

Openbare en plechtige zitting ter gelegenheid van het nieuw gerechtelijk jaar

Openingsrede voor het Arbeidshof Brussel

Rudi Delarue¹

Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad

Het belang van de betrokkenheid van sociale partners bij de totstandkoming, de toepassing en de afdwinging van de spelregels op het gebied van werk, arbeidsmarkt en sociale zekerheid in de context van de toekomst van arbeid.

Geachte Magistraten, Geachte Advocaten,

Geachte vertegenwoordigers van de sociale partners en van de diverse overheden,

Geachte aanwezigen,

Ik zou in de eerste plaats Mevrouw Gaby Van den Bossche, waarnemend eerste voorzitter van het Arbeidshof te Brussel en haar voorganger, de Heer Marc Dallemagne, alsook Mevrouw Carla Corbisier, Kamervoorzitter, willen bedanken voor de uitnodiging tot het houden van de openingsrede.

Ik ben heel graag ingegaan op hun uitnodiging (die dateert van midden april van dit kalenderjaar).

In 2017 heeft mijn voorganger, Paul Windey, ook dit Arbeidshof toegesproken.

Ik sluit me aan bij de woorden van mijn voorganger in 2017 waarin hij stelde dat het niet alleen een hele eer is om deze toespraak te mogen en kunnen houden. Maar bovenal illustreert het de nauwe relatie die al geruime tijd bestaat tussen Arbeidsrechtbanken en Arbeidshoven enerzijds en de sociale partners en de Nationale Arbeidsraad anderzijds.

Après m’être concerté avec Marc Dallemagne et Carla Corbisier, j’ai expressément choisi comme thème pour ce jour : « L’implication des partenaires sociaux dans l’élaboration, l’application et l’imposition du respect des règles du jeu dans

¹ Deze tekst geeft mijn persoonlijke visie weer

le domaine du travail, du marché du travail et de la sécurité sociale, dans le contexte de l'avenir du travail ».

Le choix de ce vaste sujet a été motivé par plusieurs raisons. Je les développerai tout au long de mon exposé au moyen d'exemples concrets, ainsi que sur la base de différents éléments contextuels, socioéconomiques et historiques plus larges. Je vais tenter d'être aussi concis que possible, vu le temps qui m'est imparti.

Depuis la demande de Marc Dallemagne et Carla Corbisier et la rédaction de mon allocution, un certain nombre de développements pertinents, voire remarquables, se sont d'ailleurs produits. J'y ferai également allusion.

Het taalregime van de openingsrede 2023 is het Nederlands. In 2022 was dit het Frans. Ik zal echter sommige onderdelen van mijn rede in het Frans houden.

De eerste reden voor de keuze van het onderwerp van vandaag is van fundamentele aard.

De arbeidsgerechten vormen als het ware een sluitstuk van het Belgisch **stelsel van sociaal overleg en sociaaleconomische democratie**.

Julie vonnissen en arresten, alsook jullie bemiddeling, regelen doorgaans in stilte, buiten de waan van de dag en op kwalitatieve en toegankelijke wijze, heel wat rechtsgeschillen op basis van bestaande regels vastgelegd bij cao, wet, decreet of besluit.

De driedelige samenstelling van de arbeidsgerechten, alsook de autonomie, moeten in samenhang gezien worden met het globale stelsel van arbeidsverhoudingen en sociale bescherming in de ruime zin waarin sociale partners een grote rol spelen. De autonomie is ook belangrijk voor de arbeidsauditoraten.

Ondanks overheidsinmenging allerhande gedurende de laatste 40 jaar in de wereld van het werk, via onder meer programmawetten, decreten en begrotingsconclaven, vinden belangrijke spelregels op het gebied van werk en sociale zekerheid hun oorsprong in afspraken tussen sociale partners.

De op de dag van vandaag 172 nationale cao's gesloten in het kader van de NAR, samen met de vele duizenden cao's gesloten in de sectorale paritaire comités en sub comités en in de ondernemingen, zijn en blijven een belangrijke ruggengraat voor de regulering van loon- en arbeidsvoorwaarden. De op de dag van vandaag 2.375 NAR-adviezen, waarvan meer dan 80 % eenparig, alsook de werking van de beheerscomités van de federale sociale parastatalen waarin ook de

sociale partners zetelen, geven vorm aan de belangrijkste mechanismen, wetten en uitvoeringsbesluiten inzake de wereld van het werk en de sociale zekerheid.

Punten 7 en 8 van de nieuwe EU-aanbeveling van 12 juni 2023 over collectieve onderhandelingen en sociale dialoog en de EU-richtlijn van 2022 over minimumlonen stellen het grote belang voorop van het verhogen van het aantal werknemers en werkgevers die onder cao's ressorteren.

Dit is echt enorm belangrijk. Op dit punt scoort ons stelsel goed en hopelijk kunnen we dit zo houden. Dankzij de hoge dekkingsgraad van cao's is bijv. de loonkloof tussen mannen en vrouwen de kleinste van de OESO. Dat blijkt uit nieuwe OESO-data. Ook inzake inkomensverdeling doet ons land het vrij goed.

Het Belgisch stelsel van de vaststelling van minimumlonen en andere arbeidsvoorwaarden is voor de privésector van conventionele aard en dat is belangrijk voor de omzetting van de EU-richtlijn van 2022 over minimumlonen.

Het NAR-advies over de omzetting EU-richtlijn van 2022 over minimumlonen stelt echter vast dat bij sommige statuten, zoals de startersbanen en de flexijobs, de lonen bij wetgeving zijn bepaald en niet bij cao.

De vraag stelt zich ook naar de dekking van collectieve akkoorden voor de overheidssectoren. Het toepassingsgebied van de aanbeveling en de richtlijn van 2022 is immers ruim.

