



Van Pact naar Daad



Marc De Vos
Directeur
Itinera Institute

In de laatste rechte lijn naar Leterme I hebben de werkgeversfederaties zich geschaard achter een collectief “solidariteitspact voor een behoud van welvaart en solidariteit” (De Tijd, 8 maart). Het “Solidariteitspact” is meer dan een politiek eisenpakket. De ondertekenende federaties poneren een visie op lange termijn, gecommuniceerd onder de slogan van 500.000 nieuwe jobs tegen 2020. In feite zijn het er 600.000 als Vlaanderen, zijn “Vlaanderen in Actie” getrouw, meer wil doen dan alleen de vergrijzing betaalbaar maken. Hoe dan ook is het verheugend dat belangenorganisaties, in de schaarste van politieke dossiers op korte termijn, de lange termijn exploreren en als prioriteit voorstellen.

Het Solidariteitspact overstijgt de Belgische verkaveling en verenigt de regionale en federale werkgeversorganisaties achter één tekst.

Die mooie symboliek komt de inhoud echter niet altijd ten goede. Het werkgeverspact wil “taboes doorbreken” maar blijft in het bevoegdheidsluik ver van elk taboe steken. De vaststelling dat maatwerk nodig is wegens regionale verschillen deelt zowat iedereen. Dat de huidige institutionele structuur “niet optimaal functioneert” is zowat het eufemisme van het jaar.

Op andere plaatsen, waar het document wel opties verdedigt, blijft het vaak bij scanderen van de bekende koorzangen. Soms klinken die ook vederlicht in de oren. Zo pleiten de werkgeversfederaties voor een “drastische lineaire verlaging” van de loonlasten, gekoppeld aan een “drastische verlaging van het tarief van de vennootschapsbelasting”. Beide zijn ongetwijfeld economisch zinvol en nuttig in de internationale context. Maar wie gaat de zo omarmde “solidariteit” blijven betalen wanneer deze beide financieringsbronnen, samen goed voor meer dan een derde van de globale belastinginkomsten, “drastisch” verminderen? Terugverdieneffecten voor de staatskas zijn niet instant en nooit

absoluut zeker. Men moet durven bekennen dat betere internationale competitiviteit deels een andere sociale zekerheid zal vergen. Het werkgeversplan moet de invulling van de "solidariteit" herdefiniëren om consequent te blijven. Daar ligt een uitdaging voor de komende decennia.

Het stuk over arbeidsmarkt bevat constructieve aanzetten. De werkgeversfederaties pleiten terecht voor een beter functionerende arbeidsmarkt, die de economische dynamiek en jobcreatie ondersteunt. Daarvoor zoeken ze hun heil, zoals zovelen tegenwoordig, in een Scandinavische remedie die meer flexibiliteit met meer werkzekerheid combineert. Ik volg volledig, maar wat ontbreekt zijn de concrete stappen die de werkgeversfederaties daarvoor zelf willen maken.

Een betere arbeidsmarkt, die het menselijk kapitaal beter en langer kan doen renderen in de context van

vergrijzing, vergt ook betere werkgevers. Carrièrebeleid, leeftijdsdiversiteit en levenslang leren zijn stuk voor stuk uitdagingen die ook werkgevers moeten aangaan in de opbouw van een arbeidsmarkt die werknemers werkzekerheid biedt ondanks toenemende flexibiliteit. Niets daarvan in het pact. Het doet deugd om van werkgeversfederaties te lezen dat zij in ontslag meer zien dan inkomenszekerheid en ook de re-integratie op de arbeidsmarkt willen bevorderen. Laten ze dat dan meteen bij hun leden promoten, bijvoorbeeld om brugpensioenen te counteren en in de opboddoosiers van herstructurerings.

De vaagheid van het eigen engagement is de grootste lacune van het Solidariteitspact. Er is hooguit een slotwoord "om actief samen te werken met de respectieve regeringen". Voor de rest is het toch vooral eenrichtingsverkeer. Dat is jammer in een document dat een toekomstvisie wil ontwikkelen. Het stuk over innovatie is sprekend. Er wordt gepleit voor meer

“
De diverse
overheden moeten
belangrijke
hervormingen
nemen. Maar de
werkgevers zelf
kunnen ook voor de
eigen deur vegen.”

regionale middelen (lees: subsidies). Maar wat met de eigen verantwoordelijkheid terzake? Onze private bestedingen aan onderzoek en ontwikkeling liggen onder het Europese gemiddelde, niettegenstaande de massale investeringen in de farmaceutische nijverheid. De Duitse KMO's zijn winnaars van de globalisering ondanks hoge lasten en dankzij doorgedreven investeringen in innovatie.

Het behoud van welvaart en solidariteit kan er inderdaad alleen komen door goede groei met goede banen. De diverse overheden moeten daarvoor belangrijke hervormingen nemen. Maar de werkgevers zelf kunnen ook voor de eigen deur veggen. Hun organisaties kunnen het sociaal overleg mobiliseren. De sociale verkiezingen zijn voor mei. Daarna mag de daad bij het pact worden gevoegd.

Marc De Vos

Directeur Itinera Institute

Verschenen als
column in De Tijd
van 19 maart
2008.

Het Itinera Institute is een onafhankelijke denktank en doetank die, boven partijgrenzen, regionale verschillen en belangengroepen heen, wegen wil aanreiken voor beleidshervormingen met het oog op duurzame economische groei en sociale bescherming in België en zijn regio's.



Itinera Institute VZW-ASBL

Boulevard Leopold II Laan 184d - B-1080 Brussel - Bruxelles

T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org www.itinerainstitute.org

L'itinera Institute est un think-tank et do-tank indépendant qui, au-dessus et au-delà des partis politiques, des différences régionales et des groupes d'intérêt, veut identifier les chemins de réformes qui garantissent une croissance économique et une protection sociale durables en Belgique et dans ses régions.

Verantwoordelijke uitgever - Editeur responsable: Marc De Vos, Directeur