

SOCIAAL OVERLEG Meer mensen aan werk helpen moet prioriteit krijgen

VASTLEGGEN LOONNORM IS ZINLOOS

■ Het recht op autonome collectieve onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers is in ons land grondwettelijk verankerd. Dat is ook zo op Europees en op internationaal vlak. De Europese Unie moedigt de sociale dialoog tussen de sociale partners sterk aan, terwijl de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) kordaat over het 'vrij collectief onderhandelen' waakt. Maar de overheid moet de sociale partners de nodige spelruimte geven. De IAO tikt daarvoor veel landen op de vingers. Er kan dus geen sprake van zijn het sociaal overleg af te schaffen, zoals Paul De Grauwe beweert ('Schaf het sociaal overleg af', De Tijd, 5 september). Verder tijd verliezen aan het vastleggen van de loonnorm is zinloos.

ROGER BLANPAIN



Sociaal overleg is niet alleen een grondrecht, maar is ook een 'must'. De redenen liggen voor de hand. Ons land wordt met zo'n zware uitdagingen geconfronteerd dat, willen we erin slagen onze welvaart in stand te houden en zelfs te verbeteren, ingrijpende maatregelen nodig zijn. Die moeten een zo breed mogelijk draagvlak hebben en dus de steun hebben van werkgevers en werknemers. Meerdere landen slagen daarin. Denemarken is een voorbeeld. Het sociaal systeem wordt bij wijze van overleg tussen sterke sociale partners vastgelegd.

De uitdagingen zijn gekend: globalisering, nieuwe technologieën en vergrijzing. Wij hebben dus nood aan een performante industrie en dienstensector en marktgeoriënteerde diensten die de financiering van de welvaartsstaat mogelijk maken.

SOELAAS

Onze economie dient open, dynamisch en aantrekkelijk te zijn, ook voor vreemde investeerders, en gericht op creativiteit. Wij moeten het zelf doen. Europa biedt immers geen soelaas inzake loonkosten, vastheid van betrekking, collectief onderhandelen en fiscaliteit. De Europese Unie heeft immers geen bevoegdheid inzake beloning. Voor sociale zekerheid en fiscaliteit is er op Europees vlak unaniemiteit nodig, die, met morgen 27 lidstaten, een utopie is. We moeten dus zelf de nodige maatregelen treffen.

Verder tijd verliezen aan het vastleg-

gen van een loonnorm is zinloos. Ten eerste wordt de loonnorm in de praktijk niet nageleefd. Tot nu toe werd geen enkele werkgever die de loonnorm overschreed, op het matje geroepen. Ten tweede is een loonnorm slechts een gemiddelde. Ondernemingen moeten competitief zijn, niet tegenover een gemiddelde onderneming, maar tegenover hun concurrenten in binnen en buitenland. Zij moeten daarom zelf de lonen kunnen bepalen, rekening houdende met de mogelijkheid van de (arbeids)markt.

De loonnorm wordt in de praktijk niet nageleefd. Tot nu toe werd geen enkele werkgever die de loonnorm overschreed, op het matje geroepen.

Bovendien zijn we 'gemiddeld' wel 'competitief', zoals uit cijfers van de Europese Commissie blijkt. Werkgevers zouden er trouwens goed aan doen onze zogenaamde hoge loonkosten niet langer op het internationale forum in de verf te zetten, want dit schrikt vreemde investeerders af.

Waarover dan wel onderhandelen?

Ten eerste over een actief werkgelegenheidsbeleid. Wil men de vergrijzing effectief aanpakken, dan moeten er meer mensen langer aan de slag. Een actief werkgelegenheidsbeleid vertrekt van een flexibele arbeidsmarkt en een goed sociaal vangnet, en concentreert zich op de vorming van de werknemers voor nieuwe jobs. Er is in ons land een tekort aan talent, aan sociale vaardigheden. Maar er is werk voor iedereen, als de nodige kansen maar worden aangeboden.

SOCIALE ZEKERHEID

Vervolgens moet ook de sociale zekerheid op tafel komen. Met het oog op de tewerkstelling en het beter belonen van mensen worden, op totaal onoverzichtelijke wijze, tal van verminderingen van bijdragen toegekend. Die halen in de praktijk weinig of niets uit, behalve de arbeidsmarkt verstoren. Een algemene verlaging van de bijdragen is echter zinloos en werkt de werkgelegenheid werkelijk in de hand.

Blijft dan de vraag naar de alternatieve financiering van de sociale zekerheid, want die wordt er niet goedkoper op. Ook hier kan men verwijzen naar het Deense model, waar de werkgeversbijdrage 7 procent bedraagt en gefinancierd wordt via de btw. In Denemarken is er een werkgelegenheidsgraad van 72 procent tegen een goede 60 procent bij ons.

