

# ARITAKE-WILD

Gezamenlijk werkprogramma 2009-2010  
van de Europese sociale partners

Gezamenlijk onderzoek naar herstructurering in de EU  
Eindfase

Nationaal dossier

## België

Brussel

14 oktober 2009

Auteur van het dossier: Valeria Pulignano

Uitgegeven door: Alan Wild,

December 2009



Gezamenlijk werkprogramma 2009-2010  
van de Europese sociale partners

Gezamenlijk onderzoek naar herstructurering in de EU - Eindfase

Nationaal dossier

België

Brussel

14 oktober 2009

## INHOUD

Inleiding en achtergrond	3
Deel een:	
Een macro-economisch overzicht en herstructureringstrends in België	5
1 Macro-economische indicatoren	5
2 Aard en omvang van de herstructurering in België	26
Deel twee:	
De rol van de Belgische sociale partners in de herstructurering	
1 Sociale partners en sociaal overleg in België	39
Deel drie:	
Casestudy's	51
1 Toeleveranciers van VW in België.....	51
2 DAF Trucks.....	51
3 La Poste/De Post.....	52

Gezamenlijk werkprogramma 2009-2010  
van de Europese sociale partners

Gezamenlijk onderzoek naar herstructurering in de EU – Eindfase

Nationaal dossier

België

Brussel

14 oktober 2009

### Inleiding en achtergrond – doel van het nationale dossier

Dit rapport over de rol van de Belgische sociale partners in de herstructurering kwam tot stand op basis van een eerste ontwerpversie die met de nationale sociale partners werd besproken tijdens een seminar dat in Brussel werd gehouden op 14 oktober 2009. Het Belgische nationale seminar was het 25e in een reeks nationale seminars die in de lidstaten van de Europese Unie georganiseerd worden in het kader van het gezamenlijke werkprogramma van de Europese sociale partners. Het rapport werd opgesteld door de daartoe aangewezen externe expert voor België, Dr. Valeria Pulignano, die zich daarbij liet bijstaan door de expert en coördinator voor het project, de heer Alan Wild.

Het document wordt voorgesteld als een “expertiserapport”. Het geeft de visie weer van de consultants die eraan hebben gewerkt. Het is geen weerspiegeling van de visie, individueel of gezamenlijk, van de Belgische sociale partners of van de vertegenwoordigers van de ondernemingen die in de casestudy's aan bod komen, noch van de Europese sociale partnerorganisaties die er de opdracht toe hebben gegeven.

De hoofddoelstelling van het rapport is bij te dragen tot de totstandkoming van een synthesedocument dat een vergelijking maakt tussen de rol die de verschillende sociale partners spelen in de herstructurering in de EU-lidstaten. Het uiteindelijke doel is om daar de nodige lessen uit te trekken voor de toekomst en om mee vorm te geven aan de activiteiten en prioriteiten van de sociale partners in Europa op dit vlak. Het informeert de lezers eveneens over de rol die de Belgische sociale partners spelen in de economische herstructurering op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau.

Aan het eind van het project zullen gelijkaardige nationale rapporten opgesteld en besproken zijn door de sociale partners in de EU-lidstaten. De bedoeling is om te komen tot een algemeen discussiedocument over de rol van de sociale partners in de herstructurering in elk land van de Europese Unie, een document dat dan tijdens een seminar in Brussel in januari 2010 besproken zal worden door vertegenwoordigers van de sociale partners uit de hele EU.

Dit rapport bestaat uit drie delen;

- ✧ Deel een – Een macro-economisch overzicht en herstructureringstrends in België;
- ✧ Deel twee – De rol van de Belgische sociale partners in de herstructurering;
- ✧ Deel drie – Casestudy's.

Elk van deze delen werd kort voorgesteld en besproken tijdens het nationale seminar. Aan de Belgische sociale partners werd gevraagd om commentaar te geven over de accuraatheid van het rapport; om domeinen aan te geven waaraan onvoldoende of te veel gewicht werd gegeven of die over het hoofd gezien werden; en om te helpen bij het uitwerken van algemene conclusies

## Gezamenlijke studie over herstructurering in de EU, Eindfase - België

over de doeltreffendheid – op alle niveaus - van de Belgische sociale partners in het anticiperen op en beheren van de herstructurering. Dit nationale eindrapport houdt rekening met de inhoud van de vergadering, maar blijft wel een “onafhankelijk expertiserapport”.

Tot slot dient te worden genoteerd dat het uiteindelijke publiek van dit document een “niet-Belgisch” publiek is en dat de auteurs zich daarom wensen te verontschuldigen bij de nationale seminardeelnemers indien zij bepaalde details of achtergrondinformatie aanvoeren die voor de hand liggend of overbodig lijken voor Belgische lezers. Dit materiaal is echter een essentieel onderdeel van dit rapport wanneer de ruimere doelstellingen van het hierboven beschreven project vervuld moeten worden.

*Alan Wild,  
Expert-coördinator van het Project*

## Deel een – Een macro-economisch overzicht en herstructureringstrends in België

### Inleiding

België is een land met een federale structuur. Het bestaat uit drie gewesten (het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest en het Brusselse Gewest) die verantwoordelijk zijn voor territoriale aangelegenheden, en uit drie gemeenschappen (Vlaamse, Franse en Duitstalige gemeenschap) die verantwoordelijk zijn voor persoonsgebonden materie. Elke gemeenschap bepaalt zelf haar beleid inzake cultuur en onderwijs. Beleidsverantwoordelijkheid met betrekking tot milieu, huisvesting, water, energie, werkgelegenheid, economische infrastructuur en vervoer blijft een federaal gegeven. De federale overheid is eveneens bevoegd op macro-economisch gebied en inzake fiscaal beleid. Arbeidswetgeving, sociale zekerheid en de regeling van het sociaal overleg behoren eveneens tot de federale bevoegdheden.

Ook al kent het land een groot aantal culturele, economische en gewestelijke verschillen, toch was België één van de stichtende leden van de Europese Gemeenschap (de Europese Unie) en is het land een sterke voorstander geweest van regionale economische integratie. In 1999 was het één van de stichtende leden van de EMU. België is dan wel een van de kleinste lidstaten in de EU, het is toch één van de grootste handelsnaties van de wereld. Vooral zijn ligging in het hart van een zeer geïndustrialiseerde regio zorgde er mee voor dat het tot de groep van de 15 grootste handelsnaties behoort.<sup>1</sup> De haven van Antwerpen wordt beschouwd als de op één na grootste haven van Europa. In 2000 verliep 80% van alle Belgische handel via de andere lidstaten van de EU. Lidmaatschap van de EU vormde dan ook het hoogtepunt van het jarenlange ijveren van het land voor economische samenwerking. De centrale ligging en de goede infrastructuur zijn bovendien troeven gebleken voor de verdere ontwikkeling van België, dat is uitgegroeid tot distributiehoofdstad en Europese bruggenbouwer voor het zakelijke verkeer wereldwijd. België is ook een land dat historisch steeds open stond voor de oprichting van douane-unies binnen het Europese kader, samen met andere landen. Zo vormde het land in 1921 samen met Luxemburg de Belgisch-Luxemburgse Economische Unie, waarbij de munten van beide landen aan elkaar werden gekoppeld. België en Luxemburg zijn ook samen met Nederland in de Benelux-douane-unie gestapt; "Benelux" werd toen gezien als een minilaboratorium voor een ruimere Europese samenwerking.

België is lid van de OESO, een organisatie van de meest ontwikkelde geïndustrialiseerde democratieën.

### Macro-economische indicatoren

#### *Bevolking*

Van 1831 tot nu is de Belgische bevolking aangegroeid van bijna vier miljoen tot meer dan tien miljoen inwoners. Deze toename verliep constant maar wel met verschillende snelheden. In de 19e eeuw nam de bevolking snel toe door het grote aantal geboortes en het lage sterftcijfer. Tijdens de 20e eeuw viel de natuurlijke bevolkingsaan groei bijna stil. Tijdens deze eeuw kende de beweging van de bevolking een zeer grillig verloop, veroorzaakt door de babyboom van na de Tweede Wereldoorlog en door golven van internationale migratie.

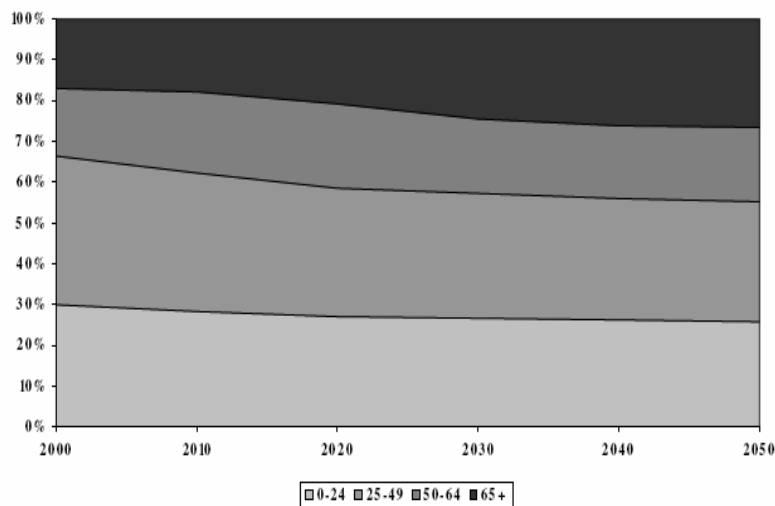
België heeft momenteel een bevolking van 10.666.866 inwoners (januari 2008). De bevolking groeide van 2005 tot 2006 aan met 0,13% en met 0,3% van 2006 tot 2007. In België worden 10,38 kinderen geboren per 1.000 inwoners; het sterftcijfer ligt op 10,27 per 1.000 inwoners. Uit deze gegevens blijkt dat België, net als de andere geïndustrialiseerde landen, voor een enorme demografische uitdaging staat. De leeftijdsstructuur van de bevolking zal volgens de prognoses een gevoelige verandering ondergaan in de eerste helft van deze eeuw. De laatste vijftig jaar blijft het aandeel van de bevolking tussen 20 en 64 jaar stabiel, terwijl het aandeel jongeren is

---

<sup>1</sup> World Factbook 2008.

teruggevallen en het aandeel ouderen is toegenomen. In 1950 was 30% van de bevolking jonger dan 20 en was 11% ouder dan 65. In 2000 was dit respectievelijk 25% en 17%. De bevolkingsprognoses in de onderstaande illustratie bevestigen deze evolutie (Figuur 1).

Figure 1 : Population by age, 2000-2050



Source : Mestdagh and Lambrechts (2003)

De verwachtingen zijn dat tegen het jaar 2050 het aantal mensen in België van meer dan 65 jaar goed zal zijn voor 26% van de bevolking (Mestdagh en Lambrechts, 2003). Dit wordt eveneens bevestigd door de studie van het Internationaal Monetair Fonds (IMF) over de vergrijzing, waarin in 2007 eveneens werd voorspeld dat de Belgische bevolking tegen 2050 met 5% zou toenemen als gevolg van immigratie, een hoger vruchtbaarheidscijfer en een hogere levensverwachting. Volgens de Europese Stichting voor de Verbetering van de Leef- en Werkomstandigheden bestond in 2007 bijna 20% van de Belgische bevolking uit niet-Belgen. (van de EU-burgers vooral Italianen en Polen – van de niet-EU-burgers in hoofdzaak Marokkanen, Turken en Subsahara-Afrikanen)<sup>2</sup>. De Belgische regering besteedde in 2005 9,1% van haar BBP aan pensioenen en 7,1% aan gezondheidszorg. Door de gestage veroudering van de bevolking wordt verwacht dat tegen 2050 de totale sociale uitgaven in aanzienlijk mate zullen toenemen indien er geen veranderingen optreden in de pensioenleeftijd. De meeste sociale uitgaven zullen daarbij gaan naar pensioenen en gezondheidszorg, die zullen toenemen met respectievelijk 3,9% tot 13,0% van het BBP en met 3,7% tot 10,8% van het BBP.

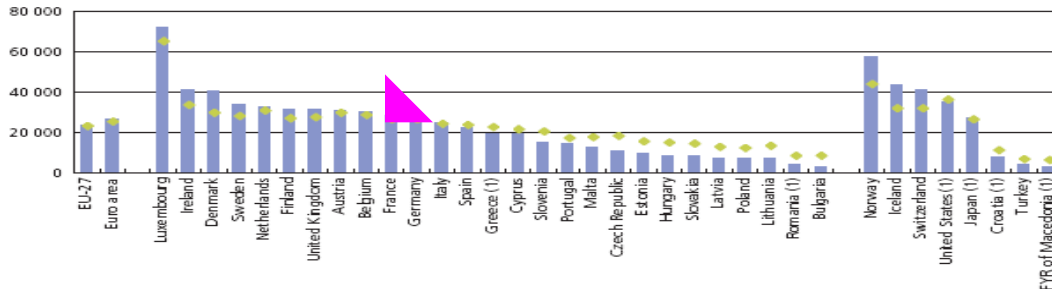
#### *Ontwikkeling van het BBP*

Met een bruto binnenlands product per capita (in constante prijzen) van 36.322,18 USD in 2008, bekleedde België de 21e plaats op de wereldranglijst (World Economic Output, 2009). Het BBP per capita is hoger dan de cijfers van zowel de EU-27 (29.200 USD) als de EU-15 (32.900 USD). Binnen de EU staat België op de negende plaats na Luxemburg, Ierland, Denemarken, Zweden, Nederland, Finland, het Verenigd Koninkrijk en Oostenrijk (Figuur 2). In vergelijking met 2007 noteerde België in 2008 een toename van het bruto binnenlands product per capita met 2,64%. In het prognosejaar 2009 wordt het BBP per capita geschat op 36.655,93 USD, of 0,92% meer dan het cijfer voor 2008.

Volgens Eurostat is de productiviteit per capita in Vlaanderen tussen 20 en 25% hoger dan in Wallonië (Eurostat, 2004).

<sup>2</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0701038s/be0701039q.htm>

**Figuur 2: BBP per capita tegen huidige marktprijzen, 2006**

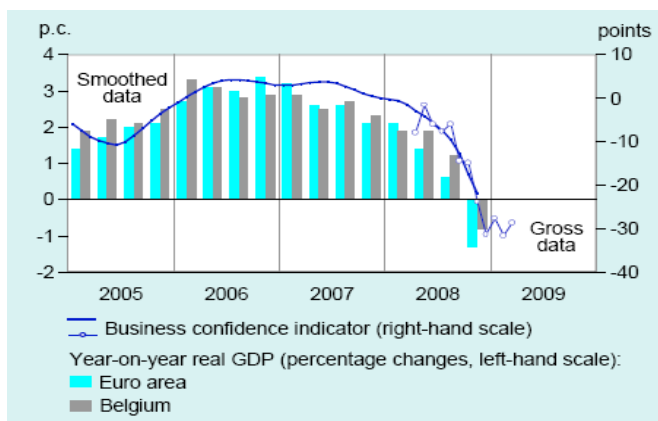


Bron: Eurostat-database (1) Schattingen

Volgens het IMF werd een groei genoteerd van het globale BBP van 1,9% in 2006, 2,8% in 2007 en 1,1% in 2008. Deze bescheiden groei is het gevolg van een beperkte binnenlandse vraag en een zwakkere buitenlandse vraag naar Belgische producten als gevolg van de sputterende economie in Frankrijk, Duitsland en Nederland. We moeten hier voor ogen houden dat België een zeer open economie heeft en één van 's werelds belangrijkste bestemmingen is voor buitenlandse investeerders. En dat zijn Luxemburg, Nederland en Frankrijk. De top drie van de belangrijkste Belgische invoerpartners bestaat uit Duitsland, Nederland en Frankrijk waardoor de economie sterk afhankelijk van de Europese handelspartners. Het land verkoopt 75% van zijn export binnen de eurozone. De jongste jaren heeft de concurrentiekracht van de Belgische export sterk te lijden gehad onder de sterker wordende euro.

De huidige wereldwijde economische crisis bezorgde de Belgische economie negatieve resultaten in het laatste kwartaal van 2008. Tussen december 2008 en december 2009 wordt een vermindering verwacht van 1,9% van het bruto binnenlands product (BBP), naast een toename van de werkloosheidsgraad van 7,1% naar 7,8%. De Centrale Bank voorspelt voor 2009 een verlies van 58.000 banen terwijl de regering voor 2009 een begrotingstekort verwacht van 3,4% van het BBP. Volgens macro-economische cijfers van de Nationale Bank van België komt er in 2009 in België een negatieve groei van het BBP (gemiddeld -2,4%) (Figuur 4). Voor 2010 wordt weer een, zij het bescheiden, groei verwacht van 0,8%.<sup>3</sup>

**Figuur 4: Groei BBP en Conjunctuurcyclusindicator**



Bron: Nationale Bank van België, nr. 43/maart 2009

<sup>3</sup> De Nationale Bank van België – Belgian Prime News, nr. 43/ maart 2009

*De rangschikking van België in globale en Europese indicatoren*

België bekleedt een vrij hoge plaats tussen de leidende economieën in de wereld en dit volgens zeer uiteenlopende indicatoren. De globale competitiviteitsindex 2007-2008 van het World Economic Forum rangschikt België op de negentiende plaats van 131 landen (na de Verenigde Staten, Zwitserland, Denemarken, Zweden, Singapore en Australië) maar vóór zeer competitieve landen binnen en buiten de Europese Unie zoals Duitsland en Finland. In vergelijking met de rangschikking voor 2006-2007 behoort België tot die landen die hun positie lichtjes hebben verbeterd.

**Tabel 1: Globale Competitiviteitsindex: vergelijking tussen 2007 en 2008**

Land/Economie	GCI 2008-2009		GCI 2007-2008	Veranderingen in plaats	
	Plaats	Score	Plaats	2007-2008 2009	2008- 2009
Verenigde Staten	1	5,74	1	→	0
Zwitserland	2	5,61	2	→	0
Denemarken	3	5,58	3	→	0
Zweden	4	5,53	4	→	0
Singapore	5	5,53	7	→	+2
Australië	18	5,20	18	→	0
<b>België</b>	<b>19</b>	<b>5,14</b>	<b>19</b>	<b>→</b>	<b>0</b>
IJsland	20	5,05	20	→	0
India	50	4,33	48	→	-2
Tsjaad	134	2,85	131	→	-3

Bron: World Economic Forum – The Global Competitiveness Report 2008-2009

Elk jaar sinds 1990 berekende het “UNPD Human Development Report” een menselijke ontwikkelingsindex (Human Development Index - HDI) die verder kijkt dan economische cijfers en een ruimere definitie geeft van welzijn en levenskwaliteit. De HDI biedt een samengestelde meting van drie dimensies van de menselijke ontwikkeling: een lang en gezond leven (gemeten aan de hand van de levensverwachting); toegang tot onderwijs (gemeten aan de hand van het alfabetisme bij volwassenen en deelname aan lager, secundair en hoger onderwijs); en een behoorlijke levensstandaard (gemeten aan de hand van de koopkrachtpariteit, het inkomen). De HDI voor België in 2005 (meest recente beschikbare gegevens) bedraagt 0,946, waardoor het land op de 17e plaats prijkt op 177 landen waarover gegevens beschikbaar zijn. Het vermelden waard is dat dit dezelfde score is als die van het Verenigd Koninkrijk en deze score zelfs iets hoger is dan die van Luxemburg (Figuur 5).

**Figuur 5: Human development index voor België (2005)**

HDI-waarde	Levensverwachting bij geboorte (jaar)	Gecombineerde globale deelname lager, secundair en hoger onderwijs – GER (%)	BBP per capita (PPP US\$)
1. IJsland (0,968)	1. Japan (82,3)	1. Australië (113,0)	1. Luxemburg (60.228)
15. Oostenrijk (0,948)	21. Finland (78,9)	13. IJsland (95,4)	13. Zweden (32.525)
16. Verenigd Koninkrijk (0,946)	22. Griekenland (78,9)	14. Zweden (95,3)	14. Finland (32.153)
<b>17. België (0,946)</b>	<b>23. België (78,8)</b>	<b>15. België (95,1)</b>	<b>15. België (32.119)</b>
18. Luxemburg (0,944)	24. Costa Rica (78,5)	16. Slovenië (94,3)	16. Australië (31.794)
19. Nieuw-Zeeland (0,943)	25. Luxemburg (78,4)	17. Libië (94,1)	17. Japan (31.267)

Bron: UNDP 2008



## Gezamenlijke studie over herstructurering in de EU, Eindfase - België

Volgens de Lissabon-indicatoren staat België tiende in Europa en haalt het een score van iets meer dan 5. Op het vlak van sociale integratie, innovatie en O&O komt België na de Scandinavische economieën zoals Denemarken, Zweden en Finland (Tabel 2).

**Tabel 2: Vooruitgang m.b.t. de Lissabon-indicatoren 2008 – rangschikking en scores van EU-landen**

Land/ economie	Uiteindelijke Index		Sub-indexen							
	Plaats	Score	Informatie aatschappij	Innovatie en O&O	Liberalis ering	Netwerki ndustrieë n	Financiële diensten	Ondernem erschap	Sociale integratie	Duurzame ontwikkeling
			Plaats	Plaats	Plaats	Plaats	Plaats	Plaats	Plaats	Plaats
Zweden	1	5,71	1	2	3	4	1	7	3	2
Denemarken	2	5,64	3	3	4	2	2	6	1	4
Finland	3	5,64	7	1	6	6	4	1	2	1
<b>België</b>	<b>10</b>	<b>5,11</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
Polen	26	3,76	26	22	25	26	25	25	26	24
Bulgarije	27	3,68	25	27	27	25	27	22	27	27
EU15		5,07								
EU 27	-	4,73								
VS	-	5,44								

Bron: World Economic Forum – The Lisbon Review, 2008

### Structuur van de economie

De Belgische economische structuur onderging de jongste decennia twee aanzienlijke veranderingen.

In de eerste plaats was er de verschuiving van het industriële centrum van Wallonië naar Vlaanderen. Meer in het bijzonder verloren de steenkoolmijnen en de zware industrie, die ervoor gezorgd hadden dat België in Europa het meest geïndustrialiseerde land werd na Groot-Brittannië, hun dominantie in de tweede helft van de 20e eeuw. In het midden van de 20e eeuw telde België nog steeds zowat 100.000 mijnwerkers. In 1983 echter ging de laatste Waalse mijn dicht en 1992 betekende ook het einde van de laatste Limburgse mijn. De staalindustrie kende diezelfde periode eveneens een sterke terugval, een gevolg van het ontstaan van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal en de daaraan gekoppelde reconversie van de Europese staalsector.

Er kwam echter een nieuwe wind aanwaaien. Naast een actieve dienstensector die goed is voor 74% van de gewestelijke bruto toegevoegde waarde en borg staat voor 77% van de werkgelegenheid in het gewest, is Wallonië vandaag gerenommeerd voor het zeer hoogstaande technische karakter van zijn producten. Waalse ondernemers hebben een indrukwekkende knowhow weten op te bouwen door zich toe te spitsen op sterk groeiende niches in sectoren zoals wetenschappen, luchtvaart, biotechnologie, micro-elektronica, nieuwe materialen en informatietechnologie. Technologiesectoren zijn goed voor 8,6% van alle werkgelegenheid in 2006. Onlangs nog nam de werkgelegenheid snel toe in de hightechproductie, vooral dan in de farmaceutische en de levenswetenschappelijke sector. Dit "innovatiestelsel" is gebaseerd op de samenwerking tussen universiteiten, onderzoekscentra en de financiële en publieke sectoren, die allemaal samen bijdragen tot de ontwikkeling en de uitbreiding van de productieve basis van het gewest. 83% van de Waalse export (mechanische, werktuigbouwkundige, chemische en

farmaceutische producten) wordt verkocht aan EU-lidstaten (Rapport "Biotech in Wallonia", 2008).<sup>4</sup>

Ten tweede evolueerde België, zoals tal van andere EU-landen, van een landbouwmaatschappij naar een industriële maatschappij, en ten slotte naar een maatschappij waar diensten de dominante activiteit zijn geworden. Vandaag werkt bijna 60% van alle werknemers (het equivalent van bijna 72% van alle ondernemingen) in de dienstensector en net geen 25% (equivalent van bijna 28% van alle ondernemingen) is tewerkgesteld in de industrie die goed is voor bijna 25% van de toegevoegde waarde. De grootste dienstverlener is de financiële sector, waarbij Brussel kan bogen op een lange bankierstraditie, een gerespecteerde beurs die deel uitmaakt van Euronext, en een ruime waaier van verzekerings, leasing- en investeringsmaatschappijen waaronder de grote financiële dienstengroepen zoals Fortis en KBC. De gezondheidssector is eveneens een belangrijke motor geweest voor de groei en de ontwikkeling van het Brussels gewest, met meer dan 3.000 ondernemingen en ongeveer 70.000 jobs. Wat de verwerkende nijverheid betreft, verdient de automobielsector zeer zeker een vermelding. België is immers de thuisbasis van een grote Volkswagen-fabriek en het hoofdkwartier van Toyota Motor Europe is er gevestigd. Net als de verkoop-, marketing- en logistieke kantoren van Daimler en de operationele vestigingen van Ford Europa en zijn filiaal Volvo.

