijn. Werkgevers worden toegewezen aan een PC (bijzaak volgt hoofdzaak).

De PC's kunnen CAO's afsluiten. De loonbarema's en de arbeidsduur bepalen. In de schoot van een PC kan een verzoeningsbureau opgericht worden naar aanleiding van een sociaal conflict.

PC's kunnen ook fondsen voor bestaanszekerheid oprichten voor het financieren van sociale voordelen aan werknemers, organiseren van opleidingen,...

Wat is een CAO?

Een collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord tussen één of meer representatieve werknemersorganisaties en één of meer werkgevers of werkgeversorganisaties. Een CAO bepaalt het loonniveau en kan betrekking hebben op de arbeidsorganisatie, arbeidsverdeling, werkzekerheid, tewerkstelling, opleiding, sociale begeleiding, inspraak,...

Een CAO kan gesloten worden op het niveau van een onderneming of een groep van ondernemingen. Niet alle vakorganisaties die in het bedrijf vertegenwoordigd zijn moeten de CAO ondertekenen. Een CAO kan worden gesloten in het kader van een PC of op het niveau van de NAR die dan in de feiten optreedt als een interprofessioneel paritair comité. Een CAO afgesloten binnen een PC of NAR moet wel door alle organisaties die in die organen vertegenwoordigd zijn, ondertekend worden.

Ondertekenaars van een in de schoot van een PC orgaan gesloten CAO kunnen de Koning verzoeken de overeenkomst algemeen bindend te verklaren. Daardoor kunnen niet aangesloten werkgevers geen individuele afwijking meer bedin-

gen. Bovendien zijn vanaf dat moment overtredingen strafrechtelijk sanctioneerbaar.

De CAO wordt ondertekend door een officiële vertegenwoordiger van de vakorganisatie (een vrijgestelde), tenzij de afgevaardigde in de onderneming een uitdrukkelijke mandaat heeft gekregen.

Ook de Vlaamse regering kan sectorale CAO's algemeen bindend verklaren, voor zover het gaat om bevoegdheden van gewesten of gemeenschappen.

De door de wet van 1968 ingestelde CAO's gelden voor alle werknemers.

De Ondernemingsraad

Samenstelling

OR worden opgericht per technische bedrijfseenheid (economische en sociale zelfstandigheid is het criterium). In alle bedrijven moet een OR worden opgericht behalve in bedrijven met minder dan 50 werknemers in 1994 of bedrijven met 50 à 99 werknemers in 1994 die in 1991 nog geen raad moesten oprichten.

Bedrijfsleider zit voor en een vakbondsafgevaardigde is secretaris. De OR is paritair samengesteld maar dat betekent niet dat er noodzakelijkerwijze evenveel werkgevers als werknemers in vertegenwoordigd zijn. Elke OR benoemt een bedrijfsrevisor.

Werknemersafgevaardigden worden in principe verkozen onder jongeren, arbeiders, bedienden en kaders in evenredigheid met hun aanwezigheid in het bedrijf. In de praktijk hebben "permanenten" van de vakbond vaak een dikke vinger in de pap te brokken bij het samenstellen van de kieslijsten.

Bevoegdheden

De OR is vooral adviserend en informatieverschaffend (economische en financiële informatie alsook sociale zaken zoals tewerkstelling, productiviteitsevolutie, tewerkstellingsmaatregelen, educatief verlof, jaarlijkse vakantie, personeelsbeleid, collectief ontslag,...). Ook zijn er controlebevoegdheden inzake de toepassing van de tewerkstellings-

maatregelen die door het IPO of de regering zijn uitgewerkt. Dat laatste komt het overleg niet ten goede.

De OR komt elke maand samen. De aanstelling van de bedrijfsrevisor gebeurt bij wet door een dubbele meerderheid. Voor de rest bepaalt elke OR zelf hoe beslissingen worden genomen. Na de vergadering moeten de werknemersafgevaardigden het personeel inlichten en voorlichten.

Evolutie

OR is vooral een informatieorgaan geworden. Men verzuipt in cijfers, punten en komma's waardoor het overleg is weggedrukt.