Veel van de **koterijen en uitzonderingsregimes** in de sociale wetgeving, die de laatste 10 jaar zijn opgedoken, zijn vaak niet gevraagd door de sociale partners. In sommige vallen hebben de sociale partners zich verzet tegen sommige van die aanbouwen of uitzonderingsregimes. Ik denk bijvoorbeeld aan het door het Grondwettelijk Hof vernietigde stelsel van het verenigingswerk.

De tweede reden voor de keuze van dit thema. Sinds 2020 hebben er in de wereld opeenvolgende **tektonische schokken** plaatsgevonden die een blijvende impact hebben op de wereld van het werk

Tijdens en direct na de **corona pandemie** draaiden het sociaal overleg, in de NAR en de Hoge Raad voor Preventie en Veiligheid op het Werk, in stilte volop uren. Ook de sociale parastatalen, zoals de RSZ, de RVA en het RIZIV en de uitvoeringsinstellingen van de sociale zekerheid hebben het onderste uit de kast gehaald. Er werd kort en goed op de bal gespeeld. Ook het Rekenhof heeft dit opgemerkt in de evaluatie van november 2021 van de federale steunmaatregelen voor ondernemingen en particulieren in het kader van de COVID-19 crisis.

We konden hierbij onder meer de vruchten plukken van de digitalisering in de sociale zekerheid die sinds midden van de jaren negentig, met steun van de sociale partners, werd uitgebouwd.

Telewerk was voor corona in geleidelijke opmars en de NAR-cao's 85 over structureel telewerk heeft dit zeker gefaciliteerd. Maar tijdens corona zaten we in de absolute EU-top inzake de verspreiding van telewerk. De NAR-cao 149 regelde uitdrukkelijk telewerk opgelegd of aanbevolen door de overheid wegens corona en bevat innovatieve aspecten zoals bereikbaarheid en onbereikbaarheid, de psychosociale dimensie en het gebruik van digitale kanalen van de onderneming door de leden van de OR, het CPBW en de vakbondsafvaardiging voor het informeren en consulteren van de werknemers.

We proberen die innovaties ook mee te nemen in de complexe besprekingen over de actualisering van de cao 85 telewerk. De besprekingen zijn echter nog niet afgerond.

De Generieke Gids over veilig werken tijdens de epidemie gaf doorslaggevende handvaten voor veilig werken daar waar telewerk niet mogelijk was. Daardoor bleef bv. de productie in de maakindustrie op peil. De Generieke Gids en de toepassing op het terrein hebben we te danken aan de sociale partners, ondersteund door de deskundigen van de Hoge Raad en FOD WASO. Deze Gids werd een mondiale referentie.

Ook inzake de impact van de Russische agressie tegen Ukraine bleek onze wereld van het werk veerkrachtiger dan gedacht. Dat was veel minder het geval in andere landen, en vooral niet in ontwikkelingslanden waar de impact van de energie- en voedselcrisis groot is. Ook de internationale rechtsorde staat mondiaal druk.

Dit alles heeft onder meer een grote toename tot gevolg van personen op zoek naar internationale bescherming en asiel, alsook van economische migratie. Dit heeft grote impact op de activiteiten van de arbeidsgerechten en vooral in de groet steden zoals Brussel.

We kunnen echter niet ontkennen dat de Belgische overheid te weinig selectief is geweest in de ondersteuning van de bevolking en de economie inzake de stijging van de energieprijzen. Dit ligt niet aan de sociale partners maar eerder aan politieke profilering met grote impact op de publieke financiën.

Evenwichtige publieke financiën zijn ook een bekommernis van de federale interprofessionele sociale partners. Ik verwijs naar de werkzaamheden van onze zusterinstelling de CRB. Ook gezonde financiën in de sociale zekerheid zijn belangrijk. Dit wordt gevolgd in de beheersorganen van de RSZ en komt ook sterk aan bod in het eenparig NAR-CRB- rapport en advies van 8 maart 2023 over onder meer de sociale en financiële houdbaarheid van de pensioenen.

Een paradox.

Ten derde, België worstelt met een heuse **paradox**. Het sociaal overleg heeft een reële impact in onze wereld van het werk maar de aanwezige kennis erover bij de algemene media, de beleidsmakers, de meeste beleidscellen en zelfs bij academici is de laatste jaren sterk afgenomen.

Aandacht is er vooral bij uitgesproken high profile geschillen of bij uitblijven van akkoorden tussen sociale partners. Nuance is ver te zoeken. Verantwoordelijken van sociale partners vertellen me dat ze in interviews te vaak als het ware op de beklagdenbank zitten. Dit blijkt veel minder het geval in andere EU-lidstaten.

Sociale partners krijgen zelfs de schuld voor dysfuncties die zich afspelen op het niveau van de ruimere samenleving.

De tekorten aan geschikte arbeidskrachten zijn bv. een belangrijke uitdaging. De sociale partners, de overheden en arbeidsmarktinstituties op federaal, alsook op deelstatelijk niveau, leveren terdege inspanningen maar er moet aan vele knoppen gedraaid worden. Dat moeten we volhouden en waar nodig versterken.

Maar de wereld van het werk draait om mensen en is nauw verbonden met de opvattingen en tendensen in de ruimere samenleving.

Wist U overigens dat in 1971 (op een hoogtepunt van economische ontwikkeling in België) de werkzaamheidsgraad 58 % bedroeg terwijl die vandaag rond de 75 % zit met een versnelde toename de laatste jaren.

Maar de tekorten op de arbeidsmarkt hebben bv. ook te maken met onaangepast onderwijs, zoals het waterval systeem, in zowel Vlaanderen als de Franse Gemeenschap. Het duaal leren en het leerlingwezen zijn in de Gemeenschappen zeer beperkt ontwikkeld. De gebrekkige integratie van migrerende werknemers en hun families in de samenleving, vanaf de jaren 50, heeft negatieve gevolgen tot op vandaag.