Landbouw vertegenwoordigt vandaag om en bij de 1% (Tabel 4). **De kleinhandel** en het toerisme nemen een steeds groter percentage in van het BBP van het land, terwijl financiële diensten blijven groeien en steeds meer buitenlandse investeringen aantrekken. België is de thuisbasis van een aantal internationale ondernemingen, zoals de (petro-)chemische industrie met basis in Antwerpen (bijv. Total, ExxonMobil, BASF, Bayer). De meeste sectoren van de Belgische economie worden gedomineerd door buitenlandse bedrijven. Zo controleren Amerikaanse softwareproducenten bijna 40% van de Belgische markt. Ondernemingen zoals Compaq, Dell en IBM domineren de pc-markt. In de metaalsector werkt 70% van de werknemers in dienst van een buitenlandse firma.

**Tabel 4: Structuur van de Belgische economie (% van totale toegevoegde waarde)**

	1970	1980	1995	2003	2010
<b>Landbouw</b>	<b>4,2%</b>	<b>2,6%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,3%</b>
<b>Industrie</b>	<b>43,7%</b>	<b>36,9%</b>	<b>29,5%</b>	<b>25,7%</b>	<b>24,4%</b>
Energie	6,1%	5,8%	3,4%	3,0%	3,0%
Productie-industrie	30,5%	23,3%	20,7%	17,7%	16,3%
Bouwnijverheid	7,1%	7,8%	5,4%	5,0%	5,1%
<b>Marktdiensten</b>	<b>40,8%</b>	<b>46,1%</b>	<b>57,4%</b>	<b>60,8%</b>	<b>62,9%</b>
Transport en communicatie	6,9%	7,4%	7,3%	7,2%	8,2%
Gezondheid	3,4%	5,3%	6,5%	7,4%	8,0%
Diensten aan gezinnen en bedrijven	10,2%	15,5%	23,2%	25,9%	27,1%
Andere marktdiensten	20,4%	17,9%	20,5%	20,3%	19,6%
<b>Niet-marktdiensten</b>	<b>13,9%</b>	<b>18,0%</b>	<b>15,9%</b>	<b>16,0%</b>	<b>14,9%</b>

Bron: Presentatie door Sleuwaegen L. over 'Belgium: A New Economy?' - Vlerick Leuven Gent Management School/KULeuven, 2008

<sup>4</sup> <http://recherche-technologie.wallonie.be/en/menu-gauche/ressources/biotech-in-wallonia/index.html>

**Tabel 5: Verdeling van bedrijven en werknemers volgens activiteitensector in 2005**

	Firms		Workers		
	Units	Percentages of the total	Units	Percentages of the total	
<b>Secondary sector</b>					
C	Mining and quarrying industry	126	0.1	3,283	0.2
D	Manufacturing industry	14,755	13.0	546,077	29.2
E	Energy and water	59	0.1	23,154	1.2
F	Construction	16,851	14.9	172,665	9.2
<b>Commercial services</b>					
G	Trade and repair	38,719	34.2	424,405	22.7
H	Hotels and restaurants	9,523	8.4	88,512	4.7
I	Transport and communication	6,763	6.0	244,922	13.1
J	Financial and insurance services	4,882	4.3	122,374	6.5
K	Real estate and business services	21,402	18.9	247,717	13.2
<b>Total of the private sector</b>		<b>113,080</b>	<b>100.0</b>	<b>1,873,109</b>	<b>100.0</b>

Bron: P. Heuse en Y. Saks (2009) 'Labour Flows in Belgium', Working Paper Research, Nationale Bank van België, nr. 162, april

Het feit dat het aandeel van de industrie in de economie teruggezakt is tot ongeveer 20% van de toegevoegde waarde betekent niet meteen dat er een proces van de-industrialisering aan de gang is.

- ✧ De afgelopen 10 jaar is de industriële productie in volume bijna even snel toegenomen als de Belgische economie in haar geheel. Het kleiner wordende aandeel van de industrie in het BBP kan worden toegeschreven aan een hogere productiviteit, waardoor de prijzen naar beneden zijn gegaan. De industrie is immers nog steeds goed voor 80% van de Belgische uitvoer.
- ✧ De grenzen tussen industriële en dienstenactiviteiten worden steeds vager. Dat kan worden verklaard door het feit dat veel industriële jobs werden uitbesteed aan de dienstensector en dat veel industriële activiteiten zijn opgeschoven in de waardeketen en werden omgevormd tot dienstverlenende ondernemingen (bijv. ICT-hardware werd ICT-software).

#### *Een sterke handelspositie*

België, dat nog geen 0,2% van de wereldbevolking telt, heeft een wereldwijd marktaandeel van 3,4% inzake export en 3% inzake invoer; en staat tiende wat de internationale goederenhandel betreft. Inzake de internationale dienstenhandel, heeft België een wereldmarktaandeel van 3,6% en prijkt het land op de achtste plaats. Ongeveer 20% van de Belgische uitvoer heeft betrekking op consumentengoederen; productiegoederen nemen ongeveer 60% voor hun rekening. Het gaat hier voornamelijk om machines en uitrusting, die goed zijn voor 28% van de export, en om chemische en aanverwante producten, goed voor 22%. Zo goed als alle van de 900.000 auto's die worden gemaakt door Volvo, Opel, Volkswagen en Ford in België zijn bestemd voor de export en zijn goed voor bijna 15% van de Belgische uitvoer. België is ook 's werelds grootste uitvoerder van diamanten en tapijten en is de op één na grootste exporteur van plantaardige vezels, chocolade en margarine. Het land is de nummer drie in de wereld voor de uitvoer van glas en bekleedt de vierde plaats wat de uitvoer betreft van eieren, niet-alcoholische dranken en auto's. Het land importeert in hoofdzaak machines, chemicaliën, ruwe diamanten, farmaceutische producten, levensmiddelen, vervoersuitrusting en aardolieproducten. Meer dan 75% van de handel gebeurt met de andere landen van de Europese Unie, in hoofdzaak met Duitsland, Nederland, Frankrijk en Groot-Brittannië.

### *Buitenlandse handel en directe investeringen*

Als klein land met een open economie, hangt België in sterke mate af van de buitenlandse handel en de internationale samenwerking. Buitenlandse investeringen in België gebeuren veelal in de vorm van een vestiging van filialen van buitenlandse firma's in het land. Zowel de federale als de gewestelijke overheden moedigen buitenlandse investeringen aan op een nationale basis. Buitenlandse ondernemingen zijn goed voor ongeveer een derde van de 3.000 grootste ondernemingen in België.

Tijdens de jaren 1990 nam de globale flux van buitenlandse directe investeringen fors toe als gevolg van het wegvallen van de belemmeringen voor de handel en de geldstromen, en van de liberalisering en privatisering van tot dan toe beschermde sectoren. Dat proces werd ook nog versneld door de ontwikkeling van de informatie- en communicatietechnologieën. Deze factoren moedigden de creatie aan van nieuwe filialen in andere landen, voornamelijk in de opkomende economieën, en werkten grensoverschrijdende fusies en overnames in de hand die het grootste deel van de buitenlandse directe investeringen voor hun rekening nemen in ontwikkelde landen. Het volume van deze buitenlandse directe investeringen kende een grote terugval in het begin van deze eeuw in de context van een slabbakkende economische activiteit, het terugdringen van de schuldenlast van de ondernemingen en het uiteenspatten van de financiële zeepbel. Vanaf 2004 ging het met de buitenlandse directe investeringen weer de goede kant uit, voor een stuk het resultaat van investeringen in de opkomende economieën. Tegen eind 2005 was bijna de helft van het aandelenkapitaal dat werd geïnvesteerd in Belgische bedrijven, rechtstreeks of onrechtstreeks in handen van buitenlandse aandeelhouders. In diezelfde periode maakten filialen van buitenlandse bedrijven, d.w.z. bedrijven waarvan meer dan 50% van het kapitaal rechtstreeks in handen is van een buitenlandse onderneming, op zich 15,2% uit van de totale werkgelegenheid in de in België gevestigde bedrijven, terwijl filialen van ondernemingen die gevestigd zijn in het buitenland 343.864 mensen tewerkstelden. België's inkomende BDI's in 2005 bedroegen 65% van het BBP en de uitgaande BDI's waren goed voor 53% van het BBP, in vergelijking met respectievelijk 33,9% en 40,2% voor de EU in haar geheel. Hieruit blijkt dat de aan de gang zijnde expansie veel sneller verloopt dan de eigen binnenlandse economische activiteit. Terwijl de uitgaande BDI's net als in andere ontwikkelde landen vooral mikken op zich ontwikkelende landen, daarbij gedreven door de zoektocht naar nieuwe markten en lagere kosten, vooral dan voor arbeidsintensieve activiteiten, zijn die desondanks toch nog steeds in hoofdzaak toegespitst op de ontwikkelde landen. Die ontwikkelde landen, met inbegrip van de nieuwe EU-lidstaten, waren goed voor 88,9% van België's uitgaande BDI in 2005. De hoofdrolspelers in deze kapitaaltransfers, die voor een stuk via fusies en overnames tot stand kwamen, waren Belgische firma's die actief zijn in de dienstensector, en met marktontwikkeling als voornaamste drijfveer.

### **Overheidsbeleid ter ondersteuning van handel en directe investeringen**

In België worden buitenlandse investeringen vooral gestimuleerd met fiscale maatregelen. Een van de belangrijkste prioriteiten van de regeringshervormingen was om er voor te zorgen dat de bedrijfsbelasting in België concurrentieel kan blijven in de internationale context.

In 1982 trad bijvoorbeeld een nieuw systeem van belastingvrijstellingen in voege dat investeringen in bedrijfsfondsen moest aanmoedigen. Er kwamen speciale aanmoedigingsmaatregelen voor bedrijven die nieuwe vaardigheden creëren en de winsten uit export verhogen. De overheid voorziet in een gelijke behandeling voor de wet en in speciale fiscale stimuli en bijstand aan buitenlandse bedrijven die zich komen vestigen in het land. Er is geen wetgeving die de verhouding bepaalt tussen buitenlands en eigen kapitaal dat mag worden geïnvesteerd in een onderneming. De buitenlandse investeerder

kan alle kapitaalopbrengsten repatriëren en er is langetermijnkrediet beschikbaar. Lokale overheden bieden soms specifieke hulp en concessies aan nieuwe buitenlandse ondernemingen in de regio. Parallel hiermee werd onlangs een stelsel van coördinatiecentra (d.w.z. belastingparadijzen voor financiële centra van multinationals) opgedoekt omdat dat niet verenigbaar was met de regels van de interne markt. Het werd vervangen door de "notionele interest". Volgens dat systeem kunnen alle bedrijven een bepaald percentage van hun winsten aftrekken dat gelijk is aan hun eigen vermogen, vermenigvuldigd met de rentevoet op lineaire obligaties. Het resultaat van die maatregel is dat de gemiddelde aanslagvoet voor de bedrijven is teruggelopen van 33% naar 25%. Sinds de start van de interne markt werden de meeste, maar niet alle, regels met betrekking tot handel en investeringen door België geïmplementeerd om op dezelfde lijn te zitten als de andere EU-lidstaten.

De hervorming van de bedrijfsfiscaliteit die door de Belgische regering werd ingevoerd op 1 januari 2003, deed de bedrijfsbelastingen dalen van 40,17% naar 33,99%, een lager cijfer dan de grote buurlanden. De administratieve formaliteiten inzake fiscaliteit werden eveneens vereenvoudigd. De kostprijs van de bijdragen voor de sociale zekerheid werd teruggebracht naar een gemiddeld niveau voor de zes omringende landen. Er werd ook een systeem van fiscale rulings ingevoerd. Dat moet een potentiële investeerder (een binnenlandse of een buitenlandse) in staat stellen om van de Belgische belastingadministratie een schriftelijke verklaring (een wettelijk document) te verkrijgen met betrekking tot de fiscale behandeling die zal worden gegeven aan het investeringsproject. Dit moet de planning en de raming van voorziene nettowinsten vergemakkelijken. Daarnaast werden ook nog andere steunmaatregelen zoals investeringsgerelateerde subsidies geïntroduceerd. Tot slot introduceerde de hervorming een niet-discriminatiebeginsel waarbij buitenlandse bedrijven (met inbegrip van filialen en takken) dezelfde wettelijke rechten en verplichtingen hebben als nationale bedrijven.

Tot 2005 prijkte België volgens de "*Barometer van de Belgische Attractiviteit*" van Ernst & Young op de negende plaats in de Top 20 van de meest aantrekkelijke Europese landen voor buitenlandse investeerders. Pluspunten waren de levenskwaliteit, de zeer geschoolde arbeidskrachten, de openheid van de economie, een voordelige geografische ligging, een hoge productiviteit en een uitstekende telecommunicatie-infrastructuur. Eveneens het vermelden waard is de gedeeltelijke vrijstelling voor bedrijven van bedrijfsvoorheffing voor werk in ploegen en die erop gericht is exportgeoriënteerde bedrijven te steunen (waar vaak in twee of meer ploegen wordt gewerkt). Het stabiele klimaat op het vlak van de industriële relaties was eveneens een troef voor België. Sinds 2005 is het aandeel in de algemene investeringen in België gedaald: van 60 naar 52% in Vlaanderen, in vergelijking met 28% in Wallonië en 20% in Brussel. De onmiddellijke toekomst lijkt niet meteen beterschap in petto te hebben, gezien het aantal internationale ondernemingen dat overweegt om in de nabije toekomst in België te investeren, tot 23% is gezakt in 2009. Een aantal redenen werden geïdentificeerd als belangrijke hinderpalen voor investeringen in België. Het gebrek aan politieke en wetgevende stabiliteit en transparantie werd onlangs nog toegevoegd aan het lijstje traditionele zwakke punten van het land, zoals daar zijn de hoge loonkosten en belastingen, de stoeve arbeidswetgeving en de moeilijkheden bij het verkrijgen van overheidsfondsen.<sup>5</sup>

#### *Een speciaal soort kmo-land*

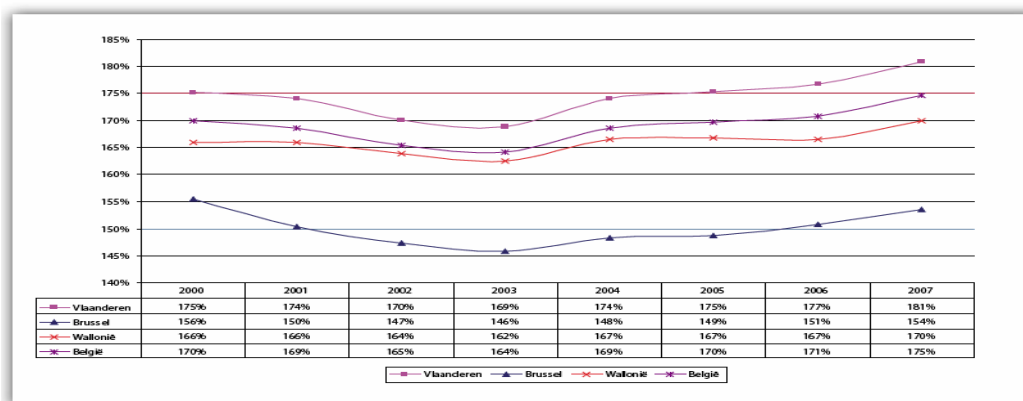
In structurele termen bestaat het Belgische zakelijke landschap uit een aantal grote bedrijven en een zeer groot aantal kmo's. Sommige Belgische ondernemingen stellen wereldwijd duizenden mensen tewerk. De Brouwerij Stella Artois in Leuven, bijvoorbeeld, is een onderdeel van Inbev, de grootste brouwerijgroep ter wereld. De meerderheid van de grootste ondernemingen in België

<sup>5</sup> De Morgen 'Decreased Foreign Direct Investment in Belgium and Flanders', 4 juni 2009: p.1

behoort toe aan buitenlandse groepen. Onlangs nog nam een aantal buitenlandse aandeelhouders de controle over van enkele belangrijke Belgische nationale bedrijven. Momenteel zijn de beslissingscentra van twee derde van de Belgische bedrijven uit de top 100 gevestigd in het buitenland.

Uit recente gegevens die door UNIZO (de Unie van Zelfstandige Ondernemers) werden gepubliceerd, wordt de Belgische economie gedomineerd door kmo's. Ongeveer 83% van de Belgische bedrijven heeft minder dan 10 werknemers in dienst en 97% van de bedrijven stelt minder dan 50 mensen tewerk. Het hoogste percentage kmo's is terug te vinden in Vlaanderen (59% van het totale aantal Belgische kmo's) en ze zijn meestal geconcentreerd in de dienstensector (bijvoorbeeld de financiële en de verzekeringssector). In Wallonië daarentegen bevindt 15% van de kmo's zich in de industriële sector. In België zijn de kmo's goed voor meer dan 70% van het BBP.<sup>6</sup> De meeste Belgische kmo's zijn familiebedrijven maar dat belet hen niet om toch hoofdrolspelers te zijn op de internationale markt. Belgische kmo's zijn vaak uitstekende nichebedrijven, en zijn vaak ook marktleider in hun eigen sectoren. Uit een vergelijking tussen de gewesten blijkt dat de productiviteit van kmo's in België doorgaans is toegenomen in de periode 2000-2007, waarbij Vlaanderen een hogere score haalt dan Wallonië en het Brussels gewest (Figuur 5).

**Figuur 5: Productiviteit van kmo's (gemeten als % van de bruto toegevoegde waarde in verhouding tot de personeelskosten) in België per gewest (2000-2007)**

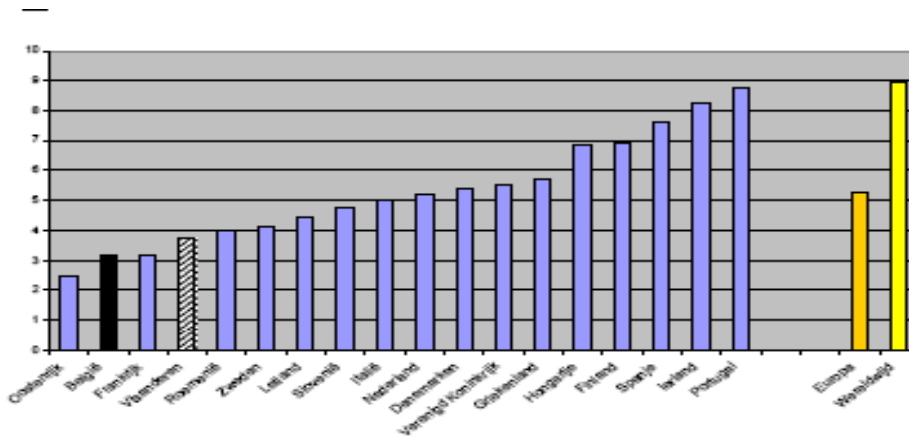


Bron: UNIZO (2008) 'Het kmo-Rapport Vlaanderen', december: p.17

Ook uit Europese vergelijkingen blijkt hoe uniek de Belgische kleine bedrijven zijn: Belgische kmo's zijn de meest winstgevende in de hele EU. België is ook een van de weinige landen in Europa waar de winstgevendheid van de kmo's aanzienlijk hoger is dan die van grote bedrijven. Volgens een studie die in 2007 werd gerealiseerd door de Vlerick Leuven Gent Management School was de totale ondernemingsgraad, gemeten aan de hand van het percentage volwassen inwoners dat als eigenaar/manager betrokken was bij opstartende firma's (minder dan 3 maand operationeel) en nieuwe bedrijven (tussen 3 en 42 maanden operationeel), in België in 2007 goed voor 3,15 % (2,73% in 2006) met het hoogste percentage in Vlaanderen met 3,71% in 2007 (3,06% in 2006). In vergelijking met de andere Europese landen heeft België echter wel een lagere totale ondernemingsgraad. In 2007 was de totale ondernemingsgraad in de EU goed voor 5,27% (5,01% in 2006) (Figuur 6).

<sup>6</sup> UNIZO (2008) *Het kmo-Rapport Vlaanderen*, december: p.11-15

**Figuur 6: Totale ondernemingsgraad in de EU-context**

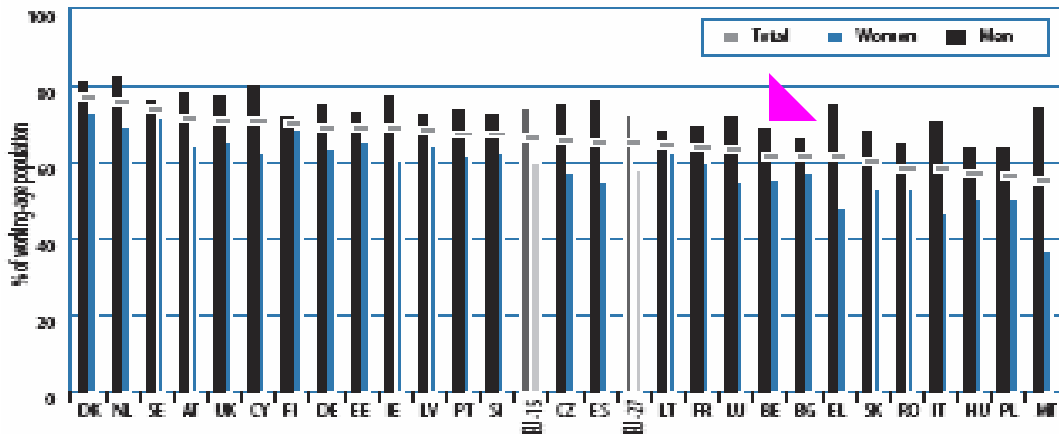


Bron: Vlerick Management School, 2007

*Werkgelegenheid en werkloosheid*

Met 62% heeft België een van de laagste tewerkstellingsgraden in Europa. Volgens Eurostat zijn er grote verschillen in werkloosheidsgraad tussen de gewesten. In scherpe tegenstelling tot Vlaanderen, haalt de **werkloosheid** in bepaalde Waalse regio's 30%. Zowel de mannelijke (68%) als de vrouwelijke (55%) tewerkstellingsgraad liggen onder de Lissabon-doelstellingen van 70% en 60% (Figuur 7).

