

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

# **Verslag 2011**

Juni 2011



## Inhoudstafel

Samenstelling van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid .....	5
Synthese en aanbevelingen .....	7
Recente ontwikkelingen op en vooruitzichten voor de arbeidsmarkt .....	19
De verbintenissen van België in het kader van de Europa 2020-strategie.....	69
Gevolgen van bedrijfsherstructureringen voor de werkgelegenheid .....	91
Landenlijst.....	191



SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

MILQUET Joëlle  
Voorzitter  
Vice-Eerste Minister en Minister van Werk  
en Gelijke Kansen belast met het Migratie- en Asielbeleid

Federale leden:

SMETS Jan (N) Ondervoorzitter	Directeur van de Nationale Bank van België
BAYENET Benoît (F)	Université libre de Bruxelles
BOGAERT Henri (F)	Commissaris bij het Plan
CANTILLON Bea (N)	Universiteit Antwerpen
CARLENS Georges (F)	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
DE VOS Marc (N)	Universiteit Gent
GLAUTIER Laurence (F)	Mouvement Réformateur
JEPSSEN Maria (F)	Université libre de Bruxelles
NICAISE Ides (N)	HIVA, Katholieke Universiteit Leuven
RAYP Glenn (N)	Universiteit Gent
SELS Luc (N)	Katholieke Universiteit Leuven

Gewestelijke leden:

*Brussel:*

du BLED Sophie (F)	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
MICHIELS Peter (N)	Gewestelijk Agentschap voor Nethheid
THYS Stéphane (F)	Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

*Duitstalige Gemeenschap:*

NELLES Robert	Geschäftsführender Direktor Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
---------------	---

*Vlaanderen:*

DE LATHOUWER Lieve	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VANDERPOORTEN Dirk	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

*Wallonië:*

DENIL Frédérique	SPF Finances
MÉAN Jean-Pierre	Administrateur général du FOREM

Secretaris:

MAETER Pierre-Paul	Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
--------------------	--

CONTACTPERSONEN:

SECRETARIAAT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

*FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:*

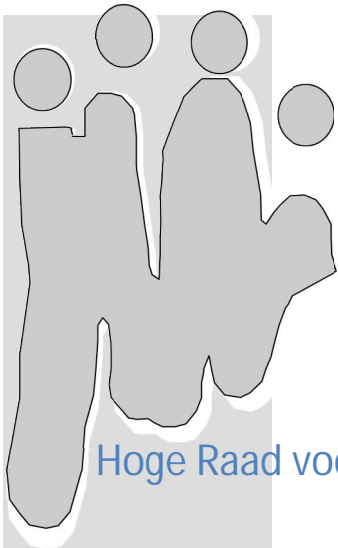
Valérie GILBERT - tel. 02 233 44 99  
- fax 02 233 47 38  
- e-mail: valerie.gilbert@emploi.belgique.be

WETENSCHAPPELIJKE ONDERSTEUNING

*Nationale Bank van België:*

Jan DE MULDER - tel. 02 221 21 91  
- e-mail: jan.demulder@nbb.be

Tomas DE KEYSER, Philippe DELHEZ, Jan DE MULDER, Hugues FAMERÉE, Pierrette HEUSE,  
Yves SAKS en Hélène ZIMMER.



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

# Synthese en aanbevelingen

Verlag 2011





## De arbeidsmarkt na de crisis

### *Herstel van de werkgelegenheid*

In 2010 werden in België netto ongeveer 30 000 banen gecreëerd, dat is bijna dubbel zoveel als er in 2009 verloren gingen. In 2011 en 2012 zou de werkgelegenheidscreatie licht versnellen: volgens de laatste projecties van de Nationale Bank van België zou de werkgelegenheid over die twee jaren samen met bijna 80 000 banen toenemen.

Wordt het werkgelegenheidsverloop uitgesplitst naar bedrijfstak, dan blijkt nochtans dat het aantal werkenden in de zogeheten conjunctuurgevoelige bedrijfstakken, namelijk de industrie, de bouwnijverheid, vervoer en communicatie, en financiële dienstverlening en diensten aan bedrijven, zich in 2010 heeft gestabiliseerd. Ook al evolueerde een en ander er gunstiger dan verwacht - ofschoon de werkgelegenheid zich in de industrie tot dusver niet herstelt -, de circa 45 000 banen die in 2009 verloren gingen, zullen tegen het einde van de projectieperiode in 2012 nog niet gecompenseerd zijn. De werkgelegenheidsdynamiek wordt reeds verschillende jaren voornamelijk geschraagd door de creatie van arbeidsplaatsen in de niet-marktdiensten, voornamelijk de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. Deze nieuwe banen komen er weliswaar als reactie op de toenemende behoeften van de bevolking, maar ze berusten voor een groot deel op overheidsfinanciering. Ook het buitengewone succes van de met dienstencheques betaalde banen - eind 2010 waren in dat stelsel ongeveer 100 000 personen aan het werk, wat 10 000 méér is dan een jaar eerder - valt voornamelijk te verklaren door de aanzienlijke overheidssubsidies, die de kosten voor de gebruikers laag houden. Maatregelen zoals het Win Win-Activa aanwervingsplan dat gebaseerd is op de activering van de werkloosheidsuitkeringen, hebben eveneens een bijdrage geleverd.

De werkgelegenheid in België heeft aldus veel beter dan in de meeste landen van de EU de schok van de grote recessie weerstaan. Dat heeft te maken met onder meer het feit dat de vertraging van de economische bedrijvigheid minder sterk was en minder lang duurde dan elders en dat sommige zeer arbeidsintensieve bedrijfstakken, zoals de bouwnijverheid, niet zwaar werden getroffen, in tegenstelling tot wat in andere landen van de Unie het geval was. Het weerstandsvermogen van de arbeidsmarkt is ook toe te schrijven aan het feit dat de Belgische ondernemingen, dankzij hun solide financiële positie, het grootste deel van die schok wisten op te vangen door de productiviteit te verlagen en het aantal door hun werknemers gewerkte uren terug te schroeven. Deze laatste aanpassing werd vooral mogelijk gemaakt door het massale beroep op economische werkloosheid. Daardoor werd de *labour hoarding* die de Belgische ondernemingen de afgelopen jaren hebben ontwikkeld als reactie op de moeilijkheden die ze ondervinden om geschoold personeel in dienst te nemen, aanzienlijk versterkt.

De aanpassing van het arbeidsvolume eerder dan van het aantal loontrekkenden heeft ervoor gezorgd dat de relatieve positie van België verbeterd is in termen van de - gewoonlijk in personen uitgedrukte - werkgelegenheidsgraad. In 2010 beliep deze laatste 67,6% van de 20- tot 64-jarigen, wat zelfs een lichte stijging impliceert ten opzichte van 2007. Over diezelfde periode daalde de werkgelegenheidsgraad voor de EU als geheel met 1,4 procentpunt tot 68,6%. Daarnaast liet België, ook wat de werkloosheid betrof, betere resultaten optekenen dan het gemiddelde van de partnerlanden. Rekening houdend met de aanhoudende groei van de beroepsbevolking - die, anders dan in andere landen, nog steeds krachtig was door de toename van de bevolking op arbeidsleeftijd en door de trendmatige stijging van de activiteitsgraad van de vrouwen - kwam de geharmoniseerde werkloosheidsgraad in 2010 op 8,4% uit, dat is 0,9 procentpunt meer dan vóór de crisis, wat flink minder is dan het Europees gemiddelde van 9,7%, dat sinds 2007 met 2,5 procentpunt was opgelopen. Vanuit een historisch perspectief blijkt eveneens dat, in weerwil van de toename van de bevolking op arbeidsleeftijd en van de beroepsbevolking, het aantal uitkeringsgerechtigde werklozen aan het begin van 2011 een van de

laagste van de afgelopen tien jaar was, en dat voor alle categorieën van werkzoekenden, inclusief voor de 50-plussers indien rekening wordt gehouden met de op hen betrekking hebbende hervormingen inzake beschikbaarheid.

De tragere groei van het aantal niet-werkende werkzoekenden in België werd in alle regio's van het land vastgesteld. Voor België als geheel verzwakte die groei zodoende van een stijging met 51 000 niet-werkende werkzoekenden in 2009 tot een toename met 14 000 in 2010. De werkloosheid begon het eerst te dalen in Wallonië, namelijk vanaf april 2010; Vlaanderen volgde in september; in Brussel werd in maart 2011 op jaarbasis nog steeds een zeer lichte stijging opgetekend. Deze algemene verbetering zou zich moeten voortzetten met een daling met 25 000 werklozen in 2011 en 13 000 in 2012, wat de geharmoniseerde werkloosheidsgraad op 7,4 % zou brengen. De omvang van de regionale verschillen werd nauwelijks beïnvloed door de gevolgen van de crisis. Hoewel het aantal niet-werkende werkzoekenden in Vlaanderen veel sneller toenam, blijft de werkloosheidsgraad er, met 5,2 % in 2010, gering, zowel in absolute cijfers als in vergelijking met de twee andere gewesten. In Wallonië was 11,5 % van de beroepsbevolking werkloos; in Brussel ging het om 17,4 % van de beroepsactieven. In de Duitstalige Gemeenschap beliep de geharmoniseerde werkloosheidsgraad 4,9 %. Het aandeel van de langdurige werkloosheid blijft in ons land groter dan in het geheel van de EU. Sedert de inwerkingtreding, in 2004, van het begeleidings- en follow-upplan voor werkzoekenden blijkt er niettemin een duidelijke daling, zowel in absolute cijfers als in relatief aandeel, van de langdurige werkloosheid bij de werkzoekenden jonger dan 50 jaar.

Het aantal vacatures uit het normaal economisch circuit (ongerekend uitzendarbeid) dat de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling ontvangen, laat dankzij de opleving een gestage groei optekenen, van iets minder dan 8 % op jaarbasis in Wallonië tot ongeveer 12 % in Brussel en meer dan 20 % in Vlaanderen. Hoewel in de meeste van die vacatures wordt voorzien, blijven er in de drie gewesten en voor zeer uiteenlopende profielen, inclusief voor functies die geen specifieke vaardigheden vereisen, structureel een groot aantal onvervuld. Zo telde Actiris in mei 2011 3 400 openstaande vacatures, FOREM 7 400 en de VDAB 60 500. De mismatch tussen arbeidsaanbod en -vraag raakt dus niet weggewerkt, ondanks de aanzienlijke inspanningen tot activering van de werkzoekenden die worden geleverd door, enerzijds, de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling om de werkzoekenden op te leiden en te begeleiden naar die knelpuntberoepen en, anderzijds, de RVA om toezicht te houden op het zoekgedrag naar werk. De weerslag op de economie is dubbel negatief. Enerzijds beperkt het tekort aan arbeidskrachten, voor de ondernemingen die ermee te kampen hebben, de mogelijkheden om nieuwe activiteiten te ontplooiën en, anderzijds, kan het leiden tot een algemene opwaartse druk op de lonen waardoor de concurrentiepositie van de Belgische bedrijven wordt aangetast. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft de gecumuleerde uurloonkostenhandicap voor de Belgische ondernemingen van de private sector ten opzichte van hun tegenhangers in de drie buurlanden in 2010 op 3,9 % geraamd.

De al met al positieve ontwikkeling op de Belgische arbeidsmarkt kwam niet in dezelfde mate aan alle bevolkingsgroepen ten goede. Voor vrouwen, lagergeschoolden en 55-plussers nam de werkgelegenheidsgraad sneller toe dan gemiddeld, voor deze laatsten vooral vanwege de stijging met bijna 3 procentpunt van de werkgelegenheidsgraad van de 55- tot 59-jarigen. Het aandeel van de werkenden bij de jongeren en de niet-EU-burgers is daarentegen gedaald. Die vijf groepen zijn vaak kwetsbaarder op de arbeidsmarkt.

Wat de ouderen betreft, lijkt er een samenspel te zijn geweest tussen conjuncturele, structurele en institutionele factoren. Zo blijkt uit een indeling naar leeftijdscategorie van de tijdelijk werklozen dat het aantal 50-plussers tijdens de crisis sneller dan gemiddeld is gestegen en dat het tijdens de herstelfase integendeel trager is gedaald. Het is wellicht voorbarig om te stellen dat dit gedrag een structurele verandering in het human resources-beheer aankondigt, die erop gericht zou zijn het menselijk kapitaal van de bedrijven te vrijwaren tegen de achtergrond van schaarste aan geschoolde arbeidskrachten en de vergrijzing van de beroepsbevolking. Minder speculatief

wordt de stijging van de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers reeds voor een deel verklaard door de combinatie van demografische en sociaal-economische factoren, bijvoorbeeld als gevolg van de instroom in deze leeftijdscategorie van cohortes vrouwen die in grotere getale hebben deelgenomen aan de arbeidsmarkt. Ook de hervormingen die de laatste jaren ten uitvoer zijn gelegd om de loopbaan van de beroepsactieve ouderen te verlengen (verhoging van de leeftijd voor brugpensioenering en voor het stelsel van de oudere werklozen, gelijkenschakeling van de pensioengerechtigde leeftijd voor mannen en vrouwen, leeftijdsbegrenzing voor de uitbetaling van aanvullende pensioenen, outplacement, gerichte maatregelen om de loonlasten te verlagen en het inkomen te waarborgen, enz.), hebben bijgedragen tot de stijging van de werkgelegenheidsgraad van de ouderen. Dit neemt evenwel niet weg dat die werkgelegenheidsgraad duidelijk onder het gemiddelde blijft en dat aanvullende inspanningen nodig zullen zijn om hem naar 50% te tillen, dat is het doel waar het land zich toe heeft verbonden in het kader van de Europese EU-2020 strategie. De werkgelegenheidsgraad van de niet-Europese buitenlanders, van zijn kant, komt eveneens, en heel veel, lager uit dan het gemiddelde van het land en hij is tijdens de crisis nog verder gedaald. Hieruit blijkt hoe moeilijk het is hen in het arbeidsproces in te schakelen en hoe onzeker hun integratie op de arbeidsmarkt is.

Wat de allochtonen betreft, was de werkgelegenheidsafname het meest uitgesproken in Vlaanderen. Dit valt des te meer op daar de toename van de werkgelegenheidsgraad in dit gewest in 2010 het krachtigst was en de gerichte maatregelen om de diversiteit op het werk aan te moedigen, er sterk werden uitgebreid. In tegenstelling tot wat zich in de twee andere gewesten heeft voorgedaan, is de werkgelegenheid voor vrouwen het sterkst toegenomen in Vlaanderen. Gelet op het bevolkingsaandeel van dat gewest, verklaart die toename op zich het verschil in werkgelegenheidsgroei tussen de geslachten in België. In Brussel is de werkgelegenheidsgraad van de jongeren het sterkst verminderd, tegen de achtergrond van een daling van de totale werkgelegenheidsgraad; de werkgelegenheidsgraad van de personen met een niet-Europese nationaliteit is er daarentegen licht gestegen. In vergelijking met de beide andere gewesten wordt in Brussel ook voor de ouderen nog een atypisch werkgelegenheidsverloop, met name een daling, vastgesteld.

### *Aanhoudende structurele problemen*

We mogen ons verheugen over de goede prestaties van de Belgische arbeidsmarkt tijdens de crisis en over het feit dat de economische vooruitzichten voor ons land gunstig blijven. Noch de onzekerheid omtrent het verloop van de internationale conjunctuur noch de aanzienlijke evenwichtsverstoringen die op mondiaal vlak blijven bestaan, mogen evenwel worden onderschat. De structurele problemen van de Belgische economie zijn trouwens niet achter de rug. De exit uit de crisis moet uitmonden in, onder meer, een hernieuwde inspanning om de werking van de arbeidsmarkt structureel te verbeteren. De vergroening van de economie en de vergrijzing van de bevolking dreigen immers de reeds in een aantal segmenten zichtbare aanwervingsproblemen algemeen te maken, met alle daaruit voortvloeiende risico's zoals druk op de loonkosten en, derhalve, de dreiging van een verslechterend concurrentievermogen, verlies van activiteit, dislokatie, ... Het structureel beleid gericht op de vermindering van de werkloosheid en de inactiviteit moet worden voortgezet. Indien men er niet in slaagt het arbeidsaanbod naar volume te vergroten - niet alleen door een verhoging van de werkgelegenheidsgraad, maar ook door een opvoering van het aantal gewerkte uren - en de productiviteit te verhogen, zal het groeipotentieel van onze economie worden vertraagd, en zal de welvaarts- en welzijns groei worden aangetast.

In het licht van die prioriteiten steunt de Raad ten volle de toezeggingen van België in het kader van de Europa 2020-strategie die berust op vijf kerndoelstellingen op sociaal-economisch vlak en op het gebied van innovatie en milieu. De Belgische autoriteiten beogen tegen 2020 een

werkgelegenheidsgraad voor de 20- tot 64-jarigen van 73,2 %, dat is een stijging met 5,6 procentpunt in tien jaar, wat neerkomt op een jaarlijkse gemiddelde nettocreatie van 56 000 banen tot 2020. Dat is ruimschoots meer dan wat tegen 2012 wordt verwacht. Om de omvang van de daartoe te leveren inspanningen anders te illustreren, is het voldoende erop te wijzen dat het Federaal Planbureau heeft berekend dat de werkgelegenheidsgraad in België bij ongewijzigd beleid tegen 2020 niet boven de 70 % zal uitkomen. Er zijn dus structurele hervormingen nodig en die moeten onverwijld worden uitgevoerd. Ze vereisen gezamenlijke en efficiënte maatregelen van de verschillende actoren: de overheid op elk niveau, de sociale partners, het onderwijs, enz. In Vlaanderen is in het kader van het programma "Vlaanderen in actie" voor 2020 een doelstelling inzake werkgelegenheidsgraad goedgekeurd van 76 %; in 2010 beliep hij 72,1 %.

De andere dimensies van de door Europa aangenomen strategie van inclusieve en slimme groei zullen de uitdaging van de arbeidsparticipatie ongetwijfeld helpen aanpakken. In het onderwijs moet, enerzijds, het aandeel van de gediplomeerden van het hoger onderwijs in de bevolking van 30 tot 34 jaar - in 2010 was dat 44,4 % - worden verruimd tot ten minste 47 % tegen 2020 en moet, anderzijds, het percentage vroegtijdige schoolverlaters worden teruggeschroefd van op dit ogenblik 12 % naar maximaal 9,5 %. Ook in dit domein streeft Vlaanderen eigen doelstellingen na, namelijk 47,8 % voor de gediplomeerden van het hoger onderwijs en een maximum van 5,2 % voor jonge schoolverlaters; in 2009 waren die percentages respectievelijk 43,1 en 8,6 %. Inzake sociale cohesie heeft België als nationale doelstelling het aantal personen die het risico op armoede of sociale uitsluiting lopen, tussen 2009 en 2020 te verminderen van 2,1 miljoen tot 1,8 miljoen.

De Raad heeft door zijn opeenvolgende verslagen heen tal van aanbevelingen geformuleerd om bij te dragen tot de realisatie van de noodzakelijke algemene werkgelegenheidsstrategie. Het gaat om het beheersen van de loonkosten, dat belangrijk is voor het vrijwaren van onze concurrentiekracht, maar in toenemende en steeds meer determinerende mate ook om de versterking, zowel kwantitatief als kwalitatief, van het arbeidsaanbod waardoor eveneens kan worden vermeden dat de loonkosten ontsporen tegen een demografische achtergrond die fundamenteel zal worden gewijzigd door de relatieve stijging van het aantal 55-plussers en van de personen met een buitenlandse nationaliteit. Een dergelijk beleid moet voorrang geven aan, onder meer, degelijk onderwijs en permanente opleiding die aangepast zijn aan de behoeften van de arbeidsmarkt; aan een efficiënte begeleiding en opvolging van werkzoekenden; aan een verlaging van de parafiscale lasten op de lage lonen en aan een ruimere participatie van alle kansengroepen, die op onze arbeidsmarkt nog steeds ondervertegenwoordigd zijn: niet-Europese burgers, jongeren, mensen met een arbeidshandicap, mensen met beperktere opleiding, ouderen. Behalve indien de werkgelegenheidsgraad van deze laatste groep nog veel drastischer wordt verhoogd, zal de vermelde EU-2020 doelstelling van 73,2 % onmogelijk kunnen worden gehaald.

Groei-potentieel en welvaarts-groei hangen tevens van andere factoren af. Er zijn duidelijk ook zware inspanningen vereist om de productiviteitsstijging aan te zwengelen, want die blijft de laatste tijd achter bij die in de voornaamste partnerlanden. Daarom moet er voldoende worden geïnvesteerd in technologie, R&D, infrastructuur, onderwijs,... Dit neemt evenwel niet weg dat we de grootste vooruitgang kunnen boeken in het domein waarin we duidelijk minder goed presteren dan andere vergelijkbare economieën, namelijk het mobiliseren van mensen op de arbeidsmarkt en het ontwikkelen en valoriseren van alle talenten.

## Impact van herstructurerings op de werkgelegenheid

Hoewel de werkgelegenheidsgraad van de oudere arbeidskrachten - systematisch de eerste en zwaarst getroffen slachtoffers van personeelsinkrimpingen - tijdens de huidige crisis verder is gestegen, mag niet uit het oog worden verloren dat eerdere crisissen het ineensstorten van onvoldoende concurrerende activiteiten of van financieel ongezonde ondernemingen hebben verhaast, met soms definitieve gevolgen voor de werkgelegenheid voor zover de - doorgaans oudere - werknemers voorgoed uit de arbeidsmarkt werden gestoten in het kader van een zogeheten sociaal beheer van de herstructurerings. De Raad wilde dit verschijnsel in detail analyseren en koos het derhalve als "structureel" thema voor zijn verslag 2011.

Een herstructurering is een "normaal" verschijnsel in het leven van een onderneming die zich continu moet aanpassen aan het verloop van haar markten, van de concurrentie en van de technologieën; periodes van economische crisis zorgen ervoor dat dit verloop wordt versneld of versterkt. Een herstructurering leidt niet noodzakelijkerwijs tot een vermindering of stopzetting van activiteiten; nochtans is deze studie gefocust op herstructurerings die gepaard gaan met een aanpassing van het personeelsbestand via, meer in het bijzonder, collectief ontslag.

Over de periode van januari 2009 tot eind maart 2011, toen de economische crisis woedde, heeft de European Restructuring Monitor (ERM - de Europese Herstructureringsmonitor) in Europa zo'n 2 600 gevallen van herstructurering opgetekend waarbij nagenoeg 1 200 000 banen werden geschrapt. Honderdtwee van deze gevallen, waarbij 29 000 banen verloren gingen, deden zich voor in België. Sedert juni 2009 verzamelt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de gegevens betreffende de collectieve ontslagen in België. Volgens deze exhaustieve bron hebben in 2010 106 bedrijven hun intentie tot collectief ontslag aangekondigd, waarbij in totaal meer dan 13 000 werknemers zouden zijn betrokken. In Europa hebben de meeste herstructurerings plaats in de verwerkende nijverheid; dan volgen vervoer en communicatie en de financiële diensten. In België werd ook de grootdistributie getroffen door de herstructurering bij een van de voornaamste spelers in deze bedrijfstak.

### **Regelgeving inzake herstructurerings**

Er bestaat een specifieke regelgeving inzake collectief ontslag. Deze biedt de werknemers een ruimere bescherming dan die waarin wordt voorzien door de bepalingen inzake individueel ontslag. Het algemeen kader wordt bepaald door enkele EU-richtlijnen, die betrekking hebben op onder meer de informatieverstrekking aan en de consultatie van de werknemers. Het staat de lidstaten vrij dit op EU-niveau ingestelde kader aan te vullen: de verschillende lidstaten houden er derhalve wettelijke regelingen op na die gaan van minimalistisch (Verenigd Koninkrijk) tot uitgebreid (Frankrijk). In Duitsland en Zweden is, bijvoorbeeld, bovenop de wettelijke bepalingen een ruime regelgeving van kracht op basis van akkoorden tussen de sociale partners. Deze laatste moeten de facto een belangrijke rol spelen in het kader van de herstructurerings. Op basis van de sociale dialoog kan immers een informatie- en negotatiebevorderende context worden gecreëerd om collectieve ontslagen te voorkomen en te beheren.

Volgens de OESO-indicatoren ter zake is de regelgeving inzake arbeidsbescherming, wat het individueel ontslag van werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst betreft, in België ietwat minder streng dan gemiddeld beschouwd in de EU15. Dat heeft deels te maken met de korte opzegtermijn voor arbeiders. De in België geldende specifieke regels inzake collectief ontslag behoren echter tot de strengste die er zijn. Dat komt voornamelijk doordat de wetgever bepaald heeft dat de informatie inzake herstructurerings op ruime schaal moet worden verspreid.

Het Belgisch beleid mikt nu reeds enkele jaren op actieve herstructureringsacties, waarbij het de bedoeling is ontslagen werknemers zo snel mogelijk opnieuw aan een baan te helpen. De in 2006 in het kader van het generatiepact ingevoerde verplichting om een tewerkstellingscel op te richten, was vooral gericht op 45-plussers die werkzaam waren in bedrijven die in herstructureringsacties waren en die brugpensioenering beoogden. Op dat ogenblik was de voornaamste doelstelling de vroegtijdige uittredingen uit de arbeidsmarkt af te remmen. In 2009 werd het principe van de tewerkstellingscel uitgebreid tot alle werknemers en tot alle bedrijven die zich in een herstructureringsfase bevinden, met de duidelijke wens om naar aanleiding van de economische crisis ontslagen werknemers onmiddellijk te begeleiden en hun herinschakeling te versnellen. Het komt erop aan te voorkomen dat ze in volledige werkloosheid verzeild raken door de "passieve" periode van vooropzeg of verbrekingsvergoeding om te zetten in een "actieve" periode van werk zoeken, begeleiding en opleiding. Alle belangrijke actoren die bij een herstructurering betrokken zijn (de werkgever, de werknemersvertegenwoordigers, de overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling, opleidingsinstellingen, ...) zijn in de tewerkstellingscel vertegenwoordigd. Er bestaan eveneens permanente tewerkstellingscellen, dat zijn aangepaste structuren die het mogelijk maken dezelfde rol te spelen ingeval kleine ondernemingen worden geherstructureerd.

Een tewerkstellingscel is voornamelijk bedoeld om voor alle ontslagen werknemers te voorzien in toegang tot outplacement op basis van een individuele profielbepaling. De concrete behoeften, onder meer inzake opleiding, worden ingeschat en er wordt begeleiding verschaft. De inschrijvingsduur bij een cel bedraagt minimaal drie maanden voor werknemers jonger dan 45 jaar en minimaal zes maanden voor werknemers boven de 45 jaar. De kosten van de cel komen voor rekening van de ex-werkgever, maar er is voorzien in een tegemoetkoming vanwege de RVA en, in Vlaanderen - ingeval de werkgever failliet gaat -, vanwege het Sociaal Interventiefonds.

Op die manier is de tewerkstellingscel het bevoorrecht instrument geworden voor het beheer van de herstructureringsacties in zijn "curatieve" fase. De tewerkstellingscel heeft als overige functies het coördineren van alle acties ten behoeve van de ontslagen werknemers en het mogelijk maken van samenwerking tussen de verschillende actoren (de werkgever, de vakbond, de overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling, in voorkomend geval het sectoraal opleidingsfonds).

### ***Herstructureringsacties en werkgelegenheid***

De analyse heeft aangetoond dat de resultaten van een cel in termen van "opnieuw aan het werk kunnen" voornamelijk afhangen van het profiel van de ontslagen werknemers (leeftijd en scholingsniveau), maar ook van de bedrijfstak, de geografische ligging, de vlotte samenwerking van de werkgever en de kwaliteit van het door het outplacementbureau verrichte werk.

Aangezien de begunstigden niet noodzakelijkerwijs in alle gewesten dezelfde kenmerken vertonen en het "opnieuw aan de slag gaan" berekend wordt over een verschillende referentieperiode (na zes maanden voor Vlaanderen, bij het opheffen van de cel voor Wallonië, aan het einde van de outplacementperiode voor Brussel), zijn de resultaten voor de gewesten niet vergelijkbaar. Zo hebben in Vlaanderen minder dan de helft van de personen jonger dan 50 jaar zes maanden na hun inschrijving in de tewerkstellingscel een nieuwe baan. Dat percentage bedraagt evenwel slechts 21 % voor de 50-plussers en slinkt tot 9 % voor de 50-plussers die in aanmerking komen voor brugpensioenering. Op basis van de gegevens van de FOREM is in Wallonië bij het opheffen van de cel meer dan 66 % van de ingeschrevenen opnieuw aan het werk, maar bij de berekening van dat percentage is geen rekening gehouden met de personen die vrijgesteld zijn van de verplichting om werk te zoeken, met de arbeidsongeschikten enz. Volgens de FOREM gaat achter dit gemiddelde overigens een sterk uiteenlopende situatie schuil. Zo laat, op het vlak van arbeidsbemiddeling, het personeel met een arbeidersstatuut minder goede resultaten optekenen dan de bedienden, wat voor een deel wijst op het scholingsniveau en de

verworven competenties. Zo is er ook een verschil volgens geslacht, aangezien vrouwelijke werknemers systematisch minder vaak opnieuw aan de slag kunnen dan hun mannelijke collega's. Zoals blijkt uit de resultaten van de VDAB, is de leeftijd de belangrijkste variabele van (niet)-reïntegratie. 50-plussers hebben veel minder kans dan de gemiddelde werknemer om na een collectief ontslag opnieuw aan het werk te kunnen. In Brussel vindt, alle categorieën door elkaar genomen, meer dan een vierde van hen die in een cel ingeschreven zijn, opnieuw werk. In de Duitstalige Gemeenschap is dat na tien maanden het geval voor circa 60% van de ingeschrevenen.

Vroeger golden voor ontslagen werknemers vaak regelingen die voor oudere werknemers neerkwamen op een vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt. Ook voor hen is, meer recentelijk, het beleid verschoven naar een actieve begeleiding tijdens hun zoektocht naar nieuw werk. De hervormingen die het afgelopen decennium ten uitvoer werden gelegd inzake de toegangsvoorwaarden - in termen van leeftijd en duur van de loopbaan - tot brugpensioenering en tot het statuut van oudere werkloze hebben ertoe bijgedragen dat het aantal vervroegde uittredingen van 50-plussers tijdens de grote recessie beperkt bleef. De reglementering van het conventioneel brugpensioen en die met betrekking tot de pseudo-brugpensioeneringen omvatten echter nog uitzonderingen op de algemene regels inzake toegang tot deze stelsels. Zo bestaat er voor oudere werknemers nog steeds de mogelijkheid om de brugpensioenleeftijd te verlagen, zodat ze, soms zelfs al vanaf 50 jaar, de arbeidsmarkt definitief kunnen verlaten. Volgens de coördinatoren van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, schrijven personen tussen 50 en 58 jaar zich enkel in een tewerkstellingscel in omdat ze daar wettelijk toe verplicht zijn, maar de meerderheid onder hen zoekt geen nieuwe baan. Volgens de gegevens van de RVA blijft meer dan 90% van hen die voldoen aan de leeftijdsvoorwaarden om met brugpensioen te gaan, in het stelsel. De arbeidskrachtentelling bevestigt de negatieve impact van herstructureringen op oudere werknemers. Dat wordt zowel verklaard door het risico op baanverlies als door de moeilijkheid om een nieuwe baan te vinden. Voor de ouderen is deze tweede factor wellicht van doorslaggevend belang.

In tal van empirische werken zijn voor een ontslagen werknemer de vooruitzichten gekwantificeerd om een nieuwe baan te vinden. In ons summier overzicht wordt enkel rekening gehouden met studies die handelen over collectieve ontslagen of waarin op z'n minst de vergelijking wordt gemaakt tussen een individueel en een collectief ontslag. De meeste studies komen tot de slotsom dat de collectief ontslagen werknemers niet benadeeld zijn ten opzichte van zij die individueel worden ontslagen. Dat komt onder meer doordat de overheid in geval van collectief ontslag krachtiger intervenueert: terwerkstellingscellen, outplacement, enz. Er zou eveneens rekening mee moeten worden gehouden dat, bij een herstructurering, de loontrekkenden weet kunnen hebben van de slechte situatie waarin hun werkgever zich bevindt en zij dus nieuw werk kunnen zoeken vóór de herstructurering officieel wordt aangekondigd; dit verhoogt zowel hun mobiliteitsmogelijkheden als hun kansen op herinschakeling.

### *Responsabilisering van de ondernemingen*

De sociale verantwoordelijkheid is een *soft regulation*-initiatief krachtens welk de ondernemingen er zich toe verbinden om, los van iedere economische overweging, rekening te houden met sociale en milieuparameters, zowel in hun functioneringswijze als in hun ontwikkelingsbeleid op lange termijn. De permanente sociale dialoog vormt de hoeksteen van deze aanpak waaraan alle betrokken partijen in de onderneming moeten deelnemen. Een sociaal verantwoordelijk human resources-beleid beoogt met name een vooruitgepland beheer van het personeelsbestand en een proactief competentie management van de werknemers teneinde het risico op herstructureringen en de gevolgen daarvan voor het - vooral oudere - personeel te minimaliseren. Het rekening houden met de gezondheid van de werknemers, trouwens niet alleen van die welke rechtstreeks door de herstructurering worden getroffen, is een onderdeel van dit verantwoordelijk beheer.

### *Mogelijke pistes inzake herstructureringen*

Op basis van een analyse van de economische literatuur, de geldende Europese, Belgische en regionale regelgeving, de bestaande statistieken en de casestudy's die zijn verzameld bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, is bij collectieve ontslagen een specifiek overheidsingrijpen gerechtvaardigd. Een dergelijke specifieke schok op lokaal vlak of in een bedrijfstak kan immers een impact hebben op de mogelijkheid dat alle niet-werkende werkzoekenden een baan vinden, en de sociale kosten die daaruit voortvloeien (werkloosheidsuitkeringen, lagere fiscale en parafiscale ontvangsten, enz.), liggen hoger dan de ontslagkosten voor de onderneming, temeer daar deze laatste weinig of zelfs niet economisch wordt gestimuleerd om voor de ontslagen werknemers in outplacement te voorzien. De overheid moet zich zowel toespitsen op het preventieve aspect van herstructureringen, als op het curatieve aspect ervan zodra zij onvermijdelijk zijn geworden. Het lot van de werknemers moet centraal staan, maar de te nemen maatregelen zijn ook op de ondernemingen gericht.

De overheid is niet geroepen om in de plaats te treden van het management van een onderneming, maar in het algemeen belang is het gewettigd dat ze maatregelen kan nemen ter begeleiding van bepaalde aanpassingen in het economisch weefsel. Hoewel herstructureringen geenszins onschuldig kunnen worden genoemd, zijn ze onvermijdelijk in de werking van een markteconomie, die ernaar streeft de middelen optimaal aan te wenden. Liever dan van preventie kan veeleer worden gesproken van anticipatie, met andere woorden een aanpassing van het productieproces die de menselijke kosten zo laag mogelijk houdt. Uiteraard zijn de ondernemingen hier als eerste verantwoordelijk voor, maar alle betrokken partijen - werknemers, sociale partners, overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, overheid - kunnen en moeten tot dat proces bijdragen.

Het herstructureringsproces kan verschillende vormen aannemen (massale ontslagen, in de tijd gespreide golven van ontslagen, zelfs een - ondanks een slechte economische toestand - uitgesproken beleid van "nul" ontslagen door bijvoorbeeld de arbeidsduur aan te passen), afhankelijk van economische maar ook sociale eisen, met name de houding van het "overblijvend" personeel waarmee de onderneming na de herstructurering verder moet.

Besturen is vooruitzien. Deze tijdsdimensie moet eveneens tot uiting komen in een vooruitziend beheer van de human resources. Dit is mogelijk door, onder meer, continue investeringen in permanente opleiding en door een loopbaanbeheer dat het menselijk kapitaal van de onderneming optimaal tot zijn recht laat komen. Dit vooruitziend beheer zal des te noodzakelijker zijn tegen de achtergrond van de vergrijzing van de bevolking, waardoor het tekort aan geschoold personeel nog nijpender zal worden.

Om hun vermogen tot anticipatie te verbeteren, moeten de ondernemingen, en vooral de kmo's, kunnen rekenen op de steun van beroepsobservatoria die gezamenlijk door hun beroepsfederaties en hun vakbondsorganisaties worden bestuurd, in samenwerking met de overheid. Onder meer in Frankrijk en Nederland zijn dergelijke structuren reeds operationeel.

De overheid moet functioneren op basis van een flexicurity beleid teneinde de werknemers te begeleiden, hun arbeidsinzetbaarheid te ondersteunen en hun beroepsmobiliteit te verhogen. Dat beleid is gericht op het ontwikkelen van het aanpassingsvermogen van de arbeidskrachten aan de veranderende behoeften van de economie. Het is in dat verband belangrijk veeleer de werkgelegenheid in het algemeen te handhaven dan specifieke banen in het bijzonder te redden door steun te verlenen aan kwijnende bedrijfstakken, waardoor het verdwijnen van op termijn veroordeelde activiteiten wordt vertraagd.

In dit opzicht kan de economische werkloosheid, gekoppeld aan een opleidingsverplichting (zoals in Nederland), een nuttig instrument zijn om een periode van herverdeling van de activiteiten te



overbruggen en het menselijk kapitaal van een onderneming te vrijwaren. Het beroep op dit systeem moet beperkt blijven in de tijd, omdat het geen rem mag zetten op noodzakelijke aanpassingen en op de heroriëntatie van geschoolden naar werkgevers die, bij gebrek aan arbeidskrachten, hun activiteiten niet kunnen ontwikkelen.

In het kader van een meer algemene hervorming van de wetgeving inzake arbeidsbescherming, kan de overheid ook maatregelen invoeren krachtens welke de ondernemingen de kosten moeten internaliseren die met een collectief ontslag gepaard gaan, dit door de werkgeversbijdragen te differentiëren op basis van het gedrag van de bedrijven. De praktische uitwerking van een dergelijk systeem zal echter niet probleemloos verlopen, onder meer voor de kleine ondernemingen of in bepaalde bedrijfstakken met een grotere personeelsrotatie, maar ook in geval de werkgever failliet gaat.

Voor zover een tot collectief ontslag leidende herstructurering onvermijdelijk is, zou het principe moeten gelden van zo weinig mogelijke rechtstreekse interventie omdat de overheid a priori over minder informatie beschikt dan de onderneming om na te gaan of de ene of de andere beslissing wenselijk is.

Het informeren en raadplegen van de werknemers vormen de hoekstenen van de bijzondere bepalingen inzake collectief ontslag. Ze maken deel uit van een strategie van sociaal verantwoorde herstructurering die gebaseerd is op sociale dialoog, zodat het aanvaardingsproces door de werknemers vlotter verloopt; deze strategie moet evenzeer voorrang geven aan de gezondheid van de werknemers als aan de financiële aspecten en de werkgelegenheid, dit door uitdrukkelijk rekening te houden met de dimensies geslacht en leeftijd.

De ervaring op het terrein heeft aangetoond dat het herstructureringsproces kan worden gerationaliseerd door, bijvoorbeeld, de duur te verkorten die nodig is tussen het ogenblik waarop de herstructurering wordt aangekondigd en het opzetten van de tewerkstellingscel (de reconversiecel in Wallonië en de Duitstalige Gemeenschap).

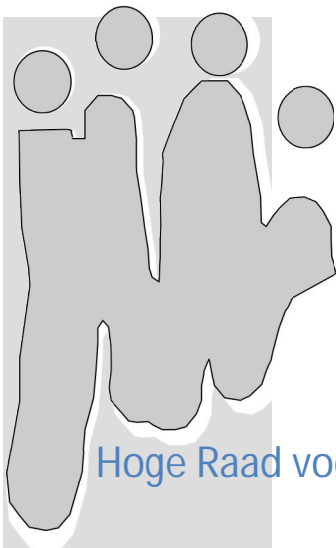
Behalve wat de herinschakeling van de oudere werknemers betreft, in het bijzonder die welke in aanmerking komen voor brugpensioenering, wordt het functioneren van de tewerkstellingscellen door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling doorgaans zeer positief beoordeeld. Deze cellen maken het immers mogelijk alle actoren te betrekken. Men zou er zich kunnen door laten inspireren om de begeleiding te verbeteren van niet-werkzoekende werklozen die individueel werden ontslagen, ook wat de psychosociale begeleiding betreft. Doordat deze cellen afhankelijk van de gewesten verschillend georganiseerd zijn, zou het mogelijk moeten zijn goede praktijken vast te stellen die kunnen worden veralgemeend (evaluatie van het beroep op particuliere aanbieders van outplacement, verbetering van de informatiestroom tussen *outplacers* en overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling, enz.). Dankzij die structuren kunnen ook alle instanties samenwerken, inclusief - in bepaalde gevallen waarin de werkgelegenheidsgevolgen transregionaal zijn - de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling van verschillende gewesten. Blijkbaar zal de samenwerking tussen sectorale opleidingsfondsen echter moeten worden aangemoedigd teneinde in transversale behoeften te voorzien of de omscholing naar andere bedrijfstakken via aangepaste opleidingen te vergemakkelijken.

Hoewel het beroep op brugpensioenen niet langer de eerste keuze is om de sociale gevolgen van een herstructurering op te vangen, blijkt uit de casestudy's evenwel dat, ondanks de initiatieven om kandidaat-bruggepensioneerden te activeren, slechts een klein deel van deze ontslagen werknemers terug aan het werk gaat. Dit is een extra argument om de activering van het zoekgedrag naar werk geleidelijk, en op aangepaste wijze, uit te breiden naar alle werkzoekenden en bruggepensioneerden van jonger dan 60 jaar.

Rekening houdend met de verschillende kansen om, voor alle personeelscategorieën, opnieuw een gelijkwaardige baan te vinden, zou een kader moeten worden gecreëerd dat de selectiecriteria regelt voor personeel dat onder een collectief ontslagplan valt, zoals dat het geval

is in andere landen (spiegel van de eigenschappen van het personeel van de onderneming in Nederland, LI-FO en, bij gelijke anciënniteit, de jongsten eerst in Zweden, enz.). Er is een mentaliteitswijziging nodig opdat het gebruik van vervroegde-uitstapregelingen zou worden beschouwd als een laatste hulpmiddel en grondig zou worden gecontroleerd.

De sociale regelgeving bij een bedrijfsherstructurering impliceert een door verschillende partijen gedeelde dynamiek - werkgever, werknemersvertegenwoordigers en overheid - die niet noodzakelijkerwijs verzoenbare doelstellingen hebben. Daarom is het belangrijk de noodzakelijke voorwaarden te creëren voor een onderhandelingsdynamiek die prioritair gericht is op herinschakeling van het personeel, en zulks niet noodzakelijkerwijs in hetzelfde metier of dezelfde bedrijfstak, en ook niet in dezelfde regio. De van kracht zijnde bepalingen voorzien, en terecht, in verschillende procedures afhankelijk van de grootte van de bewuste ondernemingen, maar er moet op worden toegezien dat alle werknemers, ongeacht hun werkgever, over dezelfde rechten en over dezelfde mogelijkheden inzake herinschakeling beschikken.



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

## Recente ontwikkelingen op en vooruitzichten voor de arbeidsmarkt

Verlag 2011



## INHOUDSTAFEL

1.	Inleiding.....	23
2.	Werkgelegenheid.....	23
2.1.	Algemene ontwikkelingen .....	23
2.2.	Gedetailleerdere cijfers en projecties .....	27
2.3.	De werkgelegenheid in de gewesten .....	36
3.	Werkloosheid.....	39
4.	Activiteitsgraad.....	45
5.	Loonkosten .....	48
	Bijlage: Structurele indicatoren .....	51



## 1. INLEIDING

2010 was het laatste jaar van de Lissabon-strategie en tevens het beginjaar van de nieuwe EU2020-strategie<sup>1</sup>. Deze laatste brengt enkele veranderingen met zich mee, onder andere door de introductie van een nieuwe referentieleeftijdsgroep voor de doelstelling inzake de werkgelegenheidsgraad: de 20-64-jarigen. Om de vergelijkbaarheid met de Lissabon-doelstellingen en het verleden te behouden, wordt in het deel inzake werkgelegenheid echter ook de categorie van de 15-64-jarigen vermeld. Voor België is er wegens de relatief kleine groep werkenden binnen de 15-19-jarige bevolking geen groot verschil tussen de twee cohortes qua absolute aantallen, maar wel qua relatieve arbeidsmarktprestaties. Het is ook belangrijk om op te merken dat de verschillende gegevensbronnen in dit hoofdstuk niet altijd beschikbaar zijn voor die nieuwe leeftijdsgroep. Zo zijn de exhaustieve cijfers van het Instituut voor Nationale Rekeningen (INR) steeds registraties zonder leeftijdsbegrenzing, terwijl voor de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK)-gegevens bijvoorbeeld wel leeftijdscohortes kunnen worden berekend.

Dit eerste deel begint met het overlopen van de algemene ontwikkelingen inzake de Belgische werkgelegenheid en de Europese context, alvorens dieper in te gaan op de arbeidsmarktsituatie van de verschillende bevolkingsgroepen, ook op het niveau van de gewesten. Het volgende hoofdstuk bespreekt het verloop van de werkloosheid in België en de gewesten. In het derde hoofdstuk worden ook de activiteitsgraden besproken. Tenslotte wordt in een laatste hoofdstuk het verloop van de loonkosten in de privésector behandeld. Na dit deel wordt ter informatie een tabel met een reeks structurele indicatoren gegeven, waarin de vergelijking met de EU-doelstellingen wordt gemaakt, indien van toepassing.

## 2. WERKGELEGENHEID

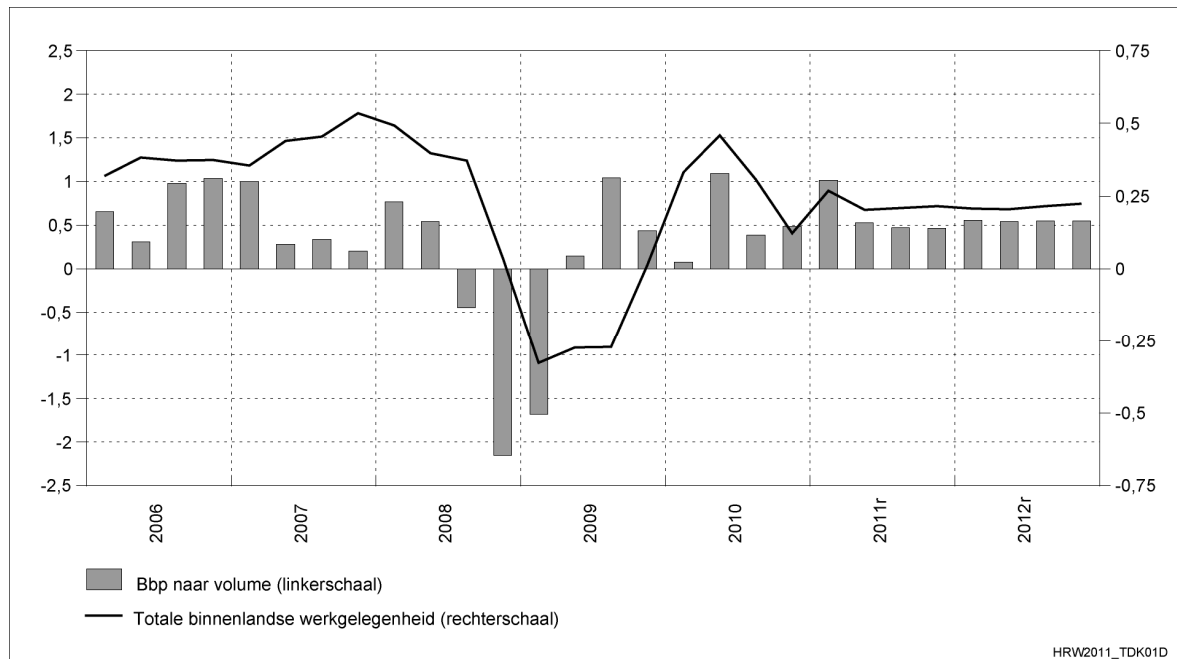
### 2.1. Algemene ontwikkelingen

Met de verbetering van het conjunctureel klimaat, kwam er in 2010 ook een einde aan de crisis op de arbeidsmarkt: terwijl er in 2009 netto nog een 15.000-tal banen verloren gingen, was er in 2010 reeds sprake van een jobcreatie ten belope van ongeveer 30.000 banen, waardoor de binnenlandse werkgelegenheid met 0,7 % toenam.

---

<sup>1</sup> De nieuwe EU2020-strategie en de inspanningen die in dat kader door België onderschreven zijn, worden in deel 2 van dit verslag toegelicht.

Grafiek 1 - Verloop van de bedrijvigheid en de werkgelegenheid  
(veranderingspercentages ten opzichte van het voorgaande trimester, seizoengezuiverde gegevens)



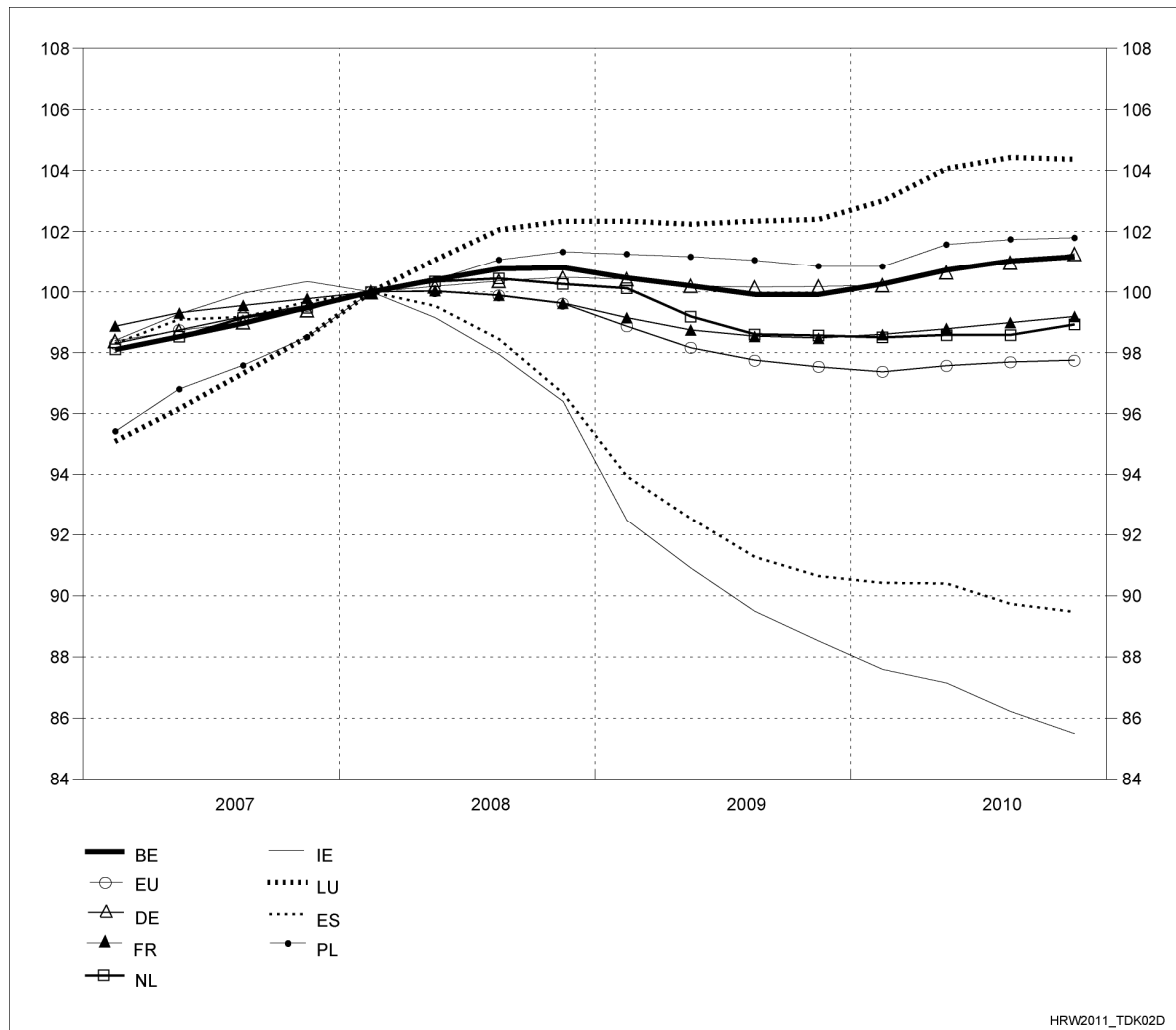
Bronnen: INR, NBB (nationale rekeningen).

Uit de kwartaalgegevens blijkt dat de werkgelegenheid zich in de loop van het vierde kwartaal van 2009 stabiliseerde. Na een dynamischere groei gedurende de eerste twee kwartalen van 2010, verzwakte de aangroei van de werkgelegenheid in de tweede jaarhelft opnieuw om, in samenhang met de lagere bbp-groei, in het vierde kwartaal op ongeveer 0,1 % uit te komen. De komende kwartalen zou het groeiritme zich rond 0,2 % moeten stabiliseren, met als resultaat dat er in 2011 gemiddeld ongeveer 42.000 nieuwe banen gecreëerd zouden worden. In 2012 zou de werkgelegenheid verder stijgen om gemiddeld op ongeveer 37.000 nieuwe banen uit te komen. De werkgelegenheidsgraad van de 15-64-jarigen stijgt zo in 2011 naar raming tot 62,6 % en tot 62,9 % in 2012, ten opzichte van 62,0 % in 2010 en 61,6 % in 2009. De werkgelegenheidsgraad voor de 20-64-jarigen<sup>2</sup> zou eveneens stijgen; tot 68,2 % in 2011 en 68,5 % in 2012. Aangezien de werkgelegenheidsgraad in deze leeftijdscategorie in 2007 niet boven de 68 % lag, kan gesteld worden dat de arbeidsmarkt in de loop van 2011 de crisis grotendeels achter zich zal hebben gelaten.

<sup>2</sup> Aangezien het verloop van de werkgelegenheid van de 15-64-jarigen voornamelijk verklaard kan worden door veranderingen binnen de leeftijdsgroep van de 20-64-jarigen, kan verwacht worden dat de groei van de werkgelegenheid bij de 20-64-jarigen correspondeert met die bij de 15-64-jarigen.



Grafiek 2 - Verloop van de werkgelegenheid  
(indexcijfers, eerste kwartaal van 2008 = 100; seizoengezuiverde gegevens)

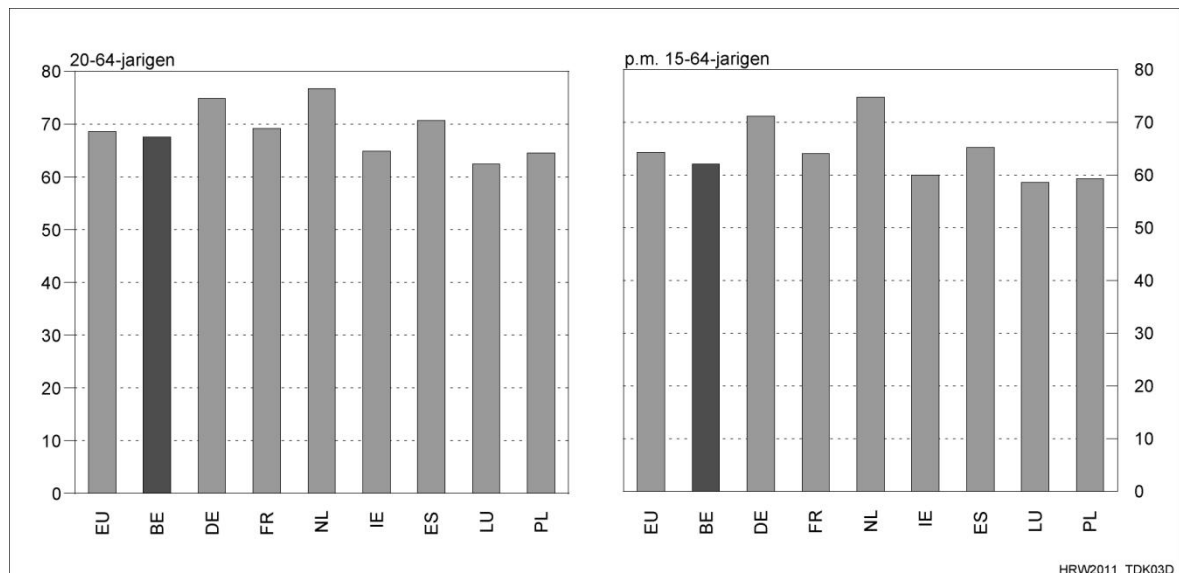


Bron: EC (nationale rekeningen).

Aangezien het keerpunt inzake werkgelegenheid zich voor België en heel wat andere EU-landen situeert tussen het einde van 2007 en het tweede semester van 2008, wordt het eerste kwartaal van 2008 als gemeenschappelijk referentiekwartaal genomen om de impact van de crisis op de arbeidsmarkt tussen verschillende Europese landen te vergelijken. Ook in de belangrijkste buurlanden en de EU als geheel stopte de werkgelegenheidsafname in 2010 en kon zelfs een lichte banengroei worden opgetekend. De Duitse werkgelegenheid bleef gedurende 2008 en 2009 relatief stabiel dankzij het op grote schaal toepassen van systemen van arbeidsduurvermindering. Zo lag de werkgelegenheid in Duitsland zelfs in geen enkel kwartaal lager dan tijdens het referentiekwartaal en toonde die sinds het tweede kwartaal van 2010 een duidelijk herstel. Ook in de Belgische ondernemingen werd de arbeidsduur verminderd, onder andere door het gebruik van tijdelijke werkloosheid, waarvan eveneens intensief gebruik werd gemaakt tijdens de crisis (zie verder). Hoewel de Belgische werkgelegenheid in 2009 even terugviel, was het verloop gelijkaardig aan dat in Duitsland en bij de meest gunstige in de EU. Ook andere, reeds bestaande werkgelegenheidsondersteunende maatregelen, zoals de dienstencheques, het Win-Win aanwervingsplan en loonkostverminderende maatregelen, hebben bijgedragen aan het gunstige verloop van de Belgische werkgelegenheid. Ook in Frankrijk zette het herstel in het eerste kwartaal van 2010 in, al was het iets minder uitgesproken dan dat in België en Duitsland. In

Nederland is er reeds langer sprake van een stabilisering van de werkgelegenheid, maar een duidelijke verbetering is lang uitgebleven. Tegen het einde van 2010 was ook daar een herstel merkbaar. Zowel in Frankrijk als in Nederland ligt de werkgelegenheid echter nog onder het niveau van het eerste kwartaal van 2008 en hetzelfde geldt voor het niveau in de EU als geheel, waar het herstel van de werkgelegenheid in de loop van 2010 bovendien minder overtuigend blijkt wegens de negatieve invloed van landen als Spanje en Ierland. In die landen heeft de crisis een zeer grote impact gehad op de werkgelegenheid en er zijn nog maar weinig tekenen van verbetering zichtbaar. Zo viel het aantal arbeidsplaatsen in Spanje sinds het eerste kwartaal van 2008 met 10,5 % terug (dit zijn ongeveer 2,2 miljoen banen). De grootste terugval was echter voor Ierland, waar de werkgelegenheid sinds begin 2008 met liefst 14,5 % kromp (dit zijn meer dan 300.000 arbeidsplaatsen). Naast Duitsland konden maar twee andere landen in de EU een betere prestatie dan België voorleggen in deze periode. De grootste vooruitgang werd opgetekend in Luxemburg, waar de werkgelegenheid met 4,4 % steeg ten opzichte van het eerste kwartaal van 2008, een groei van 15.000 arbeidsplaatsen. Ook Polen deed het beter, met een stijging van 1,8 %.

Grafiek 3 - Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraden in 2010  
(in procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: EC (EAK).

Ondanks deze relatief goede Belgische prestaties ligt de werkgelegenheidsgraad in ons land zowel voor de 15-64-jarigen als voor de 20-64-jarigen nog steeds aanzienlijk lager dan die in de buurlanden en dan gemiddeld in de EU. Binnen de drie belangrijkste buurlanden wordt de hoogste werkgelegenheidsgraad opgetekend in Nederland, waar 76,8 % van de 20-64-jarigen en 74,7 % van de 15-64-jarigen aan de slag is. Dit relatief kleine verschil tussen de beide leeftijdscohortes geeft aan dat in Nederland veel jongeren tussen 15 en 19 jaar een (studenten)job hebben. De hoge werkgelegenheidsgraad van Nederland ten opzichte van de andere landen kan grotendeels verklaard worden door de invloed van het grote aandeel deeltijdwerkers in dat land<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Uitgedrukt in voltijdse equivalenten beliep de Nederlandse werkgelegenheidsgraad voor de 15-64-jarigen in 2009 59,2 %, tegenover 56,9 % in België. Het verschil van 12,7 procentpunt voor de in personen uitgedrukte werkgelegenheidsgraad wordt dus gereduceerd tot 2,3 procentpunt wanneer voltijdse equivalenten worden berekend.

In de EU lag de gemiddelde werkgelegenheidsgraad in 2010 op 68,6 % voor de 20-64-jarigen en op 64,2 % voor de 15-64-jarigen. De waarden voor de EU als geheel worden, net zoals bij het werkgelegenheidsverloop, neerwaarts beïnvloed door de sterke achteruitgang in, met name, Spanje en Ierland, waar de werkgelegenheidsgraad van de 20-64-jarigen tussen 2008 en 2010 daalde met respectievelijk 5,8 en 7,5 procentpunt. Bij de 15-64-jarigen was de achteruitgang nagenoeg identiek. De Poolse werkgelegenheidsgraad bleef in beide leeftijdscategorieën nagenoeg onveranderd, terwijl die in Luxemburg met bijna 2 procentpunt verbeterden.

## 2.2. Gedetailleerdere cijfers en projecties

In 2010 nam de binnenlandse werkgelegenheid met 29.000 banen toe, dit is een vooruitgang ten belope van 0,7 % ten opzichte van 2009. Deze prestatie was duidelijk niet voorzien in de ramingen van de voorbije jaren. In het HRW-verslag van 2010 werd voor dat jaar nog uitgegaan van een netto banenverlies ten belope van 15.000 banen en in het HRW-verslag van 2009 werd zelfs een verlies van 80.000 arbeidsplaatsen verwacht. Er gingen niet enkel minder banen verloren dan gevreesd, maar het herstel van de werkgelegenheid kwam opmerkelijk snel, gegeven de toenmalige verwachtingen van een "jobless recovery" na de crisis.

Tabel 1 - Arbeidsvraag en -aanbod  
(veranderingen in duizenden personen op jaarbasis, tenzij anders vermeld)

	2007	2008	2009	2010	2011(r)	2012(r)
Bevolking op arbeidsleeftijd	70	62	50	43	32	24
Beroepsbevolking	18	51	36	43	17	24
<i>p.m. Geharmoniseerde activiteitsgraad (15-64 jaar)<sup>(1)</sup></i>	<i>67,1</i>	<i>67,1</i>	<i>66,9</i>	<i>67,7</i>	<i>67,9</i>	<i>68,0</i>
Totale werkgelegenheid	71	76	-15	30	42	37
<i>p.m. Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad (20-64 jaar)<sup>1</sup></i>	<i>67,7</i>	<i>68,0</i>	<i>67,1</i>	<i>67,6</i>	<i>68,2</i>	<i>68,5</i>
<i>p.m. Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad (15-64 jaar)<sup>(1)</sup></i>	<i>62,0</i>	<i>62,4</i>	<i>61,6</i>	<i>62,0</i>	<i>62,6</i>	<i>62,9</i>
Grensarbeiders (saldo)	2	1	1	0	0	0
Binnenlandse werkgelegenheid	70	76	-16	29	42	37
Overheidssector	7	9	9	3	1	4
Private sector	63	67	-25	26	40	34
Loontrekkenden	63	66	-21	25	38	36
Conjunctuurgevoelige bedrijfstakken	48	45	-45	1	18	16
Overheid en onderwijs	7	8	8	3	1	3
Andere diensten	8	13	15	21	18	17
<i>Overheidssector</i>	7	9	9	3	1	4
<i>Private sector</i>	56	57	-30	22	36	33
Zelfstandigen	7	10	6	4	4	1
Werkloosheid	-53	-26	51	14	-25	-13
<i>p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad (15-64 jaar)<sup>2</sup></i>	<i>7,5</i>	<i>7,0</i>	<i>8,0</i>	<i>8,4</i>	<i>7,6</i>	<i>7,4</i>

Bronnen: INR, RVA, NBB.

<sup>1</sup> Procenten van de overeenstemmende bevolking.

<sup>2</sup> Procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking.

Tijdens de crisis hebben de bedrijven namelijk vooreerst de lagere activiteit opgevangen door een verlaging van de productiviteit en een reducering van het aantal gewerkte uren per werknemer. Naarmate de crisis langer aanhield, werd ook de werkgelegenheid teruggeschroefd. Er werd verwacht dat het patroon tijdens een herstel grotendeels in dezelfde volgorde zou verlopen: eerst een verhoging van de productiviteit, gevolgd door een verhoging van het aantal gewerkte uren per persoon en als laatste stap nieuwe aanwervingen. In België werd echter gedeeltelijk een ander patroon gevolgd.

---

Tabel 2 - Bijdrage van de arbeidsmarktvariabelen tot het bbp naar volume (veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)

	2007	2008	2009	2010r	2011r	2012r
Bbp naar volume	2,8	0,8	-2,7	2,1	2,6	2,2
Arbeidsvolume (r)	1,9	1,4	-1,8	0,8	1,5	1,3
Werkgelegenheid	1,6	1,7	-0,4	0,7	0,9	0,8
Gewerkte uren per persoon	0,3	-0,3	-1,5	0,1	0,5	0,4
Productiviteit per gewerkt uur	0,9	-0,6	-0,8	1,3	1,1	0,9

Bronnen: INR, NBB (nationale rekeningen).

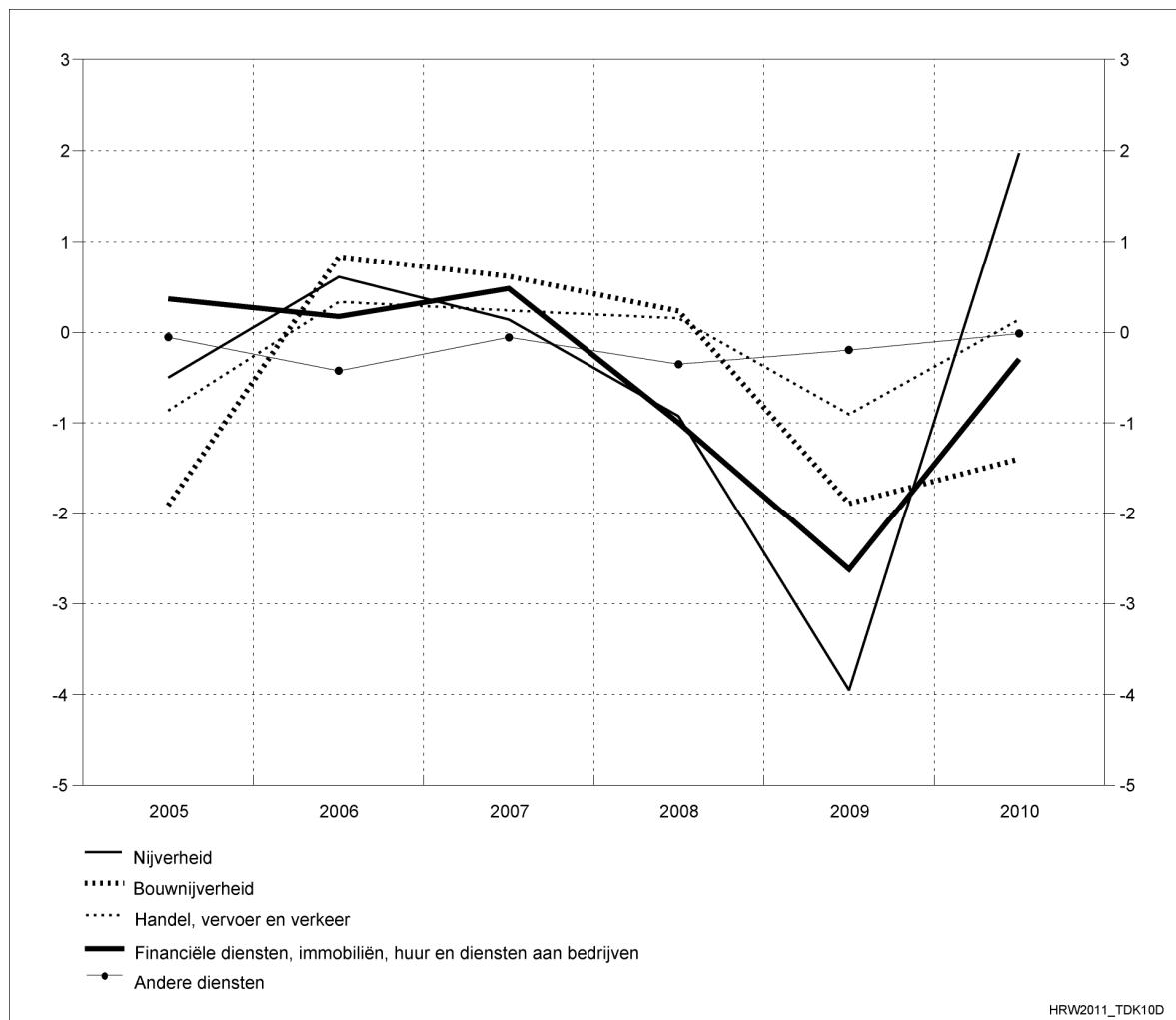
---

De productiviteit per gewerkt uur herstelde wel sterk in 2010, met een toename van 1,3 % op jaarbasis, maar terzelfder tijd steeg ook de werkgelegenheid met 0,7 %. Het grootste deel van deze nieuwe arbeidsplaatsen waren echter deeltijdbanen, waardoor het aantal arbeidsuren per persoon slechts licht groeide, met een stijging van 0,1 % tussen 2009 en 2010. Deze laatste ontwikkeling kan verklaard worden door een sterke vermindering van het gebruik van de tijdelijke werkloosheid en de crisismaatregelen in de loop van het jaar.