Ik vind het problematisch dat sommige academici zich bezondigen aan opinies die niet gesteund zijn op wetenschappelijke methodes. Ze houden evenmin rekening met de context en met terreinkennis. Ik moet regelmatig reageren op dergelijke foutieve berichtgeving. Ik bied dan ook aan om in dialoog te treden. Soms helpt dat. Vaak niet.

Sociale wetgeving, zelfs indien gebaseerd op goede afspraken tussen sociale partners, en cao's, moeten in de ogen van sommige opiniemakers op de schop. Dat is niet onschuldig. Het leidt zelfs tot slechte beleidsadviezen en een mentaliteit van het in twijfel trekken van bestaande collectieve afspraken op alle niveaus.

We ontvangen in de NAR bv. regelmatig adviesaanvragen vanuit het parlement over wetsvoorstellen waarbij bestaande afspraken en zelfs cao's gewoon worden overruled. In het verleden kwamen dergelijke wetsvoorstellen eerder zelden voor en kwamen ze van zogenaamde anti-systeem partijen.

Maar nieuw is dat nu zelfs parlementairen van zogenaamde gevestigde partijen er niet langer voor terugdeinzen om dergelijke wetsvoorstellen in te dienen.

Initiatieven vanuit de regering en vanwege individuele ministers zijn doorgaans genuanceerder. De regeringsverklaring van de Vivaldi regering verwijst uitvoerig naar sociaal overleg. Dat is positief. Maar recentelijk kregen we toch enkele koude douches te verwerken.

Wat te denken van de begrotingsbeslissingen van oktober 2022 om in te grijpen in het tijdskrediet. Nochtans een materie deels geregeld bij cao van de NAR in samenhang met overlegde KB's over vergoedingen.

Wat te denken van het voornemen van de Minister van Justitie om de eigenheid van de Arbeidshoven af te schaffen en onder te brengen bij de Hoven van Beroep? Ik kom hierop later terug.

Maar er zijn nog voorbeelden en dit op alle beleidsniveaus en in de media. Wat te denken van recente bijdragen in de media over mogelijke prioriteiten van de toekomstige federale regering waarin arbeidsmarktdeskundigen gevraagd werd naar de opportuniteit van een verhoging van het minimumloon door de toekomstige federale regering.

Welnu, geen van de betrokken deskundigen merkte op dat de vaststelling van minimumloon in België bij nationale (cao 43/16) en (sub) sectorale cao's geregeld is. Cao- afspraken over minimumlonen zijn het resultaat van **berekeningen**

door de studiediensten van sociale partners en van de NAR en CRB met betrokkenheid van de RSZ, FOD WASO en andere diensten die terdege rekening houden met **zowel de economische mogelijkheden als sociale noodwendigheden**.

De rol van de overheid via het tripartite overleg is natuurlijk wel belangrijk voor de begeleidende parafiscale en fiscale maatregelen om maximaal effect te verzekeren van de verhoging van het minimumloon en bijv. ook om werkgevers te compenseren gelet onder meer op de 0 loonnorm.

Op regionaal Vlaams vlak ligt de VDAB onder vuur en stellen sommigen voor om sommige taken geheel of gedeeltelijk over te hevelen naar de gemeenten. De betrokkenheid van sociale partners bij onder meer de arbeidsbemiddeling, en ruimer bij bestuur van de instellingen van de wereld van het werk, zit nochtans vervat in door België geratificeerde ILO-conventies die de regio's overigens mee hebben goedgekeurd. Ook de EU hecht daar veel belang aan.

De hoofdredacteur van een kwaliteitskrant stelde doodleuk, na interviews met een aantal zogenaamde arbeidsmarktspecialisten over onder meer tekorten aan arbeidskrachten en eindeloopbaan, dat sociale partners uit het beheer van de sociale zekerheid zouden moeten gegooid worden. In de Vlaamse sociale bescherming, zoals de kinderbijslag (groeipakket), is dat nu al het geval in tegenstelling tot de andere deelstaten en de federale sociale zekerheid.

De door België geratificeerde sociale zekerheidsconventies van de ILO en Raad van Europa bepalen het principe van de betrokkenheid van de vertegenwoordigers van de sociale partners bij de sociale zekerheid.

Ten vierde, de laatste weken en maanden blijkt er echter een positieve kentering op te treden.

Sommige arbeidseconomen geven nu grootmoedig toe dat hun jarenlange vaak ongenueanceerde kritiek op de rol van werkgevers- en werknemersorganisaties, de cao's en het functioneren van de sociale bescherming en van de arbeidsmarkt grondig moeten bijstellen en nuanceren. Ze stellen nu dat België op die punten zelfs een model is voor andere landen.

Die koerswijziging komt ook niet volledig toevallig. De EU en de OESO hebben hun standpunten en beleidsvisies ook grondig bijgestuurd. Andere deskundigen die al jarenlang goede en genuanceerde analyses over werk en arbeidsmarkt maken, treden vaker naar buiten. Dat is positief.

Ik vind ook dat sociale partners, zowel apart als samen, meer moeten communiceren over hun akkoorden en de toegevoegde waarde van het overleg. Er moet ook meer interactie komen tussen sociale partners, academici, overheidsdeskundigen, praktijkdeskundigen, magistraten alsook met het ruimere middenveld.

Ik wil daar constructief toe bijdragen.

Gefundeerde constructieve kritiek moet kunnen. Tekortkomingen of mogelijke aanpassingen, gelet op de evoluties in de wereld van het werk, moeten in kaart gebracht, geëvalueerd, grondig besproken met het oog op verstandige bijstellingen en er dient gestreefd te worden naar maximale consensus.

Dit is ook aanbevolen in punt 10 van de EU- aanbeveling over sociale dialoog en collectieve onderhandelingen.