Het HRM beleid neemt de laatste 15 jaar overigens heel veel taken over van de OR (Cf teamoverleg en werkvergaderingen,...).

Knelpunten

- Vakbonden hebben het monopolie bij het naar voor brengen van kandidaten. Dat geldt evenwel niet voor de kaderleden (sinds 1985) maar globaal is er dus geen democratie maar een 'vabondcratie'. Het gevolg is dat de OR mogelijks niet evenwichtig is samengesteld. Het management kan daar weinig aan veranderen. In Nederland kunnen niet-vakbondskandidaten opkomen mits ze voldoende handtekeningen verzamelen.
- Dat de kaders niet tot het monopolie van de vakbond behoren is belangrijk maar het heeft geen revolutie op gang gebracht. Heel wat kaders komen in de OR via de kaderafdelingen van de vakbond. Het NCK (Nationale Confederatie van Kaderpersoneel) kon dan ook niet echt doorbreken.
- Overbescherming van vakbondsafgevaardigden is een ander probleem. Ze geldt zowel voor de verkozenen, plaatsvervangers alsook niet verkozen kandidaten. Vanaf 30 dagen voor de dag waarop het bericht wordt aangeplakt dat de verkiezingsdatum aankondigt, gaat de bescherming in. Vanaf dan iemand ontslaan kan de bedrijfsleiding later dus voor verrassingen doen staan. De bescherming loopt tot bij de aanstelling van de nieuwe OR. Indien de werknemer bij de huidige en bij de vo-

rige verkiezingen kandidaat was, maar telkens niet verkozen werd, dan duurt de bescherming twee jaar. Een beschermde werknemer ontslaan kan, maar is moeilijk. Dwingende reden moet vooraf door het arbeidsgerecht worden erkend. Er zijn onderhandelingsperiodes waarbij de werkgever en de vakorganisaties die de werknemer vertegenwoordigt overleg plegen en een oplossing zoeken. Als de arbeidsrechtbank of het PC het ontslag om economische of technische redenen niet erkent, dan moet de werkgever het ontslag ongedaan maken. Zo niet betaalt hij hoge ontslagpremies.

De Syndicale Afvaardiging (of vakbondsafvaardiging)

Samenstelling en bevoegdheden

In principe vertegenwoordigt de SD de gesyndiceerden in het bedrijf. De SD bestaat alleen uit werknemers en is geen paritair orgaan. Het is een 'echt' onderhandelings- en overlegorgaan. Het management bespreekt rechtstreeks met de SD CAO's, arbeidsverhoudingen, arbeidsreglement, toepassing sociale wetgeving, veranderingen,... Ook bij conflicten speelt de SD vaak een belangrijke rol. In die zin is het een belangrijker orgaan dan de OR.

In bedrijven met meer dan 50 werknemers vindt men meestal een SD terug. De drempels variëren in principe van 6 tot 100 werknemers.

Bij afwezigheid van een OR neemt de SD tal van taken over en bij afwezigheid van het Preventiecomité oefent de SD al diens taken uit.

De SD is niet bij wet geregeld, maar bij overeenkomst (CAO nr 5) die niet algemeen bindend verklaard werd. De bepalingen van deze CAO werden ingevuld per sector in de PC's. De meeste van deze sectorale overeenkomsten zijn wel bindend verklaard zodat ze van toepassing zijn op alle ondernemingen in de betreffende sectoren.

De werknemersorganisaties hebben het monopolie om een SD op te richten. Soms worden de leden van de SD verkozen maar vaak worden ze door de vakbonden rechtstreeks aangeduid. Een mandaat duurt 4 jaar en kan vernieuwd worden. De leden van de SD zijn beschermd. Vaak

zijn het overigens gecumuleerde mandaten met de OR of het Preventiecomité.

Knelpunten

De SD deinst vaak achteruit als er verantwoordelijkheden moeten genomen worden. Het verdedigen van beslissingen, akkoorden, standpunten,... naar de werknemers toe blijft wel eens uit.

Zijn de SD's representatief genoeg? Worden standpunten voldoende getoetst bij de basis?