### Het verloop van het arbeidsvolume in de belangrijkste bedrijfstakken

Aan de hand van een decompositie van de belangrijkste sectoren, met uitzondering van de tak "Overheid en onderwijs", kan men vaststellen dat het totale arbeidsvolume van werknemers het sterkst daalde in de nijverheid, waar er, na de scherpe daling van 8,1 % tussen 2008 en 2009, in 2010 nog eens 1,5 % minder uren werden gepresteerd, waardoor er een gecumuleerde achteruitgang is van 9,5 % ten opzichte van 2008. Ook in de bouwnijverheid werd in 2010 een achteruitgang van 1,1 % opgetekend ten opzichte van het voorgaande jaar. Daarentegen waren de grootste stijgingen te vinden in de dienstenbranches, met een toename van 2,5 % van het aantal uren in de bedrijfstak "Financiële diensten, immobiliën, huur en diensten aan bedrijven" en zelfs een toename van 3,5 % bij de "Andere diensten". Daar waar de "Financiële diensten, immobiliën, huur en diensten aan bedrijven" ten opzichte van 2008 in 2010 nog steeds 2 % minder uren presteren, is het plaatje voor de "Andere diensten" positiever, met een stijging van 5,9 %. Het totale aantal gewerkte uren nam in 2010 toe met 0,8 %, hoewel er ten opzichte van 2008 nog een achterstand is van 1,3 %.

Grafiek 4 - Veranderingen van het aantal gewerkte uren per persoon bij werknemers (veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)



Bronnen: INR, NBB (nationale rekeningen).

De werkgelegenheid nam gedurende 2010 in de meeste bedrijfstakken licht toe, waardoor het totale aantal werknemers met 0,7 % steeg. Ook ten opzichte van 2008 zijn er reeds 0,1 % meer. De nijverheid tekende met een daling van 3,4 % als enige bedrijfstak een achteruitgang van het aantal werkenden op ten opzichte van 2009. In vergelijking met 2008 zijn er zelfs 7,6 % minder arbeidsplaatsen in deze tak. In deze branche werd echter ook de sterkste groei in aantal uren per werknemer opgetekend, met een toename van 2 %. Deze toename is het gevolg van de sterkere afname van het aantal arbeidsplaatsen dan de afname van het arbeidsvolume in de industrie, maar het huidige niveau is, ondanks deze verbetering, nog steeds 2,1 % lager dan het aantal gewerkte uren per persoon in 2008, wat het resultaat is van de sterke achteruitgang in arbeidsvolume. De andere bedrijfstakken lieten in 2010 een stabilisatie tot een verdere licht negatieve groei van het gemiddelde aantal gewerkte uren zien.

Voor 2011 en 2012 wordt telkens een bbp-groei van meer dan 2 % geraamd, maar verwacht wordt dat die groei, in tegenstelling tot in 2010, sterker zal gedreven worden door de toename van het arbeidsvolume dan door de stijging van de productiviteit per gewerkt uur.

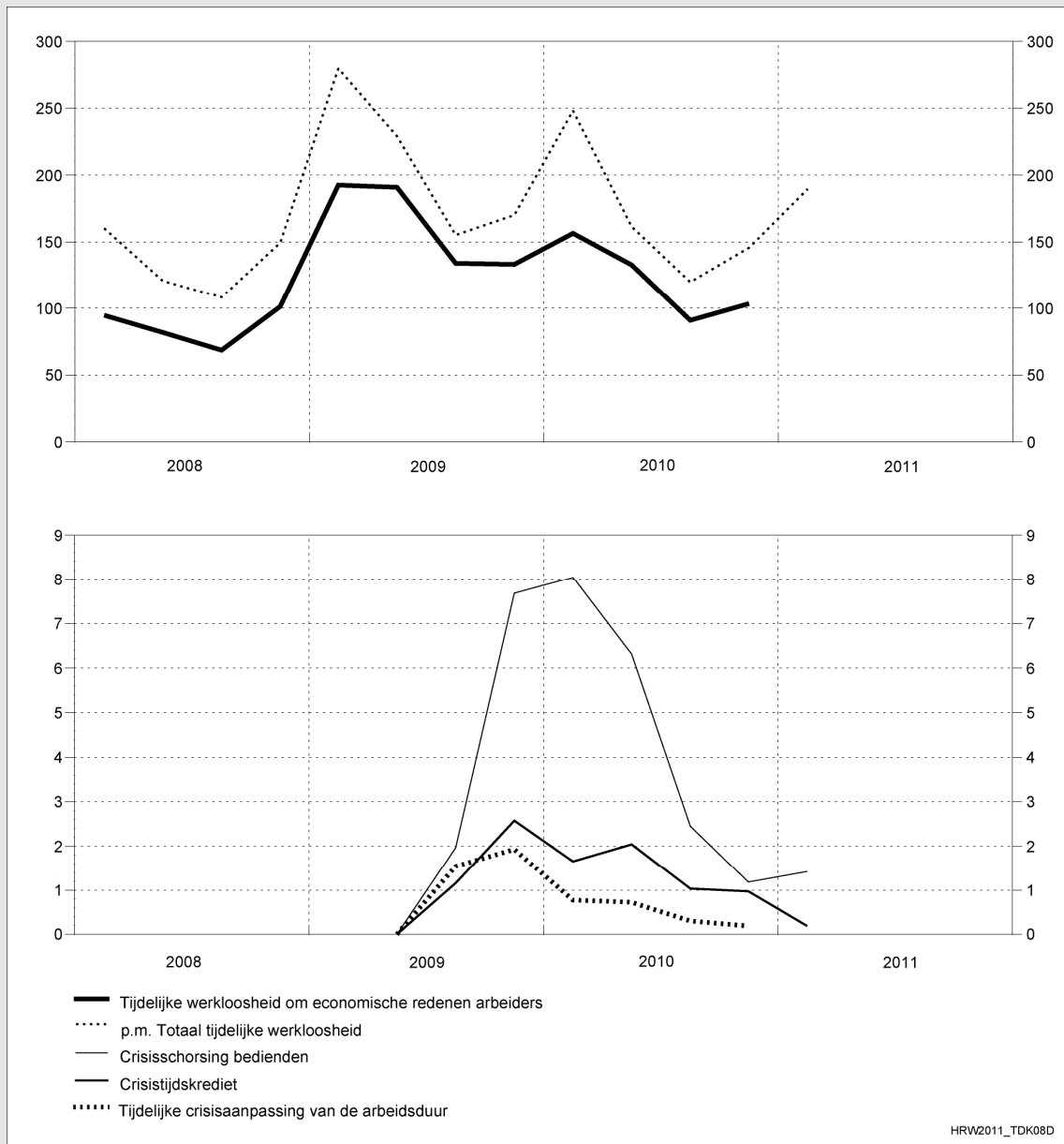
#### Kader: Systemen van arbeidsduurvermindering in België

Sinds lang biedt het Belgische arbeidsrecht ondernemingen de mogelijkheid om een beroep te doen op tijdelijke werkloosheid. Hiervoor kunnen meerdere redenen worden aangehaald, waarop verschillende regelingen van toepassing zijn. De meest voorkomende vorm van tijdelijke werkloosheid is die om economische redenen: indien het arbeidsvolume tijdelijk niet kan worden gehandhaafd, bijvoorbeeld wegens een daling van de orderpositie, kan de arbeidsovereenkomst van loontrekkenden gedurende een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk worden opgeschort. Deze regeling geldt enkel voor arbeiders met een overeenkomst voor onbepaalde duur, maar in het kader van het herstelplan werd ze, vanaf 1 januari 2009, uitgebreid tot tijdelijke werknemers, waaronder uitzendkrachten.

In het voorjaar van 2009 werd voor de bedienden een vergelijkbaar systeem ingevoerd, namelijk de tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast werden twee andere systemen uitgewerkt om individuele of collectieve arbeidsduurverminderingen mogelijk te maken. Het crisistijdskrediet beoogt een individuele en tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties. De tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur omvat een arbeidsduurvermindering voor alle werknemers van een bedrijf of voor een specifieke categorie van hen. Die maatregelen inzake tijdelijke werkloosheid voor bedienden werden in verschillende fasen verlengd tot eind 2011.

Het aantal begunstigten van tijdelijke werkloosheid om economische redenen nam vanaf eind 2008 toe en bereikte in de eerste helft van 2009 een hoogtepunt. Op dat ogenblik ging het om bijna 200.000 arbeiders, dat is meer dan dubbel zoveel als voor de crisis. Het grootste gedeelte van deze betrokken werknemers bevonden zich, wegens de geassocieerde economische structuur, in Vlaanderen en Wallonië. Tegelijk met de opleving van de bedrijvigheid is hun aantal vervolgens geleidelijk gedaald. In het vierde kwartaal van 2010 waren nog ongeveer 100.000 werknemers tijdelijk werkloos. De stijging van het totale aantal personen die een tijdelijkewerkloosheidsuitkering ontvingen - alle stelsels door elkaar genomen - waarvoor meer recente statistieken beschikbaar zijn, aan het einde van 2010 en begin 2011 was een gevolg van de slechte weersomstandigheden. Dit doet vermoeden dat de tijdelijke werkloosheid om economische redenen verder is afgenomen tot ongeveer het niveau van voor de recessie.

Gebruik van maatregelen ter vermindering van de arbeidsduur  
(duizenden begunstigen, kwartaalgegevens)



Bronnen RSZ, RVA.

Het soortgelijke stelsel voor bedienden dat medio 2009 werd gelanceerd, werd minder vaak gebruikt. Begin 2010 betrof het een maximum van ongeveer 8.000 personen. Sedertdien is dat aantal voortdurend gedaald en in het eerste kwartaal van 2011 bedroeg het nog amper 1.400.

Het crisistijdskrediet werd nog minder aangewend, met maximaal ongeveer 2.600 begunstigen in het vierde kwartaal van 2009. In het eerste kwartaal van 2011 waren er dat nog slechts zowat 200. Daarbij zij echter opgemerkt dat het beroep op het gewone tijdskrediet van bij het begin van de crisis fors was toegenomen en sindsdien verder blijft stijgen. Het aantal werknemers die voor dit stelsel kozen om hun arbeidsprestaties te verminderen, nam immers toe van 107.000 begin 2008 tot 120.000 eind 2009 en 126.000 begin 2011.

Op het hoogtepunt, namelijk in het laatste kwartaal van 2009, maakte de tijdelijke

crisisaanpassing van de arbeidsduur een collectieve arbeidstijdvermindering mogelijk voor bijna 2.000 personen. Net als voor de overige tijdelijke crisismaatregelen is het aantal begunstigden in de loop van 2010 aanzienlijk gedaald, tot nog slechts 200 in het vierde kwartaal.

### *Labour hoarding en aanwervingsproblemen*

Het ruime beroep op tijdelijke werkloosheid om economische redenen was een uitgelezen moment om de competenties van werknemers aan te scherpen door hen de kans te geven gratis opleidingen te volgen en zo hun plaats op de arbeidsmarkt te versterken. Volgens een recente studie van de VDAB<sup>4</sup> is hier echter een kans gemist: in 2010 hebben in Vlaanderen slechts 278 tijdelijke werklozen een opleiding gevolgd. De webopleidingen (21.000 deelnemers) en de sectorale opleidingen hadden echter meer succes. Zo volgden in de sterk conjunctuurgevoelige metaalsector meer dan 2.000 tijdelijke werklozen een opleiding.

In het kader van dit beperkte succes dient evenwel ook gezegd te worden dat het organiseren van opleidingen van tijdelijke werklozen geen sinecure is, mede wegens de beperkte beschikbaarheid van de personen in kwestie, de diversiteit van hun profielen en de sterke conjunctuurgevoeligheid van hun aantallen. Hier speelt ook de geringe mobiliteit van zittende werknemers op de Belgische arbeidsmarkt: werkgevers en werknemers investeren te weinig in opleidingen om hun menselijk kapitaal substantieel te verhogen en hun algemene positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Werknemers zijn bovendien niet vaak geneigd om spontaan van werkgever te veranderen en werkgevers passen het aantal arbeidsplaatsen niet snel aan, wegens de daarmee geassocieerde kosten, voornamelijk in termen van menselijk kapitaal. Dit wordt sterk in de hand gewerkt door de groeiende aanwezigheid van knelpuntberoepen en aanwervingsproblemen, waardoor werkgevers het risico lopen om onvoldoende gekwalificeerde werknemers te vinden tijdens het herstel, wat hen er toe aanzet om die arbeidskrachten tijdens de crisis te behouden. Het klassieke "buffer"-effect als gevolg van "labour hoarding" werd in 2009 versterkt door het grootschalige gebruik van tijdelijke werkloosheid, zodat vele gekwalificeerde werknemers gedurende een langere periode inactief bleven. Hierdoor bleef de werkgelegenheid redelijk stabiel, maar nam het totale aantal gewerkte uren wel sterk af en het is dit arbeidsvolume dat van belang is voor de economie. In voltijdse equivalenten ging de werkgelegenheid dus wel omlaag. Deze werknemers konden ook niet aangenomen worden door andere bedrijven die op zoek waren naar personeel om hun activiteiten verder te kunnen ontplooien. In dat geval resulteert "labour hoarding" zelfs direct in een lagere economische groei in vergelijking met een situatie waar de werking van de arbeidsmarkt een optimale verdeling van de arbeidskrachten verzekert. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat "labour hoarding" ook positieve effecten heeft, zoals het feit dat de kwalificaties van de werknemers paraat worden gehouden.

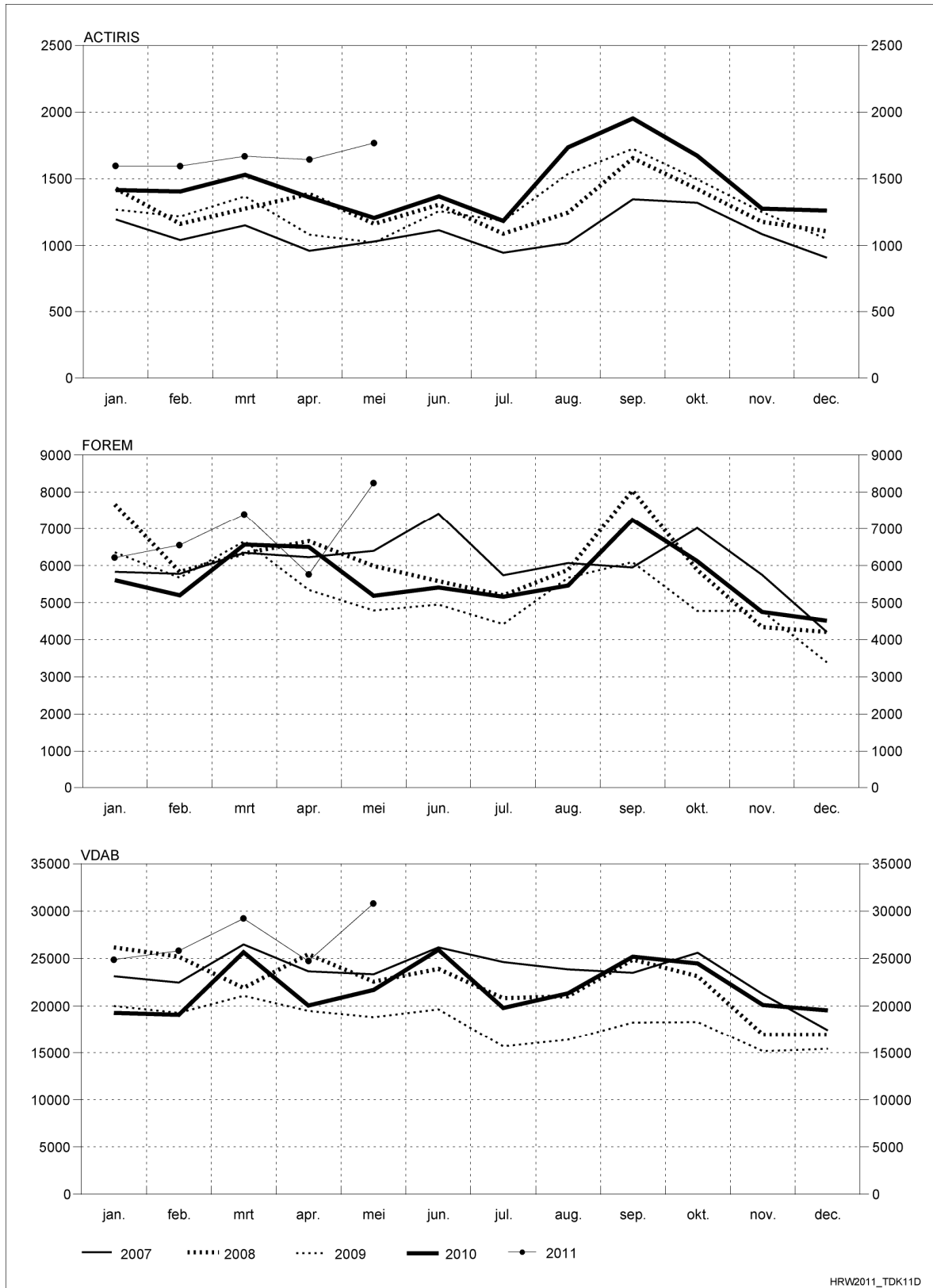
In Vlaanderen en Wallonië liet het aantal vacatures afkomstig uit het normale economische circuit (met uitzondering van de uitzendarbeid) die de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling op het hoogtepunt van de crisis ontvingen, een daling optekenen in 2008 en vooral in 2009. Brussel geeft een ander beeld te zien: de groei van het aantal vacatures was er nog vrij krachtig in 2008 en is slechts sterk teruggelopen het jaar nadien. In 2010 is het aantal aan de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling gerichte vacatures als gevolg van het herstel opnieuw toegenomen, met respectievelijk 12 %, 21 % en 8 % in Brussel, Vlaanderen en Wallonië. Over de eerste vijf maanden van 2011 heeft de opwaartse tendens zich in de drie gewesten voortgezet: het groeipercentage ten opzichte van de overeenstemmende periode van 2010 bedroeg respectievelijk 20 %, 28 % en 18 %.

<sup>4</sup> "Crisis leidt naar opleidingsinnovatie", VDAB Ontcijfert, nummer 23, april 2011.



Hoewel de meeste vacatures worden ingevuld, blijft een aantal ervan openstaan bij gebrek aan geschikte kandidaten. In mei 2011 telde Actiris aldus 3.400 openstaande betrekkingen, FOREM 7.400 en de VDAB 60.500. Het betreft een niet te verwaarlozen potentieel reservoir van arbeidsplaatsen voor uiteenlopende profielen waaronder schoonmaakpersoneel, verzorgend personeel, technische beroepen, ingenieurs, commerciële en administratieve functies, enz. De structurele factoren die ten grondslag liggen aan de discrepanties tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid, kunnen van kwantitatieve aard zijn (onvoldoende kandidaten), van kwalitatieve aard (ongeschikte kwalificaties van de kandidaten) of verband houden met de ongunstige arbeidsvoorwaarden (in termen van werktijden, loon, ...). Meestal gaat het om een combinatie van deze redenen.

Grafiek 5 - Vacatures ontvangen door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (in eenheden)



Bronnen: Actiris, FOREM, VDAB.

*Het verloop van de werkgelegenheid en de vooruitzichten voor de belangrijkste bedrijfstakken*

Het aantal loontrekkenden steeg in 2010 in België met ongeveer 25.000 of 0,7 %, voornamelijk als gevolg van de nog steeds aanhoudende toename in de grotendeels gesubsidieerde bedrijfstak "andere diensten", die ook tijdens de crisis een sterke steun bleek voor de arbeidsmarkt. Dit was ook het geval voor de dienstencheques, met een toename tussen 2009 en 2010 van ongeveer 10.000 werknemers.

De werkgelegenheid in de meest conjunctuurgevoelige bedrijfstakken stabiliseerde in 2010, nadat in 2009 veel banen verloren waren gegaan. Het verloop van het aantal uitzendcontracten kan voor deze branches gebruikt worden als vooruitlopende indicator, en met een constante maandelijkse stijging van het aantal contracten sinds medio 2009, lijkt het er op dat de werkgelegenheid in de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken in 2011 in positieve zin zal evolueren. April, de meest recente beschikbare maand, telde 612.000 uitzendcontracten, dit is een stijging met meer dan 16 % ten opzichte van het jaar ervoor. De volgehouden stijging van het aantal contracten wijst er ook op dat de werkgevers nog onzeker zijn over de economische situatie. Volgens de ramingen zou de werkgelegenheid in de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken dit jaar met ongeveer 18.000 eenheden moeten stijgen en met ongeveer 16.000 in 2012. Dit impliceert dat er nog steeds geen volledige compensatie zal zijn van het aantal arbeidsplaatsen dat tijdens de crisis verloren is gegaan. In relatieve termen zouden de "andere diensten" echter nog steeds de grootste groeier zijn, met een toename van 2,8 % in 2011 en 2,6 % in 2012. Hierbij moet worden opgemerkt dat de werkgelegenheid in de "andere diensten" misschien niet de meest duurzame werkgelegenheid zal zijn, aangezien vele van deze jobs gesubsidieerd zijn.

In de overheidssector gaat de werkgelegenheid er minder snel op vooruit, met de creatie van 3.000 nieuwe arbeidsplaatsen in 2010, een groei met 0,4 % ten opzichte van 2009. Dit is een duidelijke vertraging van de groei van de afgelopen jaren, die telkens rond 1 % schommelde en een weerspiegeling van de budgettaire restricties waarmee de overheid zich geconfronteerd ziet als gevolg van de economische crisis. Ook in 2011 en 2012 zou het huidige tempo zich voortzetten, met een geraamde groei van respectievelijk 0,2 % en 0,4 %.

Tabel 3 - Binnenlandse werkgelegenheid volgens bedrijfstak  
(veranderingen in duizenden personen ten opzichte van het voorgaande jaar)

	2007	2008	2009	2010
Landbouw, jacht, bosbouw en visserij	-2	-2	-1	-1
Industrie	-6	0	-26	-20
Bouwnijverheid	9	6	-1	1
Diensten	68	71	12	50
Handel, vervoer en verkeer	11	9	-11	-2
Financiële diensten, immobiliën, huur en diensten aan bedrijven	42	40	-2	25
Overheid en onderwijs	7	8	9	3
Andere diensten	8	14	17	23
Totale binnenlandse werkgelegenheid	70	76	-16	30

Bron: INR.

Inzake totale werkgelegenheid liet de dienstensector, met bijna 50.000 gecreëerde banen in 2010, een sterke prestatie optekenen. Dit komt neer op een groei van 1,4 % ten opzichte van het voorgaande jaar. Als geheel beschouwd, kende de dienstensector in geen enkel crisisjaar een negatieve groei van de werkgelegenheid, voornamelijk dankzij de ondersteuning van de "andere diensten", zoals hiervoor was aangegeven.

Binnen de "andere diensten" leverde de "gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening" de grootste bijdrage aan de werkgelegenheidsgroei, met een gemiddelde jaarlijkse groei van bijna 13.000 eenheden tijdens de periode 2007-2009<sup>5</sup>. De gegevens van de Enquête naar de Arbeidskrachten kunnen als proxy<sup>6</sup> gebruikt worden voor het evalueren van het verloop in 2010, en hieruit blijkt dat de groei zich zal verderzetten.

De conjunctuurgevoelige dienstentakken "handel, vervoer en verkeer" en "financiële diensten, immobiliën, huur en diensten aan bedrijven" kenden in 2009 echter wel een achteruitgang van het aantal banen. In 2010 is er opnieuw een groei opgetekend voor deze laatstgenoemde branche, maar het aantal banen in "handel, vervoer en verkeer" bleef verder krimpen. Vooral de "financiële diensten" en de "andere diensten" deden het goed in 2010, met een groei van respectievelijk 2,7 % en 3,1 % ten opzichte van 2009. Ook in de bouwrijverheid was de werkgelegenheidsgroei terug licht positief, maar in de industrie gingen opnieuw 20.000 arbeidsplaatsen verloren. Daar waar de industrie in 2000 met meer dan 690.000 banen nog 16,9 % van de totale binnenlandse werkgelegenheid leverde, was het totaal aantal arbeidsplaatsen in 2010 wegens outsourcing, productiviteitswinsten door investeringen in efficiëntere productieprocessen en delocalisatie gedaald tot 575.000, met een relatief belang van 12,9 %. In termen van werkgelegenheid zet de desindustrialisatie van de Belgische werkgelegenheid zich dus verder.

### 2.3. De werkgelegenheid in de gewesten

Volgens de gegevens van de EAK<sup>7</sup> zijn de ontwikkelingen van de werkgelegenheid binnen België bij de 20-64-jarigen niet eenduidig: daar waar Vlaanderen en Wallonië een lichte vooruitgang laten optekenen ten opzichte van 2009, met een stijging van de respectievelijke werkgelegenheidsgraden tot 72,1 % (+0,6 p.p.) en 62,2 % (+0,4 p.p.), geeft Brussel met een daling van 0,3 procentpunt tot 59,2 % een negatiever beeld. Het Belgische gemiddelde nam met 0,5 procentpunt toe tot 67,6 %. Bij de 15-64-jarigen, waarbij het Belgische gemiddelde 62 % beliep in 2010, worden vergelijkbare ontwikkelingen vastgesteld. Wegens het veelal gelijkaardige verloop van de werkgelegenheidsgraden bij de 15-64-jarigen en de 20-64-jarigen, wordt in deze toelichting voornamelijk aandacht besteed aan de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar.

---

<sup>5</sup> Meest recente beschikbare jaar voor de gedetailleerde INR-gegevens.

<sup>6</sup> De gegevens van deze indicator zijn in feite niet vergelijkbaar met de gegevens van de Nationale Rekeningen, wegens de wijzigingen in de NACE-classificatie sinds 2008.

<sup>7</sup> Bij het gebruik van de EAK-gegevens is het wegens de variabiliteit van de steekproef en de geassocieerde foutenmarge belangrijk om voorzichtig om te gaan met gegevens over relatief kleine groepen (met name in Brussel).

Tabel 4 - Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraden in 2010  
(in procenten van de overeenstemmende bevolking en veranderingen in procentpunt t.o.v. het voorgaande jaar)

Werkgelegenheidsgraad (20-64 jaar)

	Brussel		Vlaanderen		Wallonië		België	
Totaal	59,2 %	-0,3	72,1 %	0,6	62,2 %	0,4	67,6 %	0,5
Mannen	66,1 %	0,1	77,4 %	0,2	68,9 %	0,6	73,5 %	0,3
Vrouwen	52,5 %	-0,7	66,7 %	1,0	55,5 %	0,3	61,6 %	0,6
Laaggeschoold	41,4 %	-0,9	53,3 %	0,7	43,5 %	1,6	48,4 %	0,8
Middengeschoold	54,9 %	-0,8	74,1 %	0,9	63,0 %	-0,9	69,1 %	0,2
Hooggeschoold	76,8 %	1,3	84,1 %	-0,1	79,9 %	-0,3	81,9 %	0,0
20-29 jaar	46,3 %	-3,7	67,9 %	-0,6	54,9 %	0,1	61,0 %	-0,8
30-54 jaar	69,6 %	1,4	85,6 %	0,7	74,8 %	0,2	80,5 %	0,6
55-64 jaar	40,6 %	-1,7	38,2 %	2,4	35,1 %	2,4	37,3 %	2,1
Belgen <sup>1</sup>	60,1 %	-0,5	72,9 %	0,7	63,2 %	0,1	68,8 %	0,4
Overige EU- onderdanen <sup>1</sup>	67,4 %	0,6	70,1 %	2,1	58,9 %	4,0	65,0 %	2,6
Niet-EU- onderdanen <sup>1</sup>	40,8 %	0,3	44,4 %	-2,5	32,8 %	1,6	40,4 %	-0,5

p.m. Werkgelegenheidsgraad (15-64 jaar)

	Brussel		Vlaanderen		Wallonië		België	
Totaal	54,8 %	-0,3	66,3 %	0,5	56,7 %	0,5	62,0 %	0,4
Mannen	61,0 %	0,0	71,1 %	0,2	62,9 %	0,6	67,4 %	0,3
Vrouwen	48,7 %	-0,6	61,3 %	0,9	50,6 %	0,4	56,5 %	0,5
Laaggeschoold	34,6 %	-0,6	42,7 %	0,3	35,3 %	1,3	39,1 %	0,5
Middengeschoold	52,3 %	-0,7	70,4 %	0,8	59,9 %	-0,7	65,7 %	0,2
Hooggeschoold	76,7 %	1,2	84,0 %	-0,2	79,8 %	-0,3	81,9 %	0,0
15-24 jaar	16,6 %	-2,5	28,8 %	0,1	22,0 %	0,2	25,2 %	-0,1
25-54 jaar	68,0 %	0,5	85,4 %	0,3	74,4 %	0,2	80,0 %	0,2
55-64 jaar	40,6 %	-1,7	38,2 %	2,4	35,1 %	2,4	37,3 %	2,1
Belgen <sup>1</sup>	54,8 %	-0,6	66,8 %	0,6	57,3 %	0,2	62,8 %	0,3
Overige EU- onderdanen <sup>1</sup>	64,2 %	1,0	66,9 %	2,1	56,9 %	4,1	62,3 %	2,8
Niet-EU- onderdanen <sup>1</sup>	38,9 %	0,1	41,9 %	-2,6	30,6 %	1,7	38,2 %	-0,6

Bron: ADSEI (EAK).

<sup>1</sup> Gebaseerd op de nationaliteit van de persoon en niet op zijn herkomst.

De werkgelegenheidsgraad bij de vrouwen is in Vlaanderen gestegen tot 66,7 % (+1,0 p.p.). In Wallonië is er sprake van een lichte vooruitgang tot 55,5 % (+0,3 p.p.), terwijl Brussel een terugval kende tot 52,5 % (-0,7 p.p.). Al bij al steeg het Belgische gemiddelde hierdoor met 0,6 procentpunten tot 61,6 %.

Bij de laaggeschoolden is er een einde gekomen aan de achteruitgang van de werkgelegenheidsgraad, al is het herstel nog niet overal even zichtbaar. Wallonië kent de grootste verbetering, met een groei van 1,6 procentpunt tot 43,5 %. Ook de reeds hogere werkgelegenheidsgraad van Vlaanderen kende een stijging, zij het minder groot, tot 53,3 %

(+0,7 p.p.). In Brussel was er echter een achteruitgang van 0,9 procentpunt tot 41,4 %. Op Belgisch niveau vormen de laaggeschoolden de scholingsgroep waarvan de werkgelegenheidsgraad in 2010 het sterkst verbeterde, met een stijging van 0,8 procentpunt tot 48,4 %. Dit kan deels verklaard worden door het feit dat de werkgelegenheid bij de hogergeschoolden wel steeg, maar het totale aantal hoger gediplomeerden steeg nog sterker, waardoor de werkgelegenheidsgraad in die groep geremd werd. Niettemin is de werkgelegenheidsgraad bij de hooggeschoolden de hoogste van de drie groepen, met een niveau van 81,9 %.

Ook bij de jongeren zijn de regionale ontwikkelingen verschillend, met een sterke achteruitgang in Brussel en een stabilisering in Vlaanderen en Wallonië. Daar waar de werkgelegenheidsgraad bij de 15-24-jarigen in Brussel in 2009 nog 19,1 % beliep, is die in 2010 gedaald tot 16,6 %. In Vlaanderen stabiliseerde die ratio ten opzichte van 2009 met een lichte stijging van 0,1 procentpunt tot 28,8 % en in Wallonië lag de werkgelegenheidsgraad op 22 %, 0,2 procentpunt meer dan in 2009. De impact van de crisis op de werkgelegenheid bij de jongeren was dus het grootst in het gewest dat in die leeftijdsgroep reeds de laagste werkgelegenheidsgraad had. In Vlaanderen was er een stijging van de werkgelegenheidsgraad, maar bij de afgestudeerde jongeren daalde deze door het stilvallen van de aanwervingen en het niet verlengen of het beëindigen van vele tijdelijke contracten. In het kader van de nieuwe EU2020-strategie wordt echter een doelstelling geformuleerd voor de groep van de 20-64-jarigen, omdat de Europese instanties langer studeren willen aanmoedigen<sup>8</sup>. De jongste leeftijdsgroep daarvan betreft de 20-29-jarigen, de leeftijdsgroep waarbinnen in België typisch de overgang naar de arbeidsmarkt plaatsvindt. Vlaanderen kende, met 67,9 %, de hoogste werkgelegenheidsgraad in deze cohorte, ondanks een daling van 0,6 procentpunt ten opzichte van 2009. Wallonië ging licht vooruit, met 0,1 procentpunt, tot 54,9 %. In Brussel, daarentegen, vertoonde de werkgelegenheidsgraad in deze cohorte een achteruitgang met 3,7 procentpunt, tot 46,3 %. Het Belgische gemiddelde daalde hierdoor ongeveer een procentpunt tot 61 %. Hiermee ligt België maar licht onder het Europese gemiddelde van 61,7 % in 2010.

Over het algemeen zijn de hoogste werkgelegenheidsgraden, ongeacht de beschouwde opsplitsing, te vinden in Vlaanderen, dan Wallonië en Brussel. Een uitzondering hierop is de hogere werkgelegenheidsgraad bij de 55-64-jarigen in Brussel: 40,6 %, tegenover 38,2 % in Vlaanderen en 35,1 % in Wallonië. Ten opzichte van 2009 waren er opnieuw regionale verschillen: Brussel ging sterk achteruit (-1,7 p.p.), terwijl die ratio in Vlaanderen en Wallonië telkens met 2,4 procentpunt toenam, waardoor de kloof verkleinde. Al bij al steeg de werkgelegenheidsgraad van de ouderen in België verrassend sterk, met 2,1 procentpunt tot 37,3 %. De resultaten van de EAK wijzen op een sterke achteruitgang bij de jongeren. Hoewel een deel van deze ontwikkeling het gevolg kan zijn van een beweging binnen de foutenmarge, in het bijzonder voor kleine groepen als deze, dient ook gezegd te worden dat deze resultaten het gevolg kunnen zijn van de bijzondere situatie van Brussel. Het is namelijk een klein en sterk gespecialiseerd gewest, met een belangrijke dienstensector en de aanwezigheid van (internationale) instellingen. Bovendien telt de Brusselse bevolking een groot aandeel jongeren waarvan het kwalificatieniveau verschilt van de lokale arbeidsvraag. Het aantal 15-24-jarigen blijft er ook sterk en aanhoudend groeien, met een toename van 12 % tussen 1999 en 2009.

Tenslotte valt op dat in de groep van de niet-EU-onderdanen de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen met 2,5 procentpunt sterk verslechterde, terwijl in Brussel een lichte toename van 0,3 procentpunt vastgesteld werd en Wallonië met 1,6 procentpunt zelfs een sterke vooruitgang kende. De totale werkgelegenheidsgraden voor niet-EU-onderdanen komen hierdoor uit op 44,4 % voor Vlaanderen, 40,8 % in Brussel en 32,8 % in Wallonië. Het Belgische gemiddelde (40,4 %) ligt nog steeds sterk onder het Europese gemiddelde van 58,5 %. De cijfers geven ook aan dat de werkgelegenheidsgraden van deze groep in alle gewesten nog ver verwijderd zijn van die

---

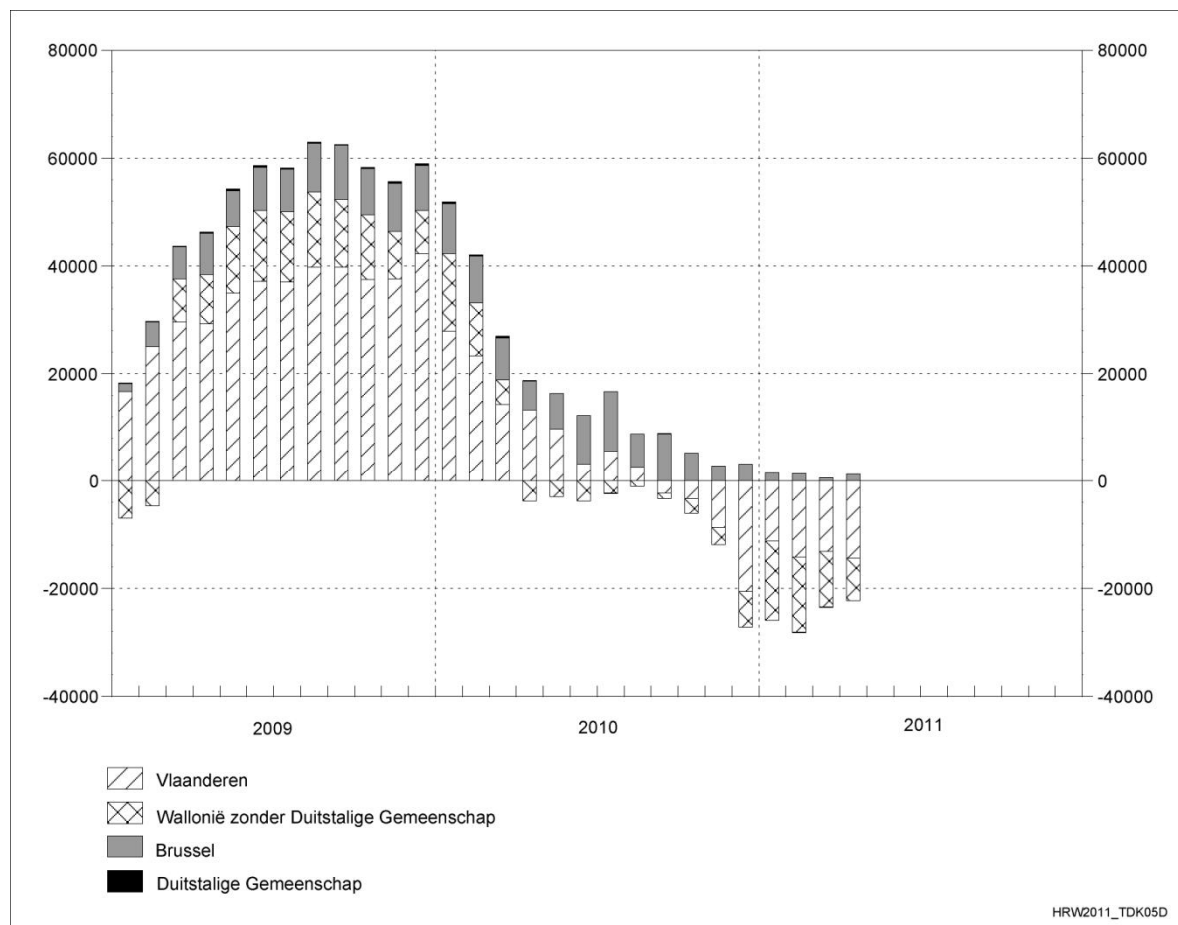
<sup>8</sup> Studeren en werken is immers niet altijd een voor de hand liggende combinatie, daarom worden de 15-19-jarigen uit de referentiepopulatie uitgesloten.

van de personen met de Belgische nationaliteit, wat aangeeft dat het beleid inzake diversiteit en gelijkheid dat de laatste jaren ontwikkeld is, dient voortgezet of geïntensiveerd te worden. Terwijl ze in de overige gewesten gelijkaardig zijn, is de werkgelegenheidsgraad van de overige EU-onderdanen in Brussel hoger dan die van de Belgische bevolking, wegens de concentratie van internationale (Europese) instellingen.

### 3. WERKLOOSHEID

Nadat het aantal niet-werkende werkzoekenden in België met 51.000 eenheden toenam in 2009, groeide het aantal werklozen in 2010 verder met gemiddeld 14.000 eenheden tot een totaal van 565.000. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen klom hierdoor verder tot 8,4%. Sinds begin 2010 vertraagt de groei van het aantal werklozen echter. Deze vertraging resulteerde voor Wallonië reeds vanaf april 2010 in een vermindering van het aantal niet-werkende werkzoekenden. In Vlaanderen was er een daling vanaf september 2010 en in de Duitstalige gemeenschap vanaf oktober. In Brussel, daarentegen, is de stijging van het aantal werklozen wel reeds vertraagd, maar nog niet gestopt. Deze ontwikkelingen weerspiegelen de loop van de werkgelegenheidsgraden in deze regio's, zoals besproken in de vorige sectie.

Grafiek 6 - Verloop van de Belgische werkloosheid per gewest (Aantal niet-werkende werkzoekenden<sup>1</sup>, veranderingen in personen ten opzichte van de overeenstemmende maand van het voorgaande jaar)



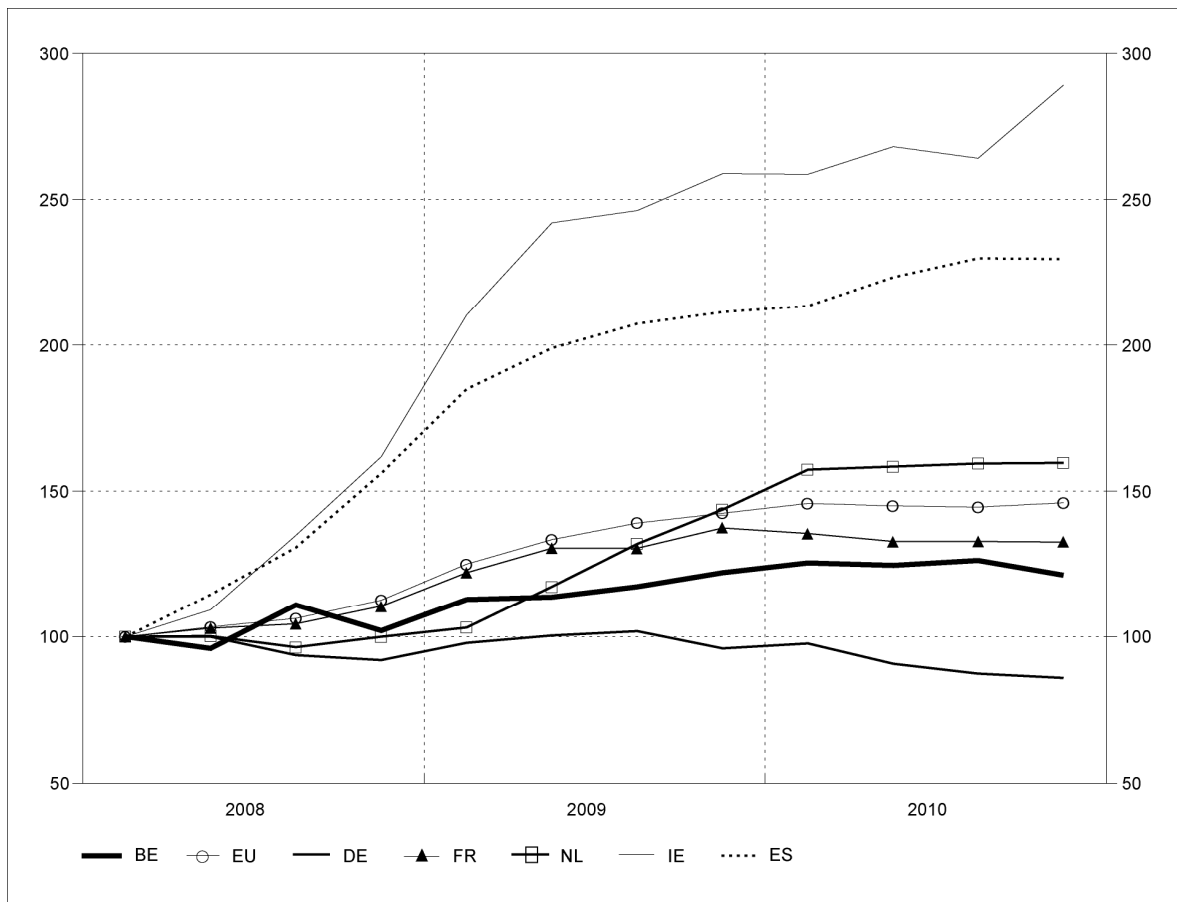
Bronnen: RVA, ADG.

<sup>1</sup> Voor april 2011 geen gegevens voor de Duitstalige Gemeenschap

In 2011 zou de werkloosheid in België, voor het eerste jaar sinds het uitbreken van de economische crisis, terug afnemen. De daling is geschat op ongeveer 25.000 eenheden, waardoor de werkloosheidsgraad zou dalen tot 7,6 %. Een verdere daling met 13.000 werklozen is geraamd voor 2012.

*Internationale vergelijking van de evolutie van de werkloosheid*

Grafiek 7 - Verloop van de werkloosheid  
(indexcijfers van het aantal werklozen, eerste kwartaal van 2008 = 100; seizoengezuiverde gegevens)



Bron: EC (EAK).

Volgens EAK-gegevens stopte in de meeste buurlanden en de EU als geheel de groei van de werkloosheid in 2010. Het verloop van de Duitse werkloosheid was het meest gunstige in de EU: tussen het eerste kwartaal van 2008 en het vierde kwartaal van 2010 daalde het aantal werkzoekenden met 14%. Dit resultaat is een weerspiegeling van hun prestatie inzake werkgelegenheid gedurende de grote recessie. Daar waar de Belgische en Duitse werkgelegenheidscijfers een zeer gelijkaardig verloop vertonen, is dit niet het geval bij de werkloosheid. In ons land steeg het aantal werklozen gedurende de crisis voortdurend en deze ontwikkeling is pas op het einde van 2010 gebroken. De prestaties van België zijn echter niet minder gunstig dan die van de andere buurlanden en het Europese gemiddelde. In Frankrijk was de toename van het aantal werklozen sterker dan in België, maar de piek in het aantal werklozen deed zich reeds in het vierde kwartaal van 2009 voor. In Nederland is er sinds 2010 sprake van een stabilisering van de werkloosheid, maar het aantal werkzoekenden is er gedurende tussen het

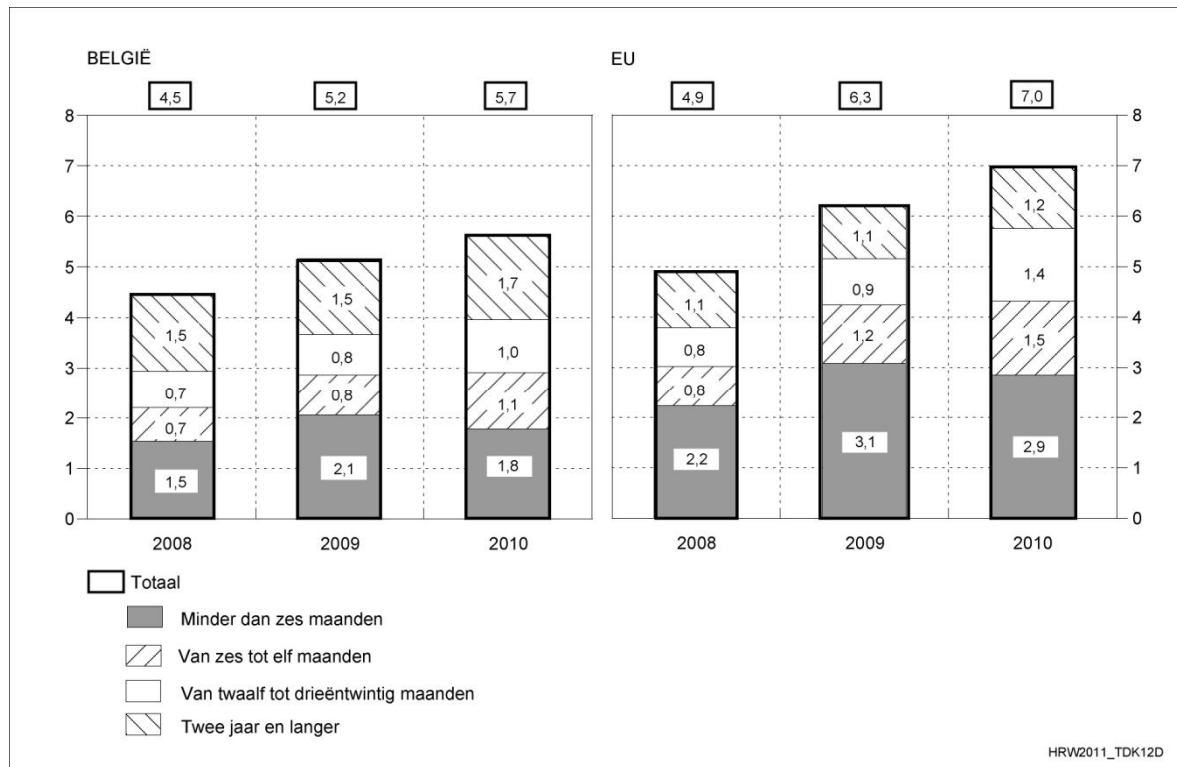


eerste kwartaal van 2009 en het overeenstemmende kwartaal in 2010 wel met ongeveer 50 % toegenomen. Dat het verloop van het aantal werklozen in de EU gestabiliseerd wordt door de positieve invloed van Duitsland, blijkt duidelijk wanneer er vergeleken wordt met het verloop van de werkloosheid in landen als Spanje en Ierland. Zij zagen hun aantal werklozen tussen het eerste kwartaal van 2008 en het vierde kwartaal van 2010 met respectievelijk 130 % (+2,7 miljoen) en 190 % (+200.000) stijgen. Naar het einde van 2010 toe, volstaat ook de daling in Duitsland niet meer om een lichte stijging van het aantal werklozen op EU-niveau tegen te houden.

#### *Ontwikkeling van de langdurige werkloosheid gedurende de recessie*

De crisis had niet alleen een weerslag op het aantal werklozen, maar ook op de gemiddelde werkloosheidsduur, zoals blijkt uit het verloop van de verdeling van het aantal werkzoekenden op basis van deze duur. Hiervoor wordt een werkloosheidsratio gehanteerd die het aantal werkzoekenden relateert aan de totale bevolking op arbeidsleeftijd en niet aan de beroepsbevolking, zoals gewoonlijk het geval is, aangezien deze laatste zelf door de economische conjunctuur beïnvloed wordt, wat de conclusies kan vertekenen. Tijdens het eerste halfjaar van 2008, voordat de crisis het werkloosheidsverloop begon te beïnvloeden, was in België 4,5 % van de bevolking op arbeidsleeftijd op zoek naar werk. Een jaar later was die ratio opgelopen tot 5,2 %, hoofdzakelijk als gevolg van de instroom van nieuwe werklozen die werd veroorzaakt door het grotere aantal ontslagen en het niet-verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, alsook door de komst op de arbeidsmarkt van afgestudeerde jongeren die geen baan hadden gevonden. Het deel van de bevolking op arbeidsleeftijd dat kortstondig (maximaal zes maanden) werkloos is, nam hierdoor fors toe van 1,5 tot 2,1%, terwijl de weerslag op de overige naar werkloosheidsduur opgesplitste groepen nog beperkt bleef. Nadien veranderde de situatie, omdat de kansen op werk afnamen door de crisis en de werkzoekenden geleidelijk aan langer werkloos bleven. Dit kwam tot uiting in een aangroei van alle groepen met een werkloosheidsduur van ten minste zes maanden. De verlenging van de gemiddelde duur vormde aldus de belangrijkste verklaring voor de verdere stijging van de totale werkloosheidsratio, die in de eerste helft van 2010 opliep tot 5,7 %.

Grafiek 8 - Werkloosheid volgens de werkloosheidsduur in België en in de EU (gegevens voor de eerste jaarhalf van de beschouwde jaren, in % van de bevolking op arbeidsleeftijd)



Bron: EC (EAK).

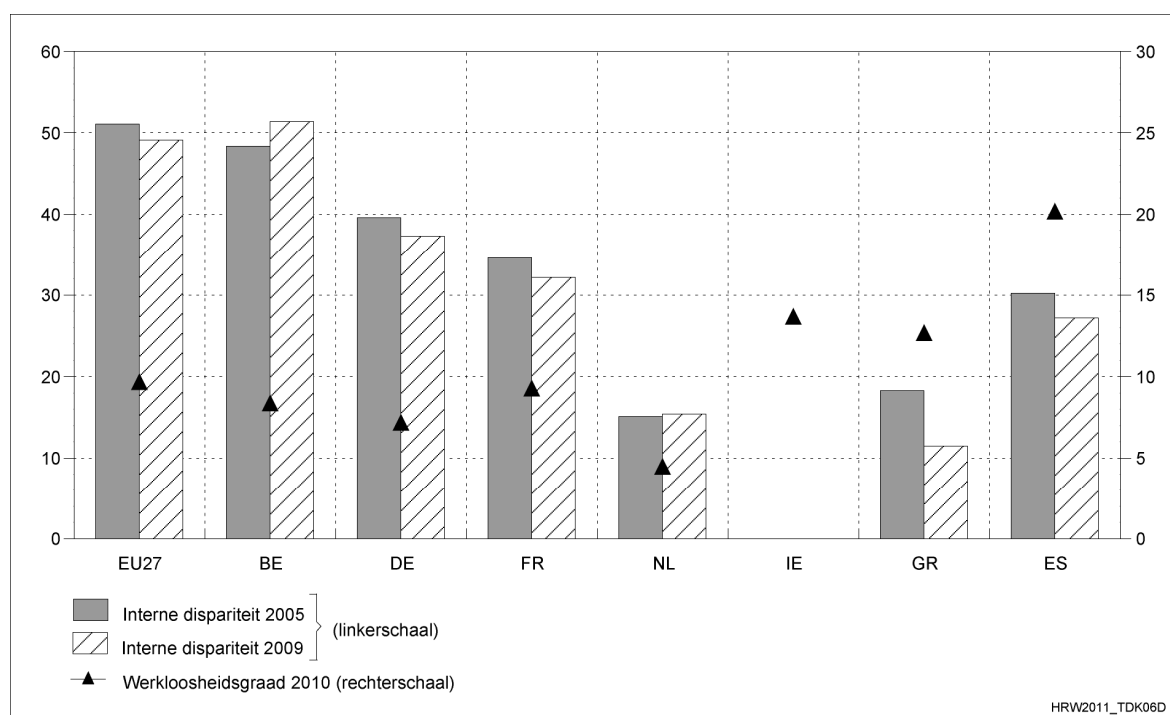
Gemiddeld werd voor de Europese Unie een grotendeels vergelijkbaar profiel opgetekend, maar de werkloosheidsratio in de EU, die reeds van de aanvang af hoger was, liep veel sterker op. Net als in België nam de kortstondige werkloosheid er eerst toe, gevolgd door die van langere duur. Opvallend is echter dat het aandeel van de zeer langdurige werkloosheid, van twee jaar en langer, dat een indicatie geeft van de structurele werkloosheid, er verhoudingsgewijs minder sterk toenam, terwijl het al aanzienlijk geringer was dan in België. Zelfs wanneer de economie opnieuw aantrekt, ondervinden die langdurig werklozen de grootste moeilijkheden om weer op de arbeidsmarkt ingeschakeld te raken. Enerzijds komt dit omdat ze mettertijd bepaalde competenties en vaardigheden kunnen hebben verloren die nodig zijn om te voldoen aan de vereisten van de arbeidsvraag en anderzijds omdat sommige werkgevers de langdurige werkloosheid als negatief selectiecriteria aanwenden en derhalve de voorkeur geven aan andere werkzoekenden. Deze houding zelf kan de langdurig werklozen ontmoedigen en hun inspanningen bij het zoeken naar werk doen afnemen.

Met de invoering van het activerings- en opvolgingsprogramma dat betrekking heeft op de werklozen van minder dan 50 jaar, werd geprobeerd om deze twee problemen op te vangen door begeleiding en specifieke opleidingen voor langdurige werklozen aan te bieden. Bovendien werd gecontroleerd of de ontvangers van een werkloosheidsuitkering hun inspanningen om een job te vinden aanhielden. Een onafhankelijke universitaire studie heeft de positieve impact van deze maatregelen op de uitstroom uit de langdurige werkloosheid aangetoond.

### Regionale dispariteit van de werkloosheidsgraad

In vergelijking met de buurlanden lag de Belgische werkloosheidsgraad in 2010 (8,4 %) hoger dan in Nederland en Duitsland (respectievelijk 4,5 % en 7,2 %), en lager dan in Frankrijk. Ook het Europese gemiddelde ligt hoger, op 9,7 %. Deze totale werkloosheidsgraden bieden evenwel geen beeld van de regionale verschillen binnen de landen en de mogelijke mismatch inzake de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten tussen de regio's. De interne-dispariteitsindex inzake werkloosheidsgraden geeft een indicatie<sup>9</sup> van deze intranationale verschillen. Hieruit blijkt dat België niet enkel een hogere dispariteitsgraad kent dan de buurlanden en het EU-gemiddelde, maar dat deze ten opzichte van 2005 zelfs licht is toegenomen, terwijl ze in Duitsland, Frankrijk en de EU licht afnam en ze in Nederland stabiel bleef. De Belgische toename ten opzichte van 2005 verbergt echter de sterke daling van de dispariteit tussen 2008 en 2009, van 59,9 tot 51,4. Ook in Spanje en in Griekenland is de interne dispariteit gedaald. Deze algemene daling is het gevolg van de impact die de crisis had op de beter presterende, maar vaak conjunctuurgevoeligere regio's binnen de landen. Door de sterke stijging van de aldaar geregistreeerde werkloosheidsgraden, verkleinde de dispariteit binnen de landen, zoals ook het geval was voor Vlaanderen in België.

Grafiek 9 - Interne dispariteit<sup>1</sup> en werkloosheidsgraden (in procenten)



Bron: EC.

<sup>1</sup> Indien beschikbaar.

<sup>9</sup> 2009 is hiervoor het laatste beschikbare jaar. De gebruikte gegevens hebben betrekking op niveau NUTS2 (dit stemt in België overeen met de provincies). De index wordt uitgedrukt als de variatiecoëfficiënt van de werkloosheidsgraad van de NUTS2-entiteit, vermenigvuldigd met 100. De variatiecoëfficiënt is de ratio tussen de (gewogen) standaarddeviatie van de NUTS2 werkloosheidsgraden, vergeleken met de nationale werkloosheidsgraad, en de nationale werkloosheidsgraad.

Die grote dispariteit binnen België omvat de soms grote verschillen die bestaan tussen de werkloosheidsgraden van de provincies.

Tabel 5 - Geharmoniseerde werkloosheidsgraden (15-64-jaar)  
(in procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking)

	Brussel			Vlaanderen			Wallonië			België		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Totaal	16,0	15,9	17,4	3,9	5,0	5,2	10,1	11,2	11,5	7,0	8,0	8,4
Mannen	15,5	15,9	16,9	3,7	5,0	5,2	8,9	10,7	10,9	6,5	7,8	8,2
Vrouwen	16,7	15,8	18,0	4,2	5,0	5,1	11,5	11,9	12,2	7,6	8,1	8,6
Laaggeschoold	26,9	26,3	30,0	7,0	8,1	9,6	16,2	18,6	19,6	12,5	13,7	15,4
Middengeschoold	18,3	18,4	19,1	3,9	5,1	5,1	10,7	11,8	12,1	7,0	8,1	8,2
Hooggeschoold	7,9	8,6	9,0	2,3	3,1	3,0	4,7	5,6	5,5	3,6	4,5	4,5
15-24 jaar	33,2	31,7	39,7	10,5	15,7	15,6	27,5	30,5	30,0	18,0	21,9	22,4
25-54 jaar	15,2	15,2	16,3	3,3	3,9	4,2	8,7	9,7	10,3	6,1	6,8	7,3
55-64 jaar	8,0	9,2	9,2	3,6	4,3	4,0	4,7	5,4	4,6	4,4	5,1	4,6
Belgen <sup>1</sup>	16,1	15,1	16,9	3,5	4,5	4,7	9,6	10,5	10,9	6,3	7,1	7,5
Overige EU- onderdanen <sup>1</sup>	9,4	10,3	11,9	6,8	8,6	8,8	11,1	13,8	12,2	9,1	11,0	11,0
Niet-EU- onderdanen <sup>1</sup>	28,1	33,0	32,3	23,3	21,6	24,7	34,7	38,9	38,7	27,4	29,5	30,6

Bron: ADSEI (EAK).

<sup>1</sup> Gebaseerd op de nationaliteit van de persoon en niet op zijn herkomst.

Zoals reeds vermeld, bedroeg de Belgische werkloosheidsgraad in 2010 gemiddeld 8,4 %. In Brussel was 17,4 % van de beroepsbevolking werkloos, in Wallonië was dat 11,5 % en in Vlaanderen 5,2 %. In de Duitstalige Gemeenschap lag de werkloosheidsgraad op 4,9 % in 2010, volgens de *Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens*.

De werkloosheidsgraad van de vrouwen nam gedurende de crisis in Vlaanderen en Wallonië minder toe dan die van de mannen. Vrouwen werken namelijk vaker in minder conjunctuurgevoelige sectoren zoals bijvoorbeeld de dienstensector, waardoor zij ook minder zwaar getroffen werden door de crisis. In tegenstelling tot de twee andere gewesten, lijken de mannen, met een stijging van 1,4 procentpunt tussen 2008 en 2010, in Brussel iets minder last te hebben gehad van de crisis. Dit kan het gevolg zijn van de specialisatie van het gewest in dienstenactiviteiten. Hier tegenover werd een stijging van 1,3 procentpunt opgetekend voor de vrouwen, waardoor het verschil tussen beide geslachten licht afnam.

De situatie van de jongeren op de arbeidsmarkt is sterk conjunctuurgevoelig en hun werkloosheidsgraad steeg door de crisis dan ook sterk: +4,4 procentpunt ten opzichte van 2008 tot gemiddeld 22,4 % in België in 2010. Er zijn ook hier echter belangrijke verschillen tussen de gewesten: de werkloosheidsgraad van jongeren steeg sterk in Vlaanderen (+5,1 p.p. sinds 2008 tot 15,6 % in 2010) en in Brussel (+6,5 p.p. sinds 2008 tot 39,7 % in 2010), maar minder sterk in Wallonië (+2,5 p.p. sinds 2008 tot 30 % in 2010). Bij jongeren is het overigens belangrijk om niet enkel te kijken naar de werkloze populatie, maar om te kijken naar de jongeren die niet werken, niet in opleiding zijn en niet aan een vorming deelnemen: de NEET (Not in Education, Employment, or Training). In 2009 viel 11,1 % van de bevolking tussen 15 en 24 jaar in deze categorie, maar ook hier zijn sterke gewestelijke verschillen, met 7,3 % in Vlaanderen en meer dan het dubbele in Brussel en Wallonië: respectievelijk 15,2 % en 16,1 %.

Ouderen lijken minder last te hebben gehad van de crisis, met een lichte stijging van de werkloosheidsgraad in België van 4,4 % in 2008 tot 4,6 % in 2010, na de piek van 5,1 % in 2009. Overigens is het aantal voltijds bruggepensioneerden toegenomen<sup>10</sup>, van 115.000 begin 2008 tot 121.000 in het eerste kwartaal van 2011. Van die bruggepensioneerden waren zowat 3.500 personen niet vrijgesteld van de verplichting zich als werkzoekende in te schrijven; begin 2008 waren dat er nog minder dan 900. Het bruggpensioen en andere stelsels om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten, worden gedetailleerder behandeld in het thematische deel van dit verslag.

Bij de laaggeschoolden was de impact van de recessie daarentegen bijzonder groot. Hun werkloosheidsgraad steeg gemiddeld met bijna 3 procentpunten sinds 2008, tot 15,4 % in 2010. De impact was gelijkaardig in Wallonië en Brussel: respectievelijk +3,4 en +3,2 procentpunt. In Vlaanderen steeg de werkloosheid onder laaggeschoolden in die periode met 2,5 p.p. tot 9,6 %. Dit is de helft van het percentage in Wallonië en drie maal minder dan in Brussel, waar de werkloosheidsgraad bij laaggeschoolden rond 30 % ligt.

#### 4. ACTIVITEITSGRAAD

De beroepsbevolking, die bestaat uit zowel de werkenden als de niet-werkende werkzoekenden, nam in 2010 toe met 43.000 eenheden, tot een totaal van ongeveer 5,1 miljoen personen. Deze ontwikkeling is het resultaat van de groei van de bevolking op arbeidsleeftijd, die met 43.000 personen steeg, en van de verandering in de activiteitsgraad, die de verhouding tussen de beroepsbevolking en de bevolking op arbeidsleeftijd weer. Deze ratio kent een structurele groei, voornamelijk wegens de stijging van het gemiddelde scholingsniveau en de toenemende participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt: de activiteitsgraad van vrouwen van 15-64 jaar steeg van 56,6 % in 2000 tot 61,8 % in 2010.

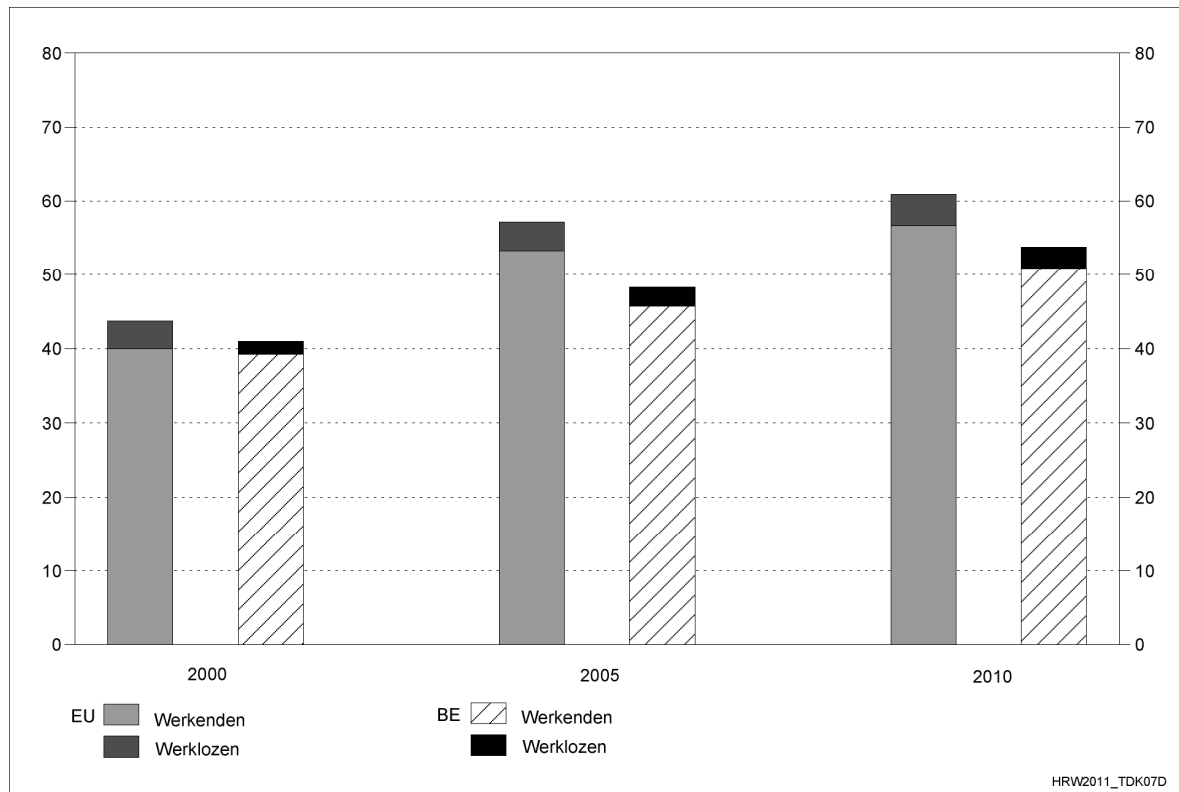
De gevolgen van de economische crisis op de arbeidsmarkt weerspiegelen zich in de ontwikkeling van de activiteitsgraad. De groei van deze ratio werd in 2008 onderbroken en werd in 2009 zelfs negatief. In 2010 was deze inzinking echter achter de rug en werd een groei van 0,7 procentpunt genoteerd. De vooruitzichten geven voor 2011 en 2012 een zwakke groei aan, zodat de activiteitsgraad stijgt van 67,7 % in 2010 tot 68 % op het einde van de voorspellingshorizon.