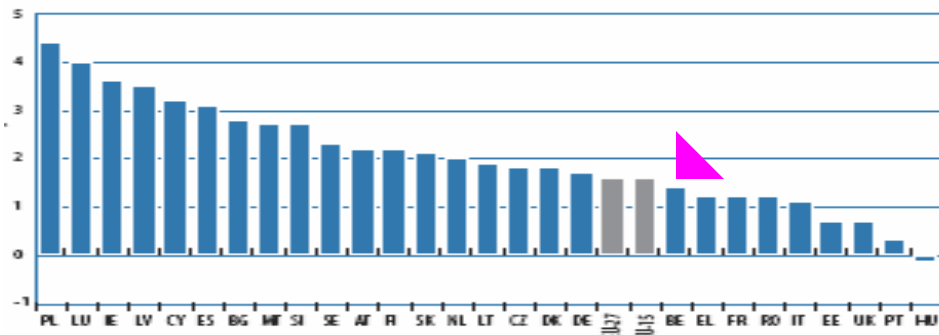
**Figuur 7: Tewerkstellingsgraad in de EU-lidstaten in 2007**



Bron: EU-commissie – 'Employment in Europe', 2008, p.30

Tussen 2000 en 2007 nam de tewerkstellingsgraad in België toe (Figuur 8). Een interessant gegeven is dat ondanks de toename van de tewerkstelling van vrouwelijke en oudere werknemers (respectievelijk 4,7% en 15,6%), de cijfers voor deze beide sociale groepen toch veel lager blijven dan de Lissabon-doelstellingen voor 2010.

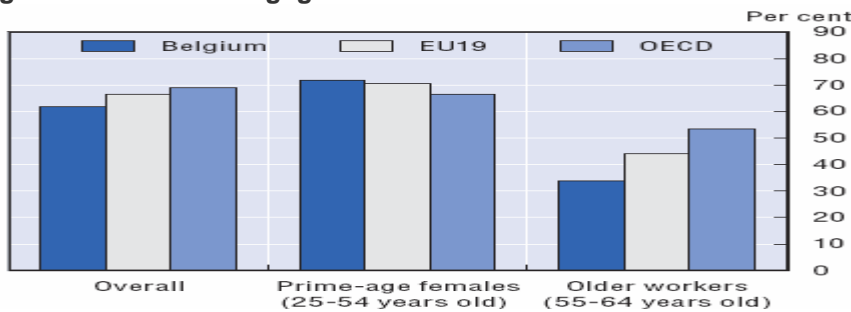
**Figuur 8: Groei van de tewerkstelling voor de lidstaten in 2007**



Bron: EU-commissie – 'Employment in Europe', 2008, p.28

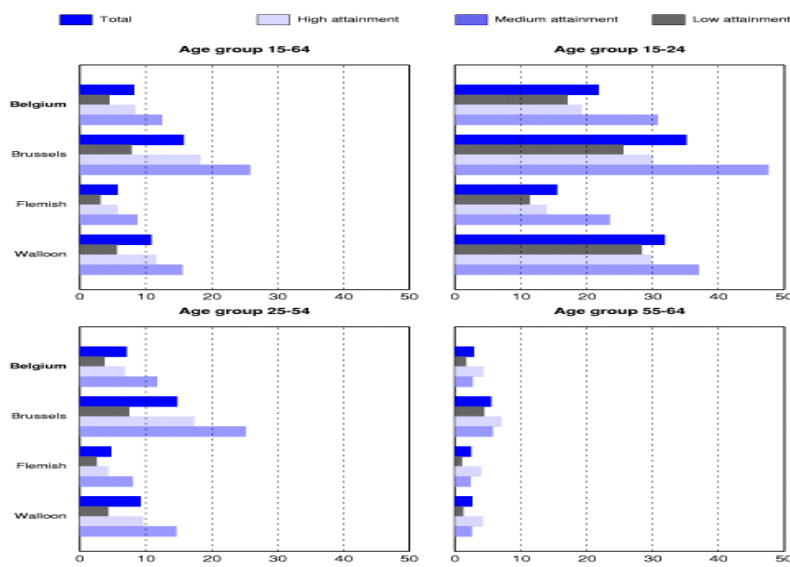
In vergelijking met andere OESO-landen is de tewerkstellingsgraad zeer laag voor oudere werknemers (28% van de bevolking tussen 55-64), jongere werknemers (27% van de bevolking tussen 15-24) en etnische minderheden. Daar tegenover staat dan dat de cijfers aanleunen bij de internationale gemiddelden wat de volwassen vrouwelijke werknemers betreft (Figuur 9). De structurele werkloosheid schommelt rond de 7%. Langdurige werkloosheid maakt bijna de helft van het totaal uit (Figuur 10).

**Figuur 9: Tewerkstellingsgraad van oudere werknemers 2007**



Bron: OESO (2009) 'Country Note Belgium'

**Figuur 10: Werkloosheid per gewest, leeftijd en scholingsgraad**



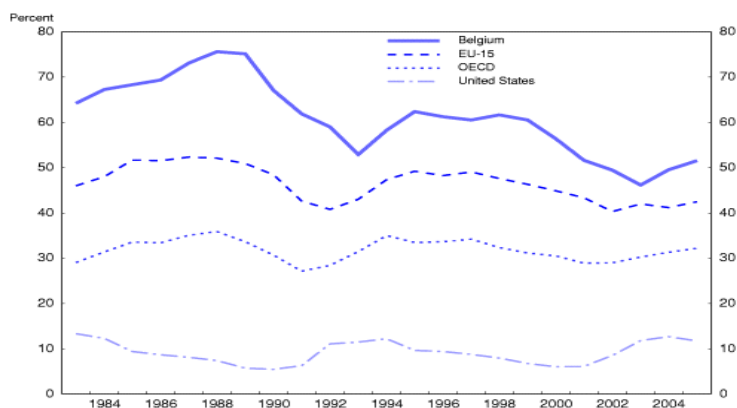
Bron: OESO (2005) 'Economic Survey - Belgium: Increasing the employment rate'



Tussen 1970 en 2005 nam de tewerkstelling (in aantal personen) in België per jaar gemiddeld in totaal toe met 0,4%. Op gewestelijk vlak schommelde de jaarlijkse groei van de tewerkstelling in Vlaanderen, Wallonië en Brussel tussen -0,7% en 2,0% in dezelfde periode. Vlaanderen liet daarbij een groeicijfer noteren van meer dan 1%, terwijl bepaalde regio's in het zuidwesten van het land af te rekenen kregen met een afname van de tewerkstelling. De laatste 35 jaar traden in België grote verschillen op in de tewerkstellingsgroei.<sup>7</sup> Het identificeren van de onderliggende oorzaken van deze zeer uiteenlopende gewestelijke tewerkstellingsdynamiek is een zeer complexe opdracht. In de uitgebreide theoretische lectuur over deze materie, kan een lange opsomming van mogelijke verklarende factoren worden teruggevonden. De meest voorkomende zijn: industriestructuur van de economische activiteit; kwaliteit en de kwantiteit van de arbeidsvoorziening; uitgebreidheid van de innoverende activiteit; geografische ligging; toegankelijkheid en beschikbaarheid van de infrastructuur, van andere zakelijke ondersteuning en van natuurlijke hulpbronnen.

De binnenlandse tewerkstelling nam gemiddeld toe met 61.300 personen in 2007 en met 44.200 personen in 2008. De geharmoniseerde Eurostat-werkloosheidsgraad (die wordt berekend aan de hand van onderzoeken van de beroepsbevolking) zakte van 8,3% in 2006 naar 7,5% in 2007 (Eurostat, 2009). Deze gegevens doen veronderstellen dat de structurele werkloosheidsgraad in België net iets boven het gemiddeld ligt van de EU15 (6,8%), van de EU27 (6,5%), en van het gemiddelde van de OESO (Figuur 11). Volgens Eurostat (2009) ligt de vrouwelijke werkloosheidsgraad (8,8%) hoger dan die van de mannen. (6,2%).

**Figuur 11: Verhouding langetermijnwerkloosheid (>1 jaar) ten opzichte van de totale werkloosheid**



Bron: OESO (2006), *Employment Outlook*.

Wanneer we kijken naar meer recente gegevens, tussen het tweede en het derde kwartaal van 2008, noteerde de Federale Overheidsdienst Economie, Kmo, Middenstand en Energie een toename met 25,3% van het totale aantal werklozen. De werkloosheidsgraad van werknemers tussen 15 en 24 jaar nam aanzienlijk toe met 78,1%. Ook al leidt de maand september steeds tot een toename van de werkloosheid bij jonge werknemers omdat die net de school verlaten en hun opwachting maken op de arbeidsmarkt, lijkt het er toch op dat veel jonge mensen die op de arbeidsmarkt zijn gegaan, toch niet aan een baan zijn geraakt. Werkloosheid treft ook een groot deel van de hooggeschoolde werknemers. Werkloosheid bij mensen met een universitair diploma is toegenomen met 62%, met 9,3% bij de werknemers met een middelbare scholing, en met 27,6% bij werknemers met een lage of helemaal geen scholing. Ondanks deze recente veranderingen, blijft de werkloosheid bij werknemers met een universitair diploma lager (4,6%) dan bij de werknemers met geen of met een zeer lage scholingsgraad (14%) en voor werknemers met een middelbare scholing (7,3%). Deze gegevens werden naar voor geschoven in een studie

<sup>7</sup> Kwartaalbericht van het Federaal Planbureau, 03-2007

die werd uitgevoerd door human resourcesconsulenten van SD Worx (2009) waarin de toenemende werkloosheid wordt belicht in kwetsbare sectoren in België. Volgens deze studie zal de economische crisis belangrijke gevolgen hebben voor geschoolde en ongeschoolde handarbeiders in 2009.<sup>8</sup>

De Belgische arbeidsmarkt blijft gekenmerkt door een werkloosheidsniveau dat hoger is dan zowel de Europese als de OESO-gemiddelden, door een toenemende maar nog steeds lage participatiegraad en door een aanzienlijk onevenwicht tussen de vraag naar werk en het aanbod. Actieve beleidsvormen voor de arbeidsmarkt werden aangewezen als een belangrijk deel van de strategie van de Belgische overheid om de werkgelegenheid te stimuleren. Daarbij werden inspanningen geleverd om werknemers te ontmoedigen om snel uit de arbeidsmarkt te stappen en om die mensen die buiten het arbeidscircuit vallen, aan te moedigen om opnieuw de arbeidsmarkt te betreden. Er werden activeringsmaatregelen<sup>9</sup> uitgevaardigd in de vorm van geïndividualiseerde plannen om mensen weer aan het werk te zetten, van opvolgingsgesprekken en mogelijke sancties in het geval mensen niet actief genoeg naar een job zoeken. Het systeem van de werkloosheidsuitkeringen blijft ongewijzigd. Daarnaast werden loonmatiging (binnen het nationale sociale overleg) en nieuwe beleidslijnen inzake de kwaliteit van het werk eveneens door de overheid opgenomen in deze strategie.

### ***Tewerkstelling in de openbare dienstensector***

De overheidssector stelde in 2007 iets meer dan 800.000 mensen tewerk. De grootste openbare werkgevers zijn de gemeenschappen en gewesten en de lokale autoriteiten. De federale overheid en de sociale zekerheid samen zijn slechts goed voor één vijfde van het totale aantal overheidsambtenaren.<sup>10</sup> Na een periode van stabiele tewerkstelling vanaf 1982, nam de werkgelegenheid in de Belgische openbare sector toe tussen 1997 en 2007. Uit analyse blijkt dat deze expansie niet overal gelijkmatig verliep. Recentelijk nog nam de tewerkstelling af bij defensie en in bepaalde departementen van de federale overheid. Omgekeerd, was de groei opmerkelijk bij vervoer en administratie, vooral in die gevallen waar deze diensten onder de controle komen van de lokale autoriteiten, en in sommige federale departementen zoals justitie. Alle subsectoren deelden in de tewerkstellingsgroei die vanaf 1995 wordt genoteerd. Lokale autoriteiten nemen meer dan 60% van die groei voor hun rekening en de gemeenschappen en gewesten bijna 30%. De overige 10% kan worden toegeschreven aan de toegenomen tewerkstelling op federaal niveau, met inbegrip van de sociale zekerheid. In de administratie was de aanwerving van de lokale autoriteiten niet toegespitst op de ambtenarij maar veeleer op het maatschappelijk werk (kinderopvang, hertewerkstellingprogramma's van de OCMW's enz.), de politie en culturele en sportfuncties (Figuur 12).<sup>11</sup>

---

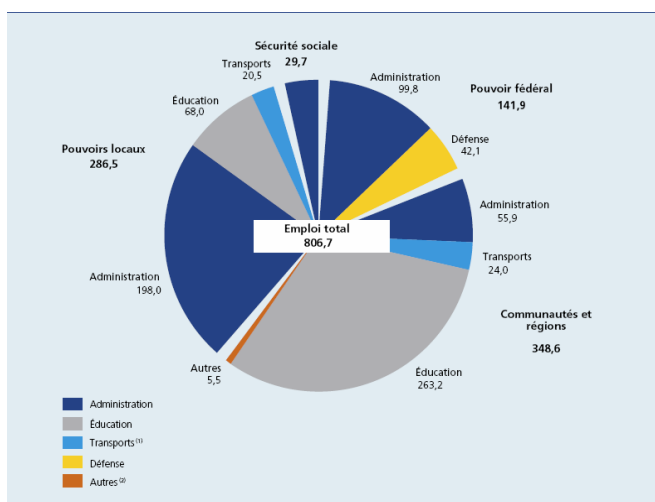
<sup>8</sup> Bron: De studie van SD Worx werd opgenomen in EIRO (2009) "50% of companies expect to restructure in 2009" <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/02/articles/be0902069i.htm>

<sup>9</sup> Activering wordt enkel toegepast op werklozen van minder dan 50 jaar die al relatief lang zonder werk zitten

<sup>10</sup> Wanneer het concept nog ruimer wordt gezien dan de overheid in haar geheel, en ook zwaar gesubsidieerde jobs (gezondheid, maatschappelijk werk en dienstencheques), overheidsbedrijven en – markten en intercommunales omvat, kan het aantal mensen in overheidsdienst in België zelfs oplopen tot 1,4 miljoen.

<sup>11</sup> P. Bisciari, B.Eugène, L. Van Meensel "Werkgelegenheid bij de overheid in België", *Economisch Tijdschrift*, juni 2009

**Figuur 12: Tewerkstelling in de openbare dienstensector in België**



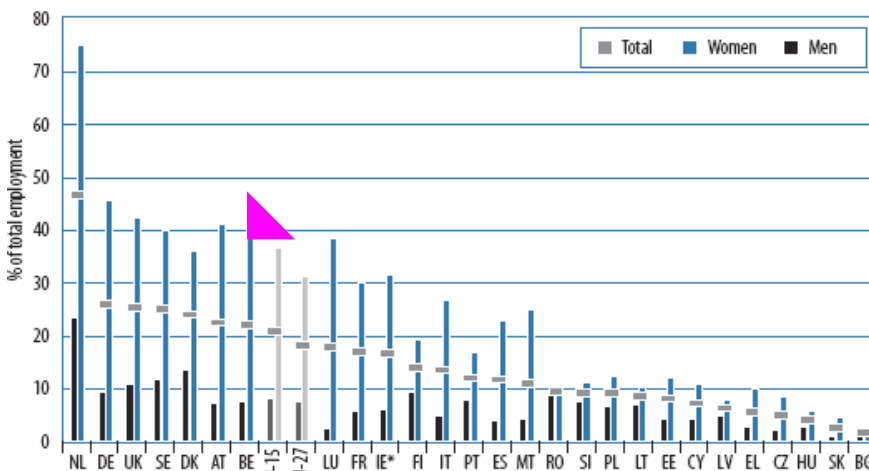
Sources: ICN, BNB.  
 1) Sociétés régionales de transport en commun et services auxiliaires des transports.  
 2) Entreprises publiques de radiotélévision.

Bron: Bisciari P et al. (2009)

**“Atypische tewerkstelling” en werktijden**

Deeltijds werk wordt steeds belangrijker in de Belgische economie. In 2007, volgens cijfers van Eurostat, was 22% van alle Belgische **werknemers** niet voltijds aan de slag. Door die concentratie van deeltijds werk, zit België iets boven het EU15-gemiddelde van 20,8%. De meeste deeltijds werkenden in België zijn vrouwen. Deeltijds werkende vrouwen zijn goed voor 40% van de totale vrouwelijke tewerkstelling. Bij de mannen is dat slechts 7,8% (Figuur 13). Deeltijds werken wordt echter steeds populairder bij de mannelijke arbeidersbevolking. Bedienden kunnen doorgaans deeltijds werken (tegen 80% van de voltijdse uren) tijdens de laatste 15 jaar van hun carrière; het inkomensverlies wordt daarbij gecompenseerd door sociale zekerheidsuitkeringen.

**Figuur 13: Deeltijdse tewerkstelling in de lidstaten, volgens geslacht, 2007**

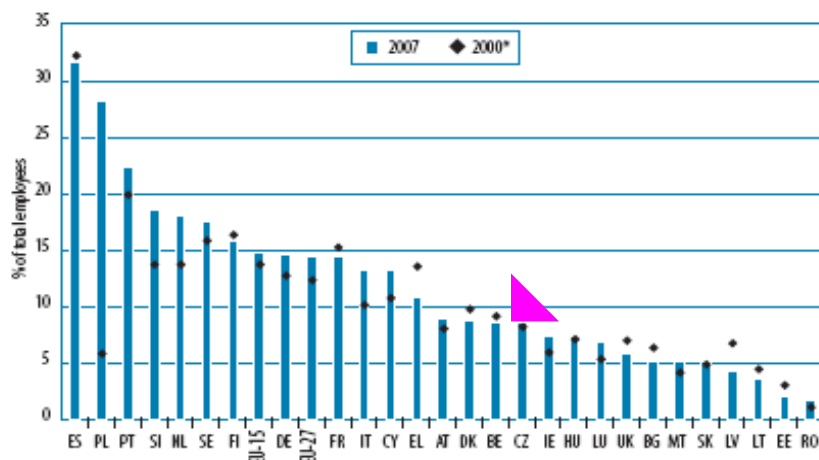


Bron: EC, *Employment in Europe*, 2008, p. 34

Het groeiende succes van deeltijds werk in België gaat hand in hand met het gebruik van andere alternatieve vormen van tewerkstelling, zoals uitzendarbeid, werkgelegenheid voor niet-standaard werkuren, overwerken, glijdende werkuren en werken van thuis uit. Dit houdt in dat de dominantie op de arbeidsmarkt van de typische voltijds werkende werknemer met een contract van

onbepaalde duur, geleidelijk aan het vervagen is. Toch nam het aantal tijdelijke arbeidscontracten maar matig toe in België tussen 2000 en 2007 (Figuur 14).

**Figuur 14: Veranderingen in het aandeel tijdelijke contracten in de totale tewerkstelling in de lidstaten 2000-2007**



Bron: EC, *Employment in Europe*, 2008, p. 35

Zo ook waren de daling van de gemiddelde arbeidsduur en de toegenomen versnippering die de laatste jaren de kop hebben opgestoken in België, niet uitzonderlijk. Uit een onderzoek dat door de OESO (2005) werd uitgevoerd over trends in de arbeidsduur, blijkt dat de afname van de arbeidsduur in België geleidelijk is begonnen te vertragen, en slechts een gemiddelde waarde haalt van  $-0,1\%$  in de periode 1995-2003 (Figuur 15).

**Figuur 15: Trendgroei van de gepresteerde uren per werkend individu**



Bron: OESO (2005) *Economic Survey of Belgium – Trends in Working Time*, p. 2

Belgische werknemers werken gemiddeld ongeveer 35 uur per week. Daardoor ligt de Belgische arbeidsduur iets onder het gemiddelde van de EU15.<sup>12</sup> De gemiddelde duur is opmerkelijk langer voor zelfstandigen dan voor werknemers.

<sup>12</sup> "Arbeidsduur en arbeidsvormen in België", *Economisch Tijdschrift* 2e kwartaal 2006

### De Belgische arbeidswetgeving over de arbeidsduur: algemene aspecten

In vergelijking met andere OESO-landen is de Belgische wetgeving inzake arbeidsduur strikter wat de volgende aspecten betreft:

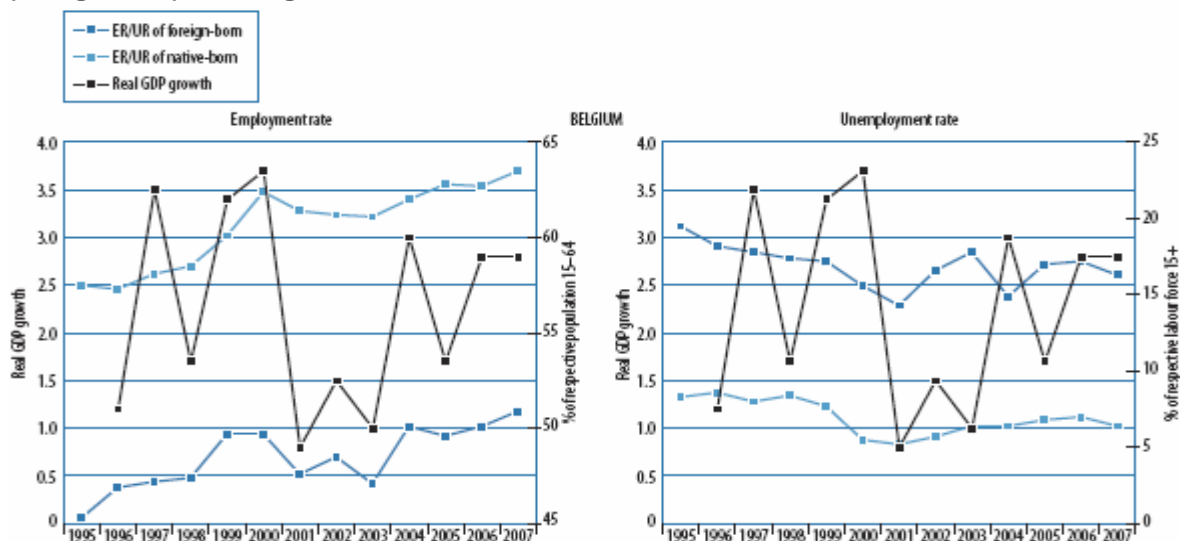
- ◇ het soort werk waarvoor uitzendkrachten ingezet mogen worden;
- ◇ de gecumuleerde maximale duur van opeenvolgende tijdelijke contracten.

Wanneer flexibiliteit wordt gezien als het min of meer vaak voorkomen van alternatieve arbeidsvormen, dan vertoont België een grotere flexibiliteit dan het gemiddelde in de EU15 in termen van deeltijds werk, onbetaalde overuren en thuiswerk. Alle andere flexibele vormen van tewerkstelling (in hoofdzaak ploegenarbeid, variabele werktijden, tijdelijke arbeidsvormen en zaterdagwerk) zijn minder gebruikelijk.

### Migratie en tewerkstelling

België is een land met een lange migratietraditie. De immigrantenbevolking is een vrij heterogene bevolking. De tewerkstellingservaringen van immigranten lopen sterk uiteen naar gelang van de etnische groep. Zo boeken immigranten uit EU15-lidstaten, die goed zijn voor ongeveer 45% van alle beroepsactieve immigranten, resultaten die in grote mate overeenstemmen met die van de autochtonen. De tewerkstelling van niet-EU15-migranten ligt daarentegen laag, vooral dan wat de vrouwen betreft. Ze hebben doorgaans de beste vooruitzichten in Vlaanderen, gevolgd door Brussels en Wallonië, in die volgorde. Recentere immigratiegolven, vooral vanuit niet-EU15-landen, waren vooral merkbaar in Vlaanderen en Brussel. De lage tewerkstelling en de hoge werkloosheid onder immigranten zijn geen recente verschijnselen in België (Figuur 16).

**Figuur 16: Tewerkstelling en werkloosheid van autochtonen (native born) en allochtonen (foreign born) versus groei van het BBP in 1995-2007**



Bron: EC Employment in Europe 2008

In tegenstelling tot wat we kunnen vaststellen in andere Europese OESO-landen, ligt de tewerkstellingsgraad van immigranten een heel eind onder die van de autochtone Belgische bevolking, en dat is het geval geweest voor meer dan twee decennia (zie Figuur 16 hierboven). Historisch gezien heeft dit te maken met het feit dat de industriële sectoren die sinds de jaren 1970 aan een terugval bezig zijn, vooral dan in Wallonië, vooral die sectoren waren waar de meeste naoorlogse migranten in werden tewerkgesteld. De situatie van immigranten uit de EU15-landen is sterk verbeterd in vergelijking met het begin van de jaren 1980. Tegelijkertijd zijn de immigratiestromen in grotere mate toegespitst op niet-EU15-immigranten. Een factor die bijdraagt tot de lage tewerkstellingsgraad van immigranten is hun lage scholing. Tussen 2002 en 2003 was

74% van de Turken en Marokkanen op de Belgische arbeidsmarkt aan de slag in arbeidersfuncties. Wat immigranten uit andere niet-EU-landen betreft, bedroeg dit cijfer 40% (zie Tabel 6).