Sociale verkiezingen

Om de vier jaar voor Preventiecomité en de OR.

Bijlage 3: Arbeidsethos niet van alle tijden

Het beeld dat we van de Vlaming hebben als « immer noeste werker » is niet helemaal correct. Onze voorouders toonden zich inderdaad niet altijd enthousiaste actievelingen. Alles heeft te maken met de evolutie van de arbeidsethos of, met andere woorden, de morele inbedding van de arbeid waarbij de morele plicht tot werken centraal staat.

In de Middeleeuwen overheerste een nogal negatieve visie op arbeid. Arbeid werd er in verband gebracht met leed, kommer en kwel, pijn, moeilijkheden... Een erfenis van de Grieks-Romeinse cultuur die via het Christendom onze contreien bereikte. Pas aan het einde van de Middeleeuwen (Reformatie) ontstond een kentering, waarbij in de Westerse cultuur een positieve betekenis aan arbeid werd gehecht. De opkomst van het protestantisme speelde daar een belangrijke rol in.

Zo kan volgens Maarten Luther arbeid zelf een manier zijn om god te dienen. Maar vooral bij Calvijn krijgt de arbeid een nieuwe dynamiek. Winst maken is niet langer verwerpelijk. Hard werken wordt net opgevat als een correcte levensstijl. Het was bovendien een teken dat men uitverkoren was. Aan de vruchten herkent men dus de boom. Deze nieuwe arbeidsethos werd door de socioloog Max Weber erkend als een belangrijke hefboom voor het moderne kapitalisme.⁵¹

In de Middeleeuwen was het dus zeker geen *bon ton* om 38-urige werkweken te kloppen. Maatregelen die op het einde van de Middeleeuwen genomen werden, zijn daarvan het belangrijkste bewijs. Een ordonnantie uit 1561 klaagde er bijvoorbeeld over dat de « handwerkers » maar twee dagen per week werkten om daarnaast drie, vier of vijf dagen in de taverne te zitten.⁵² De reacties werden in de aanloop naar de 18^{de} eeuw alleen maar scherper. Allerlei verordeningen werden uitgevaardigd om zowel het feestvieren als het cafébezoek aan banden te leggen. Zelfs Karel V kondigde in 1531 al af dat alle feesten, kermissen... beperkt moesten blijven tot één dag.⁵³ De vorst wilde niet enkel de duur van de festivitei-

ten beperken. In dezelfde ordonnantie probeerde hij tevens het aantal feestvierders op een huwelijk te beperken : « dat niemand boven de huisgezinnen van bruid en bruidegom, meer vrienden aan beide zijden mogten noodigen, dan veertich ten hoogste, en ook dat het feest niet langer mogt duren dan op den bruilofsdag en 's anderen daags na den noen. ». Zijn zoon, Filips II, herhaalde deze poging in 1588.⁵⁴

De ingrepen werden consequent verder gezet. In de loop van de 17^{de} en 18^{de} eeuw werden maar liefst 40 heilighdagen afgeschaft en tot gewone werkdagen herleid. Zo werd het werkjaar met ruim 10% verlengd. Rekening houdend met alle feestdagen en het normale verlet door weersomstandigheden, komen we tot de vaststelling dat de modale Vlaamse landarbeider (de meerderheid van de bevolking) slechts 150 à 200 dagen per jaar werkte.⁵⁵ Men was dus een derde tot de helft van het jaar « onproductief ».

Het is pas vanaf de 18^{de} eeuw dat we het hele jaar door, begonnen te werken (huisnijverheid). Onze voorouders werkten daarvoor naar hun behoefte. Als het graan, de basisvoeding, goedkoop was, spanden ze zich slechts enkele dagen in. Wanneer het brood duurder was, werkten ze een hele week door.