La cinquième raison à la base du choix du thème de ce jour

L'intérêt de maintenir la spécificité et l'autonomie des juridictions du travail et des auditorats du travail.

Le Conseil national du Travail a rendu un très grand nombre d'avis unanimes fondamentaux au sujet de la création, du fonctionnement et des projets de modifications des juridictions du travail et des auditorats du travail. Le premier avis date de 1956 ; le CNT y soutenait, de manière unanime, la création de tribunaux du travail autonomes.

Le CNT a émis, entre autres en 1968, en 1970, en 2009, en 2010 et en 2015, une série d'avis unanimes dans lesquels il a une nouvelle fois souligné l'importance de disposer de tribunaux du travail et d'auditorats du travail autonome, et ce, en réponse aux intentions des ministres de la Justice successifs de modifier directement ou indirectement le fonctionnement tripartite et l'autonomie des tribunaux du travail et des auditorats du travail. Le CNT a également formulé dans ses avis des propositions visant à continuer d'améliorer le fonctionnement et à élargir les compétences des tribunaux du travail.

En outre, l'Association belge pour les relations de travail, composée de partenaires sociaux, d'universitaires et de fonctionnaires, a également publié en 2019 un mémorandum sur la nécessité de préserver l'autonomie des tribunaux du travail, en vue de la future formation d'un nouveau gouvernement (à l'époque).

Le CNT a récemment émis un important avis unanime, l'avis n° 2.369 du 30 mai 2023, au sujet de la transposition de la directive UE 2022/2041 du 19 octobre

2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Il y rappelle que les juridictions du travail constituent, avec l'inspection des lois sociales, la clé de voûte de l'imposition effective du respect des salaires minimaux. Il n'est donc pas nécessaire de créer de nouvelles institutions – ce qui représente, en soi, une économie en termes de coûts.

Il est à noter, par ailleurs, que la réglementation relative au travail, à la sécurité sociale et à l'assistance sociale continue de se complexifier. L'application correcte de cette réglementation exige une connaissance approfondie. Et donc une juridiction et un auditorat spécialisé. Cette complexité croissante est due à toute une série de facteurs.

Certains de ces facteurs sont inévitables, comme la plus grande diversité dans le monde du travail et dans la société. D'autres facteurs de complexité sont toutefois évitables et sont plutôt de nature politique, comme la mise en place de toute une série de systèmes disparates, résultant de marchandages politiques. Herman Lenaerts, procureur général émérite auprès de la Cour de Cassation, soulignait déjà 2000 que la technique des lois-programmes et des plans pour l'emploi complexifie le droit social. S'y sont encore ajoutés, depuis lors, les deals pour l'emploi et les notifications budgétaires, qui concernent également souvent des règles essentielles.

En outre, la régionalisation de certains aspects n'a pas non plus facilité les choses. Les secrétariats sociaux doivent désormais jongler avec plus de 70 codes pour les différents statuts en matière de formation dans les entités fédérées. Dans le cadre de certains statuts en matière de stage et de formation, il s'avère que des personnes en situation de handicap ne relèvent plus de la sécurité sociale, avec toutes les conséquences que cela entraîne pour ces personnes. Le CNT a attiré l'attention sur ce problème dans un récent avis. Cette exclusion va d'ailleurs à l'encontre des obligations constitutionnelles, européennes et internationales.

Votre travail est important pour la paix sociale, pour la confiance dans la structure socioéconomique, et il est très efficace en termes de coûts et bénéfices. L'affaire des compléments sociaux qui a récemment secoué les Pays-Bas a entraîné une importante crise gouvernementale, et a fortement augmenté la polarisation et la fragmentation du paysage politique et social.

Les Pays-Bas ne disposent pas d'un système de tribunaux du travail, et la protection des droits contre la pratique discrétionnaire des autorités y est limitée.

Pourtant, ce modèle néerlandais attire certains politiciens belges, au travers notamment de l'idée du tribunal unique. Voilà qui est pour le moins remarquable.

Et ce, d'autant plus qu'à l'exception des Pays-Bas, l'ensemble des pays voisins de la Belgique, ainsi que d'autres pays membres de l'UE, disposent d'une forme de tribunaux du travail, associant les représentants des syndicats et des organisations d'employeurs. Le modèle belge correspond du reste à celui qui s'applique en Allemagne, même si les compétences y sont réparties un peu différemment. L'Allemagne est un voisin de poids et un important État membre de l'UE, me semble-t-il. Le modèle néerlandais des relations de travail est d'ailleurs, à certains égards (comme l'absence de tribunaux du travail), plus anglo-saxon que celui du Royaume-Uni, car ce dernier connaît une forme de tribunaux du travail, même si leurs compétences sont plus limitées qu'en Belgique, en Allemagne ou en France.

Les partenaires sociaux au sein du CNT étaient fort étonnés lorsqu'un vent favorable nous a fait parvenir une lettre que le ministre de la Justice a adressée le 24 mai 2023 au collège des Cours et Tribunaux. Il y est indiqué que le gouvernement aurait pris, en octobre 2022, la décision de principe, dans le cadre de l'architecture de sécurité, de dorénavant faire relever les Cours du travail des Cours d'appel. Au niveau du ministère public, il y aurait une intégration de l'auditorat général du travail au sein du parquet général.

Le CNT n'a pas été consulté sur ce projet de réforme. Les premiers présidents des Cours du travail n'ont pas davantage été consultés. À la suite des contacts que j'ai, il est apparu qu'aucun accord de principe n'aurait jamais été conclu à ce sujet au sein du gouvernement.