**Tabel 6: Werkende bevolking per beroepsstatuut en nationaliteit, 2002-2003**

	Belgian nationality		Foreign nationality		
	Native	Naturalised	EU-15	Turkish Moroccan	Other non-EU
<b>Blue-collar worker</b>	26%	33%	35%	74%	40%
<b>White-collar worker</b>	33%	31%	35%	12%	30%
<b>Civil servant</b>	26%	19%	13%	6%	13%
<b>Self-employed (owner or family assistant)</b>	15%	17%	17%	8%	17%

Notes: averages of LFS data 2002 and 2003; figures in italic can be biased due to small sub-sample

Bron: Europese stichting voor verbetering van leef- en werkomstandigheden (2007) 'Working and Employment Conditions of migrant workers – Belgium'

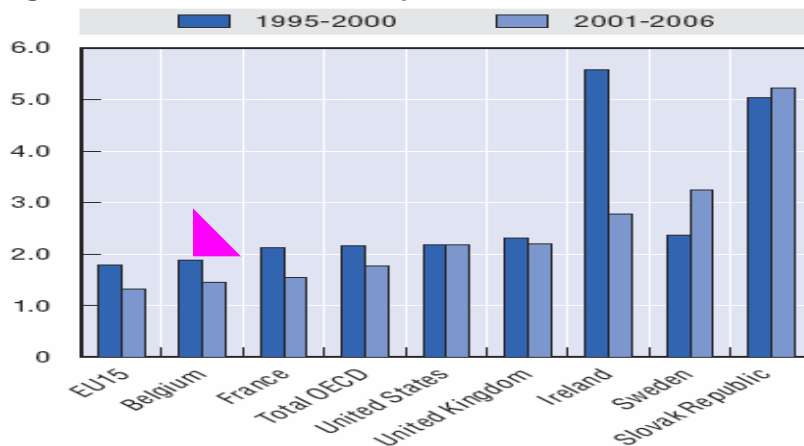
De positie op de arbeidsmarkt van immigrantenvrouwen, in hoofdzaak vrouwen uit niet-EU15-landen (in het bijzonder uit Marokko en Turkije) is problematisch. Slechts één derde van dit deel van de bevolking is aan het werk, en hun werkloosheidspercentage is hoger dan in alle andere OESO-landen in de vergelijkende groep.<sup>13</sup> België behoort tot die OESO-landen waar de tewerkstelling van vrouwen het sterkst verschilt op grond van de scholingsgraad. Dit lijkt te zijn gekoppeld aan belemmeringen in het belasting- en uitkeringssysteem dat resulteert in hoge netto- vervangingsratio's voor paren met tweeverdieners en met een laag inkomen. Dit is ook een knelpunt voor de integratie, omdat in het buitenland geboren vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de categorie laaggeschoolde vrouwen; zij worden ook het ergst getroffen door werkloosheids/inactiviteitsvallen.

#### *Matige ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit*

Ook al kende de Belgische economie de laatste jaren een relatief sterke groei, omdat het land kon profiteren van een gunstige internationale economische omgeving, was de jaarlijkse groei van de arbeidsproductiviteit van 2001 tot 2006 relatief laag, met ongeveer 1,5%. Dit was onder het OESO-gemiddelde van 1,8% en onder het niveau van 1995-2000, zijnde 1,9% (Figuur 17). Men kan aanvoeren dat één van de redenen voor deze vertraging te maken heeft met het feit dat de overheid er nu een beleidspunt van maakt om de economische groei arbeidsintensiever te maken door de onrechtstreekse arbeidskosten te verminderen voor de laagste lonen (zijnde de meest arbeidsintensieve jobs) of door een groot aantal nieuwe jobs te creëren in de sociale economie ("buurtdiensten"). Gecombineerd met een aantal zwakheden in het innovatiesysteem, hebben deze trends het bewustzijn doen ontstaan dat innovatie gestimuleerd moet worden om de welvaart van het land voor de toekomst te vrijwaren.

<sup>13</sup> OESO (2004), *Trends in International Migration*.

**Figuur 17: Groei van de arbeidsproductiviteit 1995-2000 / 2001-2006**



Bron: OESO (2008) *Belgium country Profile*

Onderzoek en innovatie zijn daarom een topprioriteit geworden van de gewestelijke en de federale overheid om de arbeidsproductiviteit te verhogen. De federale overheid heeft verder werk gemaakt van fiscale maatregelen om O&O en de investering in innovatie aan te moedigen. De gewesten van hun kant hebben een uitgebreide waaier van programma's ontwikkeld en geïmplementeerd om de banden tussen de wetenschap en de industrie nauwer aan te halen (zie hieronder).

#### Intergewestelijke initiatieven ter ondersteuning van O&O en innovatie

- ✧ Het Brussels Gewest lanceerde een Gewestelijk Innovatieplan (2007-2013).
- ✧ Wallonië implementeert het Prioritair Actieplan voor de Toekomst van Wallonië (2006-2009).
- ✧ Vlaanderen heeft een Innovatiebeleidsplan goedgekeurd met verschillende krachtlijnen gebaseerd op een geïntegreerde derdegeneratie-innovatievisie. Ook het reeds omvangrijke horizontale IWT-programma ter ondersteuning van O&O werd onlangs nog uitgebreid.

Deze initiatieven hebben geleid tot aan aantal maatregelen, zoals een daling van de loonkosten van researchers via belastingverminderingen en de invoering van belastingkredieten voor O&O. Op gewestelijk niveau heeft het Brussels Gewest een publiek-privéstelsel ter financiering van 75% van de O&O-activiteiten, en wordt de creatie van innoverende spin-offbedrijven aangemoedigd. In Wallonië stimuleren vijf competitiviteitspolen de samenwerking tussen de universiteiten van het gewest en de bedrijven; ze mikken op alle aspecten van O&O, de industriële realisatie en de opleiding van de noodzakelijke werkkrachten. In Vlaanderen werden tien op de sector gebaseerde competentiepolen ingericht, die de klemtoon leggen op de samenwerking tussen economische en kennisactoren.

Bron: OESO (2008) *Country Profile Belgium*.

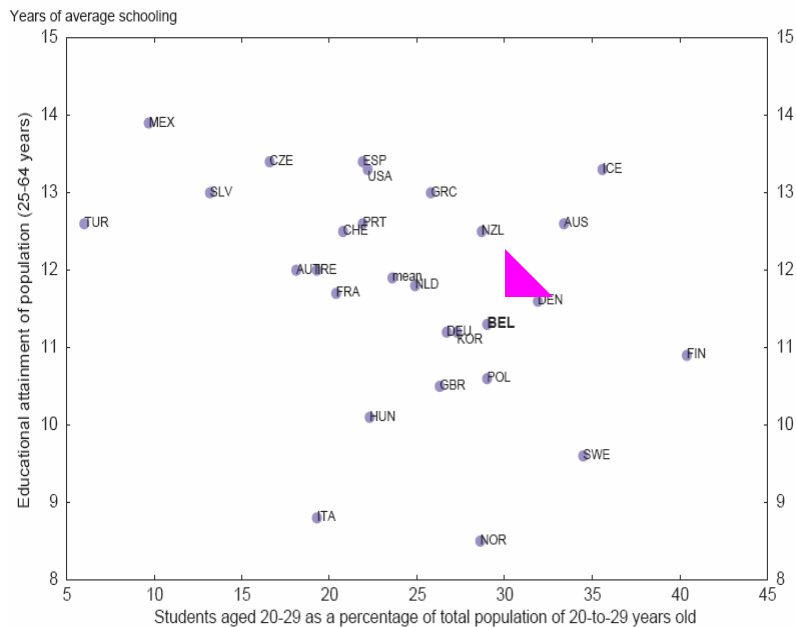
#### Onderwijs

De gemiddelde bereikte schoolopleidingsgraad van de bevolking op arbeidsleeftijd in België is lager dan in de meeste andere OESO-landen (OESO, 2006). Dit is een weerspiegeling van het feit dat historisch gezien maar een relatief klein deel van de bevolking tot in het hoger secundair onderwijs geraakte, terwijl de bereikte schoolopleidingsgraad voor het hoger onderwijs relatief



hoog was. Hoger onderwijs<sup>14</sup> heeft de laatste jaren een sterke uitbreiding gekend, wat heeft geleid tot een aanzienlijke verbetering van de opleidingsgraad van de jongere generaties, waardoor 41% van de leeftijdscategorie 25-34 beschikt over een diploma van het hoger onderwijs. Dit is een van de hoogste cijfers inzake hogere schoolopleiding bij jonge mensen in de OESO en twee keer zo hoog als de Belgische leeftijdscategorie 55-64 jaar. Globaal genomen heeft ongeveer 30% van alle Belgen een diploma hoger onderwijs, wat (op de Scandinavische landen na) tot de hoogste cijfers behoort in Europa en nog verder zal groeien met het toenemend aantal inschrijvingen voor het hoger onderwijs (Figuur 18).

**Figuur 18: Schoolopleidingsgraad en inschrijvingen voor hoger onderwijs 2006**



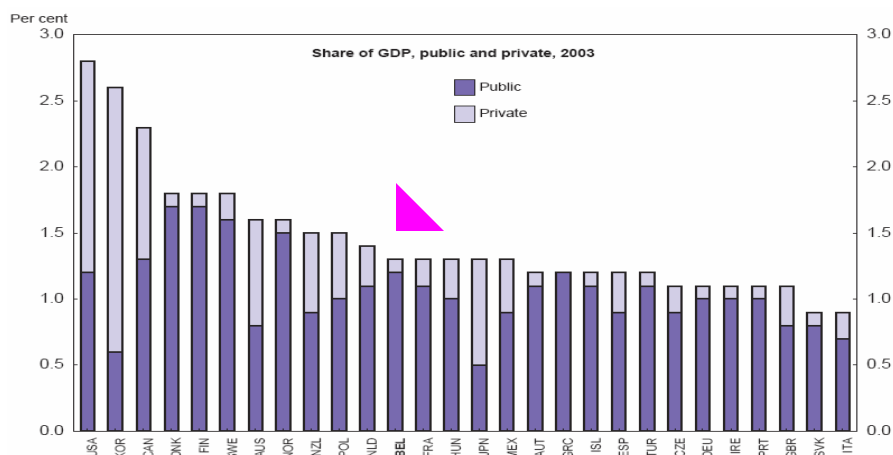
Bron: OESO, Education at Glance 2008

Ondanks een nijpend tekort aan onderwijsmiddelen, zijn de totale uitgaven voor hoger onderwijs in België als deel van het BBP relatief hoog in vergelijking met de internationale normen (Figuur 19). Als een reactie op de budgettaire druk die wordt veroorzaakt door het grotere aantal inschrijvingen, werd in de Franstalige gemeenschap gestreefd naar schaalvergrotingen en een concentratie van het aanbod door niet-universitaire instellingen te laten samengaan. Dit lijkt de algemene onkosten tot nog toe echter niet te hebben teruggedrongen.

<sup>14</sup> Instellingen voor hoger onderwijs omvatten universiteiten – die langere academische graden afleveren – en niet-universitaire instellingen, die doorgaans kortere beroepsgraden bieden.



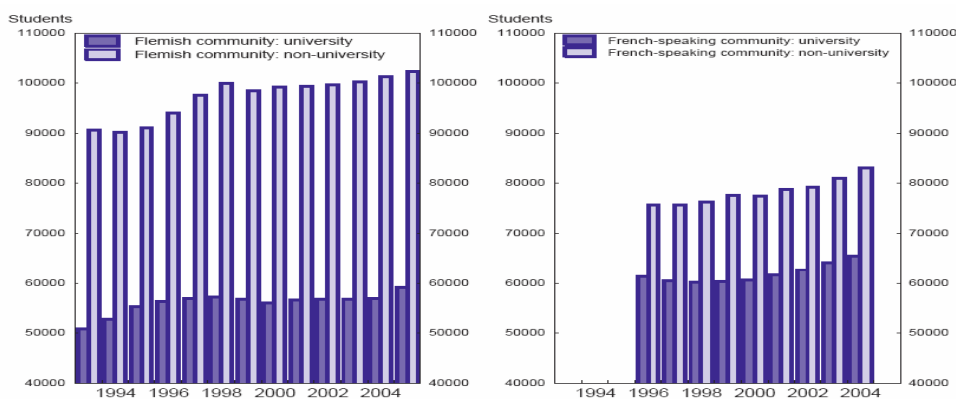
**Figuur 19: Uitgaven voor hoger onderwijs**



Bron: OESO, *Education at Glance*, 2006

Gewestelijke verschillen blijken zowel uit het aantal mensen dat zich inschrijft voor hoger onderwijs als uit de uitgaven voor hoger onderwijs (Figuur 20a en Figuur 20b).

**Figuur 20a: Inschrijvingen voor het hoger onderwijs (1995-2003)**



Bron: Hoj, J. (2007) "Improving Incentives in Tertiary Education in Belgium", OESO Economics Department Working Paper, nr. 587

**Figuur 20b: Uitgaven per student in de Vlaamse en de Franstalige gemeenschap**

	French Community	Flemish Community
University	7 761	13 241
Non-university	4 772	6 219
<b>Total spending in millions of euros</b>	<b>894</b>	<b>1 409</b>

Bron: Hoj, J. (2007) "Improving Incentives in Tertiary Education in Belgium", OESO Economics Department Working Paper, nr. 587

Figuur 20a weerspiegelt de verschillen in schoolopleiding tussen de Vlaamse en de Franstalige gemeenschap. De Franstalige gemeenschap wordt daarenboven gekenmerkt door een groot

aantal vroegtijdige schoolverlaters.<sup>15</sup> De Franstalige gemeenschap heeft de lessenpakketten herbekeken en die meer toegespitst op de belangrijkste algemene vaardigheden (lees- en schrijfvaardigheid, vreemde talen, wiskunde en wetenschappen) en maakte meer middelen vrij voor studenten met een meer bescheiden sociaal-economische achtergrond om het aantal drop-outs te verminderen.

### Aard en omvang van de herstructurering in België

Een herstructurering is een economisch, sociaal en politiek proces dat niet nieuw is. Een herstructurering verloopt tegen verschillende snelheden, op verschillende tijdstippen en op verschillende plaatsen; soms heeft een herstructurering een anticiperend karakter en soms zit ze in het vaarwater van een bepaalde situatie. Globalisering, de snelle technologische veranderingen en de vlotte kapitaalstromen voorafgaand aan de financiële crisis van 2008 hebben er allemaal toe bijgedragen dat de huidige economie er een is van steeds sneller verlopende veranderingen. Herstructureringen in bedrijven zijn een permanent onderdeel van de verandering en kunnen verschillende vormen aannemen:

- ✧ sluiten van fabrieken/filialen/kantoren;
- ✧ interne reorganisatie;
- ✧ outsourcing van goederen of diensten;
- ✧ reorganisatie als gevolg van een fusie of een overname;
- ✧ verhuis naar een andere regio of een ander land.

Deze verschillende vormen van herstructurering kunnen ook samen optreden (bijvoorbeeld interne reorganisatie, outsourcing en verhuis) en verschillende beweegredenen en doelstellingen hebben, zoals de rationalisering van de productie, het drukken van de kosten, het verhogen van de efficiëntie en/of modernisering van de productiemethodes of het verschuiven van activiteiten naar andere gebieden, die de vorm en de omvang van de herstructurering bepalen, net als de draagwijdte van een interventie van buitenaf. Omwille van zijn open economie en zijn hoge loonkosten ondervindt België, net als andere geïndustrialiseerde landen, toenemende druk en wordt het geconfronteerd met grote uitdagingen in de context van de verschillende dimensies van de bovenvermelde herstructureringen. In het algemeen nemen zowel macro- als micro-economische herstructureringen plaats volgens gelijkaardige ruime patronen en trends zoals in andere zeer geïndustrialiseerde landen.

#### *Macro-economische verandering en werkgelegenheid*

Tussen 1998 en 2006 bedroeg het jobcreatiepercentage in de privésector in België gemiddeld 8,8%, terwijl tegelijkertijd het aantal jobs dat verdween 7,2% bedroeg, volgens de gegevens van de Nationale Bank van België (Tabel 7). Werkgelegenheidsverschuivingen zijn zeer procyclisch en zouden kunnen wijzen op een relatief starre arbeidsmarkt. Er dient echter te worden opgemerkt dat de ontwikkeling van de uitzendarbeid en tijdelijke werkloosheid niet is opgenomen in deze gegevens.

---

<sup>15</sup> De werkloosheid van de jongere groep bedraagt 19%

**Tabel 7: Jobcreatie en jobverlies (1998-2006)**

	Job creation rate	Job destruction rate	Job reallocation rate	Net employment growth rate
1998	9.8	8.3	18.0	1.5
1999	10.4	8.1	18.4	2.3
2000	10.7	6.7	17.4	4.0
2001	8.6	7.6	16.1	1.0
2002	7.8	8.5	16.3	-0.6
2003	7.3	7.7	15.0	-0.3
2004	8.3	7.0	15.3	1.3
2005	7.9	5.9	13.8	2.0
2006	8.9	5.6	14.6	3.3
<b>Average</b>	<b>8.8</b>	<b>7.2</b>	<b>16.1</b>	<b>1.6</b>
Standard error	1.2	1.0		
Correlation with GDP at constant prices	0.69	-0.42	0.24	0.82

Bron: P. Heuse and Y. Saks (2009) *Labour Flows in Belgium*, Working Paper Research, Nationale Bank van België, nr. 162, April

De cijfers met betrekking tot het aantal nieuwe en verloren gegane jobs verschillen sterk naar gelang van de omvang van de onderneming en de activiteitenbranche. Uit Tabel 8 blijkt dat de industrie en de productie duidelijk minder dynamisch zijn in termen van jobcreatie en jobverlies dan de dienstensector in de periode 1998-2006. Het aantal nieuw gecreëerde jobs lag een stuk hoger in de commerciële dienstensector in zijn geheel. Ook al zijn de regels voor aanwerven en afdanken dezelfde voor de twee sectoren, toch worden de mogelijkheden om het werkvolume aan te passen door tijdelijke werkloosheid in te voeren of uitzendkrachten in dienst te nemen ongetwijfeld veel meer gehanteerd in de industrie en de productiesector, wat voor een deel kan verklaren waarom daar zo weinig nieuwe jobs worden gecreëerd en er zoveel verloren gaan. Deze lagere niveaus kunnen ook worden verklaard door de tewerkstellingsstructuur in de industrie en de verwerkende sector, waar ondernemingen gemiddeld groter en ouder zijn dan in de dienstensector, en door hogere verzonken kosten<sup>16</sup> voor industriële ondernemingen dan voor bedrijven die actief zijn in de dienstensector.

<sup>16</sup> "Verzonken kosten" zijn kosten die niet kunnen worden gecupereerd van zodra ze zijn gemaakt.

**Tabel 8: Jobcreatie en jobverlies per activiteitensector (1998-2006)**

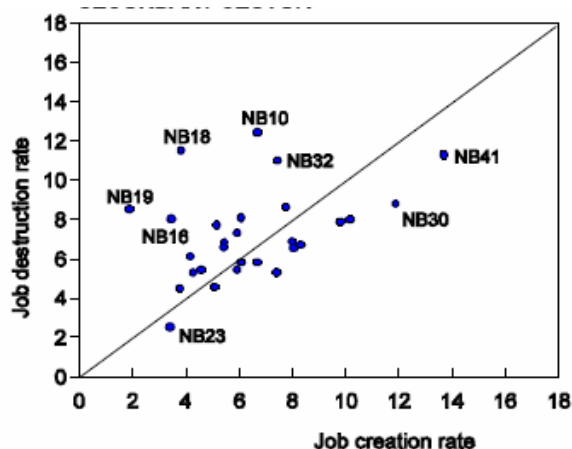
	Job creation rate	Job destruction rate	Job reallocation rate	Net employment growth rate	Contribution (in p.c. of the total) to		
					Job creation	Job destruction	Total employment
<b>Secondary sector</b>	<b>6.9</b>	<b>6.7</b>	<b>13.5</b>	<b>0.2</b>	<b>32.8</b>	<b>39.3</b>	<b>39.8</b>
C Mining and quarrying industry	4.7	5.7	10.4	-1.0	0.1	0.2	0.2
D Manufacturing industry	6.0	6.3	12.3	-0.4	21.3	28.0	29.2
E Energy and water	5.3	5.8	11.2	-0.5	0.7	1.0	1.2
F Construction	10.2	8.0	18.2	2.2	10.7	10.2	9.2
<b>Commercial services</b>	<b>10.3</b>	<b>7.7</b>	<b>18.0</b>	<b>2.6</b>	<b>67.2</b>	<b>60.7</b>	<b>60.2</b>
G Trade and repair	9.4	7.2	16.6	2.3	23.4	21.4	22.7
H Horeca	17.3	12.6	29.9	4.7	8.7	7.7	4.7
I Transport and communication	6.4	5.4	11.7	1.0	8.9	9.4	13.1
J Financial and insurance services	8.7	7.6	16.3	1.1	6.3	6.6	6.5
K Real estate and business services	14.4	9.2	23.6	5.1	19.9	15.6	13.2
<b>Private sector</b>	<b>8.8</b>	<b>7.2</b>	<b>16.1</b>	<b>1.6</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Bron: P. Heuse en Y. Saks (2009) *Labour Flows in Belgium*, Working Paper Research, Nationale Bank van België, nr. 162, april

#### *Structurele verandering in de industrie en de verwerkende nijverheid*

In de verwerkende nijverheid heeft het uitblijven van nieuw jobs geleid tot een algemene achteruitgang van het aantal werknemers. In de periode 1998-2006 bleef het aandeel van de verwerkende industrie in de jobuitbreidingsbeweging (21,3%) een stuk onder zijn relatieve aandeel in de totale tewerkstelling (29,2% in 2005), terwijl zijn aandeel in het jobverlies (28,0%) vergelijkbaar was. Het gemiddelde percentage nieuwe jobs (6%) bleef onder het jobverliespercentage (6,3%) zodat het aantal arbeidskrachten afnam met 0,3%. Er werd ook een achteruitgang genoteerd in de extractieve nijverheid en in de energie- en watersector. Omgekeerd gaf de bouwsector - waar de werkomstandigheden doorgaans moeilijk zijn en het arbeidstekort frequent is – blijk van veel dynamiek. Het aantal nieuwe en verloren jobs ligt er hoger dan de cijfers die doorgaans worden genoteerd in de dienstensector. De bouw kende eveneens een positieve en zeer hoge netto-tewerkstellingsgroei (2,2%) (Figuur 21).