Er zijn nog andere knelpunten, zoals het statuut arbeider-bediende, meer mogelijkheden voor uitzendarbeid, integratie van allochtonen op de arbeidsmarkt en problemen van arbeidsduur.

Belangrijk is dat de 'neuzen' van de onderhandelaars in dezelfde richting staan. En hier rijpt het schoentje. Sommige onderhandelaars zijn nog steeds van oordeel dat zij de globalisering kunnen keren, dat de problemen van de vergrijzing vanzelf zullen verdwijnen, dat zij zich moeten vastklampen aan voorbijgestreefde en onbetaalbare verworven rechten en aan een rigide arbeidsmarkt. Een evenwicht dient gezocht tussen het economisch noodzakelijke en het sociaal haalbare.

De sociale partners hebben de plicht op deze uitdagingen in te gaan, willen ze de belangen van hun leden en van het algemeen welzijn werkelijk dienen.

■ De auteur is hoogleraar Arbeidsrecht.

HANDEL Internationaal ondernemerschap moet centraal staan

Het gaat om meer dan export

■ Recente studies brengen nieuwe inzichten over de internationale activiteit van onze bedrijven. Er valt heel wat te zeggen om het klassieke exportbeleid om te bouwen tot een breder beleid voor internationaal ondernemen. Welke vragen moeten wij eerst beantwoorden, welke keuzes moeten we eerst durven maken zodat onze bedrijven en economie er beter van worden?

**BRUNO TINDEMANS
EN STEFAN STREMERSC**



Wie herinnert zich nog het noorlogse credo van exportgeleide groei? Hier produceren en in het buitenland verkopen, werd tot in de jaren tachtig gezien als de motor voor de creatie van welvaart in België. Daarom werden onze bedrijven ondersteund bij hun uitvoer. De globalisering verplicht ondernemingen een eenzijdige exportstrategie in te ruilen voor een bredere strategie van internationaal ondernemen met buitenlandse oprichtingen en filialen.

Verscheidende studies van Agoria ('Agoria vraagt exportsteun voor delocalisatie', De Tijd, 20 september 2006), de Flanders Business School ('Staal en chemie zorgen voor economische dynamiek', De Tijd, 23 mei 2006), ING (2006) en het Planbureau (2000) tonen aan dat onze bedrijven meer internationaal ondernemen. Vlaamse technologiebedrijven richten steeds meer filialen op in het buitenland. Ook in andere sectoren groeit het aantal buitenlandse vestigingen van grote Belgische bedrijven: met bijna 80 procent tussen 1994 en 2003. Ondernemen is een internationale materie geworden.

ACTIERADIUS

Deze studies brengen opvallende evoluties aan het licht. Zo verliezen de buurlanden aan belang voor grote ondernemingen. Maar voor de kmo's blijven de buurlanden wel belangrijk, zowel voor oprichtingen als voor export (FIT, 2006). Interessant is dat de gemiddelde actieradius van onze grote bedrijven fors groeit, maar opnieuw minder voor kmo's (Agoria, Flanders Business School, ING, 2006). Het internationaal ondernemerschap is bij grote ondernemingen over meer landen gespreid dan voorheen. De voornaamste reden is het ondernemen in de zogenaamde BRIC-landen, met een hoofdrol voor Brazilië en in mindere mate China en Rusland. India kan slechts in geringe mate Belgische bedrijven bekoren.

Hoe gebeurt deze verplaatsing naar de BRIC-landen? Ondernemen in het buitenland kan via internationale outsourcing (internationale uitbesteding) of via offshoring (internationaal ondernemerschap). Dit verschil is belangrijk. Internationale uitbesteding is immers de over-

heveling van een activiteit die een onderneming initieel zelf deed, naar een externe leverancier in het buitenland. Een voorbeeld: een Belgisch IT-bedrijf kan zijn helpdesk uitbesteden aan een bedrijf in Polen. Bij internationaal ondernemerschap richt de onderneming een vestiging op in het buitenland om een deel van haar activiteiten over te hevelen naar het buitenland. Dit kan ook via een overname of een joint venture.

Tegen deze achtergrond is er veel te zeggen om het exportbeleid om te vormen tot een breder beleid voor internationaal ondernemen.

VOORWAARDEN

Onder welke voorwaarden moet de overheid een eng exportbeleid inruilen voor een breder beleid dat internationaal ondernemen ondersteunt? Omdat deze stimulansen gebeurt met belastinggeld, kan men denken aan drie mogelijke terugverdieneffecten: de toename van de winst van de bedrijven, de creatie van jobs en de toename van de belastinginkomsten. Laten we ze een voor een bekijken.