Au cours de la réunion du Bureau exécutif du CNT du 27 juin 2023, un échange de vues approfondi a eu lieu avec une délégation des premiers présidents des Cours du travail. Le Bureau exécutif du CNT va assurer un suivi étroit de cette thématique et nous émettrons un avis dans un avenir proche. Sans vouloir anticiper sur cet avis, nous y rappellerons probablement les éléments fondamentaux principaux de nos précédents avis unanimes, ainsi qu'un certain nombre de thèmes prospectifs pour l'avenir, comme l'élargissement des compétences des tribunaux du travail.

De zesde reden voor de keuze van dit thema: Haast en spoed zijn zelden goed. Dat geldt zeker voor sociaal overleg. Dit is een democratisch proces, gebaseerd op analyse, mandaten, terugkoppeling en vertrouwen. Ik zal dit illustreren aan

de hand van de werking en resultaten van de NAR. Maar dit geldt evengoed voor de sectorale paritaire comités en de regionale sociaaleconomische raden.

De Nationale Arbeidsraad is paritair samengesteld uit de meest representatieve interprofessionele federale organisaties van werknemers en werkgevers. De werkgevers vertegenwoordigen in de NAR de privésector en dit zowel profit als social profit.

De NAR wordt beheerd door de sociale partners en die nemen die taak zeer ter harte.

Belangrijk is dat de NAR niet alleen een ruime adviesbevoegdheid heeft over alle thema's inzake arbeid, werk en sociale zekerheid op federaal vlak, maar ook dat de sociale partners in de NAR nationale en interprofessionele cao's voor de privésector kunnen sluiten. Deze cao-bevoegdheid op interprofessioneel vlak, is vrij uniek in zowel EU als internationaal perspectief.

De NAR werkt in nauwe samenhang met de Groep van 10. De G10 is samengesteld uit de top van de sociale partners. Maar ook bij uitblijven van akkoorden binnen de G10 en zelfs bij sociale conflicten op nationaal of multi-sectoraal vlak, blijft het overleg in de NAR verder functioneren en dit op bijna dagelijkse basis. Zeer belangrijk is onze samenwerking met de federale instellingen voor sociale zekerheid. De sociale partners zijn aanwezig in hun beheerscomités en dat verzekert ook de samenhang.

De NAR werkt ook nauw samen met heel wat federale overheidsdiensten en beleidscellen. Voor thema's die ook een economische dimensie hebben, zoals de pensioenen, mobiliteit en duurzame ontwikkeling, werken we nauw samen met onze zusterinstelling de CRB. Er zijn ook meerdere keren per jaar vergaderingen op het niveau van de secretariaten met de regionale sociaaleconomische raden. Ik heb ook informele contacten met hun voorzitters of secretarissen.

De federale sociale partners zijn ook zeer actief op EU en internationaal vlak. Dat vergemakkelijkt ook de doorstroming van informatie van nationaal naar EU en internationaal niveau en omgekeerd zoal over de debatten rond de toekomst van het werk. De NAR heeft een permanente werkgroep EU en een commissie ILO. De NAR is het "focal point" voor IAO/OIT/ILO-materies.

Volgens de spelregels van de EU en internationale organisaties van sociale partners kunnen enkel federale sociale partners lid zijn: niet de regionale organisaties van werkgevers of vakbonden.

Uit het zopas gepubliceerde activiteitenrapport 2021-2022 van de NAR blijkt dat de federale sociale partners in die periode 27 nationale collectieve arbeidsovereenkomsten sloten en 156 adviezen en rapporten goedkeurden (waarvan meer dan 80% eenparig). Sinds januari 2023 volgden er nog 12 nationale cao's en 37 adviezen en rapporten (meer dan 90% eenparig)².

De werkdruk, uitgedrukt in uitgebrachte adviezen, besprekingen en onderhandelingen, is tijdens en na corona meer dan verdubbeld in vergelijking met de jaren voordien. Daar zijn meerdere verklaringen voor:

Ten eerste hebben de Belgische sociale partners tijdens corona achter de schermen vanaf dag 1 een belangrijke rol gespeeld. Dit in tegenstelling tot onze buurlanden.

Ten tweede, toen de beheersing van de corona pandemie in de goede plooi begon te vallen, lanceerde de Vivaldi-regering de uitvoering van haar sociaaleconomische agenda waarbij ze terecht beroep deed op de sociale partners. Sommige ministers, met de minister van sociale zaken op kop, hanteren soms onrealistisch korte adviestermijnen.

Op een aantal belangrijke aspecten bleek de richting die de regering uitwilde niet zo eenduidig en wenste ze tegelijkertijd zeer snel te handelen over zeer complexe aspecten van de arbeidsrelatie zoals platform werk, de-connectie en individueel recht op vormingsdagen die soms verder gaan dan wat is voorzien bij cao. Dit resulteerde in een verdeeld advies over de zogenaamde arbeidsdeal. In Zweden nam de landing van de tripartite arbeidsdeal 4 jaar in beslag. Sociaal overleg vergt een proces van mandaten waarin gedegen en democratische terugkoppeling naar de leden fundamenteel zijn. Dat is dus anders dan een advies vragen aan de Raad van State of een drukingsgroep.

Ten derde had de EU in 2019, net voor de pandemie, belangrijke sociaal-economische richtlijnen goedgekeurd die omzetting vereisten. Denken we maar aan de richtlijnen over combinatie werk en privéleven, zekere en transparante arbeidsvoorwaarden, klokkenluiders en herstructureringen.

² <https://cnt-nar.be/nl/highlight/activiteiten-rapport-2021-2022>
<https://cnt-nar.be/nl>
<https://cnt-nar.be/fr>

Uiteindelijk wisten we over de omzetting grotendeels eenparige standpunten te bereiken. Het resulteerde in september 2022 ook in een aantal interessante maar alsnog te weinig gekende cao's. Ik kom hierop terug.

De medewerkers van sociale partners en van het secretariaat van de NAR deden hun uiterste best maar we gingen te vaak in overdrive in termen van werkdruk. Dat tast hun capaciteit aan.

