20 JAAR BESTUURSOVEREENKOMSTEN

Dames en heren,

Vandaag treedt de GDPR in werking. Maar daarvoor bouwen we vandaag hier geen feestje. Tenzij GDPR zou staan voor Gemeenschappelijke Doelstellingen Prima Realisaties. Want dan zijn we wel van de partij. Gedurende 20 jaar hanteren alle openbare instellingen van sociale zekerheid eenzelfde governancetool: de bestuursovereenkomst. En dat instrument willen we vandaag in de kijker plaatsen. Analytisch en kritisch. Retrospectief en prospectief.

Een oosters spreekwoord zegt: “naar het verleden kijken is één oog verliezen, er niet naar kijken is beide ogen verliezen”.

Het is dus van belang even stil te staan bij de genese ervan. Hoe en in welke context zijn de bestuursovereenkomsten ontstaan? Wat is de betekenis, het belang en het nut ervan? Welk impact had dit op de werking van de openbare instellingen van sociale zekerheid maar vooral op de dienstverlening aan de sociaal verzekerden? Zijn er effecten op het paritair beheer ? Vele vragen waar we deze ochtend een antwoord op zoeken.

Deze namiddag houden we de blik op het buitenland en op de toekomst gericht en willen we nagaan hoe we de bestuursovereenkomsten kunnen benchmarken in een internationale context. We willen ook de verschillende actoren (beleid, sociale partners, de OISZ zelf en de controlerende instanties) uit hun tent lokken om hun visie te geven op de verdere ontwikkeling van de bestuursovereenkomsten. Ook de Minister van Sociale Zaken zal haar standpunt toelichten en hopelijk een aantal accenten leggen voor de volgende generatie van bestuursovereenkomsten.

Maar laat ons even terugkeren naar de bron. Het is interessant nog eens het verslag aan de Koning bij het K.B. van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid ter hand te nemen.

Nous pouvons lire ce qui suit dans l'arrêté. "Il est primordial que la sécurité sociale tienne compte des évolutions au niveau social si elle veut continuer à protéger de grands groupes de population contre des risques sérieux de la vie tels que la maladie, les handicaps, le chômage ou la pauvreté. Cependant, la réponse de la sécurité sociale doit être fonctionnelle et efficace; sinon, elle remet en question sa faisabilité et son existence. La réponse ne sera fonctionnelle et efficace que si un nouveau cadre de travail est rapidement offert aux parastataux qui sont chargés de déterminer, de payer et de contrôler les allocations de la sécurité sociale et de percevoir des cotisations en vue de son financement, et ce dans le cadre d'une gestion paritaire qui est renforcée et responsabilisée. [...] Les parastataux doivent avoir la possibilité de développer une culture de management renouvelée qui leur permet d'assumer la responsabilité précitée. [...] C'est la raison pour laquelle cet arrêté royal introduit la technique des contrats d'administration. [...] Elle constitue un outil de gestion et implique une plus grande autonomie des services publics ainsi qu'une certaine intégration de la préparation et de l'exécution de la gestion. Ces contrats d'administration ont uniquement trait à la gestion des organismes et non au contenu des programmes sociaux."

Le rapport énumère ensuite les principaux avantages des contrats d'administration : une gestion plus efficiente par l'organisme, une prise de conscience accrue du coût, une plus grande satisfaction dans le travail, des processus décisionnels plus rapides, une capacité de décision suffisante, des possibilités de sanctions positives sur la base des mérites, une souplesse sur le plan financier et budgétaire.

L'arrêté royal du 3 avril 1997 créait également le Collège des institutions publiques de sécurité sociale conçu comme un organe de conseil et de coordination pour les matières qui concernent la gestion, la politique en matière de personnel et le fonctionnement des institutions publiques de sécurité sociale. . Aujourd'hui, nous dressons le bilan de 20 années de contrats d'administration à l'initiative de ce Collège. Il y a plus de dix ans - le 14 avril 2005 pour être précis - nous avions déjà réalisé une première évaluation intermédiaire lors d'un colloque.

Wellicht kennen sommigen onder u wel het gevleugeld woord van Bill Gates die ooit stelde: “People overestimate what can be done in one year. On the other hand they underestimate what can be realised in ten years”. En zeker in twintig jaar zou ik eraan toevoegen.

In die periode hebben zich externe en interne belangrijke verschuivingen voorgedaan. Extern werden de instellingen van sociale zekerheid geconfronteerd met copernicaanse, staatkundige, economische, technologische en sociologische evoluties.

We hebben gepoogd met de instellingen van sociale zekerheid op deze uitdagingen een dynamisch antwoord te geven. Soms hebben we aan de alarmbel moeten trekken om lineaire maatregelen om te buigen die de goede uitvoering van de sociale zekerheid in het gedrang dreigden te brengen.

Bestuursovereenkomsten op zich zijn geen wondermiddel. Als dergelijke overeenkomsten zouden opgevat worden als een louter administratieve verplichting zullen zijn hun doel niet bereiken.

 Op basis van mijn eigen ervaring kan ik stellen dat de invoering van bestuursovereenkomsten een onomkeerbaar veranderingsproces heeft in gang gezet. De bestuursovereenkomsten zijn geen statisch gegeven maar wel een bron van dynamiek. Zij zijn een onmisbaar instrument van sturing van onze instellingen, gebaseerd op het noodzakelijke overleg. Zij zijn een oriëntatie voor medewerkers en maximaliseert hun betrokkenheid. Bestuursovereenkomsten moeten ingebed zijn in een strategie voor de toekomst met aandacht voor continuïteit. Het dwingt eenieder die bij de uitwerking van de bestuursovereenkomst betrokken is een schets voor de toekomst te tekenen.

In die zin zijn de bestuursovereenkomsten ook een kompas: een kompas voor coöperatie, voor kwaliteit en voor klantvriendelijkheid vroeger, nu en in de toekomst.

Ik dank u.