Kan internationaal ondernemerschap de winsten van onze bedrijven opkrikken

Er is veel te zeggen om het exportbeleid om te vormen tot een breder beleid van internationaal ondernemen.

en onze competitiviteit verbeteren? De Flanders Business School-studie vond een positief effect van buitenlandse dochters op het rendement van het moederbedrijf bij ons, al is dat positieve effect pas merkbaar nadat enkele jaren leergeld werd betaald.

Kan internationaal ondernemerschap arbeidsplaatsen in België creëren? Het effect van internationaal ondernemerschap op onze werkgelegenheid werd door de Agoria-studie niet nefast genoemd: het aantal arbeidsplaatsen bij technologiebedrijven met filialen in het buitenland daalde minder snel dan bij alle leden van Agoria samen.

Kan internationaal ondernemerschap hogere belastingen opleveren? Wegens het positieve effect op de bedrijfswinsten kan dat verwacht worden, maar cijfers zijn niet voorhanden.

WELKE LANDEN

Dient het beleid buitenlandse dochters in alle landen op gelijke wijze te ondersteunen? We zien landen winnen aan belang tegenover andere, terwijl ook het ri-

sicoprofiel en de aard van de activiteiten over deze landen verschillen. Zo wordt India dikwijls genoemd als 'boeman' wanneer het gaat over delocalisatie (offshoring versus outsourcing). Maar dit valt amper af te leiden uit de reeds genoemde studies. Ook zien we een verschuiving van buurlanden naar BRIC-landen. Als men nadenkt over de zin van het stimuleren van deze activiteiten dient men zich de vraag te stellen: wat is de return op winsten, belastingen en arbeid van ondernemen in deze landen? Is bijvoorbeeld de return van de BRIC-landen groter dan die van de buurlanden? Indien ja, dan dient dit gestimuleerd te worden. Dat staat haaks op het Competitiviteitspact dat oproept dit af te remmen wat China en India betreft.

Beloofd geconcentreerd internationaal ondernemen meer return dan gespreid internationaal ondernemen? Of is het omgekeerd? Afhankelijk van het resultaat kan men het beleid richten op het verhogen of verlagen van die spreidingsgraad. Zo kan, bijvoorbeeld, het subsidiebedrag gestuurd worden op basis van markttoetreding, in de vorm van een premie bij het betreden van een land dat nieuw is voor de organisatie, of van ondernemingscreatie, in de vorm van een premie bij het oprichten van een nieuwe onderneming in een land.

Op die wijze kunnen markttoetredingspremies worden ontwikkeld voor landen met een grote return naar Vlaamse winsten, belastingen of arbeid. Misschien moet worden nagegaan of het beleid van kredietverzekeraar Delcredere niet kan worden aangepast door niet alleen de risicograad in rekening te brengen maar eveneens de terugverdieneffecten voor de Belgische economie.

Het is jammer dat in België erg weinig dergelijke analyses worden uitgevoerd. Agentschappen (FIT, diensten Buitenlandse Handel, missies, handelsconsulaten) lijken voornamelijk operationele eenheden te zijn, met weinig middelen voor reflectie en met weinig onderlinge afstemming. Er is dringend nood aan kritische reflectie en gedegen analyse.

Daar waar de lokale ondernemer zijn uniek ondernemersloket heeft gekregen, loopt de dienstverlening voor de internationale ondernemer gespreid over verschillende agentschappen, departementen en overheden. Elk met een eigen programma. Kan men ook voor internationaal ondernemerschap één ondernemersloket openen waarin de verschillende diensten worden samengebracht? Het kan dan best worden gestuurd op basis van een gedegen analyse, onafhankelijk van de belangen van elk agentschap.

■ De auteurs zijn verbonden aan Flanders Business School, Antwerpen, en aan de Erasmus Universiteit, Rotterdam.

Zogezegd

Martina Violetta Jung, managementcoach, over leiderschap

'Binnen een bedrijf wordt vaak verkeerd gereageerd op bepaalde situaties. Mensen aan de top staan onder druk en denken dat ze problemen kunnen oplossen door harder te werken. Maar aan de top is het vooral belangrijk management te onderscheiden van leiderschap. Een manager beschikt over bepaalde middelen en die wendt hij aan om een doel te bereiken. Als je echter een visie op langere termijn wil uitvoeren, dan moet je over leiderschap beschikken. De echte CEO's zijn leiders, mensen die achter de strategie staan. Dat is een essentieel verschil met management: als ik mijn targets niet haal, dan verlies ik een deel van mijn bonus en daarmee is de kous af.'