Ten zevende. Sociaal overleg werkt vaak in discretie. Maar éénmaal er resultaten zijn mogen die wel gezien en gekend worden en is er geen reden om die dood te zwijgen.

Ik zou de toegevoegde waarde van sociaal overleg in termen van evenwichtige, kwalitatieve en bij momenten innovatieve en toekomstgerichte regels willen illustreren met enkele voorbeelden. Het gaat om voorbeelden die relevant zijn in het debat rond de toekomst van het werk.

De cao 162 van 27 september 2022 tot **invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden** in uitvoering van een ruimere EU-Richtlijn van 2019 beperkt zich niet tot het louter instellen van een individueel recht van de werknemer om aan de werkgever een vraag te stellen met de verplichting voor de werkgever om daar gemotiveerd op te antwoorden. De impact zou dan beperkt zijn tot een louter formeel 1 op 1 pingpong spel waarin de werkgever gewoon zou kunnen stellen dat er geen andere flexibele werkregeling voorhanden is. De cao voorziet echter om via het sociaal overleg op ondernemingsvlak alsnog te voorzien in flexibele werkregelingen rekening houdende met de mogelijkheden in de onderneming, die van de collega's en de noden van de betrokken werknemer(s). Dit is ook een concreet voorbeeld hoe collectieve regelingen individuele aspiraties kunnen faciliteren. Dat is een toekomstgerichte benadering.

De cao 162 voorziet ook in een genuanceerd systeem van vergoeding bij ontslag namelijk een vork tussen 4 en 6 m vergoeding. Het begeleidend advies 2.315 bevat tevens bijkomende duiding bij de toepassing van de vork.

De beperking van **opeenvolgende dag contracten voor uitzendarbeid** is deel van Nar-cao 108.

Uitzendarbeid is in de feiten een belangrijke springplank voor de integratie op de arbeidsmarkt en dit niet alleen voor jongeren maar ook voor anderen die om de een of andere reden niet of niet meer actief zijn op de arbeidsmarkt.

De cao 108 poneert het principe dat het gebruik van opeenvolgende dag contracten (ODC) een uitzondering om economische redenen moet zijn en geen businessmodel op zich kan zijn om de productie/ diensten in een bedrijf te garanderen. Uit de monitoring, op basis van RSZ-data, bleek dat het in de cao overeengekomen engagement tot daling van de dag contracten onvoldoende gerealiseerd werd. Na langdurige besprekingen werkten de sociale partners in het NAR-advies 2.310 van 19 juli 2022 een innovatief systeem uit om overdreven beroep op opeenvolgende dag contracten voor uitzendarbeid te ontmoedigen. Het basisprincipe is: een specifieke bijdrage aan de RSZ waarvan het bedrag progressief toeneemt met het gebruik van opeenvolgende dag contracten. Dit systeem zou natuurlijk niet mogelijk zijn indien we niet zouden beschikken over de digitalisering van de RSZ. Spijtig genoeg beschikte de RSZ over onvoldoende financiële middelen om alle aspecten van het advies van de NAR direct uit te rollen.

De verdere **digitalisering van de SZ** is belangrijk. Op dit ogenblik werkt de RSZ, op basis van middelen uit het corona-herstelfonds, aan een versterking van de digitalisering (digitalisering 0.3). Sociale partners in de RSZ en NAR zijn hierbij betrokken.

Een goede **samenhang tussen arbeidsrecht, arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid** is van groot belang voor het evenwichtig uitwerken van de combinatie flexibiliteit en zekerheid. Het gaat hierbij overigens niet alleen over de aangifte aan de RSZ maar ook “design” van werkloosheidsuitkeringen en ziekte-uitkeringen. Verdere regionalisering van deze materies of asymmetrisch beleid dreigen dan ook deze samenhang en dus effectiviteit van de combinatie flexibiliteit en zekerheid aan te tasten, minstens zwaar te compliceren.

De cao 164 over de **fietsvergoeding** van 24 januari 2023 sluit aan bij het ruimere thema van transitie naar een CO2 arme economie en houdt dus verband met de toekomst van arbeid. De cao 164 houdt op gesofisticeerde wijze rekening met de afspraken in sectoren en ondernemingen. Aan de cao gingen aanbevelingen van de NAR vooraf in 2005 en 2019 aan sectoren en ondernemingen om meer duurzame vervoersmodi te voorzien voor het woon-werkverkeer met inbegrip van de fietsvergoeding.

Na een gedetailleerde analyse van CRB en NAR in 2022 bleek dat de grote meerderheid van de sectoren en ondernemingen voorzien in een vergoeding voor het woon-werkverkeer per fiets maar dat er nog hiaten waren. De regering wenste echter een minimale uniforme vergoeding voor alle sectoren en ondernemingen

waardoor cao's met lagere vergoedingen opzij zouden geschoven worden. Dat zou een zware inbreuk betekend hebben op de autonomie van cao-partijen en m.i. niet verenigbaar met de fundamentele ILO-conventie 98 over collectieve onderhandelingen en het Europees Sociaal Handvest. De hiërarchie van de sociale rechtsbronnen, voorzien in de wet van 1968 op de cao's en PC, moet immers impliciet aangevuld worden met de voorrang van direct werkende EU en internationale regels.

Cao 164 is een suppletieve cao: ze doet geen afbreuk aan fietsvergoedingen afgesproken bij cao ongeacht het bedrag.

Het bedrag van de fietsvergoeding per gereden km bedraagt in 2023 0,27 euro maar is geïndexeerd. De cao houdt rekening met de combinatie van vervoersmodi.

Omdat we momenteel met een zogenaamde nul loonnorm (behoudens index) moeten rekening houden vragen sociale partners de uitvoering van een compensatiemechanisme voor de betrokken werkgevers zoals toegezegd door de federale regering.