De activiteitsgraad wordt negatief beïnvloed door de zwakke arbeidsmarktparticipatie van de jonge en oudere leeftijdsgroepen binnen de bevolking op arbeidsleeftijd. Bij jongeren van 15-24 jaar is deze lage activiteitsgraad het gevolg van het feit dat zij vaak nog studeren en die studies slechts zelden combineren met werk. Dit is een gegeven dat ook voor de meeste andere landen binnen de EU geldt.

---

<sup>10</sup> Deze toename was des te geringer aangezien de leeftijdsgroep in kwestie in het kader van de vergrijzing duidelijk toeneemt.

Grafiek 10 - Geharmoniseerde activiteitsgraad van 50-64-jarigen in België en de EU (in procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: EC (EAK).

Bij de 50-plussers is de deelname aan de arbeidsmarkt reeds geruime tijd laag in vergelijking met het EU-gemiddelde. Het is in die context dat eind 2005 het generatiepact werd uitgewerkt om meer ouderen langer aan het werk te houden. De getroffen maatregelen viseerden specifiek de leeftijdsgroep van 50 tot 64 jaar. Ook andere maatregelen, zoals het verbod op betalingen in het heden van de tweede pijler voor de leeftijd van 60 jaar, hebben ongetwijfeld een impact gehad. De activiteitsgraad van de ouderen kende overigens reeds een stijgende tendens voor de invoering van het generatiepact, maar de stijging sinds 2005 is nagenoeg volledig te danken aan het stijgend percentage werkenden in die leeftijdscategorie: van 45,7 % in 2005 tot 50,9 % in 2010. Ook het aantal werklozen nam in dezelfde periode maar zeer licht toe in België, van 2,6 % in 2005 tot 2,9 % in 2010.

Tabel 6 - Geharmoniseerde activiteitsgraden (15-64-jaar)  
(in procenten van de overeenstemmende bevolking)

	Brussel			Vlaanderen			Wallonië			België		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Totaal	66,2	65,5	66,3	69,2	69,2	69,9	63,6	63,3	64,1	67,1	66,9	67,7
Mannen	74,5	72,6	73,4	74,8	74,6	75,1	70,3	69,7	70,6	73,3	72,8	73,4
Vrouwen	58,1	58,5	59,3	63,4	63,6	64,7	57,0	57,0	57,6	60,8	60,9	61,8
Laaggeschoold	49,3	47,6	49,4	46,2	46,2	47,2	43,1	41,8	43,9	45,4	44,8	46,3
Middengeschoold	65,3	64,9	64,6	74,3	73,3	74,1	69,2	68,8	68,2	72,0	71,2	71,5
Hooggeschoold	85,0	82,6	84,3	86,9	86,9	86,6	85,1	84,8	84,5	86,2	85,8	85,7
15-24 jaar	31,4	27,9	27,5	35,4	34,0	34,1	30,7	31,3	31,4	33,4	32,4	32,5
25-54 jaar	80,6	79,6	81,3	88,5	88,5	89,1	82,3	82,2	82,9	85,7	85,6	86,3
55-64 jaar	43,1	46,5	44,7	35,6	37,3	39,7	35,2	34,5	36,8	36,1	37,2	39,2
Belgen <sup>1</sup>	66,8	65,3	66,0	69,4	69,4	70,1	63,9	63,9	64,4	67,4	67,3	67,9
Overige EU- onderdanen <sup>1</sup>	71,3	70,4	72,9	72,0	70,9	73,4	64,1	61,3	64,8	68,7	66,9	70,0
Niet-EU- onderdanen <sup>1</sup>	55,5	57,9	57,4	57,0	56,8	55,7	49,6	47,3	49,9	54,9	55,0	55,1

Bron: ADSEI (EAK).

<sup>1</sup> Gebaseerd op de nationaliteit van de persoon en niet op zijn herkomst.

De regionale verschillen die bleken uit de analyse van de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad, worden ook bij de activiteitsgraad teruggevonden, maar ze zijn minder uitgesproken aanwezig, aangezien de geobserveerde verschillen tussen de twee eerstgenoemde dimensies elkaar deels compenseren. Zo komen we tot een activiteitsgraad in 2010 van 64,1 % in Wallonië, 66,3 % in Brussel en 69,9 % in Vlaanderen. Ook op regionaal niveau kan vastgesteld worden dat de activiteitsgraad bij de vrouwen sneller steeg dan bij de mannen, zeker in Brussel, waar die tussen 2008 en 2010 zelfs daalde.

De activiteitsgraad bij de laaggeschoolden is in 2010 sterk verbeterd in de drie gewesten, met de grootste stijging in Wallonië: een verbetering van 2,1 procentpunten sinds 2009. Het Belgische gemiddelde steeg van 44,8 % tot 46,3 %. Bij de hooggeschoolden is het echter een omgekeerd verhaal: zowel in Wallonië als in Vlaanderen is de activiteitsgraad in 2010 nog achteruit gegaan, met een daling van telkens 0,3 procentpunten. In Brussel, daarentegen, gingen de hooggeschoolden er met 1,7 procentpunt op vooruit. Het Belgische gemiddelde stabiliseerde zich op 85,7 %. De activiteitsgraad bij de hooggeschoolden is wel nog steeds bijna dubbel zo hoog als bij de laaggeschoolden, wat getuigt dat opleiding de sleutel is tot een betere integratie in de arbeidsmarkt.

Bij de niet-EU-onderdanen werd in Wallonië in 2010 een groei van 2,6 procentpunten opgetekend, maar deze groei kan de daling die tijdens de crisis werd opgetekend niet compenseren. Momenteel ligt deze op ongeveer 50 %. In Brussel en Vlaanderen, waar de activiteitsgraden van deze bevolkingsgroep hoger liggen, werd een achteruitgang van respectievelijk 0,4 en 1,1 procentpunten vastgesteld. Ten opzichte van 2008 blijkt Brussel nog steeds bijna 2 procentpunten vooruitgang te hebben geboekt, in tegenstelling tot Vlaanderen.

## 5. LOONKOSTEN

De impact van de grote recessie op de ontwikkeling van de loonkosten in 2010 verliep voornamelijk indirect via het indexatiemechanisme, zoals getoond wordt door de decompositie van het verloop van de uurloonkosten in zijn twee hoofdcomponenten: de brutolonen per gewerkt uur en de sociale bijdragen van de werkgevers.

Tabel 7 - Loonkosten in de private sector  
(voor kalenderinvloeden gezuiverde gegevens, veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld)

	2007	2008	2009	2010r	2011r	2012r	2009- 2010r	2011- 2012r
Brutolonen per gewerkt uur	2,5	3,5	3,4	0,7	2,9	3,3	4,1	6,3
Conventionele lonen <sup>1</sup>	1,9	3,5	2,6	0,6	2,7	3,1	3,3	5,8
Reële conventionele aanpassingen	0,2	0,5	0,2	0,1	0,0	0,3	0,3	0,3
Indexeringen	1,6	2,9	2,5	0,5	2,7	2,7	3,0	5,5
Loondrift <sup>2</sup>	0,6	0,0	0,8	0,1	0,2	0,2	0,8	0,4
Sociale bijdragen van werkgevers	0,6	0,1	0,4	-0,1	0,0	0,1	0,3	0,0
Sociale Zekerheid <sup>3</sup>	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2
Overige bijdragen <sup>4</sup>	0,3	0,1	0,3	-0,2	-0,1	0,0	0,2	-0,1
Loonkosten per gewerkt uur	3,1	3,6	3,9	0,6	2,8	3,4	4,5	6,3
<i>p.m. Met inbegrip van het effect van de verminderingen van de bedrijfsvoorheffing<sup>5</sup></i>	2,8	3,3	3,5	0,2	2,9	3,4	3,7	6,4
Arbeidsproductiviteit <sup>6</sup>	1,1	-0,2	-0,8	1,3	1,2	0,9	0,4	2,1
Loonkosten per eenheid product	1,9	3,8	4,7	-0,7	1,6	2,4	4,0	4,1

Bronnen: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg; INR; RSZ; NBB.

<sup>1</sup> In de paritaire comités afgesproken loonsverhogingen.

<sup>2</sup> Door de ondernemingen toegekende verhogingen en premies bovenop de centrale en sectorale collectieve overeenkomsten, loondrift als gevolg van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en meetfouten; bijdrage tot de verandering van de loonkosten, in procentpunt.

<sup>3</sup> Bijdrage tot de verandering van de loonkosten ingevolge de wijzigingen in de impliciete bijdragevoeten, procentpunten.

<sup>4</sup> Niet aan de overheid betaalde werkelijke bijdragen en toegerekende bijdragen, waaronder premies voor groepsverzekeringen en pensioenfondsen of instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, en toegerekende bijdragen, met inbegrip van ontslagvergoedingen.

<sup>5</sup> Het betreft de aan de ondernemingen uit de particuliere sector toegekende verminderingen van de bedrijfsvoorheffing. Volgens de ESR1995-methodologie van de nationale rekeningen dienen deze als subsidie geboekt te worden en niet als een directe lastenverlaging. Ze mogen dus niet in aanmerking genomen worden bij de berekening van de loonkosten.

<sup>6</sup> Toegevoegde waarde naar volume, per arbeidsuur van loontrekkenden en zelfstandigen.



De brutolonen bestaan op hun beurt uit een component conventionele lonen, die hoofdzakelijk gedreven wordt door automatische indexeringen, en een component loondrift. In 2010 verhoogden de brutolonen maar met 0,7 %, ten opzichte van zowat 3,5 % in elk van de twee voorgaande jaren. Deze relatief kleine stijging werd voornamelijk veroorzaakt door de lagere indexering van de conventionele lonen, die met vertraging de lagere inflatie gedurende de crisis weerspiegelde. Bovendien waren ook de reële conventionele loonstijging en de loondrift laag in 2010, met een toename van telkens 0,1 %. In 2009 bedroegen de loondrift en de reële conventionele aanpassingen nog respectievelijk 0,8 % en 0,2 %.

Rekening houdend met het opnieuw aantrekken van de economie en de inflatie, worden echter ook weer hogere indexeringen verwacht voor de komende jaren. Zowel in 2011 als in 2012 wordt een stijging van 2,7 % voorzien, hoger dan de 3,9 % die de sociale partners gecumuleerd over 2011 en 2012 verwachtten tijdens hun onderhandelingen op het einde van 2010. Het interprofessioneel akkoord voor 2011-2012, dat niet door alle sociale partners werd goedgekeurd, maar waarvan de bepalingen inzake loonkosten werden overgenomen door de regering, voorziet bovendien een toename van de reële conventionele lonen met 0,3 % in 2012. Daarenboven wordt, als gevolg van de geobserveerde aanwervingsproblemen in sommige segmenten van de arbeidsmarkt, een loondrift van 0,2 % verwacht in zowel 2011 als 2012. Het resultaat van het samenspel van deze factoren is een over de periode 2011-2012 verwachte gecumuleerde stijging van de brutolonen per uur met 6,3 %.

De sociale bijdragen van de werkgevers hadden in 2010 een licht milderend effect op de loonkosten per gewerkt uur, waardoor laatstgenoemde uiteindelijk op een toename van 0,6 % uitkwamen, tegen 0,7 % voor de brutolonen. Voor 2011-2012 wordt verwacht dat de sociale bijdragen van de werkgevers relatief weinig zullen bijdragen tot de veranderingen van de loonkosten waardoor het verloop van de brutolonen per uur nagenoeg volledig wordt weerspiegeld in de toename van de loonkosten per gewerkt uur. Dit wordt veroorzaakt door, enerzijds, het feit dat er vooralsnog geen nieuwe maatregelen worden ingevoerd en, anderzijds, de afname van de "overige bijdragen". In overeenstemming met de ESER95-methodologie moeten de verminderingen van de bedrijfsvoorheffing geboekt worden als een subsidie en niet als een vermindering van de loonkosten, waardoor hun impact dus apart wordt weergegeven. Hier geldt eveneens de opmerking dat deze verminderingen - wegens de afwezigheid van nieuwe maatregelen - de komende jaren niet langer een temperend effect zullen uitoefenen op groei van de loonlasten.

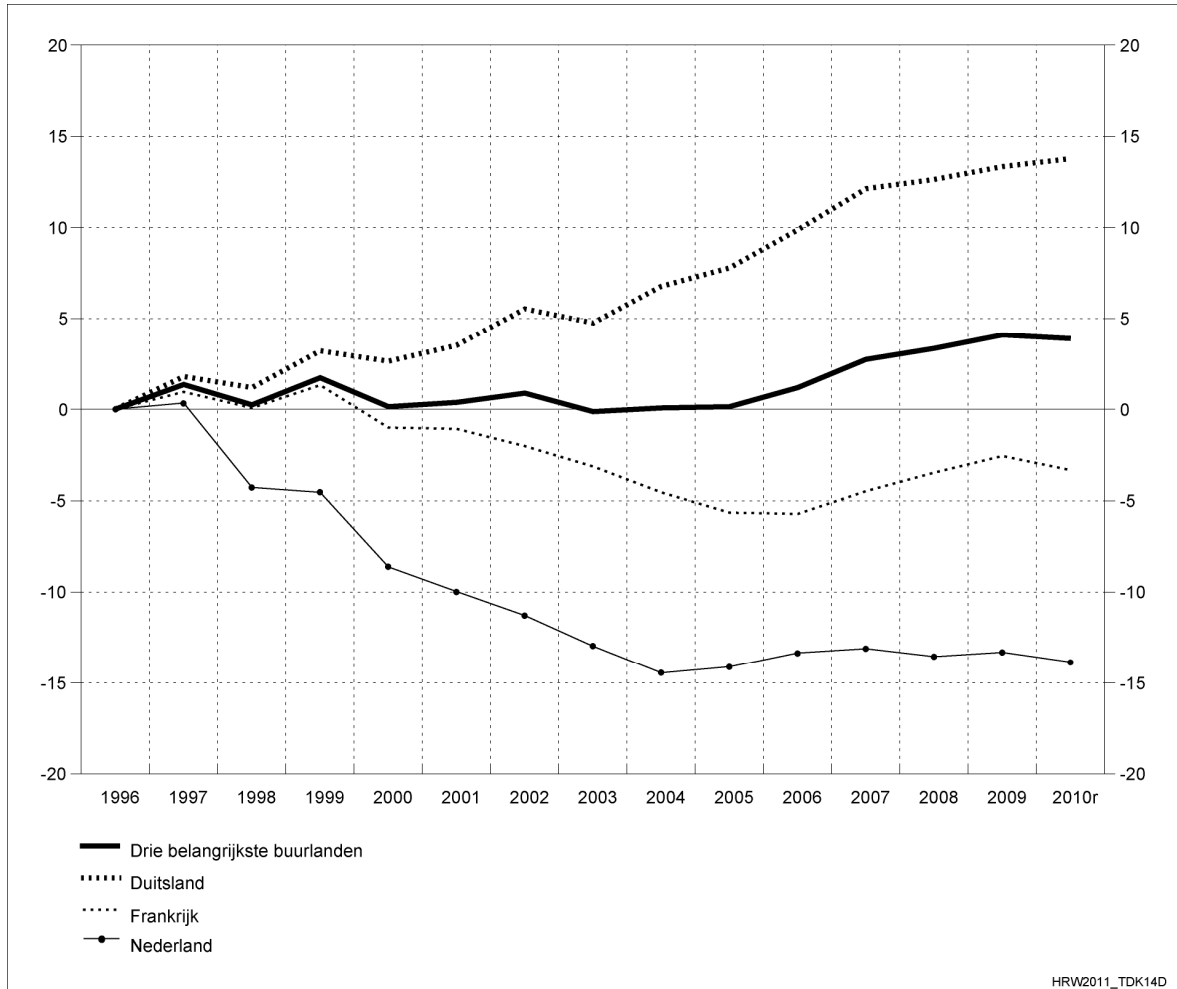
De arbeidsproductiviteit steeg terug met 1,3 % in 2010, na de cyclische afnames met 0,2 % en 0,8 % als gevolg van de crisis in respectievelijk 2008 en 2009. Er wordt verwacht dat het groeitempo van de productiviteit de komende jaren zich terug rond 1 % zal stabiliseren, op het niveau dat voor de recessie werd opgetekend.

Wegens de lagere stijging van de loonkosten per uur en de sterkere stijging van de arbeidsproductiviteit in het begin van het herstel als gevolg van het verdwijnen van onbenutte personeelsreserves in ondernemingen, namen de loonkosten per eenheid product in 2010 af met 0,7 %. Dit is een inhaalbeweging na de forse toename gedurende 2008 en 2009, toen de loonkosten per eenheid product met respectievelijk 3,8 % en 4,7 % stegen. Voor 2011 en 2012 wordt terug toenames voorzien als gevolg van de verwachte versnelling van de stijging van de uurloonkosten.

Sinds de invoering van de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, wordt de ontwikkeling van de uurloonkosten in België vergeleken met die in de drie belangrijkste buurlanden. Volgens het laatste rapport van het Secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), uit november 2010, had ons land een gecumuleerde handicap van 3,9 % sinds 1996. Dit verschil groeide sinds 2006 geleidelijk aan. Voordien hadden de jaarlijkse snellere loonstijgingen in Frankrijk en Nederland de effecten van de Duitse loonmatiging kunnen compenseren. De kostenconcurrentie van België ten opzichte van Duitsland is sinds 1996 continu achteruit gegaan,

wat resulteert in een gecumuleerde loonkostenhandicap van 13,8 %. Deze ontwikkeling is het resultaat van een doorgedreven beleid van loonmatiging in Duitsland, waar de loonkosten per uur sinds 1996 nauwelijks gestegen zijn.

Grafiek 11 - Belgische uurloonkostenhandicap in de private sector (procentuele verschillen t.o.v. het indexcijfer met betrekking tot de drie belangrijkste buurlanden, gecumuleerd vanaf 1996)



Bron: CRB.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid



Bijlage: Structurele indicatoren

# 1. WERKGELEGENHEID<sup>(1)</sup>

(procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Totale werkgelegenheidsgraad 15-64 jarigen	2010	62,0	54,8	66,3	56,7	65,4	64,2	HU: 55,4	DK: 73,4	Lissabon: 70% in 2010
	2009	61,6	55,1	65,8	56,2	65,9	64,6	MT: 54,9	NL: 77,0	
	2008	62,4	55,6	66,5	57,2	67,3	65,9	MT: 55,3	DK: 77,9	
	2007	62,0	54,8	66,1	57,0	67,0	65,4	MT: 54,6	DK: 77,1	
	(2000)	(60,5)	(55,0)	(63,9)	(55,9)	(63,2)	(62,1)	(BG: 51,5)	(DK: 76,4)	
Totale werkgelegenheidsgraad 20-64 jarigen	2010	67,6	59,2	72,1	62,2	69,6	68,6	MT: 59,9	SE: 78,7	EU2020: 75% in 2020
	2009	67,1	59,5	71,5	61,7	70,1	69,1	MT: 58,8	NL: 78,8	
	2008	68,0	30,2	72,3	62,8	71,4	70,4	MT: 59,1	SE: 80,4	
	2007	67,7	59,4	71,9	62,6	71,1	70,0	MT: 58,5	SE: 80,1	
	(2000)	(66,3)	n.b.	n.b.	n.b.	(67,1)	(66,5)	(BG: 56,5)	(DK: 77,9)	
Werkgelegenheidsgraad van de vrouwen	2010	56,5	48,7	61,3	50,6	59,5	58,2	MT: 39,2	DK: 71,1	Lissabon: 60% in 2010
	2009	56,0	49,3	60,5	50,2	59,9	58,6	MT: 37,5	DK: 73,1	
	2008	56,2	48,4	60,8	50,4	60,4	59,1	MT: 37,4	DK: 73,9	
	2007	55,3	48,3	59,8	49,6	59,7	58,3	MT: 35,7	DK: 73,2	
	(2000)	(51,5)	(48,9)	(54,7)	(46,4)	(53,9)	(53,6)	(MT: 33,4)	(DK: 72,1)	
Werkgelegenheidsgraad van de mannen	2010	67,4	61,0	71,1	62,9	71,4	70,1	LT: 56,8	AT: 77,1	
	2009	67,2	61,0	70,9	62,3	71,9	70,7	LT: 59,5	NL: 82,4	
	2008	68,6	62,9	72,0	64,0	74,2	72,8	HU: 63,0	NL: 83,2	
	2007	68,7	61,4	72,3	64,3	74,2	72,5	PL: 63,6	NL: 82,2	
	(2000)	(69,5)	(61,2)	(72,9)	(65,5)	(72,5)	(70,7)	(BG: 56,1)	(NL: 82,1)	
Totale werkgelegenheidsgraad in VTE	2009	56,9	n.b.	n.b.	n.b.	59,2	59,2	MT: 53,1	CY: 68,0	
	2008	57,8	n.b.	n.b.	n.b.	60,7	60,5	MT: 53,3	DK: 70,0	
	2007	57,7	n.b.	n.b.	n.b.	60,3	60,0	MT: 52,5	DK: 69,3	
	(2000)	(57,4)	n.b.	n.b.	n.b.	(58,0)	n.b.	(IT: 51,7)	(DK: 69,3)	

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Werkgelegenheidsgraad van de vrouwen in VTE	2009 2008 2007 (2000)	47,4 47,7 47,1 (44,2)	n.b. n.b. n.b. n.b.	n.b. n.b. n.b. n.b.	n.b. n.b. n.b. n.b.	49,6 50,1 49,4 (45,4)	50,1 50,7 49,9 n.b.	MT: 34,1 MT: 33,5 MT: 31,8 (MT:31,7)	FI: 62,5 LV: 65,0 LV: 64,0 (DK: 62,2)	
Werkgelegenheidsgraad van de mannen in VTE	2009 2008 2007 (2000)	66,7 68,2 68,6 (70,7)	n.b. n.b. n.b. n.b.	n.b. n.b. n.b. n.b.	n.b. n.b. n.b. n.b.	69,3 71,6 71,7 (71,1)	68,5 70,7 70,5 n.b.	LT: 59,1 HU: 63,1 PL: 63,5 (LV: 60,7)	CY: 77,1 CY: 78,9 CY: 79,8 (CY: 78,9)	
Werkgelegenheidsgraad van de 15-24-jarigen	2010 2009 2008 2007 (2000)	25,2 25,3 27,4 27,5 (29,1)	16,6 19,1 21,0 19,6 (20,3)	28,8 28,6 31,7 31,5 (33,7)	22,0 21,8 22,3 23,1 (23,6)	37,0 38,2 40,9 41,0 (39,9)	34,1 35,1 37,5 37,4 (37,0)	HU: 18,3 HU: 18,1 HU: 20,0 HU: 21,0 (BG: 20,5)	NL: 63,0 NL: 68,0 NL: 69,3 NL: 68,4 (NL: 68,4)	
Werkgelegenheidsgraad van de 55-64-jarigen	2010 2009 2008 2007 (2000)	37,3 35,3 34,5 34,4 (26,3)	40,6 42,3 39,7 38,3 (34,5)	38,2 35,8 34,3 34,2 (25,6)	35,1 32,7 33,6 33,6 (25,5)	48,4 47,9 47,4 46,5 (37,5)	46,3 46,0 45,6 44,7 (36,8)	MT: 30,2 MT: 27,9 MT: 29,2 MT: 28,5 (SK: 21,5)	SE: 70,5 SE: 70,0 SE: 70,1 SE: 70,0 (SE: 64,3)	Lissabon: 50 % in 2010
Werkgelegenheidsgraad van de laaggeschoolden	2010 2009 2008 2007 (2000)	39,1 38,6 39,7 40,5 (43,2)	34,6 35,1 36,1 34,3 (37,1)	42,7 42,4 42,9 44,5 (45,9)	35,3 34,0 36,1 35,8 (40,3)	47,8 49,0 51,2 51,9 (51,7)	45,1 46,2 48,1 48,6 (48,8)	SK: 14,3 SK: 14,3 SK: 15,9 SK: 14,7 (SK: 17,5)	PT: 61,8 PT: 62,9 PT: 65,8 PT: 65,7 (PT: 66,8)	

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Werkgelegenheidsgraad van de niet-EU-onderdanen <sup>(2)</sup>	2010	38,2	38,9	41,9	30,6	55,1	55,2	BE: 38,2	CY: 72,3	
	2009	38,8	38,8	44,5	28,9	55,5	55,7	BE: 38,8	CZ: 68,2	
	2008	39,9	39,9	43,8	32,4	59,0	59,4	LU: 37,1	CZ: 72,6	
	2007	38,1	37,4	41,9	32,1	58,1	58,4	BE: 38,1	CY: 76,7	
	(2000)	(33,3)	(32,3)	(38,1)	(26,7)	(n.b.)	(n.b.)	(BE: 33,7)	(PT: 72,3)	
Werkgelegenheidsgraad van de gehandicapten <sup>(3)</sup>	2002	42,6	31,3	45,7	40,6	52,1	49,6	HU: 11,5	SE: 74,2	

## 2. WERKLOOSHEID<sup>(4)</sup>

(procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking op arbeidleeftijd)

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Totale werkloosheidsgraad	2010	8,4	17,4	5,2	11,5	9,5	9,6	AT: 4,4	ES: 20,1	
	2009	8,0	15,9	5,0	11,2	9,1	8,9	NL: 3,7	ES: 18,0	
	2008	7,0	16,0	3,9	10,1	7,1	7,0	NL: 3,1	ES: 11,3	
	2007	7,5	17,2	4,4	10,5	7,0	7,2	NL: 3,6	SK: 11,1	
	(2000)	(7,0)	(14,0)	(4,3)	(10,3)	(7,7)	(8,7)	(LU: 2,2)	(SK: 18,8)	
Werkloosheidsgraad bij 15-24-jarigen	2010	22,4	39,7	15,6	30,0	20,1	20,8	NL: 8,7	ES: 41,6	
	2009	21,9	31,7	15,7	30,5	19,5	19,8	NL: 7,7	ES: 37,8	
	2008	18,0	33,2	10,5	27,5	15,4	15,5	NL: 5,9	ES: 24,6	
	2007	18,8	34,4	11,7	27,8	14,8	15,5	NL: 5,9	GR: 22,9	
	(2000)	(17,5)	(30,7)	(11,3)	(27,0)	(16,1)	(18,3)	(NL: 5,3)	(SK: 36,9)	
Werkloosheidsgraad bij 55-64-jarigen	2010	4,6	9,2	4,0	4,6	6,9	6,9	AT: 2,2	EE: 16,2	
	2009	5,1	9,2	4,3	5,4	6,3	6,3	AT: 2,4	LV: 13,4	
	2008	4,4	8,0	3,6	4,7	5,2	5,1	AT: 2,1	DE: 8,5	
	2007	4,2	11,1	3,5	3,6	5,6	5,5	RO: 2,3	DE: 10,3	
	(2000)	(3,0)	(5,9)	(2,3)	(3,1)	(7,6)	(7,3)	(RO: 1,1)	(DE/SK: 12,7)	
Werkloosheidsgraad van de vrouwen	2010	8,6	18,0	5,1	12,2	9,6	9,7	AT: 4,3	ES: 20,6	
	2009	8,1	15,8	5,0	11,9	9,1	8,9	NL: 3,4	ES: 18,5	
	2008	7,6	16,7	4,2	11,5	7,7	7,6	NL: 3,0	ES: 13,1	
	2007	8,5	17,0	5,1	12,5	7,8	7,9	NL: 3,7	GR: 12,9	
	(2000)	(8,7)	(13,7)	(5,8)	(12,8)	(10,0)	(10,7)	(LU: 3,2)	(ES: 20,4)	
Werkloosheidsgraad van de mannen	2010	8,2	16,9	5,2	10,9	9,6	9,7	LU: 3,8	LV: 21,9	
	2009	7,8	15,9	5,0	10,7	9,2	9,1	NL: 3,4	LV: 20,8	
	2008	6,5	15,5	3,7	8,9	6,7	6,7	NL: 2,5	ES: 10,1	
	2007	6,7	17,3	3,8	9,0	6,4	6,6	NL: 2,8	SK: 9,9	
	(2000)	(5,8)	(14,2)	(3,2)	(8,5)	(7,3)	(8,3)	(LU: 1,8)	(SK: 19,5)	

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Totale werklozenratio (procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)	2010 2009 2008 2007 (2000)	5,7 5,3 4,7 5,0 (4,6)	11,5 10,4 10,6 11,3 (8,9)	3,6 3,4 2,7 3,0 (2,9)	7,4 7,1 6,4 6,7 (6,4)	7 6,6 5,2 5,1 (5,8)	6,9 6,4 5,0 5,1 (6,4)	LU: 3 NL: 2,7 NL: 2,2 NL: 2,5 (LU: 1,5)	ES: 14,8 ES: 13,2 ES: 8,3 SK: 7,6 (SK: 13,3)	
Werklozenratio bij 15-24-jarigen (procenten van de overeenstemmende bevolking)	2010 2009 2008 2007 (2000)	7,3 7,1 6,0 6,4 (6,2)	10,9 8,9 10,4 10,3 (9,0)	5,3 5,3 3,7 4,2 (4,3)	9,4 9,5 8,5 8,9 (8,7)	9,3 9,2 7,5 7,1 (7,6)	9,0 8,7 6,9 6,8 (8,3)	DE: 5,1 BG: 4,8 CZ: 3,1 CZ: 3,4 (LU: 2,3)	ES: 17,8 ES: 17,1 ES: 11,7 SE: 10,1 (FI: 18,0)	
Werkloosheidsgraad van de laaggeschoolden	2010 2009 2008 2007 (2000)	15,4 13,7 12,5 13,0 (11,1)	30,0 26,3 26,9 29,9 (22,9)	9,6 8,1 7,0 7,1 (6,8)	19,6 18,6 16,2 17,5 (15,4)	16,1 14,8 11,4 10,5 (11,6)	16,2 14,9 11,6 10,9 (12,2)	RO: 7,2 NL: 5,5 NL: 4,6 CY: 5,1 (LU: 3,7)	SK: 44,3 SK: 41,7 SK: 39,6 SK: 45,1 (SK: 40,5)	
Werklozenratio bij niet-EU- onderdanen <sup>(5)</sup> (procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)	2010 2009 2008 2007 (2000)	16,8 16,2 15,0 16,0 (14,1)	18,6 19,1 15,6 19,4 (15,8)	13,8 12,3 13,3 11,6 (12,0)	19,3 18,4 17,2 18,8 (14,5)	13,6 13,4 10,1 9,8 (10,4)	13,7 13,4 10,0 9,7 (10,4)	CY: 5,1 CY: 5,4 NL: 4,7 NL: 5,3 (NL: 5,0)	ES: 25,6 ES 23,7 BE: 15,0 BE: 16,0 (FI: 24,1)	
Langdurige-werkloosheidsgraad <sup>(6)</sup>	2010 2009 2008 2007 (2003)	n.b. 3,5 3,3 3,7 (3,7)	n.b. 8,2 8,8 9,8 (7,0)	n.b. 1,5 1,4 1,6 (1,7)	n.b. 5,8 5,1 5,9 (5,3)	3,8 3 2,6 2,8 (3,3)	3,8 3 2,6 3,0 (4,1)	AT: 1,1 DK: 0,5 DK: 0,4 DK: 0,6 (CY/LU/NL/S E: 1,0)	SK: 9,2 SK: 6,5 SK 6,6 SK: 8,3 (SK: 11,4)	
Spreiding van de regionale werkloosheidsgraden <sup>(7)</sup>	2009 2008 2007 (2000)	51,4 59,9 59,2 (52)	n.b. n.b. n.b. n.b.	n.b. n.b. n.b. n.b.	n.b. n.b. n.b. n.b.	51,2 49,0 45,8 (63,3)	49,1 47,2 44,1 (60,2)	DK: 7,4 DK: 5,4 SE: 10,1 (RO: 11,3)	BE: 51,4 IT: 59,9 BE: 59,2 (IT: 74,3)	

### 3. ARBEIDSAANBOD



		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Inactiviteitsgraad (procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)	2010	32,3	33,7	30,1	35,9	27,6	29,0	SE: 20,5	MT: 39,8	
	2009	33,1	34,5	30,8	36,7	27,5	29,0	DK: 19,3	MT: 41,0	
	2008	32,9	33,8	30,8	36,4	27,5	29,1	DK: 19,3	MT: 41,2	
	2007	32,9	33,9	30,9	36,3	27,7	29,5	DK: 19,8	MT: 41,6	
	(2000)	(34,9)	(36,1)	(33,2)	(37,6)	(31,0)	(31,5)	(DK: 20,0)	(MT: 41,8)	
Arbeidsreserve <sup>(8)</sup> (procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)	2010	2,8	n.b.	n.b.	n.b.	5	5,1	PT: 1,4	IT: 9,8	
	2009	2,7	n.b.	n.b.	n.b.	4,9	5,0	PT: 1,4	IT: 9,6	
	2008	2,6	n.b.	n.b.	n.b.	5,0	5,0	GR/PT: 1,5	IT: 10,4	
	2007	2,8	n.b.	n.b.	n.b.	5,0	5,1	PT: 1,4	IT: 10,3	
	(2000)	(1,9)	n.b.	n.b.	n.b.	(4,4)	(4,0)	(CZ: 0,4)	(IT: 8,9)	
Percentage deeltijdarbeid <sup>(9)</sup>	2010	23,7	n.b.	n.b.	n.b.	21,4	18,5	BG: 2,2	DK: 48,3	
	2009	25,5	20,9	26,6	24,7	21,0	18,1	BG: 2,1	NL: 47,7	
	2008	24,7	20,4	25,7	23,9	20,4	17,6	BG: 2,0	NL: 46,8	
	2007	24,2	20,5	25,1	23,4	20,3	17,6	BG: 1,5	NL: 46,3	
	(2003)	(22,4)	(18,6)	(22,3)	(20,9)	(18,2)	(16,1)	(BG: 2,1)	(NL: 44,6)	
Percentage deeltijdarbeid van vrouwen <sup>(10)</sup>	2010	42,1	n.b.	n.b.	n.b.	36,9	31,4	BG: 2,4	NL: 76,2	
	2009	44,2	31,4	46,4	43,6	36,5	31,0	BG: 2,5	NL: 75,7	
	2008	43,3	30,8	45,8	42,8	36,2	30,6	BG: 2,4	NL: 75,2	
	2007	43,4	30,5	45,7	42,4	36,3	30,7	BG: 1,9	NL: 74,8	
	(2003)	(42,2)	(28,8)	(42,9)	(40,9)	(33,6)	(28,7)	(BG: 2,7)	(NL: 74,1)	

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Percentage deeltijdarbeid van mannen <sup>(11)</sup>	2010	8,4	n.b.	n.b.	n.b.	8,5	7,8	BG: 2	NL: 24,2	
	2009	9,0	11,2	9,0	8,4	8,1	7,4	BG: 1,8	NL: 23,6	
	2008	8,3	11,3	7,9	8,1	7,6	7,0	SK: 1,3	NL: 22,8	
	2007	7,9	11,6	7,4	8,0	7,5	7,0	SK: 1,0	UK: 9,4	
	(2003)	(6,7)	(9,8)	(6,2)	(5,7)	(6,2)	(6,1)	(SK: 1,1)	(NL: 21,3)	
Aandeel van onvrijwillige deeltijdarbeid <sup>(12)</sup>	2010	11,7	28,8	6,8	17,9	26,1	26,7	NL: 5,7	BG/RO: 54,4	
	2009	12,3	28,4	6,4	21,3	24,8	25,3	NL: 6,3	BG: 52,7	
	2008	14,9	29,7	8,2	26,0	24,8	25,2	NL: 4,5	RO: 51,8	
	2007	15,3	33,1	9,6	23,4	21,8	22,5	UK: 10,6	BG: 60,6	
	(2003)	(19,2)	(31,9)	(13,1)	(29,3)	(16,2)	(18,3)	(NL: 3,8)	(BG: 66,4)	
Aandeel van onvrijwillige deeltijdarbeid van vrouwen <sup>(13)</sup>	2010	10,7	24,0	6,3	17,4	23,8	24	NL: 5,1	GR: 49,2	
	2009	11,4	24,9	5,8	20,6	22,7	22,9	NL: 5,8	BG: 48,1	
	2008	14,2	26,8	7,9	25,7	23,2	23,2	NL: 4,2	BG: 48,1	
	2007	14,0	28,6	8,9	22,5	19,8	20,2	NL: 4,7	BG: 58,7	
	(2003)	(17,8)	(25,1)	(12,3)	(28,2)	(14,7)	(16,1)	(NL: 3,3)	(BG: 66,7)	
Aandeel van onvrijwillige deeltijdarbeid van mannen <sup>(14)</sup>	2010	15,8	39,8	9,0	20,2	35,0	36,0	CZ: 11,4	RO: 65,7	
	2009	16,4	37,5	8,9	24,4	33,4	34,1	CZ: 9,5	RO: 64,2	
	2008	18,0	36,6	9,6	26,9	31,5	32,4	DK: 9,7	RO: 65,0	
	2007	21,5	44,0	13,5	27,4	28,9	30,2	DK: 10,4	RO: 65,8	
	(2003)	(26,2)	(49,3)	(17,3)	(35,4)	(22,3)	(26,7)	(CZ: 4,9)	(RO: 63,6)	
Aandeel van de banen met tijdelijke overeenkomsten (procenten van de gesalarieerde werkgelegenheid)	2010	8,1	n.b.	n.b.	n.b.	14,0	13,9	RO: 1,1	PL: 27,2	
	2009	8,2	11,9	6,8	9,9	13,8	13,6	RO: 1,0	PL: 26,4	
	2008	8,3	12,2	6,9	9,9	14,5	14,1	RO: 1,3	ES: 29,3	
	2007	8,6	11,3	7,5	10,2	14,9	14,5	RO: 1,6	ES: 31,7	
	(2003)	(8,5)	(9,3)	(7,5)	(9,9)	(13,1)	(12,6)	(RO:2,1)	(ES: 31,8)	

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Aandeel van de banen met tijdelijke overeenkomsten bij vrouwen (procenten van de gesalarieerde werkgelegenheid)	2010 2009 2008 2007 (2003)	9,6 10,2 10,2 10,8 (11,3)	n.b. 13,7 13,4 12,2 (10,8)	n.b. 8,7 8,9 9,7 (10,4)	n.b. 12,1 12,2 12,6 (12,7)	14,9 14,9 15,5 15,6 (14,2)	14,6 14,5 15,0 15,1 (13,4)	RO: 1,0 RO: 1,0 RO: 1,1 RO: 1,5 (RO: 1,7)	ES: 26,2 ES: 27,3 ES: 31,4 ES: 33,1 (ES: 34,6)	
Aandeel van de banen met tijdelijke overeenkomsten bij mannen (procenten van de gesalarieerde werkgelegenheid)	2010 2009 2008 2007 (2003)	6,7 6,5 6,6 6,8 (6,4)	n.b. 10,2 11,2 10,5 (8,1)	n.b. 5,2 5,2 5,6 (5,2)	n.b. 8,0 8,0 8,3 (7,7)	13,3 12,8 13,6 13,9 (12,2)	13,3 12,8 13,3 13,8 (11,9)	RO: 1,2 RO: 1,1 RO: 1,3 RO: 1,7 (LU: 2,4)	PL: 27,3 PL: 26,2 ES: 27,7 ES: 30,6 (ES: 30,0)	
Kinderopvang <sup>(15)</sup>  (procenten van het overeenstemmende aantal kinderen)										
0-2 jaar	2009 2008  (2005)	n.b. <b>36,0</b>  (39,4)	n.b. 22,5  (26,9)	n.b. <b>45,3</b>  (45,7)	n.b. 28,2  (33,8)	33,0 33,0  (30,0)	27,0 28,0  (25,0)	PL: 2 CZ: 1  (CZ/PL: 2,0)	DK: <b>73,0</b> DK: <b>73,0</b>  (DK: <b>73,0</b> )	Lissabon:  minder dan 3 jaar:  min. 33% in 2010
3-5 jaar	2009 2008  (2005)	n.b. <b>94,8</b>  (97,9)	n.b. 88,5  (96,3)	n.b. <b>96,7</b>  (97,5)	n.b. <b>94,0</b>  (99,2)	<b>91,0</b> <b>91,0</b>  (88,0)	84,0 83,0  (82,0)	PL: 39 PL: 39  (PL/PT: 30,0)	BE: <b>99,0</b> <sup>(16)</sup> BE: <b>99,0</b> <sup>(16)</sup>  (BE: <b>98,0</b> )	meer dan 3 jaar: min. 90% in 2010

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Werkloosheidsval <sup>(17)</sup> (aanslagtarief op lage lonen)	2009	93,0	-	-	-	75,9	75,3	SK: 42,0	DK: 89,0	
	2008	85,0	-	-	-	75,6	74,6	SK: 44,0	DK: 89,0	
	2007	85,0	-	-	-	74,6	74,9	SK: 44,0	DK: 90,0	
	(2001)	(86)	-	-	-	(74,1)	(74,1)	(EE: 48,2)	(DK: 92,0)	

4. ACTIVERING EN OPLEIDING

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Aandeel jonge werkzoekenden die niet hebben genoten van een begeleide activering <sup>(19)</sup> :										
1) na 4 maanden werkloosheid	2009	21,4	22,2	16,7	25,7 <sup>(20)</sup>					
2) na 6 maanden werkloosheid	2009	14,4	15,2	6,0	22,1 <sup>(20)</sup>					
Aandeel volwassenen zonder begeleide activering:										
3) na 12 maanden werkloosheid	2009	18,2	13,1	14,5	22,8 <sup>(20)</sup>					
Aandeel jonge werkzoekenden die geen nieuwe start is aangeboden in de vorm van opleiding, herscholing, een job,... <sup>(21)</sup> :										
1) na 4 maanden werkloosheid	2009	43,7	48,5	35,0	50,9 <sup>(22)</sup>					
2) na 6 maanden werkloosheid	2009	30,5	39,4	12,6	45,5 <sup>(22)</sup>					
Aandeel volwassenen die geen nieuwe start is aangeboden:										
3) na 12 maanden werkloosheid	2009	25,3	27,3	8,3	38,6 <sup>(22)</sup>					
Activeringsgraad van langdurig werklozen <sup>(23)</sup>	2008	16,3	11,1	22,2	15,2					Lissabon: 25% in 2010

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Voortijdige schoolverlating <sup>(24)</sup> (procenten van de 18-24-jarigen)	2010 2009 2008 2007 (2000)	11,9 11,1 12,0 12,1 (13,8)	n.b. 15,6 19,9 20,2 (20,7)	n.b. 8,6 8,6 9,3 (11,6)	n.b. 13,8 15,2 14,3 (15,0)	15,5 15,9 16,7 16,9 (19,3)	14,1 14,4 14,9 15,2 (17,6)	SK: 4,7 PL: 5,3 PL: 5,0 PL: 5,0 (SE: 7,3)	MT: 36,9 MT: 36,8 MT: 38,1 MT: 37,3 (MT: 54,2)	Lissabon: maximum 10% in 2010  EU2020: maximum 10% in 2020
Jongeren met een diploma hoger secundair onderwijs <sup>(25)</sup> (procenten van de 20-24-jarigen)	2010 2009 2008 2007 (2003)	82,5 83,3 82,2 82,6 (81,2)	n.b. 74,8 69,4 71,7 (75,4)	n.b. 87,4 87,7 86,9 (83,7)	n.b. 79,5 77,2 79,0 (78,7)	76,6 76,1 75,7 75,2 (74,1)	79 78,6 78,4 78,1 (76,9)	MT: 53,3 MT: 52,1 MT: 51,1 PT: 53,4 (MT: 45,1)	SK: 93,2 SK: 93,3 SK: 92,3 CZ: 91,8 (SK: 94,1)	Lissabon: minimum 85% in 2010
Participatie van volwassenen aan levenslang leren en opleiding <sup>(26)</sup> (procenten van de 25-64-jarigen)	2010 2009 2008 2007 (2000)	7,2 6,8 6,8 7,2 (6,2)	n.b. 10,4 9,6 10,4 (7,3)	n.b. 7,4 7,6 7,9 (6,9)	n.b. 4,7 4,6 5,0 (5,1)	10,4 10,7 10,8 10,9 (8,0)	9,1 9,3 9,4 9,5 (7,1)	BG: 1,2 BG: 1,4 BG: 1,4 BG/RO: 1,3 (RO: 0,9)	DK: 32,8 DK: 31,6 DK: 30,0 DK: 29,2 (SE: 21,6)	Lissabon: minimum 12,5%
Opleiding in de ondernemingen in 2008 <sup>(27)</sup> :  1) Opleidingskosten <sup>(28)</sup> (in procenten van de personeelskosten)  2) Participatie van werknemers <sup>(29)</sup> (in procenten van de gemiddelde werkgelegenheid)	Formeel Informeel Initieel Totaal  Formeel Informeel Initieel	1,14 0,40 0,07 1,61  32,9 18,7 1,1	0,70 0,22 0,05 0,96  26,0 9,7 1,2	0,73 0,38 0,03 1,15  27,2 16,3 0,8	0,66 0,22 0,22 1,10  23,1 9,6 2,5					Lissabon- doelstelling BE:  2006: 1,9%  2010: formeel en informeel samen 50%

## 5. ARBEIDSKOSTEN

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Uurloonkosten volgens de CRB (gecumuleerde veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)	2009-2010	3,9				3,4 <sup>(30)</sup>	-	-	-	
	2007-2008	7,1	-	-	-	4,8 <sup>(30)</sup>	-	-	-	5,0 <sup>(31)</sup>
p.m. Gecumuleerd loonkostenhandicap sinds 1996 (procentuele verschillen met het indexcijfer voor de drie voornaamste buurlanden)	2010	3,9	-	-	-	-	-	-	-	
	2009	4,1	-	-	-	-	-	-	-	
	2008	3,3	-	-	-	-	-	-	-	
	2007 (2000)	2,7 (0,1)	-	-	-	-	-	-	-	
Belastingdruk op de arbeidskosten <sup>(32)</sup> (belastingtarief op lage lonen)	2010	49,5	-	-	-	39,8	n.b.	IE: 23,4	BE: 49,5	
	2009	49,4	-	-	-	39,6	39,3	MT: 17,7	BE: 49,4	
	2008	50,2	-	-	-	39,8	39,5	MT: 17,9	BE: 50,2	
	2007 (2000)	49,6 (51,3)	-	-	-	40,2 (41,3)	39,3 (41,3)	CY: 11,9 (MT: 16,7)	BE: 49,6 (BE: 51,3)	
Impliciet belastingtarief op arbeid <sup>(33)</sup>	2008	42,6	-	-	-	-	36,5	MT: 20,2	IT: 42,8	
	2007 (2000)	42,3 (43,9)	-	-	-	-	36,2 (37,2)	MT: 19,9 (MT: 20,6)	IT: 42,6 (SE: 47,2)	

## 6. SOCIALE COHESIE

		BE	BR	VL	WL	EU15	EU27	Laagste	Hoogste	Doelstelling
Verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen <sup>(34)</sup> (procenten van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen)	2009 2008 2007 (2006)	n.b. 9,0 9,1 (9,5)	- - - -	- - - -	- - - -	n.b. n.b. 18,1 (18,7)	17,1 17,5 17,4 (17,7)	SI: 3,2 IT: 4,9 IT: 4,4 (IT: 4,4)	CZ: 25,9 CZ: 26,2 EE: 30,3 (EE: 29,8)	
Ongelijkheid van de inkomensverdeling <sup>(35)</sup> (verhouding tussen kwintielen)	2009 2008 2007 (2000)	3,9 4,1 3,9 (4,3)	- - - -	- - - -	- - - -	4,9 4,9 4,9 (4,5)	4,9 5,0 4,8 (4,5)	SI: 3,2 SI/SK/CZ: 3,4 DK/SI: 3,4 (SI: 3,2)	LV: 7,3 LV: 7,3 LV: 7,9 (PT: 6,4)	
Gini-coëfficiënt <sup>(36)</sup>	2009 2008 2007 (2000)	26 28 26 (30,0)	- - - -	- - - -	- - - -	30 31 29 (29)	30 31 - -	SI: 23 SI: 23 SI: 23 (SI: 22)	LV: 37 LV: 38 PT: 37 (PT: 36)	
Armoederisico <sup>(37)</sup> (aandeel, in procenten, van de bevolking onder de armoedegrens)	2009 2008 2007 (2000)	15 15 15 (13)	- - - -	- - - -	- - - -	16 16 17 (15)	16 16 16 (16)	CZ: 9 CZ: 9 CZ/NL: 10 (DE: 10)	LV: 26 LV: 26 LV: 21 (PT: 21)	
Armoederisico bij werkenden <sup>(38)</sup>	2009 2008 2007 (2003)	4,5 4,7 4,0 (6,0)	- - - -	- - - -	- - - -	7,8 7,9 8,0 -	8,3 8,4 8,0 -	CZ: 3,2 CZ: 3,6 CZ: 3,0 (DK: 4,0)	RO: 17,3 RO: 16,8 GR: 14,0 (GR: 13,0)	
Kinderen in huishoudens zonder werk (procenten van de bevolking van 0 tot 17 jaar)	2009 2008 2007 (2000)	11,8 11,3 12,0 (11,4)	n.b. n.b. n.b. n.b.	n.b. n.b. n.b. n.b.	n.b. n.b. n.b. n.b.	10,3 9,3 9,2 (9,8)	10,2 9,2 9,4 (9,8)	SI: 3,9 SI: 2,6 SI: 2,2 (AT/CY/PT: 3,8)	UK: 17,5 UK: 16,4 UK: 16,7 (UK: 17,0)	

De gemarkeerde gegevens geven de landen (of regio's) aan die de doelstellingen hebben bereikt.

Bronnen: EC, ADSEI, CRB, FOD WASO, NBB, WSE.



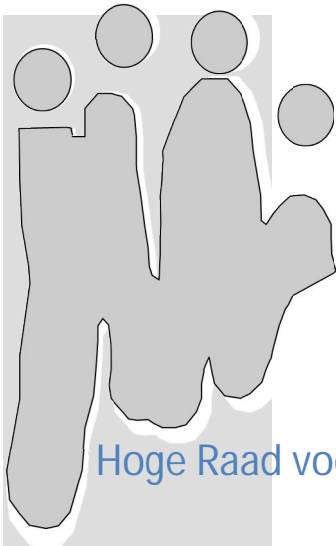
## Voetnoten

- (1) De werkgelegenheidsgraad van de verschillende beschouwde groepen is gelijk aan het aandeel van de werkenden in de totale overeenstemmende bevolking. Het jaar 2000, dat als vergelijkingspunt dient, betreft het jaargemiddelde voor België en de gewesten en het tweede kwartaal voor de EU.
- (2) Ontbrekende gegevens voor BG, RO en SK. Voor de EU15 en de EU27 waren de betreffende gegevens niet beschikbaar in 2000.
- (3) Op basis van de ad-hocmodule voor de werkgelegenheid van de gehandicapten (enquêtes naar de arbeidskrachten van het voorjaar 2002). De betrokken groep is de bevolking op arbeidsleeftijd die te lijden heeft van een chronisch gezondheidsprobleem of een handicap. De gezondheidsproblemen zijn de problemen die op het ogenblik van de enquête reeds 6 maanden of langer bestonden of waarvan kon worden verwacht dat ze minstens 6 maanden zouden aanhouden. Het Europese gemiddelde stemt overeen met de EU25.
- (4) De werkloosheidsgraad van de verschillende beschouwde groepen is gelijk aan het aandeel van de niet-werkende werkzoekenden volgens de definitie van het IAB in de overeenstemmende beroepsbevolking van 15 tot 64 jaar. Het aandeel van werkloosheid betreft het aandeel van deze werkzoekenden in de overeenstemmende totale bevolking van 15 tot 64 jaar. Het jaar 2000, dat als vergelijkingspunt dient, betreft het jaargemiddelde voor België en de gewesten en het tweede kwartaal voor de EU.
- (5) Ontbrekende gegevens voor BG, LT, HU, MT, PL, RO en SK.
- (6) Bevolking van 15 jaar tot 74 jaar die sinds meer dan 12 maanden werkloos is, in procenten van de totale beroepsbevolking.
- (7) De spreidingsindicator, uitgedrukt in procenten, stemt overeen met de verhouding tussen de vierkantswortel van de variantie (gewogen aan de hand van het aandeel, per regio, van de beroepsbevolking in de totale beroepsbevolking) van de regionale geharmoniseerde werkloosheidsgraden op NUTS2-niveau (dat in België overeenstemt met de provincies) en de totale werkloosheidsgraad. Hij geeft derhalve aan in welke mate de werkloosheidsgraad verschilt tussen de administratieve onderverdelingen van een bepaald land. De gegevens ontbreken voor IE, SI, EE, CY, LV, LT, LU, MT in 2009, 2008, 2007 en 2000 en voor BG en DK in 2000.
- (8) Werkwillige inactieven (mensen die graag zouden werken maar geen job zoeken en diegenen die een job zoeken maar niet werkloos zijn volgens de definitie van het IAB) in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd. De bron is Eurostat, ook voor België. De indicator voor de Belgische gewesten is op dit ogenblik niet vergelijkbaar met de rest van de EU.
- (9) Aandeel van deeltijdarbeid in de totale werkgelegenheid. Voor België en de gewesten gaat het uitsluitend over het aandeel van de gesalarieerde deeltijdarbeid in de gesalarieerde werkgelegenheid (bron FOD WASO op basis van de ADSEI). Op het niveau van de gewesten is de methodologie van de FOD WASO vergelijkbaar vanaf 2003.
- (10) Aandeel van de deeltijdarbeid van vrouwen in de overeenstemmende totale werkgelegenheid. Voor België en de gewesten gaat het uitsluitend over het aandeel van de gesalarieerde deeltijdarbeid in de gesalarieerde werkgelegenheid (bron FOD WASO op basis van de ADSEI).
- (11) Aandeel van de deeltijdarbeid van mannen in de overeenstemmende totale werkgelegenheid. Voor België en de gewesten gaat het uitsluitend over het aandeel van de gesalarieerde deeltijdarbeid in de gesalarieerde werkgelegenheid (bron FOD WASO op basis van de ADSEI).
- (12) Aandeel van de onvrijwillige deeltijdarbeid in de totale deeltijdarbeid. "Onvrijwillige" deeltijdwerkers zijn werkenden die geen voltijdse baan gevonden hebben. Voor België en de gewesten gaat het uitsluitend over de gesalarieerde deeltijdarbeid (bron FOD WASO op basis van de ADSEI). Op het niveau van de gewesten is de methodologie van de FOD WASO vergelijkbaar vanaf 2003. Er is sinds 2009 een kleine wijziging aangebracht in de EAK vragenlijst, waardoor er mogelijk een verschuiving heeft plaatsgevonden en de vergelijkbaarheid tussen 2009 en de voorgaande jaren wat kan zijn afgenomen. De cijfers suggereren echter dat de impact minimaal is geweest.

- (13) Aandeel van de onvrijwillige deeltijdarbeid van vrouwen in de totale deeltijdse werkgelegenheid van vrouwen. Voor België en de gewesten gaat het uitsluitend over de gesalarieerde deeltijdarbeid (bron FOD WASO op basis van de ADSEI).
- (14) Aandeel van de onvrijwillige deeltijdarbeid van mannen in de totale deeltijdse werkgelegenheid van mannen. Voor België en de gewesten gaat het uitsluitend over de gesalarieerde deeltijdarbeid (bron FOD WASO op basis van de ADSEI).
- (15) Aantal kinderen jonger dan 3 jaar en van 3 jaar tot de leerplichtige leeftijd (6 jaar in België) dat in de infrastructuur kan worden opgevangen (opvang gedurende minimum een uur) in procenten van het aantal kinderen van dezelfde leeftijdsgroep. Voor België en de gewesten is de bron de FOD WASO op basis van de ADSEI en EU-SILC.
- (16) Het verschil met Eurostat is te verklaren door het feit dat Eurostat uitgaat van de precieze leeftijd op het ogenblik van het interview, terwijl de FOD WASO alleen beschikt over het kwartaal van het interview en over het kwartaal van de geboorte; er zijn bijgevolg kinderen die niet in de juiste leeftijdscategorie zijn ingedeeld (bron: FOD WASO).
- (17) Het betreft het aanslagtarief op de lage lonen als gevolg van de effectieve marginale heffingstarieven op de arbeidsinkomens. De "werkloosheidsval" meet welk percentage van de brutobezoldiging (bij het overschakelen van werkloosheid naar een nieuwe baan) wordt "geabsorbeerd" als gevolg van de gecombineerde effecten van de verhoging van het belastingtarief en de sociale bijdragen en van het verlies van de uitkeringen. Deze indicator heeft betrekking op alleenstaande personen zonder kinderen die, wanneer ze werken, 67% van het gemiddelde loon verdienen.
- (18) Voor 2008 en 2009 zijn er nog geen gegevens beschikbaar voor CY.
- (19) Het betreft voornamelijk de individuele begeleiding van werklozen. De gegevens betreffen het gemiddelde van de maanden juli 2007 t.e.m. juni 2009.
- (20) Voor de Duitstalige Gemeenschap zijn de cijfers voor 2009 nog niet beschikbaar.
- (21) Deze indicatoren stemmen overeen met de volgende categorieën: opleiding en vorming, jobrotatie en jobdelen, tewerkstellingsstimuli, integratie van personen met een handicap, rechtstreekse jobcreatie en hulp bij het opstarten van een onderneming. De gegevens betreffen het gemiddelde van de maanden januari 2007 t.e.m. december 2009.
- (22) Voor de Duitstalige Gemeenschap zijn de cijfers voor 2009 nog niet beschikbaar.
- (23) De activeringsgraad van langdurig werklozen stemt overeen met het aantal begunstigden van een actieve werkgelegenheidsmaatregel (opleiding, ervaring, enz.) in het totale aantal langdurig niet werkende werkzoekenden.
- (24) Percentage van de bevolking van 18 tot 24 jaar dat noch studeert, noch een opleiding volgt, en met een opleidingsniveau van ten hoogste lager secundair onderwijs. Voor de gewesten is de bron de FOD WASO.
- (25) Percentage van de bevolking van 20 tot 24 jaar met minimum een diploma hoger secundair onderwijs. Voor de gewesten is de bron de FOD WASO op basis van de ADSEI en Eurostat; de methodologie is vergelijkbaar vanaf 2003.
- (26) Percentage van de volwassen bevolking van 25 tot 64 jaar dat heeft deelgenomen aan een vorm van opleiding of onderwijs (tijdens de vier weken voorafgaande aan de enquête). De verzamelde informatie heeft betrekking op alle vormen van onderwijs, ongeacht of ze al dan niet relevant zijn voor de huidige of toekomstige baan van de respondent. Voor de gewesten is de bron de FOD WASO op basis van de ADSEI en Eurostat.
- (27) Wegens een gewijzigde enquête, is er geen vergelijkbaarheid meer met de voorgaande jaren. De resultaten kunnen echter wel gedetailleerder worden weergegeven. Voor de gewesten zijn enkel bedrijven gebruikt die maar in één bepaalde regio gevestigd zijn: bedrijven die in meerdere regio's gevestigd zijn, werden automatisch uitgesloten van deelname.
- (28) Nettokosten. Verkregen door bij de brutobedragen alle stortingen en bijdragen op te tellen en er alle subsidiëringen en andere voordelen van af te trekken.
- (29) Het is niet mogelijk om een globale participatiegraad te berekenen: de verschillende gegevens optellen resulteert in dubbele tellingen.

- (30) Gewogen gemiddelde van de drie voornaamste handelspartners, met name Duitsland, Frankrijk en Nederland.
- (31) Loonnorm voor de periode 2007-2008. Voor de periode 2009-2010 werd geen loonnorm vastgelegd.
- (32) Het betreft het belastingtarief op de lage lonen, dat wil zeggen de belasting op het arbeidsinkomen plus de werknemers- en werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid gedeeld door de loonkosten, voor een loontrekkende die 67% van het gemiddelde loon verdient.
- (33) Het betreft de som van de directe en indirecte belastingen en de werknemers- en werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid op het arbeidsinkomen gedeeld door de totale bezoldiging van de loontrekkenden vermeerderd met de belastingen op de loonsom en het personeel.
- (34) Verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen in procenten van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen.
- (35) Verhouding tussen het aandeel van het totale inkomen ontvangen door de 20% van de bevolking met het hoogste inkomen (hoogste kwintiel) en het aandeel van het totale inkomen ontvangen door de 20% van de bevolking met het laagste inkomen (laagste kwintiel). Onder "inkomen" wordt verstaan het equivalente beschikbare inkomen. In 2000 gaat het over het gemiddelde van de EU25 (in plaats van de EU27).
- (36) Maatstaf van de ongelijkheid van de inkomensverdeling in een economie. De coëfficiënt is een getal dat varieert van 0 tot 1 (of van 0 tot 100%), waarbij 0 de perfecte gelijkheid aangeeft, en 1 de volledige ongelijkheid.
- (37) Percentage van personen waarvan het equivalente beschikbare inkomen zich situeert onder de armoederisicodrempel, die is vastgelegd op 60% van het nationale mediane equivalente beschikbare inkomen (na sociale overdrachten). In 2000 gaat het over het gemiddelde van de EU25 (in plaats van de EU27).
- (38) Werkzame personen van 18 tot 64 jaar die een armoederisico lopen (volgens de voorgaande definitie). Het Europese gemiddelde stemt overeen met de EU25.





Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

# De verbintenissen van België in het kader van de Europa 2020- strategie

Verlag 2011



## INHOUDSTAFEL

1. Het nieuw Europees beheer.....	73
2. De Belgische verbintenissen in het kader van de Europa 2020-strategie .....	76
2.1. Werkgelegenheid .....	76
2.2. Onderwijs en opleiding.....	81
2.3. Sociale cohesie .....	85
2.4. O&O en innovatie.....	86
2.5. Energie-klimaat .....	87
3. De aanbevelingen van de Europese Commissie .....	87





## Inleiding

In het kader van het toezicht op de uitvoering van de Europese Werkgelegenheidsstrategie heeft de HRW geregeld onderzoek gevoerd naar de ontwikkelingen van het Belgische werkgelegenheidsbeleid alsook naar de prestaties van België in het licht van de destijds geformuleerde doelstellingen en de door de Europese instanties aan de Belgische autoriteiten gerichte aanbevelingen. Om deze reden leek het ons nuttig het nieuw Europees beheer voor te stellen in dit aanvangsjaar van de Europa 2020-strategie<sup>1</sup>, en de verbintenissen samen te vatten die België heeft aangegaan om het hoofd te bieden aan de macro-economische uitdagingen die zich aandienen. In het eerste hoofdstuk worden de grote lijnen van de Europese strategie in herinnering gebracht, alsook haar vijf kerndoelstellingen en het nieuwe Europese beheersmodel, dat steunt op een structuur met drie pijlers in het kader van het "Europees Semester". In het tweede hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de verbintenissen van het nationale hervormingsprogramma van België en van de belangrijkste maatregelen die de bevoegde bestuursniveaus hebben genomen om de door de Belgische overheid onderschreven doelstellingen te bereiken. In het derde hoofdstuk worden de aanbevelingen van de Europese Commissie voorgesteld met betrekking tot de inspanningen die België zichzelf heeft opgelegd.

### 1. HET NIEUW EUROPEES BEHEER

De economische en financiële crisis heeft de economieën van de EU zwaar getroffen, hun structurele tekortkomingen aan het licht gebracht en de euro verzwakt. Om hierop te reageren, hebben de Europese autoriteiten besloten de voor de EU gedefinieerde sociaaleconomische doelstellingen te herzien en hun bestuursmodel grondig te hervormen.

Zo heeft de Strategie van Lissabon voor de groei en de werkgelegenheid in 2010 plaats geruimd voor de Europa 2020-strategie. Deze strategie, die formeel door de staatshoofden en regeringsleiders werd goedgekeurd tijdens de Europese Raad van 17 en 18 juni 2010, legt de nadruk op een « slimme, duurzame en inclusieve » groei en beoogt na de crisis een meer dynamische Europese economie tot stand te brengen. De strategie gaat uit van de noodzaak om onverwijd uit de crisis te raken (exit strategy), de opgelopen achterstand inzake groei en werkgelegenheid weg te werken, en de belangrijkste toekomstige uitdagingen, met name op het gebied van internationale concurrentie en vergrijzing van de bevolking aan te gaan.

De Europa 2020-strategie is geïnstitutionaliseerd door middel van tien geïntegreerde richtsnoeren. De eerste zes omvatten de globale richtsnoeren voor het economisch beleid van de EU<sup>2</sup>, met de nadruk op het wegwerken van de onevenwichten, of het nu gaat om het begrotingstekort, het macro-economisch tekort of het extern tekort. De laatste vier betreffen de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid<sup>3</sup>, waarvan één is gewijd aan de sociale integratie. De geïntegreerde richtlijnen bevatten de vijf in het kader van de Europa 2020-strategie goedgekeurde kerndoelstellingen op lange termijn, te weten:

- de werkgelegenheidsgraad van vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar tegen 2020 op 75 % brengen, dankzij een hogere participatie van jongeren, oudere werknemers en laaggeschoolden, en een betere integratie van de migranten in een reguliere situatie;

<sup>1</sup> De referentiedocumenten m.b.t. de Europa 2020-strategie zijn terug te vinden op de website: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_nl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_nl.htm).

<sup>2</sup> De jaarlijkse goedkeuring van globale richtsnoeren voor het economisch beleid is een wettelijke verplichting die voortvloeit uit artikel 121 van het verdrag betreffende de werking van de EU.

<sup>3</sup> De jaarlijkse goedkeuring van globale richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid is een wettelijke verplichting die voortvloeit uit artikel 148 van het verdrag betreffende de werking van de EU.

- het gecumuleerde niveau van de overheids- en privé-investeringen in onderzoek en ontwikkeling in 2020 op 3 % van het bbp brengen;
- inzake klimaat en energie, de uitstoot van broeikasgassen met minstens 20 % verminderen in vergelijking met het niveau van 1990, het aandeel van hernieuwbare energie in het eindverbruik opvoeren tot 20 % en de energie-efficiëntie verhogen met 20 % (doelstellingen «20/20/20»);
- inzake onderwijs, het aantal vroegtijdige schoolverlaters tot minder dan 10 % terugdringen en het percentage 30- tot 34-jarigen dat een cyclus hoger onderwijs of gelijkwaardig heeft voltooid, verhogen tot 40 %;
- de inclusie bevorderen, onder meer door de armoede terug te dringen, zodat minstens 20 miljoen personen niet langer zijn blootgesteld aan het risico op armoede of sociale uitsluiting in de EU als geheel<sup>4</sup>.

De keuze voor een beperkt aantal doelstellingen die verband houden met verschillende sociaaleconomische domeinen, vloeit voort uit een weloverwogen strategie van integratie en concentratie van het beleid. De vijf doelstellingen vormen een leidraad voor de acties van zowel de EU als de lidstaten, waarbij deze laatste worden opgeroepen nationale doelstellingen goed te keuren die in overeenstemming zijn met de grote doelstellingen van de EU - rekening houdend met hun eigen uitgangspunt en specifieke situatie - en de hervormingen die noodzakelijk zijn om het land hiertoe op weg te zetten uit te werken en ten uitvoer te leggen.

Daarnaast moet het geheel van de beleidsmaatregelen en transversale instrumenten waarover de EU beschikt, ten dienste van de Europa 2020-strategie worden gesteld, zodat de vooruitgang op de verschillende prioriteitsgebieden wordt versneld. Het komt er onder meer op aan de werking van de markten te verbeteren, zowel op binnenlands niveau (de eenheidsmarkt) als op buitenlands niveau (partnerschap met andere landen of groepen van landen, invoering van een internationaal regelgevingskader in bepaalde domeinen). Bovendien moet het budget van de EU eveneens ten dienste van de groei en de werkgelegenheid worden gesteld, aan de hand van programma's die worden gesteund door het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (voor het wegwerken van de regionale onevenwichtigheden), het Cohesiefonds (economische en sociale inhaalbeweging van de landen met een achterstand) en het Europees Sociaal Fonds (verbetering van de werkgelegenheid en ontwikkeling van de jobkansen in de EU).

