

Inspraak van het lid in het VBO

door Wilfried BEIRNAERT

Bestuurder-Directeur-generaal

Hoe democratisch is de besluitvorming in het VBO? Het proces van besluitvorming is de weerspiegeling van de structuur van het VBO. Hoe representatief is die structuur? Hoe kan een organisatie die als sociale partner optreedt en dus zijn trui moet nat maken op het veld, in haar besluitvorming efficiëntie en democratie verzoenen? Op welk veld moet een sociale partner spelen? Drukkingsgroep of verdrukkingsgroep? Democratische uitwas of democratisch relais?

Structuur van het VBO

Het VBO heeft een piramidale structuur. Het overkoepelt 36 sectororganisaties die op hun beurt 30.000 individuele ondernemingen als lid hebben. Sommige sectororganisaties zijn op hun beurt een koepel voor groeperingen van subsectoren en subregionale deelorganisaties waarvan het individueel bedrijf lid is. Het meest uitgesproken voorbeeld is de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf met 24 regionale kamers en 18 beroepsfederaties.

Hoe representatief zijn de 30.000 VBO-leden voor het Belgisch bedrijfsleven? De privé-sector telt volgens de laatste RSZ-telling 5.319 werkgevers, in de juridische zin van het woord, die meer dan 50 werknemers tewerkstellen. In de realistische veronderstelling dat circa 85% lid zijn van VBO-federaties, hetzij circa 4.500, dan bestaat het lidmaatschap voor 25.500 uit KMO's. Een meerderheid hiervan vindt men onder de 25.000 privé-bedrijven met 10 tot 50 werknemers, maar in sectoren zoals bouw, drukkerijen, distributie, zijn ook talrijke kleinere bedrijven aangesloten.

Naar institutioneel gewest kan men het aantal leden in Vlaanderen op 17.000 schatten, in Wallonië op circa 8.500, in Brussel op 4.500.

Besluitvorming binnen het VBO

De besluitvorming binnen het VBO draagt de stempel van zijn structuur, m.a.w. het gaat om een getrapte besluitvorming.

Hoe komt het VBO als intersectoriële koepel tot standpunten? Het belissingsorgaan in het VBO is de Raad van Bestuur. Alle 36 sectoriële federaties, die samen het VBO vormen, hebben één stem in de Raad.

De besluitvorming binnen de Raad gebeurt bij consensus. Het betekent dat wanneer een betekenisvolle en representatieve meerderheid zich voor een bepaald standpunt uitspreekt na een debat waarin elk lid recht heeft op «inspraak, uitspraak en tegenspraak», de andere leden de patronale solidariteit laten primeren.

Betekenisvol wil zeggen een duidelijke gekwalificeerde meerderheid zonder dat hiervoor een bepaald quorum in de statuten is bepaald. Een gewone meerderheid volstaat niet. De cohesie van een organisatie is een absolute prioriteit. Een soliede meerderheid is derhalve een basisvoorwaarde voor cohesie. Unanimiteit zou integendeel de «sterilisatie» van een organisatie betekenen. Representatief betekent anderzijds dat zowel federaties met grote bedrijven als typische KMO-sectoren, zowel industriële federaties als organisaties van diensten zich in de meerderheid terugvinden. Wat als een grote «bijdrager» tot het kamp van de «protestanten» behoort? Ook dan werd de consensusregel nooit in vraag gesteld. Is het dan nooit gebeurd dat een lid voor een structurele keuze stond? De uiterste consequentie van deze consensusregel is inderdaad het uittreden uit de organisatie. Slechts één voorbeeld is mij bekend op 25 jaar.

De besluitvorming op het VBO mikt op een balans tussen efficiëntie en democratie. Als sociale partner wil het VBO een organisatie zijn die voorstellen formuleert en verbintenissen opneemt, wat meer is dan een loutere drukkingsgroep. Unanimiteit riskeert blokkering, een gewone meerderheid mist draagvlak.

Besluitvorming in de sector-federaties

De sector-federaties komen in het VBO als mandaatdragers van hun leden. Het VBO kan finaal maar zo democratisch zijn als hun besluitvorming democratisch is.

De vertegenwoordigers van de sector-federaties krijgen hun mandaat in hun statutaire organen. Hoe zijn deze samengesteld? Een paar voorbeelden: de Raad van Bestuur van Fabrimetal bvb. is samengesteld uit vertegenwoordigers van de regionale afdelingen en van de beroepsfederaties (telecommunicatie, elektrische apparatuur, automobiel, spoorwegmateriaal, enz.); de Raad van Bestuur van de Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf uit vertegenwoordigers van de regionale kamers en van de beroepsfederaties (algemene bouw-aannemers, aannemers-schilders, centrale verwarming, schrijnwerkers, enz.). Deze vertegenwoordigers worden aangeduid door de bestuursinstanties van deze groeperingen die op hun beurt op algemene ledenvergaderingen worden verkozen.

Het ganse proces start bij de «grass-roots» om uit te monden in de koepel van het VBO. Het besluitvormingsproces heeft de structuur van een getrapte democratie. De kernvraag wordt dan uiteraard die van de participatie aan het besluitvormingsproces. De bedrijfsleiders worden geconfronteerd met inflatoire agenda's zodat zij constant tussen prioriteiten moeten arbitrereren. Is de collectieve belangenbehartiging prioritair? Het is essentieel voor de democratische besluitvorming in een werkgeversorganisatie dat de standpuntbepaling op een brede basis steunt. Dit vergt een politiek van communicatie en motivering tot participatie. Dit is beslist geen simpele opdracht in een klimaat van «cocooning» en «ver-ik-king» die ook de werkgeverswereld niet onberoerd heeft gelaten.