Figuur 21: Jobcreatie en jobverlies in de industrie en de verwerkende sector (1998-2006)



- NB10** Mining of coal and lignite; extraction of peat
- NB16** Manufacture of tobacco products
- NB18** Manufacture of wearing apparel; dressing and dyeing of fur
- NB19** Tanning and dressing of leather; manufacture of luggage, handbags and footwear
- NB23** Manufacture of coke, refined petroleum products and nuclear fuel
- NB30** Manufacture of office machinery and computers
- NB32** Manufacture of radio, television and communication equipment
- NB41** Collection, purification and distribution of water

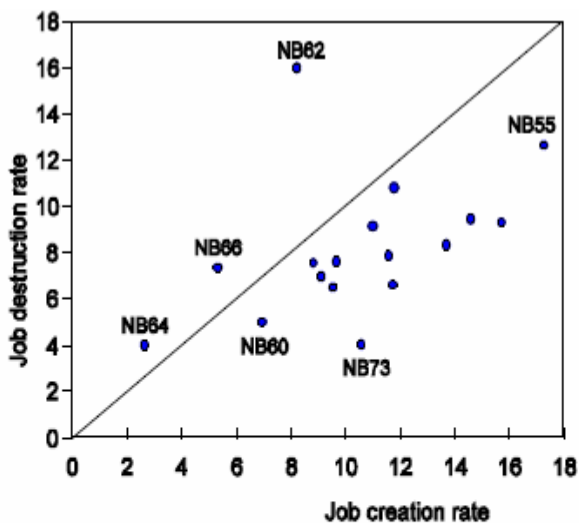
Bron: P. Heuse en Y. Saks (2009) *Labour Flows in Belgium*, Working Paper Research, Nationale Bank van België, nr. 162, april

#### *Structurele verandering in de privédiensten*

In de dienstensector zijn de meest dynamische branches in termen van werkgelegenheidsverschuiving, de horeca (29,9%), immobiëlen en zakelijke diensten (23,6%), waar de jaarlijkse netto-tewerkstellingsgroei gemiddeld ongeveer 5% bedroeg tussen 1998 en 2006. In de handel en de herstelbranche (met een werkgelegenheidsverschuiving van 16,6%), lag het aantal nieuw gecreëerde jobs ook gevoelig hoger dan het aantal verloren banen, zodat het netto-tewerkstellingscijfer meer dan 2 % per jaar bedroeg. Ondanks een vrij hoge werkgelegenheidsverschuiving (16,3%) bleef de netto-werkgelegenheidsgroei zeer laag, en bedroeg die slechts 1,1% in de financiële en verzekeringsdiensten. Het aantal arbeidskrachten nam tegen hetzelfde ritme toe in de sectoren transport en communicatie ook al bleef de aanpassing van de arbeidsmarkt eerder beperkt (met een werkgelegenheidsverschuiving van slechts 11,7%) (zie Figuur 22).

De sterke jobmobiliteit in de horeca, immobiëlen en de zakelijke diensten heeft voor een stuk te maken met de geringe omvang van de ondernemingen en het zeer hoge geboorte- en sterftecijfer van bedrijven in deze sector. In deze activiteitensectoren stelt een onderneming gemiddeld 10 werknemers tewerk. De gemiddelde omvang van de bedrijven is eveneens vrij klein in de bouwsector en in de sector van de handel en de herstellingen. Branches waar grotere ondernemingen actief zijn, lijken minder werkgelegenheidsbewegingen tentoon te spreiden, zoals in de transport- en de communicatiesector (met zeer grote ondernemingen in het spoorwegvervoer en postdiensten), energie en water (energieverdeling blijft relatief gezien een monopolistisch gebeuren) en de verwerkende industrie.

**Figuur 22: Jobcreatie en jobverlies in de dienstensector (1998-2006)**



- NB55 Hotel and restaurant services**
- NB60 Land transport and transport via pipeline services**
- NB62 Air transport services**
- NB64 Post and telecommunication services**
- NB66 Insurance and pension funding services**
- NB73 Research and development services**

Bron: P. Heuse en Y. Saks (2009) *Labour Flows in Belgium*, Working Paper Research, Nationale Bank van België, nr. 162, april

*Vergelijking tussen de branches (privédiensten - industrie/verwerkende nijverheid)*

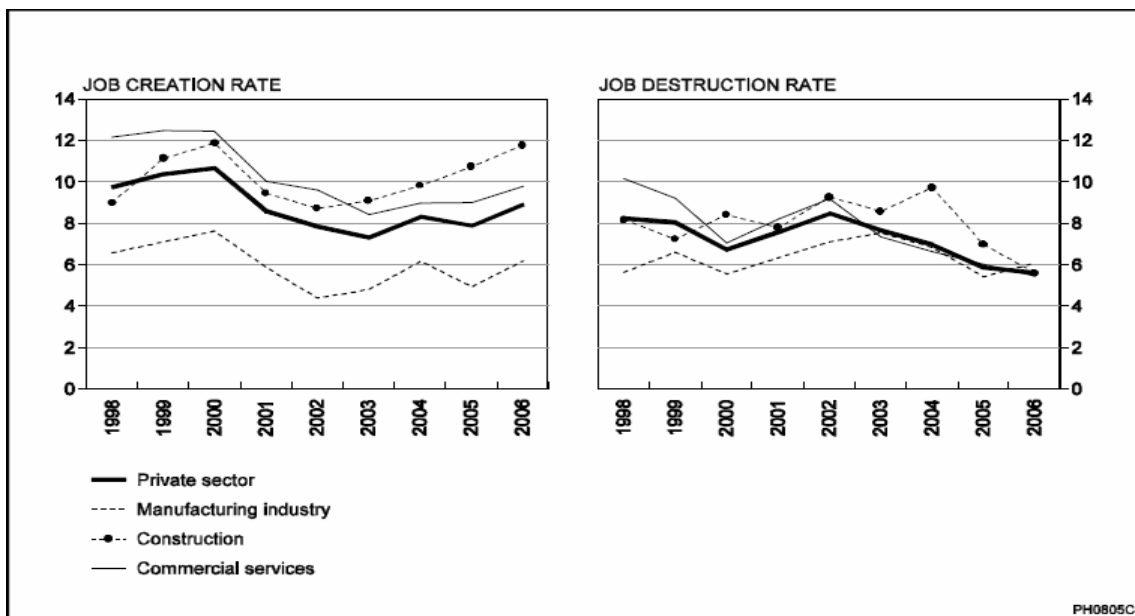
Wanneer we kijken naar de gemiddelde jobcreatie en het gemiddelde jobverlies voor de periode 1998-2006 in de verschillende sub-activiteitenbranches, blijkt dat over de verschillende subsectoren binnen de industrie en de verwerkende nijverheid het jobverlies doorgaans gelijk is aan of hoger ligt dan de jobcreatie in de sector. Voor de sector van de zakelijke dienstverlening is het aantal gecreëerde jobs doorgaans gelijk aan of hoger dan het aantal verloren gegane jobs, behalve voor de luchtvervoerdiensten (waar de netto-werkgelegenheidsgroei gemiddeld  $-7,7\%$  haalde)<sup>17</sup>, het verzekeringswezen en de pensioenfondsdiensten ( $-2,0\%$ ), en de post- en telecommunicatiediensten ( $-1,3\%$ ) (Figuur 23 hieronder).

De verschillen tussen de industrie en de dienstensector namen nog toe in 2002, toen de jobcreatiëratio in de industrie sneller achteruitging dan in de dienstensector. Tijdens de jongste periode van economisch herstel, nam het aantal nieuw jobs veel sterker toe in de dienstensector dan in de productie-industrie. Terwijl het jobverlies in de dienstensector veel hoger lag dan in de verwerkende nijverheid in het midden van de jaren 1990, evolueerden beide cijfers in een latere fase naar eenzelfde niveau (in tegenstelling tot de beweging die werd waargenomen voor de

<sup>17</sup> Jobverlies in de sector van het luchtvervoer is voor het merendeel toe te schrijven aan het faillissement van Sabena in 2001.

jobcreatie); het jobverlies in de beide sectoren bereikte in 2003 een vergelijkbaar niveau en volgde daarna eenzelfde neerwaartse trend.

**Figuur 23: Jobcreatie en jobverlies in de privésector (subsectorale vergelijking) (1998-2006)**



Source: P. Heuse en Y. Saks (2009) *Labour Flows in Belgium*, Working Paper Research, Nationale Bank van België, nr. 162, april

#### *Structurele verandering in de openbare diensten*

De privatisering van overheidsbedrijven stak in vele landen de kop op, voor een stuk in de jaren 1980, maar vooral in de jaren 1990. De belangrijkste sectoren die ermee te maken kregen, waren de telecommunicatie, de posten, het vervoer, nutsbedrijven, banken en verzekeringen. Dit verkleinde de grenzen en kortwiekte de tewerkstellingsniveaus van de openbare sector en in bepaalde mate ook van de centrale overheid. België was een van de landen die het meest de invloed hebben ondervonden van de overheidshervormingen. Via een opeenvolging van staatshervormingen in de jaren 1980 en 1990 evolueerde België van een gedecentraliseerde unitaire staat naar een federale staat.

Omdat België de overstap maakte van een unitaire naar een federale staat, onderging de Belgische openbare dienstverlening de laatste jaren een permanent hervormingsproces. Een steeds groter aantal activiteiten werd doorgespeeld naar de gewestelijke overheden en dat gaf de nieuwe gewestelijke ambtenarij de kans om een geüpdate basis te organiseren. Een belangrijke moderniseringshervorming van de federale administratie die in 1999 werd gelanceerd (het "Copernicusplan"), creëerde in de praktijk een derde tewerkstellingsstatuut binnen de federale administratie, gebaseerd op een mandaat van een bepaalde duur (zes jaar) voor de hoogste drie managementniveaus, terwijl tegelijkertijd meer werk werd gemaakt van advies en dienstencontracten voor externe bureaus ter begeleiding van het moderniseringsproces.

#### **Een aantal van de belangrijkste punten van het "Copernicusplan" voor de modernisering van de federale ambtenarij:**

- ◇ **Afschaffing van ministeriële kabinetten.** Bedoeling daarvan is om een nauwere band te creëren tussen de ministeriële kabinetten en de federale departementen. De nieuwe architectuur van de ministeries (de zogeheten federale overheidsdiensten) bestaat voortaan uit: een beleidssecretariaat (elke minister heeft een team van maximaal 13 mensen ter beschikking, met inbegrip van de chauffeurs); een strategieraad (een orgaan dat het beleid van de minister moet bepalen, de uitvoering ervan is in handen van een uitvoerend comité), met inbegrip van managers van de departementen die betrokken zijn

bij het ministerie en eveneens externe deskundigen; een strategie-unit (een orgaan dat de voorbereiding van het beleid moet coördineren met elk federaal departement).

- ✧ **Een nieuw organigram voor de federale overheidsdiensten** (voorheen de ministeries). Het herstructureringsplan is gebaseerd op drie soorten diensten: “verticale diensten” (met een meer eenvormige bepaling van de bevoegdheden van elk ministerie); “horizontale diensten” (verantwoordelijk voor de samenwerking met de verschillende verticale diensten, in het bijzonder met betrekking tot budgetcontrole, personeelsbeheer, informatietechnologieën enz.); en “programmadiensten” (verantwoordelijk voor administratieve vereenvoudiging, duurzame ontwikkeling, telecommunicatie, gelijke kansen enz).
- ✧ **Benoemingen.** Een van de nieuwe aspecten van het plan (zeer omstreden voor de vakbonden) is dat bepaalde managementfuncties in de ambtenarij worden opgesteld voor mensen die een carrière hebben gemaakt in de privésector. Op 16 februari 2001 keurde de overheid een ontwerpbesluit goed waarbij een systeem van “topmanagers” werd ingevoerd (er werden 400 functies genoemd) in de federale ambtenarij met tijdelijke arbeidscontracten (de benoemingen zijn dus voor zes jaar). De minister van Ambtenarenzaken verwees naar rekrutering “onder marktvoorwaarden” maar zonder verdere uitleg te geven.
- ✧ **E-government.** Versnellen van procedures binnen de diensten en met betrekking tot het publiek. Deze versnelling betekent in het bijzonder het verhogen van de budgetten voor informatisering. Net als voor de rest van de hervorming werden geen specifieke of algemene budgetcijfers naar voor geschoven door de overheid.

Bron: EIRO (2000) Public consultation on reorganisation of civil services opposed by unions - <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2000/06/feature/BE0006317F.htm>

De liberalisering en privatisering van voormalige overheidsbedrijven zoals SNCB/NMBS (spoorwegen)<sup>18</sup>, La Poste/De Post en Belgacom (telecommunicatie) in de eerste helft van 2000 verliep samen met het proces van structurele verandering in de overheidsdiensten. De herstructurering ging gepaard met banenverlies (bijvoorbeeld bij Belgacom verloren 2.000 mensen hun job – zowel gedwongen als vrijwillige ontslagen) en veranderingen in de werkvoorwaarden (bijv. hogere eisen aan de werknemers op het vlak van mobiliteit en flexibiliteit bij De Post), die hebben geleid tot onzekerheid bij de betrokken personeelsleden. De vakbonden, die traditioneel sterk vertegenwoordigd zijn in voormalige overheidsbedrijven, uitten openlijk hun ontevredenheid over de modernisering in de overheidsdiensten door collectieve acties te organiseren.<sup>19</sup>

#### *Herstructurering en uitgaande herlocatie*

Volgens een studie van het Federaal Planbureau/Bureau Fédéral du Plan (BFP/FPB) tussen 1990 en 1999, was slechts 21% van alle verloren jobs in de industrie toe te schrijven aan de herlocatie van de productieactiviteit naar een ander land. In de periode 2000-2005 nam de tendens lichtjes toe, maar is er geen sprake van een dramatische verandering.<sup>20</sup> Er zijn geen

<sup>18</sup> Bij de NMBS werd alleen de pakjesdienst geprivatiseerd terwijl de netwerken werden overgeheveld naar een naamloze vennootschap in de vorm van een autonoom overheidsbedrijf, Infrabel, dat nog steeds voor 80% in handen is van de federale overheid.

<sup>19</sup> EIRO (2005) “FGTB/ABVV houdt algemene 24-urenstaking” <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/feature/be0510303f.htm>.

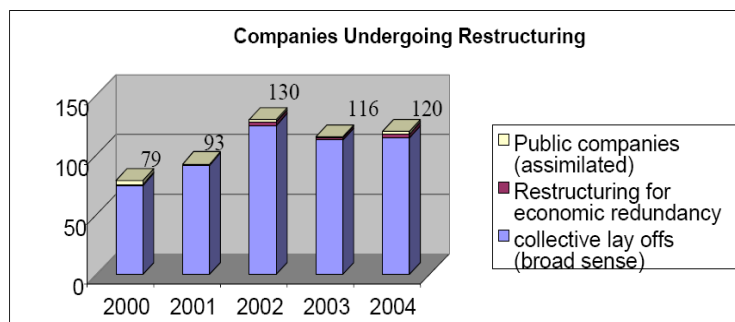
<sup>20</sup> Voor meer details zie de volgende rapporten die door het FPB werden gepubliceerd: ‘La relocalisation des entreprises’ (1994); (1998) ‘Relocalisation, Mondialisation, un rapport d’actualisation pour la Belgique’; (2000) ‘Rapport de synthèse: Relocalisation, un élément de la dynamique industrielle’ (Beknopt rapport:



officiële data die het fenomeen van de herstructurering in België cijfermatig gestalte kunnen geven; herlocatie wordt daarbij doorgaans niet gezien als een macro-economisch probleem.

Een studie uitgevoerd door het advocatenkantoor Claeys & Engels probeerde de omvang van het fenomeen in kaart te brengen op basis van een onderzoek van de collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot herstructureringen tussen 2000 en 2004. Figuur 24 toont de constante groei van het fenomeen (met een piek in 2002, waarschijnlijk ten gevolge van de crisis op de aandelenmarkt toen), en het grote aantal collectieve ontslagen dat ermee gepaard ging. We moeten er echter bij noteren dat deze gegevens enkel betrekking hebben op ondernemingen die zelf hebben verklaard aan de Belgische overheid dat ze een herstructurering ondergaan.

**Figuur 24: Ondernemingen die een herstructurering ondergaan**



Bron: 'La problématique de la restructuration en Belgique', MIRE-rapport.

Uit de studie van het Federale Planbureau blijkt dat het aandeel van jobs die in aanmerking kunnen komen voor herlocatie of voor verhuis naar het buitenland als gevolg van ICT-ontwikkelingen lager is in België dan in de EU15 of de VS.<sup>21</sup> Een vergelijkende studie over herlocatie in Europa verricht door de EIRO (2005) lijkt deze resultaten bovendien te bevestigen. Uit die studie blijkt dat met meer inkomende herlocaties dan uitgaande, het jobaanbod in België stabiel blijft. Jobverlies in de industrie wordt eveneens in ruime mate gecompenseerd door de toegenomen werkgelegenheid in de dienstensector en in de openbare sector.<sup>22</sup>

Dat neemt niet weg dat, volgens een recente studie verricht door het HR-consultancybedrijf SD Worx, de helft van de ondernemingen in België er aan denkt om in 2009, als gevolg van de globale economische crisis, een herstructurering door te voeren. De bedrijven die in deze richting denken, zijn in hoofdzaak grote ondernemingen met meer dan 500 werknemers. Veel daarvan zijn in buitenlandse handen. Belgische ondernemingen en kmo's lijken minder begaan te zijn met herstructureringen. Van de bedrijven die sinds 2006 hebben geherstructureerd, waren de meeste (71%) ondernemingen met meer dan 500 werknemers, terwijl van de kmo's maar 21% aan het herstructureren ging. De economische sectoren die het ergst zijn getroffen, zijn doorgaans die die het gevoeligst zijn aan schommelingen van de vraag (bijv. de auto-industrie en de toeleveranciers, de chemische, metaal- en glasindustrie). Anderzijds lijken andere sectoren zich in een sterkere positie te bevinden. Tot nog toe hebben logistiek, transport, hotels en restaurants, gezondheid en maatschappelijk werk, en de voedseldistributie nog niet te lijden gehad van een achteruitgang; sommige sectoren nemen zelfs nog extra mensen in dienst.<sup>23</sup>

Relocation, an element of the industrial dynamic); (2007) 'Potential ICT-enabled off-shoring of service jobs in Belgium'; (2009) 'The Impact of offshoring on employment in Belgium'.

<sup>21</sup> B Michel (2007) 'Potential ICT-enabled off-shoring of service jobs in Belgium' FPB-rapport; B. Michel (2009) 'The Impact of off-shoring on employment in Belgium', FPB-rapport.

<sup>22</sup> EIRO (2005) 'Comparative Study on Relocation of Production and Industrial Relations'

<sup>23</sup> EIRO (2009) '50% of companies expect to restructure in 2009'.

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/02/articles/be0902069i.htm>

Verschillende studies melden dat meer dan 50% van de herlocaties uit België een transfer van de activiteit inhouden naar de buurlanden (Frankrijk, Nederland, Duitsland enz.) maar ook naar andere landen van de voormalige EU15. Herlocaties naar Oost-Europa zijn maar goed voor slechts 10% van het totaal, maar zijn zeer relevant omwille van de aan de gang zijnde verruiming van de EU. Ze worden gevolgd door Azië met 6%, Noord-Amerika met 4% en Noord-Afrika met 4%. Evenzo zijn de herlocaties naar België vooral toe te schrijven aan de omringende landen. In termen van sectoren worden de arbeidsintensieve industriële sectoren, vooral die sectoren waar veel ongeschoolde arbeidskrachten worden ingezet, vaak het hardst getroffen door herlocaties (bijvoorbeeld textiel en metaalbewerking enz.). De trend neemt echter ook toe in de dienstensector. Herlocaties gebeuren het vaakst in buitenlandse ondernemingen die toebehoren aan een multinationale groep. Volgens het FPB biedt het netwerk van sites van multinationals hen een strategische en geografische soepelheid waardoor ze hun netwerk kunnen integreren en ze dus schaalvoordelen kunnen verkrijgen. Tot slot willen we nog vermelden dat het niet vaak voorkomt dat een bedrijf zijn activiteiten volledig stillegt in België. Doorgaans wordt enkel een stuk ervan geherlocaliseerd. De redenen waarom wordt geherlocaliseerd, hebben vooral te maken met de loonkosten, die worden gezien als zijnde te hoog in België (volgens het FPB worden de lonen aangehaald als één van de drie hoofdredenen waarom een bedrijf opteert voor herlocalisatie in 52% van de gevallen). Loonkosten zijn evenwel niet de enige reden. De reorganisatie van de productie op Europees niveau, toegang tot buitenlandse markten en fiscale voordelen worden eveneens aangehaald. De noodzaak om een klant-bedrijf te volgen dat zijn activiteit heeft geherlocaliseerd, is soms ook een reden om weg te gaan.

### Voorbeelden van herlocatie

Twee relevante voorbeelden van productiefaciliteiten die werden geherlocaliseerd omwille van de kosten kunnen gesitueerd worden in de context van de uitbreiding van de Europese Unie: het Duitse concern **Siemens** dat zijn plannen aankondigde om tot 10.000 jobs te verhuizen naar Oost-Europa, om op die manier te kunnen profiteren van de lagere loonkosten, enerzijds, en de **Bosch-fabriek** in Tienen anderzijds, die twee herlocatiegolven te verwerken kreeg: de eerste in 2003 en de tweede in 2005.

### Het geval Siemens

In België verloor de Siemens-site in Herentals, die is gespecialiseerd in de ontwikkeling van software voor vaste en mobiele telefonie (onderzoeksafdeling), bijna de helft van zijn personeel in drie jaar tijd (ongeveer 600 jobs van de 1.400 werden geschrappt). Een nieuwe episode brak aan eind 2003: het management van Siemens Herentals kondigde aan dat nog eens 130 jobs (van de resterende 850) zouden verdwijnen in de loop van 2004 door de herlocatie naar Zuid- en Oost-Europa. De overlegprocedure tussen de vakbonden en het management werd op gang gebracht en er werd een akkoord bereikt op 2 september 2004. Onder druk van een mogelijke herlocatie ging het personeel ermee akkoord om meer uren te presteren (38 uren per week in plaats van 37) zonder extra loon. Deze maatregel zou worden geïmplementeerd op 1 oktober 2004. Van de 130 geplande jobverliezen, werden er 44 gered. De overeenkomst is geldig voor twee jaar en kan jaarlijks worden verlengd na een herziening. Verder voorziet een andere overeenkomst in een latere loonsverhoging van 1% per jaar. Dat argument kon heel wat werknemers van de onderneming overtuigen om de langere werkuren te aanvaarden.

### Het geval Bosch

In februari 2003 kondigde het management plannen aan om de productie-eenheden over te brengen naar landen met lagere loonkosten; dat gaf meteen aanleiding tot een 24-urenstaking. Op dat moment waren er in de fabriek 1.780 mensen aan de slag en stonden 300 jobs op de helling. De uiteindelijke beslissing om twee departementen over te brengen naar Roemenië en Hongarije werd in maart 2003 genomen. De operatie werd gespreid over een periode van twee jaar en leidde uiteindelijk tot het verlies van 140 jobs. In april 2005 kondigde het management

aan dat nog eens 140 banen zouden worden geschrapt tegen eind 2006 als gevolg van automatisering, gevolgd door nog eens 124 in 2008 als gevolg van de herlocatie van nog een deel van de productie naar Roemenië. Bovendien werd aan de werknemers gevraagd om een looninspanning te leveren van 2,5 miljoen euro op jaarbasis. Bedoeling van de hele operatie was om de winstgevendheid te verbeteren. De aankondiging gaf meteen aanleiding tot een 24-urenstaking, die tot gevolg had dat het management ermee instemde om de herlocatieoptie opnieuw te bekijken en meteen rapporteerde aan het senior management van de groep in Duitsland om de toestand uit te leggen. Bij hun terugkeer werd de beslissing om te herlocaliseren echter in stand gehouden. Op 7 juli kwamen het management en de vakbonden tot een akkoord. De 264 geschrapte jobs mogen in geen geval leiden tot gedwongen ontslag zonder enige compensatie. Werknemers van meer dan 53 dienen de onderneming te verlaten binnen een termijn van twee jaar en jaarlijks dienen een 30-tal vrijwillige vertrekken plaats te grijpen. De jobafslanking moet worden opgelost via een reorganisatie binnen het bedrijf of via een afvloeiingsplan.

Bron: EIRO (2005) *Comparative Study on Relocation of Production and Industrial Relations. The Case of Belgium*

In België is herstructurering verre van een recent fenomeen. Vooral in Wallonië en als antwoord op de forse achteruitgang van de zware industrie sinds het einde van de Tweede Wereldoorlog heeft de overheid geleidelijk aan een wettelijk kader ontwikkeld waardoor herstructureringen op een doeltreffende manier afgehandeld kunnen worden, vooral dan door het niveau van de sociale bescherming te verhogen voor de werknemers tijdens de overgangsfase tussen twee jobs.