De Europa 2020-strategie beoogt tevens de tekortkomingen van de Strategie van Lissabon te corrigeren, voornamelijk op het gebied van de nationale tenuitvoerlegging van de hervormingen die nodig zijn om de doelstellingen te bereiken. Om deze reden is de strategie geïntegreerd in een beheersmodel met drie pijlers. De eerste pijler heeft betrekking op de begrotingscontrole: de landen verbinden zich in hun stabiliteits- of convergentieprogramma tot een traject voor het wegwerken van hun overheidstekort en -schuld in overeenstemming met de regels van het stabiliteits- en groepact. De twee overige pijlers houden respectievelijk verband met het macro-economisch toezicht en het thematisch toezicht. In het eerste geval beoogt het toezicht de macro-economische onevenwichten op te sporen en actieplannen op te zetten om deze weg te werken, in het kader van een nieuwe procedure waarvan de praktische regeling nog moet worden uitgewerkt. In het tweede geval gebeurt het toezicht op de voortgang van de landen aan de hand van het traject dat ze hebben afgelegd op de weg naar de vijf doelstellingen die ze voor zichzelf hebben vastgelegd in het kader van de Europa 2020-strategie. De verbintenissen van de lidstaten op deze twee gebieden zijn opgenomen in hun nationaal hervormingsprogramma. Voor de landen

---

<sup>4</sup> De door armoede en uitsluiting bedreigde bevolking wordt gedefinieerd aan de hand van drie indicatoren: het relatieve armoederisico, materieel gebrek en het feit dat men leeft in een gezin met een lage werkgelegenheidsintensiteit. Het staat de lidstaten vrij om hun nationale doelstellingen te kiezen op basis van de indicatoren die zij het meest aangewezen achten naargelang van hun eigen situatie.

die het Euro Plus-pact hebben ondertekend<sup>5</sup>, - een nog striktere procedure voor de beleidscoördinatie en voor het toezicht op onevenwichten -, omvat dit document tevens de aanvullende maatregelen waartoe deze landen zich binnen de twaalf maanden verbinden.

Het Europees semester, dat van start gaat in 2011, geeft uiting aan de bekommernis om de coherentie te vergroten tussen, enerzijds, de Europese actie en de actie van de lidstaten en, anderzijds, tussen de economische, sociale en budgettaire aspecten van het nationale beleid. In het kader van dit semester (in overeenstemming met de regels van het stabiliteits- en groeipact en de Europa 2020-strategie) stemmen de lidstaten hun macro-economisch en budgettair beleid alsook de structurele hervormingsmaatregelen die ze wensen te nemen, af op de geïntegreerde richtsnoeren, de gemeenschappelijke Europese doelstellingen en de jaarlijkse prioriteiten die de Europese Raad in maart heeft goedgekeurd<sup>6</sup>. Deze verschillende elementen moeten immers als basis dienen voor het opstellen van de nationale hervormingsprogramma's<sup>7</sup> en de stabiliteits- en convergentieprogramma's, die alle twee medio april aan de Europese autoriteiten moeten worden voorgelegd. Deze synchronisatie is bedoeld om een toereikende financiering van de beoogde hervormingen veilig te stellen, met inachtneming van de verbintenissen inzake begrotingsanering van elke lidstaat. Het Europees semester voorziet daarnaast ook in een strikt en transparant toezicht op de nationale verbintenissen, dat gepaard gaat met een procedure van aanbevelingen. Om de coördinatie en integratie van de nationale beleidsmaatregelen te benadrukken, werden de adviezen die voortvloeien uit het begrotingstoezicht en uit het macro-economisch en thematisch toezicht in 2011 voor het eerst in een en hetzelfde document gebundeld en aan de lidstaten gericht. In geval van ernstige niet-naleving van hun Europese verbintenissen, stellen de lidstaten zich bloot aan sancties, die gaan van een politieke waarschuwing tot een financiële boete overeenkomstig de bepalingen van het verdrag betreffende de werking van de EU.

---

<sup>5</sup> De landen die het Euro Plus-pact hebben ondertekend, omvatten de landen van het eurogebied, plus zes andere lidstaten: Bulgarije, Denemarken, Letland, Litouwen, Polen en Roemenië.

<sup>6</sup> Deze prioriteiten vloeien voort uit het jaarlijks onderzoek naar de groei, dat door de EC in januari wordt uitgevoerd, en dat concreet wordt ingevuld door de publicatie van een mededeling met drie bijlagen die respectievelijk omvatten: het verslag over de voortgang van de Europa 2020-strategie, het macro-economisch verslag en het ontwerp van gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid.

<sup>7</sup> De nationale hervormingsprogramma's omvatten een macro-economisch scenario op middellange termijn (in overeenstemming met de in het stabiliteits- en convergentieprogramma geformuleerde verbintenissen), de beoogde nationale doelstellingen in het kader van de omzetting van de Europese doelstellingen, een opsomming van de belangrijkste belemmeringen voor de groei en de werkgelegenheid (knelpunten), alsook de hervormingen die nodig zijn om de doelstellingen te bereiken en om de structurele belemmeringen voor de groei en de werkgelegenheid weg te werken.

## 2. DE BELGISCHE VERBINTENISSEN IN HET KADER VAN DE EUROPA 2020-STRATEGIE

Het nationale hervormingsprogramma (NHP) dat door België in april 2011 werd ingediend ([http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp\\_belgium\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_belgium_nl.pdf)) komt tegemoet aan de door de Europese Commissie in november 2010<sup>8</sup> geformuleerde aanbevelingen, en ligt in het verlengde van de vijf kerndoelstellingen van de Europa 2020-strategie en de door de Europese Raad tijdens de Top van 24 en 25 maart 2011 geformuleerde prioriteiten.

Zo heeft België de macro-economische onevenwichten en uitdagingen geïdentificeerd waarmee het te kampen heeft, en heeft het zich ertoe verbonden een reeks maatregelen te nemen om deze weg te werken. Deze maatregelen beogen de overheidsfinanciën duurzaam te saneren, de stabiliteit en de goede werking van de financiële sector te verzekeren, de concurrentiepositie en het extern evenwicht van het land te vrijwaren, en de werkgelegenheidsgraad te verhogen, een cruciaal instrument om de armoede en de sociale uitsluiting te bestrijden.

In overeenstemming met zijn Europese verplichtingen heeft België daarnaast ook de vijf kerndoelstellingen omgezet in nationale doelstellingen, die tegen 2020 moeten worden bereikt. In zijn nationaal hervormingsprogramma heeft België de aan te wenden instrumenten vastgelegd om dit te bereiken. De nadruk ligt hier hoofdzakelijk op de aspecten werkgelegenheid en onderwijs, terwijl de overige doelstellingen beknopt worden toegelicht.

### 2.1. Werkgelegenheid

De Belgische overheid heeft tegen het jaar 2020 als doelstelling voor de werkgelegenheidsgraad van de personen in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar een streefcijfer van 73,2 % vastgelegd. Dat is een toename met 5,6 procentpunt op tien jaar, hetgeen een gemiddelde nettowerkgelegenheidscreatie van 56.000 banen per jaar impliceert tussen 2010 en 2020. Ter vergelijking: deze groei beliep 40.000 banen tussen de jaren 2000 en 2010. Als de doelstelling wordt gehaald, zal België tegen 2020 nagenoeg 5 miljoen personen (in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar) met een baan tellen.

In de veronderstelling dat de door de lidstaten aangegane verbintenissen worden nagekomen<sup>9</sup>, en als men het Verenigd Koninkrijk (dat geen officiële nationale doelstelling heeft vastgelegd) buiten beschouwing laat bij de berekening van het gewogen gemiddelde, zou de gemiddelde werkgelegenheidsgraad in de EU in 2020 73,7 % of 74 % bedragen, al naargelang men uitgaat van de minimale of maximale waarde van de marges die sommige lidstaten hebben opgegeven in plaats van een precies streefcijfer<sup>10</sup>.

In dat geval zou de werkgelegenheidsgraad in België 0,5 of 0,8 procentpunt onder het verwachte Europese gemiddelde blijven, maar bijna 7 punten onder het resultaat van de landen waar de doelstellingen inzake arbeidsparticipatie het hoogst zijn (met name in Zweden, Nederland of Denemarken die naar een werkgelegenheidsgraad van 80 % streven).

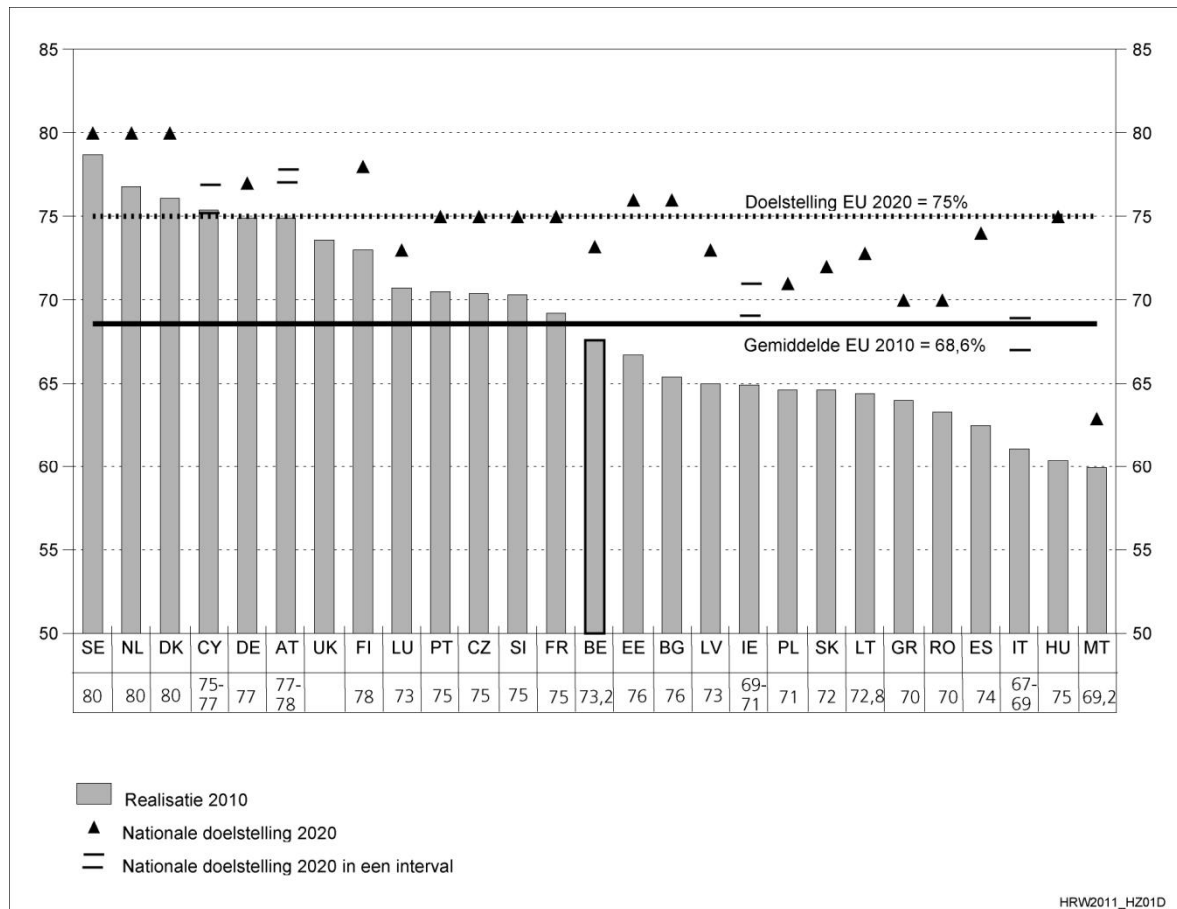
---

<sup>8</sup> Deze aanbevelingen volgen op de indiening van een voorlopig NHP in november 2010, waarbij elke lidstaat werd verzocht - in nauwe samenwerking met de Europese Commissie - voorlopige nationale doelstellingen vast te leggen in overeenstemming met de kerndoelstellingen van de EU.

<sup>9</sup> De nationale hervormingsprogramma's van de andere lidstaten van de EU kunnen worden geraadpleegd op de site van de Europese Commissie: [http://ec.europa.eu/europe2020/documents/documents-and-reports/type/member-states-documents/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/documents/documents-and-reports/type/member-states-documents/index_en.htm)

<sup>10</sup> Europese Commissie (2011), "Europe 2020 Employment Performance Monitor", EMCO/21/270511/EN.

Grafiek 1 – Werkgelegenheidsgraad in de landen van de EU  
(in % van de bevolking in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar)



Bronnen: EC (EAK), Nationale hervormingsprogramma's voor 2011 van de EU-landen.

Om deze ambities te ondersteunen en in het licht van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid, werden ook subdoelstellingen gedefinieerd met betrekking tot de tewerkstelling van bepaalde risicogroepen waarvan de werkgelegenheidsgraad duidelijk onder het gemiddelde ligt en in bepaalde gevallen zelfs bijzonder laag is. De weinige landen van de EU die subdoelstellingen hebben vastgelegd, zullen evenwel niet worden beoordeeld aan de hand van deze subdoelstellingen, maar op basis van hun globale werkgelegenheidsgraad. De werkgelegenheidsgraad van vrouwen zou in België moeten toenemen van 61,6 % in 2010 tot 69,1 % in 2020, en die van ouderen van 55 tot 64 jaar zou met nagenoeg 13 procentpunten moeten stijgen tot een doelstelling van 50 %. De verbetering van de resultaten inzake de werkgelegenheid van niet-Europese onderdanen werd geformuleerd in termen van vernauwing van het verschil tussen de werkgelegenheidsgraad van deze bevolkingsgroep en die van de nationale onderdanen. In 2010 beliep dit verschil 28,4 procentpunten. Niet alleen heeft België de laagste werkgelegenheidsgraad van de niet-Europese ingezetenen in de hele EU (met 40,4 %), maar uitgedrukt in procentpunten ten opzichte van de werkgelegenheidsgraad van de nationale onderdanen laat België ook het grootste verschil in de Unie optekenen na Zweden (32,5 procentpunten). Op tien jaar tijd zal het verschil moeten teruglopen tot minder dan 16,5 punten in België. Ten slotte zou het aantal jongeren (15-24 jaar) dat niet werkt en dat noch onderwijs of opleiding volgt, ten hoogste 8,2 % moeten bedragen binnen tien jaar, dat is een daling met ongeveer 3 procentpunten in vergelijking met 2009.

Tabel 1 – Door België en de EU vastgelegde werkgelegenheidsdoelstellingen tegen 2020  
(in % van de overeenstemmende bevolking, tenzij anders vermeld)

Doelstellingen	België 2010	België 2020	EU 2010	EU 2020
Werkgelegenheidsgraad (20-64 jaar)	67,6 <sup>1</sup>	73,2	68,6	75,0
Werkgelegenheidsgraad van vrouwen (20-64 jaar)	61,6	69,1	62,1	
Aandeel jongeren dat niet werkt en dat noch onderwijs of opleiding volgt (15-24 jaar)	11,1 <sup>2</sup>	8,2	12,4 <sup>2</sup>	
Werkgelegenheidsgraad van ouderen (55-64 jaar)	37,3	50,0	46,3	
Verskil tussen de werkgelegenheidsgraad van nationale en niet-EU onderdanen (in procentpunten)	28,4	Minder dan 16,5	10,5	

Bronnen: EC (EAK en structurele indicatoren), Nationaal Hervormingsprogramma 2011 van België.

<sup>1</sup> De werkgelegenheidsgraad van personen tussen 20 en 64 jaar in Brussel, Vlaanderen en Wallonië bedroeg in 2010 respectievelijk 59,2 %, 72,1 % en 62,2 %.

<sup>2</sup> Gegevens voor 2009.

Bovendien zou een reeks monitoringindicatoren het moeten mogelijk maken de geboekte vooruitgang te volgen in de verschillende gebieden die van essentieel belang zijn voor het behoud van het werk of voor de (her)tewerkstelling (voortgezette opleiding, gelijke kansen, activeringsmaatregelen, enz.). Deze indicatoren zijn opgenomen in de bijlage.

Om deze doelstellingen te verwezenlijken, heeft de Belgische overheid besloten maatregelen te nemen rond 7 prioritaire krachtlijnen, in overeenstemming met de richtsnoeren voor de werkgelegenheid, het Euro Plus-pact en de conclusies van de Europese Raad van 24 en 25 maart 2011:

1. Loonbeheersing
2. Verlaging van de (para)fiscale druk op de lage lonen
3. Toename van levenslang leren voor arbeiders en van de scholing van werkzoekenden
4. Verhoging van de participatie van de doelgroepen aan de arbeidsmarkt
5. Hervorming van het werkloosheidsstelsel
6. Verbetering van het arbeidsrecht om *flexicurity* te bevorderen
7. Interregionale mobiliteit.

De voorgestelde maatregelen zijn een stap in de richting van de vooropgestelde prioriteiten. Meteen na de vorming van een nieuwe federale regering zullen echter belangrijke aanvullende en structurele hervormingen moeten worden doorgevoerd om deze doelstellingen te verwezenlijken.

De acties van de federale regering van lopende zaken worden hieronder beknopt toegelicht.

1. De beheersing van de loonkosten komt onder meer tot uiting in de maximaal beschikbare marge voor de stijging van de reële uurloonkosten. De marge is (per koninklijk besluit) vastgelegd op 0 % van de loonkosten in 2011 en op 0,3 % het volgende jaar.
2. De verlaging van de fiscale en parafiscale druk op de lage lonen werd gestimuleerd door een vermindering van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid (tot 100 % op het niveau van het minimumloon van € 1.415) en door de invoering van een nieuw belastingkrediet met een vast percentage van de effectieve vermindering van de persoonlijke bijdragen.
3. Sinds 2008 worden de sectoren die onvoldoende extra opleidingsinspanningen leveren<sup>11</sup> bestraft als de opleidingsinspanningen van alle ondernemingen van de privésector samen niet minstens 1,9 % van de loonsom vertegenwoordigen. De in 2010 uitgevoerde evaluatie geeft aan dat de globale inspanningen van de ondernemingen ontoereikend zijn gebleven in 2008 en 2009. Derhalve werd het ministerieel besluit dat de definitieve lijsten vastlegt van de sectoren die voor de jaren 2008 en 2009 onvoldoende inspanningen leverden inzake opleiding, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 20 april 2011. De sanctie omhelst een aanvullende werkgeversbijdrage (0,05 % van de loonsom) ten behoeve van de financiering van het betaald educatief verlof, te betalen door de werkgevers die behoren tot de betrokken sectoren na afloop van het eerste kwartaal van 2011.

Bovendien zou de openstelling van bedrijfsinterne stageplaatsen voor jongeren moeten worden gestimuleerd door het feit dat een gedeelte van het loon van de stagemeesters wordt gesubsidieerd.

4. De arbeidsmarktparticipatie van ouderen, jongeren, gehandicapten en langdurig werklozen wordt ondersteund door de invoering of verhoging van subsidies die de loonkosten voor de werkgever verlagen (zoals het win-winplan voor bepaalde groepen) en, in het geval van de transversale groep van laaggeschoolden, door een verhoging van het budget voor "dienstencheques".
5. De federale regering heeft in maart 2010 een hervorming goedgekeurd die beoogt de effecten van het programma voor de activering van het zoekgedrag naar werk te versterken door een inkorting van de termijnen, een verhoging van de maximumleeftijd tot dewelke de werkzoekenden onderworpen zijn aan de procedure (voortaan 52 jaar) alsook een meer specifieke begeleiding voor werkzoekenden die bijzondere belemmeringen ondervinden bij hun arbeidsmarktintegratie. Als gevolg van het ontslag van de regering is de beslissing evenwel nog niet in werking getreden.
6. Er is een aanvang gemaakt met het wegwerken van de verschillen in regels op het gebied van arbeidsrecht tussen arbeiders en bedienden. De crisismaatregelen met betrekking tot het tijdelijke stelsel van volledige of gedeeltelijke opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van bedienden (anders geformuleerd, de economische werkloosheid van bedienden) en, anderzijds, de crisispremie die wordt toegekend aan de ontslagen arbeiders, werden definitief goedgekeurd. Vanaf 2012 zullen de opzegtermijnen van de

---

<sup>11</sup> Het betreft de sectoren waarin, voor het jaar waarop de beoordeling van de globale inspanning van 1,9 % betrekking heeft, geen CAO van kracht is met betrekking tot de extra inspanningen inzake opleiding, waarbij is voorzien in een jaarlijkse verhoging van de loonsom met minstens 0,1 procentpunt, of in een jaarlijkse verhoging van de participatiegraad aan opleidingen met 5 procentpunten.

arbeiders worden verlengd<sup>12</sup> terwijl die van de hoogbetaalde bedienden zullen worden ingekort<sup>13</sup>.

Tal van onderdelen van het werkgelegenheidsbeleid ressorteren onder de Gewesten. Elk Gewest is betrokken bij het nationaal hervormingsprogramma en neemt een reeks maatregelen, met een verschillend accent naar gelang van zijn prioriteiten.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal uitgaan van het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei om de ontwikkeling van de economische bedrijvigheid van het Gewest voort te zetten, teneinde nieuwe banen te blijven creëren in diverse dynamische sectoren, waaronder de bouwnijverheid, de handel of de horeca, met een bijzondere aandacht voor laaggeschoolden. Sinds juli 2010 heeft het Gewest een systematische begeleiding ingevoerd voor jongeren die zijn ingeschreven na hun studies, waarbij de intensiteit afhankelijk is van het niveau van hun diploma en van het in samenspraak met hun persoonlijke adviseur opgestelde actieplan. Op termijn zal deze formule worden uitgebreid tot alle werkzoekenden. De bestrijding van discriminatie bij indienstneming en de bevordering van de diversiteit maken deel uit van de te nemen maatregelen. De opleiding van de werkzoekenden zal worden versterkt, met name door middel van talenplannen, een nieuw referentiecentrum toegespitst op de stadsberoepen en de beroepen van het openbaar ambt, en een grotere synergie tussen de dienst voor arbeidsbemiddeling en de opleidingsactoren. De interregionale mobiliteit van de werkzoekenden, met name naar Vlaanderen, zal nog worden uitgebreid. De overheidsinstrumenten voor de werkgelegenheid zullen worden verbeterd (partnerships tussen Actiris en de private sector, decentralisatie van de diensten van Actiris, enz.).

Het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap geven voorrang aan de actieve inschakeling op de arbeidsmarkt. Die prioriteit komt tot uiting in een meer intensieve individuele begeleiding die systematisch aan de jonge werkzoekenden of nieuwkomers op de arbeidsmarkt zal worden geboden, via de instelling van een persoonlijke adviseur. Er wordt in dit kader tevens voorzien in samenwerkingsakkoorden tussen de dienst voor arbeidsbemiddeling en de privé- en overheidsactoren. Die begeleiding zal uitgaan van een verhoogde efficiëntie van de dienst voor arbeidsbemiddeling, teneinde ervoor te zorgen dat het aanbod van en de vraag naar arbeid beter op elkaar afgestemd worden. Dat zal met name gebeuren via de versterking van het plan voor anticipatie en beheer van knelpuntberoepen en door de professionele en intergewestelijke mobiliteit nog meer te bevorderen. Zijn eveneens aangekondigd: een verhoging van het aanbod inzake beroepsoriëntering, een geïntegreerd plan ter bevordering van de beroepen met toekomst en omscholingsplatforms. De Waalse regering steunt een reeks extra maatregelen om talen aan te leren, wat van cruciaal belang is voor de inschakeling op de arbeidsmarkt. Verscheidene geplande hervormingen zijn gebaseerd op het "Plan Marshall 2.vert", het belangrijkste gemeenschappelijk strategisch referentiedocument van de regeringen van het Waals Gewest en de Franse Gemeenschap voor de periode 2009-2014. Het scheppen van activiteiten die de werkgelegenheid zullen stimuleren is met name gebaseerd op de voortzetting en de versterking van het beleid inzake de competitiviteitspolen, de vergemakkelijking van de toegang tot financiering voor kmo's of nog de vermindering van de administratieve lasten die op de gebruikers van de overheidsdiensten (vooral de ondernemingen) wegen.

Met haar regeerakkoord 2009-2014 wil de Vlaamse regering concreet uitvoering geven aan "Vlaanderen in Actie", een legislatuuroverschrijdend programma dat bestaat uit 20 doelstellingen met concrete streefcijfers ("Pact 2020") die tegen 2020 moeten worden gehaald. Als reactie op de hiervoor aangestipte prioritaire krachtlijnen en teneinde de doelstelling inzake werkgelegenheidsgraad (20-64 jaar) van 76 % (dat is een stijging met ongeveer 4 procentpunten ten opzichte van 2010) die het zich heeft opgelegd te benaderen, stelt Vlaanderen

---

<sup>12</sup> Deze opzegtermijnen werden bepaald door de opzegtermijnen die momenteel zijn vastgelegd in CAO nummer 75 van 20 december 1999, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad inzake de opzegtermijnen van arbeiders, te vermenigvuldigen met een coëfficiënt van 1,15.

<sup>13</sup> Jaarlijkse brutobezoldiging hoger dan € 30.535.



werkingsmiddelen voor. Het stimuleren van het levenslang leren van werknemers en het verhogen van de kwalificaties van de werkzoekenden zal gebeuren via de instelling van "excellente centra" (die de opleidingscentra in staat stellen samen te werken met sectoren die af te rekenen hebben met kwantitatieve en kwalitatieve tekorten aan arbeidskrachten), meer individuele beroepsopleidingen in de onderneming ("IBO") en opleidingscheques gericht op de arbeidsmarkt. Zoals in de andere gewesten, wordt een specifieke begeleiding van werkzoekenden voor verschillende doelgroepen opgezet. De nodige middelen werden vrijgemaakt in het kader van het plan "WIP" ("Werkgelegenheids- en investeringsplan") waarmee de Vlaamse regering, de sociale partners en het maatschappelijk middenveld hebben ingestemd. De specifieke begeleidingsmaatregelen worden uitgebreid naar personen ouder dan 50 jaar tot en met 55 jaar (sinds 1 april 2011). Degenen die meer dan een jaar werkloos zijn worden voortaan sneller gecontacteerd teneinde hen te oriënteren naar een passend "traject". Jongeren met een veeleer algemeen profiel kunnen worden gestuurd naar "werk@teliers" die oriëntatie, opleiding en stagemogelijkheden in ondernemingen bieden. Werkzoekenden met een welzijnsproblematiek genieten een bijzonder begeleiding. De sociale economie is een bevoorrecht instrument voor de inschakeling van sommige bevolkingsgroepen op de arbeidsmarkt. Een actieplan knelpuntberoepen beoogt een inschakelingsgraad van ten minste 65 % van de gediplomeerden die een opleiding voor een dergelijk beroep hebben gevolgd. Ten slotte vormt de interregionale mobiliteit die wordt ondersteund door de samenwerking tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en met de werkgevers, een van de prioriteiten van Vlaanderen.

In de Duitstalige gemeenschap zal de arbeidsbemiddeling voor werkzoekenden worden verbeterd dankzij een hervorming van de bevoegde instellingen en nauwere contacten tussen de dienst voor arbeidsbemiddeling en de ondernemingen. De aanpak van de vergrijzing van de bevolking op het niveau van de onderneming (vooral de kmo's) impliceert een overdracht van de know-how van oudere naar jongere werknemers, maar eveneens de permanente vorming voor ouderen om hun vaardigheden bij te werken en hun uittreding uit de arbeidsmarkt uit te stellen.

## 2.2. Onderwijs en opleiding

De doelstellingen die op nationaal niveau moeten worden bereikt, beogen, enerzijds, het aantal personen met een diploma hoger onderwijs in de bevolkingsgroep van 30 tot 34 jaar op te trekken tot minstens 47 % tegen 2020 en, anderzijds, het aandeel vroegtijdige schoolverlaters (dat wil zeggen het percentage van de bevolkingsgroep van 18 tot 24 jaar die geen studies of opleiding volgen en van wie het studieniveau niet hoger is dan lager secundair onderwijs) te verminderen tot maximum 9,5 %.

Tabel 2 – Door België en de EU bepaalde onderwijsdoelstellingen tegen 2020 (in % van de overeenstemmende bevolking)

Doelstellingen	België 2010	België 2020	EU 2010	EU 2020
Aandeel hogeschoolden (30-34 jaar)	44,4 <sup>1</sup>	47,0	33,6	40,0
Aandeel vroegtijdige schoolverlaters (18-24 jaar)	11,9 <sup>2</sup>	9,5	14,1	10,0

Bronnen: EC (structurele indicatoren), Nationaal Hervormingsprogramma België 2011.

<sup>1</sup> In 2009 bedroeg dat aandeel respectievelijk 42 %, 43,1 % en 39,4 % in Brussel, Vlaanderen en Wallonië.

<sup>2</sup> In 2009 beliep het aandeel vroegtijdige schoolverlaters respectievelijk 15,6 %, 8,6 % en 13,8 % in Brussel, Vlaanderen en Wallonië.

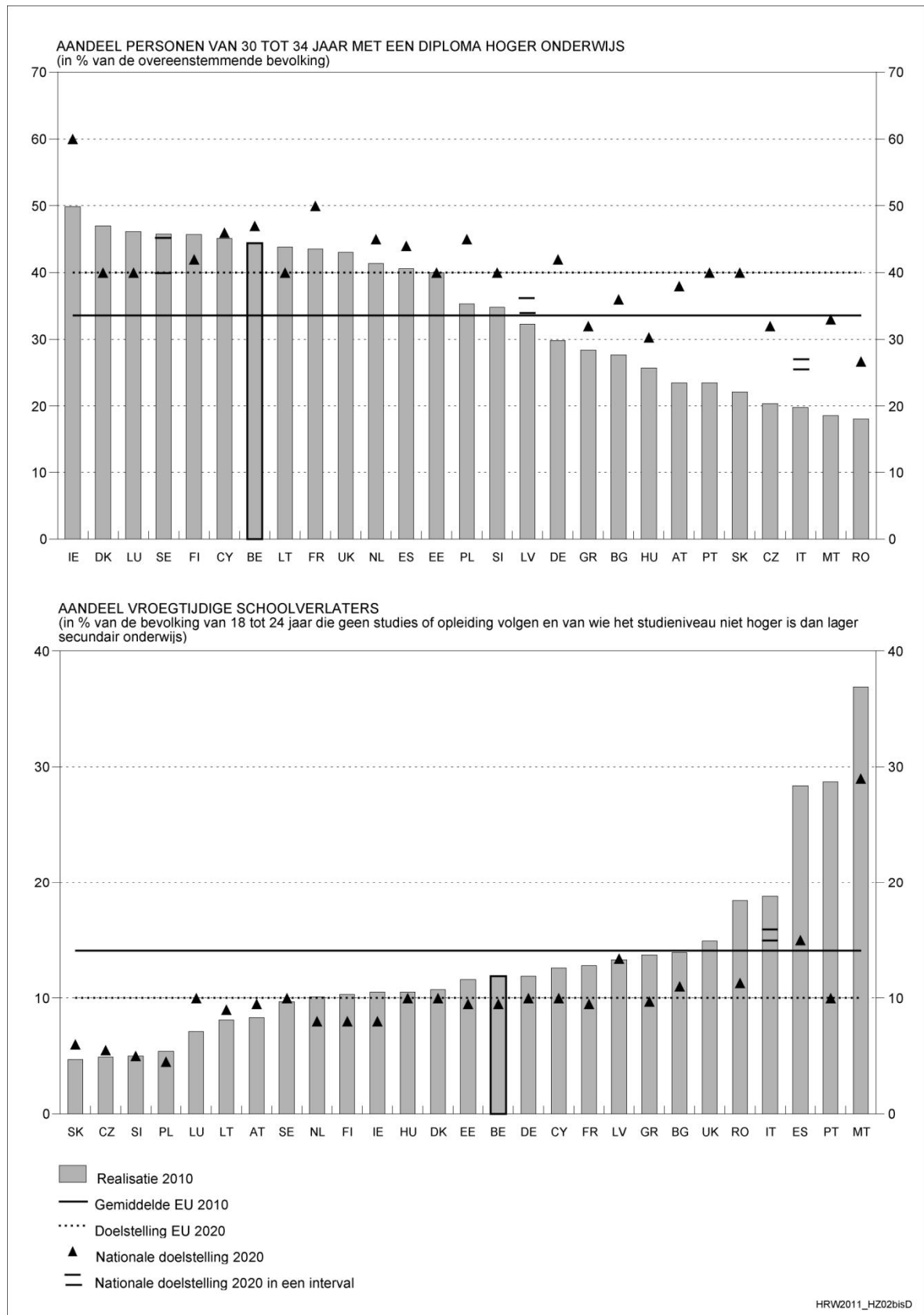
In 2010 liet België al een percentage hooggeschoolden (44,4 %) optekenen dat ruim uitkwam boven het Europese gemiddelde (33,6 %) en hoger lag dan de Europese doelstelling van 40 %. In de rangschikking van de Europese landen bekleedde België de 7de positie. Voorts beliep het aandeel vroegtijdige schoolverlaters in 2010 11,9 %, een percentage dat onder het Europese gemiddelde (14,1 %) lag. De te leveren kwantitatieve inspanning is een daling van het percentage voor België met 2,4 procentpunt tegen 2020 en met 4,1 punt voor de EU in haar geheel, aangezien de algemene doelstelling op ten hoogste 10 % werd vastgelegd.

Rekening houdend met de nagestreefde nationale doelstellingen heeft de Commissie berekend dat het aandeel van de jongeren die vroegtijdig de school verlaten, in 2020 iets boven de 10 % zou liggen. Met de nationale doelstellingen wordt evenmin voldaan aan de Europese verbintenis inzake het aandeel van de hooggeschoolden; het zou niet hoger dan 38 % uitvallen<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> In de berekening door de Commissie wordt het CITE 4-scholingsniveau (niet-tertiaire postsecundaire graad) buiten beschouwing gelaten, terwijl die graad wel begrepen is in de Duitse en de Oostenrijkse doelstelling.

Grafiek 2 - Onderwijsindicatoren in de landen van de EU



Bronnen: EC (structurele indicatoren), Nationale Hervormingsprogramma's voor 2011 van de EU-landen.

Vlaanderen streeft ernaar het aandeel hooggeschoolde jongeren op te trekken van 43,1 % in 2009 tot 47,8 % in 2020 en het aandeel vroegtijdige schoolverlaters tegen 2020 te doen afnemen tot een maximumpeil van 5,2 %, ten opzichte van 8,6 % in 2009. Wat dat laatste betreft, heeft het Gewest verscheidene maatregelen genomen, zoals het "Actieplan tegen spijbelen" en het decreet "Leren en werken", die respectievelijk in 2006 en 2008 werden aangenomen. Een van de doelstellingen van de hervorming van het secundair onderwijs die thans besproken wordt, is de opwaardering van het beroeps- en technisch onderwijs, dat vroegtijdige schooluitval zou moeten helpen tegengaan.

De hefboomen om het aandeel hoogopgeleiden in de bevolking op te voeren omvatten een verdere democratisering van het hoger onderwijs, de toegankelijkheid ervan voor studenten met een gevarieerder profiel (gehandicapten, werkende volwassenen, etnische minderheden, enz.) en een plan voor de hervorming van het hoger onderwijs in de loop van de eerstvolgende twaalf jaar. Dat laatste omvat de integratie van alle masteropleidingen (met uitzondering van de opleidingen in het kunstonderwijs) aan de universiteiten, meer middelen voor het aantrekken van de banden tussen onderwijs en onderzoek, voor het creëren van functies van hoogleraar en docent aan de universiteiten en voor bacheloropleidingen in de hogescholen, de grotere mobiliteit van de leraren en studenten en de instelling van een geïntegreerde hoger onderwijsruimte<sup>15</sup> in Vlaanderen.

Andere transversale maatregelen zorgen voor een verbetering van de kwaliteit van de onderwijsstelsels en beogen onder meer het verwerven van essentiële sleutelcompetenties in een kenniseconomie, de vrijwaring van de aantrekkingskracht van het beroep van leerkracht, het geven van prikkels tot levenslang leren en de mogelijkheden van flexibele leertrajecten.

De Waalse regering en de Franse Gemeenschap willen kwaliteitsopleiding aanbieden die voor iedereen toegankelijk is. Een van de prioriteiten in dat verband is de hervorming van het kwalificatieonderwijs teneinde het aantrekkelijker en efficiënter te maken, met name door het terugdringen van het aantal vroegtijdige schoolverlaters. De "Certification par unités de formation (CPU)" die het opzetten van de programma's in modules voorziet, zal geleidelijk worden ingevoerd. Zulks vervangt onder andere het zittenblijven door een onmiddellijke en gestage begeleiding. De andere terreinen zijn de oprichting van de centra voor geavanceerde technologie, de ontwikkeling van het alternerend onderwijs en de bevordering van de technische beroepen en opleidingen.

De verbetering van de synergieën tussen onderwijs- en opleidingsoperatoren wordt benadrukt. De instelling van de "Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ)" zal het mogelijk maken de relaties tussen het technisch en beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren. De instellingen voor onderwijs, opleiding en erkenning van de competenties zullen immers over gemeenschappelijke opleidingsprofielen beschikken. Het systeem voor de erkenning van de verworven competenties zal uitgebreid worden. In elk "bassin de vie"<sup>16</sup> zullen "synergiepolen" worden gecreëerd om de synergieën tussen de verschillende actoren van het onderwijs, de arbeidsmarkt, de beroepssectoren, enz. te bevorderen. Sommige polen zullen een specifieke sector bestrijken, andere zullen bijzondere domeinen transversaal benaderen.

De prioriteiten voor het hoger onderwijs bestaan erin de toegang tot studies te democratiseren en succes in de hand te werken via maatregelen die de overgang tussen secundair en hoger onderwijs bevorderen en levenslang leren alsook e-learning ondersteunen. De coherentie van het aanbod in de context van het Bolognaproces zal worden vergroot. Het onderwijs voor sociale promotie zal een bijzondere prioriteit krijgen als instrument voor levenslang leren.

---

<sup>15</sup> Gaande van hoger onderwijs van korte duur tot het doctoraat, teneinde de diversiteit aan opleidingen te vergroten en de doorstroming van studenten te verbeteren.

<sup>16</sup> De "bassins de vie" zijn geografische gehelen met dezelfde sociaaleconomische behoeften. Het Plan Marshall 2. vert wil die "bassins de vie" beter bepalen, met name door ze in kaart te brengen.

In het kader van zijn bevoegdheden neemt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maatregelen om het spijbelen te voorkomen en voert het acties in de scholen via het Programma Preventie Schoolverzuim door het financieren van educatieve projecten.

### 2.3. Sociale cohesie

De doelstelling wordt uitgedrukt in termen van vermindering van het aantal mensen die geconfronteerd worden met het risico op armoede of sociale uitsluiting, bepaald op basis van drie indicatoren: (1) relatief armoederisico<sup>17</sup>, (2) ernstige materiële deprivatie<sup>18</sup> en (3) huishoudens met lage werkintensiteit<sup>19</sup>.

Het aandeel van de personen die af te rekenen hebben met minstens een van die drie criteria (zonder dubbel telling) beliep in 2009 20,2 %, wat overeenstemde met 2,1 miljoen personen.

Het aandeel van de personen die af te rekenen hebben met het drievoudig risico is de "harde kern" van de armoede; in 2009 bedroeg het 2,1 % van de bevolking in België, dat is 219.000 mensen. Het grootste risico waarmee de bevolking wordt geconfronteerd is onder de armoedegrens terecht te komen (14,6 %). De arbeidsintensiteit moet voldoende zijn om niet in de armoede of de sociale uitsluiting te belanden: 9,6 % van de bevolking leeft in een huishouden waarin het werkgelegenheidspotentieel onvoldoende benut is. De ernstige materiële deprivatie treft 5,3 % van de bevolking.

De Europese doelstelling is het aantal personen die geconfronteerd worden met het gevaar van armoede en/of sociale uitsluiting tegen 2020 met 20 miljoen te verminderen; België streeft ernaar dat aantal tussen 2008 en 2020 met 380.000 personen te doen dalen. De bevolking die in een situatie van risico op armoede of sociale uitsluiting leeft (dat wil zeggen die beantwoordt aan ten minste een van de hiervoor vermelde criteria) zou in 2020 dan nog 1,8 miljoen mensen bedragen.

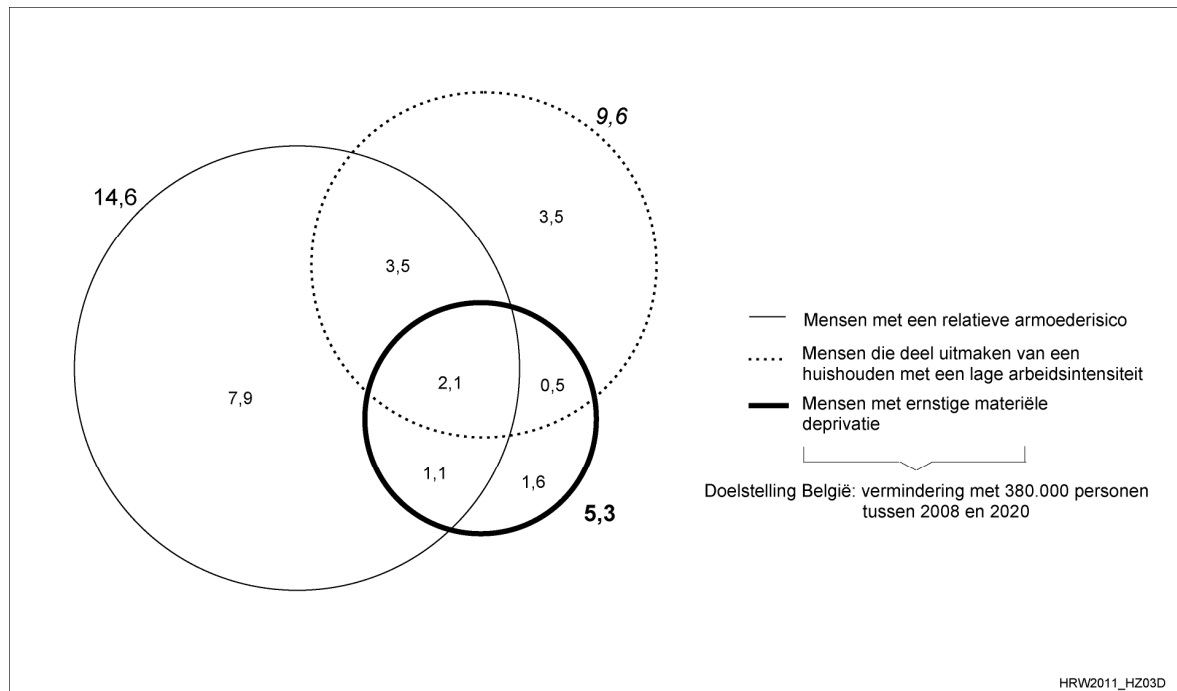
---

<sup>17</sup> Mensen met een risico op armoede zijn mensen die wonen in een huishouden met een equivalent beschikbaar inkomen dat lager is dan de armoedegrens, die bepaald is op 60 % van het nationaal mediaan equivalent beschikbaar inkomen (na sociale overdrachten).

<sup>18</sup> Mensen met ernstige materiële deprivatie leven in omstandigheden die beperkt zijn door een gebrek aan middelen en missen minstens 4 van de hierna volgende 9 elementen. Ze zijn niet in staat: 1) huur of courante rekeningen te betalen, 2) hun huis degelijk te verwarmen, 3) onverwachte uitgaven te doen, 4) om de twee dagen vlees, vis of een equivalent aan proteïnen te gebruiken, 5) een week vakantie per jaar te nemen buiten hun huis, 6) zich een persoonlijke wagen aan te schaffen, 7) een wasmachine, 8) een kleurentelevisie, of 9) een telefoon aan te kopen.

<sup>19</sup> Mensen die leven in gezinnen met een zeer lage arbeidsintensiteit zijn mensen tussen 0 en 59 jaar die in een huishouden wonen waar volwassenen (tussen 18 en 59 jaar oud) het afgelopen jaar gemiddeld gedurende minder dan 20 % van hun totale arbeidspotentieel hebben gewerkt. Studenten worden buiten beschouwing gelaten.

Grafiek 3 - Indicatoren inzake sociale cohesie in België  
(in % van de totale bevolking, inkomens van 2008)



Bron: EC (EU-SILC 2009).

Sinds 2008 heeft de federale regering een plan rond armoedebestrijding dat 59 maatregelen omvat omtrent inkomen, gezondheid, werkgelegenheid, huisvesting, toegang tot energie en overheidsdiensten. Gewestelijke actieplannen ter bestrijding van de armoede werden opgezet in Brussel en Vlaanderen. Het in Wallonië gevoerde beleid inzake sociale inschakeling is universeel maar bijzondere inspanningen worden geleverd voor de personen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn.

## 2.4. O&O en innovatie

België heeft zich tot doel gesteld zijn O&O-intensiteit (bruto binnenlandse uitgaven inzake O&O in het bbp) tegen 2020 te verhogen tot 3 %; dat is eveneens de doelstelling van de EU als geheel. In 2009 bedroeg dat aandeel 1,96 % in België, tegen 2,01 % in de EU.

De Gemeenschappen en Gewesten hebben ruime bevoegdheden ter zake. Vlaanderen legde zijn tegen 2020 te leveren inspanning op hetzelfde niveau als de EU. Het voorziet in een nieuw Innovatiepact, terwijl Wallonië, Brussel en de Franse Gemeenschap een gemeenschappelijke strategie inzake onderzoek beogen. Al deze initiatieven hebben ten doel het economisch weefsel van de gewesten te doen overgaan naar een kennisgebaseerde economie via een geïntegreerde benadering inzake innovatie. Ze beogen eveneens de excellentie van wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en opleiding. De nadruk wordt gelegd op een hogere efficiëntie van het beleid en van de regionale innovatiesystemen door onder andere netwerkvorming tussen actoren.

## 2.5. Energie-klimaat

De doelstelling inzake energie-efficiëntie wordt uitgedrukt ten opzichte van het referentiescenario PRIMES 2007 (door het Federaal Planbureau gehanteerd energiemodel); in 2020 zou het verbruik van primaire energie ten opzichte van die projectie met 18 % moeten dalen, wat een energiebesparing van 9,8 Mtoe vertegenwoordigt waarvan 2 Mtoe toe te schrijven zouden zijn aan de economische en financiële crisis. De andere doelstellingen vloeien voort uit het pakket Energie-Klimaat van de Europese Commissie (2008): de uitstoot van broeikasgassen<sup>20</sup> zouden in België tussen 2005 en 2020 met 15 % moeten afnemen en het aandeel van de hernieuwbare energiebronnen in procenten van het bruto eindverbruik van energie zou binnen tien jaar 13 % moeten bedragen.

Een bepaald aantal prioriteiten wordt vastgelegd op federaal niveau (bijvoorbeeld het toezicht op de normen voor energieverbruikende producten, de aanpassing van de belastingverminderingen voor investeringen in energie-efficiëntie, enz.), maar de Gewesten beschikken over klimaatbeleidsplannen en actieplannen inzake energie-efficiëntie. Behalve het behoud van het leefmilieu, beogen de diverse vooropgestelde maatregelen ook de milieubescherming om te buigen in een bron van economische kansen en banencreatie.

## 3. DE AANBEVELINGEN VAN DE EUROPESE COMMISSIE

In overeenstemming met de kalender van het Europese semester heeft de Europese Commissie op 7 juni 2011 aanbevelingen gedaan voor elk van de 27 lidstaten van de EU en voor het eurogebied als geheel. De nationale hervormingsprogramma's en de stabiliteits- en convergentieprogramma werden gezamenlijk geanalyseerd en deze aanbevelingen hebben betrekking op de beide programma's. Het betreft een voorlopige versie die nog zou kunnen worden aangepast voordat de Europese Raad de aanbevelingen officieel goedkeurt aan het einde van het semester.

Voor België zijn de aanbevelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt voornamelijk gericht op de loonvorming en de arbeidsdeelname, onder andere bij de ouderen.

De Commissie merkt op dat de Belgische lonen de afgelopen jaren sneller zijn gestegen dan in de drie buurlanden, terwijl de productiviteit er trager is gegroeid. Ze roept op tot een hervorming van het stelsel van de loononderhandelingen en de loonindexering in overleg met de sociale partners, "teneinde ervoor te zorgen dat de loonstijging beter aansluit bij de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit en het concurrentievermogen".

De belemmeringen voor het (opnieuw) vinden van een baan worden opgesomd. Het betreft de onbeperkte duur van de werkloosheidsuitkeringen; het hoge peil van de effectieve marginale belastingtarieven en een grote belastingwig (vooral voor laagbetaalde werknemers); de combinatie van de aanzienlijke belastingheffing en de vermindering of het verlies van bepaalde sociale uitkeringen wanneer werk wordt gevonden. De Europese Commissie stelt voor de arbeidsmarktparticipatie te verhogen door in te zetten op deze hefboomen. Enerzijds is het zaak de lasten op laagbetaalde arbeid te verlagen op budgettair neutrale wijze. De fiscale druk dient te worden verschoven van arbeid naar consumptie of moet meer op milieubescherming worden toegespitst. Anderzijds krijgt België de raad een systeem in te voeren waarin de werkloosheidsuitkeringen geleidelijk afnemen naarmate de periode van werkloosheid langer duurt. Bovendien zou het activeringsbeleid doeltreffender worden door de maatregelen meer te richten op ouderen en de meest kwetsbare groepen (zoals allochtonen).

---

<sup>20</sup> In de sectoren die niet onder het Europees systeem voor de verhandeling van emissierechten vallen.

Ten slotte, om het land voor te bereiden op de uitdaging van de vergrijzing en met name op het effect ervan op de overheidsfinanciën, beveelt de Commissie aan een strategie uit te stippelen die erop gericht is de leeftijdsgelateerde uitgaven te matigen, door vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt af te remmen en de wettelijke pensioenleeftijd te koppelen aan de levensverwachting.



Monitoringindicatoren van de arbeidsmarkt  
(in %)

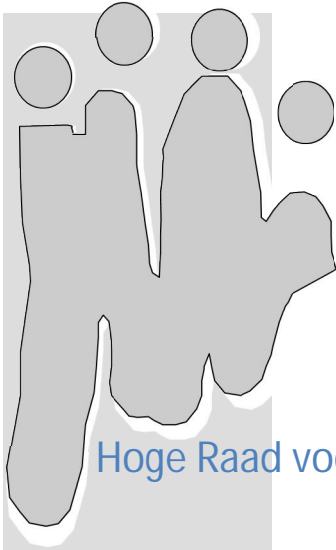
	België 2009	België 2020
Aandeel van de loonmassa van de ondernemingen uit de private sector dat besteed wordt aan de opleiding van werknemers	1,59	1,9
Deelname van de werknemers aan de opleiding binnen een referentieperiode van 4 weken (25-64 jaar)	6,8	15,0
Gemiddelde loopbaanduur <sup>21</sup>	28,6 jaar	32 jaar
Loonverschil tussen mannen en vrouwen (verschil tussen bruto-uurlonen van mannen en vrouwen, in % van het gemiddelde loon van mannen)	9,0	5,0
Aandeel van vrouwen die niet of deeltijds werken met als belangrijkste reden een gebrek aan kinderopvang, binnen het totaal aantal vrouwen die niet of deeltijds werken (15-64 jaar)	44,7	Minder dan 33,0
Participatiegraad aan een actief arbeidsmarktbeleid voor jonge werklozen van jonger dan 25 jaar	72,9	100,0
Begeleide activering van jongeren vóór de 4de maand werkloosheid	82,9 <sup>22</sup>	100,0

Bron: Nationaal Hervormingsprogramma België 2011.

<sup>21</sup> Berekend volgens de EMCO-methodologie.

<sup>22</sup> In 2008.





Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

## Gevolgen van bedrijfsherstructureringen voor de werkgelegenheid

Verlag 2011



## INHOUDSTAFEL

Inleiding .....	95
1. Historische context en gegevens inzake herstructureringen.....	97
1.1. <i>Historische context</i> .....	97
1.2. <i>Cijfergegevens inzake herstructureringen</i> .....	102
1.2.1. De gegevens van de Europese Herstructureringsmonitor.....	102
1.2.2. De door de FOD WASO gecentraliseerde gegevens over collectieve ontslagen.....	105
1.2.3. Gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten.....	106
2. Economische theorie en herstructureringen .....	110
2.1. <i>Herstructureringen en werkgelegenheid</i> .....	110
2.1.1. Verband tussen de ontslagvergoedingen (collectief ontslag) en de werkgelegenheid.....	110
2.1.2. De empirische studies.....	113
2.2. <i>Het herstructureringsproces en de betrokken actoren</i> .....	113
2.2.1. Kenmerken van de onderneming en herstructureringsstrategie.....	114
2.2.2. Rol van de sociale partners in het herstructureringsproces.....	115
2.2.3. Multi-period strategy en informatieasymmetrie.....	117
2.3. <i>De responsabilisering van de ondernemingen</i> .....	119
2.3.1. Inwerken op het stimulerend karakter van de financiering van de sociale uitgaven.....	119
2.3.2. De sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen.....	127
2.4. <i>Gezondheid op het werk en ondernemingsherstructureringen</i> .....	128
2.4.1. Gezondheid en herstructureringen.....	128
2.4.2. Vaststellingen op basis van HIREs.....	129
2.4.3. Enquête naar de arbeidsomstandigheden (Eurofound survey 2010) .....	129
2.4.4. De conclusies van het Europees forum betreffende de gevolgen van herstructureringen van het Belgische voorzitterschap 2010.....	130
2.4.5. Sociaal verantwoorde herstructurering: inachtneming van aan de gezondheid gerelateerde risico's .....	131
3. De regelgeving inzake herstructureringen.....	132
3.1. <i>Het Europese wetgevende kader</i> .....	132
3.2. <i>De Belgische regelgeving</i> .....	133
3.2.1. Diverse vormen van herstructurering.....	133
3.2.2. De tewerkstellingscel .....	135
3.2.3. Financiële aspecten.....	137
3.2.4. Afwijkende regeling inzake brugpensioen.....	137
3.3. <i>De regelgeving in andere landen</i> .....	138
3.3.1. De procedure.....	138
3.3.2. Het anticiperen van herstructureringen.....	138
3.3.3. Het vermijden van ontslagen.....	139
3.3.4. Voorzieningen voor ontslagen werknemers.....	140
3.4. <i>De arbeidsbeschermingsindicatoren van de OESO</i> .....	142

4.	Het werkgelegenheidsbeleid en de herstructureringen.....	146
4.1.	<i>Outplacementbeleid voor ontslagen werknemers</i> .....	146
4.2.	<i>Beleid inzake begeleiding van werkzoekenden</i> .....	148
4.3.	<i>De vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt</i> .....	149
4.3.1.	De verschillende stelsels van vervroegde uittreding in België.....	149
4.3.2.	Eindeloopbaan en herstructurering in een Europees perspectief .....	157
5.	De praktijk .....	164
5.1.	<i>Geaggregeerde statistieken van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling betreffende het herstructureringsproces</i> .....	164
5.1.1.	Periode tussen de beslissing van de onderneming en het opzetten van de tewerkstellingscel ...	164
5.1.2.	De tewerkstellingscellen .....	164
5.1.3.	De resultaten van de tewerkstellingscellen.....	164
5.2.	<i>Analyses van herstructureringen in België</i> .....	168
5.2.1.	Types van en redenen voor herstructurering.....	168
5.2.2.	De tewerkstellingscellen in het beheer van de herstructurering.....	169
5.2.3.	Resultaten van de tewerkstellingscellen .....	170
5.2.4.	Het effect van brugpensioenen .....	171
5.2.5.	De aangeboden opleidingen tijdens de begeleiding .....	171
5.2.6.	De rol van outplacement.....	172
5.2.7.	Samenwerking tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling.....	173
5.2.8.	Analyse van de collectieve arbeidsovereenkomsten m.b.t. deze herstructureringen .....	173
Bijlagen	.....	182
Bibliografie	.....	188

## INLEIDING

Het door de Raad gekozen hoofdthema gaat nader in op de gevolgen van herstructureringen voor de werkgelegenheid. Die keuze lag des te meer voor de hand omdat de economie zopas de grootste naoorlogse recessie heeft doorgemaakt. De ervaring van de voorgaande crisisperiodes heeft voldoende aangetoond hoe ze de terugval van onvoldoende concurrerende activiteiten of van financieel ongezonde ondernemingen konden versnellen, met soms onomkeerbare gevolgen voor de werkgelegenheid, aangezien over het algemeen oudere werknemers definitief van de arbeidsmarkt verdwenen in het kader van een zogenoemde sociale aanpak van de herstructureringen. Het was van belang na te gaan in welke mate dezelfde patronen zich al dan niet hadden herhaald, gelet op de structurele en institutionele wijzingen die de arbeidsmarkt sindsdien te zien had gegeven.

Tijdens de recente economische en financiële crisis heeft de Belgische arbeidsmarkt met name blijk gegeven van een buitengewone veerkracht. Anders dan tijdens voorgaande periodes van economische crisis, bleef de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers - die systematisch tot de voornaamste slachtoffers van herstructureringen behoorden - echter toenemen, ook al daalde de totale werkgelegenheidsgraad licht. Zoals bleek uit de in het eerste deel van het verslag toegelichte meest recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, kan dat resultaat niet worden toegeschreven aan een enkele factor, maar het is duidelijk dat de hervormingen die de afgelopen jaren werden doorgevoerd om ouderen aan te moedigen aan het werk te blijven daartoe hebben bijgedragen.

Er dient nog te worden opgemerkt dat een herstructurering een "normaal" verschijnsel is in het leven van een onderneming, die voortdurend moet inspelen op het verloop van haar markten, van de concurrentie en van de technologieën; periodes van economische crisis versnellen of versterken doorgaans herstructureringen. Elke herstructurering leidt niet noodzakelijkerwijs tot de vermindering of de stopzetting van de activiteit. Deze studie spitst zich evenwel toe op de herstructureringen die een aanpassing van het personeelsbestand met zich brengen, met name via een procedure van collectief ontslag.

Dit thematisch deel van het verslag heeft een vijfdelige structuur.

In het eerste hoofdstuk wordt het recent verloop van de bedrijvigheid en de werkgelegenheid bekeken vanuit historisch perspectief en wordt de invloed ervan op de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt toegelicht. De gegevens van de Europese Herstructureringsmonitor en de Belgische administratieve gegevens afkomstig van de procedure tot kennisgeving van collectief ontslag worden gebruikt om inzicht te verschaffen in de realiteit van de herstructureringen van ondernemingen tijdens de periode van de grote recessie. Ook de enquête naar de arbeidskrachten wordt aangewend.

In het tweede hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de economische literatuur betreffende herstructureringen. De uiteenlopende effecten van individueel of collectief ontslag worden toegelicht. Er wordt aangetoond dat de keuze van de wijze van herstructurering deels bepaald wordt door de kenmerken van de werkgever en van de concurrentiële omgeving waarin hij werkzaam is en dat de herstructureringsstrategieën met name worden bepaald door de noodzaak voor de onderneming om haar activiteit met het resterende personeel te blijven voortzetten en door problemen van informatieasymmetrie. Vervolgens wordt een opsomming gegeven van de recente studies over de responsabilisering van de werkgevers bij ontslag, door middel van de differentiatie van de werkgeversbijdragen. Ten slotte komt in dit theoretisch hoofdstuk het begrip sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen aan de orde, evenals de noodzaak bij herstructureringen de gezondheidsaspecten in aanmerking te nemen.

Het derde hoofdstuk biedt een overzicht van de Europese en Belgische regelgeving inzake herstructureringen. Er worden een aantal buitenlandse ervaringen aangestipt die als goede praktijken kunnen worden beschouwd.

Het vierde hoofdstuk behandelt meer specifiek het gevoerde werkgelegenheidsbeleid om herstructureringen te begeleiden. Het beleid inzake outplacement voor ontslagen werknemers, de door de diverse overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling geboden begeleiding en de verschillende wijzen van vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt worden beschreven. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een vergelijking van de eindeloopbaanaanpak in de landen van de EU door middel van een ad-hocbijvoegsel bij de enquête naar de arbeidskrachten, waarvan de resultaten recentelijk werden gepubliceerd.

In het vijfde hoofdstuk worden gegevens verstrekt die het functioneren van de tewerkstellingscellen illustreren op basis van door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling verzamelde geaggregeerde gegevens. Er wordt tevens een samenvatting gegeven van de ervaringen uit zeventien recente reële gevallen van herstructurering en de follow-up ervan door de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling. In dit hoofdstuk komt dus de ervaring van de mensen op het terrein aan bod, waarbij de voordelen en de problemen gerelateerd aan de aanpak van de herstructureringen in ons land worden belicht.

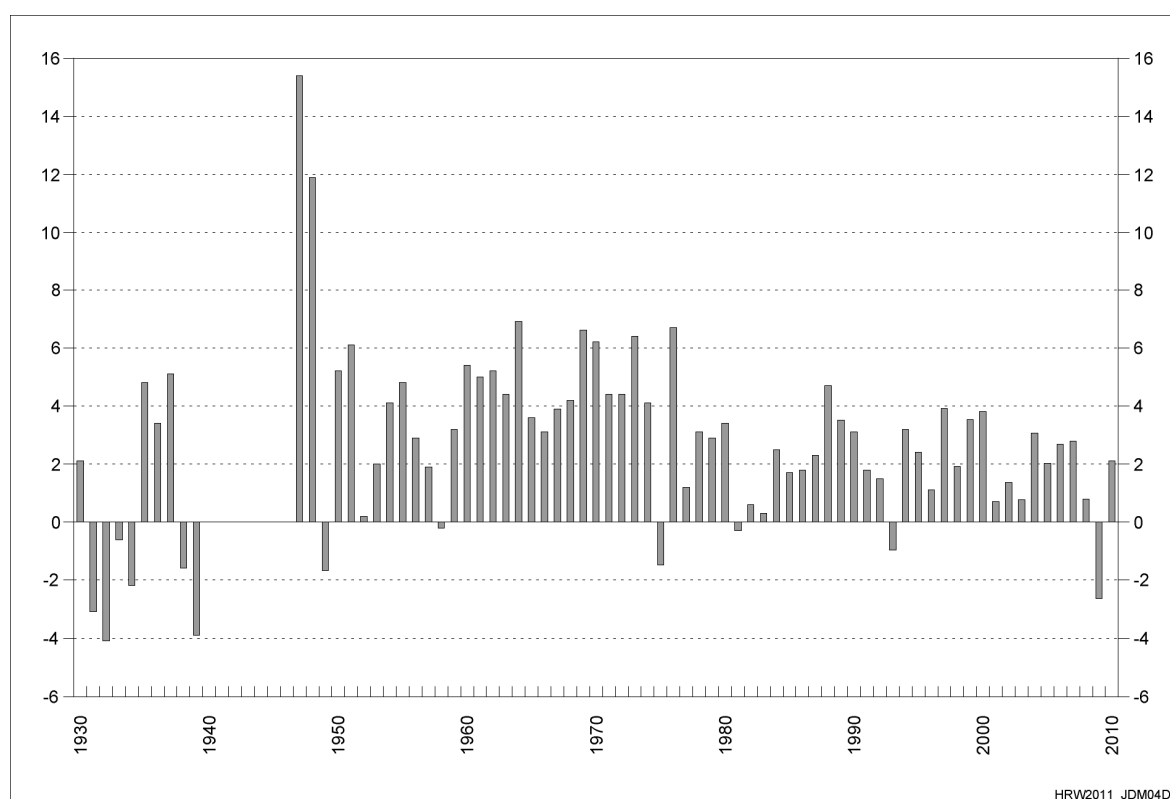


## 1. HISTORISCHE CONTEXT EN GEGEVENS INZAKE HERSTRUCTURERINGEN

### 1.1. Historische context

De financiële en economische crisis die begin 2008 aanving, was de meest ernstige sinds de tweede wereldoorlog. Over het geheel van het jaar 2009 kromp het bbp naar volume gemiddeld immers met 2,7 %, terwijl de economische bedrijvigheid er van de jaren vijftig tot op heden op jaarbasis slechts in vier andere periodes op achteruit was gegaan, namelijk met 0,2 % in 1958, met 1,5 % in 1975, met 0,3 % in 1981 en met 1 % in 1993.

Grafiek 1 - Bbp-groei in België vanuit een historisch perspectief<sup>1</sup>  
(veranderingspercentages naar volume t.o.v. het voorgaande jaar)



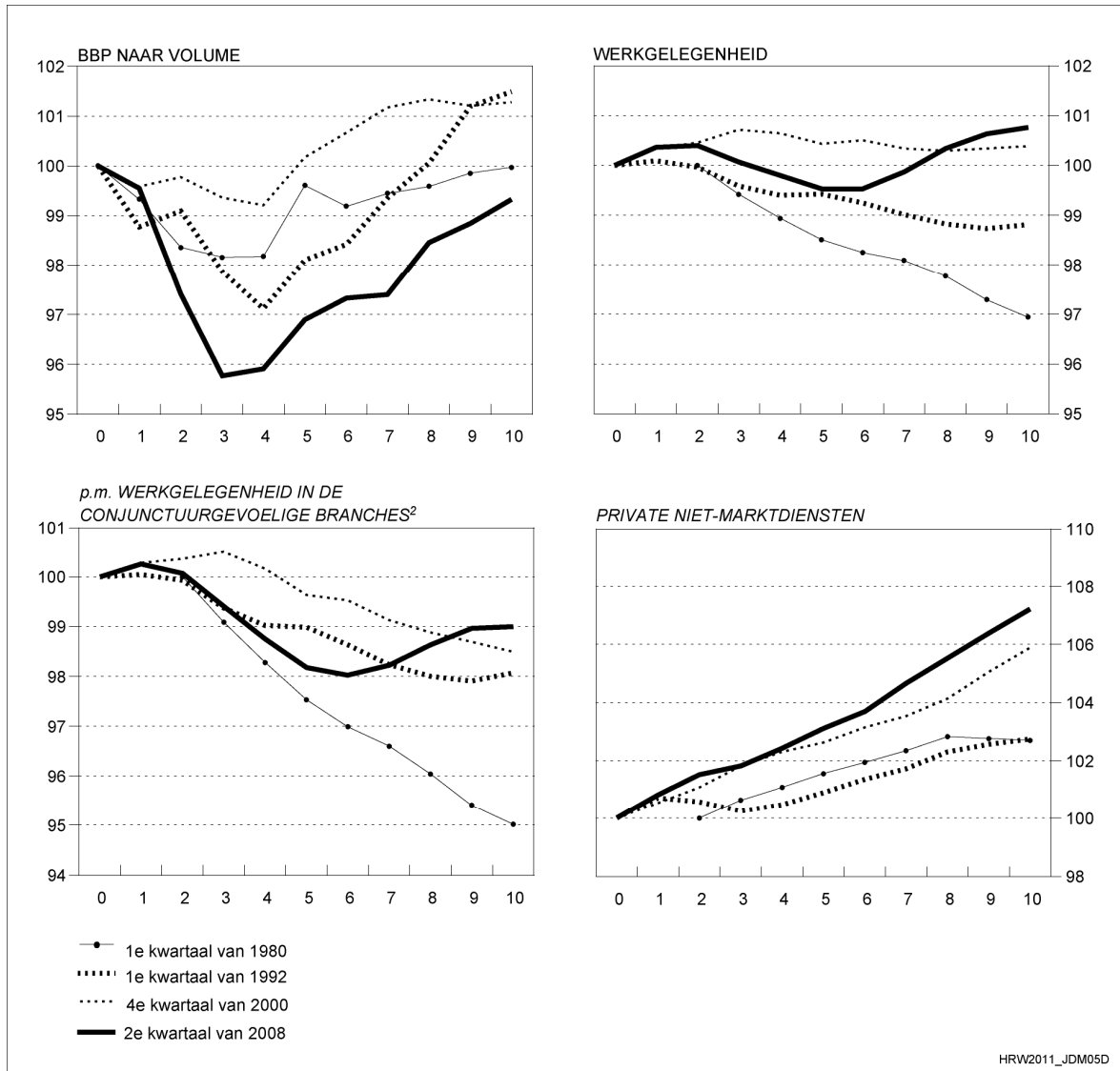
Bronnen: Buyst E.<sup>2</sup>, INR.

<sup>1</sup> Geen gegevens beschikbaar voor de periode 1940-1946. Vanaf 1996 voor kalenderinvloeden gezuiverde gegevens.

<sup>2</sup> Buyst E. (1997), "New estimates for the Belgian economy", *Review of Income and Wealth*, 43, 357-375.

Tijdens de recente recessie viel de economische activiteit gedurende drie kwartalen terug; bij het dieptepunt, in het eerste kwartaal van 2009, lag het bbp ongeveer 4 % lager dan bij het hoogtepunt dat werd opgetekend vóór de crisis, met name in het tweede kwartaal van 2008. Bij de drie voorgaande crisisperiodes sinds het begin van de jaren tachtig bleef de bbp-terugval beperkt tot 1 à 3 %.

Grafiek 2 - Activiteit en werkgelegenheid in België sinds de jaren tachtig (indexcijfers, hoogtepunten<sup>1</sup> van het bbp = 100)



Bron: INR.

<sup>1</sup> Kwartaalgegevens inzake de werkgelegenheid zijn slechts voorhanden vanaf het derde kwartaal van 1980. Derhalve werd het werkgelegenheidsverloop tijdens de crisis van het begin van de jaren tachtig weergegeven door dat kwartaal gelijk te stellen aan 100.