Voor de volledigheid: Ik heb niet de tijd om in te gaan op het **mobilitetsbudget** maar de vereenvoudigde versie ervan die in 2022 het licht zag, was gebaseerd op eenparige voorstellen van sociale partners in NAR en CRB. Het schijnt dat het mobilitetsbudget meer en meer ingang krijgt.

Sociale verkiezingen (SV) zijn een intense periode voor zowel sociale partners, inspectiediensten, de FOD WASO, HR-departementen en hun raadgevers in ondernemingen alsook de arbeidsgerechten. De organisatie van de SV om de 4 jaar kan terugvallen op een solide regelgeving en praktijk die kan bogen op stevige evaluaties na iedere sociale verkiezing en een grondige voorbereiding van de volgende verkiezingen.

De NAR bracht op 20 december 2022 een omvattend eenparig advies uit over de evaluatie van SV van 2020 en de voorbereiding van die van 2024. We konden hierbij rekenen op de gewaardeerde inbreng van de FOD WASO die knelpunten en mogelijke verbeterpunten in kaart bracht. Ook de rechtspraak kwam hier aan bod.

Op die manier verbeteren we de wetgeving "future proof" op basis van gedegen evaluatie, analyse en democratische besluitvorming.

De **re-integratie van langdurig zieke werknemers** in de wereld van het werk is een bijzonder actueel thema in de media en het beleid maar nieuw is het allerm minst, toch niet voor de sociale partners. De NAR bracht op 25 september 2018 het baanbrekende advies 2.099 uit over vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem - Evaluatie en voorstellen in verband met de reglementering inzake re-integratie.

Dit advies was het resultaat van langdurige besprekingen vanaf 2016 in een ruim overlegplatform "Return to Work" waarbij ook arbeidsartsen, preventiediensten, RIZIV, regionale diensten en actoren betrokken werden. Door de lange regeeringscrisis in 2019-2020 en door corona liet de uitvoering ervan op zich wachten. De regeringsverklaring van de Vivaldi-regering nam zich voor om deze problematiek ter harte te nemen en verwees naar de uitvoering van het NAR-advies 2.099. De federale ministers van werk en sociale zaken hebben inderdaad concrete voorstellen uitgewerkt en aan de NAR voorgelegd.

In de media werd echter de communicatie overheerst door 1 punt: dat de sociale partners samen tegen sancties waren voor werkgevers die teveel langdurig zieken hebben en voor zieke werknemers die niet zouden meewerken met de re-integratie. Sociale partners waren onder meer van mening dat sancties pas kunnen als blijkt dat dit nodig is na evaluatie van de maatregelen. Overigens blijkt uit de inmiddels beschikbare gegevens rond de responsabiliseringsbijdrage voor werkgevers dat het vooral gaat om gezondheidssectoren die al te kampen hebben met personeelstekorten en burn-out, zeker na corona.

Op dit ogenblik werkt de NAR overigens aan een instrument rond **preventie van burn-out** gebaseerd op een methodologie uitgetest in NAR-projecten rond burn-out. We werken ook aan een instrument rond **collectieve preventie** t.a.v. langdurig ziekte en re-integratie.

Als laatste voorbeeld: de sociale partners in de NAR hebben ook oog voor de **versterking van de toepassing van wetgeving en cao's in de praktijk**. Er zijn de periodieke adviezen over de prioriteiten en actieplannen van SIOD en over de werking en middelen van de verschillende inspectiediensten in lijn met de ILO-conventie N°81 over arbeidsinspectie. Er zijn adviezen over het sociaal strafwetboek, en over grensoverschrijdende tewerkstelling via onder meer detachering. Recentelijk waren er adviezen over de tewerkstelling van werknemers uit niet EU-landen en de verbetering van de effectieve toepassing van sociale rechten

van lokaal tewerkgesteld personeel in de vele ambassades en diplomatieke missies in Brussel. Brussel herbergt een recordaantal van dergelijke missies met in totaal 2.500 lokaal tewerkgestelde personeelsleden.

- Baseline van deze voorbeelden: het sociaal overleg constructiever en productiever werkt dan de eerder negatieve perceptie die erover circuleert. Dat neemt niet weg dat het sociaal overleg op een aantal punten beter kan presteren.

Ten achtste: digitalisering en technologie zijn van toenemend belang in onze samenleving en dus ook in de wereld van het werk in al zijn dimensies. De verdere uitrol van digitalisering is niet alleen beperkt tot de sociale zekerheid maar is ook significant voor het arbeidsrecht, arbeidsverhoudingen, de toepassing en de afdwinging van rechten.

De Belgische sociale partner hebben inzake technologie en digitalisering altijd een realistisch positieve houding aangenomen: het benutten van de voordelen en het minimaliseren van de negatieve aspecten. Hierbij houden ze rekening met EU-wetgeving zoals inzake privacybescherming en EU-kaderakkoorden zoals telewerk en digitalisering.

Ze hebben ook oog voor de digitale kloof en dit zowel bij sommige werknemers, werkgevers, sociaal verzekerden en in de sociale bijstand.

Sociale partners in de NAR sloten over technologie, digitalisering en privacy al meerdere cao's.

Ondanks het eenparig rapport van NAR en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven 2017 over digitalisering en deeleconomie, is **platform werk** momenteel een van de moeilijkste thema's in het overleg. De NAR heeft geprobeerd om in de eerste helft van 2021 een aantal principes en krachtlijnen van een mogelijk akkoord te distilleren. Dit was uiteindelijk niet succesvol om meerdere redenen met inbegrip van tijdsgebrek wegens het nakende politieke initiatief in het kader van de zogenaamde arbeidsdeal, de grote verscheidenheid aan platforms en onzekerheid over de uitkomst van hangende geschillen bij de arbeidsgerechten.