In 1980 gaf een speciale wet (wet van 8 augustus 1980) de gewesten bevoegdheden met betrekking tot de plaatsing van werknemers en hertewerkstellingsprogramma's voor werkzoekenden. De gewesten maken elk op hun manier gebruik van de bevoegdheden die ze met betrekking tot het beheer van de tewerkstelling hebben gekregen van de Federale overheid. Met het latere decreet van 2004 ter instelling van het hertewerkstellingsprogramma besteedt Wallonië aandacht aan collectieve hertewerkstellingsstimuli en het behoud van de sociale groepen via cellen die worden beheerd door vertegenwoordigers van de werknemers. In Vlaanderen en het Brusselse Gewest ligt de nadruk meer op geïndividualiseerde ondersteuningssystemen zoals outplacement. Training en onderwijs zijn daarom cruciale elementen in een modelkader voor outplacement/vervangingsinterventies. "Outplacement" in België wordt gedefinieerd als "een cluster van ondersteunende diensten en aanbevelingen door een derde partij, die betaald wordt door de werkgever en wordt aangeboden aan een individu of een groep, dit om de werknemers in staat te stellen om zo snel mogelijk een job te vinden bij een nieuwe werkgever of om een carrière te ontwikkelen als zelfstandige".<sup>24</sup> Dit wordt ook bevestigd door de inhoud van het Generatiepact (2006) dat ondernemingen die een aanvraag voor brugpensioen indienen, of die "tewerkstellingscellen" hebben, verplicht om outplacement aan te bieden aan die mensen die in aanmerking komen voor pensioen. Bij collectieve ontslagen kunnen bedrijven het systeem van het brugpensioen alleen maar uitbreiden wanneer ze kunnen aantonen dat ze een inspanning hebben geleverd om de werknemers die gevaar lopen, te helpen bij hun zoektocht naar een nieuwe job. In overeenstemming met cao nr. 17 (december 2006), kunnen werknemers van 60 jaar (doorgaans teruggebracht tot 58+) brugpensioen aanvragen in het geval van collectieve ontslagen.

Sinds eind 2007 zijn werkgevers verplicht om werknemers van meer dan 45 jaar die het voorwerp zijn van ontslag, outplacement aan te bieden.<sup>25</sup> Bovendien zijn bedrijven met minstens 20 werknemers vanaf maart 2009 verplicht om "tewerkstellingscellen" op te richten waar collectieve ontslagen worden geïmplementeerd. In dit opzicht kan worden gesteld dat outplacement erop

<sup>24</sup> De Witte H., Vandorne J., Verlinden R., De Cuyper N. (2001) "Outplacement/replacement interventions (WP1). Country review from Belgium", HIVA-KULeuven, Leuven.

<sup>25</sup> In 2007 volgden 6281 mensen een outplacementplan in Vlaanderen (cfr.). De Cuyper P., Peeters A., Sanders D., Struyven L., Lamberts M. (2008) "Van werk naar werk: De Markt van outplacement", HIVA IDEA-Consult

gericht is om de werk-naar-werkovergang op de arbeidsmarkt te verhogen. In bedrijven waar gespecialiseerde agentschappen worden ingehuurd om te assisteren bij de herstructurering en waar een soort coördinerende “tewerkstellingscel” wordt ingericht, waar het departement HR, de vakbonden, de outplacementbureaus en de VDAB bij betrokken worden, heeft dit een gunstig effect op de hertewerkingstelling. Tot slot stellen we vast dat de outplacementmarkt niet groeit, ondanks het wettelijke kader dat door de Vlaamse regering werd voorzien om outplacement te promoten bij afdankingen. Een studie van het HIVA (2008)<sup>26</sup> bekeek de financiële, organisatorische en economische redenen die de groei van de outplacementmarkt in Vlaanderen in de weg staan.

### **Nieuwe maatregelen in België om bedrijven bij te staan en jobs te beschermen tijdens een recessie**

De recente recessie zette in België in het eerste kwartaal van 2009 een hele reeks herstructureringen in gang en leidde tot tal van collectieve ontslagen. Volgens de jongste statistieken nam het aantal werklozen toe met 5% in vergelijking met 2008. Deze toename is meer uitgesproken in Vlaanderen, het gewest dat het meest wordt getroffen door herstructureringen, met een toename van 11,8%.

Eind december 2008 raakte de Belgische regering het eens over een steunplan (eerste herstelplan) om de economie in crisistijden een duw in de rug te geven. In wezen omvatte dit plan het interprofessioneel akkoord dat werd afgesloten door de sociale partners in 2008 (gericht op het vinden van evenwicht tussen het concurrentievermogen van bedrijven, de koopkracht en de tewerkingstelling in het licht van de huidige economische crisis) en voegde er enkele maatregelen aan toe om het akkoord ten uitvoer te brengen. Dit plan werd opgenomen in de wet van 7 april 2009 (Economische Herstelwet). Deze wet omvat maatregelen die het concurrentievermogen van de bedrijven in stand moeten houden en die de werkgelegenheid moeten beschermen. De meest relevante maatregel mikt op de invoering van een vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor werkgevers, op premies, voordelen of sociale maatregelen voor werknemers tijdens een herstructurering.

In het Waalse gewest organiseerde de gewestregering een actiekader tegen de crisis (5 december 2008). Dit plan omvat maatregelen om de werkgelegenheid in stand te houden in bedrijven die worden geconfronteerd met een dalende vraag. De regering breidde de mogelijkheden voor de bedrijven uit om leningen te kunnen genieten en breidde de fondsen uit voor beroepsopleiding. Naast de eigenlijke vaste werknemers van de ondernemingen kunnen ook tijdelijk werkloze werknemers, werknemers van onderaannemers, werknemers met een contract van bepaalde duur of uitzendkrachten een beroepsopleiding genieten. Deze maatregelen zijn van toepassing op alle ondernemingen die zijn gevestigd in het Waalse gewest met uitzondering van de overheidsdiensten.

Onlangs nog werd in het Belgische Staatsblad van 25 juni 2009 een wet gepubliceerd betreffende maatregelen om de werkgelegenheid te ondersteunen in tijden van economische crisis. Drie soorten specifieke maatregelen, die van toepassing zijn tijdens de tweede helft van 2009, mikken op het reduceren van de arbeidstijd en van de loonkosten waarbij echter tegelijkertijd de koopkracht voor de werknemers in stand wordt gehouden: tijdelijke werkloosheid voor bedienden, crisisgerelateerd tijdskrediet en tijdelijke collectieve arbeidsduurverkorting.

Alleen bedrijven in ernstige moeilijkheden kunnen het statuut van tijdelijke werkloosheid voor bedienden en crisisgerelateerd tijdskrediet aanvragen. Dit heeft betrekking op ondernemingen die worden geconfronteerd met een omzet- of productiedaling van minstens 20% in vergelijking met het jaar ervoor of op bedrijven waar de arbeiders reeds

<sup>26</sup> De Cuyper P., Peeters A., Sanders D., Struyven L., Lamberts M. (2008) “Van werk naar werk: De Markt van outplacement”, HIVA IDEA-Consult

tijdelijk werkloos zijn gedurende 20% van hun normale arbeidstijd. Bovendien moet de onderneming een cao op sectoraal of op bedrijfsniveau hebben, of een goedgekeurd ondernemingsplan.

#### **Tijdelijke werkloosheid voor bedienden**

De werkgever kan het arbeidscontract van een bediende volledig opschorten gedurende maximum 16 weken. De werkgever kan ook het arbeidscontract gedeeltelijk opschorten voor een periode van maximaal 26 weken. Bij een gedeeltelijke opschorting dient de bediende minstens 2 dagen per week te presteren. Hij krijgt dan een werkloosheidsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) en een bijkomend supplement van de werkgever dat minstens gelijk moet zijn aan dat van de tijdelijk werkloze arbeiders.

#### **Crisisgerelateerd tijdskrediet**

Aan de hand van een individuele schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer kan de arbeidsduur van een voltijdse werknemer met 1/5 of 1/2 worden gereduceerd gedurende een periode van één tot zes maanden. Gedurende die tijd krijgt de werknemer een vergoeding van de RVA. De werkgever kan eveneens een vrijwillige bijkomende premie betalen. Crisisgerelateerd tijdskrediet heeft geen invloed op het gewone tijdskrediet.

#### **Tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering**

De werkgever kan de arbeidsduur met één vijfde of een kwart verminderen via een collectieve arbeidsovereenkomst. In dit geval wordt een vrijstelling van sociale zekerheidsbijdrage toegepast (600 EUR voor een vermindering van 1/5 en 750 EUR voor 1/4) per werknemer en per kwartaal. Wanneer de arbeidsduurvermindering wordt gecombineerd met een 4-daagse werkweek, wordt dit bedrag verhoogd tot respectievelijk 1.000 EUR en 1.150 EUR per werknemer en per kwartaal. Er dient evenwel te worden genoteerd dat minstens 3/4 van de vrijstelling van bijdragen voor de sociale zekerheid moet terugvloeien naar de werknemers via een loonsupplement.

Bron: EIRO (2009) "Tackling the recession: Belgium"

<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/be0907029q.htm> and *Circulaire* (2 juli 2009)

"Nieuwe anti-crisismaatregelen om bedrijven zuurstof te geven en om ontslagen te vermijden – Update 2"

#### *Overzicht van de bestaande tewerkstellings- en hertewerkstellingsmaatregelen in geval van herstructurering*

Sommige van de tewerkstellings- en hertewerkstellingsmaatregelen voor herstructurering die worden geïmplementeerd om mensen te behoeden voor ontslag, zijn toegespitst op het vergroten van de mogelijkheden van de werknemers om deel te nemen aan scholingen en opleidingen en dus op de ontwikkeling van de noodzakelijke competenties. Een aantal verdere maatregelen beschermen mensen in een ontslagsituatie, aan de hand van opzegvergoedingen en financiële compensatie.<sup>27</sup>

Wat de passieve arbeidsmarktmaatregelen betreft, is er een duidelijke trend merkbaar om het systeem nog strikter te maken, in combinatie met meer aandacht voor de actieve arbeidsmarktmaatregelen.<sup>28</sup> Werklozen worden ertoe aangezet om actiever op zoek te gaan naar werk aan de hand van nieuwe regels die van toepassing zijn op mensen die een tijdelijke werkloosheidsvergoeding krijgen. Maatregelen voor de herverdeling van de arbeid, in het bijzonder "het brugpensioen", stonden ter discussie. De impact op de jobcreatie is miniem en de maatregel wordt in hoofdzaak gebruikt als een vorm van sociale ondersteuning voor ontslagen

<sup>27</sup> Zie de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarin de opzegvergoedingen worden bepaald bij gedwongen ontslagen

<sup>28</sup> De Vos K. and Nicaise, I. (1990) "Tewerkstelling door sociale zekerheid. Deel 1: De integratie van actieve arbeidsmarktstrategieën in de werkloosheidsverzekering", HIVA-KULeuven, Leuven

werknemers.<sup>29</sup> De kostprijs voor de maatschappij van het brugpensioen is hoog en leidt tot een aanzienlijk verlies van kennis. Deze groeiende belangstelling voor actieve arbeidsmarktmaatregelen kan worden gezien als een onderdeel van een ruimere tendens om mensen verantwoordelijk te maken voor hun eigen carrière en voor de constante ontwikkeling van hun competenties en bijgevolg hun kansen op de arbeidsmarkt. Het succes van initiatieven die zorgen voor opleiding en werkervaring voor (langdurig) werklozen zijn hiervan het bewijs. Uit het lijstje met initiatieven kunnen we de financieringsmechanismen vermelden die mikken op de herintegratie van werknemers op de arbeidsmarkt via loopbaanbegeleiding (zoals de tewerkstellingscellen) en de realisatie van een samenwerking tussen de belangrijkste openbare instelling voor beroepsopleiding voor volwassenen en de industriële sectoren en vrijwilligersorganisaties in Vlaanderen.

Sinds het midden van de jaren 1990 werden verschillende evaluatiestudies uitgevoerd met betrekking tot de geslaagde herintegratie van werklozen in een nieuwe baan. Een eerste conclusie hieromtrent is dat loopbaanopleiding en initiatieven die werkervaring bieden, een duidelijk positieve invloed laten zien op de hertewerking van mensen.<sup>30</sup> Uit verschillende studies blijkt dat het deelnemen aan opleidingen de kansen op het vinden van werk aanzienlijk verhoogt. Opleiding en scholing zijn daarom cruciale elementen van een modelkader voor outplacement en overgangsinterventies.

Het is duidelijk dat een "routegeoriënteerde" benadering de beste resultaten oplevert, in vergelijking met activeringsmaatregelen die zijn gekoppeld aan één enkel instrument.<sup>31</sup> Het concept van de "route-" of "trajectbegeleiding" wordt gekenmerkt door het feit dat een ideale combinatie van steun- en andere maatregelen wordt beslist op grond van de beoordeling en de ervaring van de begeleider. Afhankelijk van de individuele vereisten van de werkzoekende kunnen verschillende instrumenten (zoals oriëntatie, training, jobervaring en hulp bij de sollicitatie) worden gecombineerd om de begeleiding van de werkzoekende te verbeteren in zijn of haar overgang naar een nieuwe job. De toegevoegde waarde van de "trajectbegeleiding" wordt in aanzienlijke mate bepaald door de begeleider. Zijn of haar ervaring en capaciteiten om de behoeften van de werkzoekende te beoordelen en om deze laatste de weg te tonen naar de geschikte steunmaatregelen, spelen een belangrijke rol in het welslagen van de hertewerkstellingsbegeleiding. Daarom moet de opleiding en de selectie van deze consultants zeer ernstig genomen worden, om borg te kunnen staan voor de kwaliteit van de hertewerkstellingsbegeleiding van de werkzoekenden.

Met betrekking tot de grote verscheidenheid van interventiemechanismen, zowel passieve als actieve maatregelen, toegespitst op de vraagzijde of op de aanbodzijde, vullen de meeste elkaar aan en omvatten ze een volledige actieve loopbaan. Passieve maatregelen, zoals werkloosheidsvergoedingen, bieden een minimum aan financiële zekerheid aan laaggeschoolde langdurig werklozen. Daar komt nog bij dat initiatieven die mikken op werkervaring of aanwervingspremies de herintegratie van deze doelgroep op de arbeidsmarkt stimuleren. En op dit vlak kan een ervaren begeleider de werkzoekende helpen en sturen in de richting van de meest geschikte steunmaatregelen.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Matheus N., Vleugels I. and Bollens, J., Nicaise, I. (2000) "Uittrekkers subsidiëren: een rationele optie? Effectiviteit van maatregelen tot inkrimping van het arbeidsaanbod", HIVA-KULeuven, Leuven

<sup>30</sup> Bollens J. en Hooge, J. (1996) "Bereik, kwaliteit en effectiviteit van de VDAB-beroepsopleiding voor werkzoekenden", HIVA-KULeuven, Leuven,

<sup>31</sup> De Vos K. en Nicaise, I. (1990) "Tewerkingstelling door sociale zekerheid. Deel 1: De integratie van actieve arbeidsmarktstrategieën in de werkloosheidsverzekering", HIVA-KULeuven, Leuven,

<sup>32</sup> De Witte H. (1993) "Gevolgen van langdurige werkloosheid voor het psychisch welzijn: overzicht van onderzoeksliteratuur", *Psychologica Belgica*, 33(1):1-35

## Deel Twee – De rol van de Belgische sociale partners in de herstructurering

### Sociale partners en sociaal overleg in België

Omwille van de federale structuur van België zijn de arbeidswetgeving, sociale zekerheid en de regulering van de collectieve overeenkomsten nog steeds de verantwoordelijkheid van de federale staat, ook al worden bepaalde tewerkstellings- en economische beleidslijnen op gewestelijk niveau geregeld. Het systeem van collectieve arbeidsovereenkomsten is zeer gestructureerd met drie aan elkaar gekoppelde niveaus: nationaal, sectoraal en het bedrijfsniveau. Ondanks het feit dat er recentelijk trends zijn naar decentralisatie, blijft het systeem toch wel erg gecentraliseerd in combinatie met een “georganiseerde decentralisatie” van de collectieve onderhandelingen.

Een tweede invloedrijke aspect van de Belgische maatschappij is de historisch ingrijpende organisatie van de maatschappij volgens bepaalde pijlers, beter bekend als de “verzuijing”. De politieke partijen van het land zijn indertijd ontstaan als gevolg van grote sociale tegenstellingen. Verschillen in godsdienst, rang, stand en klasse waren in dit opzicht zeer groot. De politieke partijen die uit deze verschillen zijn ontstaan, waren gelinkt aan zeer sterk ontwikkelde en gesegmenteerde sociaal-politieke netwerken: heuse pijlers van een organisatie (scholen, ziekteverzekering enz) die haast van de wieg tot het graf zorg droegen voor de leden en hun gezinnen. De vakbonden zijn een weerspiegeling van deze historische verzuijing, en zijn duidelijk van elkaar afgescheiden via deze lijnen.

Gedeeltelijk door de verzuijing van de Belgische maatschappij is er een zeer oude traditie van een informeel driepartijenoverleg in het systeem van de sectorale relaties. Het eerste sociale pact dateert van het einde van de Tweede Wereldoorlog. Sindsdien heeft de overheid de sociale partners op regelmatige basis geraadpleegd aangaande belangrijke beleidskwesties. De relaties in de industrie worden eveneens gekenmerkt door een uitgebreid systeem van verzoening en bemiddeling (georganiseerd door de federale administratie).

### Vakbonden

De vakbonden zijn in België verdeeld over gesegmenteerde confederaties, met een duidelijke politieke traditie. De twee grootste CSC/ACV en FGVB/ABVV zijn respectievelijk gelinkt aan de christelijke en socialistische beweging, terwijl het kleinere CGSLB/ACLVB in verband staat met de liberalen (ze zijn allemaal lid van de ETUC). Dit belet de vakbonden echter niet om samen te werken. Meer dan de helft van alle Belgische werknemers is lid van een vakbond – en uit de jongste beschikbare gegevens blijkt dat dat aantal nog toeneemt. De vakbondsgraad<sup>33</sup> (60%) groeit echter maar langzaam aan.<sup>34</sup>

**Tabel 8: Cijfers lidmaatschap vakbonden (1993-2003)**

		1993	1998	2003	
Belgium	CSC/ACV	1,541,000	1,609,000	1,637,000	+6.2%
	FGVB/ABVV	1,109,000	1,187,000	1,201,000	+8.3%
	CGSLB/ACLVB	215,000	217,000	223,000	+3.7%
	Total	2,865,000	3,013,000	3,061,000	+6.8%

Bron: EIRO (2004) *Trade unions membership (1993-2003)*  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/TN0403105U.htm>

<sup>33</sup> Volgens de OESO wordt de vakbondsgraad gedefinieerd als het percentage werknemers dat lid is van een vakbond. Lidmaatschap van een vakbond wordt dan weer gedefinieerd als vakbondsleden, als percentage van alle personeel

<sup>34</sup> EIRO (2009) *Belgium: Industrial Relations Profile*  
[http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/belgium\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/belgium_3.htm)

Uit cijfers van de vakbonden zelf blijkt dat er momenteel 3,3 miljoen vakbondsleden zijn in België. Omdat de werkloosheidsuitkeringen normaal gezien echter worden betaald door de vakbonden<sup>35</sup>, blijft een groot deel van de werklozen ook lid van een vakbond; veel huidige vakbondsleden zijn ook met pensioen. Door de concurrentie tussen de vakbonden kunnen de cijfers ook in zekere zin overschat zijn. Deze factoren leidden ertoe dat in een recent onafhankelijk rapport de vakbondsgraad in België iets lager werd geschat (55,4% in plaats van 60% - in 2002)<sup>36</sup>. Het lidmaatschap van de vakbonden is sindsdien gestegen, echter net als de algemene tewerkstelling.

Er zijn in België twee grote vakbondsorganisaties: Het christelijke CSC/ACV met 1.736.000 leden en het socialistische FGTV/ABVV met 1.368.000 leden (cijfers 2005). Er is ook nog een kleinere liberale vakbondsorganisatie, CGSLB/ACLVB met 265.000 leden. Omwille van hun aanzienlijke achterban hebben deze organisaties het statuut van representatieve vakorganisatie. Dat houdt in dat ze akkoorden kunnen ondertekenen en kandidaten kunnen voorstellen bij de sociale verkiezingen. Er is ook nog een orgaan voor kaderleden (CNC/NCK) met nog geen 20.000 leden, dat beperkte rechten heeft om deze groep van werknemers te vertegenwoordigen. Een indicatie van de steun waarop een vakorganisatie kan rekenen, is het aantal zetjes dat wordt veroverd in de vierjaarlijkse sociale verkiezingen. Bij de verkiezingen van 2008 sleepte het christelijke CSC/ACV 57,41% van de zetels in de wacht (52,5% van de stemmen), het socialistische FGTV/ABVV haalde 34,5% (36,2% van de stemmen), het liberale CGSLB/ACLVB 6,5% (9,7% van de stemmen) en de CNC/NCK 1% (0,9% van de stemmen). Voor de comités voor preventie en bescherming op het werk waren de resultaten: CSC/ACV 59,5% van de zetels (53,4% van de stemmen), FGTV/ABVV 34,3% van de zetels (36,7% van de stemmen), CGSLB/ACLVB 6,2% van de zetels (9,8% van de stemmen).

Een belangrijk kenmerk van de industriële relaties in België is de opsplitsing tussen de Franstalige en de Nederlandstalige gemeenschappen, een element dat zijn invloed heeft op alle aspecten van de Belgische maatschappij. De arbeidswetgeving is nog steeds een zaak van het nationale niveau maar de opsplitsing tussen de gemeenschappen heeft een impact op de relaties tussen de vakbonden. Nog een gevolg daarvan is dat alle organen en organisaties die betrekking hebben op de industriële relaties zowel een Franstalige als een Nederlandstalige naam en bijbehorende afkorting hebben. Steun voor en lidmaatschap van de twee grootste vakorganisaties is niet gelijk verdeeld over de beide landsgedeelten. Traditioneel heeft het CSC/ACV de grootste achterban in Vlaanderen, terwijl het FGTV/ABVV de grootste organisatie is in het Franstalige zuiden. Maar desondanks bevestigden de resultaten van de sociale verkiezingen van 2008 dat het CSC/ACV nu meer zetels en stemmen heeft in de ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk dan het FGTV/ABVV in elk van de drie gewesten van het land: Vlaanderen in het noorden, Wallonië in het zuiden en het Brussels hoofdstedelijk gewest.

De twee grote confederaties zijn onderverdeeld in aparte vakcentrales. Voor de arbeiders in de privésector wordt de indeling georganiseerd via branches met vakcentrales voor metaalarbeiders, arbeiders uit de voedingsmiddelenindustrie enzovoort. Niet-arbeiders zitten in een afzonderlijke centrale in beide vakbondsorganisaties en beide hebben een centrale voor mensen in overheidsdiensten.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Vakbonden in België staan niet in voor de organisatie van de werkloosheidsverzekering zoals dat het geval is in de Scandinavische landen, maar ze zijn wel betrokken bij de uitkering ervan. Werklozen kunnen er ook voor opteren dat hun uitkering wordt uitbetaald door een gespecialiseerde overheidsinstelling in plaats van door een vakbond.