<sup>2</sup> Namelijk de branches Landbouw, Industrie, Bouwnijverheid en Marktdiensten.

In weerwil van de sterke activiteitsverzwakking bleef de impact van de meest recente crisis op de werkgelegenheid relatief gering. Vanaf begin 2009 viel het aantal arbeidsplaatsen dan wel enigszins terug, maar de afname bleef beperkt tot drie kwartalen en maximaal lag de werkgelegenheid een half procent onder het peil van vóór de crisis. Daarmee bleef de weerslag van de crisis heel wat geringer dan bij de recessieperiodes die aanvingen in 1992 en, vooral, 1980. Bovendien kwam het werkgelegenheidsverloop acht kwartalen na het begin van de crisis al opnieuw uit boven dat van de eerder matige crisisperiode die eind 2000 aanving.

Deze gunstige arbeidsmarktontwikkeling in een periode van zware economische crisis kan deels worden toegeschreven aan het aanhoudende toename van het aantal banen in de bedrijfstak van de private niet-marktdiensten, zoals de gezondheidszorg, die sterk door de overheid gesubsidieerd wordt: in 2009 en 2010 steeg het aantal arbeidsplaatsen er met telkens 2 à 3 %, waarmee de duidelijke opwaartse trend van de jongste decennia, ondanks de crisis, werd voortgezet. De werkgelegenheidstoename in deze bedrijfstak lag hiermee ook duidelijk hoger dan tijdens de voorgaande crisisperiodes. In 2010 vertegenwoordigde die branche aldus 17 % van de totale werkgelegenheid, tegenover zowat 10 % in het begin van de jaren tachtig. Het groeiende aandeel van deze minder conjunctuurgevoelige branche heeft dan ook tot gevolg dat de totale werkgelegenheid minder te lijden heeft onder de schokken van een economische crisis.

Maar ook in de marktsector bleef de werkgelegenheidsterugval, in vergelijking met de voorgaande crisisperiodes en gegeven de sterke activiteitsvertraging, beperkt. Dit heeft te maken met het feit dat de ondernemingen in ruime mate gebruik hebben gemaakt van de diverse maatregelen tot arbeidsduurvermindering om ontslagen te vermijden. Het gaat dan vooral om het sinds lang bestaande stelsel van tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor arbeiders; de door de overheid begin 2009 ingevoerde anti-crisismaatregelen werden minder vaak aangewend (cf. infra).

Toch volstaan deze maatregelen op zich niet om het recente werkgelegenheidsverloop te verklaren, en andere factoren lijken de bedrijven ertoe aan te zetten het personeelsbestand niet of slechts in geringere mate dan in het verleden neerwaarts te corrigeren en tot individuele of collectieve ontslagen over te gaan.

De ondernemingen worden immers geconfronteerd met het groeiende probleem van structurele mismatches op de arbeidsmarkt en van knelpuntberoepen die zelfs in een periode van economische crisis blijven bestaan, en dat a fortiori nog veel nijpender is bij een gunstige activiteits- en arbeidsmarktsituatie. Aangezien er, ongeacht de stand van de conjunctuur, een aanhoudende vraag is naar arbeidskrachten met een bepaald profiel, lopen ondernemingen die gekwalificeerde werknemers ontslaan, immers het risico bij de heropleving van de activiteit geen geschikt personeel te vinden, wat hen er - indien hun financiële situatie dit toelaat - toe aanzet hun werknemers in dienst te houden zolang de activiteitsverzwakking tijdelijk lijkt te zijn. Deze labour hoarding wordt sterker naarmate de mismatches op de arbeidsmarkt toenemen. Bovendien worden werkgevers geconfronteerd met de gevolgen van de vergrijzing van de bevolking, waardoor ze minder geneigd zijn oudere, ervaren werknemers te ontslaan bij een als tijdelijk beoordeelde activiteitsvermindering.

Ook de overheid heeft een aantal maatregelen getroffen om de vergrijzing van de bevolking op te vangen. Het overheidsbeleid van het jongste decennium heeft immers een aantal aanzetten gegeven om het oudere deel van de bevolking op arbeidsleeftijd langer aan het werk te houden. In het verleden werd er immers, onder de foutieve veronderstelling van een vast totaal arbeidsvolume, vaak voor gekozen oudere werknemers vroegtijdig aan de kant te schuiven om kansen te geven aan de jongeren. Hiertoe werden diverse systemen uitgewerkt, zoals het conventioneel brugpensioen en het statuut van niet-werkzoekende oudere werkloze, waarvoor arbeidskrachten vaak al vanaf 50 jaar in aanmerking kwamen.

Sinds het einde van de jaren negentig werden echter een aantal hervormingen doorgevoerd. Zo werd sinds 1997 de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen geleidelijk verhoogd van 60 tot 65 jaar, net als voor de mannen reeds het geval was. Van 2002 tot 2004 werd de leeftijd om aanspraak te kunnen maken op het statuut van niet-werkzoekende oudere werkloze van 50 op

58 jaar gebracht<sup>1</sup>. En in het kader van het generatiepact van eind 2005 werd het gebruik van het brugpensioen en gelijkaardige regelingen ("Canada Dry") afgeremd.

Deze hervormingen bleven niet zonder gevolgen. Dit is het duidelijkst in de cijfers inzake het aantal niet-werkzoekende oudere werklozen. In 2002, dit is het jaar waarin de toegangsleeftijd werd opgetrokken, wordt een duidelijke trendbreuk vastgesteld: van maximaal ongeveer 152.000 personen in 2002 viel dat aantal terug tot bijna 90.000 personen in 2010. In verhouding tot de totale bevolking van 50 tot 64 jaar, die over de beschouwde periode aanhoudend is blijven toenemen, is de terugval nog groter: in 2010 betrof het nog 4,2 % van de 50-64-jarigen, dit is een halvering ten opzichte van dat aandeel in 2002.

De beschikbare uitsplitsing volgens leeftijd, per leeftijdsgroepen van 5 jaar, geeft duidelijk de invloed weer van de gewijzigde toegangsleeftijd: aangezien nieuwe werklozen tot 58 jaar niet meer in aanmerking komen voor dit statuut waren er in 2010 nog nauwelijks 50-54-jarige niet-werkzoekende oudere werklozen, en ook bij de 55-59-jarigen is hun aantal sterk gekrompen. Daarentegen zette bij de 60-64-jarigen, dit is dus de leeftijdsgroep die niet geraakt werd door de verstrengde regelgeving, de voorheen vastgestelde, opwaartse tendens zich na 2002 duidelijk voort.

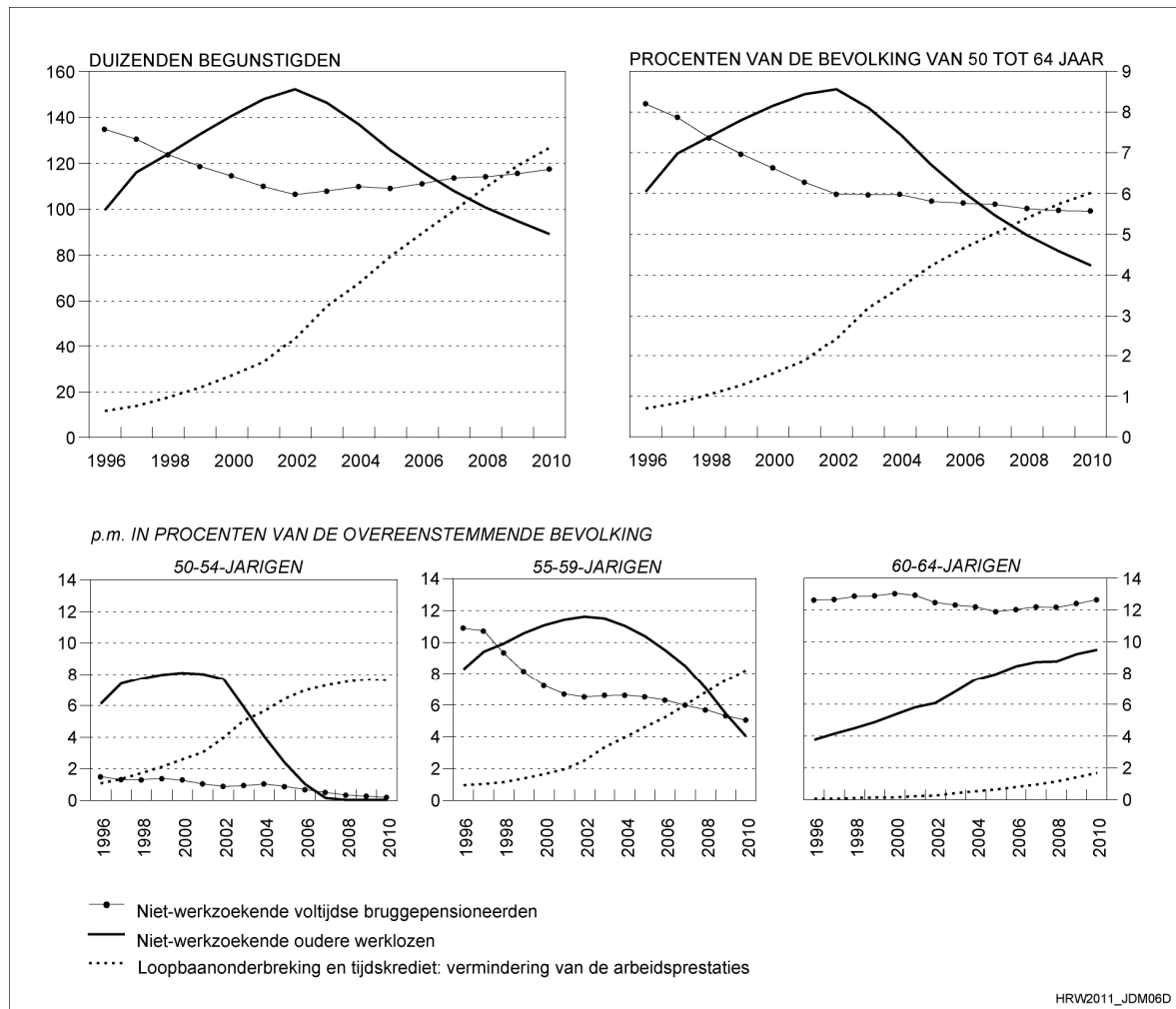
Ook het aandeel van de niet-werkzoekende voltijdse bruggepensioneerden in de bevolking van 50 tot 64 jaar is de jongste jaren, zij het in heel wat minder sterke mate dan bij de oudere werklozen, afgenomen. Dit komt deels doordat nieuwe voltijdse bruggepensioneerden na een collectief ontslag door een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering in principe beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt en dus tijdens die periode als werkzoekende worden ingeschreven<sup>2</sup> (cf. infra): in 2010 ging het in totaal echter nog maar om zowat 3.000 personen. Ter vergelijking, in dat jaar waren er 118.000 voltijdse bruggepensioneerden die vrijgesteld waren van de verplichting werk te zoeken.

---

<sup>1</sup> Deze verandering houdt in dat nieuwe werklozen van 50 tot 58 jaar beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt. De personen die vóór 2002 de vrijstelling vanaf 50 jaar hadden aangevraagd, behielden dat statuut. Hierdoor daalde het aantal niet-werkzoekende oudere werklozen van 50 tot 58 jaar slechts geleidelijk.

<sup>2</sup> Alle werknemers die ingevolge een collectief ontslag na 30 maart 2006 een voltijds brugpensioen genieten, moeten beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt tot de leeftijd van 58 jaar of gedurende een jaar als ze een beroepsverleden van minstens 38 jaar kunnen bewijzen.

Grafiek 3 - Vroegtijdige uittreding van ouderen uit de arbeidsmarkt (50-64-jarigen; jaargemiddelden)



Bronnen: ADSEI, RVA.

Net als bij de oudere werklozen zijn er nog nauwelijks voltijdse bruggepensioneerden van minder dan 55 jaar. Ook bij de 55-59-jarigen loopt hun aantal terug, maar in 2010 vertegenwoordigden ze nog steeds 5 % van de overeenstemmende bevolking, wat - zoals verder zal blijken - aangeeft dat het geen uitzondering is dat er bij herstructureringen gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid de minimale brugpensioenleeftijd te laten verlagen (cf. infra). Het aantal 60-64-jarige bruggepensioneerden, daarentegen, neemt duidelijk toe en in 2010 was het belang van dat stelsel opgelopen tot 12,6 % van de bevolking.

Naast de maatregelen om vroegtijdige arbeidsmarktuitstrooming te bemoeilijken, werden ook een aantal systemen uitgewerkt die oudere arbeidskrachten moeten toelaten langer op de arbeidsmarkt actief te blijven, door naar het einde van de loopbaan het werkritme enigszins terug te schroeven. Dit is o.a. mogelijk door beroep te doen op de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet waarbij de prestaties worden verminderd. Deze systemen hebben geleidelijk aan belang gewonnen: in 1996 maakten zowat 12.000 50-64-jarigen er gebruik van; in 2010 was dat aantal opgelopen tot 127.000 personen uit die leeftijdsgroep, dit is 6 % van de overeenstemmende bevolking.

Deze stelsels zijn vooral populair bij de 50-54- en de 55-59-jarigen, waar in 2010 telkens ongeveer 8 % van de betreffende bevolking er gebruik van maakte om de arbeidsprestaties te reduceren. Bij de 60-64-jarigen, waar zoals vermeld nog steeds ruim beroep kan worden gedaan op de regelingen inzake brugpensioen en het statuut van niet-werkzoekende oudere werkloze, bleef dat aandeel beperkt tot bijna 2 %.

## 1.2. Cijfergegevens inzake herstructureringen

Herstructureringen die gepaard gaan met een collectief ontslag zijn in Europa aan regels onderworpen. In alle landen verloopt een proces van collectief ontslag of sluiting van een productie-eenheid via verplichte stappen: een consultatieprocedure, criteria voor het bepalen van de opzegtermijnen of ontslagvergoedingen en vaak is er bemiddeling door de overheidsdienst die bevoegd is voor werkgelegenheid. Deze gemeenschappelijke minimumbenadering, die in 1975 in een Europese richtlijn werd gegoten (en in 1992 door een nieuwe richtlijn werd herzien) kan evenwel door elke staat vrij worden ingevuld, onder meer volgens de tradities inzake arbeidsrecht. In de praktijk bestaan derhalve verschillen wat betreft de termijn voor de kennisgeving aan de werknemers, het aantal ontslagen om te kunnen spreken van een collectief ontslag, enz. Dit vermindert de vergelijkbaarheid van de door de ondernemingen meegedeelde administratieve gegevens, wanneer deze gegevens worden verzameld, wat overigens tot voor kort niet altijd het geval is geweest.

In tegenstelling tot in de Verenigde Staten<sup>3</sup>, bestaan in Europa ook geen geharmoniseerde enquêtes die specifiek betrekking hebben op collectieve ontslagen of bedrijfsherstructureringen in ruime zin. Kortom, momenteel zijn er al met al weinig vergelijkbare gegevens beschikbaar over herstructureringen in de verschillende landen van de Europese Unie.

### 1.2.1. De gegevens van de Europese Herstructureringsmonitor

Tegen deze achtergrond heeft Eurofound in 2003 de Europese Herstructureringsmonitor (European Restructuring Monitor, ERM) opgericht, die tot op heden de enige specifieke statistische bron blijft over bedrijfsherstructureringen in Europa. Deze Monitor meet eveneens de weerslag van de herstructureringen op de werkgelegenheid in de 27 lidstaten van de EU.

De ERM beoordeelt de omvang van de herstructureringsmaatregelen aan de hand van informatie en aankondigingen in de kranten en de ondernemerspers in alle lidstaten. Voor elk geval in deze statistieken wordt een factsheet opgesteld. ERM beschikt niet over gegevens over de creatie en de vernietiging van arbeidsplaatsen in Europa en kan daar bijgevolg ook geen volledige en gedetailleerde informatie over verschaffen. Wel bestudeert het grootschalige herstructureringsprocessen die worden aangekondigd. De door de ERM verzamelde gegevens zijn verre van volledig, aangezien een groot gedeelte van de herstructureringen betrekking heeft op kleine ondernemingen en de som van deze bewegingen zeer omvangrijk is (zie Heuse en Saks (2009) over de dynamiek van de gesalarieerde werkgelegenheid in België en CSE (2008)).

Het idee achter de ERM is evenwel dat de grootschalige processen zeer significant zijn, aangezien ze een aanzienlijke weerslag uitoefenen op een bepaalde bedrijfstak, substantiële problemen stellen voor de sociale cohesie en een efficiënt overheidsoptreden vereisen.

---

<sup>3</sup> Het *Bureau of Labor Statistics* verzamelt gegevens betreffende collectieve ontslagen via het programma "Mass Layoff Statistics" (zie: <http://www.bls.gov/mls/>). De gegevens zijn afkomstig van administratieve bronnen, aangevuld met een enquête bij de werkgevers naar de reden van de ontslagen.

Het werkterrein van de Monitor omvat alle herstructureringsvormen. Zo wordt een onderscheid gemaakt tussen sluitingen of gevaar voor sluitingen (gerechtelijke vereffening, gerechtelijk akkoord, voortzetting van de handelsactiviteit, enz.), herstructureringen als gevolg van fusies, overnames, stopzetting, enz., delokalisaties, uitbesteding van activiteiten (outsourcing) en aangekondigde activiteitsuitbreidingen (business expansion). Deze laatste vorm van herstructurering blijft marginaal wat het aantal aangekondigde ontslagen betreft.

Herstructurering is dus een verschijnsel dat meerdere vormen kan aannemen, afhankelijk van de achtergrond waartegen ze zich afspeelt (land, macro-economische situatie), de kenmerken van de ondernemingen, enz. Ook de oorzaken van herstructureringen lopen sterk uiteen.

Delokalisatie (*offshoring/delocalisation*) betekent het overbrengen van activiteiten naar het buitenland, meestal om te profiteren van de internationale verschillen in de kosten van de productiefactoren. In strikte zin is delokalisatie de verhuizing van een eenheid met de bedoeling de productie ervan opnieuw te importeren of buitenlandse markten te bedienen. In grote ondernemingen of complexe productieprocessen komt dit type van herstructurering vaak tot uiting in een opsplitsing van de waardeketen en de vestiging van een gedeelte ervan in een andere land met vaak lagere lonen.

Uitbesteding (outsourcing) is de overdracht van een gedeelte of het geheel van een functie van een organisatie aan een externe partner. Ze heeft meestal betrekking op als niet-essentieel en niet-strategisch beschouwde activiteiten. Uitbesteding is een strategisch beleidsinstrument voor een onderneming om zichzelf te herstructureren binnen haar eigen activiteitsgebied, door zich opnieuw toe te spitsen op haar kerntaken en -bevoegdheden (*core business*). Uitbesteding kan al dan niet gepaard gaan met delokalisatie.

In de tabel zijn de interne herstructureringen samengevoegd met de categorie "relokalisaties", die de activiteiten omvat die behouden blijven in dezelfde onderneming, maar die werden overgebracht naar een andere productieplaats in hetzelfde land.

Tabel 1 - Verdeling van de vernietigde arbeidsplaatsen in Europa<sup>1</sup> en in België, volgens herstructureringstype<sup>2</sup> (eenheden en % van het geheel, gecumuleerde gegevens over de periode van 1 januari 2009 tot 31 maart 2011)

	Europa <sup>1</sup>				België			
	Vernietigde banen (duizenden)		Herstructureringen		Vernietigde banen (duizenden)		Herstructureringen	
	Aantal	Verdeling	Aantal	Verdeling	Aantal	Verdeling	Aantal	Verdeling
Interne herstructurering	885	75,4	1.788	69,4	19,3	65,9	64	62,7
Faillissement of sluiting	212	18,1	597	23,2	7,8	26,5	26	25,5
Delokalisatie	36	3,1	125	4,9	1,8	6,2	8	7,8
Fusie-overname	18	1,5	40	1,6	0,2	0,8	2	2,0
Outsourcing	1	0,1	9	0,3	0,2	0,5	2	2,0
Overige	20	1,7	16	0,6	0,0	0,0	0	0,0
Totaal	1.173	100,0	2.575	100,0	29,2	100,0	102	100,0

Bron: European monitoring centre on change (EMCC).

<sup>1</sup> Hier EU27 en Noorwegen.

<sup>2</sup> De herstructureringscategorie "uitbreidingsplannen" werd niet in aanmerking genomen.

Op circa 2.600 gevallen van herstructureringsoperaties die in Europa door de Europese Herstructureringsmonitor (EHM) werden geregistreerd over de periode van januari 2009 tot eind maart 2011, die werd gekenmerkt door de economische en financiële crisis, vertegenwoordigden de interne herstructureringsoperaties meer dan 75 % van het totaal van het aangekondigde banenverlies als gevolg van de herstructureringsoperaties, gevolgd door de faillissementen en bedrijfssluitingen (18 %). De delocalisaties hadden slechts betrekking op 5 % van de herstructureringsoperaties en op 3 % van de bedreigde banen in Europa. Voor België namen de interne herstructureringsoperaties 66 % van het aangekondigde banenverlies voor hun rekening, en de faillissementen en bedrijfssluitingen meer dan 26 %, terwijl de delocalisaties verantwoordelijk waren voor 6 % van de bedreigde banen.

Zowel het absolute aantal herstructureringsoperaties (ongerekend de uitbreidingsplannen) als het aandeel van de interne herstructureringsoperaties en faillissementen en bedrijfssluitingen is aanzienlijk toegenomen ten opzichte van de vergelijkingsperiode van januari 2006 tot 31 maart 2008, dat wil zeggen vóór de crisis (cf. tabel 2).

Tabel 2 - Verdeling van de vernietigde arbeidsplaatsen in Europa<sup>1</sup> en in België, volgens herstructureringscategorie<sup>2</sup> (eenheden en % van het geheel, gecumuleerde gegevens over de periode van 1 januari 2006 tot 31 maart 2008)

	Europa <sup>1</sup>				België			
	Vernietigde banen (duizenden)		Herstructureringsoperaties		Vernietigde banen (duizenden)		Herstructureringsoperaties	
	Aantal	Verdeling	Aantal	Verdeling	Aantal	Verdeling	Aantal	Verdeling
Interne herstructureringsoperatie	692	71,3	996	55,2	8	51,9	27	50,9
Faillissement of sluiting	149	15,3	447	24,8	1	9,6	10	18,9
Delocalisatie	68	7,0	216	12,0	4	28,8	9	17,0
Fusie-overname	46	4,8	105	5,8	1	4,6	4	7,5
Outsourcing	10	1,1	25	1,4	1	5,1	2	3,8
Overige	5	0,6	15	0,8	0	0,0	1	1,9
Totaal	971	100,0	1.804	100,0	15	100,0	53	100,0

Bron: EMCC.

<sup>1</sup> Hier EU27 en Noorwegen.

<sup>2</sup> De herstructureringscategorie "uitbreidingsplannen" werd niet in aanmerking genomen.

De opsplitsing naar bedrijfstak toont aan dat de verwerkende nijverheid het meest door herstructureringsoperaties wordt getroffen, met bijna 38 % van de vernietigde banen. Het gaat uiteraard om een zeer grote branche, en een verdere uitsplitsing zou meer uiteenlopend beeld te zien geven<sup>4</sup>. "Vervoer en communicatie" vertegenwoordigt meer dan 15 % van het aangekondigde banenverlies bij herstructureringsoperaties en de financiële dienstverlening bijna 9 %.

Voorts werd ook een aantal - qua banenverlies - aanzienlijke herstructureringsoperaties opgetekend bij de overheid, onder meer bij de strijdkrachten en de administratie van Defensie (België, Finland, Frankrijk, Hongarije, Polen, Verenigd Koninkrijk, Zweden, enz.). Aan deze herstructureringsoperaties in de overheidssector ligt ten dele een andere logica ten grondslag dan aan de bedrijfsherstructureringsoperaties in de private sector.

<sup>4</sup> Over de periode van 2000 tot 2005 waren de herstructureringsoperaties geconcentreerd in de metaalverwerkende nijverheid, de mechanica, motoren, de voedingsnijverheid, leder en textiel, alsook, in mindere mate, in de chemie (Fontagné en Lorenzi, 2005).



Tabel 3 - Verdeling van de banenvernietiging in Europa<sup>1</sup> bij herstructureringen<sup>2</sup>, per bedrijfstak (eenheden en % van het geheel, gecumuleerde gegevens over de periode van 1 januari 2009 tot 31 maart 2011)

	Europa			
	Vernietigde banen		Vernietigde banen	
	Aantal (1.000)	in %	Aantal (1.000)	in %
Landbouw en visserij	5	0,5	12	0,5
Extractieve nijverheid	22	1,9	38	1,5
Water, gas, elektriciteit	10	0,8	27	1,0
Verwerkende nijverheid	440	37,5	1.467	57,0
Bouwnijverheid	24	2,1	69	2,7
Handel	71	6,0	129	5,0
Vervoer en communicatie	180	15,4	260	10,1
Horeca	2	0,2	14	0,5
Financiële dienstverlening	101	8,6	170	6,6
Vastgoed en diensten aan bedrijven	40	3,4	123	4,8
Onderwijs	34	2,9	13	0,5
Overheid	216	18,4	187	7,3
Gezondheid en maatschappelijke	21	1,8	35	1,4
Overige diensten	7	0,6	31	1,2
Totaal	1.173	100,0	2.575	100,0

Bron: EMCC.

<sup>1</sup> Hier EU27 en Noorwegen.

<sup>2</sup> De herstructureringscategorie "uitbreidingsplannen" werd niet in aanmerking genomen.

Ter vergelijking: over dezelfde periode en volgens dezelfde bron, had in België 54 % van het geplande banenverlies betrekking op de verwerkende nijverheid, 10 % op de bedrijfstak vervoer en communicatie, ongeveer 10 % op de financiële dienstverlening en 6 % op de handel.

### 1.2.2. De door de FOD WASO gecentraliseerde gegevens over collectieve ontslagen

Teneinde de statistische kennis over het verschijnsel herstructureringen te verbeteren en te voldoen aan de Europese vereisten ter zake, heeft België een wettelijk mechanisme ingevoerd om de informatie in verband met collectief ontslag door te spelen aan de federale overheid.

De Belgische regelgeving bepaalt thans dat de gegevens met betrekking tot collectieve ontslagen worden gecentraliseerd bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die in kennis moet worden gesteld van, enerzijds, de aankondiging van de intentie van de werkgever tot collectief ontslag waarmee de informatie- en consultatieprocedure formeel begint en, anderzijds, het voornemen tot collectief ontslag zelf, dat deze informatie- en consultatieprocedure afrondt.

De informatie- en consultatieprocedure met de werknemersvertegenwoordigers verloopt in vier fases:

- 1) De werkgever legt aan de werknemersvertegenwoordigers een geschreven document voor waarin hij hen zijn voornemen tot collectief ontslag mededeelt;
- 2) De werkgever vergadert met de werknemersvertegenwoordigers omtrent zijn voornemen om tot collectief ontslag over te gaan;
- 3) De werknemersvertegenwoordigers krijgen de mogelijkheid om vragen te stellen in verband met het voorgenomen collectief ontslag en kunnen argumenten formuleren en tegenvoorstellen doen;
- 4) De werkgever onderzoekt en beantwoordt de vragen, argumenten en tegenvoorstellen.

De bestaande reglementering sluit niet uit dat tijdens deze informatie- en consultatieprocedure wordt gediscuteerd over het sociaal plan.

Dertig dagen na de betekening van het voornemen tot collectief ontslag kan de werkgever de werknemers effectief ontslaan. Deze termijn kan soms worden ingekort en soms verlengd tot maximaal zestig dagen.

In 2010 beliep de duur van de afgesloten informatie- en consultatieprocedures zowat drie maanden. Dit gemiddelde verhult zeer uiteenlopende termijnen en werd uitsluitend berekend aan de hand van de afgesloten procedures.

In 2010 maakten 106 technische bedrijfseenheden hun voornemen bekend om een collectief ontslag door te voeren. Deze ontslagen hadden betrekking op ruim 13.000 werknemers. De meest getroffen bedrijfstakken waren de grootdistributie (4.905 personen) en de metaalverwerkende nijverheid (3.357 personen).

Vorig jaar hebben 98 technische bedrijfseenheden de informatie- en consultatieprocedure afgesloten. Hoewel was aangekondigd dat in deze 98 eenheden meer dan 13.500 werknemers hun baan zouden verliezen, bedroeg het aantal geplande ontslagen aan het eind van de procedure slechts iets meer dan 12.900 personen, of 5 % minder dan vóór het overleg met de sociale partners en de overheidsdiensten voor werk werd aangevat.

Aangezien de centralisatie en de verwerking van deze statistieken van recente datum zijn, is het nog niet mogelijk een vergelijking te maken met voorgaande jaren, wat betreft het aantal aankondigingen of het verschil tussen het aantal aangekondigde en effectieve ontslagen.

### 1.2.3. Gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten

De gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) bevatten evenmin een specifieke vraag over herstructureringen of collectieve ontslagen. Wel kan worden geanalyseerd welke redenen werknemers opgeven waarom ze hun baan hebben verlaten. Personen met een recente beroepservaring die niet aan het werk zijn tijdens de analyseperiode worden hierbij in aanmerking genomen; werknemers die onmiddellijk werk vinden na hun vorige baan worden in deze statistieken buiten beschouwing gelaten.

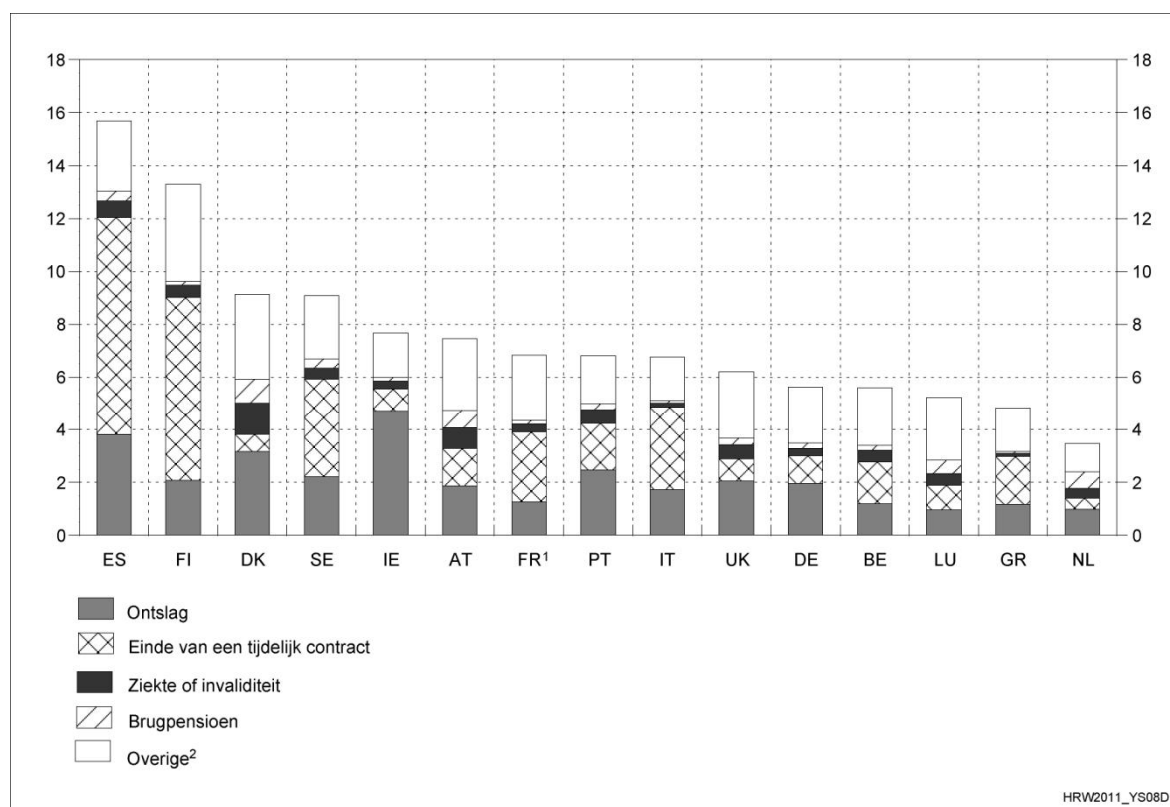
Mogelijke redenen voor het beëindigen van een baan zijn onder meer: ontslag, einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, ziekte of invaliditeit, opleiding en brugpensioen. Het weze duidelijk dat de eerste reden deel moet uitmaken van de meting van het effect van herstructureringen op de werkgelegenheid.

Het beëindigen van een tijdelijk contract lijkt op het eerste gezicht geen verband te houden met herstructureringen, maar de uitsluiting van deze categorie zou een vergelijking tussen de verschillende lidstaten sterk bemoeilijken, aangezien deze overeenkomsten in sommige landen, zoals Spanje, een zeer groot gedeelte van de totale gesalarieerde werkgelegenheid uitmaken. Het gelijkschakelen van de beëindiging van een vast en een tijdelijk contract is evenwel ook niet ideaal, omdat de beroepservaring die met een vaste overeenkomst gepaard gaat doorgaans groter is, net als de investering in specifiek menselijk kapitaal.

Ook de categorie van het brugpensioen is relevant, aangezien dit laatste bij een herstructurering een alternatief kan vormen voor een ontslag. In bepaalde landen van de EU15 vormde de categorie "ziekte en invaliditeit" de facto een mogelijkheid tot vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt.

Uit deze vaststellingen blijkt dat het niet evident is het effect van herstructureringen op de werkgelegenheid te analyseren aan de hand van de enquête naar de arbeidskrachten, wat aantoont dat het nuttig is in de toekomst over een specifieke enquête hieromtrent te beschikken (zie onder meer ERM (2006)<sup>5</sup>).

Grafiek 4 - Verdeling van de redenen voor het beëindigen van een baan bij personen die niet werken in 2009, maar die beschikken over een recente voorafgaande beroepservaring (in % van de bevolking op arbeidsleeftijd)



Bron: EC.

<sup>1</sup> Voor Frankrijk hebben de gegevens betrekking op 2008.

<sup>2</sup> Familiale redenen, kinderopvang, opleiding, pensioenen, enz.

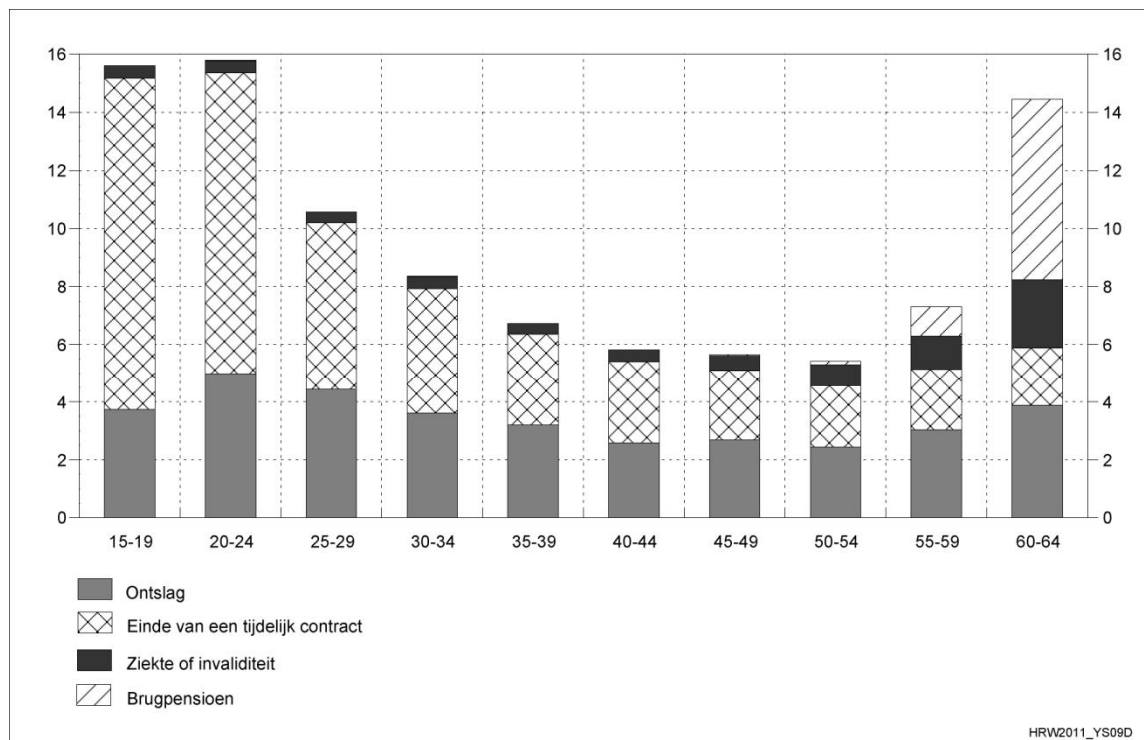
<sup>5</sup> Het jaarverslag 2006 van de ERM gaat in op de verschillende gegevensbronnen inzake herstructureringen op Europees niveau. De hier uitgevoerde analyse aan de hand van de gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten is grotendeels gebaseerd op dit document.

Het geheel van deze gegevens verschaft een zeer brede maatstaf van het negatieve effect van herstructureringen.

In veel landen bestaat de groep van personen die recentelijk hun job hebben verloren en nog geen nieuwe baan hebben gevonden voornamelijk uit mensen die een tijdelijk contract achter de rug hebben. Dit verschijnsel valt te verwachten in landen waar tijdelijke arbeidsovereenkomsten erg frequent zijn, zoals Spanje of Finland. De categorieën brugpensioen en ziekte-invaliditeit zijn duidelijk ondervertegenwoordigd ten opzichte van de andere. Zoals eerder vermeld, verdwijnen de personen in deze laatste groepen evenwel vaak langdurig of zelfs definitief van de arbeidsmarkt, in tegenstelling tot wie een tijdelijk contract beëindigt.

Het risico om te worden ontslagen als gevolg van een herstructurering varieert met de leeftijd. Een zeer ruwe maatstaf van het risico om werkloos te worden en te blijven kan worden berekend door het aantal personen die recentelijk hun job hebben verloren te delen door het aantal mensen die aan het werk zijn in de overeenstemmende leeftijdsgroep.

Grafiek 5 - Verdeling van de redenen voor het beëindigen van een baan bij personen die niet werken in 2009, maar die beschikken over een recente voorafgaande beroepservaring, voor de EU15<sup>1</sup>, per leeftijdsgroep<sup>2</sup>  
(in % van de bevolking die een job uitoefende in 2009, in de overeenstemmende leeftijdsgroep)



Bron: EC.

<sup>1</sup> Met uitzondering van Frankrijk.

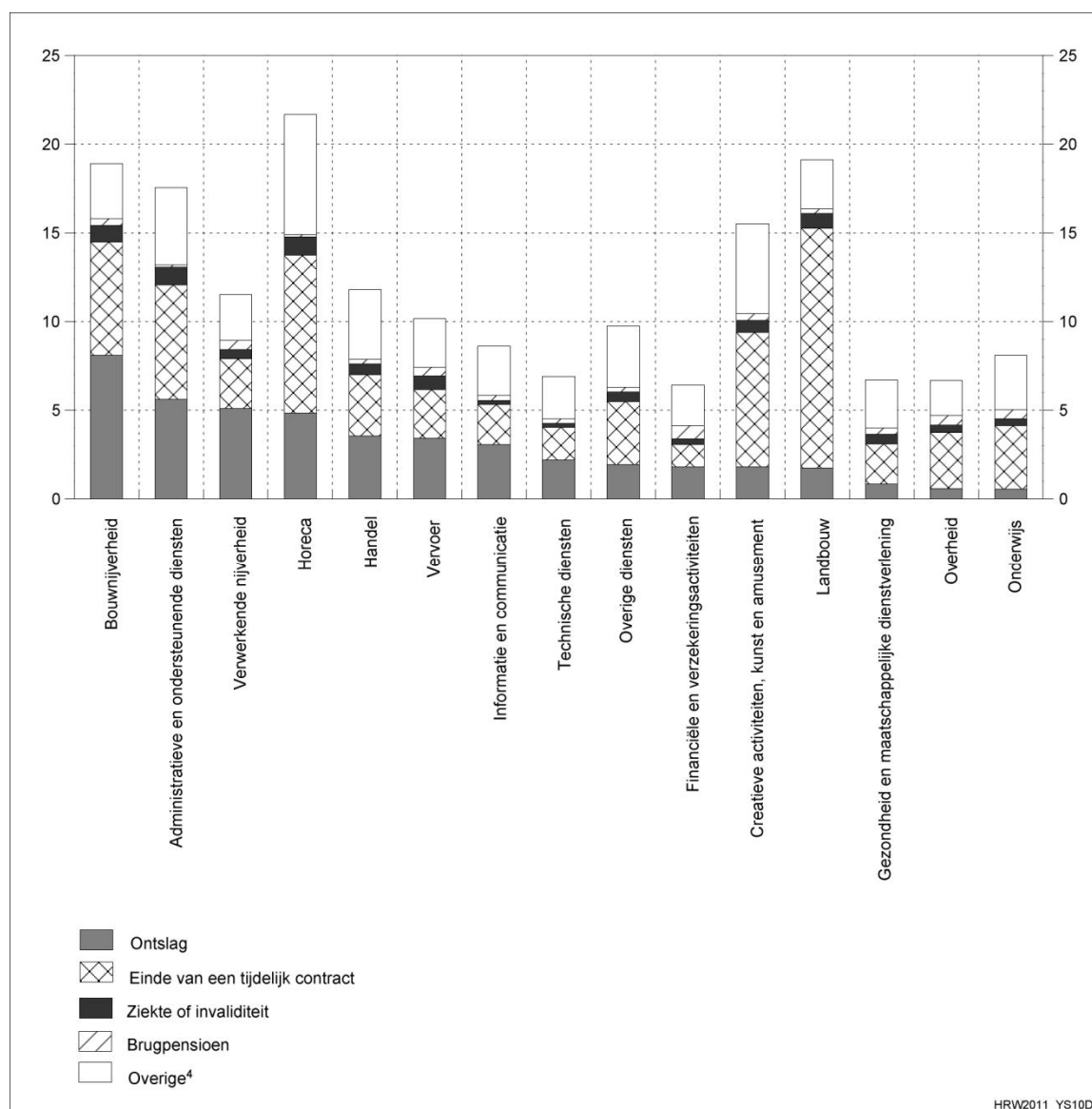
<sup>2</sup> De categorie "Overige" (familiale redenen, kinderopvang, opleiding, pensioen, enz.) wordt hier buiten beschouwing gelate.

De resultaten van de meest recente enquête naar de arbeidskrachten stroken met de voorgaande onderzoeken die wezen op de zeer negatieve effecten van herstructureringen voor oudere werknemers. Dit verschijnsel kan zowel worden verklaard door het risico dat oudere werknemers hun job verliezen alsook door de moeilijkheden die ze hebben om een nieuwe baan te vinden. Het effect van de tweede factor is waarschijnlijk groter. Zowat 4 % van de 60-64-jarigen die voordien

een baan hadden, heeft na zijn ontslag nog niet opnieuw werk gevonden. Op het niveau van de EU15 blijkt eveneens dat brugpensioen en ziekte-invaliditeit aanzienlijk aan belang winnen met de leeftijd.

Grafiek 6 - Verdeling van de redenen voor het beëindigen van een baan bij personen die niet werken in 2009, maar die beschikken over een recente voorafgaande beroepservaring, voor de EU15<sup>1</sup>, per bedrijfstak<sup>2,3</sup>

(in % van de bevolking die een job uitoefende in 2009, in de overeenstemmende leeftijdsgroep)



Bron: EC.

<sup>1</sup> Met uitzondering van Frankrijk.

<sup>2</sup> De gegevens over de bedrijfstakken Extractieve nijverheid, Gas en elektriciteit, Water en afval; Kunsten; Huishoudens en Extraterritoriale organisaties worden niet in aanmerking genomen omdat ze betrekking hebben op een kleiner aantal werknemers.

<sup>3</sup> De bedrijfstakken zijn in dalende volgorde gerangschikt volgens het belang van ontslagen in de redenen voor het beëindigen van een baan.

<sup>4</sup> Familiale redenen, kinderopvang, opleiding, pensioen, enz.

Soortgelijke ramingen kunnen worden opgesteld per bedrijfstak. Werknemers uit de bouwnijverheid en de horeca lopen het grootste risico hun baan te verliezen en werkloos te blijven, gevolgd door een groep met de administratieve en ondersteunende diensten, handel en

de verwerkende nijverheid. Gelet op de omvang van de verwerkende nijverheid, levert deze bedrijfstak een aanzienlijke bijdrage tot het aantal niet-werkende werkzoekenden in Europa. De beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst komt vooral vaak voor in de landbouw (wellicht als gevolg van seizoenarbeid), de horeca, maar eveneens in de bouwnijverheid en de dienstverlening aan bedrijven. Banenverlies als gevolg van ontslagen is veel minder gebruikelijk in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, het onderwijs en bij de overheid.

## 2. ECONOMISCHE THEORIE EN HERSTRUCTURERINGEN

In dit hoofdstuk worden achtereenvolgens de werkgelegenheidsimpact van de kosten die verbonden zijn aan (collectief) ontslag, het herstructureringsproces en de betrokken actoren, de problematiek van de responsabilisering van de ondernemingen en, ten slotte, de met de gezondheid van het personeel verbonden aspecten behandeld.

### 2.1. Herstructureringen en werkgelegenheid

De economische literatuur omtrent herstructureringen bevindt zich op het kruispunt van verscheidene specialisatiegebieden.

Die literatuur wordt gedomineerd door Amerikaanse studies. De wijze van herstructureren in de Verenigde Staten is echter zeer verschillend van die in Europa, want in de Verenigde Staten is er weinig of geen bescherming van de werkgelegenheid. De mogelijkheid waarover de Amerikaanse ondernemingen beschikken om ontslagen aan te wenden om herstructureringen uit te voeren wordt door de werkgevers, in het bijzonder de in de Verenigde Staten gebaseerde multinationale ondernemingen, als een zeer belangrijk concurrentievoordeel gezien (Cappelli, 2005).

In de economie van de arbeidsmarkt is het effect van de ontslagkosten op de werkgelegenheid een belangrijk onderzoeksthema. We geven een overzicht van enkele werken en richten onze aandacht op de specifieke kenmerken van het collectief ontslag.

#### 2.1.1. Verband tussen de ontslagvergoedingen (collectief ontslag) en de werkgelegenheid

De bescherming van de werkgelegenheid in de Europese landen neemt met name de vorm aan van opzegtermijnen en/of vergoedingen, die de ontslagkosten vertegenwoordigen.

Volgens de modellen is het effect van de ontslagkosten op de vraag naar arbeid dubbelzinnig. Enerzijds, ontslaan de ondernemingen minder werknemers in het licht van dezelfde marginale waarde van de arbeid. Anderzijds, nemen ze minder werknemers in dienst, wegens de toename van de verwachte ontslagkosten.

Het effect van de ontslagkosten op de werkgelegenheid wordt evenwel niet alleen bepaald door dat direct gevolg voor de vraag naar arbeid, want de loonvorming kan eveneens worden beïnvloed. Bovendien zijn de gevolgen afhankelijk van de marktomgeving waarin de onderneming actief is en van de aard van de schok die ten grondslag ligt aan het herstructureringsproces. De meeste hier toegelichte modellen refereren aan de theorie van het efficiëntieloon.

### *Gevolgen van de ontslagvergoedingen voor de werkgelegenheid*

Terwijl Lazear (1990) aangetoond heeft dat in een concurrerende omgeving elke verhoging van de ontslagvergoedingen gecompenseerd kan worden door een vermindering van de loonkosten liet Fella (2000) in een model van efficiëntieloon - d.w.z. in een wereld met onvrijwillige werkloosheid als gevolg van de hoge lonen die de werkgever moet betalen om een voldoende inspanning te bereiken - zien dat ontslagvergoedingen een effect sorteren dat bevorderlijk is voor de werkgelegenheid. Dat resultaat komt omdat in zijn model de werknemers die te weinig inspanningen leveren en worden ontslagen geen vergoedingen ontvangen. De hypothese dat de onderneming in staat is de werknemers die niet voldoende inspanningen leveren te onderkennen is echter weinig realistisch.

De predictie van het model van Fella lijkt niet aan de gegevens getoetst te zijn. Empirisch kan niet worden aangetoond dat ontslagvergoedingen een positief effect sorteren op het niveau van de werkgelegenheid; sommige studies zouden veeleer op een negatief effect duiden.

Zoals eerder vermeld, is de mogelijkheid om de werknemers die niet voldoende inspanningen leveren uit te sluiten van het voordeel van het betalen van vergoedingen bij ontslag een omstreden hypothese. Indien zulks mogelijk was, zou dat voor de ondernemingen een stimulus betekenen om elk individueel ontslag toe te schrijven aan een tekort aan inspanningen. In een groot aantal Europese landen stelt enkel het ontslag wegens dringende reden de onderneming in staat te ontkomen aan het betalen van vergoedingen na de beëindiging van een contractuele relatie. Een goede benadering van het huidige stelsel zou kunnen zijn dat alle werknemers, wat ook hun voorafgaande prestaties geweest zijn, recht hebben op ontslagvergoedingen.

### *Ex ante of ex post overeengekomen ontslagvergoedingen*

In het algemeen kunnen de ontslagvergoedingen worden bepaald hetzij voordat hetzij nadat een schok die de ondernemingen tot afdankingen verplicht, heeft plaatsgevonden.

In het eerste geval kan het bedrag van de vergoedingen worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, die de werknemer kan aanvaarden of verwerpen (cf. Pita (1995)). De ontslagvergoedingen kunnen ook bepaald worden in collectieve overeenkomsten, als gevolg van onderhandelingen tussen sociale partners, zoals in de werkzaamheden van Booth (1995) en Pita. Een van de resultaten van die werkzaamheden is dat de werknemers, indien ze tegelijkertijd onderhandelen over het niveau van de lonen en over de bedragen van de ontslagvergoedingen (of over de opzegtermijnen), overeenkomsten met een perfecte verzekering kunnen bereiken. Onder een overeenkomst met een perfecte verzekering wordt hier verstaan een overeenkomst die de werknemer in staat stelt in alle gevallen (werk of werkloosheid) eenzelfde marginaal nut van het inkomen te verkrijgen.

In het tweede geval worden de ontslagvergoedingen bepaald via onderhandelingen na het optreden van een negatieve schok. Die situatie werd gemodelleerd door Malo (2001).

Zijn model beoogt de gevolgen van een van de meest courante aspecten van het arbeidsrecht in West-Europa aan te tonen, namelijk de onderhandelingen tussen de onderneming en de werknemers over de ontslagvergoedingen. Een door Malo voorgestelde uitbreiding is de situatie waarin de onderhandelingen zowel betrekking hebben op het bedrag van de vergoedingen als op het aantal afgedankte personen. Het model van de onderhandelingen tussen de onderneming en de werknemers wordt geformaliseerd als een Nash-onderhandelingsprobleem.

Het voornaamste resultaat van het model van Malo is dat er gevallen kunnen zijn waarin de werknemers bij ex post overeengekomen ontslagen een te grote vergoeding krijgen, in de zin dat ze de verwachte verliezen van de werknemer zouden overschrijden. Dat resultaat is zowel mogelijk in het eenvoudig model, waarin de onderhandelingen enkel betrekking hebben op de

vergoedingen, als in het ruimer model, waarin de onderhandelingen zowel betrekking hebben op het bedrag van de vergoedingen als op het aantal af te danken personeelsleden.

Malo toont bovendien aan dat elke exogene verandering in de stroom van de bezoldigingsverliezen een effect sorteert op het bedrag van de ontslagvergoedingen waarover de beide partijen het eens worden. Zulks illustreert dat de arbeidsmarktinstituties op elkaar inwerken. De evaluatie van een hervorming van een arbeidsmarktinstitutie (bijvoorbeeld de bescherming van de werkgelegenheid, of meer specifiek de procedures inzake collectief ontslag) moet idealiter plaatsvinden in een integrerend kader dat rekening houdt met de gevolgen ervan voor de andere instituties (bijvoorbeeld de weerslag op de werkloosheidsverzekering en de loonvorming).

#### *Individueel ontslag en collectief ontslag*

Terwijl het wellicht niet altijd mogelijk is in het geval van individueel ontslag uit te maken of het ontslag zijn oorsprong vindt in een daling van de activiteit of in een onvoldoende inspanningsniveau, worden de collectieve ontslagen daarentegen perfect geïdentificeerd. Bovendien, afgezien van een gedrag van collectief lijntrekken, kunnen de vergoedingen in het geval van collectief ontslag verschillen van die verkregen door een werknemer die niet voldoende inspanningen heeft geleverd.

Goerke (2002) onderzoekt de stimuli om een ontslagvergoeding in te voeren door een onderscheid te maken tussen individueel en collectief ontslag, en bestudeert de gevolgen van die overdrachten voor de loonvorming, in het kader van een efficiëntieloon-model.

Aangezien de betaling van vergoedingen in het geval van individueel ontslag (hij gebruikt de term *severance pay* in dat geval), als gevolg van een exogene schok of omdat de werknemer een ontoereikend inspanningsniveau heeft vertoond, de werknemer ertoe aanzet om minder inspanningen te leveren, neemt het efficiëntieloon toe. Het hogere loonpeil en de ontslagkosten verminderen de winsten van de onderneming, maar kunnen het rendement van de werknemers die een baan hebben verhogen. Dergelijke overdrachten zouden dus pas worden ingevoerd indien de werknemers een belangrijke onderhandelingsmacht hebben.

Anderzijds ontvangen de werknemers enkel vergoedingen bij collectief ontslag (die hij *redundancy pay* noemt) indien ze niet individueel werden ontslagen. Aangezien die betalingen niet worden verkregen door de werknemers die te weinig inspanningen leverden, verminderen de stimuli om een dergelijk gedrag aan te nemen. Daardoor komt de invoering van vergoedingen bij collectief ontslag hier tot uiting in lagere lonen en doet dit de winsten van de onderneming toenemen. Er zijn ook goede redenen om vergoedingen voor collectief ontslag in te voeren op het niveau van de onderneming. Indien daardoor de werkgelegenheid toeneemt, zal er een positieve externaliteit zijn, omdat de kans om een nieuwe baan te vinden verhoogt. Dat creëert extra prikkels om dergelijke vergoedingen in te voeren op het niveau van de economie. Het model van Goerke toont aan dat de invoering van vergoedingen bij collectief ontslag gunstige gevolgen kan hebben voor de werkgelegenheid en de economie, wat niet het geval is voor vergoedingen als gevolg van individueel ontslag.

Goerke kwalificeerde zijn resultaat evenwel enigszins, want in zijn model zijn de ontslagvergoedingen een forfaitair bedrag. Hij toonde aan dat de gevolgen minder gunstig zijn wanneer de vergoedingen afhankelijk zijn van het loon (Goerke, 2006).



## 2.1.2. De empirische studies

Empirische werken hebben de vooruitzichten voor de ontslagen werknemer om een nieuwe baan te vinden gekwantificeerd. Jammer genoeg hebben de meeste ervan betrekking op Amerikaanse gegevens, enerzijds, en wordt in die werken niet noodzakelijkerwijs een onderscheid gemaakt tussen individuele ontslagen en collectieve ontslagen, anderzijds.

De verliezen voor de ontslagen werknemer vinden hun oorsprong in twee factoren: de bezoldiging die de werknemer ontvangt bij zijn nieuwe werkgever kan geringer zijn dan wat hij voordien verdiende en tevens kan het zoeken naar die nieuwe baan (min of meer) tijd in beslag nemen. De Amerikaanse studies zijn vooral toegespitst op de loonverschillen, terwijl de duur van de werkloosheid in de Europese landen het grootste gedeelte van de kosten zouden vertegenwoordigen.

Die studies hebben evenwel altijd beperkingen: ze hebben vaak enkel betrekking op één land, soms op één enkele onderneming, enz.

In de meeste studies tonen de conclusies aan dat de collectief ontslagen werknemers niet slechter bedeed zijn dan bij individueel ontslag; het tegendeel is veeleer het geval: ze vinden sneller een baan, met een bezoldiging die in de buurt van het voorgaande loon ligt (Margolis, 2006). Die conclusies moeten worden genuanceerd omdat de voor werkgelegenheid bevoegde instanties meer optreden bij een collectief ontslag; bijgevolg toont het relatief succes van de behandeling bij collectief ontslag onrechtstreeks het nut aan van de bij herstructurering bepaalde regelingen (outplacementcellen, enz.). Een bijkomende moeilijkheid is dat de werknemers in een onderneming die een herstructurering ondergaat zich vaak bewust zijn van de slechte situatie waarin hun werkgever zich bevindt en in feite al ruim voor de officiële aankondiging van de herstructurering of de sluiting werk zoeken, wat de vergelijkingen compliceert.

Ondanks de ontwikkeling van gerelateerde gegevensbanken werkgevers-werknemers, kunnen vele vragen omtrent herstructureringsprocedures niet empirisch getoetst worden wegens gegevensproblemen. Onder meer de kwestie van het kwalitatief verschil dat zou bestaan tussen een gedeeltelijk collectief ontslag en de sluiting van een onderneming kon niet worden opgelost: de empirische studies maken het momenteel niet echt mogelijk de hypothese van een grotere stigmatisering van de in het kader van een gedeeltelijk ontslag ontslagen werknemers te ondersteunen.

## 2.2. Het herstructureringsproces en de betrokken actoren

Hoewel het herstructureringsproces formeel wordt opgestart door de werkgever, zijn alle stakeholders van de onderneming erbij betrokken: uiteraard de onderneming zelf, de werknemers, maar eveneens de sociale partners, omdat de sociale dialoog in ons land een rol speelt in dit proces, onder meer als gevolg van de wettelijke verplichtingen in het kader van de wet Renault (zie hoofdstuk 3) en de medewerking van de syndicale organisaties in de tewerkstellingscellen. Meer in het algemeen nemen de sociale partners eveneens deel aan het paritaire beheer van de sectorale fondsen, de overheidsinstellingen voor arbeidsbemiddeling en de sociale zekerheid.

Deze sectie illustreert in de eerste plaats, aan de hand van het artikel van Coucke et al., dat de kenmerken van de werkgever een effect uitoefenen op het herstructureringsproces: de omvang, de kapitaalintensiteit van de productie, het bestaan van schaalvoordelen, de winstgevendheid, enz. spelen een rol in de keuze van mogelijke opties voor een herstructurering. Vervolgens wordt de rol geduid van de sociale partners in België. Tot slot licht de bijdrage van Jeon en Shapiro de

effecten toe van de duur van het herstructureringsproces en van de aanwezigheid van informatie-asymmetrieën tussen de verschillende actoren.

### 2.2.1. Kenmerken van de onderneming en herstructureringsstrategie

Coucke et al. (2007) onderzoeken de determinanten van de door de onderneming aangenomen herstructureringswijze in het licht van een aanhoudende negatieve schok. Aan de hand van Belgische gegevens overwegen ze drie concurrerende herstructureringswijzen: delocalisatie, een collectief ontslag van een significant gedeelte van het personeelsbestand ("downsizing") en, in laatste instantie, het uit de bedrijfstak of zelfs uit de markt stappen.

Op basis van hun model waarin de onderneming beschouwd wordt als een productiefunctie, trekken ze twee conclusies met betrekking tot de determinanten van de herstructureringsstrategie.

De eerste conclusie bepaalt wanneer de onderneming veeleer zal kiezen voor delocalisatie dan voor collectief ontslag. Een dergelijke keuze is des te waarschijnlijker naarmate het productievolume groter is, de kapitaalkosten hoog zijn, het loonverschil tussen België en het land van bestemming belangrijk is, de productie arbeidsintensief is, de voordelen van schaalvergroting belangrijk zijn en de onderneming al productie-ervaring heeft in het buitenland.

Wat betreft de keuze tussen collectief ontslag ("downsizing") en het stopzetten van de activiteit, is de strategie van "downsizing" des te waarschijnlijker naarmate het productievolume groter is, de kapitaalkosten gering zijn, de prijs van de geproduceerde goederen hoog is, de kosten voor het uit de activiteit stappen groot zijn en de schaalvoordelen gering zijn.

Ook de bedrijfstak kan van invloed zijn. Volgens de auteurs hebben de dienstverlenende ondernemingen een grotere nabijheid met hun klanten nodig en is het bijgevolg minder waarschijnlijk dat zij zich zullen verplaatsen dan de ondernemingen uit de verwerkende nijverheid. De verplaatsing van een aantal ondersteunende activiteiten werd evenwel mogelijk dankzij de technologische vooruitgang.

Coucke et al. toetsen vervolgens die voorspellingen aan de hand van een staal van Belgische ondernemingen. De databank werd samengesteld door het Federaal Planbureau en omvat zowat 900 ondernemingen met meer dan 20 werknemers die tussen 1990 en 1999 een of meer herstructurering(en) hebben ondergaan. De gegevens werden aangevuld met het versturen van een vragenlijst aan de drie grote vakverenigingen over de beweegredenen van de herstructureringen.

In dat staal van ondernemingen tekenden de uittreding uit de markt, delocalisatie en "downsizing" voor respectievelijk 10, 21 en 69 % van het bij de herstructureringen opgetekende banenverlies. Volgens de auteurs geven die onvolmaakte gegevens evenwel een goed beeld van het relatief belang van de diverse herstructureringswijzen. Het leeuwendeel van het banenverlies zou dus verband houden met collectieve ontslagen, zonder gelijktijdige overheveling van de productieactiviteiten naar het buitenland. De databank werd aangevuld met een vergelijkingsgroep, samengesteld aan de hand van een staal van 2.000 ondernemingen met minstens 20 werknemers die niet behoren tot de populatie van de ondernemingen die een herstructurering ondergaan. Voor de twee groepen is de specifieke informatie over de onderneming afkomstig van de jaarrekening. Voor de ondernemingen die een herstructurering ondergaan, heeft de informatie uit de jaarrekeningen betrekking op het jaar voorafgaand aan de herstructurering.

Er wordt een multinationaal model geraamd aan de hand waarvan het effect van diverse factoren op de afhankelijke variabele kan worden bestudeerd. Deze kan vier vormen aannemen: geen

herstructurering, herstructurering met delokalisatie, herstructurering met collectief ontslag en herstructurering met exit van de onderneming.

De verkregen resultaten stroken al met al met de prognoses van het theoretisch model. Zo hebben de omvang en de leeftijd van de onderneming een grote invloed op de uittreding: voor de jongste en de kleine ondernemingen worden er veel meer stopzettingen opgetekend dan voor de oudere.

Er is een grotere kans dat grote ondernemingen in het geval van een negatieve schok hun productie verplaatsen of tot collectief ontslag besluiten dan dat ze uit de markt stappen. De ondernemingen die ertoe worden genoopt de bedrijfstak te verlaten zijn gemiddeld de minst rendabele.

Volgens de auteurs zijn de ondernemingen met geringe kapitaalintensiteit in België minder concurrentieel dan de ondernemingen met een sterke kapitaalintensiteit en hebben zij bijgevolg een grotere kans om te worden gedwongen uit de markt te stappen, of, indien mogelijk, hun zeer arbeidsintensieve productie naar het buitenland te verplaatsen.

De ondernemingen die hun activiteiten verplaatsen, genieten gemiddeld een grotere graad van operationele flexibiliteit, dat wil zeggen dat ze hun uitrusting en hun materiële vaste activa gemakkelijk opnieuw kunnen aanwenden op een andere vestigingsplaats. Het behoren tot een multinationale groep heeft ook een positieve invloed op het kiezen voor die modaliteit. Evenzo zijn de voordelen van schaalvergroting ook veel groter voor de ondernemingen die hun activiteiten verplaatsen.

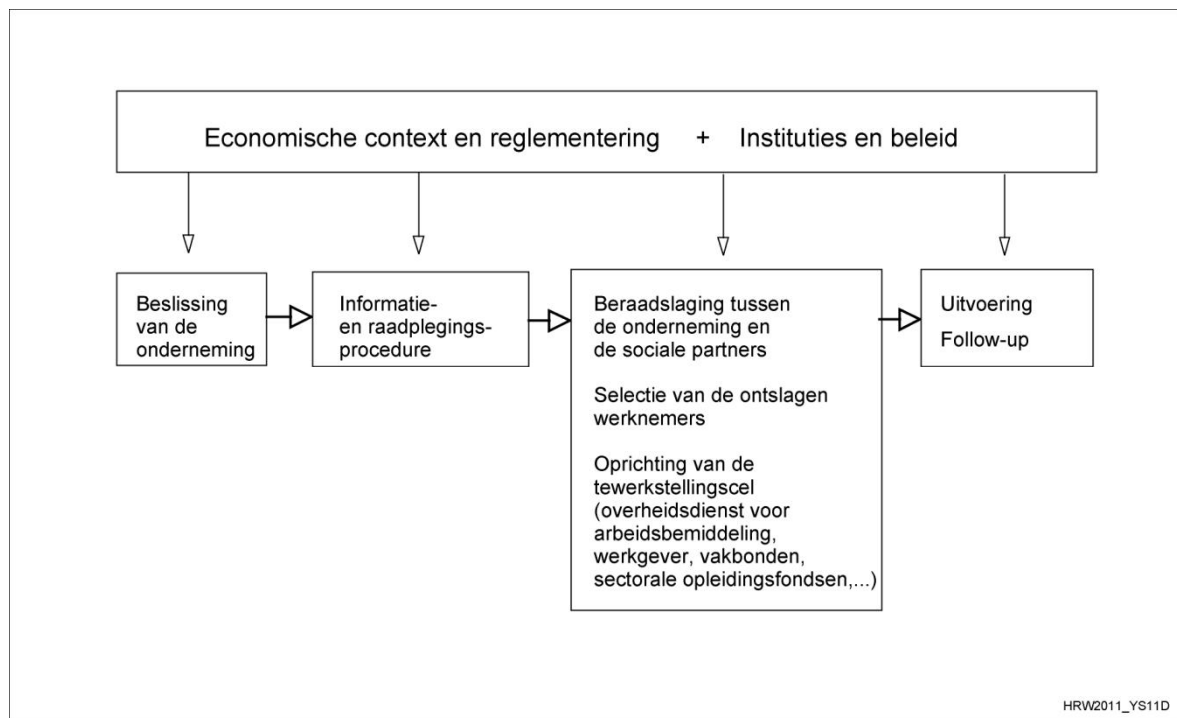
Tegen de verwachtingen in, zijn de ondernemingen uit de verwerkende nijverheid meer geneigd tot herstructureringsoperaties via collectieve ontslagen of het uit de markt stappen, veeleer dan via delokalisaties. Vooral voor de collectieve ontslagen is het verschil tussen die bedrijfstak en de andere uitgesproken.

Productdifferentiatie vermindert de concurrentiedruk in het algemeen. Indien de onderneming een nichestrategie kan ontwikkelen, gaat zulks vaak gepaard met de noodzaak om zich in de nabijheid van de cliënten te bevinden en dat maakt een strategie die louter gebaseerd is op een grotere doelmatigheid in de productie minder aantrekkelijk. Dat wordt bevestigd door de gegevens.

### 2.2.2. Rol van de sociale partners in het herstructureringsproces

De herstructureringsprocessen in België worden vaak ingedeeld bij de "gereguleerde" stelsels, in tegenstelling tot bijvoorbeeld het dominante "marktstelsel" in het Verenigd Koninkrijk of de "onderhandelde" stelsels in Zweden of, in mindere mate, in Duitsland (Gazier, 2008). In de marktstelsels verloopt de aanpassing na een negatieve schok vooral via de loonkosten en blijft de rol van de overheid beperkt. In de gereguleerde stelsels spelen overheidsinstellingen en het arbeidsmarktbeleid een belangrijke rol en zijn de aanpassingskanalen veeleer de werkgelegenheid (in personen) en het arbeidsvolume (gewerkte uren). Het gereguleerde stelsel is meer gecentraliseerd en gericht op een collectieve oplossing, onder meer via de sociale dialoog binnen de onderneming.

Grafiek 7 - Het herstructureringsproces



Bron: Gazier en Bruggeman (2008).

In België zijn de werknemers in ondernemingen met minstens 100 personeelsleden vertegenwoordigd in de ondernemingsraad en/of de vakbondsafvaardiging. Deze organen onderhandelen met de directie over de belangrijke thema's. Bovendien beschikt de ondernemingsraad over informatie- en consultatierechten.

In overeenstemming met de wet Renault over de informatie en raadpleging van de werknemers bij collectief ontslag (13 februari 1998), dient een werkgever die een gedeelte van zijn personeel wil ontslaan om een of meerdere redenen die geen verband houden met de individuele werknemers, een schriftelijk verslag voor te leggen aan de ondernemingsraad (of, als er geen ondernemingsraad is, aan de vakbondsafvaardiging of, als er geen vakbondsafvaardiging is, aan de werknemers) waarin hij zijn intentie tot dit ontslag te kennen geeft. De werkgever moet dan de personeelsvertegenwoordigers de kans geven vragen te stellen en argumenten en tegenvoorstellen te formuleren die hij dient te beantwoorden. Tot slot wordt aangeraden een overeenkomst goed te keuren over de herstructureringsmaatregelen, teneinde collectieve ontslagen te vermijden zonder enige vorm van vergoeding (via arbeidsherverdeling, toepassing van het brugpensioenstelsel, outplacementmaatregelen, premies voor vrijwillig vertrek, enz.) (Pulignano en Wild, 2009).