Hoe is het momenteel met onze arbeidsethos gesteld ? Het concept blijft nogal religieus getint en in het kader van de voortschrijdende secularisering is een verdwijning of serieuze verandering niet denkbeeldig. Recent onderzoek⁵⁶ toont echter aan dat in Vlaanderen de traditionele arbeidsethos, deel uitmakend van de ruimere dimensie van het sociaal-cultureel conservatisme, nog altijd een stevig draagvlak heeft. Belangrijke kanttekening : hoewel arbeidsethos niet verdwenen is, kent het toch ongeveer evenveel 'tegenstanders' als 'voorstanders'. Niet iedereen onderschrijft arbeidsethos dus in gelijke mate. Daarbij spelen socio-demografische kenmerken een belangrijke rol.

51 M. Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, London, Routledge, 2001, 123p.

52 C. Vandenbroeke, *De toekomst van het Vlaamse volk*, Leuven, Kritak, 1985, p. 117.

53 Ibid., P. 124

54 C. Vandenbroeke, *Sociale geschiedenis van het Vlaamse volk*, Leuven, Kritak, 1984, P. 93.

55 Id., *De toekomst van het Vlaamse volk*, loc. Cit.

56 J. Vandoorne & H. De Witte, *Arbeidsethos in Vlaanderen. Een exploratie van de morele inbedding van arbeid op basis van het APS-survey van 1998*, tijdschrift voor sociologie, 2003, Volume 24, nr. 1, pp. 37-63.

Arbeidsethos blijkt het sterkst samen te hangen met de leeftijd en de beroepsklasse. Oudere generaties onderschrijven het concept in sterkere mate dan de jongere generaties. Waarbij in de lineaire relatie een opmerkelijke knik bij de dertigers wordt vastgesteld. Twintigers vertonen een sterkere arbeidsethos dan dertigers. Daarnaast vertonen arbeiders en zelfstandigen een sterker arbeidsethos dan bedienden. Hoewel verre van zeker, meent men aan de hand van sommige resultaten te kunnen afleiden dat ook in Vlaanderen arbeidsethos in de toekomst zal afnemen.

In het kader van onze geglobaliseerde samenleving is het tenslotte even interessant om na te gaan of deze arbeidsethos een puur Westers gegeven uitmaakt. Het antwoord hierop is heel duidelijk nee. Als we er vanuit gaan dat de fundamenteën van onze traditionele arbeidsethos een religieuze achtergrond heeft, moeten we even naar de andere grote religies kijken. In het Oosten zien we dat het Confucianisme ongetwijfeld mee aan de basis ligt van het feit dat Chinezen en andere Aziaten zo hard werken. IJver is namelijk één van de basiswaarden in het Confucianisme. Daarnaast zet ook het Confuciaanse samenlevingsmodel, dat gebaseerd is op autoriteit, elitarisme en de sterke rol van de familie in het systeem, aan om hard te werken. In Japan speelt de spiritualiteit en de meditatie (Zen-Boedhisme) een belangrijke rol. In het hindoeïsme (India) wordt arbeid dan weer tot deugd gemaakt vanuit de Karma-leer. Als we tenslotte naar de Islam kijken, bemerken we dat arbeid er geplaatst wordt binnen het kader van de persoonlijke verantwoordelijkheid en de structurele aandacht voor sociale rechtvaardigheid.⁵⁷

⁵⁷ Je werk of je leven! Bron: website: Thomas Voor wie in godsdienstonderwijs geïnteresseerd bent. (www.kuleuven.be/thomas/actualiteit/indexkijker/31/achtergrond.htm)

Bibliografie

Acemoglu, D., Robinson, J. (2006-a). *Economic Origins of Dictatorship and Democracy*. New York: Cambridge University Press.

Acemoglu, D., Robinson, J. (2006-b). A Model of the Iron Law of Oligarchy, mimeo, MIT Department of Economics.

Altman, S., Shactoman, D., eds. (2002). *Policies for an Aging Society*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Bertola, G., Boeri, T., Nicoletti G., eds. (2001). *Welfare and Employment in a United Europe*. Cambridge, Mass: MIT Press.

Blair, T., Schroeder, G. (1999). Europe, the third way, Franse vertaling in *Notes de la Fondation Jean Jaurès*, Parijs.

Blanchard, O., Summers, L. (1986). Hysteresis and the European Unemployment Problem. In: Fischer, S. *NBER Macroeconomics Annual*, Cambridge, Mass.: MIT Press.