<sup>36</sup> Visser J. (2006) 'Union membership statistics in 24 countries', *Monthly Labor Review*, januari

<sup>37</sup> De liberale confederatie heeft geen aparte sectorale vakbonden



#### *Werkgeversorganisaties*

De organisatiegraad van Belgische werkgevers (72%) behoort tot de hoogste in Europa.<sup>38</sup> De grootste werkgeversorganisatie is het VBO/FEB (*Verbond van Belgische Ondernemingen/ Fédération des Entreprises de Belgique*), lid van BUSINESSEUROPE. Het VBO vertegenwoordigt – onrechtstreeks via ongeveer 50 sectorfederaties – meer dan 30.000 kleine, middelgrote en grote ondernemingen in een ruime waaier van sectoren, gaande van de industrie tot de dienstensector. Het verbond werkt samen met drie gewestelijke werkgeversorganisaties om een consistente werkgeversboodschap op te stellen en te promoten. Deze gewestelijke organisaties zijn: Voka - Vlaams Economisch Verbond (Vlaanderen), Union Wallonne des Entreprises (Wallonië) en BECI (Brussels Enterprise Commerce and Industry) (Brussel). Er is geen institutionele band of een gestructureerde samenwerking tussen de verschillende werkgeversorganisaties in België. Ze zijn totaal onafhankelijk van elkaar (behalve voor de sectorale organisaties die lid zijn van het VBO).

Twee organisaties vertegenwoordigen de kleine en middelgrote ondernemingen: UNIZO en UCM, beide lid van de UEAPME. Hun invloed op de sociale dialoog neemt steeds toe. De leden van UNIZO zijn Vlaamse kmo's in Vlaanderen en Brussel. UCM vertegenwoordigt zowel de kmo-sector van het Waalse gewest als die van Brussel.

**Openbare nutsbedrijven, zoals gemeentebedrijven die toebehoren aan Inter-Regies, openbaar vervoer en De Post, zijn lid van de Belgische afdeling van de CEEP.**

UNISOC is een vereniging van federaties voor de sector van de gezondheidszorg, de sociaal-culturele sector en de onderwijssector, die sectoren zijn die doorgaans niet zijn vertegenwoordigd in het VBO. UNISOC is momenteel een geassocieerd lid van de Nationale Arbeidsraad en is waarnemer in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. De kleinste werkgeversorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het sociaal overleg zijn de Boerenbond en de UPA, die de landbouwsector vertegenwoordigen.

#### *Het stelsel van werknemerparticipatie en sociale dialoog*

De belangrijkste organen van de sociale dialoog in België zijn: *De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven* (voor de sociale dialoog over economische aangelegenheden)<sup>39</sup> en de *Nationale Arbeidsraad* (sociale dialoog over sociale aangelegenheden).

#### *Het stelsel van werkplaatsvertegenwoordiging: aantallen, structuur en taken*

België heeft structuren op werkplaatsniveau die zowel alle werknemers als vakbondsleden vertegenwoordigen, maar waarbij enkel de vakbonden de mogelijkheid hebben om afgevaardigd te worden in de ondernemingsraad. Het belangrijkste orgaan is de vakbondsafvaardiging die over belangrijke punten onderhandelt met het management, ook al heeft de ondernemingsraad verregaande informatie- en raadplegingsrechten. Ook al is de ondernemingsraad een gezamenlijk orgaan met een werknemersmeerderheid, toch heeft die beslissingnemende bevoegdheden op bepaalde domeinen.

Werkplaatsvertegenwoordiging in België verloopt via twee afzonderlijke kanalen. De *Ondernemingsraad* vertegenwoordigt alle personeelsleden, ook al wordt die pas verkozen in grotere ondernemingen vanaf 100 werknemers). De *Syndicale Delegatie vertegenwoordigt de vakbondsmensen*. Er zijn ook afzonderlijke organen voor gezondheid en veiligheid die worden verkozen door alle personeelsleden (vanaf 50 werknemers). In de praktijk, en vooral op kleinere

---

<sup>38</sup> Traxler, F., Blaschke, S., and Kittel, B., *National Labour Relations in Internationalized Markets*, Oxford: Oxford University Press, 2001

<sup>39</sup> Op gewestelijk niveau heten deze organen: *De Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen* en de *Conseil Economique et Social de la Région Wallonne*

werkplaatsen, zijn de betrokkenen vaak dezelfde in de ondernemingsraad en de syndicale delegatie. Beide organen hebben aparte functies, maar doorgaans is het de syndicale delegatie die de centrale rol speelt, vooral op werkplaatsen waar er een lange traditie heerst van actieve werknemersrelaties.

Volgens de European Social Survey verklaart ongeveer 66% van de werknemers een vakbondsafgevaardigde te hebben op de werkplaats – een hoog percentage vergeleken met het Europese gemiddelde. Toch kunnen vragen worden gesteld over de geldigheid van dit cijfer dat is gebaseerd op de hoge drempels in België voor de organisatie van werkplaatsvertegenwoordiging op wettelijke basis. Ten gevolge van het compromis dat werd bereikt door de sociale partners in november 2007, werd de Europese Richtlijn 2002/14/EG eindelijk omgezet in de Belgische wet. Het bepaalt een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers binnen Belgische kmo's.

### **Informatie- en raadplegingsrechten in kmo's**

Met betrekking tot de omzetting van de Europese Richtlijn 2002/14/EG in een Belgische wet, werden drie regelingen ingevoerd:

De eerste van de drie regelingen heeft expliciet betrekking op de omzetting van de EU-richtlijn aangaande informatie en raadpleging. Door deze eerste regeling te implementeren, kwamen de sociale partners eind februari 2008 tot een akkoord over twee regulerende voorstellen:

- ✧ een eerste tekst ter wijziging van de huidige nationale collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 over de werking van de ondernemingsraden van de Nationale Arbeidsraad);
- ✧ een voorstel voor een aanvullende wet die de omzetting van de EU-richtlijn inzake informatie en raadpleging zou vervolledigen.

De tweede regeling doet een beroep op de *paritaire comités* om de volgende maatregelen te treffen vóór 2010:

- ✧ in sectoren waar er momenteel geen overeenkomst bestaat over de invoering van vakbondsafvaardigingen in bedrijven of instellingen met 20-50 werknemers, een kader dat de weg vrijmaakt voor een dergelijke invoering;
- ✧ een kaderovereenkomst voor de organisatie van de informatie en raadpleging van werknemers in bedrijven of instellingen met 20-50 werknemers, waar er geen vakbondsvertegenwoordiging aanwezig is.

Een derde en laatste regeling verwijst naar een geplande evaluatie, en indien nodig een aanpassing van het zogeheten "gentlemen's agreement" van 2002, met betrekking tot de afhandeling en timing van sociale conflicten. Volgens deze overeenkomst zouden werkgevers afzien van het gebruik van gerechtelijke procedures tot alle verzoeningspogingen zijn mislukt; de werknemers zouden dan van hun kant de stakingaanzeggingsperiode respecteren. Bij het afsluiten van deze overeenkomst dienden de sociale partners rekening te houden met dit element als gevolg van het toenemend aantal wilde stakingen, naast het toegenomen gebruik sinds 2004 van gerechtelijke procedures door de werkgevers bij stakingen en het aanslepende debat over het stakingsrecht in diensten van algemeen belang. Eens te meer verwijst de overeenkomst naar de sectorale partners die betrokken zijn bij het overleg en die worden verzocht om hun regels te verbeteren met betrekking tot het wederzijds respect in het geval van een sociaal conflict.

Bron: Omzendbrief 28 april 2008 "Sociale Dialoog" en EIRO (2008) "Social partners agree on information and consultation rights in SMEs", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/02/articles/be0802039i.htm>

Beide elementen van het vertegenwoordigingsstelsel hebben een duidelijke wettelijke basis. De bevoegdheden en het actieterrein van de ondernemingsraden zijn bepaald in een wet over de organisatie van de economie. Die wet kwam tot stand in 1948 en werd sindsdien talloze keren gewijzigd. De wettelijke positie van de vakbondsafvaardiging anderzijds wordt bepaald door een reeks wettelijk bindende collectieve overeenkomsten. De overeenkomst op nationaal niveau werd daartoe ondertekend in 1971; de overeenkomsten voor afzonderlijke industriële sectoren kwamen later. Deze overeenkomsten bestrijken de overgrote meerderheid van werknemers, ook al zitten er verschillen in de details. Op de naleving van de wet op de ondernemingsraden wordt nauwgezet toegezien aan de hand van regelmatige controles door de arbeidsinspectie. Omdat ondernemingsraden alleen maar van toepassing zijn in bedrijven van meer dan 100 werknemers, wordt slechts één derde van alle werknemers vertegenwoordigd in dit soort raden. Er zijn geen cijfers die een idee geven in welke mate vakbondsafvaardigingen actief zijn op de werkplaats.

Ondernemingsraden dienen te worden ingericht in alle werkplaatsen met minstens 100 werknemers. In bedrijven met 50 tot 100 werknemers worden de taken van de ondernemingsraad overgenomen door het comité voor preventie en bescherming op het werk. De ondernemingsraad heeft zowel verkozen werknemersleden als vertegenwoordigers van de werkgever. Er kunnen echter nooit meer werkgevers- dan werknemersafgevaardigden zijn. De afgevaardigden van de werknemers worden verkozen op volgende basis:

<b>aantal werknemers</b>	<b>aantal werknemersvertegenwoordigers</b>
101-500	6
501-1.000	8
1.001-2.000	10

Daarna worden twee extra vertegenwoordigers verkozen voor elke 1.000 werknemers tot een maximum van 6.000, waarna er dan één extra vertegenwoordiger bijkomt per 1.000 werknemers. Het maximum aantal is 25. Arbeiders en bedienden dienen te worden vertegenwoordigd in verhouding tot hun aantal in het totale personeelsaantal en een aparte vertegenwoordiging binnen de ondernemingsraad is gegarandeerd voor jonge werknemers (tot 25 jaar) en voor het management van zodra hun aantal een zeker niveau bereikt - 25 voor jonge werknemers, 15 voor senior managers. De ondernemingsraad wordt voorgezeten door de oudste vertegenwoordiger van de werkgever, maar de secretaris wordt wel geleverd door de afgevaardigden van de werknemers. De ondernemingsraad dient minstens één keer per maand samen te komen en de werknemersleden hebben het recht om afzonderlijk samen te komen vóór de vergadering van de ondernemingsraad.

Het aantal leden van de vakbondsafvaardiging en de drempels om er een te kunnen organiseren, hangt, net als alle andere reguleringen die betrekking hebben op haar werkwijze, af van de wettelijk bindende overeenkomst die voor de specifieke sector werd afgesloten. Er zijn heel wat variaties. Sommige overeenkomsten hebben geen drempel, andere bepalen die op 10, 50 of 75 werknemers en in sommige gevallen stipuleren de overeenkomsten eveneens een minimale vakbonds aanwezigheid. Het aantal leden varieert doorgaans van twee tot acht, afhankelijk van het aantal werknemers; een bedrijf met 300 werknemers heeft normaal een vakbondsafvaardiging van vier tot vijf mensen. Vakbondsafvaardigingen bestaan volledig uit vakbondsmensen en de verschillende vakbonden zijn erin vertegenwoordigd naar gelang van hun relatieve sterkte. Normaal gezien komen de leden van de verschillende vakbonden (doorgaans twee) apart samen voor de gezamenlijke vergadering.

#### *Informatie- en raadplegingsrechten*

De rol van de ondernemingsraad bestaat erin om geïnformeerd en geraadpleegd te worden aangaande een ruime waaier van economische en werkgelegenheidsitems. Toch heeft de ondernemingsraad ook een zekere beslissingsmacht. Door de band is de betrokkenheid van werknemers een gebied waar de sociale partners in België actief mee bezig zijn geweest om de productiviteit te verhogen en de kwaliteit van het werk te verbeteren via strategieën die zijn

toegespitst op de innovatie van de werkplaats. In dit opzicht spelen informatie en raadpleging een beslissende rol, naast een open communicatie.<sup>40</sup>

De wet bepaalt de regels over hoe vaak verschillende soorten informatie moeten worden verschaft. Met betrekking tot economische en financiële kwesties dient een waaier van basisinformatie over de algemene positie van de onderneming – zoals marktaandeel, financiële structuur, productieniveaus en toekomstperspectieven – om de vier jaar te worden verschaft, wanneer de ondernemingsraad nieuw wordt verkozen. De economische informatie, samen met de financiële informatie (de financiële rekeningen), wordt jaarlijks geüpdatet, en om de drie maanden moet het management de huidige positie voorstellen en vermelden in hoeverre die afwijkt van de plannen. Informatie over nieuwe economische of financiële ontwikkelingen die een ernstige invloed kunnen hebben op de onderneming, moet onverwijld worden voorgelegd aan de ondernemingsraad. De ondernemingsraad kan de hulp inroepen van een externe *bedrijfsrevisor*, die in elk geval aan de ondernemingsraad verslag moet uitbrengen over de jaarrekeningen.

Elk jaar moet de onderneming de ondernemingsraad ook een sociale balans verschaffen (die maakt een integraal deel uit van de jaarrekening) met daarin: het aantal en het soort werknemers, de werknemers die erbij komen en die het bedrijf verlaten; details van tewerkstellingsmaatregelen; en informatie met betrekking tot opleidingen. Krachtens het kader van de “Renault-wet” betreffende informatie en raadpleging van werknemers bij collectief ontslag (13 februari 1998), moet een werkgever die een deel van zijn personeel wenst te ontslaan om één reden of om meerdere redenen die niet in verband staan met de individuele werknemers, de ondernemingsraad (of in afwezigheid van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, of de werknemers indien er ook geen vakbondsafvaardiging is) een schriftelijk rapport overhandigen waarin hij zijn intentie kenbaar maakt om over te gaan tot een dergelijk ontslag. Meer in het bijzonder dient de werkgever de ondernemingsraad te informeren en te raadplegen in geval van fusies, sluitingen, verhuizingen, grootschalige ontslagen, opleidingsplannen en de invoering van nieuwe technologie, alsook over andere belangrijke ontwikkelingen die een impact kunnen hebben op de tewerkstelling. De werkgever moet dan de vertegenwoordigers van de werknemers de mogelijkheid bieden om vragen te stellen en argumenten of tegenvoorstellen op te werpen; hij is verplicht daar op te antwoorden. Tot slot wordt aanbevolen dat een overeenkomst over de herstructureringsmaatregelen wordt goedgekeurd met het doel om gedwongen ontslagen te vermijden zonder enige vergoeding (via de herverdeling van het werk, het gebruik van het brugpensioen, outplacementmaatregelen, premies voor vrijwillige vertrekken enz.).

Ook al biedt de Renault-wet een kader voor onderhandelingen tussen de vakbonden en de werkgevers bij een herstructurering, toch kunnen de vertegenwoordigers van de werknemer geen collectieve ontslagen vermijden. De tewerkstellingsdiensten van de betrokken gewesten en gemeenschappen worden op de hoogte gebracht van de collectieve ontslagen en moeten verschillende middelen aanwenden om te trachten de betrokken werknemers zo snel mogelijk te herintegreren op de arbeidsmarkt (door doelgerichte opleiding te verschaffen, een outplacementeenheid in het bedrijf enz.). Deze inspanning brengt vaak een nauwe samenwerking met de vakbonden met zich mee. Bovendien erkent de Belgische wet de vrijheid van een onderneming om zijn eigen activiteiten te beheren en dus om te herorganiseren of om mensen te ontslaan. In dat opzicht hangt de verplichting om de werknemers of hun vertegenwoordigers te informeren - in bedrijven met minstens 20 werknemers (tengevolge van de implementering van de Europese Richtlijn 2002/14/EG in de Belgische wetgeving in 2007) – samen met het bestaan van collectieve afdankingen. Daarom weegt de wet in België in zekere zin door op de regulering van afdankingen en op herstructureringsprocedures, maar niet op de inhoud van de te nemen maatregelen. Die wordt immers doorgaans besproken op het niveau van de onderneming.

De centrale rol van de vakbondsafvaardiging bestaat erin te onderhandelen over nieuwe akkoorden en er voor te zorgen dat de bestaande worden nageleefd. De vakbondsafvaardiging

---

<sup>40</sup> EMCC (2005) *Workplace innovation – fostering productivity and quality of work*.  
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu05013a.htm>

behandelt ook geschillen tussen de werkgever en het personeel, zowel op individuele als op collectieve basis. Terwijl de ondernemingsraad het informerende orgaan is, kan de vakbondsafvaardiging eerder gezien worden als het vragende en onderhandelende orgaan. De afvaardiging heeft ook het recht om de werknemers te informeren over tewerkstellings- en vakbondskwesties. Deze rechten omvatten het verdelen van leaflets, het houden van vergaderingen en het betrokken zijn bij de inwerking van nieuwe werknemers.

#### *De niveaus in de collectieve onderhandelingen*

Collectieve onderhandelingen zijn in België zeer gestructureerd met een centraal niveau aan de top dat de hele economie bestrijkt. Daaronder komt een industrieel niveau, dat de specifieke industriële sectoren bestrijkt, en vervolgens hebben we de onderhandelingen op ondernemingsniveau. Loononderhandelingen vinden echter plaats in maar een paar ondernemingen. In elk geval kan het lagere niveau alleen maar verbeteren wat reeds werd onderhandeld op het hogere niveau. Ondanks het feit dat het aantal collectieve arbeidsovereenkomsten die op het niveau van de onderneming werden afgesloten, is gestegen<sup>41</sup>, blijft het onderhandelingsstelsel toch een gecentraliseerd gegeven. Sinds de afkondiging van de wet tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen in 1996, bleef de macht van de centrale onderhandelingsniveaus sterk, omdat de marge voor onderhandelingen over loonstijgingen in ruime mate wordt bepaald in de tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingsronden. Zelfs dan is de vrijheid van de sociale partners beperkt, omdat de overheid altijd kan ingrijpen om het concurrentievermogen van de onderneming in stand te houden.

#### **Wet van 1996 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen en opvolging**

Krachtens de wet van 1996 met betrekking tot de vrijwaring van het concurrentievermogen, worden de sociale partners in België verzocht om te onderhandelen - op sectoraal niveau binnen de loonmarge waarover werd onderhandeld binnen de interprofessionele onderhandelingsronde - over het gemiddelde van de loonstijgingen die worden verwacht in de drie belangrijkste buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland). In concrete termen betekent dit dat telkens als de loonmarge wordt bepaald in opeenvolgende interprofessionele akkoorden, er steeds rekening gehouden wordt met de verschillende economische schokken die België te verwerken krijgt en met de sociaal-economische veranderingen in de buurlanden.

Het interprofessioneel akkoord (IPA) dat door de sociale partners werd afgesloten voor 2007-2008 heet "Voor een innovatieve economie en werkgelegenheid". Dit IPA was het vervolg op drie voorgaande akkoorden, de indexaanpassing (01/2006), de competitiviteitsverklaring (03/2006) en het akkoord over de lastenverlaging en het aanpassen van de sociale uitkeringen ter verhoging van de welvaart (09/2006). De sociale partners toonden zich vastberaden om tot een striktere toepassing te komen van de wet van 1996 omtrent het stimuleren van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Ze bevelen aan dat, binnen het kader van het IPA voor 2007-2008, sectoren die dat nog niet hadden gedaan, toch zouden moeten onderhandelen over een correctiemechanisme dat buitensporige loonstijgingen en het omzetten van de besparingen op de werkgeversbijdragen in hogere lonen moet vermijden. De intersectorale sociale partners werden het er over eens dat een evenwicht gevonden diende te worden tussen enerzijds het onder controle houden van de loonkosten en anderzijds de koopkracht van de werknemers. Deze overeenkomst bevat schikkingen die werden geïntegreerd in het eerste herstelplan (december 2008) van de Belgische regering voor de Belgische

<sup>41</sup> Het aantal collectieve overeenkomsten op bedrijfsniveau is toegenomen: van 40-70 bedrijfsovereenkomsten in de jaren 1970 tot 624 bedrijfsovereenkomsten in 1982 en 1.989 in 1987 en 3.784 in 2005. Onderhandelingen op bedrijfsniveau hebben in hoofdzaak betrekking op nieuwe thema's zoals flexibiliteit en werkorganisatie (EMIRE en EIRO (2007) 'Industrial Relations developments – Belgium', <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/be0703019q.htm>)

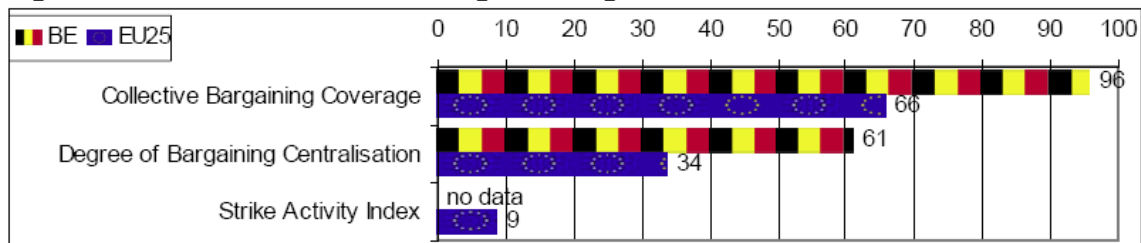
economie. Het doel van dat herstelplan is het stimuleren van de economie en het vergroten van de koopkracht van de burgers. De regering heeft ook een aantal aanpassingen doorgevoerd aan het eerder bereikte loonakkoord tussen de vakbonden en de werkgevers. De werknemers krijgen een som boven de index om de koopkracht te verhogen, terwijl de bedrijven kunnen rekenen op loonkostverminderingen.

In het tweede herstelplan voor de Belgische economie (Herstelplan "Bis", april 2009), waarin het interprofessioneel akkoord 2009-2010 is opgenomen, voorziet de regering in de volgende drie crisismaatregelen:

- ◇ tijdelijke vermindering van de arbeidsduur in de onderneming met 20 tot 25% met een vermindering van de rsz-bijdragen (privé/publiek, arbeiders /bedienden);
- ◇ vrijwillige, tijdelijke omschakeling van voltijds naar deeltijds werken (privébedrijven getroffen door de crisis, arbeiders/bedienden);
- ◇ arbeidscontracten geheel of gedeeltelijk opgeschort wegens te weinig werk, enkel voor bedienden (geen tijdelijke werkloosheid maar gelijkaardige maatregel).

Bron: EIRO (2007) 'Social Partners conclude inter-sectoral agreement for 2007-2008' <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/01/articles/BE0701019I.htm>; EIRO (2009) Source: EIRO (2009) "Tackling the recession: Belgium" <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/be0907029q.htm>; "Accord Exceptionnel en vue des négociation au niveau des secteurs et des entreprises durant la période 2009-2010" 22 Décembre 2008.

**Figuur 24: Collectieve onderhandelingen in België**



Bron: EIRO 'Industrial relations profile – Belgium'

Uitbreidingsmechanismen zorgen ervoor dat de collectieve arbeidsovereenkomsten zo goed als alle Belgische werknemers bereiken, waardoor het bereik van de onderhandelingen een van de hoogste in de EU is (96%). Collectieve arbeidsovereenkomsten hebben betrekking op alle werknemers of werkgevers die gebonden zijn door de overeenkomst, of ze nu al dan niet lid zijn van de ondertekenende vakbond. De overeenkomsten zijn eveneens bindend voor de werkgevers, en hun werknemers, die geen lid zijn van de ondertekenende organisaties, maar die wel worden gedekt door het gezamenlijk comité waarin de overeenkomst werd afgesloten, op een aanvullende manier. Werkgevers zijn wettelijk gebonden aan de overeenkomst behalve wanneer ze individuele tewerkstellingscontracten hebben waarin clausules zijn opgenomen die de overeenkomsten teniet doen. Met andere woorden: enkel werkgevers die geen lid zijn van een ondertekenende organisatie kunnen afwijken van een collectieve arbeidsovereenkomst via een individueel arbeidscontract. Deze mogelijkheid is beperkt door wettelijke uitbreidingen van overeenkomsten. De verplichte aard van een overeenkomst die wordt afgesloten binnen een tweepartijenstructuur kan worden uitgebreid met een Koninklijk Besluit, zodat de overeenkomst bindend is voor alle werkgevers (en hun werknemers) die zijn gedekt door een tweepartijenstructuur waarbinnen de overeenkomst werd afgesloten. Deze maatregel garandeert dat werkgevers hun verplichtingen niet kunnen ontlopen onder de bepalingen van de overeenkomst door andere voorzieningen in individuele tewerkstellingscontracten. Deze procedure, die in gang wordt gezet op verzoek van het gezamenlijke comité of door een organisatie die is vertegenwoordigd in dit comité, wordt vaak gebruikt.