De diensten voor arbeidsbemiddeling van de betrokken gewesten en gemeenschappen worden op de hoogte gebracht van de collectieve ontslagen en zetten structuren op om de ontslagen werknemers zo snel mogelijk opnieuw aan een baan te helpen. Dat gebeurt vaak in nauwe samenwerking met de vakbondsorganisaties, onder meer in de tewerkstellingscellen.

Meer in het algemeen is de sociale dialoog in overlegorganen zoals de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, maar ook de verschillende niveaus van collectieve onderhandelingen (centraal akkoord, collectieve arbeidsovereenkomsten, ...) een essentiële schakel in de organisatie van de arbeidsmarkt in België. Door de invloed die de sociale partners

uitoefenen op de loonvorming, op het sociaal klimaat in de ondernemingen, de rol die ze spelen bij de controle op opleidingsinspanningen, onder meer via de sectorale opleidingsfondsen en hun actieve deelname aan de beheerscomités van de verschillende instellingen van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid, dragen deze laatste in ruime mate bij aan het goede beheer van de herstructureringen in België.

### 2.2.3. Multi-period strategy en informatieasymmetrie

Het model van Jeon en Shapiro (2007) onderzoekt het proces van collectief ontslag. Het illustreert het belang van verwachtingen bij de beslissingen, met name de noodzaak voor de onderneming om haar activiteit voort te zetten met het personeel dat niet werd ontslagen. De werknemers die ontkomen zijn aan de afdankingen worden in deze literatuur "survivors" genoemd.

Het model is van het efficiëntieloon-type. In dat theoretisch kader betalen de ondernemingen een hoog loon om zeker te zijn dat de werknemers een voldoende inspanningsniveau leveren. Een grotere onzekerheid met betrekking tot het behoud van de werkgelegenheid in de toekomst of betere externe keuzemogelijkheden voor de werknemer verminderen zijn gehechtheid aan de onderneming. In die omstandigheden moet het bedrijf een hoger loon betalen om het gewenste inspanningsniveau te behouden.

Het model omvat twee periodes. Tijdens periode 1 houden de werknemers rekening met de mogelijkheid dat ze tijdens periode 2 nog steeds hun arbeidsplaats innemen. De ondernemingen anticiperen ook op de twee periodes. Er zijn twee soorten ondernemingen ("goed" G en "slecht" S). Alle ondernemingen, ongeacht het type, worden in periode 1 getroffen door een negatieve schok. Anders dan het "goede" bedrijf, wordt het "slechte" zowel in periode 1 als in periode 2 negatief getroffen. Er zijn ook twee types van werknemers: de werknemers met anciënniteit en de nieuw in dienst genomen werknemers. De werknemers met anciënniteit zijn productiever wegens een specifieke component van het menselijk kapitaal om de job uit te oefenen.

Het model beoogt het gedrag te voorspellen dat door de ondernemingen in termen van collectief ontslag wordt aangenomen, wanneer ze in periode 1 af te rekenen krijgen met de ongunstige schok.

Met die structuur is er voor de onderneming een keuze tussen het ontslag van de overvloedige werknemers (gezien de tijdens periode 1 geldende geringere vraag) en de wens om in de onderneming een gevoel van werkzekerheid te behouden. Die keuze ligt ten grondslag aan de verschillende vormen die een collectief ontslag kan aannemen.

De keuzemogelijkheden van de onderneming, die verschillen door het aantal ontslagen personeelsleden en door de timing (eenmalig ontslag, te weten enkel in periode 1, of verscheidene golven van ontslagen) hebben gevolgen in termen van welzijn zowel van de direct betrokken werknemers als van de economie in het algemeen.

Het model illustreert dat de kosten om het behoud van de inzet van de werknemer ten opzichte van de verrichten taak (commitment) te waarborgen varieert volgens het type van onderneming en haar reactie bepaalt. In het licht van een negatieve schok kan de onderneming immers op drie manieren reageren: het massaal ontslag (of the theorie van de "big bang"), opeenvolgende ontslaggolven of geen ontslagen.

De auteurs redeneren eerst in een kader van volmaakte informatie (waarin type G of S van de onderneming door iedereen gekend is), vervolgens in een kader met informatieasymmetrie (waarin enkel de onderneming haar type kent).

### *Bij volmaakte informatie*

In periode 1 is het type van de onderneming (S of G) door iedereen gekend. De negatieve schok in periode 1 verplicht zowel de goede als de slechte bedrijven tijdens die periode werknemers te ontslaan.

In periode 2, daarentegen, zal het goede bedrijf (G) geen werknemers meer moeten ontslaan, terwijl het slechte bedrijf (S) al dan niet nog werknemers zal ontslaan, volgens de in periode 1 genomen beslissing.

Het gedrag van de "goede" onderneming gedurende de twee periodes is intuïtief te begrijpen. Het aantal in periode 1 ontslagen werknemers is geringer dan in een "statisch" model, die namelijk maar een enkele periode omvat, want de onderneming moet hier rekening houden met de opleving van de vraag tijdens periode 2, zodat er meer arbeidskrachten worden aangehouden dan indien die verwachting er niet was.

De bekommernissen omtrent de werkzekerheid verklaren het gedrag van het bedrijf van type S. Tijdens periode 1 houden de werknemers immers rekening met de mogelijkheid dat ze hun baan behouden tijdens periode 2. Aangezien de onderneming rekening moet houden met dat effect van "commitment" van de overblijvende werknemers, ontslaat het bedrijf van type S meer werknemers in periode 1 dan het in een statisch model zou doen. De auteurs tonen aan dat twee soorten evenwicht mogelijk zijn.

Indien de bekommernissen inzake werkzekerheid geen invloed hadden op de door de "survivors" geleverde inspanning, zou een bedrijf S altijd zowel in periode 1 als in periode 2 werknemers ontslaan. Het slechte bedrijf staat dus voor een keuze tussen het feit minder werknemers te ontslaan in periode 1 en het feit ervoor te zorgen zijn overblijvende werknemers werkzekerheid te waarborgen. Die keuze kan resulteren in een oplossing waarin de onderneming de "survivors" een perfecte werkzekerheid biedt door de kiezen voor een massaal ontslag in periode 1 (de afdankingen in periode 2 worden dus uitgesloten en de overblijvende werknemers zijn er zeker van nog steeds aan het werk te zijn in periode 2).

Het model toont aan dat een massaal ontslag des te waarschijnlijker is naarmate de keuzemogelijkheden van de werknemers buiten de onderneming beter zijn (gespannen arbeidsmarkt, on the job search lonend, ...) en de marginale productiviteit van de onderneming gering is (in absolute termen, wegens de technologie of de concurrentiepositie van de onderneming, of in relatieve termen, d.w.z. ten opzichte van de lonen, wanneer de negatieve schok van periode 1 belangrijker is dan de negatieve schok van periode 2).

### *Bij informatieasymmetrie*

Hier is het type van onderneming enkel door de onderneming zelf gekend. Een slecht bedrijf heeft evenwel altijd de stimulans te doen geloven dat het een goed bedrijf is (met andere woorden, er is een probleem van anti-selectie).

Het goede bedrijf zal dan ook een zodanige strategie volgen dat de echte types aan het licht komen. Met andere woorden, de door het goede bedrijf gekozen strategie wordt deels ingegeven door het feit dat die strategie niet kan worden aangenomen door bedrijf S, waardoor de goede onderneming haar gunstig type kan aangeven. Bedrijf S behoudt dezelfde strategie als bij volmaakte informatie.

Indien de onderneming over eigen informatie inzake haar eerstvolgende resultaten (hier samengevat naar type) beschikt, zou ze derhalve kunnen kiezen voor een politiek van geen ontslagen, teneinde te wijzen op haar eigen informatie (gunstige toekomst) en zo het vertrouwen van haar werknemers te versterken.

Bij informatieasymmetrie kan een goede onderneming het gevoel van onzekerheid van de overblijvende werknemers enkel verminderen door meer werknemers aan te houden dan nodig in periode 1. De vermindering van de ontslagen in periode 1 kan in het uiterste geval zo groot zijn dat er dan geen ontslagen vallen, terwijl bij perfecte informatie voor alle ondernemingen in periode 1 ontslagen optimaal zijn in het licht van de negatieve schok. Een loonsverhoging kan nodig zijn in het goede bedrijf, indien ze haar werkgelegenheid zodanig hoog houdt dat er onzekerheid ontstaat over het aanhouden van alle werknemers tijdens periode 2.

Het model illustreert ook het kwalitatief verschil tussen de sluiting van een onderneming en collectief ontslag. Een ontslag is immers het resultaat van een proces van selectie door de onderneming. Men verwacht dus dat de ontslagen werknemers, zelfs in het kader van collectief ontslag, lijden onder enige stigmatisering, als gevolg van de veronderstellingen die de nieuwe potentiële werkgevers maken over de beweegredenen van de keuze van de werkgever om die personen af te danken. Er is daarentegen geen stigmatiseringseffect wanneer de onderneming haar activiteiten volledig stopzet en alle personeelsleden worden ontslagen, omdat de potentiële werkgevers in dat geval geen conclusies kunnen trekken.

## 2.3. De responsabilisering van de ondernemingen

### 2.3.1. Inwerken op het stimulerend karakter van de financiering van de sociale uitgaven

Hoe kan worden vermeden dat de mechanismen voor sociale bescherming oneigenlijk worden aangewend, met name bij herstructureringen van ondernemingen? Een van de wijzen waarop het gedrag van de economische subjecten kan worden beïnvloed, is het instellen van een stimulerend mechanisme waardoor hun beslissingen kunnen worden beïnvloed.

In de meeste Europese landen wordt de sociale zekerheid grotendeels gefinancierd met werkgeversbijdragen tegen uniform tarief. Dat is met name het geval in België. In een beperkter aantal landen berust de financiering van de sociale zekerheid voornamelijk op de algemene belastingen (met name in Denemarken, het Verenigd Koninkrijk en Ierland).

Welnu, de wijze van financiering van de sociale bescherming heeft waarschijnlijk een weerslag op de werkgelegenheid. Naast de mogelijke gevolgen van de sociale bijdragen op het niveau van de arbeidskosten en dus op de werkgelegenheid (ongeacht het gebruikte model, *ceteris paribus*, hoe hoger de arbeidskosten, hoe geringer de vraag naar arbeid), is ook de wijze waarop de bijdragen en de uitkeringen gerelateerd zijn belangrijk.

De sociale bijdragen verzwaren derhalve de arbeidskosten, tenzij de werknemer, dankzij het feit dat hij zich beschermd weet tegen diverse risico's (ouderdom, ziekte-invaliditeit en werkloosheid), zijn looneisen evenzeer matigt. De wijze waarop de werknemer de betaalde bijdragen aanvoelt (als een "verzekeringspremie" dan wel als een "belasting") heeft dus een onrechtstreeks effect op de arbeidskosten en dus op de werkgelegenheid.

De sociale zekerheid komt ook ten goede aan de werkgevers, want ze kan een positief effect sorteren op de arbeidsmotivatie en de werkcapaciteit van de werknemers en hun productiviteit verbeteren. Die voordelen rechtvaardigen de verplichting voor de ondernemingen om rechtstreeks aan de financiering ervan bij te dragen.

Er zij bovendien opgemerkt dat de wijze waarop de werkgevers hun personeel managen een weerslag heeft op de concretisering van de door de sociale zekerheid gedekte "risico's". Om het hoofd te bieden aan een negatieve schok, kan de onderneming bijvoorbeeld haar productiecapaciteit op diverse manieren verminderen. Zoals hiervoor aangestipt, is er een brede

waaier aan reacties. Wanneer de winstgevendheid van de onderneming langdurig wordt bedreigd, kan het bedrijf ertoe worden genoopt personeel af te danken of zich zelfs verplicht zien te herstructureren, wat tot uiting kan komen in een forse vermindering van zijn personeel. In zekere mate betreft het een keuze van de onderneming, die kan kiezen tussen verscheidene modaliteiten die elkaar niet uitsluiten: ontslag (individueel of collectief), vervroegde uittreding (in België met name via bruggpensioenen), of - zoals in sommige landen wordt toegepast (Nederland, Finland, enz.) - de aanwending van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Aangezien de financiering van de uitgaven voor de werkloosheidsverzekering grotendeels verricht wordt op basis van werkgeversbijdragen tegen uniform tarief, houdt dat stelsel geen rekening met de mogelijk verschillen in gedragspatronen tussen de werkgevers. De werkgevers die bijvoorbeeld gemakkelijker afdanken, dragen niet meer bij aan de financiering van de werkloosheidsverzekering dan de werkgevers die hun personeel een grotere werkzekerheid garanderen. Een soortgelijke redenering kan plaatsvinden voor de andere regelingen inzake uittreding uit de arbeidsmarkt.

De invoering van een differentiatie in de sociale bijdragen van de werkgevers op basis van het gedrag van het bedrijf (wat in het Engels *experience rating* genoemd wordt) maakt het mogelijk beter rekening houden met de verschillen inzake gedragspatronen tussen werkgevers, waardoor die zouden moeten kunnen worden beperkt. In de Verenigde Staten werd dat mechanisme ingesteld in de werkloosheidsverzekering. Gedeeltelijker hebben landen als Frankrijk, Finland of Nederland het ingevoerd op andere gebieden van de sociale zekerheid, zoals de vervroegde pensionering of de invaliditeit. In het algemeen bestaat die praktijk erin die bijdragen te relateren aan de door de onderneming aangewende methodes met betrekking tot ontslagen, vervroegde uittredingen en ziekte en invaliditeit. De percentages van de werkgeversbijdragen worden geïndividualiseerd teneinde de kosten te weerspiegelen die de socialezekerheidsstelsels gedurende een bepaalde periode hebben moeten dragen ten gevolge van het individueel gedrag van de werkgevers.

Eerst gaan we meer in detail in op het stelsel van *experience rating* in de werkloosheidsverzekering in de Verenigde Staten. Vervolgens geven we een overzicht van de studies die zich gebogen hebben over de mogelijkheid om een soortgelijk stelsel in de Europese landen in te voeren. De op andere terreinen van de sociale bescherming ingevoerde stimulerende mechanismen zullen beknopt worden onderzocht.

### 2.3.1.1. Het stelsel van *experience rating* in de werkloosheidsverzekering in de Verenigde Staten

De grondidee van een stelsel van *experience rating* is eenvoudig: het gaat erom ontslagen te belasten in verhouding tot het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen die de werkloosheidsverzekeringskas aan de ontslagen werknemer zal moeten uitbetalen. De belasting op ontslagen wordt derhalve gekoppeld aan de kosten die het werkloosheidsverzekeringstelsel moet dragen ingevolge de beslissing tot afdanking van de onderneming. Een dergelijk stelsel responsabiliseert de onderneming doorgaans met betrekking tot de sociale kosten van hun ontslagbeleid.

Een baan kan immers een andere sociale waarde hebben dan de particuliere waarde. Een baan kan bijvoorbeeld voor een werkgever onproductief zijn, maar toch voldoende middelen blijven genereren voor de samenleving (bijvoorbeeld via de sociale bijdragen die worden betaald om de sociale bescherming te financieren).



Het historisch verloop en de institutionele eigenschappen van het Amerikaanse stelsel werden onderzocht door Margolis en Fougère (2000). De werkloosheidsverzekering in de Verenigde Staten wordt geregeld per Staat. Het principe van *experience rating* wordt overal toegepast, maar in verschillende mate. De socialezekerheidsbijdragen van de ondernemingen worden gedeeltelijk aangepast aan hun antecedenten inzake ontslagen: op het niveau van elke Staat wordt de bijdrageratio van een onderneming bepaald op basis van de werkloosheidsuitkeringen uitbetaald aan de werknemers die ze recentelijk heeft ontslagen. In dat geval kan de wijze waarop de bijdrageratio's van de werkgevers precies worden bepaald aanzienlijk variëren van Staat tot Staat. Elk jaar bepaalt de werkloosheidsverzekeringskas van elke Staat een tariefschaal van bijdrageratio, naar gelang van de stand van zijn rekening. Enkel de maximale bijdrageratio wordt op federaal niveau bepaald.

Dat stelsel werd oorspronkelijk opgezet als gevolg van een praktijk die courant lijkt in de verwerkende nijverheid in de Verenigde Staten, nl. de "*temporary layoffs*". De bedrijven ontslaan werknemers tijdens periodes van een tijdelijk vermindering van de activiteit, maar nemen ze opnieuw in dienst wanneer de orderboekjes opnieuw vol beginnen te staan. De ontslagen werknemers blijven zo aan de onderneming "gehecht", omdat ze in principe weten dat de onderneming ze later opnieuw in dienst zal nemen<sup>6</sup>.

Aan het Amerikaanse stelsel werden tal van theoretische en empirische studies gewijd (cf. OCDE, 2004). Feldstein (1976) was een van de eerste die een theoretische analyse voorstelde. Zonder *experience rating* dragen de ondernemingen die afdanken afzonderlijk maar een gedeelte van de aan hun vroegere werknemers uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen. Er is immers een vertekening in de beslissingen inzake tijdelijk ontslag, omdat de bedrijven de sociale kosten van hun personeelsbeleid niet (of onvolmaakt) incalculeren. Wanneer besloten wordt tot tijdelijk ontslag, neemt elke afzonderlijke onderneming de bijdrageratio voor de werkloosheidsverzekering als gegeven aan. De onderneming houdt er geen rekening mee dat een toename van de ontslagen, bij een ongewijzigd niveau van werkloosheidsuitkeringen, leidt tot de noodzaak om de bijdragen te verhogen. Met andere woorden, de tijdelijke ontslagen leiden tot wat een (para)fiscale negatieve externaliteit op de andere ondernemingen kan worden genoemd. Zulks impliceert dat, zonder een mechanisme tot internalisering van die externaliteit, het aantal tijdelijke ontslagen voor de gehele economie ondoelmatig hoog is. Die analyse wijst er onder meer op dat de differentiatie in de werkgeversbijdragen tot een overheveling van banen van ondernemingen met een grote rotatie van arbeidskrachten naar ondernemingen die stabielere banen bieden zou leiden, waardoor de frictionele werkloosheid afneemt. Met andere woorden, een dergelijk mechanisme zou de werkgelegenheid gunstig beïnvloeden.

Sommige auteurs (Burdett en Wright, 1989, geciteerd in Fath en Fust, 2005) betwistten de resultaten van Feldstein, want zijn model zou geen rekening houden met het anticiperende gedrag van de ondernemingen in het licht van een stelsel van *experience rating*. Volgens hen zou de invoering van een differentiatie in de werkgeversbijdragen de tijdelijke ontslagen inderdaad verminderen, maar zou dit tegelijkertijd wegen op de aanwervingen, zodat het netto-effect op de werkgelegenheid onduidelijk is.

De empirische studies die werden uitgevoerd aan de hand van Amerikaanse gegevens (omdat het stelsel enkel echt bestaat in de Verenigde Staten) lijken nochtans de analyse van Feldstein te bevestigen. Een groot aantal empirische studies wijzen er immers op dat het geldende werkloosheidsverzekeringstelsel, waarin de differentiatie in de bijdragen gedeeltelijk blijft, verantwoordelijk zou zijn voor een groot gedeelte van de tijdelijke en definitieve ontslagen. Hier wordt het door de OESO gegeven overzicht overgenomen. Anderson en Meyer (1993, 1994, 2000) hebben de effecten van de differentiatie in de werkgeversbijdragen in de Verenigde Staten onderzocht, vanuit verschillende oogpunten. De in 2000 gepubliceerde studie is van bijzonder

<sup>6</sup> Die praktijk lijkt a priori de regeling inzake tijdelijke werkloosheid in België zeer dicht te benaderen, met dit verschil dat in het geval van België de arbeidsovereenkomst veeleer wordt opgeschort dan dat er ontslagen plaatsvinden.

belang, want de auteurs bieden daarin een gedetailleerde analyse van de overgang in 1984, in de Staat Washington, van een stelsel van belastingen op de loonsom naar een stelsel van differentiatie in de werkgeversbijdragen, een "natuurlijk experiment" dat het mogelijk heeft gemaakt de effecten van de twee stelsels te vergelijken. De resultaten duiden erop dat de overgang van een "traditioneel" stelsel van heffingen naar een stelsel van volledige differentiatie in de werkgeversbijdragen een vermindering van de aanvragen om werkloosheidsuitkeringen van zowat 10 tot 30 % met zich zou kunnen brengen (OCDE, 2004).

### 2.3.1.2. *Experience rating in de werkloosheidsverzekering in Europa*

Hier wordt een kort overzicht gegeven van de theoretische artikelen waarin de invoering van een dergelijk mechanisme in Europa wordt overwogen.

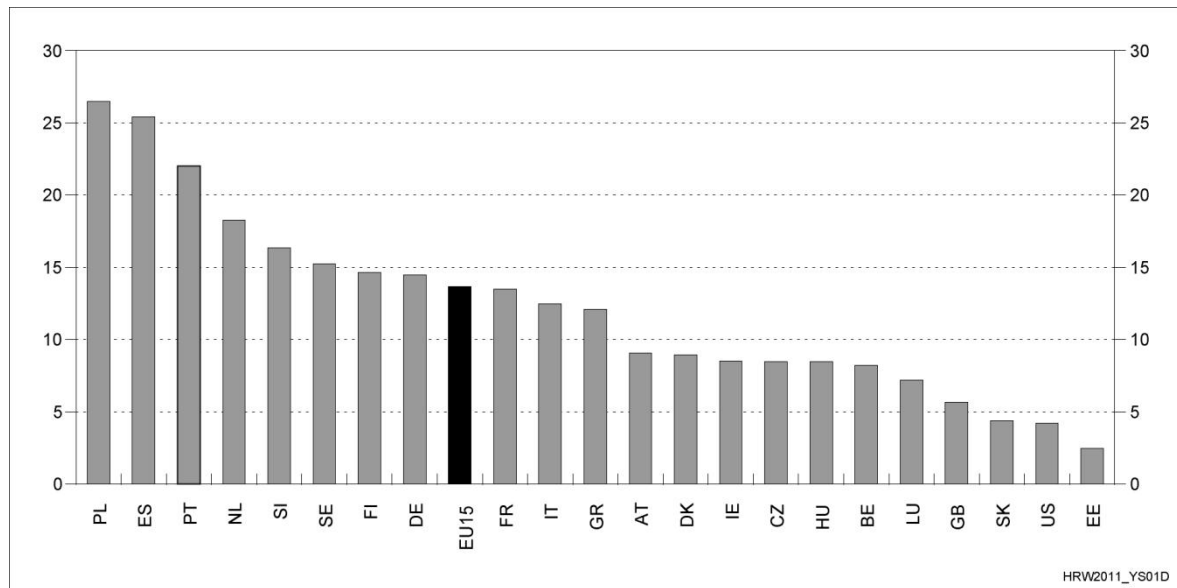
Is *experience rating* enkel aangepast aan Amerika omdat er geen vergelijkbare bepaling op het niveau van de werkloosheidsverzekering bestaat in eender welk Europees land? Het antwoord van Cahuc en Malherbet (2004) is duidelijk negatief. Volgens de auteurs lijkt het stelsel tot differentiatie van de werkgeversbijdragen a priori sommige verbeteringen ten opzichte van de andere financieringsstelsels te bieden. Er moet echter rekening worden gehouden met de verschillen tussen de Amerikaanse en de Europese arbeidsmarkt.

De Amerikaanse arbeidsmarkt vertoont een zeer belangrijk verschil met de meeste arbeidsmarkten in Europa. De bescherming van de werkgelegenheid is er namelijk nagenoeg onbestaande: er zijn maar enkele meer beschermende regels in het geval van collectief ontslag. Dat contrasteert fundamenteel met de Europese landen, waar de bescherming van de werkgelegenheid veralgemeend is, in het bijzonder voor de vaste banen, die het leeuwendeel van de banen uitmaken.

Op de sterk gereguleerde arbeidsmarkten, zoals bijvoorbeeld in België, zijn de banen beschermd, zodat de ondernemingen die af te rekenen hebben met een negatieve schok, eerst de alternatieve mogelijkheden onderzoeken, voordat het ontslag van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt overwogen. Er zij op gewezen dat België een specifiek kenmerk behoudt, namelijk het naast elkaar voorkomen van twee sociaalprofessionele statuten bij de werknemers van de private sector, die gepaard gaan met vrij verschillende regelgevingen, met name inzake het ontslagrecht: het ontslag van personen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met een statuut van arbeider is veel minder duur dan voor bedienden.

Anders dan in de Verenigde Staten, waar de aanpassing aan de activiteitscyclus in de eerste plaats gebeurt via ontslagen, vindt zulks in de Europese landen meer plaats door geringere indienstnemeningen en door het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. De banenvernietigingsgraad is in de Verenigde Staten zeer anticyclisch, terwijl hij stabiel is in de landen waar de bescherming van de werkgelegenheid belangrijk is, met name in België (Heuse en Saks, 2009). Bovendien is het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten zeer gering in de Verenigde Staten, wegens het nagenoeg ontbreken van een strikte reglementering betreffende vaste arbeidsovereenkomsten.

Grafiek 8 - Aandeel van tijdelijke arbeid in de gesalarieerde werkgelegenheid (in %)



Bron: OESO (gegevens m.b.t. 2009, en m.b.t. 2005 voor de Verenigde Staten).

Omdat er geen andere dan de Amerikaanse gegevens beschikbaar zijn, berust de analyse van Cahuc en Malherbet (2004) volledig op een theoretisch model. Zoals elk model, is dit geconstrueerd aan de hand van vereenvoudigende hypothesen. Bovendien focussen de auteurs op de arbeidsmarkt van de laaggeschoolden, die ze beschouwen als volledig losstaand van de arbeidsmarkt van de hooggeschoolden, die niet aan de orde komt in de analyse. Ze willen de wijze modelleren waarop de "Europese" arbeidsmarktinstituties op elkaar inwerken met de invoering van een mechanisme van *experience rating* in de bijdragen die de werkloosheidsverzekering financieren. Drie arbeidsmarktinstituties worden in aanmerking genomen: i) het bestaan van een wetgeving tot bescherming van de werkgelegenheid; ii) het bestaan van een minimumloon; iii) het bestaan van vaste en tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

De eerste conclusie van hun studie is dat de invoering van een mechanisme tot differentiatie in de werkgeversbijdragen in de werkloosheidsverzekering minder interessant is dan in een markt zonder bescherming van de werkgelegenheid. Een van de voornaamste troeven van het mechanisme van *experience rating* is de vermindering van de ontslaggraad, maar dat positief effect is nagenoeg afwezig in hun model met een zeer beschermde arbeidsmarkt. De bescherming van de werkgelegenheid garandeert immers al dat de ontslaggraad gering is, zodat de invoering van het stimulerend mechanisme geen of weinig gevolgen heeft voor de ontslaggraad.

De auteurs tonen evenwel aan dat zelfs in een model waarin er bescherming van de werkgelegenheid is, maar waarin er tegelijkertijd een minimumloon bestaat, alsook twee soorten van arbeidsovereenkomst (vast en tijdelijk), een mechanisme van *experience rating* een positief effect sorteert.

Intuïtief is er volgens hun model, wegens het minimumloon, een grotere mate van banenvernietiging. Met die institutie, die een marktimperfectie creëert, is er dus enige manoeuvreerruimte om een differentiatie in de werkgeversbijdragen in te voeren.

Om duidelijk te maken dat *experience rating* eveneens een effect sorteert wanneer er twee types van arbeidsovereenkomsten zijn, neemt het model de (realistische) hypothese aan dat de twee types van overeenkomsten een verschillend niveau van bescherming genieten. Wanneer vaste en

tijdelijke overeenkomsten naast elkaar bestaan, is de reële graad van bescherming van de werkgelegenheid dus verschillend dan wanneer er maar één enkel type van zeer beschermde overeenkomst was. Hun simulaties tonen aan dat enige mate van *experience rating* in dat hypothetische geval een gunstig effect kan hebben, doordat de totale ontslaggraad in de economie wordt gedrukt.

Uiteindelijk illustreert het artikel van Cahuc et Malherbet dat er enige manoeuvreerruimte kan zijn voor de invoering van een mechanisme van *experience rating*, zelfs in een zeer gereguleerde arbeidsmarkt. Dat mechanisme is slechts een bijzondere wijze van bescherming van de werkgelegenheid en in zekere mate zijn de regelgeving inzake bescherming van de werkgelegenheid en *experience rating* gedeeltelijke substituten. Idealiter zou de invoering van een mechanisme van differentiatie in de werkgeversbijdragen dus gepaard moeten gaan met een hervorming van de bescherming van de werkgelegenheid.

Binnen de grenzen van het gebruikte model worden zowel de werknemers als de ondernemingen als homogeen beschouwd. Alle werknemers worden geacht laaggeschoold te zijn en te worden bezoldigd tegen het minimumloon. In werkelijkheid is er een grote heterogeniteit onder de werknemers. Sommige eigenschappen, met name inzake scholing, kunnen gepaard gaan met een grotere kans om zijn baan te verliezen, enerzijds, en, anderzijds, om langer werkloos te blijven. Met een stelsel van *experience rating* is het waarschijnlijk dat de bedrijven, zo mogelijk, de werknemers waarvan de verwachte kosten in termen van werkloosheidsverzekering hoger zijn, vervangen door werknemers met geringere kosten. Met andere woorden, de differentiatie in de werkgeversbijdragen zou ongunstig kunnen zijn voor de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder de laagstgeschoolden.

Het model gaat ook uit van de veronderstelling van één enkel type onderneming. In werkelijkheid zijn de werkgevers zeer heterogeen, zowel qua omvang als in termen van bedrijfstak of ingezette arbeidskrachten. In vergelijking met het huidige stelsel zal de invoering van een dergelijk mechanisme herverdelende gevolgen hebben tussen ondernemingen. Zo zullen de ondernemingen die worden gekenmerkt door een hoge rotatiegraad van hun arbeidskrachten relatief worden bestraft, terwijl de omgekeerde situatie geldt voor de ondernemingen met stabiele banen. Evenzo zouden de ondernemingen die proportioneel meer laaggeschoolde arbeidskrachten inzetten relatief kunnen worden bestraft door de invoering van een dergelijk mechanisme. Die herverdelende effecten, zowel op het niveau van de werknemers als tussen de ondernemingen, moeten in acht worden genomen om een volledig beeld te krijgen van het effect van een stelsel tot differentiatie in de bijdragen.

Charlot en Malherbet (2010) hebben het model van Cahuc en Malherbet vereenvoudigd, maar hebben het aangevuld door de invoering van twee types van werknemers: de laaggeschoolden en de anderen. Volgens hun simulaties, zou de invoering van een op het stelsel van *experience rating* geënte belasting op de ontslagen gunstige gevolgen hebben voor het niveau van de geaggregeerde werkloosheid, maar zulks zou gepaard kunnen gaan met een toename van de werkloosheidsduur, vooral voor de ongeschoolden. Dat negatief effect zou deels worden gecompenseerd naargelang dat stelsel al dan niet volledig de plaats kan innemen van de thans geldende bescherming van de werkgelegenheid<sup>7</sup>. Indien de structuur van de bevolking volgens scholingsniveau endogeen is, vermeerderd *experience rating* bovendien de stimuli voor de bevolking om meer opleidingen te volgen, zodat het aantal geschoolde werknemers op lange termijn zou toenemen in vergelijking met de situatie waarin dat stelsel niet bestaat.

---

<sup>7</sup> Met andere woorden, voor alle ondernemingen samen zouden de kosten voor het ontslaan van een werknemer in het geval van perfecte substitutie niet verzwaren. In die hypothese zou de vermeerdering van de kosten gerelateerd aan de invoering van de gedifferentieerde ontslagbelasting gepaard moeten gaan met een vermindering van de andere kosten voor de onderneming in het geval van ontslag (kosten van administratieve en gerechtelijke procedures, financiering van de outplacementmaatregelen, enz.).

Met een dergelijke modellering voerden L'Haridon en Malherbet (2010) de mogelijkheid van macro-economische bewegingen in, teneinde de cyclische eigenschappen van *experience rating* te bestuderen. Die cyclische eigenschappen hangen feitelijk af van de manier waarop de regeling wordt opgezet en toegepast. De auteurs tonen aan dat de bescherming van de werkgelegenheid, indien de ontslagbelasting afhangt van de verwachte kosten voor de werkloosheidsverzekering - d.w.z. indien die belasting gekoppeld wordt aan de gemiddelde duur van de werkloosheidsperiodes -, gaat variëren gedurende de economische cyclus. De belasting op de ontslagen zou, volgens hun modellering, des te belangrijker zijn naarmate de macro-economische situatie slechter is. Zo geconstrueerd, vertoont het stimulerend mechanisme een dimensie van automatische stabilisator. Volgens de auteurs zal het bestaan van gedifferentieerde afdankingskosten volgens de stand van zaken de bedrijven ertoe aanzetten hun beslissingen tot banenvernietiging uit te stellen tot de zaken beter gaan, omdat de kosten voor afdankingen dan geringer zullen zijn. Dat zou kunnen leiden tot een sterke vermindering van de variabiliteit van de banenvernietigingen in de loop van de cyclus.

In de praktijk lijkt het ons niet zo evident een belasting te construeren aan de hand van verwachte kosten. Het Amerikaanse stelsel berust trouwens op de voorgeschiedenis van de bedrijven om de bijdragegraden te bepalen, zodat deze de economische schommelingen met enige vertraging volgen. Zulks komt doordat de werkloosheidsverzekeringskassen hun tariefschalen bepalen naar gelang van de stand van hun rekeningen van het voorgaande jaar. Aan het begin van een recessie vermeerderen de door de werkloosheidsverzekeringskassen verrichte betalingen. Die situatie houdt aan tot de balansen van de werkloosheidsverzekeringskassen verslechteren en een nieuwe - hogere - bijdrageschaal dan ingesteld wordt.

In het algemeen, zoals het luidt in OCDE (2007), "het precies berekenen van de door elk van de ondernemingen te betalen bijdragen (is complex), waardoor het moeilijker wordt deze systemen te begrijpen en hun invloed op het gedrag van de werkgevers kan verminderen, in het bijzonder in bij kmo's. In elk geval situeren de individuele bijdragevoeten zich veelal tussen een voorafbepaald minimum en maximum, zodat systemen waarin de bijdragen worden gemoduleerd steeds een bepaalde mate van risicospreiding bevatten. Hierdoor lijkt hun mogelijkheid werkgevers aan te zetten tot het gewenste gedrag gereduceerd te worden".

Ter conclusie: de regeling inzake differentiatie in de werkgeversbijdragen voor de werkloosheidsverzekering is interessant, maar:

- het ontwerp ervan zou tegelijkertijd met een hervorming van de "traditionele" bescherming van de werkgelegenheid moeten worden verwezenlijkt;
- ze werd ontwikkeld in de Verenigde Staten omdat de praktijk van het tijdelijk ontslag er zeer courant is. In ons land bestaat die praktijk niet (het stelsel van tijdelijke werkloosheid buiten beschouwing gelaten). De stimulerende effecten zullen dus ook minder belangrijk zijn (het verwachte effect op de ontslaggraad is kleiner);
- er moet rekening worden gehouden met het specifiek karakter van de Belgische arbeidsmarkt: met name, zoals in vele andere landen, het bestaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur die minder beschermd zijn dan de contracten voor onbepaalde duur, maar ook het naast elkaar voorkomen van twee statuten (arbeider en bediende);
- de concrete totstandbrenging van een dergelijk mechanisme is complex: worden de bijdragen berekend op grond van de gemaakte kosten of van de verwachte kosten? ; wat zijn de cyclische gevolgen van het stelsel? ; het mechanisme kan niet op dezelfde wijze worden toegepast in de grote ondernemingen en in de kmo's, enz.

- op het eerste gezicht zou ze zo nodig kunnen worden aangepast teneinde te komen tot een responsabilisering van de aanwending van de tijdelijke werkloosheid. Die conclusie werd reeds getrokken door Cockx en Van Der Linden (2009)<sup>8</sup>.

### 2.3.1.3. *Experience rating in de regelingen inzake vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt*

Wanneer een herstructurering tot uiting moet komen in massaal ontslag, zal de werkgever een rationele keuze maken onder het personeel. In België, zoals in de meeste Europese landen, lijkt de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt vaak een minder ongunstige oplossing te zijn voor het personeel dat een geringe kans heeft opnieuw werk te vinden. Er zijn verscheidene regelingen tot vervroegde uittreding, via de werkloosheid (in België het stelsel van oudere werkloze die vrijgesteld is van de verplichting om werk te zoeken), de vervroegde uittreding (in België het stelsel van de brugpensioenen) of het invaliditeitspensioen (in België is die mogelijkheid onderworpen aan medische gronden, zodat de massale aanwending ervan om economische redenen niet mogelijk is).

Verscheidene Europese landen hebben een stelsel tot bescherming van de werkgelegenheid van ouderen aangenomen, die kan worden gelijkgesteld met een regeling van *experience rating*.

Zo heeft Frankrijk in 1987 een specifieke ontslagbelasting voor oudere werknemers ingevoerd, de zogenoemde "bijdrage Delalande". Die belasting is opmerkelijk door het hoge bedrag (tot 12 maanden van het brutoloon, afhankelijk van de leeftijd van de werknemer), alsook omdat ze toegespitst is op een groep specifieke werknemers, bepaald door de leeftijd (55-plussers of 50-plussers). De opbrengst van de belasting is rechtstreeks bestemd voor de werkloosheidsverzekering, wat de hiervoor beschreven regeling tot differentiatie in de werkloosheidsverzekeringsbijdragen benadert.

Die belasting stond sinds het begin van de jaren 2000 ter discussie. Hierna volgen de in Behaghel (2007) toegelichte elementen. De tegenstanders hekelen het dwingend karakter en het gebrek aan doelmatigheid ervan, terwijl er tegelijkertijd geen significante hervorming geweest is om de arbeidsinzetbaarheid van ouderen te verbeteren: "omdat ze een forse bestraffing vrezen, hebben de meeste ondernemingen geen werklozen - meer bepaald werklozen van 45 tot 50 jaar - aangeworven en hebben ze, rekening houdend met de consensus ten voordele van de regelingen inzake vervroegde pensionering, niet meer geïnvesteerd in de opleiding van de oudere werknemers ; dit heeft bijgedragen tot de afname van de arbeidsinzetbaarheid van de oudsten (...). Om de werknemers van 50 jaar en ouder te beschermen, kiest [de overheid] ervoor de positie van de werknemers van 45 tot 50 jaar te verzwakken."

De evaluatie die Behaghel aan de hand van een theoretisch model maakt, biedt een genuanceerder antwoord. Volgens zijn model zou het effect van de maatregel positief zijn voor de werkgelegenheid, daar het ongunstig effect op de indienstneming ruimschoots gecompenseerd wordt door het tewerkstellingsbehoud van de 50-plussers. De bestemming van de opbrengst van de belasting voor de financiering van de werkloosheidsverzekering heeft secundaire gevolgen: ze vermindert de arbeidskosten ietwat en drukt de werkloosheid enigszins. Dat effect zou groter zijn indien de verlaging van de lasten toegespitst zou zijn op de oudere werknemers.

De in OECD (2007) geciteerde studies tonen nochtans een geringe weerslag van de maatregel op de afdankingen van oudere werknemers, terwijl de gevolgen ervan voor de indienstneming moeilijk te beoordelen zijn. De kansen op herwerkstelling van werknemers van 45 tot 49 jaar

---

<sup>8</sup> Een stelsel van "experience rating" bestaat in zekere zin reeds in België voor de financiering van de tijdelijke werkloosheid, aangezien de bijdragegraad kan worden aangepast aan de raming van de uitgaven. Die graad is echter niet verschillend tussen de ondernemingen en evenmin tussen de bedrijfstakken, wat het stimulerend karakter ervan verzwakt.

zouden inderdaad kleiner zijn. Het is echter moeilijk te weten in welke mate die bevinding toe te schrijven is aan de Delalande-bijdrage, omdat er andere beleidsmaatregelen bestaan, met name steunmaatregelen voor de werkgelegenheid toegespitst op 50-plussers. Overigens besloot de Franse regering de Delalande-belasting vanaf 2008 geleidelijk af te schaffen.

Een analoog stelsel bestaat in het ziekte-invaliditeitsstelsel in Finland en Nederland (OECD, 2007).

### 2.3.2. De sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen

De voornaamste functie en verantwoordelijkheid van de ondernemingen bestaat erin hun activiteit van onderneming uit te oefenen. De rol van de ondernemingen in de samenleving bestaat erin de investeringen aan te wenden in het belang van de kapitaalverschaffers. Zo creëren de ondernemingen banen en produceren ze goederen en diensten die de consumenten willen kopen<sup>9</sup>.

In het algemeen wordt de onderneming gedefinieerd als een sociaaleconomische entiteit die voor een bepaalde activiteit mensen en middelen samenbrengt. Ze kan dus worden gezien als een geheel van relaties tussen stakeholders zoals het management, de werknemers, de aandeelhouders, de klanten, de leveranciers, enz. Een van de theoretische rechtvaardigingen voor het bestaan van ondernemingen is dat het gaat om de instelling die spontaan ontstaan is om de problemen inzake informatieasymmetrie tussen die stakeholders op te lossen. De informatieasymmetrie bepaalt de relaties waarin een actor informatie heeft die een andere niet bezit: het management van de onderneming kan over informatie beschikken waarvan de aandeelhouders geen weet hebben, het inspanningsniveau van de werknemer kan door het management niet perfect te meten zijn, enz. De wijze waarop de onderneming werkt, is de weerspiegeling van de concrete oplossingen om die problemen op te lossen.

Ook al is de voornaamste verantwoordelijkheid van de onderneming dus te zorgen voor een winstgevend productieproces, om zowel de kapitaalverschaffers als haar werknemers te vergoeden en daarbij haar klanten voldoening te schenken, ze is ook de som van al die personen waaruit ze bestaat. Elk van hen heeft echter een mening over de werking van de samenleving, hoe ertoe bij te dragen, enz. Wegens dat "moreel geweten" van de diverse stakeholders, kan de onderneming, die de som van die diverse krachten is, op een bepaalde manier beschouwd worden als een eigen instelling, met een verantwoordelijkheid die de loutere inachtneming van de wetten en reglementaire bepalingen kan of moet te boven gaan.

Het in aanmerking nemen van de sociale verantwoordelijkheid in het bedrijfsbeheer (SVB) is de afgelopen jaren sterk ontwikkeld en heeft in haar normatief perspectief "de plicht van de ondernemingen om, naast economische overwegingen, rekening te houden met milieugerelateerde en sociale parameters, en dit zowel in hun functioneren als in hun beleid van langetermijnontwikkeling" belicht (Swaen et al. (2009)). Voor een overzicht van die literatuur, zie Swaen et al. (2009).

De stijgende druk van een geheel van economische en sociale actoren, de toegenomen behoefte aan transparantie en de publiciteit rond financiële, sociale en milieuschandalen in de media bieden deels een verklaring voor dat verschijnsel. Het belang van dat begrip werd versterkt door de publicatie van een mededeling en een groenboek ter zake door de Europese Commissie (European Commission, 2006).

Hoewel de oorspronkelijke opvatting van het concept sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen veeleer problemen beoogt die gerelateerd zijn aan ecologie (cf. het concept

---

<sup>9</sup> OECD (2003), *Promouvoir la responsabilité des entreprises: les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Paris.

duurzame productie en HRW (2010) betreffende de groene banen) of aan ethiek (met name t.o.v. de mensenrechten of het arbeidsrecht in de ontwikkelingslanden, via het begrip billijke handel bijvoorbeeld), kunnen die maatschappelijke bekommernissen ook worden uitgebreid tot het personeelsbeleid van de ondernemingen, met name bij herstructureringen.

Ook al verwijzen steeds meer ondernemingen naar de thema's duurzame ontwikkeling en SVB in hun mededelingen, praktijken en strategieën, ze krijgen vaak af te rekenen met moeilijkheden om te zorgen voor samenhang tussen die verschillende plannen. Verder gaan dan intentieverklaringen en de uitspraken en praktijken in de onderneming ermee in overeenstemming brengen, zijn doelstellingen die alleen maar kunnen worden aangemoedigd.

De poging om zich een sociaal "verantwoordelijk" actor te tonen moet worden volgehouden in een periode van vertragende activiteit. Een sociaal plan op sociaal verantwoorde wijze uitvoeren (cf. Cascio, 2003) maakt het mogelijk de nefaste effecten ervan te verzachten, zelfs al blijft zulks in alle gevallen een lastige en pijnlijke opgave in het leven van een onderneming.

Preventief kan/moet de sociale verantwoordelijkheid van de onderneming ook tot uiting komen in haar politiek inzake human resources, met name via een vooruitziende aanpak van het personeel met inachtneming van de groeivoorzichten en het proactief management van de vaardigheden van haar personeel om de inzetbaarheid ervan te versterken en het gevaar van overtollig personeel te voorkomen.

Ten slotte maakt een permanente sociale dialoog in de onderneming het mogelijk voorrang te geven aan een gezamenlijke wijze van bestuur en wederzijds vertrouwen in te stellen, wat nuttig is om het oplossen van problemen en de onderhandelingen in tijden van crisis te vergemakkelijken.

## 2.4. Gezondheid op het werk en ondernemingsherstructureringen

### 2.4.1. Gezondheid en herstructureringen

Naar de effecten van ondernemingsherstructureringen op de gezondheid is al heel wat onderzoek gevoerd.

Het gros van de onderzoeken heeft betrekking op de meest zichtbare slachtoffers, de werknemers die hun baan verliezen. Personen die werkloos blijven, hebben meer gezondheidsrisico's, alsook hogere morbiditeits- en mortaliteitscijfers (onder meer door zelfdoding).

Ook anderen worden echter getroffen: de werknemers die achterblijven in de onderneming, de "overlevenden", kaderleden die de herstructurering moeten uitvoeren, alsook de gezinsleden van al deze mensen.

Het HIREs-project (Health in restructuring), dat gefinancierd werd door de DG Werkgelegenheid van de EU in het kader van het programma PROGRESS, heeft als grote verdienste gehad dat het de bestaande studies en projecten heeft gebundeld en het perspectief van het traditionele onderzoek heeft verruimd van de werkloosheid naar alle door de sociale en economische veranderingen getroffen groepen.

HIREs heeft het probleem ook opnieuw op de agenda van de sociale dialoog geplaatst en voorstellen geformuleerd voor instrumenten en praktijken ter attentie van de ondernemers, de sociale partners en de beleidsverantwoordelijken op alle niveaus.



Het project heeft geleid tot het inzicht dat door het hanteren van een bredere, meer systemische visie op deze verschijnselen, door de gezondheid van personen als een even belangrijke indicator in aanmerking te nemen als de productiviteit (waarmee ze duidelijk in verband staat) of het concurrentievermogen van de ondernemingen (dat op zijn beurt verband houdt met de productiviteit), beheersmodellen zouden kunnen worden ontwikkeld die meer rekening houden met de "human resources" en dus performanter zijn.

#### 2.4.2. Vaststellingen op basis van HIREs

Deze meta-analyse heeft aangetoond dat, vanuit het oogpunt van de lichamelijke en geestelijke gezondheid op het werk, herstructureringen verschillende types van slachtoffers maken.

De eersten zijn de ontslagen werknemers, bij wie een algemeen hoger mortaliteitsrisico wordt opgetekend, met als belangrijkste oorzaken zelfdoding, alcoholisme en cardiovasculaire aandoeningen. De meest kwetsbare personen worden hierbij het zwaarst getroffen. Aan de begeleiding van ontslagen werknemers zou dus bij elke herstructurering aandacht moeten worden geschonken. Dit vereist echter samenwerking met andere instellingen (volksgezondheid, sociale integratie, gemeenschappen), aangezien ontslagen werknemers verdwijnen uit het stelsel van de gezondheid op het werk.

Een tweede type van slachtoffers zijn de overblijvende werknemers in de onderneming na een collectief ontslag, de zogenoemde "survivors", die eveneens belangrijke gezondheidseffecten kunnen ondervinden. Ze krijgen immers niet alleen af te rekenen met de angst om hun baan te verliezen en dus met een gevoel van onzekerheid, dat een belangrijke oorzaak is van stress, maar ook met een verhoging van de werkdruk, die een bron is van vermoeidheid en musculoskeletale aandoeningen. Herstructureringen hebben immers nagenoeg altijd tot doel de productiviteit te verhogen. Bij deze groep wordt onder meer een stijging van het gebruik van psychomedicatie vastgesteld.

Leden van het midden- en hogere kader vormen een speciale categorie van "slachtoffers", aangezien de herstructurering voor hen een periode van turbulentie en machtsstrijd inluit die zelfs aanleiding kan geven tot het ontstaan van pesterijen. Dergelijke praktijken zijn eveneens zeer schadelijk voor de onderneming, omdat ze het noodzakelijke vertrouwen voor een goede samenwerking tussen collega's kunnen aantasten.

#### 2.4.3. Enquête naar de arbeidsomstandigheden (Eurofound survey 2010)

In 2009 werd een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen de FOD Werkgelegenheid en de Europese stichting tot verbetering van de arbeidsomstandigheden, teneinde in België extra gegevens te verzamelen, van 4.000 werknemers in plaats van 1.000, tijdens de vijfde enquête naar de arbeidsomstandigheden. De gegevens werden verzameld tijdens de eerste maanden van 2010.

De Europese Dublin Foundation zal in de komende maanden de resultaten voor heel Europa publiceren. Voor de lidstaten afzonderlijk zullen weinig details beschikbaar zijn. Voor België is het zaak een gedetailleerde analyse uit te voeren van alle verzamelde gegevens van dit aanzienlijk staal. Door de ruim twintigjarige ervaring van de Dublin Foundation met deze enquêtes, de kennis inzake vragenlijsten die ze heeft ontwikkeld en de gegevens die ze heeft verzameld, is deze instelling het meest geschikt om de Belgische gegevens pertinent te analyseren. In de eerste plaats zullen alle verzamelde indicatoren over de arbeidsomstandigheden gedetailleerd worden geanalyseerd. Vervolgens wordt een extra analyse uitgevoerd naar vier hoofdthema's: leeftijd, het effect van herstructureringen, gezondheid van de werknemers en voornamelijk musculoskeletale aandoeningen en problemen inzake mentale gezondheid, werkgelegenheid en onzeker werk. Bij al deze thema's worden de bedrijfstakken en de genderverdeling in aanmerking genomen. Deze

thematische analyses zullen rekening houden met de Belgische context met betrekking tot deze problemen.

Eurofound heeft verschillende aanbestedingen uitgeschreven voor de analyse van de gegevens, waarvan een voor de analyse van de Belgische gegevens. Een consortium van verschillende universiteiten, gecoördineerd door het Hoger Instituut voor de Arbeid van de KULeuven, heeft deze opdracht binnengehaald. De resultaten worden verwacht tegen begin november 2011. Ze zullen een geactualiseerd beeld te zien geven van de effecten van herstructureringen op de arbeidsomstandigheden. Uit een eerste analyse van de algemene gegevens door Eurofound blijkt dat, voor wat België betreft, 33 % van de ondervraagden verklaart tijdens de afgelopen drie jaar te zijn geconfronteerd met een herstructurering of een substantiële reorganisatie op het werk.

#### 2.4.4. De conclusies van het Europees forum betreffende de gevolgen van herstructureringen van het Belgische voorzitterschap 2010

Op basis van de hiervoor opgenomen bevindingen, hebben de FOD Werkgelegenheid en de Europese Commissie in november 2010, in het kader van het Belgische voorzitterschap van de EU, samen een twee dagen durend forum opgezet teneinde de resultaten van het door de Commissie verricht onderzoek inzake herstructureringen te toetsen aan het door de FOD Werkgelegenheid met de steun van het ESF gevoerd onderzoek inzake psychosociale risico's.

In haar conclusies beklemtoont de Commissie de hierna volgende punten die in de loop van het forum aan de orde kwamen:

- herstructureringen hebben een negatief effect op de gezondheid van de slachtoffers, van de "survivors" en van de managers die de verandering hebben opgezet en uitgevoerd, wat empirisch is aangetoond;
- dat effect is dus een risico dat moet worden aangepakt en waarop moet worden geanticipeerd;
- herstructureringen beïnvloeden de arbeidsomstandigheden en de geestelijke gezondheid. Het voorkomen van psychosociale risico's in tijden van verandering – waarbij de aan de arbeidsorganisatie gerelateerde factoren worden opgenomen in de analyse – is nodig voor, tijdens en na de herstructureringsperiode;
- de belangrijke rol van de sociale dialoog en de noodzaak om de op nationaal, sectoraal en organisatorisch niveau gesloten akkoorden uit te voeren;
- de rol van de netwerken als middel tot begeleiding en ondersteuning, om de bewustwording te vergroten en de instrumenten en goede praktijken te verspreiden;
- de samenwerking tussen de diverse actoren in het veld: gezondheids- en veiligheidsdiensten, HR, sociale partners, overheid;
- de noodzaak om de managers en de andere actoren inzake gezondheid op het werk op te leiden.

#### 2.4.5. Sociaal verantwoorde herstructurering: inachtneming van aan de gezondheid gerelateerde risico's

Teneinde het hoofd te bieden aan de risico's voor de gezondheid op het werk in herstructureringsperiodes, kan een sociaal verantwoorde herstructureringsstrategie worden gevolgd. Ze moet rekening houden met een aantal uit de HIREs-studie overgenomen basisprincipes en met de conclusies van het Forum van het Voorzitterschap van november 2010:

- aangezien de economische crisis en de noodzaak om over te schakelen op productiemethodes met lage kooldioxide-uitstoot de ondernemingen ertoe zullen nopen te veranderen, is het beter die ontwikkeling te zien als een gestaag proces dat kan worden beheerst, waarop kan worden geanticipeerd en dat kan worden voorbereid, veeleer dan als een opeenvolging van crises of ongelukken waarop keer op keer abrupt en overhaast wordt gereageerd;
- een sociaal verantwoorde onderneming stelt haar strategie op aan de hand van een systeemaanpak met inbegrip van de drie pijlers van duurzame ontwikkeling (economie, milieu en de sociale aspecten) en, wat het sociale betreft, houdt ze van bij aanvang rekening met de gezondheid van de werknemers (inclusief de kaderleden) door een proactief gezondheidsbeleid te voeren gebaseerd op een op meer inspraak van het personeel gerichte aanpak van de gezondheid waarvan een van de hoofddoelstellingen stressvermindering is;
- de aanpak van de communicatie met de werknemers moet een integrerend deel uitmaken van het herstructureringsproces. De werkgever moet duidelijk en coherent uitleggen waarom de herstructurering nodig is en toelichten wat de mogelijke gevolgen ervan zullen zijn voor de onderneming en haar werknemers. De laatstgenoemden moeten hun vragen kunnen stellen en hun standpunt kunnen verwoorden;
- een sociaal verantwoorde herstructurering verloopt rechtvaardig en billijk, zodat wordt vermeden dat er bij de werknemers een gevoel van onrechtvaardigheid ontstaat, wat een bron van onzekerheid en stress is. Moeilijke beslissingen worden gemakkelijker aanvaard indien de werknemers van oordeel zijn dat de selectiecriteria voor het ontslag billijk zijn, met een mogelijkheid tot inspraak, en dat de interne en externe communicatie betreffende de beslissing en de procedures eerlijk lijkt;
- de sociale dialoog speelt een cruciale rol bij de uitvoering van een sociaal verantwoord herstructureringsproces. Indien er een vertrouwensrelatie bestaat tussen de actoren van een onderneming en er een interactief netwerk tot ontwikkeling is kunnen komen tussen hen en andere instellingen zoals de sociale partners op nationaal niveau of de overheidsinstellingen, is de kans groter dat oplossingen kunnen worden gevonden en dat voor alle partijen meer aanvaardbare akkoorden kunnen worden gesloten. De sociale partners moeten ervan overtuigd zijn dat de gevolgen voor de gezondheid het hele herstructureringsproces door centraal staan in de besprekingen. Door aan de gezondheid dezelfde prioriteit toe te kennen als aan de financiële aspecten en de werkgelegenheid, kunnen de sociale partners bijdragen aan de uitstippeling van een zinvoller, passender en efficiënter beleid bij de herstructureringen;
- met het genderaspect moet rekening worden gehouden in alle fasen van het herstructureringsproces teneinde te voorkomen dat nieuwe vormen van ongelijkheid worden ingevoerd of bestaande ongelijkheden inzake gezondheid of werkgelegenheid worden vergroot;

- voor de IDPB (Interne Dienst voor Preventie en Bescherming) en de EDPB (Externe Dienst voor Preventie en Bescherming) is eveneens een belangrijke rol weggelegd in de ondernemingen die een herstructureringsproces ondergaan omdat ze belast zijn met de beoordeling van de risico's. De inschatting van de risico's in verband met de herstructurering, en in het bijzonder de psychosociale risico's, moeten worden geïntegreerd in de dagelijkse aanpak van de gezondheid/veiligheid.

### 3. DE REGELGEVING INZAKE HERSTRUCTURERINGEN

Wanneer een onderneming een herstructurering wenst door te voeren, moet de geldende internationale en nationale regelgeving worden toegepast, die de werknemers een zekere mate van bescherming biedt. Hierbij wordt, bovenop de regelgeving inzake individueel ontslag, in een aanvullende bescherming voorzien. Het algemene internationale kader wordt bepaald door een aantal EU-richtlijnen, die door alle EU-lidstaten in nationale wetgeving moeten worden omgezet.

In dit hoofdstuk wordt vooreerst kort de EU-regelgeving besproken. Daarna wordt het Belgische reglementaire kader behandeld, evenals een aantal specifieke elementen die van kracht zijn in de lidstaten van de EU. Ten slotte wordt, op basis van OESO-indicatoren, een internationale vergelijking gemaakt van de strengheid van de regelgeving inzake (collectief) ontslag.

#### 3.1. Het Europese wetgevende kader

De eerste Europese richtlijnen inzake herstructurering dateren van de jaren 1970. Momenteel zijn ter zake drie belangrijke EU-richtlijnen van kracht, die de in de verschillende lidstaten bestaande regelgeving voor een aantal aspecten harmoniseren.

In 1998 werd een richtlijn inzake collectief ontslag uit 1975 geactualiseerd. Deze richtlijn 98/59/EG (EU, 1998) bepaalt criteria voor een collectief ontslag (aantal betrokken werknemers, afhankelijk van de grootte van de onderneming) en verplicht de werkgevers tot het tijdig verstrekken van informatie aan de werknemers en de overheid en tot het consulteren van de werknemers. Deze consultatie moet effectief beogen een manier te zoeken om het collectief ontslag te vermijden, het aantal ontslagen te verminderen en de sociale gevolgen te verzachten.

In 1977 werd een richtlijn goedgekeurd inzake de bescherming van de rechten van de werknemers bij de overgang van (onderdelen van) ondernemingen of vestigingen (de "Acquired Rights Directive"). De huidige regelgeving ter zake is opgenomen in richtlijn 2001/23/EG (EU, 2001) en bepaalt dat de arbeidsovereenkomsten (rechten en plichten) van de betrokken werknemers in een dergelijk geval van kracht blijven.

Richtlijn 2002/74/EG (EU, 2002b), een amendering van de oorspronkelijke richtlijn uit 1980, beschermt de werknemers bij insolventie van de werkgever. Voor werknemers van failliete bedrijven of ondernemingen in vereffening worden waarborgfondsen voorzien, waardoor bv. onbetaalde lonen of ontslagvergoedingen uitbetaald kunnen worden.

Naast deze drie richtlijnen, die specifiek betrekking hebben op herstructureringen, bepalen andere EU-richtlijnen nog een algemeen kader voor de informatieverstrekking aan en consultatie van het personeel van een onderneming, dat in het bijzonder ook van toepassing is in geval van collectief ontslag.

Voor ondernemingen die in een lidstaat ten minste 50 werknemers tewerkstellen of vestigingen die in een lidstaat minstens 20 werknemers tellen, voorziet richtlijn 2002/14/EG (EU, 2002a) in een algemeen kader inzake de informatie en raadpleging van de werknemers, o.a. met betrekking tot de recente en de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten en de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Richtlijn 2009/38/EG (EU, 2009), ten slotte, bepaalt dat in "ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie", dit zijn ondernemingen met ten minste 1.000 werknemers waarvan minstens 150 werknemers in ten minste 2 EU-lidstaten, voor transnationale kwesties een Europese ondernemingsraad moet worden opgericht of een procedure ingesteld voor de informatie en raadpleging van de werknemers.

Alle EU-lidstaten zijn verplicht deze richtlijnen in nationale wetgeving om te zetten, maar elk land kan eigen accenten leggen. Zo hanteert het Verenigd Koninkrijk een minimalistische en Frankrijk een uitgebreide wettelijke implementatie, en worden l o.a. in Duitsland en Zweden op grond van akkoorden tussen de sociale partners heel wat meer rechten verleend aan werknemers dan bepaald in de richtlijnen (Gazier en Bruggeman, 2008). Daartegenover bestaat er in vele nieuwe Oost-Europese EU-lidstaten geen traditie van sociale dialoog, waardoor de procedures er voornamelijk gebaseerd zijn op wetgeving.

De EU-richtlijnen regelen overigens ook niet alle aspecten inzake herstructurerings, zodat een aantal aspecten op nationaal vlak geregeld mogen worden. Zo bestaat er geen Europese regelgeving over welke werknemers ontslagen mogen worden (ITC-ILO, 2010).

## 3.2. De Belgische regelgeving

### 3.2.1. Diverse vormen van herstructurering

De Belgische regelgeving<sup>10</sup> die bij herstructurerings van toepassing is, is afhankelijk van de concrete situatie. Van zodra een minimumaantal werknemers ontslagen wordt, is er sprake van een *collectief ontslag*, waarvoor specifieke regels van kracht zijn. Een verdergaande stap is de stopzetting van de activiteit, hetzij vrijwillig (de vrijwillige vereffening), hetzij gedwongen (het faillissement). In dat geval geldt de regelgeving inzake de *sluiting van onderneming*. De werkgever kan ook beslissen (een deel van) de onderneming over te dragen. Wanneer dit gepaard gaat met de overname van personeel, is de regeling inzake de *overgang van onderneming* van toepassing. Overigens kan de concrete situatie aanleiding geven tot de toepassing van verschillende regelgevingen, zoals inzake collectief ontslag bij de sluiting van een onderneming.

Hierbij dient vermeld dat de werknemersvertegenwoordigers (in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk), evenals de niet verkozen kandidaten die hebben deelgenomen aan de sociale verkiezingen, een bijzondere ontslagbescherming genieten, waardoor ook bij herstructurerings voor hen een bijzondere ontslagprocedure gevolgd moet worden.

---

<sup>10</sup> Meer gedetailleerde informatie over de Belgische regelgeving inzake herstructurerings kan gevonden worden op [www.herstructurerings.be](http://www.herstructurerings.be) en [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

### 3.2.1.1. Collectief ontslag

Er is, volgens de Belgische regelgeving, sprake van een collectief ontslag wanneer in de loop van een periode van 60 dagen een bepaald aantal werknemers wordt getroffen en de reden van het ontslag los staat van de persoon van de betreffende werknemers (bv. geen ontslag omwille van een dringende reden). Het aantal betrokken werknemers om van een collectief ontslag te kunnen spreken, is verschillend voor een aantal aspecten, met name voor de informatie- en consultatieprocedure, voor het (verlaagd) brugpensioen en de tewerkstellingscel, en voor de bijzondere vergoeding die een werkgever bij collectief ontslag verplicht is uit te betalen aan de werknemers (cf. infra).

Tabel 4 - Definities van collectief ontslag in de Belgische regelgeving

Aantal werknemers van de onderneming <sup>1</sup>	Minimaal aantal ontslagen <sup>2</sup> voor de regelgeving inzake:		
	Informatie en consultatie	Brugpensioen en tewerkstellingscel	Vergoeding
Minder dan 12	n.v.t.	50 %	n.v.t.
12-20	n.v.t.	6	n.v.t.
21-59	10	10	6
60-99	10	10	10 %
100-299	10 %	10 %	10 %
300 en meer	30	10 %	10 %

Bron: FOD WASO.

<sup>1</sup> Gemiddeld aantal tijdens het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag, op basis van de kwartaalaangiften bij de RSZ. Uitzendkrachten, die tewerkgesteld worden door het uitzendbureau, worden daarbij dus niet in rekening gebracht.

<sup>2</sup> Vereist minimum aantal werknemers die worden ontslagen over een periode van 60 dagen.

Wat de informatie- en consultatieprocedure betreft, moet de werkgever die tot collectief ontslag wenst over te gaan de werknemersvertegenwoordigers tijdig vooraf inlichten en hen raadplegen. Tevens moet de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst (VDAB, FOREM, Actiris of ADG) op de hoogte worden gebracht. Het bewijs dat deze procedure werd gevolgd, dient te worden overgemaakt aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Een werkgever die deze procedure niet naleeft, kan verplicht worden de arbeidsovereenkomsten verder te blijven respecteren en minstens het loon van de betrokken werknemers verder te moeten betalen.

### 3.2.1.2. Sluiting van onderneming

Volgens de Belgische regelgeving is er sprake van een sluiting van onderneming indien de hoofdactiviteit van (een afdeling van) de onderneming definitief wordt stopgezet (vrijwillig of als gevolg van een faillissement) en het aantal werknemers hierdoor daalt tot minder dan een vierde van het gemiddelde aantal tijdens de vier kwartalen voorafgaand aan het kwartaal waarin de hoofdactiviteit wordt stopgezet. Ook een verplaatsing van de exploitatiezetel, een fusie, een verkoop of herstructurering van de onderneming kunnen als een sluiting worden beschouwd.

Bij een sluiting van onderneming moet de werkgever voorafgaandelijk inlichtingen verschaffen aan de werknemers(vertegenwoordigers) en aan de betrokken overheden en organismen. Tevens dient een bijzondere ontslagvergoeding (de "sluitingsvergoeding") te worden betaald aan de betrokken werknemers. Indien bij de sluiting, volgens de hierboven vermelde criteria, ook sprake is van een collectief ontslag - zoals meestal het geval is - moet de werkgever ook de verplichtingen inzake het collectief ontslag voldoen.

Indien bij een sluiting van onderneming de werkgever insolvabel is, kunnen de betreffende werknemers onder bepaalde voorwaarden en binnen bepaalde grenzen vergoedingen ontvangen van het Fonds Sluiting Ondernemingen (FSO). Het gaat dan o.a. om de sluitingsvergoeding, contractuele vergoedingen (achterstallige lonen, opzeggingsvergoeding, enz.) en brugpensioenvergoedingen. Het FSO betaalt overigens ook een "overbruggingsvergoeding" aan werknemers tijdens de periode van inactiviteit tussen hun ontslag en hun wederindienstneming door een overnemer, indien de failliet gegane onderneming wordt overgenomen (regelgeving inzake de *overname van activa na faillissement*).

### 3.2.1.3. Overgang van onderneming

Een overgang van onderneming houdt in dat (een deel van) een onderneming wordt overgedragen en de betrokken werknemers hierdoor een andere werkgever krijgen. Dit is o.a. het geval bij een overdracht, fusie, opslorping of splitsing van vennootschappen.

Bij een overgang van onderneming worden de rechten en plichten van de werknemers automatisch overgedragen naar de overnemer. Alle bestaande arbeidsvoorwaarden, o.a. inzake loon, arbeidsregime en anciënniteit, dienen aldus door de overnemer te worden gerespecteerd. De wijziging van werkgever is derhalve geen reden voor ontslag.

Indien de overgang van onderneming leidt tot een wijziging aan de structuur van de onderneming, moet de werkgever de werknemers(vertegenwoordigers) hierover informeren.

### 3.2.2. De tewerkstellingscel

Sedert de goedkeuring van het generatiepact eind 2005 zet de Belgische regelgeving in op een actief beleid inzake herstructurerings, waarbij de nadruk ligt op het begeleiden van de ontslagen werknemers naar nieuw werk. Sindsdien is het toepassingsgebied regelmatig uitgebreid en komen steeds meer groepen van ontslagen werknemers in aanmerking voor een tewerkstellingscel.

Momenteel<sup>11</sup> geldt als algemene regel dat werkgevers bij een collectief ontslag (cf. de criteria in tabel 4) een tewerkstellingscel moeten oprichten. Indien de onderneming ten hoogste 20 werknemers telt, is de werkgever echter enkel verplicht een tewerkstellingscel op te richten indien hij werknemers aan verlaagde leeftijd op brugpensioen wil laten gaan (cf. infra); indien dat niet het geval is, kan hij niettemin vrijwillig beslissen dit toch te doen. Onder bepaalde voorwaarden kan een werkgever die in principe verplicht is een tewerkstellingscel op te richten, die verplichting nakomen door een beroep te doen op een regionale of een overkoepelende tewerkstellingscel.