Feit is dat de discussie over het wetsontwerp in de regering op het punt van platformwerk maanden heeft aangesleept.

Blijkbaar heeft de wet van 3 oktober 2022 de discussies nog niet beslecht. De Administratieve Commissie Arbeidsrelaties zou gevat zijn met meerdere vragen voor adviezen in toepassing van de wet van 3 oktober 22. Ook blijft er grote

onduidelijkheid over het zogenaamde niemandsland statuut: het peer to peer verschijnsel dat enkel fiscaal geregeld is. Ook inzake de arbeidsongevallenverzekering blijft er een lacune op dat vlak. Dat zal waarschijnlijk niet opgelost worden door een arbeidsongevallenverzekering voor zelfstandigen waarvan enkel het principe vervat zit in de wet van 3 oktober 2022. De Hoge Raad voor Zelfstandigen heeft inmiddels een advies uitgebracht.

Op EU-vlak heeft de Europese Commissie een wetsvoorstel ingediend over platforms en lopen de discussies bij het EP en de Raad. De eerste lezing is inmiddels afgerond. Vraag is wat het eindresultaat zal zijn.

Ik vind het wel spijtig dat de nieuwe Belgische regeling inzake platform werk geregeld werd via de arbeidsrelatiewet. De arbeidsrelatiewet was gebaseerd op een consensus en geïnspireerd door een belangrijke ILO-aanbeveling.

De arbeidsrelatiewet is van groot belang om ons te behoeden voor een indigestie aan zelfstandigen zonder personeel, zoals in Nederland die eigenlijk schijnzelfstandigen zijn.

We kunnen ons op dit punt geen avonturen veroorloven. Ik roep ook op tot de grootste omzichtigheid indien er zou geraakt worden aan bv. de wet op de cao's en PC's van 1968 zoals het pleidooi van sommigen inzake het voorzien in de mogelijkheid voor het sluiten van cao's voor zelfstandigen. Je dreigt hiermee het stelsel van cao's te ontwrichten.

Slotbeschouwingen met het ook op de EU en internationale context

We hebben fundamentele waarden en principes waarop we kunnen terugvallen. Die zijn niet alleen verankerd in de grondwet en nationale wetten en cao's maar ook in ILO en EU- normen en referentiekaders.

Vele van de 15 principes van de aanbeveling van EU Raad van Ministers van 12 juni 2023³ over collectieve onderhandelingen en ruimere sociale dialoog sluiten aan bij de aspecten die ik tot nog toe overliep⁴.

³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10606>

De aanbeveling bevat de bouwstenen en principes om de EU Pijler van Sociale Rechten verder te concretiseren inzake sociaal overleg (principe 8 van de Pijler). De Pijler is op zich geen juridisch afdwingbare tekst maar is wel een belangrijke politieke verbintenis. Bepaalde aspecten van de aanbeveling zijn echter ook bindend vertaald in de richtlijn 2022/2041 van 19 oktober 2022 over toereikende minimumlonen in de EU.

⁴ COM/2023/40 definitief

Punt 2 van de aanbeveling schrijft expliciet voor om **sociale partners beter te betrekken bij concipiëren en uitvoeren van beleid en de EU zal dit effectief opvolgen.**

Ondanks de goede wil van heel wat beleidsmensen om sociaal verleg ter harte te nemen, blijkt de politiek realiteit, onder meer door tijdsdruk en de waan van de dag, soms anders uit te draaien en dit op alle beleidsniveaus. Tijdens mijn loopbaan bij de ILO heb ik wel vastgesteld dat bv. eerste ministers echter ongeacht hun politieke kleur, eerder vroeg dan laat het belang van goede betrokkenheid van sociale partners erkennen. Voor België verwijs ik onder meer naar de bijdrage van Guy Verhofstadt in het afscheidsboek van vorig ACV-voorzitter Luc Cortebeek. Verhofstadt onderlijnt daarin het belang van sociaal overleg en het Rijnlandmodel⁵.

Punt 6 van de aanbeveling heeft het over het **bevorderen van vertrouwen in en tussen sociale partners (N° 6).**

Dit is zeer belangrijk.

Dat is geen gemakkelijke en dient bewezen te worden in de dagdagelijkse realiteit. Het intersectorale niveau heeft het moeilijker om mandaten te bekomen van sectoren, regio's en sub regio's. Wanneer overheden over bepaalde zeer belangrijke thema's toch wetgeving doordrukken dan kan dit een negatieve invloed hebben op het vertrouwen en bijdragen tot radicalisering en de responsabilisering. In Zweden drukte in de jaren negentig de toenmalige linkse regering wijzigen door aan de spelregels waarvan de werkgevers vonden dat ze ingingen tegen gemaakte sociale akkoorden. De sfeer tussen Zweedse sociale partners was jarenlang vertroebeld.

We hebben ook in België in de laatste decennia ook enkele voorbeelden van dergelijk overheidsingrijpen en dit door regeringen van verschillende politieke samenstelling.

Sociale partners moeten alert blijven en nieuwe sociaaleconomische en technologische ontwikkelingen op de voet volgen om mogelijke negatieve gevolgen te minimaliseren en positieve mogelijkheden te maximaliseren. Dat geldt zowel voor AI als voor de relatie tussen collectieve kaders en de individuele aspiraties

⁵ Working on a dream, p. 279

van werkenden in diverse statuten. Wijzigingen aan belangrijke regels moeten goed doordacht zijn en niet meesurfen met de waan van de dag.

L'avenir du travail n'est pas un élément prédéterminé, sur lequel nous n'aurions aucune prise. L'avenir du travail est ce que nous en faisons nous-mêmes. Les institutions et les choix politiques posés y contribuent. L'implication des partenaires sociaux, dans toutes ses facettes et tant au niveau bipartite que tripartite, est déterminante pour façonner l'avenir du travail.