Trends

Rajan Menon, professor internationale relaties, over Rusland

'Als je dezer dagen de nieuwsberichten leest over Rusland komt steeds

hetzelfde naar voren. Het land is herrijzend en sterk, en het Westen moet zich aanpassen aan deze nieuwe realiteit. Niets is echter minder waar. Rusland is zwak en wordt steeds zwakker. Neem bijvoorbeeld de conventionele machtsindicator: de militaire macht. Het is geen geheim dat het Russische leger slecht getraind is, slecht gevoed en gedemoraliseerd is. Rusland krijgt ook krediet voor zijn groeiende economie. Maar de groei is enkel te danken aan de stijgende energieprijzen. Wat gebeurt er wanneer - niet als - de olie- en gasprijzen beginnen te dalen? Het Westen moet rekening houden met een zwak Rusland.'

Newsweek

Ira Judkovskaja, regisseuse, over oorlog

'Die paradox, oorlog leidt tot onmenselijkheid, je doodt een mens en daarmee ook iets in jezelf. Tegelijkertijd worden er volop oorlogen gevoerd en lijkt er niets menselijker dan oorlog. Oorlog zet de dingen op scherp. Iets heel ingrijpends maakt tegelijk duidelijk wat er belangrijk is. Soms lijkt het makkelijker in oorlogstijd te leven dan in vredetijd. Vrede is ook verwarring, stuurlaarsheid.'

De Volkskrant

Opinie@tijd.be

Tijd-enquête (1)

Zij die denken dat België te splitsen is volgens de grondwettelijke procedure, zijn naïef. Met de bestaande procedures gaan we nog door tot het 'einde der tijden'. Een Chinees onderhandelaar zou waarschijnlijk met voorstellen naar de onderhandelings-tafel gaan, met gedurfde ideeën die de tegenpartij met verstomming slaan: bijvoorbeeld Vlaanderen officieel drietalig. Het opent de wereld, het wint voor ons Brussel en Zuid-Brabant uit opportunisme. Brussel krijgt een Unique Selling Proposition. Dit kan ons dezelfde dynamiek in Europa geven als Singapore (vier officiële talen) en Hongkong (twee officiële talen).

Regio's in Europa moeten worden bestuurd met dezelfde dynamiek als een multinational. Supermarkt Auchan in Noord-Frankrijk lokt Vlaamse klanten met Nederlandse acties. De luchthaven van Lille is tweetalig: Frans en Nederlands. De dag dat we in een vechtscheiding terechtkomen, verliezen we het internationale vertrouwen. Dag investeringen, dag internationale instellingen, dag Standard&Poor AA+ kredietrating. Morgen in grote koppen in The Wall Street Journal 'België barst', en vele investeringsdossiers van Singapore, Shanghai tot New York kunnen worden gesloten.

Michel Boogaers
Gedelegeerd bestuurder
Forever Glory Hongkong ltd.

Tijd-enquête (2)

België desintegreert zienderogen, maar in Vlaanderen is er in de verste verte geen politieke macht of media die de emancipatie van Vlaanderen tot een zelfstandige staat kan finaliseren. In België is er helaas nog steeds een heel sterk establishment dat grote delen van de economie, de media, het politieke verkeer... blijft controleren. Binnen grote delen van de non-profitsector, de vakbond- en onderwijswereld staat de Vlaamse ontvoeringsstrijd helemaal niet op het prioriteitenlijstje. Er is geen politieke klasse die een coherent beeld heeft van de economische, sociale en algemeen maatschappelijke krachten van een autonoom Vlaanderen, laat staan dat er een strategie voorhanden is die meer autonomie moet bewerkstelligen. Daar moet nochtans dringend werk van worden gemaakt. Buiten het gezichtsveld van de bedrijfsleiders stapelen de sociale problemen zich op: de hoge werkloosheid onder jongeren, de vergrijzing van de bevolking, het onveiligheidsgevoel, integratie van oud- en nieuwkomers, de vestiging van de sociale zekerheid, de kwaliteit van het leefmilieu... Meer autonomie is niet alleen een legitieme vraag van bedrijfsleiders, maar is evenzeer een sociale eis van iedereen.

Julien Borremans
Voorzitter debatclub 'Arm en rijk'
Lid van het IJzerbedevaartcomité
Ronse

Uw mening graag

Opinie publiceert meningen over actuele onderwerpen. De auteurs, ook de redacteurs van De Tijd, schrijven op persoonlijke titel. De redactie heeft het recht inzendingen te weigeren, te redigeren of in te korten. Ingezonden artikels zijn maximaal 6.000 aanslagen. Lezersbrieven mogen niet langer zijn dan

1.500 tekens. Alleen als de naam en het adres van de auteur vermeld zijn, komt een artikel of brief in aanmerking voor publicatie. De auteurs verlenen impliciet de toestemming voor openbaarmaking en vervelvoogding in de (elektronische) uitgaven van Mediafin. U kunt uw bijdrage opsturen naar opinie@tijd.be.

Getekend



Mevrouw Onkelinx heeft de ministerraad voortijdig verlaten door gebruik te maken van een kleine onoplettendheid...