Een tewerkstellingscel heeft als voornaamste taak outplacement aan te bieden aan alle werknemers die in het kader van de herstructurering worden ontslagen. Het outplacementaanbod moet, na advies van de betreffende regionale minister van Werk<sup>12</sup>, worden goedgekeurd door de federale minister van Werk (cf. infra, deel 4.1).

---

<sup>11</sup> De hier beschreven regeling geldt voor alle collectieve ontslagen waarvan de aankondiging van de intentie van het collectief ontslag plaatsvindt na 6 april 2009.

<sup>12</sup> Het generatiepact bepaalt dat ondernemingen met een collectief ontslag waarbij verlaging van de brugpensioenleeftijd wordt gevraagd, verplicht zijn om het sociaal begeleidingsplan voor advies voor te leggen aan de Regionale minister van Werk. Deze beoordeelt de begeleidende maatregelen op hun activerend karakter. Het KB van 22 april 2009 bepaalt dat de regionale toetsing voortaan verplicht wordt voor alle bedrijven met een collectief ontslag met meer dan 20 werknemers, dat aangekondigd wordt vanaf 7 april 2009 (<http://www.werk.be/wg/herstructurerings/reg-toetsing/>).

In principe moeten alle in het kader van de herstructurering ontslagen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, met uitzondering van werknemers die aan het einde van de opzeggingsperiode 58 jaar oud zullen zijn of 38 jaar beroepsverleden zullen kunnen bewijzende, zich inschrijven in de tewerkstellingscel<sup>13</sup>. Werknemers jonger dan 45 jaar moeten minstens gedurende drie maanden ingeschreven blijven bij de tewerkstellingscel; voor oudere werknemers is dat gedurende minstens zes maanden. Tijdens die periode is de werknemer verplicht elk outplacementaanbod te aanvaarden en actief mee te werken. Bovendien moet hij gelijktijdig ook zijn ingeschreven als werkzoekende bij de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling. Alle passende werkaanbiedingen, evenals de aanbiedingen van opleiding, moeten dan ook aanvaard worden, anders kan de betrokkene het recht op werkloosheidsuitkeringen verliezen.

De tewerkstellingscel moet ten laatste opgericht zijn op het moment van het eerste ontslag en moet haar diensten blijven aanbieden tot minstens respectievelijk drie of zes maanden na het laatste ontslag van een werknemer van minder dan 45 jaar, resp. van minstens 45 jaar. De cel wordt geleid door de bevoegde regionale dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding; tevens zijn minstens de werkgever, een representatieve vakbond en, indien deze bestaat, het sectoraal opleidingsfonds betrokken.

Als gevolg van het samenwerkingsprotocol tussen de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding geldt voor alle tewerkstellingscellen waarbij minstens tien werknemers uit een ander gewest betrokken zijn dat de regionale dienst die instaat voor het dossier contact opneemt met de andere regionale diensten, opdat deze kunnen beslissen al dan niet deel uit te maken van de cel en zodat de verschillende diensten voor arbeidsbemiddeling de ontslagen personen kunnen opvolgen.

In Wallonië is de specifieke regeling van de reconversiecellen voorzien, die gelijkgesteld zijn met een tewerkstellingscel. Een reconversiecel wordt opgericht bij de sluiting van een onderneming of bij collectief ontslag, en dit op vraag van de vakbonden en na de onderhandeling van een sociaal plan. De betrokken werknemers worden in principe gedurende één jaar bijgestaan op het vlak van oriëntatie, opleiding en het zoeken naar werk, en er is ook psychosociale opvolging voorzien. De begeleiding van de ontslagen werknemers gebeurt er voornamelijk door de FOREM, in samenwerking met de werknemersafgevaardigden<sup>14</sup>.

In Vlaanderen werd voor een andere invulling geopteerd. De tewerkstellingscellen worden er aangestuurd door de sociale-interventieadviseurs (SIA) van de VDAB, maar de begeleiding wordt uitbesteed aan private outplacementkantoren. Afhankelijk van o.a. het aantal ontslagen werknemers kan een bedrijfsspecifieke tewerkstellingscel worden opgericht of kan gebruik worden gemaakt van de diensten van één van de 15 permanente tewerkstellingscellen, die op subregionaal niveau georganiseerd zijn.

In de Duitstalige Gemeenschap wordt, net als de reconversiecel in het Waals Gewest, een tewerkstellingscel opgericht bij de sluiting van een onderneming of bij collectief ontslag, na de onderhandeling van een sociaal plan, maar dan wel op vraag van de onderneming. De tewerkstellingscel staat er, in principe gedurende zes maanden<sup>15</sup>, in voor de uitwerking van de in het sociaal plan voorziene begeleidingsmaatregelen, die minstens outplacement, maar ook aanbiedingen voor opleidingen en voor werk kunnen omvatten.

---

<sup>13</sup> Werknemers met een contract van bepaalde duur en uitzendkrachten zijn niet verplicht zich in te schrijven. Indien ze minstens 1 ononderbroken jaar bij die werkgever gewerkt hebben, hebben ze echter wel het recht zich vrijwillig in te schrijven.

<sup>14</sup> De regeling in het Waals Gewest werd ingevoerd bij decreet van 29 januari 2004 ("Décret relatif au plan d'accompagnement des reconversions").

<sup>15</sup> De periode kan, bv. indien dit als dusdanig bepaald wordt in het sociaal plan, verlengd worden.



### 3.2.3. Financiële aspecten

Gedurende drie of zes (personen jonger dan 45 jaar, resp. minstens 45 jaar) maanden ontvangen de in een tewerkstellingscel ingeschreven werknemers met minstens één jaar anciënniteit bij de werkgever een zogenaamde *inschakelingsvergoeding*, die gelijk is aan het loon en de overige krachtens de arbeidsovereenkomst verworven voordelen. Deze vergoeding vervangt (en activeert) de opzeggingsvergoeding gedurende de duur van de tewerkstellingscel en blijft verschuldigd, ook indien de werknemer opnieuw aan het werk gaat. Overigens kan de werkgever, voor zover de betrokken werknemers het arbeidersstatuut hadden, een deel van de inschakelingsvergoeding terugvorderen van de RVA; voor bedienden is geen dergelijke terugbetaling voorzien.

Om de kansen op het vinden van werk te vergroten, kunnen de ontslagen werknemers tot één jaar na de inschrijving bij de tewerkstellingscel gebruik maken van een door de RVA afgeleverde *verminderskaart herstructurerings*. Hierdoor kan eender welke werkgever die een dergelijke werknemer aanwerft, genieten van een doelgroepvermindering.

### 3.2.4. Afwijkende regeling inzake brugpensioen

Voor ondernemingen die door de minister van Werk worden erkend als in moeilijkheden of in herstructurering, kan voor een aantal elementen afgeweken worden van de normale regeling inzake conventioneel brugpensioen. Een *onderneming in moeilijkheden* is een onderneming die tijdens de voorgaande twee boekjaren verlies heeft gemaakt op de gewone bedrijfsuitoefening (voor belastingen) en tijdens het laatste boekjaar een verlies boekte dat groter is dan het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, immateriële en materiële vaste activa. Een *onderneming in herstructurering* is een onderneming die een collectief ontslag doorvoert, zoals gedefinieerd in tabel 4, of een onderneming die tijdens het voorgaande jaar voor ten minste een vijfde van de werkdagen tijdelijke werkloosheid heeft gekend, indien ze overwegend arbeiders tewerkstelt.

Om te kunnen worden erkend als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering moet de onderneming tevens een herstructureringsplan indienen, een overzicht van de mogelijke pistes inzake arbeidsherverdeling (om ontslagen te vermijden), de in de cao vastgelegde regeling inzake afscheidspremies en begeleiding (tewerkstellingscel, outplacement) voor de ontslagen werknemers, evenals een nominatieve lijst van de werknemers die in aanmerking komen voor brugpensioen en van de ontslagen werknemers.

Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering kunnen een vrijstelling krijgen van de normale verplichting de bruggepensioneerde te moeten vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze. Tevens kunnen ze een verkorting bekomen van de opzeggingsstermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode en kan een verlaging worden aangevraagd van de normaal in die onderneming geldende brugpensioenleeftijd: afhankelijk van de omvang van de ontslagen, kan de brugpensioenleeftijd verlaagd worden tot 55, 52 of zelfs 50 jaar. De afwijkingen tot 52 of 50 jaar moeten vastgelegd zijn in een cao die algemeen bindend werd verklaard of door de minister van Werk werd goedgekeurd.

De bruggepensioneerde moet gedurende zes maanden ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel. Zo niet kan hij geen brugpensionering verkrijgen in het kader van de erkenning tot onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en kan hij het recht op werkloosheidsuitkeringen verliezen. De verplichting ingeschreven te blijven is niet van toepassing indien de werknemer ten minste 58 jaar oud is of minstens 38 jaar beroepsverleden heeft.

### 3.3. De regelgeving in andere landen

#### 3.3.1. De procedure

In de meeste lidstaten zijn de regels inzake collectief ontslag van toepassing van zodra ten minste 5 of 10 werknemers ontslagen zullen worden in een onderneming met minstens 20 werknemers. Veelal wordt, net als in België, collectief ontslag gedefinieerd in functie van de grootte van de onderneming (ITC-ILO, 2010).

Op nationaal vlak wordt ook de concrete te volgen procedure bepaald die gevolgd moet worden bij herstructurerings. Het betreft dan o.a. de precieze wijze waarop de werknemers of hun vertegenwoordigers geïnformeerd en geraadpleegd moeten worden, hoe de ontslagen werknemers geselecteerd moeten worden en hoe zij geïnformeerd en vergoed zullen worden (bv. opzeggingstermijn, ontslagvergoeding, enz.). Zo is in Zweden in principe voorzien dat bij de selectie van de ontslagen werknemers onder andere rekening moet worden gehouden met de anciënniteit: met uitzondering van een beperkt aantal werknemers die door de werkgever als van uitzonderlijk belang worden beschouwd voor de toekomstige activiteiten van de onderneming, worden alle andere werknemers beoordeeld in functie van hun anciënniteit bij die werkgever, waarbij werknemers met een grotere anciënniteit prioritair in dienst zullen worden gehouden. Bij gelijke anciënniteit wordt de voorkeur gegeven aan de oudste werknemer<sup>16</sup>.

In Nederland moet bij collectief ontslag in principe het afspiegelingsprincipe worden toegepast. Hierbij wordt de werknemers, per groep die vergelijkbare functies uitoefent, in vijf leeftijdsgroepen opgedeeld (15-24, 25-34, 35-44, 44-54 en 55 jaar en ouder). Na de reorganisatie moet de structuur van het personeelsbestand volgens leeftijdsgroep zo dicht mogelijk aansluiten bij die van vóór het collectief ontslag. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met de minste anciënniteit als eerste ontslagen.

#### 3.3.2. Het anticiperen van herstructurerings

In een aantal EU-lidstaten worden "early warning"-systemen gebruikt om herstructurerings te anticiperen. Zo moeten ondernemingen in Ierland de overheid informeren indien ontslagen noodzakelijk blijken, wat het mogelijk moet maken corrigerend op te treden. Om nuttig te kunnen zijn, moeten dergelijke systemen echter voldoende gedetailleerde gegevens verschaffen, o.a. over de kenmerken van de bedreigde werknemers, en moeten problemen voldoende tijdig worden gesignaleerd. Aldus moeten werkgevers in Slovenië de overheid elk jaar op de hoogte stellen van de werkgelegenheidsvooruitzichten voor het komende jaar, met inbegrip van de vacatures en aantal overtallige werknemers en hun kenmerken (ITC-ILO, 2010).

Ook de in de Europese regelgeving voorziene regelmatige contacten tussen werkgever en werknemers(vertegenwoordigers), waarop informatie wordt verschaft inzake de situatie van de onderneming en de vooruitzichten, kan een nuttige informatiebron vormen waardoor problemen tijdig worden gesignaleerd en herstructurerings geanticipeerd kunnen worden. Ondernemingen in Frankrijk zijn bovendien bij wet verplicht sociale onderhandelingen te voeren met betrekking tot het beheer van de werkgelegenheid en de vaardigheden (GPEC, wat staat voor "la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de l'entreprise"). Daarbij dient een beleid en actieplannen te worden opgesteld om het personeelsbestand van het bedrijf, o.a. door opleiding en interne en externe mobiliteit, in overeenstemming te brengen met de behoeften die voortvloeien uit de middellangetermijndoelstellingen van de onderneming (ITC-ILO, 2010).

---

<sup>16</sup> Employment Protection Act, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>

### 3.3.3. Het vermijden van ontslagen

Om ontslagen als gevolg van herstructureringen te vermijden, kunnen in enkele EU-lidstaten (cf. bijlage A1) de loonkosten verlaagd worden, door het verminderen van de lonen zelf of door overheidsinterventie (het verminderen van (para)fiscale lasten of het verstrekken van loonsubsidies). Loonsreducties liggen echter vaak moeilijk voor de werknemers(vertegenwoordigers); overheidsingrijpen vereist dan weer dat bepaald moet worden welke ondernemingen of werknemers in aanmerking komen, wat de normale economische prikkels kan verstoren.

Andere maatregelen beogen de periode van verminderde activiteit te overbruggen door het arbeidsvolume van het personeelsbestand tijdelijk te verminderen. Dit is mogelijk via regelingen inzake arbeidsduurverkorting, gedeeltelijke werkloosheid of tijdelijke werkloosheid. Dergelijke systemen, waarbij de overheid een vergoeding toekent om het inkomensverlies van de betrokken werknemers volledig of gedeeltelijk te compenseren, bestaan in een of andere vorm in de meerderheid van de EU-lidstaten, aangezien ze bij een vermindering van de vraag toelaten de arbeidskosten zeer snel te drukken. Bovendien worden kosten vermeden die gepaard gaan met ontslag en - bij het terug opleven van de activiteit - met de aanwerving en opleiding van nieuwe werknemers.

Deze systemen worden soms echter misbruikt wanneer de activiteitsverzwakking niet louter tijdelijk is. In dat geval worden ondernemingen die ten dode zijn opgeschreven kunstmatig met overheidsgeld in leven gehouden, en worden ontslagen louter uitgesteld om uiteindelijk toch plaats te vinden. De herallocatie van arbeidskrachten naar activiteiten met openstaande vacatures wordt dan ook vertraagd, aangezien de betrokken werknemers pas laattijdig worden gestimuleerd om een nieuwe baan te zoeken, opleidingen te volgen of arbeidsmobiel te zijn. Het is derhalve mogelijk dat deze regelingen succesvol zijn op korte termijn, maar op langere termijn negatieve gevolgen zullen hebben (ITC-ILO, 2010).

#### Kader: Systemen van arbeidsduurvermindering in België

Om te voorkomen dat het personeel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur moet worden ontslagen, is in de Belgische wetgeving sinds lang de mogelijkheid opgenomen van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders. Bovendien werden vanaf begin 2009 een aantal aanvullende anti-crisismaatregelen ingevoerd, die in verschillende fasen werden verlengd tot eind 2011. Het gaat meer bepaald om de "tijdelijke collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst", dit is een soort van tijdelijke werkloosheid voor bedienden, het "crisistijdscrediet", waarbij de arbeidsprestaties gedurende een bepaalde periode individueel en tijdelijk worden verminderd, en de "tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur", die een werkduurvermindering voor alle werknemers (van een bepaalde categorie) van een bedrijf betreft.

Indien de onderneming toch dient over te gaan tot de vermindering van het vaste personeelsbestand, kunnen werknemers individueel of collectief ontslagen worden. Bij collectief ontslag kan voor de oudere werknemers onder bepaalde voorwaarden beroep worden gedaan op het stelsel van het brugpensioen.

De Belgische ondernemingen hebben tijdens de crisis in uiteenlopende mate beroep gedaan op deze verschillende systemen. Vooral het stelsel van tijdelijke werkloosheid om economische redenen werd ruim aangewend, met maximaal om en nabij 200.000 arbeiders in de eerste helft van 2009; dat was meer dan dubbel zoveel als voor de crisis. Het nieuwe, vergelijkbare systeem voor bedienden werd veel minder gebruikt: het ging, begin 2010, ten hoogste om ongeveer 8.000 personen. Van het crisistijdscrediet en de crisisaanpassing van de arbeidsduur werd relatief

weinig gebruik gemaakt: maximaal ging het, eind 2009, respectievelijk om ongeveer 2.500 en 2.000 personen. In de nasleep van de crisis viel het gebruik van al deze regelingen sterk terug

Het aantal voltijdse bruggepensioneerden is sinds het begin van de crisis aanhoudend zeer licht toegenomen<sup>1</sup>, van 115.000 begin 2008 tot 121.000 in het eerste kwartaal van 2011. Daarvan waren zowat 3.500 personen niet vrijgesteld van de verplichting zich als werkzoekende in te schrijven; begin 2008 beliep dat aantal nog minder dan 900.

---

<sup>1</sup> Deze toename bleef des te meer beperkt, gezien de betreffende leeftijdsgroep in de context van de vergrijzing duidelijk toeneemt.

In een aantal landen bestaat de verplichting om de vrijgekomen tijd voor een deel in te vullen met opleidingen, zodat de ondernemingen, via dezelfde werknemers met de verworven ervaring aangevuld met additionele vaardigheden, beter voorbereid zijn tijdens de periode na de crisis. Dat is bijvoorbeeld het geval in Nederland met de anti-crisismaatregel van de deeltijdse werkloosheidsuitkeringen: één van de toegangsvoorwaarden bestaat erin dat opleiding moet worden voorzien voor de betrokken werknemers (Sprenger, 2010).

Een speciale regeling zijn de flexibele arbeidstijdrekeningen, die bijvoorbeeld bestaan in Slowakije, waarbij het totale over een bepaalde periode te presteren aantal werkuren op flexibele wijze wordt verricht, afhankelijk van de vraag. In periodes met veel werk kan aldus werktijd worden gespaard (zonder dat de werkgever dure overuren moet betalen), die kan worden opgenomen in periodes met weinig werk.

### 3.3.4. Voorzieningen voor ontslagen werknemers

In vele Europese landen (cf. bijlage A2) bestaat de wettelijke verplichting dat de werkgever een ontslagvergoeding moet betalen aan de ontslagen werknemers<sup>17</sup>, die hiermee worden gecompenseerd voor de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De omvang van de vergoeding loopt sterk uiteen van land tot land. Vaak is de ontslagvergoeding gekoppeld aan de anciënniteit, wat er toe kan bijdragen dat werknemers zo lang mogelijk bij dezelfde werkgever blijven, wat de mobiliteit op de arbeidsmarkt reduceert. De betaling van ontslagvergoedingen kan ook een bijkomend probleem vormen voor werkgevers in een crisissituatie; in Estland zijn in dat verband overheidssubsidies voorzien voor de betaling van ontslagvergoedingen (ITC-ILO, 2010).

In verschillende EU-landen wordt gebruik gemaakt van door de overheid gefinancierde maatregelen inzake vervroegd pensioen, en in andere landen bestaan gelijkaardige door de werkgevers bekostigde regelingen. Veelal gaat het om sinds lang bestaande systemen, die werden uitgewerkt om, onder de hypothese van een vast totaal arbeidsvolume in de economie, jongeren kansen te geven op de arbeidsmarkt<sup>18</sup>. Aangezien vervroegde uittreding vaak inkomensverlies meebrengt, zijn het veelal vooral de oudere werknemers met het hoogste loon (die in theorie ook het best opgeleid zijn en/of het meest productief) die het zich kunnen veroorloven op dergelijke regelingen in te gaan. De ondernemingen en de economie, die voor een aantal functies al geconfronteerd worden met tekorten aan arbeidskrachten, verliezen hierdoor dan ook waardevolle ervaren arbeidskrachten. Bovendien worden alle landen geconfronteerd met de gevolgen van de vergrijzing. De oudere arbeidskrachten zullen dus langer beroepsactief moeten blijven, aangezien zij aldus actief blijven bijdragen tot de welvaartscreatie en tot de financiering van het socialezekerheidsstelsel. Omwille van die redenen beogen vele lidstaten sinds enige tijd

---

<sup>17</sup> In Denemarken en Zweden is er geen wettelijke verplichting, maar ontslagvergoedingen kunnen vastgelegd worden in akkoorden tussen de sociale partners.

<sup>18</sup> Vandaar vaak de verplichting, zoals in België bij brugpensioen als algemene regel ook geldt, om de betrokken oudere werknemer te vervangen door een andere (jonge) persoon.

de vroegtijdige arbeidsmarktverlating van oudere werknemers af te remmen door het nemen van wettelijke initiatieven.

Naast passieve maatregelen als ontslagvergoedingen en regelingen voor vervroegde uittreding voorzien de meeste EU-lidstaten voor ontslagen werknemers ook in een actieve begeleiding naar een nieuwe baan, die betrekking kan hebben op een veelheid aan initiatieven. Afhankelijk van het profiel van de betreffende persoon kan het slaan op hulp bij het zoeken naar een nieuwe baan, opleidingen, enz. Soms wordt die begeleiding aangeboden door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, maar ook door private ondernemingen, die bv. in outplacement voorzien. In enkele landen, bv. België en Frankrijk, zijn er wettelijke verplichtingen ter zake, maar in de meeste lidstaten wordt dit geregeld door middel van akkoorden tussen de sociale partners. In een aantal landen, waaronder Finland, Frankrijk en Zweden, is bepaald dat de betrokken werknemers tijdens de opzeggingsperiode een aantal uren afwezig mogen blijven om een nieuwe baan te zoeken.

Interessante voorbeelden in het buitenland zijn de *Transfermaßnahmen* in Duitsland, de *Job Security Councils* in Zweden en de mobiliteitscentra in Nederland. In de via sociale akkoorden goedgekeurde *Transfermaßnahmen* wordt de bestaande arbeidsovereenkomst met de herstructurende werkgever vervangen door een tijdelijk contract bij een speciaal gecreëerde derde partij, die gedurende die periode (die langer duurt dan de opzegtermijn) begeleiding verschaft. De herstructurende ondernemer is, door de beëindiging van de bestaande arbeidsovereenkomst, wettelijk niet langer aansprakelijk als werkgever (ITC-ILO, 2010).

De Zweedse *Job Security Councils*, van hun kant, zijn een soort van vzw's die voortvloeien uit het overleg tussen de sociale partners en gefinancierd worden door bijdragen van aangesloten ondernemingen. Indien een dergelijke onderneming een collectief ontslag doorvoert, wordt begeleiding en advies verschaft aan de werkgever en aan alle betrokken werknemers. Terwijl in vele landen werknemers van kleinere ondernemingen<sup>19</sup> en tijdelijke werknemers<sup>20</sup> vaak uit de boot vallen, houdt dit op het verzekeringsprincipe gebaseerde systeem in dat die dienstverlening voorhanden is voor alle aangesloten ondernemingen (groot of klein) en voor alle werknemers (met een vast of een tijdelijk contract) (Gazier en Bruggeman, 2008).

In Nederland is een netwerk van regionaal georganiseerde mobiliteitscentra uitgewerkt, waarin de overheid, werkgevers en het onderwijs samenwerken om ontslagen werknemers zo snel mogelijk aan een nieuwe baan te helpen. Naast een begeleiding naar nieuw werk, kunnen de betrokken personen gedetacheerd worden bij een andere werkgever uit dezelfde of een andere bedrijfstak en kunnen ze, indien nodig, worden omgeschoold (Sprenger, 2010).

In vele lidstaten zijn ook specifieke opleidingsprogramma's uitgewerkt voor ontslagen werknemers, teneinde hen te kunnen heroriënteren naar bedrijfstakken of functies die geconfronteerd worden met tekorten aan arbeidskrachten. Een periode van geringere activiteit kan immers zeer nuttig worden aangewend om het potentieel van de arbeidskrachten op te krikken, zodat ze, wanneer de activiteit herneemt, productiever kunnen zijn in hun oude of in een nieuwe job. Dit kan gebeuren door het aanleren van nieuwe technologieën of productiemethoden, of in het bijzonder door hen voor te bereiden op het invullen van knelpuntfuncties. Op langere termijn dient een inschatting te gebeuren van de vaardigheden die in de toekomst gevraagd zullen worden, zoals dat bv. gebeurt in Frankrijk en Nederland<sup>21</sup>. In

---

<sup>19</sup> Omwille van het ontbreken van een wettelijke verplichting, impliceren de hoge kosten verbonden aan dergelijke begeleidingsmaatregelen vaak dat deze enkel door grotere ondernemingen worden aangeboden.

<sup>20</sup> Veelal voorzien de bestaande regelingen enkel begeleiding voor de permanente personeelsleden. In dit verband dient vermeld te worden dat de tewerkstellingscellen in België wettelijk ook werden opengesteld voor de tijdelijke werknemers (inclusief de uitzendkrachten), indien ze minstens één jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

<sup>21</sup> In Frankrijk analyseert het Centre d'analyse stratégique (CAS) de tendensen inzake werkgelegenheid en vaardigheden, zodat de regering, de regio's en de bedrijfstakken hun werkgelegenheids- en opleidingsbeleid op die informatie kunnen afstemmen. In Nederland maakt het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) projecties, waarin rekening wordt gehouden met de werkgelegenheidsontwikkelingen op middellange termijn, de

Zweden wordt eerder gekozen voor een versterking van de loopbaanbegeleiding, die als uitgangspunt dient voor specifieke opleidingen die nuttig zijn voor het betreffende individu.

Het is overigens ook interessant te vermelden dat in Estland, Frankrijk, Nederland en Spanje procedures voorzien zijn om op de werkplaats of door informele opleiding verworven vaardigheden te erkennen. Aangezien potentiële werkgevers hierdoor een beter zicht krijgen op de capaciteiten van de betrokken arbeidskrachten, bevordert dit de mobiliteit van werknemers naar andere jobs.

### 3.4. De arbeidsbeschermingsindicatoren van de OESO

Het bijzondere karakter van het beheer van herstructureringen en collectieve ontslagen rechtvaardigt waarom de meeste landen ter zake specifieke procedures, die zoals beschreven diverse vormen kunnen aannemen, hebben uitgewerkt. Deze bepalingen vervolledigen de "normale" procedures inzake arbeidsbescherming.

De OESO stelt indicatoren op die toelaten de strengheid van de regelgeving inzake arbeidsbescherming te evalueren, en die een internationale vergelijking mogelijk maken. Er worden afzonderlijke (deel)indicatoren opgesteld met betrekking tot de regelgeving inzake vaste overeenkomsten, tijdelijke contracten en collectief ontslag. Hiervoor worden telkens verschillende aspecten gekwantificeerd<sup>22</sup>. Door de weging van die drie deelindicatoren, met telkens 5/12 voor de vaste en de tijdelijke overeenkomsten en 2/12 voor het collectief ontslag, wordt vervolgens de algemene OESO-indicator bekomen inzake de strengheid van de arbeidsbescherming. Na een recente actualisatie van de gebruikte methode zijn de gegevens momenteel enkel beschikbaar voor het jaar 2008<sup>23</sup>.

Voor een beschouwing van de regelgeving inzake collectief ontslag is het, enerzijds, niet aangewezen de algemene samenvattende indicator te gebruiken, aangezien deze ook de regelgeving inzake tijdelijke arbeid omvat, waarin geen aspecten inzake ontslag zijn opgenomen<sup>24</sup>. Anderzijds stelt de OESO dat, om een volledig beeld van de strengheid van de regelgeving inzake collectief ontslag te bekomen, niet alleen die specifieke deelindicator, maar ook die m.b.t. de vaste overeenkomsten in ogenschouw dient te worden genomen. Deze laatste betreft immers in feite een veelheid aan aspecten inzake individueel ontslag (notificatieprocedure, opzegtermijn, ontslagvergoeding, enz.).

De Belgische cijfers worden vergeleken met die van de overige lidstaten van de EU15<sup>25</sup> en van het (ongewogen) EU15-gemiddelde, evenals met de cijfers voor de Verenigde Staten.

---

vervangingsvraag en de toetreding van jonge afgestudeerden tot de arbeidsmarkt. In België, daarentegen, bestaat geen voor alle sectoren toepasselijk instrument voor de prospectie van beroepen en vaardigheden (HRW, 2010).

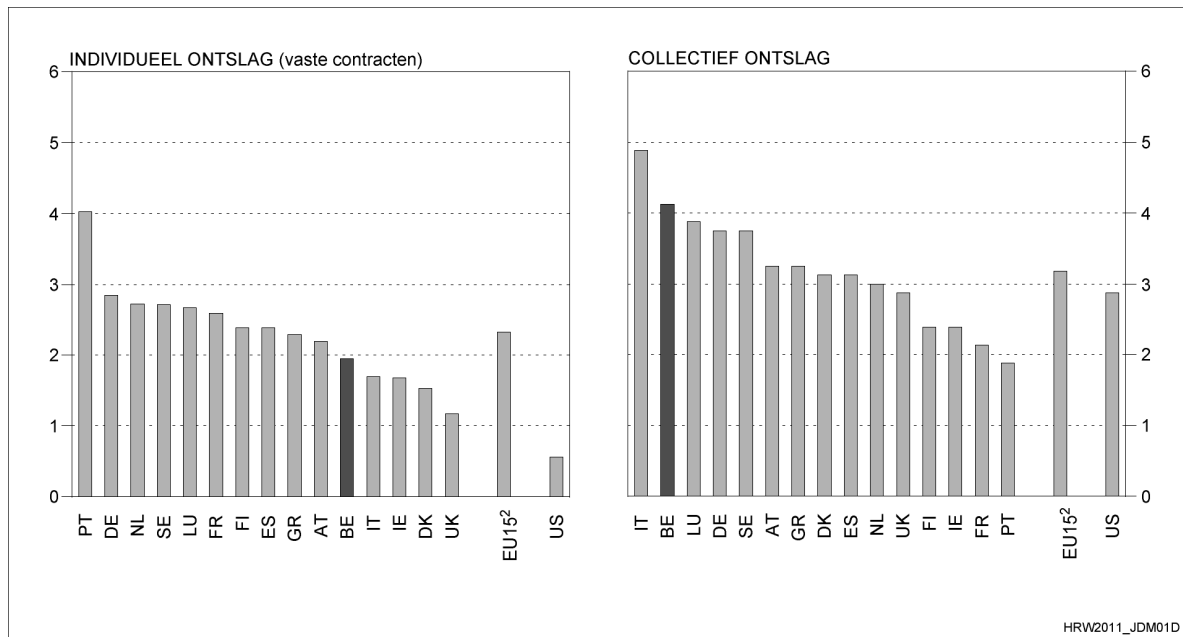
<sup>22</sup> Een overzicht van de verschillende in aanmerking genomen aspecten is opgenomen in bijlage B.

<sup>23</sup> Voor een beperkt aantal landen zijn er al gegevens beschikbaar voor 2009. Voor België betreffen de meest recente gegevens het jaar 2008.

<sup>24</sup> De daarvoor opgenomen aspecten betreffen elementen zoals het maximale aantal opeenvolgende tijdelijke overeenkomsten, de maximale gecumuleerde duur van (opeenvolgende) tijdelijke contracten, en de mogelijkheden inzake uitzendarbeid.

<sup>25</sup> Een aantal EU27-lidstaten zijn geen lid van de OESO, waardoor voor deze landen geen gegevens voorhanden zijn. Het is derhalve ook niet mogelijk een gemiddelde te berekenen voor de EU27.

Grafiek 9 - Deelindicatoren inzake individueel en collectief ontslag in 2008 (indexcijfers<sup>1</sup>)



Bron: OESO.

<sup>1</sup> Deze indexcijfers gaan van 0 (minst restrictief) tot 6 (meest restrictief).

<sup>2</sup> Ongewogen gemiddelde van de indexcijfers van de EU15-lidstaten.

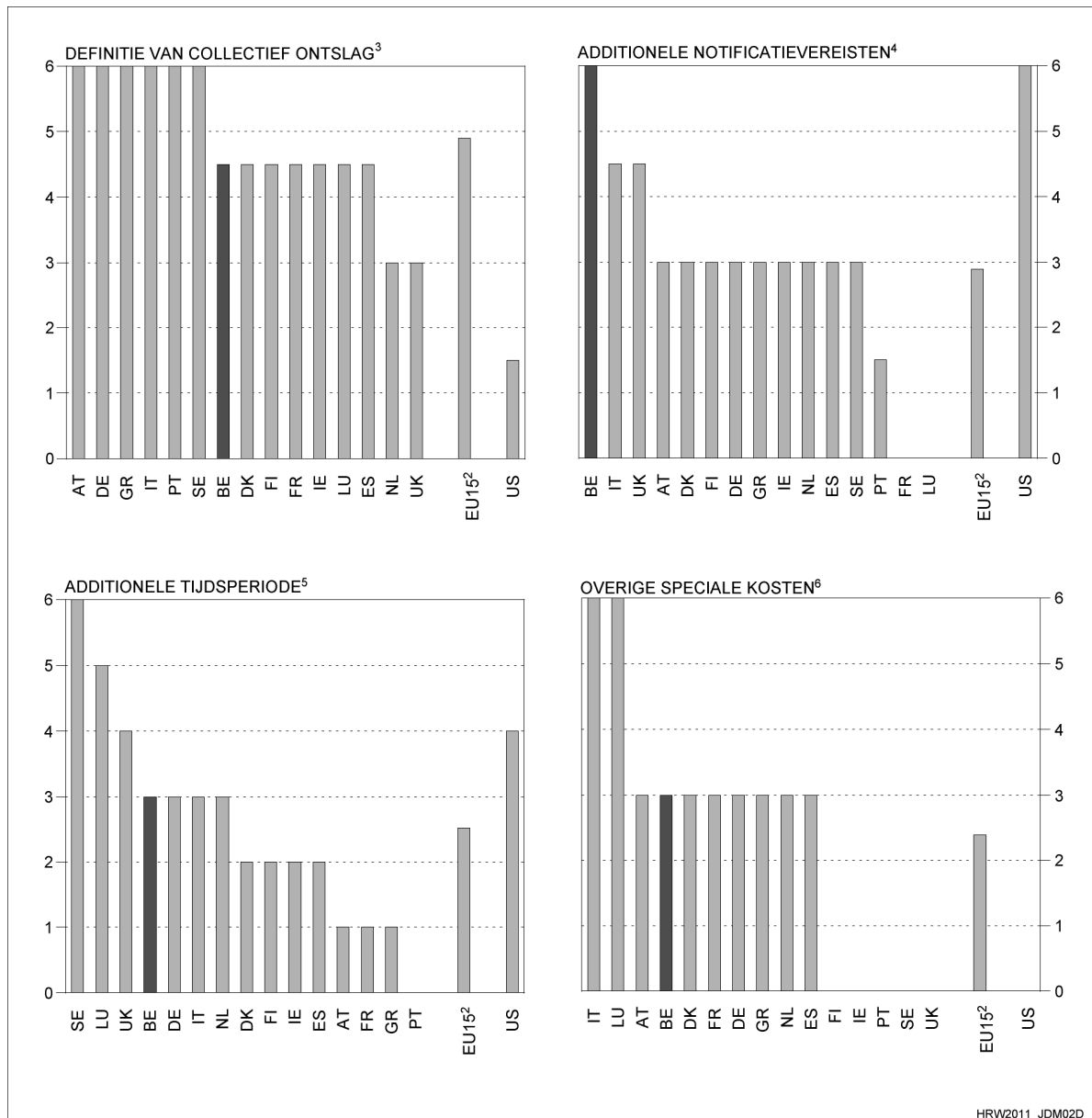
Het individueel ontslag bij vaste contracten is in België minder strikt geregeld dan gemiddeld in de EU15 (1,94 versus 2,32 op een schaal van 0 (minst restrictief) tot 6 (meest restrictief)) en duidelijk minder restrictief dan in de drie voornaamste buurlanden (Duitsland: 2,85; Nederland: 2,73; Frankrijk: 2,60). In de rangschikking van de 15 lidstaten neemt België de 11e plaats in; enkel in Italië, Ierland, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk is de regelgeving flexibeler. In de Verenigde Staten is individueel ontslag nog heel wat eenvoudiger. De relatief beperkte bescherming van vaste werknemers tegen individueel ontslag in België valt voornamelijk toe te schrijven aan de zeer korte opzegtermijn voor arbeiders (EC, 2011). Voor arbeidsovereenkomsten voor arbeiders die aanvangen vanaf 1 januari 2012 zal de opzegtermijn echter langer worden<sup>26</sup>, wat de regelgeving restrictiever maakt en deze indicator enigszins zal doen stijgen.

De additionele regelgeving inzake collectief ontslag is in België (4,13) echter heel strikt in internationaal perspectief (EU15-gemiddelde: 3,19; Duitsland: 3,75; Nederland: 3,00; Frankrijk: 2,13). Binnen de EU15 kent enkel Italië (4,88) nog sterkere beperkingen. Het is overigens opvallend dat België en Italië, waar de regelgeving inzake individueel ontslag relatief flexibel is, het meest restricties opleggen aan collectief ontslag. Het omgekeerde kan worden vastgesteld voor Portugal (het meest restrictief voor individueel, het minst strikt voor collectief ontslag).

De deelindicator inzake collectief ontslag, waarvoor België zoals vermeld een hoog indexcijfer laat optekenen, is samengesteld uit vier aspecten.

<sup>26</sup> <http://milquet.belgium.be/nl/news/ipa-de-nieuwe-maatregelen-gestemd-plenaire-zitting-van-de-kamer-detail>

Grafiek 10 - Verschillende aspecten van de indicator inzake collectief ontslag in 2008 (indexcijfers<sup>1</sup>)



Bron: OESO.

<sup>1</sup> Deze indexcijfers gaan van 0 (minst restrictief) tot 6 (meest restrictief).

<sup>2</sup> Ongewogen gemiddelde van de indexcijfers van de EU15-lidstaten.

<sup>3</sup> Een hoger indexcijfer geeft aan dat de specifieke regelgeving sneller van toepassing is (0 = geen additionele regelgeving; 6 = additionele regelgeving vanaf minder dan 10 ontslagen werknemers).

<sup>4</sup> Een hoger indexcijfer geeft aan dat bij collectief ontslag meer instanties, zoals overheidsinstanties of werknemersvertegenwoordigingen, additioneel in kennis gesteld dienen te worden (0 = geen additionele kennisgeving vereist; 6 = additioneel moeten twee of meer actoren in kennis worden gesteld).

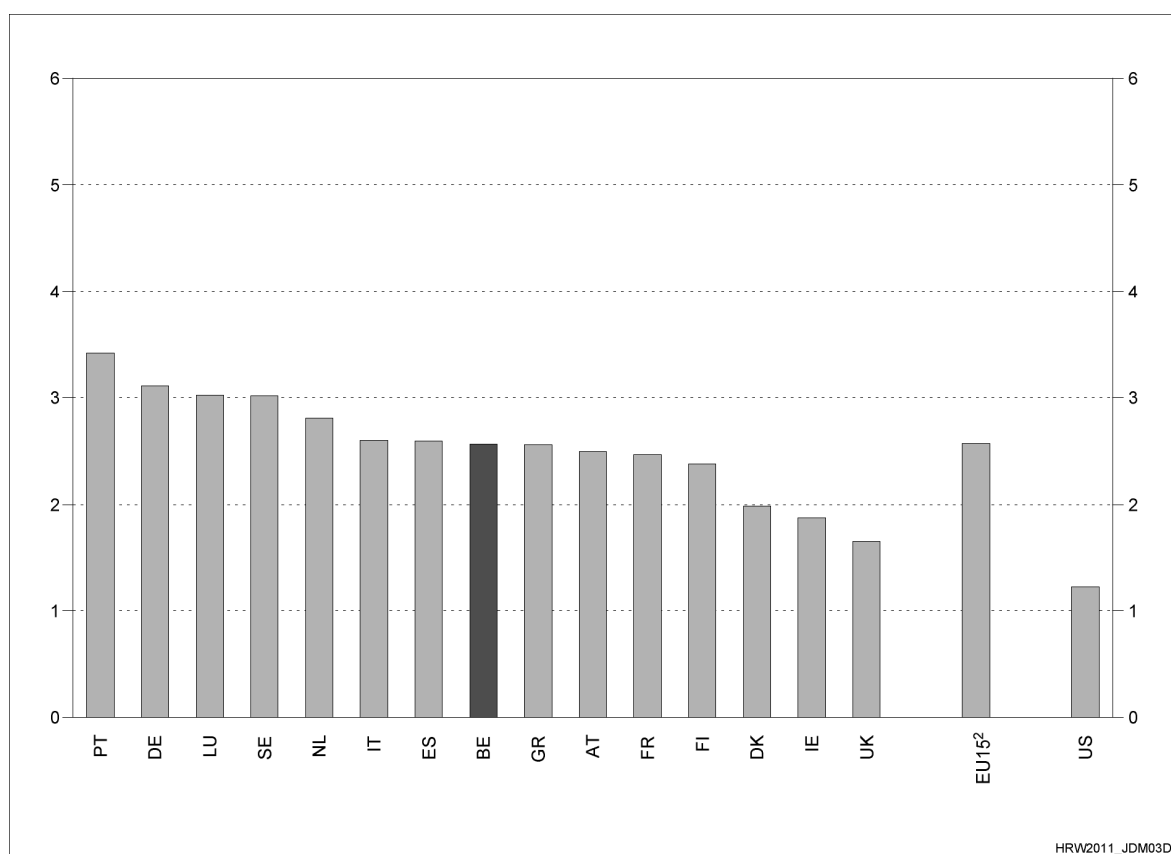
<sup>5</sup> Een hoger indexcijfer geeft aan dat het additioneel, bovenop de regelgeving inzake individueel ontslag, langer duurt vooraleer een collectief ontslag ingang kan vinden (0 = 0 dagen extra; 6 = meer dan 90 dagen extra).

<sup>6</sup> Een hoger indexcijfer geeft aan dat er aan collectief ontslag meer additionele kosten (ontslagvergoedingen en/of kosten voor sociale compensatie zoals hertewerkstellingsmaatregelen, opleiding, outplacement, enz.) verbonden zijn voor de werkgever (0 = geen additionele kosten; 6 = additionele ontslagvergoeding en sociale compensatie vereist).



De deelindicator inzake collectief ontslag wordt voor België voornamelijk als zeer strikt beoordeeld omwille van de bij een collectief ontslag vereiste additionele notificaties: in alle andere EU15-lidstaten is dit aspect heel wat soepeler geregeld. Voor de drie andere in die deelindicator in ogenschouw genomen aspecten (de definitie van collectief ontslag, de additionele tijdsperiode vooraleer een collectief ontslag ingang kan vinden en de overige speciale kosten) laat ons land een in EU-perspectief gemiddeld indexcijfer optekenen.

Grafiek 11 - Algemene (collectieve) ontslagindicator in 2008 (indexcijfers<sup>1</sup>)



Bron: OESO (berekening NBB).

<sup>1</sup> Deze indexcijfers gaan van 0 (minst restrictief) tot 6 (meest restrictief).

<sup>2</sup> Ongewogen gemiddelde van de indexcijfers van de EU15-lidstaten.

Zoals vermeld, dienen zowel de OESO-deelindicator inzake vaste contracten (individueel ontslag) als die inzake collectief ontslag in aanmerking te worden genomen om een goed beeld te verkrijgen van de strengheid van de regelgeving inzake collectief ontslag. Door de weging van die beide deelindicatoren - op basis van de door de OESO voor de berekening van hun algemene indicator toegekende gewichten<sup>27</sup> - kan dan ook een - niet door de OESO gepubliceerde - algemene indicator inzake collectief ontslag worden berekend.

Volgens die indicator is de strengheid van de regelgeving inzake collectief ontslag in België volledig vergelijkbaar met het EU15-gemiddelde. Ons land neemt immers niet alleen de middenpositie in in de rangschikking van de 15 lidstaten, ook is het bekomen indexcijfer identiek aan het EU15-gemiddelde. De regelgeving in de Europese landen (met uitzonderlijk van het Verenigd Koninkrijk) is wel (heel) wat strikter dan in de Verenigde Staten.

<sup>27</sup> Bij uitsluiting van de deelindicator inzake tijdelijke contracten (die voor dit verslag onbelangrijk is). De gewichten van de deelindicatoren inzake individueel en collectief ontslag (die in de OESO-methodologie respectievelijk 5/12 en 2/12 belopen) worden aldus herwogen tot respectievelijk 5/7 en 2/7.

## 4. HET WERKGELEGENHEIDSBELEID EN DE HERSTRUCTURERINGEN

Zoals vermeld in hoofdstuk 3, legt het Belgische werkgelegenheidsbeleid sinds het generatiepact van eind 2005 de klemtoon op activerende herstructureringen. Dit houdt in dat veel belang wordt gehecht aan het begeleiden van de ontslagen werknemers naar een nieuwe baan. In dat verband wordt, in het kader van de tewerkstellingscellen, sterk ingezet op outplacement. Daarnaast worden de nieuwe werkzoekenden uiteraard ook begeleid door de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling. Complementair hiermee is het afremmen van de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt. Deze drie elementen (outplacement, begeleiding en vervroegde uittreding) worden in dit hoofdstuk achtereenvolgens behandeld.

### 4.1. Outplacementbeleid voor ontslagen werknemers

Bij herstructureringen wordt, in het kader van de tewerkstellingscellen, outplacement aangeboden aan alle ontslagen werknemers (cf. hoofdstuk 3)<sup>28</sup>. Outplacement kan gedefinieerd worden als "het geheel van diensten en consultancy-activiteiten in het kader van een individuele begeleiding of een begeleiding in groep, uitgevoerd door een gespecialiseerd bureau voor rekening van een werkgever, aangeboden aan een gewezen werknemer van deze werkgever opdat deze zelf en zo snel mogelijk opnieuw werk zou vinden, ofwel in loondienst ofwel als zelfstandige"<sup>29</sup>.

De outplacementdiensten worden op vraag en voor rekening van de werkgever geleverd door een gespecialiseerd outplacementbureau of, voor zover zij een equivalente begeleiding aanbieden, door de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling<sup>30</sup>. In het Waals Gewest kan hiervoor tevens een beroep worden gedaan op de reconversiecellen. De werkgever kan vrij kiezen tussen de in zijn gewest erkende outplacementbureaus<sup>31</sup>. Afhankelijk van het beroepsprofiel van de betrokken werknemers, hun taal en hun woonplaats, kan een werkgever er voor kiezen een beroep te doen op één enkel bureau of op verschillende bureaus. Outplacementbureaus specialiseren zich immers vaak in bepaalde categorieën van werknemers (arbeiders, bedienden, kaderleden), in bepaalde activiteitstakken en/of ze zijn voornamelijk werkzaam in een bepaald geografisch gebied.

In eerste instantie zal in een outplacement een analyse worden gemaakt van de actuele vaardigheden van de betrokken werknemer, op basis waarvan de noodzaak aan opleiding en additionele kwalificaties wordt bepaald. Ook zal de werkzoekende begeleid worden bij het effectieve zoeken naar werk, door bv. hulp bij het opstellen van een sollicitatiebrief en de voorbereiding van sollicitatiegesprekken. In dat verband kan de begeleiding individueel zijn of collectief voor een groep van werkzoekenden met een vergelijkbaar profiel.

Een werkgever die outplacement moet aanbieden, maar dit niet doet, is verplicht de RVA een bijdrage te betalen die gebruikt wordt om de betreffende werknemers alsnog een outplacement te kunnen aanbieden. Hiertoe kunnen die werknemers bij de RVA een zogenaamde *outplacementcheque* verkrijgen, waarmee ze zich kunnen wenden tot een bureau naar keuze.

---

<sup>28</sup> Outplacement kan overigens ook vrijwillig door een werkgever worden aangeboden aan een ontslagen werknemer en is, wanneer er geen sprake is van een collectief ontslag, verplicht voor de ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder. In het kader van dit verslag inzake herstructureringen blijven deze beide vormen van outplacement echter buiten beschouwing.

<sup>29</sup> Bron: [www.federgon.be](http://www.federgon.be)

<sup>30</sup> De beschrijving van de regelgeving inzake outplacement bij herstructureringen is gebaseerd op [www.herstructureringen.be](http://www.herstructureringen.be)

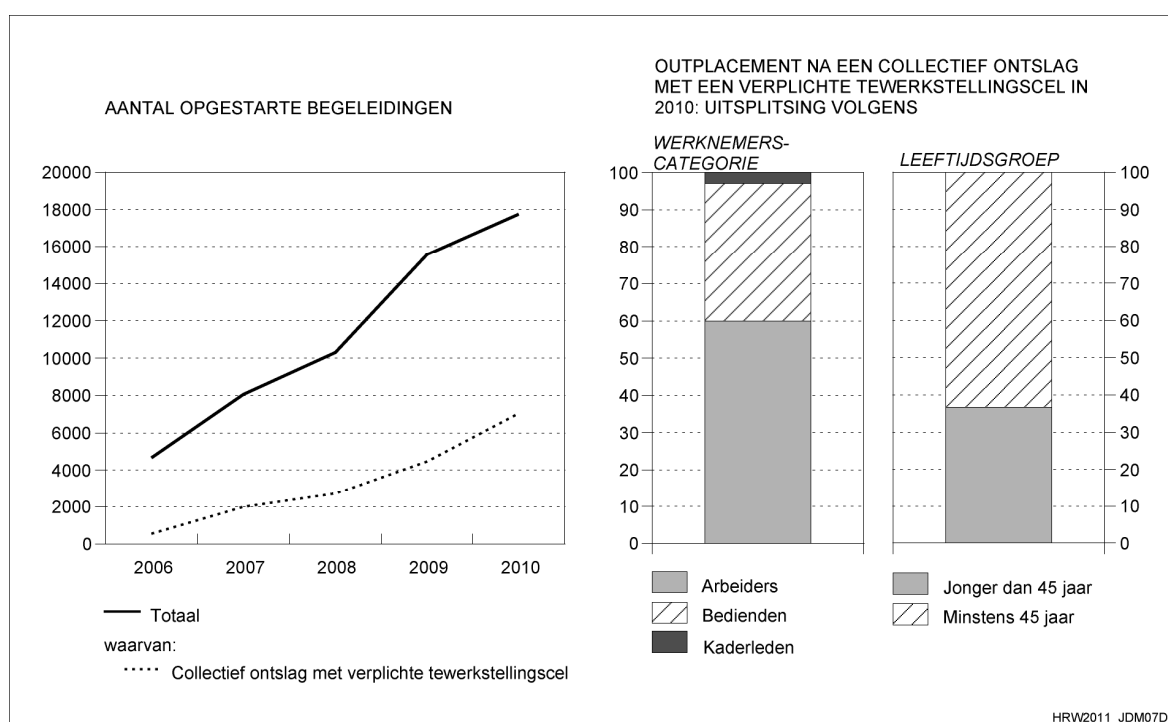
<sup>31</sup> In de Duitstalige Gemeenschap dient een outplacementbureau niet erkend te zijn, maar het moet wel de decreten van de Duitstalige Gemeenschap ter zake naleven.

Werknemers die outplacement weigeren of hun werkgever niet in gebreke stellen wanneer deze outplacement moet aanbieden, maar dit niet doet, kunnen het recht op werkloosheidsuitkeringen verliezen. Dit geldt echter o.a. niet voor de werkzoekenden van minstens 58 jaar die genieten van het statuut van "oudere werkloze", die zijn vrijgesteld van de verplichting werk te zoeken.

Voor werknemers die werden ontslagen in het kader van een herstructurering, aan wie door de RVA een verminderingkaart herstructureringen werd uitgereikt (cf. hoofdstuk 3) en die minstens 30 uur begeleiding hebben gevolgd, kan een werkgever een terugbetaling krijgen van een deel van de gemaakte outplacementkosten. De RVA betaalt enkel de werkelijk gemaakte outplacementkosten terug die door de werkgever niet verhaald kunnen worden op een andere organisatie. De RVA-tussenkost is afhankelijk van de leeftijd van de betrokken werknemer (jonger dan 45 jaar of ouder) en wordt verdubbeld indien deze na de inschrijving bij de tewerkstellingscel minstens 120 kalenderdagen heeft gewerkt (voor één of meerdere nieuwe werkgevers).

Ten slotte kan nog vermeld worden dat de outplacement van in Vlaanderen ontslagen werknemers van ondernemingen die failliet gaan, die gerechtelijk gereorganiseerd of ontbonden worden of die in financiële moeilijkheden verkeren en geen outplacement kunnen betalen<sup>32</sup> sinds 1 maart 2009 gefinancierd kan worden door het Sociaal Interventiefonds van de VDAB. Bij tussenkomst van het fonds moet een tewerkstellingscel worden opgericht. Het fonds duidt daarbij een outplacementbureau aan en vergoedt gedurende maximaal 2 jaar<sup>33</sup> de begeleiding van de ontslagen werknemers.

Grafiek 12 - Begeleidingen door bij Federgon aangesloten outplacementbureaus



Bron: Federgon.

<sup>32</sup> Overigens komen ook gefailleerde zelfstandigen, hun helpers en werknemers die tot een jaar voor het faillissementsvonnis in de betreffende onderneming werkten, in aanmerking voor de outplacementfinanciering door het Sociaal Interventiefonds.

<sup>33</sup> Vanaf 1 juli 2011 wordt dit teruggebracht tot 1 jaar.

Volgens gegevens van Federgon, de overkoepelende organisatie van o.a. de outplacementbureaus, werden in 2010 door de aangesloten bureaus in totaal 7.042 begeleidingen opgestart na een collectief ontslag met een verplichte tewerkstellingscel, dit was 40 % van het totale aantal opgestarte outplacements<sup>34</sup> (Federgon, 2011). De jongste jaren hebben deze begeleidingen een sterke groei laten optekenen. In 2010 hadden de opgestarte begeleidingen na een collectief ontslag met een verplichte tewerkstellingscel vooral betrekking op arbeiders, gevolgd door bedienden; slechts een kleine minderheid betrof kaderleden. Bijna twee derde van de begeleide personen waren minstens 45 jaar oud. Hierbij dient vermeld te worden dat de Federgon-gegevens voornamelijk betrekking hebben op Brussel en Vlaanderen, aangezien outplacement in het Waals Gewest vaak wordt aangeboden in het kader van de reconversiecellen, die grotendeels werken buiten het kader van de private outplacementbureaus.

#### 4.2. Beleid inzake begeleiding van werkzoekenden

Zoals vermeld in hoofdstuk 3, moeten de werknemers die ontslagen worden in het kader van een herstructurering zich inschrijven als werkzoekende. Dit houdt in dat zij, naast een outplacement in het kader van een tewerkstellingscel, ook genieten van de begeleiding van de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling. De beide staan duidelijk niet los van elkaar, aangezien de diensten voor arbeidsbemiddeling in principe de sturende rol spelen binnen de tewerkstellingscellen (cf. hoofdstuk 3).

Elk gewest (en de Duitstalige Gemeenschap) kan, aangezien arbeidsbemiddeling een regionale bevoegdheid is, zelf de concrete modaliteiten bepalen van de begeleiding van de ingeschreven werkzoekenden. Een korte beschrijving van de huidige praktijk inzake de aanvang van de begeleiding, de follow-up en het doorgeven van werkaanbiedingen bij Actiris (voor Brussel), de Forem (voor Wallonië) en de VDAB (voor Vlaanderen) is opgenomen in bijlage C.

Samengevat krijgt de werkzoekende een individuele begeleiding waardoor de zoekinspanningen naar nieuw werk geheroriënteerd worden, een actieplan wordt opgemaakt en eventuele kwalificatietekorten aangevuld kunnen worden aan de hand van gerichte opleidingen. Hierbij wordt veelal een onderscheid gemaakt naargelang de leeftijd en het scholingsniveau van de werkzoekende: in de drie gewesten worden jongeren van minder dan 25 jaar en lagergeschoolden snel uitgenodigd voor begeleiding, om hen zo spoedig mogelijk aan een baan te helpen en aldus te vermijden dat zij in de langdurige werkloosheid terechtkomen. Maar ook meer algemeen wordt vaker dan vroeger een begeleidingsmodel nagestreefd dat van individu tot individu verschilt. Hierbij wordt een "maatgerichte" aanpak gehanteerd, waarbij de aanvang van de begeleiding, de intensiteit ervan en de gebruikte instrumenten afhangen van het profiel en de behoeften van de werkzoekende.

In Vlaanderen is overigens, specifiek voor in het kader van herstructurerings ontslagen werknemers, sinds 1 juli 2010 een regeling van kracht waarbij voor werkzoekenden die aan het einde van de outplacementbegeleiding geen duurzame baan hebben gevonden - dit is ten minste een contract van bepaalde duur van minimum 6 maanden - wordt nagegaan welk vervoltraject bij de VDAB nodig en/of gewenst is.

---

<sup>34</sup> De overige outplacements worden opgestart na een individueel ontslag of na een collectief ontslag waarvoor geen tewerkstellingscel verplicht is. In 2010 ging het respectievelijk om bijna 9.000 en 1.800 gevallen.

### 4.3. De vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt

#### 4.3.1. De verschillende stelsels van vervroegde uittreding in België

Er bestaan verschillende systemen die de oudere werknemers in staat stellen de arbeidsmarkt te verlaten vóór ze de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt. Het betreft met name het voltijds conventioneel brugpensioen, het statuut van niet-werkzoekende oudere werkloze, alsook de systemen van "pseudobrugpensioen".

De stelsels die aanleiding geven tot een vermindering van de prestaties - zoals het halftijds conventioneel brugpensioen of het deeltijds tijdskrediet - worden hier niet in aanmerking genomen, omdat de betrokken personen een beroepsactiviteit blijven uitoefenen. De verschillende mogelijkheden om de arbeidstijd te organiseren aan het einde van de loopbaan zijn er immers op gericht de betrokkenen aan het werk te houden.

##### 4.3.1.1. *Het voltijds conventioneel brugpensioen*

Het conventioneel brugpensioen werd in 1974 ingevoerd tegen de achtergrond van de eerste olieschok. Het werd opgevat als een instrument om de met de economische veranderingen geconfronteerde ondernemingen de kans te bieden oudere werknemers in sociaal meer aanvaardbare omstandigheden te ontslaan en om de aanwerving van jongere werknemers te stimuleren, aangezien de werkgever zich ertoe verbindt de bruggepensioneerde te vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of een gelijkgesteld persoon.

Dankzij dit stelsel kan een ontslagen werknemer uit de privésector behalve de werkloosheidsuitkering tevens een aanvullende vergoeding ten laste van de voormalige werkgever ontvangen.

Voorwaarden

##### *Leeftijd*

De huidige regelgeving voorziet in de mogelijkheid om de aanvullende vergoeding te ontvangen wanneer de werknemer wordt ontslagen na de leeftijd van 60 jaar.

Onder bepaalde voorwaarden kan de brugpensionering plaatsvinden voordat de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt. Deze zogenaamde afwijkende stelsels houden rekening met de eigenheden van bepaalde *sectoren* (sectorale collectieve overeenkomst of collectief akkoord die de toegangsleeftijd verlagen tot 58 jaar, op voorwaarde dat wordt voldaan aan de voorwaarden in verband met de loopbaanduur), bepaalde beroepen (*zware beroepen* in de betekenis van deze regelgeving: nachtwerk, bouw, ploegenarbeid, ...) of *lange loopbanen* (momenteel 37 jaar voor mannen en 33 jaar voor vrouwen) of bepaalde werknemers (*mindervalide werknemers of werknemers met ernstige fysieke problemen*).

##### *Loopbaanduur*

Om in aanmerking te komen voor het brugpensioen, dient men een aantal dienstjaren te kunnen bewijzen. Hiertoe wordt rekening gehouden met het aantal dagen in loondienst en met de gelijkgestelde dagen (bv.: vakantie, ziekte, werkloosheid). De anciënniteit in het algemene stelsel is vastgelegd op 30 jaar voor mannen en op 26 jaar voor vrouwen. In 2012 wordt deze voorwaarde op 35 jaar gebracht voor mannen en op 28 jaar voor vrouwen. De vereiste inzake het beroepsverleden zal voor vrouwen geleidelijk verder worden opgetrokken, tot in 2028 de gelijkschakeling wordt bereikt (een vereiste van 35 loopbaanjaren voor iedereen).

### *Werkloosheidsuitkeringen en opzegtermijn*

Om in aanmerking te komen voor het brugpensioen moet de oudere werknemer recht hebben op werkloosheidsuitkeringen (zo moet hij zijn hoofdverblijfplaats in België hebben, geen werk en dus geen bezoldiging hebben, enz.). Zowel voor de arbeiders als voor de bedienden dient de opzegtermijn in acht te worden genomen.

#### Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verbindt zich ertoe de bruggepensioneerde te vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of een gelijkgesteld persoon, en aan de bruggepensioneerde tot aan de pensioenleeftijd een aanvullende vergoeding bovenop zijn werkloosheidsuitkering uit te betalen. De werkgever dient daarnaast ook het bedrag van de bijzondere bijdragen op het brugpensioen te betalen. De bijdrageratio varieert naar gelang van de leeftijd van de bruggepensioneerde op het ogenblik dat het brugpensioen ingaat.

#### Ondernemingen die erkend zijn als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering

De ondernemingen die door de federale minister van Werk zijn erkend als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering, kunnen bepaalde afwijkingen verkrijgen van de regels die normaal van toepassing zijn inzake conventioneel brugpensioen (onder meer: ontheffing van de verplichting om de bruggepensioneerde te vervangen, verlaging van de leeftijd om in aanmerking te komen voor brugpensioen zonder ooit onder de 50 jaar te zakken, verkorting van de opzegtermijn).

#### Statuut van de bruggepensioneerde

Het statuut van de bruggepensioneerde wordt gelijkgesteld met dat van een werkloze. Als gevolg hiervan zijn bepaalde verplichtingen die eigen zijn aan het statuut van werkloze ook van toepassing op de bruggepensioneerde, die dit statuut behoudt tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Het statuut van bruggepensioneerde impliceert derhalve dat men een aantal verplichtingen moet nakomen, zoals ingeschreven zijn als werkzoekende bij de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, en elke passende werkaanbieding of beroepsopleiding aanvaarden. De bruggepensioneerde is evenwel vanaf de leeftijd van 58 jaar vrijgesteld van deze verplichtingen. De vrijstelling kan ook worden toegestaan op basis van de duur van de beroepsloopbaan, en kan in dat geval vóór de leeftijd van 58 jaar worden verkregen.

Het aantal bruggepensioneerden die geen vrijstelling voor het zoeken naar een baan hebben verkregen en die dus tijdelijk (in principe tot 58 jaar) zijn ingeschreven als werkzoekende, is sterk toegenomen sinds de invoering van deze maatregel. Ze waren gemiddeld met 39 in 2007, met 1.196 in 2008, met 1.976 in 2009 en met 2.812 in 2010.

De uitoefening van een beroepsactiviteit is in principe niet verenigbaar met het statuut van bruggepensioneerde. Wanneer hij het werk hervat, zal de bruggepensioneerde dus de vergoeding ten laste van de RVA verliezen. De CAO nr. 17 voorziet wel in het behoud van de aanvullende vergoeding. Deze aanvullende vergoeding is derhalve perfect cumuleerbaar met een inkomen als gevolg van een werkhervatting als werknemer of zelfstandige, op voorwaarde dat deze werkhervatting of de als zelfstandige uitgeoefende activiteit plaatsvindt bij een andere werkgever dan de werkgever die de bruggepensioneerde werknemer heeft ontslagen.

Het verstrakken van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor het conventioneel brugpensioen tijdens de afgelopen jaren (onder meer door het beperken van de reikwijdte van de afwijkende stelsels) heeft ertoe bijgedragen dat het belang van dit statuut bij de 50- tot 64-jarigen is afgenomen. Terwijl het conventioneel brugpensioen in 2004 betrekking had op 6 % van deze leeftijdsgroep, is dit aandeel gaandeweg gedaald. De toename van het aantal bruggepensioneerden was de laatste jaren beperkt tot de zestigplussers. Evenzo is de stijging van

het aantal bruggepensioneerden in de jaren 2009 en 2010 vrij gematigd gebleven, ondanks de economische en financiële crisis, met een stijging van 2.181 personen in 2009 en 2.793 in 2010.

Tabel 5 - Voltijds conventioneel brugpensioenen, in België  
(jaargemiddelden, personen van 50 tot 64 jaar, aantal begunstigden en procenten van de overeenstemmende bevolking)

	aantal begunstigden				in procenten			
	50 tot 54 jaar	55 tot 59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal	50 tot 54 jaar	55 tot 59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal
2004	7.239	42.769	59.861	109.869	1,0	6,5	12,1	5,9
2005	6.104	43.343	59.571	109.018	0,9	6,4	11,7	5,7
2006	4.778	42.477	63.814	111.069	0,7	6,3	11,5	5,7
2007	3.577	40.384	69.657	113.618	0,5	6,0	11,8	5,7
2008	3.024	39.062	73.261	115.347	0,4	5,7	11,9	5,6
2009	2.708	37.489	77.331	117.529	0,4	5,4	12,2	5,6
2010	2.388	36.714	81.220	120.322	0,3	5,2	12,5	5,7

Bronnen: ADSEI, RVA.

Uit de uitsplitsing van deze gegevens naar geslacht blijkt dat het aantal vrouwelijke bruggepensioneerden gestaag toeneemt, wat grotendeels is toe te schrijven aan de sinds de jaren tachtig opgetekende grotere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Daarentegen is het aantal mannelijke bruggepensioneerden over dezelfde periode vrijwel stabiel gebleven. Ook het percentage vrouwelijke bruggepensioneerden is gestaag toegenomen, namelijk van 10 % medio de jaren negentig over 17 % in 2005 tot 24 % in 2010.

Tabel 6 - Voltijds conventioneel brugpensioenen, in België, uitsplitsing volgens geslacht  
(aantal rechthebbenden van 50 tot 64 jaar, jaargemiddelden)

	Mannen				Vrouwen			
	50 tot 54 jaar	55 tot 59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal	50 tot 54 jaar	55 tot 59 jaar	60 jaar en ouder	Totaal
2004	5.886	34.957	51.958	92.800	1.354	7.813	7.903	17.069
2005	4.904	35.071	51.040	91.014	1.201	8.272	8.531	18.004
2006	3.802	34.097	52.972	90.872	976	8.380	10.841	20.197
2007	2.795	32.077	56.369	91.240	782	8.307	13.288	22.378
2008	2.465	30.383	58.758	91.606	559	8.680	14.503	23.741
2009	2.341	29.112	59.939	91.391	367	8.377	17.393	26.137
2010	2.067	28.366	61.036	91.469	321	8.348	20.184	28.853

Bron: RVA.

#### 4.3.1.2. *Het statuut van niet-werkzoekende oudere werkloze*

Het statuut van niet-werkzoekende oudere werkloze werd in 1985 ingevoerd om het verschil in behandeling tussen ontslagen oudere werknemers weg te werken. Immers, de werknemers die actief waren in een bedrijfstak waarin het brugpensioen krachtens een CAO was gereguleerd, genoten de vrij gunstige behandeling die eigen was aan dit statuut, terwijl geen enkele speciale regeling bestond voor de anderen - onder meer de werknemers van kmo's. Aanvankelijk moest een oudere werkloze minstens 55 jaar oud zijn; op 1 januari 1996 werd deze leeftijd teruggebracht tot 50 jaar zonder bijkomende voorwaarde, hetgeen heeft geleid tot een explosieve toename van het aantal rechthebbenden. De minimumleeftijd om aanspraak te kunnen maken op dit statuut werd op 50 jaar gehandhaafd tot medio 2002. Sindsdien werd die leeftijd in twee fasen opgetrokken, eerst tot 57 jaar en, op 1 juli 2004, tot 58 jaar, tenzij een beroepsverleden van 38 jaar als werknemer kan worden aangetoond.

De niet-werkzoekende oudere werklozen zijn vrijgesteld van de inschrijving als werkzoekende, en kunnen niet om redenen van langdurige werkloosheid uit de werkloosheid worden geschrapt. Ook al ontvangen ze een werkloosheidsuitkering van de RVA, toch zijn ze dus niet geregistreerd als niet-werkende werkzoekenden. De uitkering is doorgaans evenwel lager dan in het stelsel van brugpensioen, aangezien deze uitkering - al naargelang van de gezinssituatie en de werkloosheidsduur - 40 tot 60 % van het loon bedraagt (met een maximumbedrag). De werkloosheidsreglementering voorziet echter, onder bepaalde voorwaarden (bv. 20 jaar arbeid in loondienst en minstens 1 jaar werkloosheid), in een anciënniteitstoelage vanaf de leeftijd van 50 jaar<sup>35</sup>.

Wanneer de oudere werkloze de pensioenleeftijd bereikt, valt hij onder het wettelijk pensioenstelsel. Maar in tegenstelling tot het brugpensioen is een vervoegde pensionering mogelijk. De periode waarin hij (oudere) werkloze is geweest, wordt in aanmerking genomen bij de berekening van het rustpensioen.