Bordo, M., Tayler, A., Williamson, J., eds. (2003). *Globalization. In Historical Perspective*. Chicago: The University of Chicago Press.

Bourles, R., Cette, G. (2005). A Comparison of Structural Productivity Levels in the Major Industrial Countries. *Notes d'Etudes et de Recherche*, no. 133, Parijs: Banque de France.

Bresseleers, V. e.a. (2004). Budgettaire kost van een werkloze, 1987-2002. *Planning Paper*, nr. 96 (september). Brussel: Planbureau.

Calmfors, L. (1993). Paris: *OECD Economic Studies*, no. 21 (winter).

David, P. (1985) Clio and the Economics of Qwerty, *American Economic Review*, 75, no. 2, p. 332-337.

De Swert, G. (2004). 50 Grijze Leugens. Leuven, Uitgeverij Van Halewyck.

Duval, R., Elmeskov, J. (2005). The Effects of EMU on Structural Reforms in Labour and Products, mimeo OECD, juni.

Eggertsson, T. (2005). *Imperfect Institutions*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

Elcher, T., Turnovsky, S., eds. (2003). *Inequality and Growth. Theory and Policy Implications*. Cambridge, Mass.: MIT Press.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (1997). Eironline: A new role model, centralised wage bargaining in Ireland.

Festjens, M.-J., Lambrecht, M., Masure, L., et.al. (1997). Federaal Planbureau, Budgettaire kost van een werkloze van 1983 tot 1997, Brussel.

Foundations of Comparative Advantage, Oxford, UK, Oxford University Press.

Friedman, T. (2005). *The World is Flat. A Brief History of the Twenty-First Century*, New York: Farrar, Straus and Giroux.

Giddens, A. (1999). *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*, Malden, Mass.: Polity Press .

Hall, P., Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundation of Comparative Advantage*. Oxford: University Press.

Harvey, R. (2003). *Global Disorder. America and the Threat of World Conflict*, New York: Carroll & Graf Publishers.

Heller P. (2003). *Who Will Pay? Coping with Aging Societies, Climate Change, and Other Long-Term Fiscal Challenges*, Washington: International Monetary Fund.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2004, 2005). Jaarverslagen.

IMF. (2004). *The Global Demographic Transition*. Washington: IMF Economic Outlook, Washington (september).

Konings, J. (2004). De Relatie tussen loonlastenverlaging en jobs. *Beleidsnota*, nr. 2 (november). Antwerpen: VKW Denktank.

Konings, J. (2005). Loonkosten en Jobcreatie: regionale en sectorale verschillen. *Beleidsnota*, nr. 5 (maart). Antwerpen: VKW Denktank.

Lindbeck, A. (1993). *The Welfare State, Selected Essays, volume II*, Londen: Edward Elgar.

Lindbeck, A., Nyberg S., Weibull, J. (2003). *Social Norms and Welfare Dynamics. CESifo Working Papers*, nr. 931. Munchen, no. 931

Mantovani, D., Sutherland H. (2003). **Social indicators and other income statistics using the Euromod baseline: a comparison with Eurostat and National Statistics**, Euromod: Working Paper No. EM1/03, July.

Meland F. (2003). Do Unions enhance Macroeconomic Performance? Revised version of lecture held for the degree Dr. Polit., december.

Michels, R. (1911). *Political Parties*. New York: The Free Press

North, D. (1994). Economic Performance Through Time, *American Economic Review*, 84 (no. 3): 359-368.

OESO. (2003). *The Sources of Economic Growth in the OECD Countries*, Parijs: OESO.

Olson, M. (1965). *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Osterhammel, J., Petersson, N. (2005). *Globalization. A Short History*, Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Sapir, A., et al. (2003). *An Agenda for a Growing Europe. Making the EU Economic System Deliver*, Brussel: Europese Commissie.

Sapir, A. (2005). Globalization and the Reform of European Social Models, Brussel: Bruegel.

Sargent, T., Lundqvist, L. (1995). The European Unemployment Dilemma. *FED Chicago Working Papers*, nr. 95-17. Chicago: FED.