Op macro- of interprofessioneel niveau kunnen de onderhandelingen uitmonden in twee verschillende soorten overeenkomsten. Enerzijds kunnen de onderhandelingen, die plaats grijpen binnen de Nationale Arbeidsraad, uitmonden in interprofessionele collectieve akkoorden, die dan worden verruimd naar alle branches van de relevante activiteit en het hele land. De toepassing van deze interprofessionele collectieve akkoorden vereist echter vaak een meer gedetailleerd akkoord op een lager niveau. Anderzijds nemen onderhandelingen ook om de twee jaar plaats buiten de officiële tweepartijenorganisatie en die leiden dan tot nationale intersectorale akkoorden, die betrekking hebben op alle bedrijven in de privésector en de geplande loonsverhogingen coördineren voor de volgende twee jaar. Deze overeenkomsten omvatten veeleer een politiek en moreel engagement en zijn niet zozeer wettelijk bindend. Omdat kaderovereenkomsten worden besproken op dit niveau, wordt dit nationale intersectorale niveau als zeer invloedrijk beschouwd.

Op sectorniveau worden collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten binnen de gezamenlijke paritaire comités of de gezamenlijke paritaire subcomités door alle organisaties die erdoor vertegenwoordigd zijn. Er zijn zowat 100 paritaire comités en 75 paritaire subcomités in België. De sectorale collectieve overeenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die gedekt zijn door de betrokken paritaire comités of subcomités. Omdat onderhandelingen op dit niveau het kader van het nationale intersectorale niveau implementeren, wordt gesteld dat de sector (waar die bestaat) het belangrijkste onderhandelingsniveau is vanuit praktisch oogpunt. Op bedrijfsniveau kan een collectieve overeenkomst worden afgesloten door één of meerdere organisaties die de werknemers vertegenwoordigen (vakbondsafgevaardigden) en door één of meerdere werkgeversorganisaties of door één of meerdere werkgevers. De collectieve overeenkomst op bedrijfsniveau is bindend voor de werkgever en alle werknemers, ongeacht het feit of ze al dan niet lid zijn van de ondertekenende werknemersorganisatie.

Overeenkomsten zijn enkel geldig wanneer ze worden ondertekend door een functionaris van de vakbond van buiten de werkplaats. De normale onderhandelingscyclus is tweejaarlijks; de onderhandelingen op nationaal vlak worden gevolgd door onderhandelingen op sectoraal vlak.

#### *Inhoud van de collectieve overeenkomsten*

In tegenstelling tot tal van andere landen, en in het bijzonder landen met een tweeledige belangenvertegenwoordiging, omvatten de collectieve overeenkomsten in België een hele reeks thema's die niet enkel in verband staan met loon en werktijden, zoals tewerkstelling en beroepsopleiding (zijnde opleiding voor jonge mensen en werklozen die moeilijk in een nieuwe job onder te brengen zijn, positieve actie ten voordele van vrouwen, loopbaanonderbrekingen, *stages* als speciale opleidingsmogelijkheden voor jongeren, on-the-job training), **brugpensioen**, en oudere werklozen. Daarom zijn collectieve overeenkomsten zeer belangrijk met betrekking tot het anticiperen en het beheren van herstructureringen.

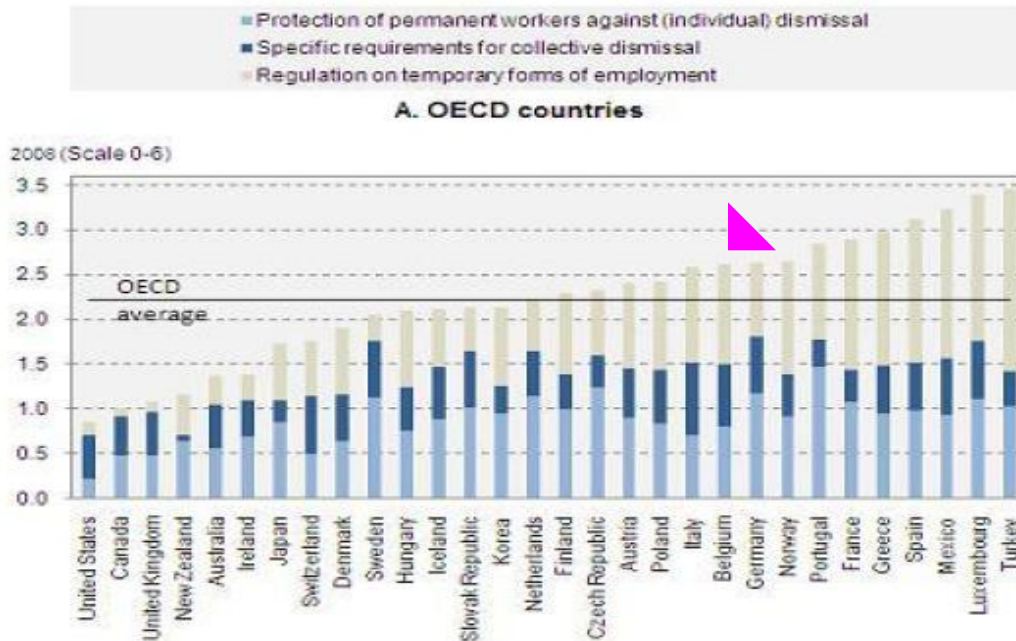
Zoals blijkt uit figuur 25 lijken een ruim bereik en een gecentraliseerd onderhandelingsstelsel te wijzen op een relatief strikt regelgevend systeem met betrekking tot de werkgelegenheid. Het meeste daarvan vloeit voort uit het bestaan van een strikte regelgeving over tijdelijke vormen van tewerkstelling die het gebruik regelen van niet-permanente contracten. In de jaren 1990 was België een van de landen in de EU die samen met Zweden en Denemarken maatregelen ingevoerd leken te hebben om de wetten op de arbeidsbescherming te versoepelen. Sindsdien werden geen grote veranderingen genoteerd.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Radulescu R. en Robson M. (2003) 'Does Strict Employment Protection Legislation Deter FDI?', niet-gepubliceerde verhandeling



**Figuur 25: Algemene striktheid van de wet op de arbeidsbescherming, 2008 – Schaal van 0 (minst strikt) tot 6 (meest strikt)**



Bron: OESO-indicatoren inzake arbeidsbescherming, 2008

De Belgische collectieve arbeidsovereenkomsten hebben niet alleen betrekking op de traditionele loon- en werkomstandigheden, maar eveneens op de beroepsopleiding. België is één van de Europese landen met een lange traditie inzake beroepsopleiding en vorming voor volwassenen. Opleiding wordt gezien als een belangrijke oplossing voor de werkloosheid onder laaggeschoolden, maar ook voor het tekort aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren. Er worden voortdurend nieuwe initiatieven ontwikkeld en tegen eind 2007 lanceerden de Waalse regering en de Franse gemeenschap een nieuwe e-learningportalsite om scholing van op afstand mogelijk te maken en te bevorderen. Opleiding is een belangrijk onderdeel van de nieuwe beleidsinitiatieven inzake "actief ouder worden". Niet-werkende mensen vanaf 50 jaar, die beschikbaar moeten blijven voor werk, hebben recht op individuele coaching en opleiding die is toegespitst op hun individuele behoeften en waarin wordt voorzien door de tewerkstellingsdiensten van de gewesten.

De sociale partners ontwikkelen de kaders van het opleidingssysteem op nationaal niveau in de interprofessionele akkoorden die om de twee jaar worden besproken. Richtlijnen met betrekking tot de financiering worden gedefinieerd in interprofessionele akkoorden en in sectorale akkoorden. Die bepalen de doelstellingen in termen van financiële bijdrage van de werkgevers maar ook in termen van de deelnemingsgraad aan de opleidingsprogramma's (50%).

### Collectieve overeenkomsten en opleiding

Betaald educatief verlof wordt georganiseerd door de Belgische wet op voorstel van de sociale partners op interprofessioneel niveau. In de tweejaarlijkse overeenkomsten bepalen de partners een aantal gerelateerde doelstellingen die dan moeten worden nageleefd door de overheden (bijv. maatregelen over betaald educatief verlof voor deeltijds werkenden).

De wet van 21 december 2001 (collectieve arbeidsovereenkomst 77bis) organiseert de mogelijkheid voor de werknemer in België om zijn loopbaan geheel of gedeeltelijk te onderbreken (*tijdkrediet*) met een sociale uitkering ter compensatie van het loonverlies, een



bescherming tegen ontslag en het recht om de loopbaan weer te hervatten tegen dezelfde voorwaarden als daarvoor. In elke sector worden deze maatregelen aangevuld volgens de specifieke behoeften en kenmerken van de sector.

Krachtens de wet van 7 januari 1958 (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 66) organiseren en beheren de sociale partners in bepaalde sectoren gezamenlijke sectorale fondsen voor beroepsopleiding. Om de opleidingsprogramma's te implementeren, werken ze samen met de gewestelijke openbare tewerkstellingsinstellingen (FOREM, VDAB en ORBEM/BGDA). Deze fondsen hebben tot doel de opleiding te organiseren die is toegespitst op de behoeften van de ondernemingen, om de opleiding te financieren en diploma's af te leveren. De fondsen bereiken 80% van alle werknemers. Voorbeelden van de sectoren die hiervoor in aanmerking komen zijn textiel, chemische industrie, de voedingsindustrie, kleinhandel enz.

Beroepsopleiding voor werkzoekenden wordt georganiseerd door de gewesten. Tewerkstellingsinstanties van de overheid zijn dan verantwoordelijk voor de organisatie en het beheer van de opleiding. De sociale partners nemen deel aan het beheercomité van deze organen en staan mee in voor het beheer van de organisatie van de opleiding. Interprofessionele en sectorale niveaus zijn de belangrijkste onderhandelingsniveaus voor thema's die te maken hebben met beroepsopleiding. Deze thema's hebben echter ook betrekking op de ondernemingen en opleidingsplannen worden doorgaans besproken op bedrijfsniveau binnen de ondernemingsraad. Op interprofessioneel niveau hebben de sociale partners bepaald dat 1,9% van de totale loonkosten moet worden besteed aan opleiding.

In België is er geen specifieke wet die het "variabele loon" regelt (loonflexibiliteit). In de praktijk bestaan er echter bijna evenveel variabele loonsystemen als er ondernemingen zijn die er gebruik van maken. Algemene bepalingen met betrekking tot arbeidscontracten en lonen zijn de belangrijkste referentie op dit vlak. Overeenkomsten over variabele loonsystemen worden besproken op bedrijfsniveau en worden dus gehanteerd zowel voor hooggeschoolde als laaggeschoolde profielen.

*Het Belgische hervormingsplan 2005-2008: in navolging van de Lissabon-strategie*

Het laatste Belgische hervormingsplan (2005-2008) vergrootte nog het belang van de betrokkenheid van de sociale partners in de formulering van een innovatiebeleid om de economische groei aan te zwengelen en om de structurele verandering te kunnen ondervangen. De Belgische sociale partners zijn ervan overtuigd dat een innovatiecultuur niet enkel afhangt van het uitgavenniveau inzake O&O maar ook van tal van andere aspecten: de opleiding van de werknemers, de organisatie van het werk, human resourcebeleid, maar ook het engagement en de steun van alle werknemers; loonkosten, mobiliteit en loopbaanvooruitzichten voor onderzoekers, systemen voor het gunnen van patenten, en contacten met onderzoeksinstellingen. Als gevolg daarvan versterkten de tewerkstellingsdiensten van de gewesten en gemeenschappen in 2006 de samenwerking met de andere openbare en privéactoren op de arbeidsmarkt om de doeltreffendheid van de werkzoekenden te verhogen. In Wallonië (als onderdeel van het Marshall-plan) werden outplacement- en opleidingsprojecten uitbesteed, waarbij het aandeel van de marktsector aanzienlijk werd verhoogd. Krachtens het "Vlaanderen in Actie"-plan, hanteerde Vlaanderen het principe van de tendering (aanbesteding) om het hele integratieproces voor werklozen uit te besteden. Bovendien werd een nieuw monitoringsysteem voor werklozen uitgewerkt. Na de introductie van de uitgebreide hulp aan de jongste werklozen, werd de doelgroep in juli 2005 uitgebreid tot de werklozen tussen 30 en 40 jaar oud. Na 2007 werden de werklozen van 50+ inbegrepen.

Andere belangrijke domeinen van de hervorming omvatten de creatie van een meer flexibele arbeidsmarkt door het ondernemerschap, de interregionale mobiliteit en de versterking van de sociale integratie in de arbeidsmarkt te stimuleren. Hiermee poogt men meer kansen te creëren

voor kansarme groepen (mensen met lage lonen, ongeschoolde ouderen) gecombineerd met belastingverminderingen voor deze groepen met betrekking tot de rsz-bijdragen. Meer in het bijzonder werden rsz-bijdragen verminderd voor onderzoekers en werknemers die in ploegen werken. Er werden eveneens stappen gezet om ervoor te zorgen dat jobs financieel voldoende aantrekkelijk zijn voor iemand die uit het uitkeringssysteem komt. Op deze manier kunnen de zogeheten werkloosheidvallen worden teruggeschroefd, met de versterking van de werkbonus – een vermindering van de persoonlijke RSZ-bijdrage – die een rol speelt sinds 2006. Tot slot werd ook aandacht besteed aan het stimuleren van jobs in buurt- en lokale diensten door het verder uitbreiden van het dienstenchequesysteem en door opleiding en informatie te verschaffen aan potentiële “dienstencheque”-werknemers.

*De overheid en de collectieve overeenkomsten*

De overheid speelt een potentieel belangrijke rol in de collectieve onderhandelingen. De overheid waakt over de loonstelsels en door een wet uit 1996 (Wet op het Concurrentievermogen) kan ze loonstijgingen linken aan, of beperken tot, de geraamde loontrends in de omringende landen Duitsland, Frankrijk en Nederland om het concurrentievermogen van het land in stand te houden. De onderhandelingen op nationaal niveau tussen de sociale partners grijpen plaats in de context van een officieel technisch rapport dat deze ramingen opstelt en de overheid heeft de macht om tussen te komen wanneer de sociale partners proberen om de grens te overschrijden.

In tegenstelling tot de meeste andere Europese landen, is het loon in België geïndexeerd, en stijgt dat in lijn met de prijzen. Ook al bestaat het indexmechanisme, toch heeft de overheid historisch gezien ingegrepen om dat opnieuw te reguleren voor macro-economische beleidsdoeleinden. Zo kwam de overheid in 1982, na de devaluatie, tussenbeide door het indexmechanisme tijdelijk op te schorten. In 1984-1986 keurde de overheid een loonmatiging van 2% goed om de nationale concurrentiekracht te doen toenemen. Een gevolg daarvan was dat tegen het eind van de jaren 1980 heel wat werkgelegenheidsovereenkomsten loonmatiging en arbeidsduurverkorting invoerden in ruil voor werkgelegenheid. Tot slot kwam de regering in 1993 nog eens tussenbeide om een reeks producten - tabak, alcohol, benzine, diesel en de impact van belastingen op de energieproducten – uit de index te halen. Het resultaat is een kloof tussen de index die wordt gebruikt voor de loonsverhogingen en de daadwerkelijke toename van de kosten voor het levensonderhoud.

België heeft een nationaal minimumloon, dat om de twee jaar wordt bepaald via een akkoord tussen de vakbonden en de federatie van de werkgevers op nationaal niveau. Het bedrag neemt ook toe in lijn met de herziene prijsindex van de overheid.

## Deel drie: Casestudy's

### Casestudy 1: toeleveranciers van VW in België

De casestudy over de toeleveranciers van VW in België toonde zowel het vertrouwen aan van specifieke bedrijven in één enkele dominante onderneming in de zone of de regio, als de impact op die bedrijven van moeilijkheden waarmee de dominante organisatie te kampen heeft. De casestudy toonde aan hoe de betrokkenheid van de sociale partners en de autoriteiten in de uitwerking van opleidings- en steunmaatregelen voor de werknemers van zowel de toeleverancier als VW, de sociale kosten had teruggedrongen die in verband gebracht konden worden met de herstructurering. Het gezamenlijke initiatief kreeg ook een intergewestelijke dimensie door er niet alleen de VW-werknemers zelf bij te betrekken, maar ook de werknemers in de bevoorradingswaardeketen. Alle werknemers binnen en buiten de bevoorradingswaardeketen werden daarom gedekt door dezelfde sociale en economische maatregelen.

De site waar de herstructurering werd doorgevoerd was die van Vorst (Brussel) waar bijna 800 leveranciers zijn geconcentreerd. Sommige van de getroffen ondernemingen hingen haast uitsluitend af van VW terwijl andere maar gedeeltelijk onder de VW-paraplu zaten. Sommige toeleveranciers waren gelegen op een autotoeleverancierspark in de buurt van de VW-fabriek terwijl andere geografisch verder af gelegen waren. De toeleveranciers die het dichtst in de buurt gelegen waren, waren ook het meest afhankelijk en waren nauw betrokken bij het VW JIT- (Just-in-time) en "in sequence"-systeem (bijvoorbeeld in de productie van onderdelen zoals deuren en stoelen).

In november 2006 kondigde de autobouwer (VW) de herstructurering aan van de hele waardeketen, een operatie waarbij ongeveer 400 werknemers betrokken waren in Vorst. De werknemers reageerden aanvankelijk met een grote demonstratie gevolgd door het stilleggen van de productie bij VW. Dat was in december 2006. Tegelijkertijd vroegen werknemers bij de toeleveranciers een sociaal plan op het zelfde niveau als dat van de werknemers van VW. In februari 2007 aanvaardden de VW-werknemers een onderhandeld sociaal plan. Het sociaal plan voor VW voorzag brugpensioenen voor werknemers van meer dan 50 en er werd een programma voor vrijwillige ontslagen gelanceerd voor werknemers die bereid waren om de onderneming te verlaten. Tegelijkertijd werden actieve tewerkstellingsmaatregelen toegepast waaronder tewerkstellingscellen en het inzetten van een uitzendkantoor.

Interessant aan deze case is niet zozeer de aard van het sociale plan voor VW, maar veeleer de overeenkomst tussen VW zelf, het grote aantal toeleveranciers en de overheid om de maatregelen te verruimen die voor VW werden onderhandeld tot de werknemers van de toeleveranciers.

### Casestudy 2: DAF Trucks

Na een periode van groei in de jaren 1980 lanceerde DAF Trucks in de jaren 1990 maatregelen ter verbetering van de productiviteit en het concurrentievermogen. In 1993 voerde de onderneming haar eerste grote herstructureringsplan door met de aankondiging van 900 afdankingen. In die tijd werd de herstructurering gerealiseerd door arbeidsduurverkorting te combineren met steun aan externe mobiliteit via overgangshulpprogramma's.

In 2009 werd DAF hard getroffen door de financiële en economische crisis en werd de productie sterk teruggeschoefd. Aan het begin van de crisis werd de productie in aanzienlijke mate gereduceerd, van 240 naar 100 units per dag. Het management van het bedrijf kondigde een geplande schrapping aan van 873 vaste jobs in de fabriek in Westerlo (Vlaanderen). Vóór de aankondiging van de vermindering van het aantal vaste arbeidsplaatsen, had DAF Trucks reeds de arbeidscontracten van om en bij de 750 tijdelijke werkkrachten niet meer verlengd in

november 2009. Ondanks dit alles was een verdere afdanking van 800 arbeiders en 73 bedienden met een contract van onbepaalde duur nog steeds vereist.

De vakbonden bij DAF waren verrast door de aard en de omvang van de beslissing. Ze hadden immers verwacht dat er maatregelen rond tijdelijke werkloosheid zouden worden genomen en betwisten dus de visie dat zoveel vaste jobs meteen geschrapt dienden te worden. Na tal van gesprekken werd een overeenkomst bereikt tussen de onderneming en de afgevaardigden van de werknemers om jobverlies te combineren met tijdelijke arbeidsduurverkortingen in de hoop dat de markt zich in een periode van twaalf maanden weer zou herstellen. Uiteindelijk werd overeengekomen dat een herstructurering waar jobverlies mee gepaard zou gaan, zou worden afgehandeld via een combinatie van brugpensioenen en vrijwillige vertrekken. Daarnaast werd ook nog eens een arbeidsduurverkorting van 20% aanvaard voor andere werknemers voor een initiële periode van zes maanden. Aan het einde van die periode zou de verdere behoefte aan kortere werktijden herzien worden met de mogelijkheid van een verdere uitbreiding met zes maand,

### Case 3: De Post

De Belgische Post zit sinds 2000 in een ingrijpende herstructurering. Die gaat gepaard met de geleidelijke liberalisering van de postsector en met enorme uitdagingen in de omvang en de aard van de postmarkt als gevolg van de elektronische communicatie. Samen met de andere postdiensten in Europa, nam De Post een reeks initiatieven om zijn diensten te herzien en te moderniseren. Het management van de onderneming definieerde vier doelstellingen om te kunnen overleven op een concurrentiële markt:

- kostenvermindering via een verhoogde productiviteit,
- verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening,
- het verschaffen van een ruimer aanbod diensten aan de postklanten en
- de ontwikkeling van een sterker retailnetwerk (postkantoren).

De liberalisering van de postdiensten en de zoektocht naar meer kwalitatieve en goedkopere diensten is een internationaal fenomeen sinds de jaren 1980 en wordt sinds de jaren 1990 gestimuleerd door de Europese Commissie in de vorm van haar programma's voor de vrijmaking van overheidsdiensten. Wat de postbedeling betreft, besliste het management van De Post om de bedeling en de productiviteit te verbeteren door de invoering van de *Georoute*-software in 2002. Het *Georoute*-systeem werd ontwikkeld in Canada tijdens het eigen liberaliseringproces daar om de verdeling van post te rationaliseren door de bedelingsroutes op elkaar af te stemmen en te optimaliseren. Het gevolg van de veranderingen was dat er aanzienlijk minder werknemers nodig waren om post te bedelen, maar ook dat de werkdruk toenam voor de individuele postbodes. In die periode sneuvelden ongeveer 2.500 jobs. De implementering van *Georoute* in de verschillende postkantoren zorgde voor een golf van stakingen in 2003 en 2004.

Tegen eind 2005 lanceerde De Post de tweede fase van zijn technologische upgrade. Doel van deze fase van het programma was om in het licht van de snelle en geleidelijke daling van de postvolumes door het toenemend elektronische mailverkeer te gaan terugschroeven. De achteruitgang van de vraag werd geschat op drie procent per jaar en men gaat ervan uit dat de achteruitgang zich voort zal zetten. In totaal werden nog eens 1.000 afdankingen voorgesteld. Opnieuw werd een reeks stakingsacties gelanceerd als een reactie op de aangekondigde herstructurering. In september 2006 publiceerden Belgische kranten (*Les éditions du groupe Sud Presse*) een rapport over het aantal stakingen dat werd georganiseerd in de Belgische postkantoren. In totaal legden werknemers van 50 postkantoren in Wallonië en Brussel het werk neer sinds januari 2005 als protest tegen de herstructurering en de modernisering van de postdiensten. De veranderingen die de onderneming onderging, waren vrij aanzienlijk. Sinds begin 2000 gingen bijna 22.000 jobs verloren, werden bijna 1.000 postkantoren gesloten en werd aangeklaagd dat de werkomstandigheden van de overblijvende werknemers er sterk op

achteruitgegaan waren. Het verschijnen van nieuwe concurrenten op de postmarkt met een gevoelig lager kostenniveau dan dat van de nationale operatoren, leidde eveneens tot het toegenomen gebruik van tijdelijke contracten.

De herstructurering van de postsector is een gangbare praktijk op de meeste Europese postmarkten en er zijn een aantal voorbeeldgevallen in de casestudy's die tijdens dit project werden uitgewerkt, zoals La Poste in Frankrijk, Poste Italia en Swedish Mail. De aard en de omvang van de veranderingen waren vergelijkbaar, maar het beheer van de werknemersrelaties tijdens de verandering was in elk geval wel verschillend.