Sociale partner: een meerwaarde met hogere eisen voor de besluitvorming

De nationale werkgeversorganisaties in West-Europa kan men schematisch volgens verschillende types indelen. Sommigen zoals de Confederation of British Industry zijn louter drukkingsgroep, anderen zoals de Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zijn bovendien sociale gesprekspartners, m.a.w. zij «konzertieren mit dem Kanzler», zetelen in sociale zekerheidsorganen. Het der-

de type is dit van de sociale partners die ook namens hun leden verbintenissen opnemen. Tot deze categorie behoort het VBO, maar ook de Franse zusterorganisatie CNPF en het Italiaanse Confindustria.

Voor een werkgeversorganisatie van het type sociale partner is de interne besluitvorming van cruciaal belang. Wanneer men namens zijn leden verbintenissen opneemt is de mandaatvorming immers een uiterst belangrijk proces.

Toen de Eerste Minister de sociale partners successievelijk in de biechtstoel riep om de paaltjes uit te zetten voor een nieuw sociaal pakt, heeft het VBO in elke fase zijn leden voluit geïnformeerd en geraadpleegd. Het VBO was gemandateerd om in een negotiatie te stappen. Anderen kozen voor de politiek van de lege stoel.

De negotiaties die uitmondde in het Centraal Akkoord van 7 december 1994 verliepen in alle discretie ver weg van de TV-camera's, de micro's en de nota-boekjes. De sociale commissie en de Raad van bestuur kregen steeds uitvoerig relaas, schaaften het mandaat bij. Nooit begaven de onderhandelaars zich op glad ijs. De Raad keurde het ontwerp van akkoord zonder «oh» of «ah» goed vermits hij de krijtlijnen reeds voordien had uitgetekend.

Sociale partners, corporatisten?

In zijn boek «de politiek voorbij» schrijft Luc Huyse dat de wereld van de bedrijven, de rechters enz. «meer dan vroeger beslissingen nemen die in wezen politiek zijn omdat zij de loop van de samenleving op bindende wijze bepalen»¹. Frans Verleyen suggereert dat het landsbeleid diskreet maar effectief in de hand wordt gehouden door de onverkozen bazen van bonden, ziekenfondsen of patroonsverenigingen². Guy Tegenbos reageert in de Standaard. «Sociale partners hebben het recht betrokken te worden bij facetten van de sociaal-economische politiek zoals het tewerkstellingsbeleid. Een democratische overheid moet daarover met hen overleg plegen. Weigert ze dit, dan bezondigt ze zich aan politisme. En dat is even erg als corporatisme, een stelsel dat teveel macht toekent aan beroepsorganisaties»³. Jacques Delors gruwelt van een politiek systeem waar de grote massa, wat men de publieke opinie noemt, direct geconfronteerd wordt met een te sterke uitvoerende macht zonder de tussengeleding van werkgevers- en werknemersorganisaties⁴.

Ik zou vooreerst een paar nuchtere en empirische vaststellingen willen maken. De tijd dat drukkingsgroepen zich konden opstellen als verdrukkingsgroepen naar wie sommige Ministers luisterden als waren zij "his master's voice" is voltooid verleden tijd en maar goed ook. Het is niet de rol van sociale partners politieke beslissingen te nemen. Terloops kan wel opgemerkt worden dat zij die kans kregen omdat het politiek niveau abdikeerde. Sociale partners zijn niet gemandateerd om politieke beslissingen te nemen.

Ik stel anderzijds in België en ook in de buurlanden het toenemend primaat vast van de politiek. Deze is het gevolg van de globalisering van de grote socio-economische dossiers - concurrentiekracht, tewerkstelling, sociale zekerheid,

1 Luc Huyse, De politiek voorbij. Een blik op de jaren negentig, p. 88.

2 Fr. Verleyen, De kleine Prins, Knack 26.10.1994.

3 «Een gok», Standaard, 23.11.1994.

4 Le Monde, 15.11.1994.

overheidsdeficit - en van de noodzakelijke convergentie tussen landen die streven naar de Europese monetaire en economische unie. De primauteit van de politiek drukt zich ook uit in de niet-mis-te-verstane distantiëring tussen vakbond en politieke zusterorganisatie.

Ik stap op met Guy Tegenbos waar hij schrijft «geen corporatisme» maar evenzeer wanneer hij waarschuwt tegen «politisme». In een systeem waarin de middengroepen worden uitgeschakeld, wordt de politiek een wijsneuzige tante, dan verschraken de «checks and balances» en verarmt de democratie door het wegvallen van representatieve relais.

Summary: The participation of the members in the Belgian employers organization VBO/FEB

The Federation of Belgian companies (VBO/FEB) is a confederation which groups 36 branch associations covering 30.000 individual firms. About 85% are small and medium-sized firms occupying less than 50 employees. The VBO/FEB is the most important exponent of the high degree of affiliation on the employers' side.

The process of decision making reflects the structure of the federation. The mandate is defined in the board of the VBO/FEB, composed by a representative of each branch association. This representative holds his mandate on the basis of the deliberations held in the elected board of his association. The guiding principle is consensus, which is not synonymous of unanimity. When a consistent and representative majority emerges from the debate, the members holding another opinion join that majority in a spirit of employers' solidarity. The decision making process aims in this way to combine efficiency and democracy. This is particularly important for the VBO/FEB, as that organisation not only acts as a lobby but also as a social partner able to conclude agreements.

In the Belgian system, social partners are consulted by the authorities, because of their representativeness. It must however be clear that they may not interfere with the political decisions which in our democratic system rest with government and parliament.