Schneider, F., Enste, D. (2000). Shadow Economies Around the World – Size, Causes, and Consequences. *Journal of Economic Literature*, june.

Smith, N. (2005). The Endgame of Globalization, New York: Routledge.

Semmler, W. ed. (2005). Monetary Policy and Unemployment, Londen: Routledge.

U.S. Department of Labor. (2005). Comparative Real Gross Domestic Product Per Capita and Per Employed Person. Washington: Bureau of Labor Statistics, beschikbaar op <http://www.bls.gov/fls>.

Vandeputte, T. (2005). Het Interprofessioneel Sociaal-Economisch Overleg 1986-2005. Brussel: VBO.

Van Overtveldt, J., Verplaetse, F. (1999). De Peetvader, Roeselare: Roularta Books.

Van Overtveldt, J. (2002). Marktzege(n). Zes aanklachten tegen het antiglobalisme, Kapellen: Uitgeverij Pelckmans.

Van Overtveldt, J., Janssens, G. (2005). A Brave New World. De verzwegen waarheden rond de Belgische economie. *Monografie*, nr. 5 (oktober). Antwerpen: VKW Denktank.

Van Ruysseveldt Joris. (2000). Het belang van CAO overleg: CAO onderhandelingen in België. Leuven: Acco.

Verbist, G. (2003). De fiscus als herverdelers. Personenbelasting en inkomensongelijkheid in België en andere OESO-landen. *CSB-Berichten*, november.

Verbist, G. (2005). Replacement incomes and taxes: A distributional analysis for the EU-15 countries. Euromod: Working Paper No. EM2/05, January.

VKW. Het sociaal overleg in de onderneming: ritueel of dialoog? (1998) *VKW-dossier nr. 10*.

Wallace, J., Clifford, N. (1998). ILO: Collective bargaining and flexibility in Ireland. Social Dialogue Paper.

Wolf, M. (2004). Why Globalization Works. New Haven, Conn.: Yale University Press.

voorheen reeds verschenen in de reeks beleidsnota:

- 1. De concurrentiepositie van België anno 2004: het falen van de loonnorm**
door Marc De Vos, Geert Janssens, Johan Van Overtveldt
- 2. De relatie tussen loonlastenverlaging en jobs**
door Jozef Konings
- 3. 'Duovaardigheid' bevorderen: op weg naar een organisatie die resultaatgericht-
heid en aanpassingsvermogen met elkaar verzoent**
door Julian Birkinshaw, Cristina Gibson, met Aimé Heene
- 4. Rusland na het communisme: een normaal land**
door Andrei Shleifer en Daniel Treisman
- 5. Loonkosten en jobcreatie: regionale en sectorale verschillen**
door Jozef Konings
- 6. Snelle jongens: Naar een betere intergratie van nieuwkomers in de onderneming**
door Keith Rollag, Salvatore Parise, Rob Cross en ingeleid door Leon Vliegen
- 7. Vennootschapsbelasting in Europees perspectief**
door Hylke Vandenbussche
- 8. Zin en onzin van fusies en overnames**
door Herman Vantrappen, Koen Dejonckheere, Paul Van Hooghten
- 9. Mobiliteit, rekeningrijden en de prijsstructuur in de transportsector**
door Bruno De Borger
- 10. Notionele interestaftrek: een nieuwe fiscale incentive**
door Chris Vandermeersche
- 11. Leidt de EU-uitbreiding tot sociale afbouw?**
door Filip Abraham

Net zoals voor de rest van West-Europa, staat ook voor België een grondige versie van het sociaal-economisch overlegmodel voor de deur. De mistoestanden onvrijwillig gecreëerd door dit model en de povere resultaten op het vlak van de tewerkstelling leveren een eerder negatieve evaluatie van de resultaten van het Belgisch model op.

vwk Metena

Vertrekkend vanuit een economische oriëntatie doet **vwk Metena** aan onderzoekswerk dat betrekking heeft op brede maatschappelijke problemen en discussies.

verantwoordelijke uitgever

vwk Denktank
Sneeuwbeslaan 20
2610 Wilrijk

www.vkwmetena.be
vwk.metena@vwk.be