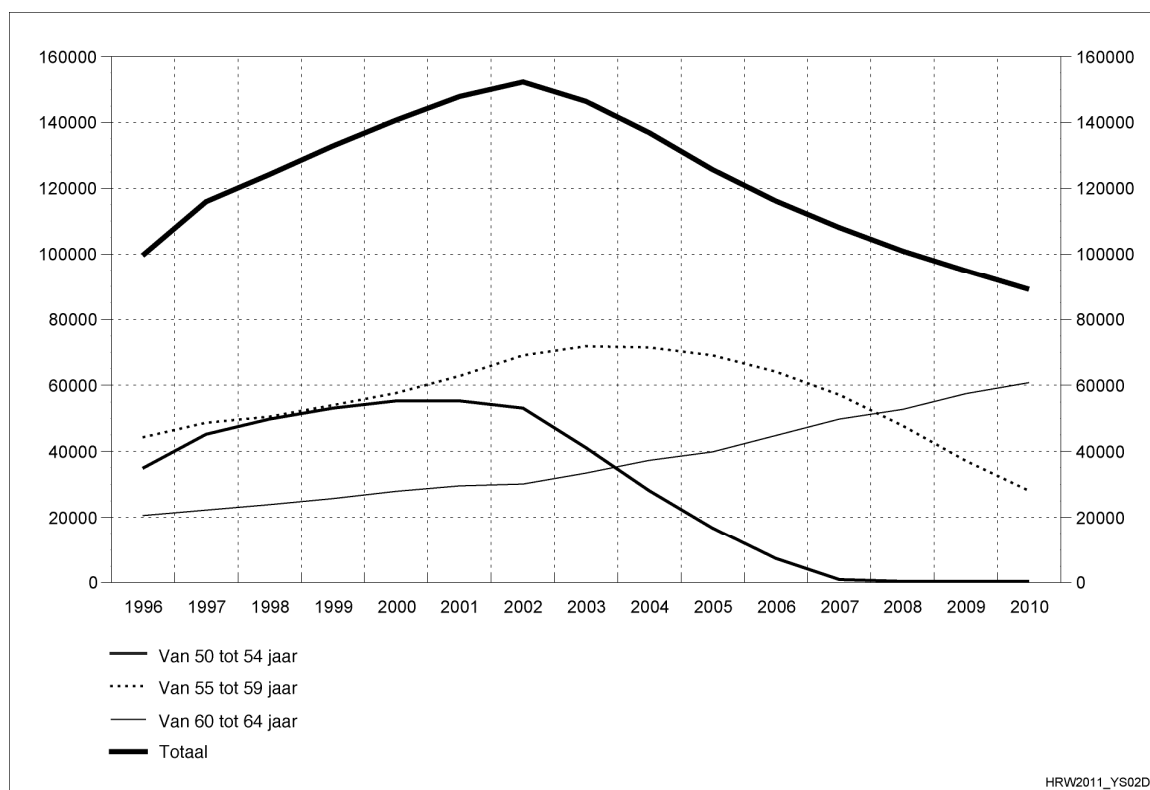
In principe kan de oudere werkloze ook geen enkele bezoldigde activiteit uitoefenen; in tegenstelling tot de gewone werkzoekenden kan hij evenwel een cumuleerbare aanvullende activiteit niet alleen voortzetten, maar ook aanvatten.

---

<sup>35</sup> Deze toeslag kan bijdragen tot het bestaan van een werkloosheidsval, zeker als het statuut van oudere werkloze wordt gecombineerd met het "Canada dry"-stelsel (cf. infra).



Grafiek 13 - Aantal begunstigen van het statuut van oudere werkloze, naar leeftijdsgroep (jaargemiddelden)



Bron: RVA.

In 2010 had het stelsel van "niet-werkzoekende oudere werklozen" betrekking op gemiddeld meer dan 89.300 personen, dat is circa 63.000 personen minder dan in 2002, het jaar waarin een recordaantal oudere werklozen werd opgetekend.

Dit stelsel vertegenwoordigt 4,2 % van de bevolking in de leeftijd van 50 tot 64 jaar. Net als voor het voltijds conventioneel brugpensioen zijn het de 60- tot 64-jarigen die het leeuwendeel van het aantal betrokkenen voor hun rekening nemen: zo heeft dit statuut betrekking op ongeveer 9 % van deze leeftijdsgroep. Ook nagenoeg 4 % van de 55- tot 59-jarigen had dit statuut.

Uit de uitsplitsing van deze gegevens naar geslacht blijkt dat het aantal vrouwelijke begunstigen van het statuut van oudere werkloze over de periode van 1996 tot 2010 een verloop heeft gekend dat vergelijkbaar is met dat van de mannen, met een uitgesproken daling na 2002. Het aandeel van de vrouwen bij de oudere werklozen is gestaag toegenomen, namelijk van 39 % in 1996 tot 50 % in 2010.

Tabel 7 - Aantal begunstigden van het statuut van oudere werkloze, naar leeftijdsgroep en naar geslacht (jaargemiddelden)

	Mannen				Vrouwen			
	50 tot 54 jaar	55 tot 59 jaar	60 tot 64 jaar	Totaal	50 tot 54 jaar	55 tot 59 jaar	60 tot 64 jaar	Totaal
1996	16.012	24.395	20.170	60.576	18.802	19.861	314	38.977
1997	21.287	26.682	21.577	69.546	23.896	21.955	556	46.406
1998	23.473	27.379	22.041	72.893	26.359	23.161	1.835	51.354
1999	24.875	28.871	22.863	76.609	28.194	25.188	2.826	56.208
2000	25.655	30.143	23.452	79.251	29.550	27.529	4.434	61.513
2001	25.306	32.497	23.540	81.342	30.052	30.413	6.111	66.576
2002	23.870	35.241	23.430	82.540	29.308	33.775	6.686	69.769
2003	18.058	36.196	24.097	78.351	23.074	35.704	9.289	68.066
2004	12.058	35.343	24.926	72.326	16.101	36.039	12.441	64.580
2005	7.003	33.596	25.659	66.258	9.795	35.507	14.123	59.425
2006	3.038	30.174	26.933	60.146	4.347	33.853	17.823	56.023
2007	408	26.325	28.616	55.350	587	30.814	21.188	52.589
2008	117	22.050	30.061	52.228	160	25.729	22.727	48.616
2009	136	17.104	31.019	48.259	145	20.003	26.394	46.542
2010	143	13.052	31.401	44.596	145	15.006	29.445	44.597

Bron: RVA.

#### 4.3.1.3. De stelsels van "pseudobrugpensioen"

De stelsels van "pseudobrugpensioen" verwijzen naar verschillende juridische constructies die de werkgever in staat stellen aan de ontslagen werknemer of aan de werknemer die in loopbaanonderbreking of tijdskrediet is een aanvullende vergoeding toe te kennen bovenop de door de RVA betaalde uitkering, en dit gedurende een door de partijen vastgelegde periode, zodat de financiële gevolgen voor het inkomen van die persoon minder zwaar uitvallen.

In de praktijk worden dergelijke constructies vooral gebruikt voor het eindloopbaanbeheer, waarbij de werkgever een extralegale ontslagvergoeding of een periodieke uitkering toekent tot de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt. Met andere woorden, de stelsels van "pseudobrugpensioen" lijken - wat hun principe betreft - sterk op het stelsel van conventioneel brugpensioen, terwijl ze niet onderworpen zijn aan de toegangsregels noch de verplichtingen die gepaard gaan met het brugpensioen<sup>36</sup>.

Deze stelsels houden derhalve een aantal voordelen in voor zowel de werkgevers als de begunstigden, aangezien ze meer flexibel zijn, zonder dat enige verplichting inzake leeftijd of minimumloopbaan van toepassing is op de begunstigde, noch enige verplichting voor de werkgever om een vervanger aan te werven. Bovendien konden ze in het verleden relatief goedkoop uitvallen voor de werkgever, omdat geen enkele bijzondere werkgeversbijdrage verschuldigd was en het zelfs mogelijk was beroep te doen op de pensioenrechten opgebouwd in het kader van de tweede pijler als middel om deels de aanvullende vergoeding te financieren.

Verscheidene maatregelen werden genomen om het beroep op deze constructies in te dijken. Ten eerste bevat de wet Vandenbroucke op de aanvullende pensioenen van 2004 een beschikking die bepaalt dat de rechten van de tweede pijler voor de nieuwe contracten nog slechts kunnen worden toegekend vanaf de leeftijd van 60 jaar. Ten tweede impliceert het optrekken van de

<sup>36</sup> Vandaar de benaming "Canada Dry"-brugpensioenen, die verwijst naar een reclameslogan van Canada Dry, die stelde dat de drank "de kleur en de smaak heeft van alcohol maar toch geen alcohol is". De "Canada Dry"-brugpensioenen verwijzen specifiek naar de pseudobrugpensioenen die zijn opgezet op basis van de werkloosheidsuitkeringen, met name het stelsel dat het sterkst lijkt op het conventioneel brugpensioen.

minimumleeftijd om aanspraak te kunnen maken op het statuut van oudere werkloze ook dat dit stelsel minder aantrekkelijk is geworden voor personen jonger dan 58 jaar, aangezien deze personen in principe beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt. De procedure tot activering van het zoekgedrag naar werk is evenwel niet van toepassing voor vijftigplussers.

In het kader van het generatiepact heeft de wetgever tevens de juridische leemte opgevuld die het mogelijk maakte dat de in het kader van een pseudobrugpensioen gestorte aanvullende vergoedingen ontsnapten aan de voor het conventioneel brugpensioen geldende bijzondere bijdragen.

Het koninklijk besluit van 22 maart 2006 heeft immers een bijzondere werkgeversbijdrage ingevoerd op bepaalde aanvullende vergoedingen "die verwant zijn aan de in het kader van het conventioneel brugpensioen gestorte bijdragen" teneinde deze vergoedingen te voorkomen of te ontmoedigen. Zijn momenteel onderworpen aan de bijzondere bijdragen: de aanvullende vergoedingen op zowel de uitkeringen voor volledige werkloosheid als de uitkeringen die worden betaald in geval van volledige loopbaanonderbreking, maar ook die welke worden gestort in aanvulling op de uitkeringen in het kader van een vermindering van de arbeidstijd met de helft, tijdskrediet of verkorting van de beroepsloopbaan.

Vanaf 1 april 2010 werd de tenuitvoerlegging van deze nieuwe maatregelen nog versterkt door een wijziging van de wet die van toepassing is op de meer recente (pseudo)brugpensioenen, die de heffingspercentages tussen "brugpensioen" en "pseudobrugpensioen" harmoniseert, en die voorziet in een verhoging van de bijdrageratio naargelang van de leeftijd van de (pseudo)bruggepensioneerde op het ogenblik dat het (pseudo)brugpensioen ingaat. De wetgever heeft evenwel een verschil in behandeling gehandhaafd tussen de (pseudo)brugpensioenen van de marktsector en de (pseudo)brugpensioenen van de niet-marktsector<sup>37</sup>.

Het feit dat de inning van zowel de werkgevers- als de werknemersbijdragen voortaan valt onder de RSZ, houdt een zekere vereenvoudiging in en zou moeten leiden tot een toegenomen efficiëntie van de administratie.

Tabel 8 - Pseudobrugpensioenen  
(aantal rechthebbenden, situatie in het derde kwartaal van 2010)

	Toeslag na een ontslag	Toeslag na een loopbaanonder- breking/ tijdskrediet	Totaal
45 tot 49 jaar	9	1	10
50 tot 54 jaar	287	951	1.238
55 tot 59 jaar	429	1.113	1.542
60 tot 64 jaar	125	116	241
Totaal	850	2.181	3.031

Bron: RSZ.

<sup>37</sup> In de marktsector bedraagt de werkgeversbijdrage op de nieuwe (pseudo)brugpensioenen 50 % (brugpensioen vóór 52 jaar), 40 % (bruggepensioneerd vóór de leeftijd van 55 jaar), 20 % (bruggepensioneerd vóór de leeftijd van 58 jaar), 10 % (bruggepensioneerd vóór de leeftijd van 60 jaar) of 5 % (als de bruggepensioneerde ouder is dan 60 jaar op het ogenblik van zijn brugpensionering). Deze bijdragevoeten zijn lager als de onderneming wordt erkend als zijnde in moeilijkheden. In de niet-marktsector bedragen de overeenstemmende bijdrageratio's 5, 4, 3, 2 en 0 %.

Terwijl het bij het opstellen van het HRW-verslag 2004 onmogelijk was het belang van de pseudobrugpensioenen te berekenen, maakte de wetswijziging met betrekking tot de verplichte heffingen op de door de werkgevers betaalde toeslagen het voor de RSZ mogelijk ons een beeld te schetsen van de pseudobrugpensioenen waarvoor de door de werkgever betaalde toeslag onderworpen is aan de bijzondere werkgeversbijdrage. Volgens deze gegevens lijkt het belang van deze pseudobrugpensioenen vrij marginaal in vergelijking met het statuut van conventioneel bruggpensioen. De leeftijdsgroepen van 50 tot 54 jaar en van 55 tot 59 jaar zijn de belangrijkste rechthebbenden van deze stelsels, hetgeen logisch lijkt aangezien het gewone stelsel van bruggpensioen niet toegankelijk is voor deze leeftijdscategorieën.

Een groot deel van de pseudobrugpensioenen is evenwel niet onderworpen aan de bijzondere bijdrage, en is derhalve niet opgenomen in deze statistieken van de RSZ.

De wet bepaalt immers dat de aanvullende vergoedingen die worden toegekend op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad, binnen een paritair comité of een paritair subcomité voor onbepaalde duur dat van kracht was op 30 september 2005 of voor bepaalde duur dat van kracht was op 30 september 2005 en dat sindsdien werd verlengd zonder onderbreking en zonder verhoging van het bedrag van de aanvullende vergoeding en zonder uitbreiding van de doelgroep van de beoogde werknemers, niet aan de bijzondere werkgeversbijdrage onderworpen zijn.

#### *4.3.1.4. Het stelsel van ziekte en invaliditeit*

Een vierde mogelijkheid waarover de oudere werknemers<sup>38</sup> van de privésector<sup>39</sup> beschikken om de arbeidsmarkt definitief te verlaten, is het stelsel van ziekte en invaliditeit. Dit stelsel, dat verschillend is voor werknemers en zelfstandigen, vereist evenwel dat de betrokkene niet langer in staat is om te werken. Tijdens het eerste jaar (primaire arbeidsongeschiktheid) wordt deze ongeschiktheid gecontroleerd door de arts van de verzekeringsinstelling (het ziekenfonds waarbij de werknemer is aangesloten). Vanaf het tweede jaar (invaliditeit) wordt de controle uitgevoerd door de Geneeskundige raad voor invaliditeit van het RIZIV. Een specifieke regelgeving is van toepassing wanneer de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

De invaliditeitsuitkering, die wordt uitbetaald vanaf het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, is afhankelijk van de gezinssituatie. Als de betrokkene personen ten laste heeft, bedraagt de uitkering 65 % van het niet-ontvangen loon. Als hij geen personen ten laste heeft, bedraagt de uitkering 50 of 40 %, al naargelang het een alleenstaande of een samenwonende betreft. Net als voor de werkloosheidsuitkeringen zijn de uitkeringsbedragen beperkt tot een maximum.

Als de erkende arbeidsongeschiktheid minstens 65 % bedraagt, wordt de invaliditeitsperiode in aanmerking genomen ("gelijkgesteld") bij de berekening van het pensioen. Eind 2010 genoten bijna 109.000 personen jonger dan 50 jaar een invaliditeitsuitkering. Er waren iets meer dan 169.000 invalide personen in de leeftijd van 50 tot 64 jaar, hetgeen overeenstemt met 7,9 % van de desbetreffende leeftijdsgroep. De werknemers namen het leeuwendeel van de groep voor hun rekening (ongeveer 153.000 personen, tegen nagenoeg 16.000 in het stelsel voor zelfstandigen). De laatste jaren wordt een toename van het aantal invaliditeitsgevallen vastgesteld in de leeftijdsgroep van 50 tot 64 jaar, en dit zowel in absoluut aantal als in procenten van de leeftijdsgroep. Het is niet uitgesloten dat deze ontwikkeling het gevolg is van de maatregelen die werden genomen om de aantrekkelijkheid van de andere systemen voor vervroegde uittreding te beperken. Immers, ook al worden de geneeskundige controles op dezelfde manier uitgevoerd als voorheen, is het toch mogelijk dat een groter aantal personen tracht aanspraak te maken op het

---

<sup>38</sup> Uiteraard kunnen ook jongere werknemers definitief van de arbeidsmarkt verdwijnen als ze invalide worden.

<sup>39</sup> De statutaire ambtenaren die erkend worden als zijnde definitief arbeidsongeschikt, worden van ambtswege gepensioneerd en vallen niet onder het toepassingsgebied van het stelsel van ziekte en invaliditeit.

invaliditeitsstelsel. Voordien konden deze arbeidsongeschikte personen immers makkelijker gebruik maken van de overige uitstapregelingen.

Tabel 9 - Invaliditeit  
(situatie op 31 december)

Aantal personen in invaliditeit, werknemersstelsel				
	2007	2008	2009	2010
jonger dan 50 jaar	91.494	95.442	99.988	104.697
50 tot 54 jaar	44.376	46.119	48.177	50.560
55 tot 59 jaar	49.371	50.767	52.850	56.042
60 tot 64 jaar	38.168	39.465	43.755	46.064
ouder dan 64 jaar	275	330	539	572
Totaal	223.684	232.153	245.209	257.935
<i>waarvan: 50 tot 64 jaar</i>	<i>131.915</i>	<i>136.381</i>	<i>144.782</i>	<i>152.666</i>
Aantal personen in invaliditeit, zelfstandigenstelsel				
jonger dan 50 jaar	3.720	3.726	3.901	4.179
50 tot 54 jaar	2.771	2.810	2.958	3.070
55 tot 59 jaar	4.885	4.914	4.933	5.099
60 tot 64 jaar	6.925	7.025	7.552	7.665
ouder dan 64 jaar	101	77	115	123
Totaal	18.402	18.552	19.459	20.136
<i>waarvan: 50 tot 64 jaar</i>	<i>14.581</i>	<i>14.749</i>	<i>15.443</i>	<i>15.834</i>
Aantal personen in invaliditeit, in procenten van de overeenstemmende leeftijdsgroep				
50 tot 54 jaar	6,4	6,5	6,7	6,9
55 tot 59 jaar	8,0	8,2	8,4	8,7
60 tot 64 jaar	7,7	7,6	8,1	8,3
<i>50 tot 64 jaar</i>	<i>7,3</i>	<i>7,4</i>	<i>7,7</i>	<i>7,9</i>

Bron: RIZIV.

#### 4.3.2. Eindeloopbaan en herstructurering in een Europees perspectief

In dit deel maken we gebruik van een specifieke enquête naar het einde van de beroepsloopbaan, die op Europees niveau werd georganiseerd door de 27 lidstaten van de EU<sup>40</sup> (Eurostat, 2008). Deze gegevens werden verzameld in de loop van 2006. Ze werden door Eurostat vrijgegeven in 2009.

De onderzochte bevolking omvat de personen in de leeftijd van 50 tot 69 jaar, die op het ogenblik van de enquête ofwel nog een baan hadden ofwel zonder werk zaten, maar op de leeftijd van 49 jaar of daarna (wel) nog een baan hadden.

De nationale statistische instituten die hebben meegewerkt aan de uitwerking van deze ad-hocmodule van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK), hebben nadrukkelijk gewezen op het complexe karakter van de nationale wetgevingen die de overgang van beroepsleven naar pensionering regelen. Bovendien was in talrijke landen - waaronder België - een grondige

<sup>40</sup> In de meegedeelde gegevens zijn de gegevens voor Malta niet beschikbaar.

hervorming van deze diverse regelingen aan de gang. Toch lijkt het ons onontbeerlijk gebruik te maken van deze unieke bron van informatie.

Eén van de doelstellingen van de module bestond erin een beeld te schetsen van de verschillende manieren om de arbeidsmarkt definitief te verlaten. Hiertoe werden de personen in de onderzochte leeftijdsgroep die zonder werk waren gevallen, ondervraagd over hun statuut na hun laatste baan. De impliciete hypothese is dat dit statuut na de werkgelegenheid grosso modo hetzelfde blijft tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

In de groep van 50- tot 64-jarigen die niet langer een baan hebben (maar die tot minstens 49 jaar wel een baan hadden), telt men reeds een belangrijk aandeel van personen die verklaren met pensioen of met vervroegd pensioen te zijn: ze vertegenwoordigden 64,9 % in Oostenrijk, 64,4 % in Griekenland, 62,7 % in Luxemburg en 62 % in Italië. Tot de landen waar dit percentage het laagst is, behoren Spanje (14,5 %), Finland (24,8 %), Portugal (40,2 %) en Zweden (41,6 %).

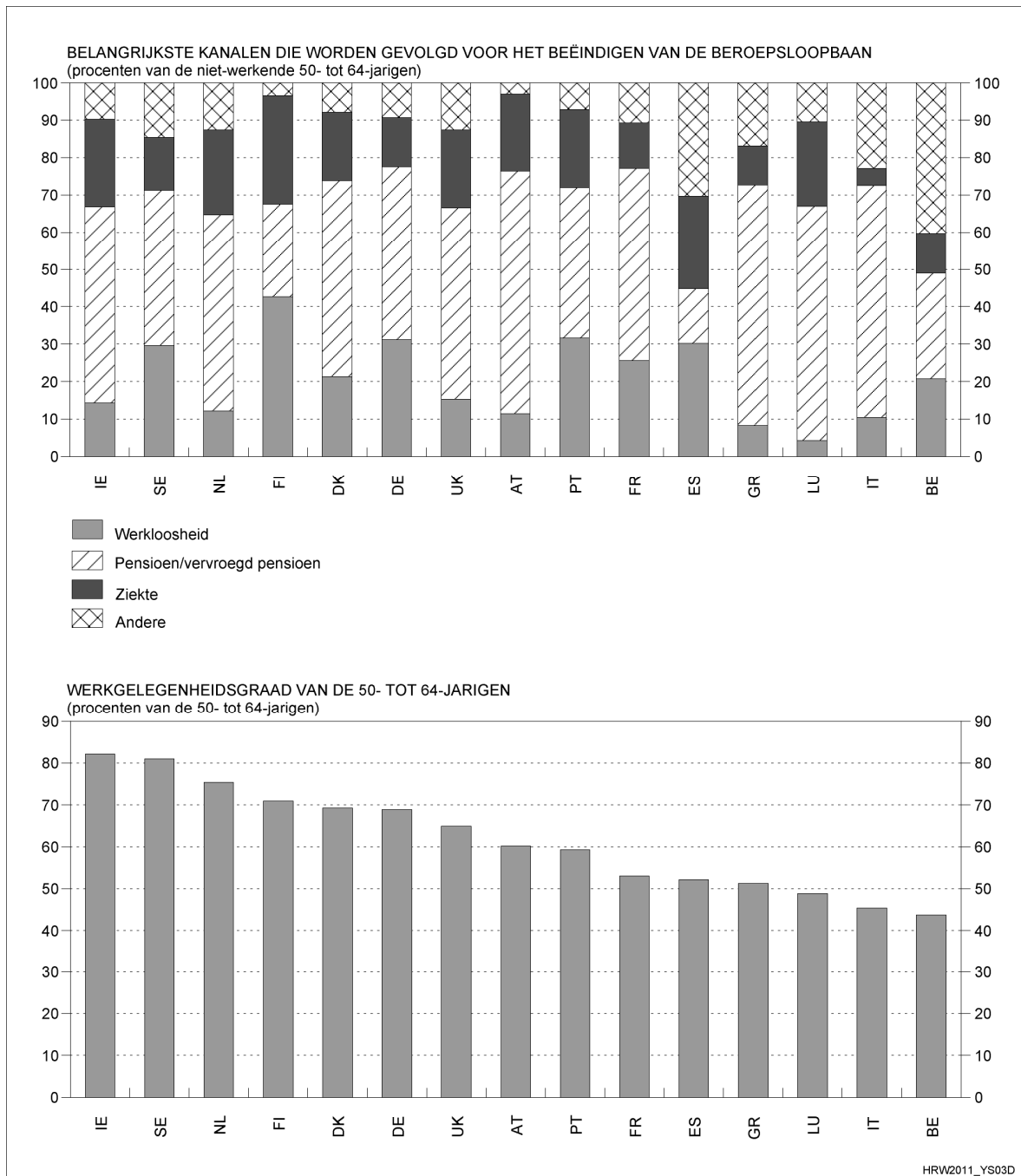
Voor België bedraagt het aandeel van de niet-werkende 50- tot 64-jarigen die verklaren met pensioen of vervroegd pensioen te zijn 28,3 %. Dit lage percentage is te verklaren door het feit dat de Belgische vragenlijst voorzag in de mogelijkheid van een apart antwoord onder de noemer "brugpensioen". Aangezien Eurostat geen rekening hield met deze categorie, werden de personen die hadden verklaard met brugpensioen te zijn, heringedeeld bij de "Andere" (40,3 % van de respondenten van 50 tot 64 jaar). Deze categorie "Andere" is ook zeer belangrijk voor Spanje (30,4 %). Wanneer men de categorieën "Pensioen/vervroegd pensioen" en "Andere" bij elkaar telt, bevindt België zich in de groep van landen met een hoog percentage (vervroegd) gepensioneerden, samen met Luxemburg of Oostenrijk, maar op een lager niveau dan Griekenland en Italië, die de hoogste percentages (vervroegd) gepensioneerden hebben.

Het kanaal "werkloosheid" lijkt belangrijker voor Finland (42,7 % van de respondenten), Portugal (31,7 %), Duitsland (31,2 %), Spanje (30,2 %) en Zweden (29,6 %). In België verklaart 20,7 % van de 50- tot 64-jarigen werkloos te zijn.

Het kanaal "ziekte-invaliditeit" is prominenter aanwezig in Finland (29,1 %), Spanje (24,9 %), Ierland (23,4 %), Nederland (22,7 %) en Luxemburg (22,6 %). In België verklaart 10,7 % van de 50- tot 64-jarigen ziek of invalide te zijn.

Er zij op gewezen dat de op diezelfde gegevens berekende werkgelegenheidsgraad sterk uiteenloopt tussen de verschillende landen, zodat de groep van niet-werkende 50- tot 64-jarigen er duidelijk in omvang verschilt. De werkgelegenheidsgraad van de 50- tot 64-jarigen was laag in België, Italië, Luxemburg, Griekenland, Spanje en Frankrijk, terwijl hij veeleer hoog was in Ierland, Zweden, Nederland en Finland.

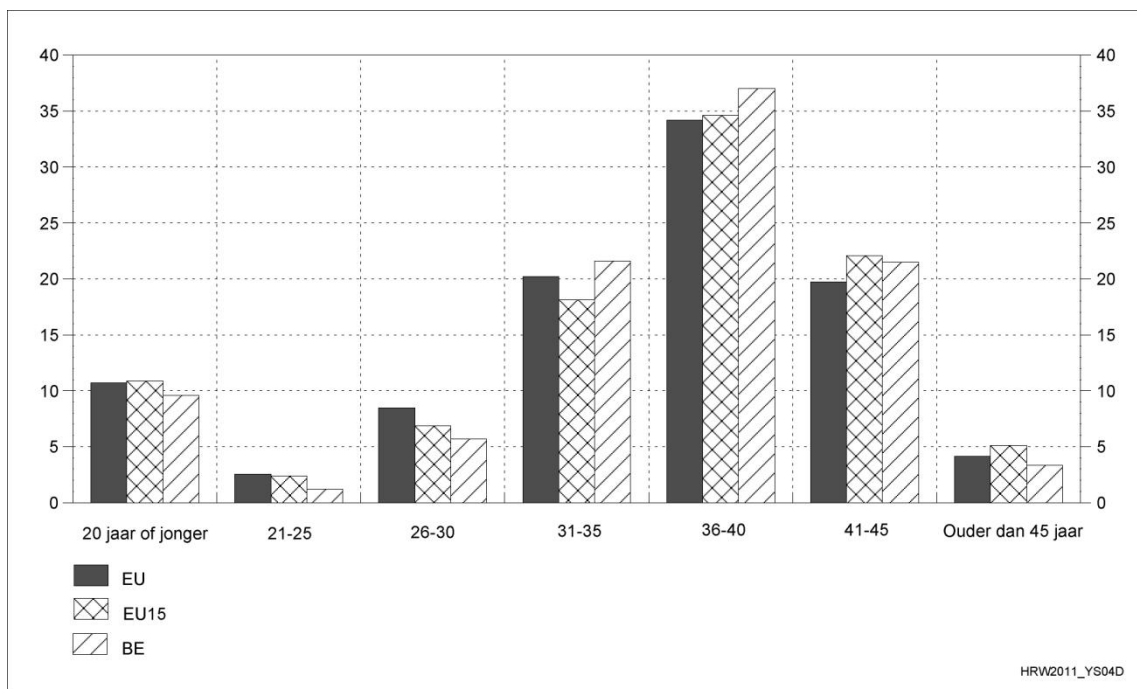
Grafiek 14 - Het loopbaaneinde in de verschillende landen van de EU15 in 2006



Bron: EC (ad-hoc EAK-module over het loopbaaneinde).

De enquête omvat een meting van de lengte van de beroepsloopbaan, ongeacht of het een loopbaan als werknemer of als zelfstandige betreft. De loopbaanonderbrekingen en de ouderschapsverloven zijn niet inbegrepen in deze periode. We geven hier een overzicht van de antwoorden voor de niet-werkende mannen<sup>41</sup> van 50 tot 64 jaar die werden ondervraagd. Zoals men ziet leunt de verdeling van de loopbaanduur in de Belgische groep vrij dicht aan bij de gemiddelden van de EU15 en de EU<sup>42</sup>. De Belgische groep omvat relatief minder korte loopbanen dan gemiddeld in de andere landen, maar ook minder zeer lange loopbanen. Er zij tevens aan herinnerd dat de groep van de niet-werkende 50- tot 64-jarigen verhoudingsgewijs veel belangrijker is in België dan in de andere Europese landen.

Grafiek 15 - Beroepsloopbaanduur in de groep van niet-werkende 50- tot 64-jarigen, 2006 (in jaren, voor mannen)



Bron: EC (ad-hoc EAK-module over het loopbaaneinde).

De enquête beoogde de belangrijkste verklarende factor van de pensioen- of vervroegdpensioensituatie aan het licht te brengen. Drie belangrijke types van verklaringen werden in ogenschouw genomen: werkgebonden factoren (arbeidsomstandigheden, houding van de werkgever, ...), financiële factoren (gunstige financiële regelingen, stelsels van vervroegd pensioen, enz.) en persoonlijke factoren (onder meer de gezinsverantwoordelijkheden, de gezondheid, enz.). Helaas werd die vraag alleen gesteld aan de personen die verklaarden met pensioen of vervroegd pensioen te zijn, dat wil dus zeggen in België niet aan de personen die verklaarden een brugpensioen te genieten.

<sup>41</sup> Voor de vrouwen heeft het uiteenlopende karakter van de systemen in de verschillende lidstaten mogelijk een weerslag gehad op de kwaliteit van de antwoorden, ook al hadden de enquêteurs duidelijke instructies, onder meer in verband met de behandeling van de zwangerschapsverloven.

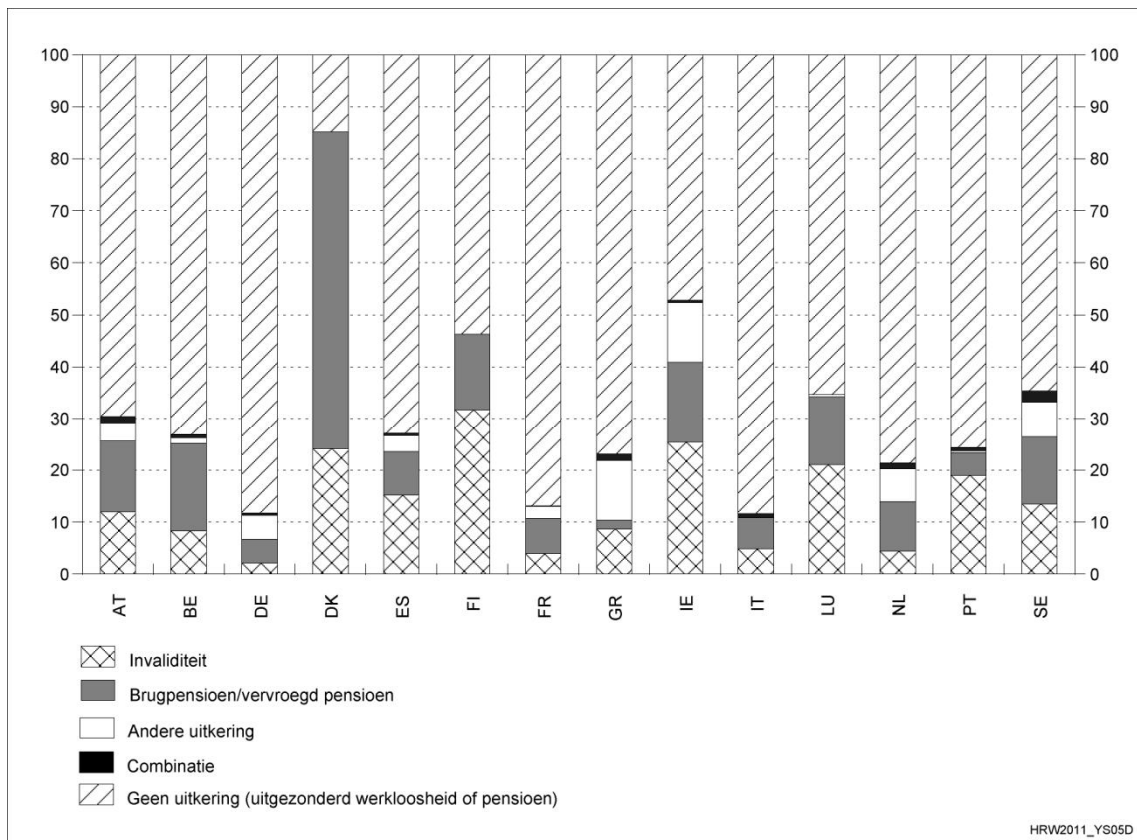
<sup>42</sup> De gegevens voor Malta zijn niet beschikbaar.



Daarentegen besteedde de enquête, voor alle personen van de groep van 50- tot 64-jarigen die geen werk meer hadden, aandacht aan de vraag in verband met de financiering van deze periode van niet-activiteit voorafgaand aan de wettelijke pensioenleeftijd. Genoten die personen andere uitkeringen dan het rustpensioen of de werkloosheidsuitkeringen? Werden specifiek opgesomd: ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, uitkeringen in het kader van een stelsel van vervroegd pensioen (met inbegrip van de brugpensioenen voor België) of andere individuele uitkeringen (bijvoorbeeld uit hoofde van sociale bijstand).

Uit de door de statistische instituten en Eurostat uitgevoerde controles blijkt dat de ondervraagde en niet langer werkende personen niet steeds vertrouwd waren met de precieze aard van hun uitkeringen. De verwarring had voornamelijk te maken met de "andere individuele uitkeringen". Deze opmerkingen tonen aan hoe moeilijk het is de problematiek van het loopbaaneinde te onderzoeken, in het bijzonder uit een internationaal oogpunt.

Grafiek 16 - Aard van de uitkeringen ontvangen door de 50- tot 64-jarigen die niet langer werken, naast het rustpensioen en de werkloosheidsuitkeringen, in 2006 (in % van de niet-werkende 50- tot 64-jarigen, met het IAB-statuut van inactieve)

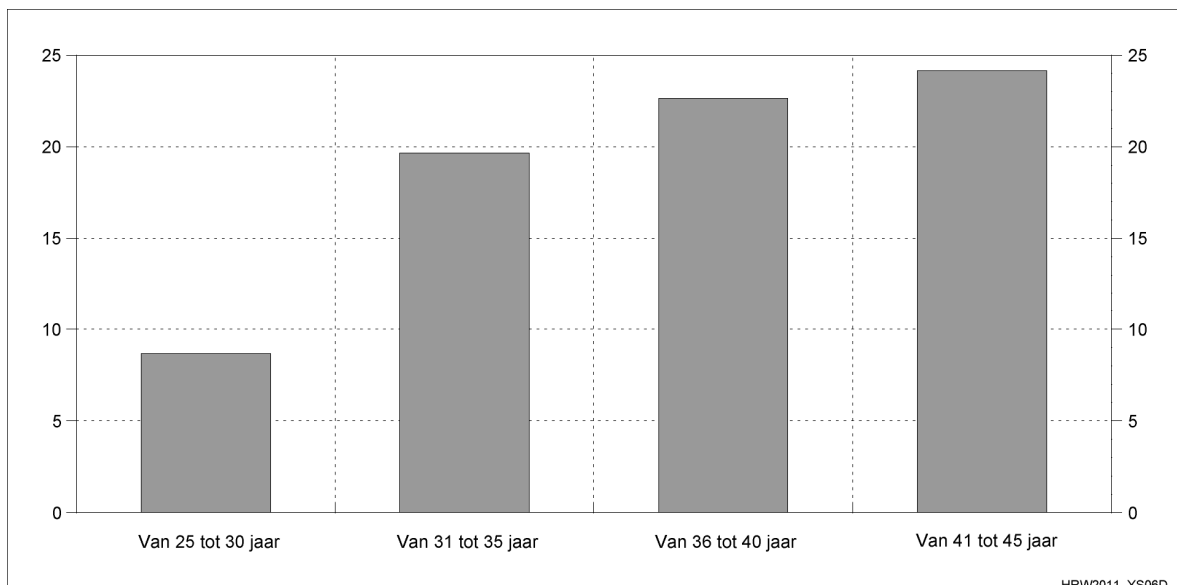


Bron: EC (ad-hoc EAK-module over het loopbaaneinde).  
 N.B. De gegevens voor het Verenigd Koninkrijk zijn niet beschikbaar voor dit item.

Behalve Denemarken, waar een stelsel van vrijwillig vervroegd pensioen bestaat (VERP, efterløn) dat een pensionering vanaf de leeftijd van 60 jaar mogelijk maakt, en dat zeer populair is<sup>43</sup>, heeft België het hoogste percentage inactieve 50- tot 64-jarigen die verklaren een uitkering uit hoofde van vervroegde pensionering te ontvangen, namelijk 16,9 %, tegen 15,4 % in Ierland, 14,5 % in Finland, 13,6 % in Oostenrijk, 13,2 % in Luxemburg en 12,9 % in Zweden. In de overige landen van de EU15 zijn die percentages heel wat lager.

Als men zich toespitst op de Belgische gegevens, stelt men vast dat het percentage brugpensioenen gestaag stijgt naarmate het aantal jaren beroepsloopbaan toeneemt: hoe meer anciënniteit de persoon tijdens zijn beroepsloopbaan heeft opgebouwd, hoe groter de kans dat hij het statuut van bruggepensioneerde geniet.

Grafiek 17 - Belang van de vervroegde pensioneringen volgens loopbaanduur in België in 2006 (in % van de niet-werkende mannen van 50 tot 64 jaar, naar de duur van de beroepsloopbaan)



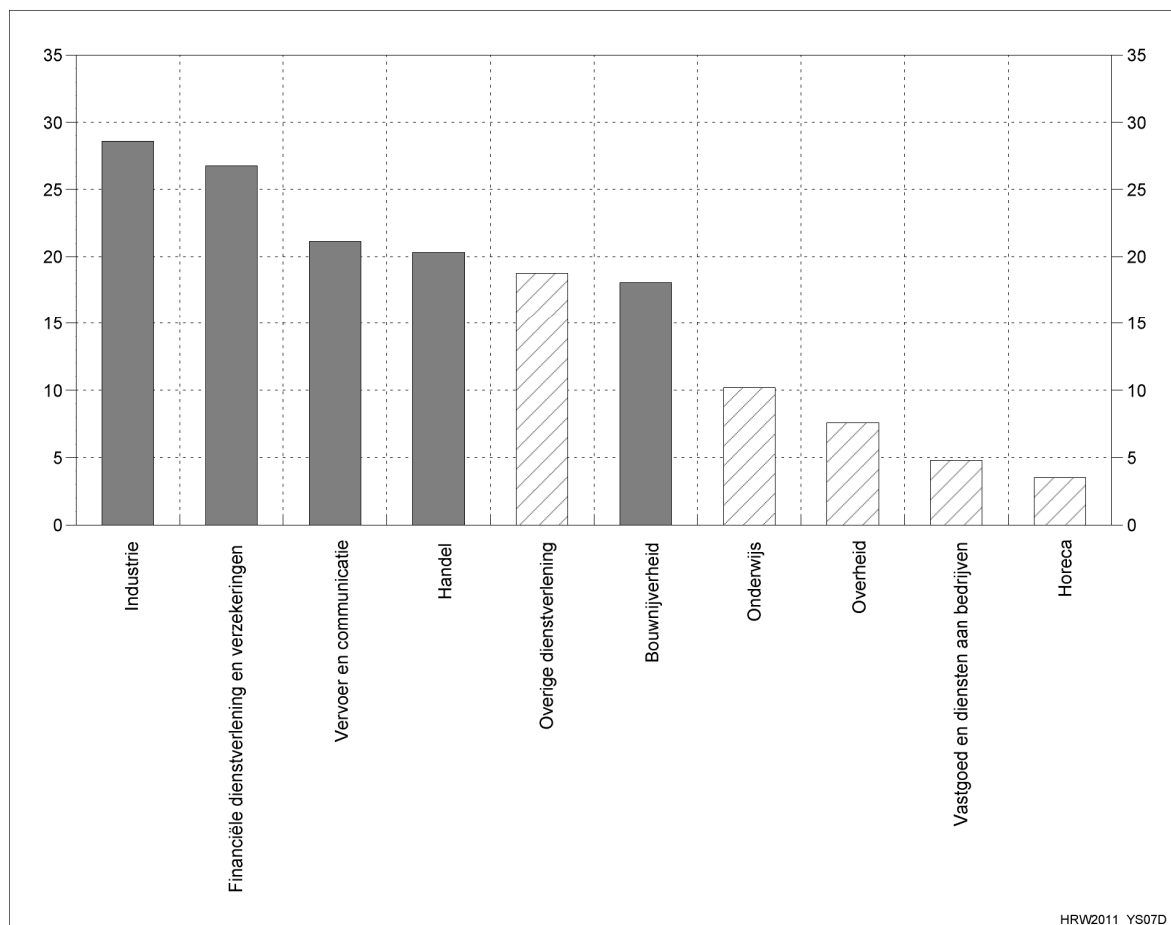
Bron: EC (ad-hoc EAK-module over het loopbaaneinde).

De gegevens met betrekking tot de personen die een brugpensioen genieten, kunnen ook worden uitgesplitst naar de bedrijfstak van hun laatste werkgever. Het aandeel van de bruggepensioneerden bij de niet-werkende 50- tot 64-jarigen blijkt hoger in de industrie (28,6 %) en in de financiële dienstverlening en verzekeringen (26,8 %), twee bedrijfstakken die werden geconfronteerd met grote herstructureringen in de jaren na 2000. Dit aandeel bedraagt nog 21,1 % voor de branche vervoer en communicatie, en 20 % voor de handel. Hoewel het lage aantal werknemers in de enquête noopt tot voorzichtigheid, blijkt uit de gegevens toch dat het aandeel van brugpensioenen zeer laag is in de branche vastgoed en diensten aan bedrijven en in de horeca.

<sup>43</sup> Dit stelsel van vervroegd pensioen werd hervormd in 2006. De toegangsleeftijd zal gaandeweg worden opgetrokken van 60 tot 62 jaar tussen 2019 en 2022, en zal vanaf 2025 worden herzien op basis van de gemiddelde levensverwachting van de personen van 60 jaar. Tegelijkertijd zal het pensioenstelsel worden herzien. Het akkoord bepaalt ook dat gedurende 30 jaar moet worden bijgedragen aan het stelsel van vrijwillig vervroegd pensioen, in plaats van 25 jaar nu, en dat die bijdragebetalingen moeten aanvangen ten laatste op de leeftijd van 30 jaar (cf. *OECD Economic Survey Denmark, 2008*).

De belangrijke verschillen tussen de bedrijfstakken impliceren dat de verstrakking van de toegangsvoorwaarden tot de stelsels van vervroegde uittreding in België een sectorale weerslag zal hebben, waardoor het beheer van het loopbaaneinde duurder zal worden, vooral in de bedrijfstakken waar vaak gebruik wordt gemaakt van deze stelsels.

Grafiek 18 - Belang van de brugpensioenen en gelijkgestelde stelsels volgens bedrijfstak in België in 2006 (in % van de niet-werkende 50- tot 64-jarigen, met het IAB-statuut van inactieve)



Bron: EC (ad-hoc EAK-module over het loopbaaneinde).

N.B. De bedrijfstakken waarvoor het aantal personen dat verklaart met vervroegd pensioen te zijn lager is dan de representativiteitsdrempel, zijn gearceerd weergegeven. Voor de niet-opgenomen bedrijfstakken (landbouw, water, gas en elektriciteit,...), was het aantal werknemers van 15 tot 64 jaar die in deze bedrijfstakken werkzaam waren te laag om een percentage vervroegde uittredingen te berekenen.

## 5. DE PRAKTIJK

### 5.1. Geaggregeerde statistieken van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling betreffende het herstructureringsproces

De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling hebben, naast studies inzake individuele gevallen, ook enkele geaggregeerde statistieken over de aanpak van herstructureringen verstrekt.

#### 5.1.1. Periode tussen de beslissing van de onderneming en het opzetten van de tewerkstellingscel

De informatie- en overlegprocedure start formeel bij de melding, door de onderneming, van de beslissing tot collectief ontslag (in de zin van het K.B. van 24 mei 1976). De kennisgeving van het voornemen tot collectief ontslag (bepaald in hetzelfde K.B.) sluit die procedure af. Volgens de statistieken van Actiris, bedraagt de mediaantermijn tussen de aankondiging en de kennisgeving van het plan ongeveer drie maanden. De mediaantermijn tussen de kennisgeving en de oprichting van de cel is anderhalve maand, wat de gemiddelde termijn tussen de formele aankondiging van de herstructurering en het opzetten van de begeleidingscel op nagenoeg vijf maanden brengt.

#### 5.1.2. De tewerkstellingscellen

De tewerkstellingscel is de feitelijke vereniging die de werkgever als gevolg van een collectief ontslag moet instellen om de ontslagen werknemers opnieuw aan een baan te helpen. Ze is het bevoorrecht instrument voor de aanpak van herstructureringen in de "curatieve" fase) (cf. hoofdstuk 3 m.b.t. de regelgeving).

De cel heeft een drievoudige rol: ze moet de overgang van de door collectief ontslag getroffen werknemers naar een nieuwe baan bevorderen en zo voorkomen dat ze in de werkloosheid verzeild raken; ze is het coördinatiecentrum voor alle acties ten gunste van de ontslagen personen (follow-up van de outplacement, het centrum om de aangepaste werkaanbiedingen te verzamelen, coördinatie van de opleidingsactiviteiten); ten slotte maakt ze een goede samenwerking tussen de verschillende partners mogelijk.

De samenstelling van de cellen is van het ene geval tot het andere vrij gelijkaardig: naast de werkgever, is ten minste één vakvereniging erbij betrokken, de gewestelijke overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling die er een leidende rol vervult en het sectorale opleidingsfonds indien er een is.

In principe is het aantal cellen direct gerelateerd aan het aantal werkgevers die een proces van collectief ontslag hebben ingezet. In Vlaanderen zijn er naast die ad-hoc tewerkstellingscellen (opgezet door de werkgever die besloten heeft tot collectief ontslag) ook 15 "permanente" tewerkstellingscellen, dat zijn analoge structuren die als cel optreden in het geval van herstructureringen van kleine ondernemingen. Bij wijze van illustratie, in 2010 en begin 2011 waren in Brussel 19 cellen actief, terwijl in Wallonië in 2010 34 cellen hun activiteiten afronden.

#### 5.1.3. De resultaten van de tewerkstellingscellen

Deze sectie is gebaseerd op de door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling verstrekte geaggregeerde gegevens. De vergelijking van de resultaten tussen de gewesten is niet mogelijk op basis van die gegevens, want de kenmerken van de groep der betrokken werknemers (namelijk de door een collectief ontslag getroffen personen die zich hebben moeten inschrijven bij een tewerkstellingscel) zijn in de drie gewesten niet dezelfde. Bovendien beschikken we enkel over onvolledige beschrijvende statistieken over die referentiegroep (te weten de leeftijd (minder dan 45 jaar/45-plus), soms het geslacht en het sociaalprofessioneel statuut). Voor geen enkel gewest

beschikken we bijvoorbeeld over gegevens inzake het scholingsniveau, dat een van de belangrijkste variabelen is om te verklaren waarom een nieuwe baan gevonden werd (CSE, 2006). De geaggregeerde resultaten betreffen, naar gelang van het gewest, de situatie 6 maanden na de outplacement, bij het sluiten van de cel of bij het beëindigen van de outplacement, wat de vergelijkingen eveneens bemoeilijkt.

Idealiter zou er een longitudinale follow-up op langere termijn moeten zijn (bijvoorbeeld 12, 24, 36 maanden na de aanmelding), met name om de stabiliteit van hun herinschakeling op de arbeidsmarkt beter in te schatten.

De drie bijdragen, elk afzonderlijk beschouwd, zijn niettemin informatief.

#### 5.1.3.1. De resultaten voor Brussel

In 2010 waren 2 785 werknemers betrokken bij een collectief ontslag. Zij zijn de referentiegroep voor de tewerkstellingscellen. Het betrof 66 % vrouwen, 19 % 45-plussers (ongerekend bruggepensioneerden) en 48 % bruggepensioneerden.

Slechts 14 % van die werknemers waren ingezetenen van het Brussels Hoofdstedelijk gewest; het leeuwendeel kwam uit Vlaanderen (47 %), de overigen wonen in Wallonië.

Van de 2 785 personen van de referentiegroep hebben er 2 314 (83 %) zich effectief aangemeld bij een cel. De overigen hebben geweigerd zich in te schrijven (motief bestraft door de RVA) of hebben een vrijstelling van inschrijving verkregen, meestal omdat ze een voldoende lange beroepsloopbaan kunnen voorleggen.

Van de bij een cel ingeschreven personen genoten slechts 74 % (1 719 personen) outplacement. Het aantal bij de cel ingeschreven personen verschilt van het aantal personen die outplacement genieten, ofwel omdat ze onmiddellijk opnieuw werk vinden en voor hen dus geen outplacement nodig is, ofwel omdat ze outplacement weigeren om persoonlijke redenen (die aan de RVA worden medegedeeld), ofwel omdat ze grote ongeschiktheid kunnen aantonen (invaliditeitsgraad van meer dan 66 %).

Tabel 10 - Brussel: resultaat voor de in 2010 en 2011 actieve tewerkstellingscellen

	Inschrijvingen outplacement	Geslaagde begeleiding (resultaat=werk)	in %
Totaal van de 19 cellen	1719	442	25,7
Totaal inwoners van Brussel	156	32	20,5
% inwoners van Brussel / totaal 19 cellen	9,1	7,2	

Bron: Actiris.

Na de outplacement waren 26 % van de personen die een outplacementprocedure genoten weer aan het werk.

### 5.1.3.2. De resultaten voor Vlaanderen

In Vlaanderen zijn nagenoeg de helft van de personen jonger dan 50 jaar zes maanden na hun inschrijving bij de tewerkstellingscel opnieuw aan het werk. Dat percentage ligt meer dan de helft lager voor de personen van 50 jaar en ouder. Indien de onderneming in moeilijkheden aan de voorwaarden voldoet om een gedeelte van haar personeel met brugpensioen te sturen, daalt het aantal 50-plussers dat een nieuwe baan vindt aanzienlijk: slechts 9 % is zes maanden na hun inschrijving opnieuw aan het werk.

Tabel 11 - Vlaanderen: percentage dat zes maanden na de inschrijving bij de tewerkstellingscel opnieuw aan het werk is (in % van de ingeschreven personen)

	2009
<45	49
45-49	43
>50	21
>50 (in de ondernemingen waar brugpensioen mogelijk was)	9
Totaal	41

Bron: VDAB.

Sinds 2009 kunnen de gewestelijke ministers van Werkgelegenheid formeel een advies geven om het activerend karakter te beoordelen van de begeleiding in het kader van de aanpak van de herstructureringen voor alle ondernemingen die betrokken zijn bij een procedure van collectief ontslag en die ten minste 20 werknemers in dienst hebben. De voor werkgelegenheid bevoegde autoriteiten van Vlaanderen hebben zo sinds april 2009 164 dossiers onderzocht met betrekking tot het aangekondigde banenverlies voor 7 313 arbeiders en 5 069 bedienden. De resultaten van die analyse zijn als volgt:

- van de 164 dossiers hebben 73 ondernemingen (44 %) de federale minister om een verlaging van de brugpensioenleeftijd gevraagd;
- 63 % van de ondernemingen vragen om een verlaging van de brugpensioenleeftijd (tot 50 of 52 jaar) voor arbeiders, 52 % van de ondernemingen doen dezelfde aanvraag voor bedienden: het brugpensioen wordt dus gemiddeld vroeger gevraagd voor arbeiders;
- bovendien blijkt na onderzoek van de collectieve overeenkomsten dat 21 % van de ondernemingen die met collectief ontslag af te rekenen hebben een ten opzichte van hun wettelijke verplichtingen extra opleidingsbudget uittrekken en 9 % ervan kennen een premie toe bij het vinden van een nieuwe baan (ten laste van de werkgever die besluit tot het ontslag).

## 5.1.3.3. De resultaten voor Wallonië

Ongerekend de personen die vrijgesteld zijn van het zoeken naar een baan, de arbeidsongeschikten, enz. zijn in Wallonië 66 % van de ingeschrevenen bij het sluiten van de cel opnieuw aan het werk.

Tabel 12 - Wallonië: percentage dat bij het sluiten van de reconversiecel opnieuw aan het werk is (in % van de ingeschreven personen, ongerekend vrijgestelden, arbeidsongeschikten, bruggepensioneerden, enz.)

	2008	2009	2010
Arbeiders, mannen	70	69	65
Arbeiders, vrouwen	48	44	33
Bedienden, mannen	91	86	78
Bedienden, vrouwen	75	68	62
> 50 jaar, arbeiders, mannen	n.b.	n.b.	24
> 50 jaar, arbeiders, vrouwen	n.b.	n.b.	19
> 50 jaar, bedienden, mannen	n.b.	n.b.	31
> 50 jaar, bedienden, vrouwen	n.b.	n.b.	23
Totaal	73	64	66

Bron: FOREM.

Uit de door de FOREM meegedeelde resultaten blijkt ook de grote discrepantie die achter dat gemiddelde schuilgaat. Zo vinden personeelsleden met een arbeidersstatuut minder vaak opnieuw werk dan bedienden, wat deels het scholingsniveau en de verworven vaardigheden weerspiegelt. Evenzo zijn er verschillen naar geslacht, aangezien er systematisch minder vrouwen zijn die opnieuw aan de slag gaan dan mannen.

De samenstelling van de ingeschreven personen kan natuurlijk van het ene jaar tot het andere aanzienlijke verschillen vertonen en het totale resultaat beïnvloeden. Zo waren in 2009 ruim 21 % van de bij de reconversiecellen ingeschreven personen vrouwen met een arbeidersstatuut, terwijl die categorie in 2010 maar 3 % van de ingeschrevenen vertegenwoordigde. Die verschuivingen in de samenstelling verklaren dat het percentage personen die in 2010 opnieuw een baan vonden met 66 % beter was dan in 2009 (64 %), terwijl, bij het vergelijken van 2009 en 2010, er voor iedere hier onderscheiden categorie een daling wordt opgetekend in de percentages personen die opnieuw een baan vonden.

Net als voor de resultaten van de VDAB, wordt de invloed van de leeftijd als essentiële variabele voor het al dan niet herinschakelen op de arbeidsmarkt vastgesteld. De kansen van 50-plussers om na collectief ontslag opnieuw een baan te vinden zijn veel geringer dan het gemiddelde. Dat resultaat is niet gewoonweg de afspiegeling van de brugpensioenmogelijkheden, omdat de bruggepensioneerden bij de berekening werden weggelaten.

Voor de personen die bij het sluiten van de reconversiecel opnieuw een baan hebben gevonden, verstrekt de FOREM ook enkele indicaties over de aard van het werk. Zo betreft het voor 51 % van de mannelijke werknemers die opnieuw een baan vinden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. In 27 % van de gevallen is het een uitzendcontract en in 15 % van de gevallen gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Voor vrouwen met een arbeidersstatuut hebben 48 % van degenen die opnieuw een baan vinden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, 33 % een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur en 19 % een uitzendcontract. Voor de mannelijke bedienden die een nieuwe baan hebben gevonden vertegenwoordigen de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur 70 % van de

gevallen, de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur 10 % en de uitzendcontracten 9 %. Het percentage banen als zelfstandige bedraagt 7 %, terwijl het maar 3 % belooft voor de ontslagen arbeiders. Voor de met een bediendenstatuut ontslagen vrouwen vertegenwoordigen de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur 68 %, de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur 68 % en de uitzendcontracten 8 %.

De nieuwe banen lijken dus veel instabieler te zijn voor ontslagen arbeiders (arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en uitzendcontracten) dan voor bedienden.

In de Duitstalige Gemeenschap is na tien maanden circa 60 % van de ingeschrevenen terug aan het werk.

## 5.2. Analyses van herstructurerings in België

Aan de hand van informatie van Actiris, de FOREM, de VDAB en de ADG wordt hier een overzicht gegeven van reële gevallen van herstructurering in België en het beheer daarvan in de praktijk.

Het gaat dus niet om een representatief staal van alle recente herstructurerings, maar veeleer om een kwalitatieve benadering van het verschijnsel en om de visie van de mensen op het terrein inzake het effect van de federale en de regionale regelgevingen, alsook om de rol van de verschillende actoren in deze herstructurerings. Aan het einde van het hoofdstuk worden overzichtstabellen weergegeven over alle meegedeelde gevallen.

Om redenen van vertrouwelijkheid wordt de naam van de ondernemings niet vermeld. De ondernemings van A tot E hebben betrekking op de door Actiris doorgegeven gevallen, de ondernemings van F tot J werden geselecteerd door de VDAB, de ondernemings van K tot O door de FOREM, en ten slotte de ondernemings P en Q door de ADG.

### 5.2.1. Types van en redenen voor herstructurering

De types van en de redenen voor een herstructurering lopen sterk uiteen. Interne herstructurerings blijken het meest frequent te zijn. Ze worden voornamelijk uitgevoerd om redenen van strategie en kosten. Onderneming B, bijvoorbeeld, heeft zich opnieuw toegespitst op de productie van pralines en chocolade, maar besteedt nu zijn verpakkingsactiviteiten uit. Onderneming O, een onderneming die gespecialiseerd is in de vervaardiging van glasvezel, heeft haar productieproces moeten aanpassen, wat - bij gelijke productie - tot uiting is gekomen in een geringere personeelsbehoefte. Het farmaceutische bedrijf L voerde - als reactie op het verstrijken van het exclusieve patent op een van zijn meest verkochte geneesmiddelen - een interne herstructurering door, die gepaard ging met een personeelsvermindering van zowat 15 %.

Kwetsbare bedrijfstakken, die in Europa al jarenlang kampen met structurele overcapaciteit en die bovendien verhoudingsgewijs arbeidsintensief zijn, zoals de textiel- en de automobielnijverheid, blijven het moeilijk hebben. Zo worden nog steeds sluitings met of zonder overname van het personeel opgetekend of zelfs faillissementen, zoals het faillissement van stoffenfabrikant N of de herstructurering van weverij J. De automobielsector zet zijn transformatie voort, met een mondiale herverkaveling die tot uiting komt in zeer aanzienlijke afslankings of zelfs sluitings van de fabrieken in België, zoals onderneming F in Brussel, en G en H in Vlaanderen.

De combinatie van de technologische vooruitgang, de trendmatige vermindering van de telecommunicatiekosten, en van de relatieve kostenverschillen tussen België en het land waarnaar gedelocaliseerd wordt, stelt de ondernemings in staat een gedeelte van hun ondersteunende activiteiten te verplaatsen. Zo werd de helpdesk van de Belgische



dochteronderneming van onderneming D overgeheveld, met nu een gemeenschappelijke dienstverlening voor alle soortgelijke dochtermaatschappijen, ongeacht in welk land of welke regio ze zijn gevestigd.

In alle gevallen werden aanzienlijke personeelsinkrimpingen opgetekend, aangezien de regelgeving betreffende de collectieve ontslagen van toepassing was (behalve voor het geval van faillissement). De personeelsvermindering in de gerapporteerde gevallen varieert van 9 % tot 100 %.

Hoewel in sommige gevallen vóór de herstructurering op grote schaal gebruik gemaakt werd van tijdelijke werkloosheid, is dat volgens de verzamelde gegevens geen algemene praktijk.

### 5.2.2. De tewerkstellingscellen in het beheer van de herstructurering

De samenstelling van de tewerkstellingscel, het centrale punt voor het beheer van de herstructureringen, is in alle gewesten sterk vergelijkbaar. Behalve uit de werkgever, bestaat de cel uit de vakbondsorganisaties, het sectoraal opleidingsfonds waarvan de onderneming afhangt en het (de) door de werkgever gekozen outplacementbureau(s). In de praktijk wordt de cel geleid door de overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling van het gewest/de gemeenschap waaronder de hoofdzetel van de onderneming ressorteert. Afhankelijk van de ligging van de technische bedrijfseenheden of wanneer een significante groep van werknemers in een andere regio woont, kunnen ook een of meerdere andere diensten voor arbeidsbemiddeling deel uitmaken van de tewerkstellingscel.

Over het algemeen hadden de correspondenten weinig aan te merken bij de samenstelling van deze tewerkstellingscellen. Sommigen stipten het nut aan van een sociaal begeleider, die door de cel werd ingeschakeld als bemiddelaar tussen de werkgever en de begeleidende instantie van de ontslagen werknemers. De vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties spelen eveneens een belangrijke rol in de slaagkansen van een tewerkstellingscel.

De gesprekspartners hebben het niet gehad over de mogelijkheid om de cel open te stellen voor de lokale overheid (plaatselijk bestuur, enz.) of de beroepsvereniging waartoe de betrokken onderneming behoort (of ook het sectoraal opleidingsfonds).

Al met al lijken de actoren op het terrein tevreden over de werking van de tewerkstellingscellen. Ze onderstrepen allemaal het effect van een goede samenwerking met de initiële werkgever. De ervaring wijst uit dat veel werkgevers hun rol binnen deze cellen op een verantwoordelijke manier opnemen. Soms worden zelfs mogelijkheden aangeboden die verder gaan dan wat wettelijk is voorgeschreven. Zo worden onder meer extra budgetten ter beschikking gesteld om de outplacementmaatregelen uit te breiden naar bepaalde personeelscategorieën bij onderaannemers die getroffen worden door de herstructurering. Daarnaast leggen sommige werkgevers zelf, of in samenwerking met de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, een databank aan met vacatures waarvoor de ontslagen werknemers in aanmerking komen.

Wanneer de onderneming de Belgische markt volledig verlaat, zijn de werkgevers soms minder geneigd om mee te werken. Bij een faillissement zijn de middelen van de werkgever vaak beperkter. De wetgeving op het actief beheer van herstructureringen is evenwel niet verplicht van toepassing in geval van een faillissement. Anders gezegd, de wetgever verplicht de curator van de failliete onderneming niet om een tewerkstellingscel op te richten, maar voorziet wel in de mogelijkheid.

De asymmetrieën tussen de regelgeving voor faillissementen en die voor collectief ontslag blijven echter beperkt. Zo zijn de herstructureringskaarten, die recht geven op een vermindering van de werknemers- en werkgeversbijdragen wanneer een werknemer na een collectief ontslag het werk hervat, op een vergelijkbare manier beschikbaar<sup>44</sup> voor werknemers die hun baan verliezen als gevolg van een faillissement. Deze corrigerende maatregel maakte deel uit van de crisismaatregelen van 2008-2009 en werd verlengd tot 31 januari 2011. Er wordt gewerkt aan een nieuwe regelgevende tekst waardoor deze maatregel permanent zou worden.

Via de reconversiecellen heeft de FOREM ook bij faillissementen geopteerd voor een collectief beheer, dat sterk vergelijkbaar is met dat van de tewerkstellingscellen. Actiris en de VDAB doen daarentegen aan individuele begeleiding bij faillissementen, zonder dat een specifieke collectieve structuur wordt opgericht.

### 5.2.3. Resultaten van de tewerkstellingscellen

Zoals een correspondent bij de VDAB zeer duidelijk aangeeft, hangt het succes van een tewerkstellingscel af van veel factoren, wat vergelijkingen of zelfs een meer kwalitatieve benchmarking bemoeilijkt.

Hoewel de succesindicator het aantal personen met een nieuwe baan is ten opzichte van het aantal initieel ingeschreven personen, is deze verhouding zeer variabel en soms erg beperkt. Het succes van een cel hangt immers af van het profiel van de ontslagen werknemers (leeftijd en scholingsniveau), de activiteitstak, geografische aspecten, de medewerking van de werkgever, de kwaliteit van het werk van het outplacementbureau, enz.

De vergelijkingen worden eveneens bemoeilijkt door het feit dat de tewerkstellingscellen niet altijd even lang bestaan. De levensduur van de tewerkstellingscel varieert niet alleen met het profiel van de werkzoekenden (ouder/jonger dan 45), maar ook omdat de ontslagen in de tijd gespreid kunnen worden. In de zeventien onderzochte ondernemingen waren de cellen tussen acht en dertig maanden actief. Herstructureringen in zeer grote sites die betrekking hebben op een groot aantal personen, gaan vaak gepaard met gespreide ontslagen en derhalve een langere begeleidingsduur (in onze groep werd de langste duur opgetekend bij de ondernemingen F, G en H uit de automobielnijverheid).

Verschillende correspondenten wijzen op een vaak terugkerende moeilijkheid bij de beoordeling van het werkgelegenheidsbeleid: het aantal personen dat opnieuw aan de slag is, is een goede indicator, maar de nieuwe jobs kunnen van verschillende aard zijn en variëren qua stabiliteit (deeltijdarbeid, contracten van zeer korte duur, zelfstandige arbeid).

Zoals in de volgende sectie wordt uiteengezet, is de leeftijd van de ontslagen werknemers een zeer belangrijke variabele, aangezien het brugpensioenstatuut een zeer vaak gebruikte uitweg blijft in de meeste herstructureringen die ons werden meegedeeld<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> De herstructureringskaarten zijn twaalf maanden geldig in het kader van het actief beheer van herstructureringen en zes maanden bij een faillissement.

<sup>45</sup> Er werd daarentegen nergens melding gemaakt van het gebruik van "pseudobrugpensioenen" bij het beheer van de herstructurering.

#### 5.2.4. Het effect van brugpensioenen

Op zeventien herstructurerings kregen elf ondernemingen een afwijkende regeling voor het brugpensioen (vijf met een afwijking vanaf 50 jaar, vijf vanaf 52 of 53 jaar en een vanaf 55 jaar). Ondernemingen die geen afwijkende regeling genoten, voldeden eenvoudigweg niet aan de voorwaarden voor het indienen van een dossier (naast het faillissement van het textielbedrijf N, beantwoordde de gedeeltelijke herstructurering van onderneming M niet aan de criteria voor collectief ontslag en wegens de zeer jonge leeftijd van het personeel bij ondernemingen D, E en P was een afwijkende regeling niet mogelijk of niet zinvol).

Volgens nagenoeg al onze correspondenten zijn de bepalingen inzake brugpensioen (voorwaarden, inschrijving bij de cel, deelname aan opleidingen, beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt) een bron van spanningen die de goede werking van de tewerkstellingscellen kunnen verstoren.

Uit de ervaring van de coördinatoren bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling blijkt dat de personen tussen 50 en 58 jaar zich alleen bij de tewerkstellingscel inschrijven omdat het wettelijk verplicht is, maar dat de overgrote meerderheid ervan geen nieuwe baan zoekt. Vaak verwachten de mensen in deze leeftijdsgroep dat de werkgever een afwijking krijgt wat de toegangsleeftijd betreft en zien ze zichzelf daarom in aanmerking komen voor het brugpensioen. Mentaal hebben ze dus definitief afscheid genomen van de arbeidsmarkt.

Deze situatie is frustrerend voor de instanties achter de tewerkstellingscel, aangezien hun inspanningen grotendeels tevergeefs lijken, omdat de betrokkenen niet de intentie hebben actief op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Wanneer de meeste deelnemers aan de cel in aanmerking komen voor het brugpensioen, zijn de resultaten wat betreft werkhervatting bijzonder pover. Hier en daar wordt bitter opgemerkt dat er wel opleidingsbudgetten beschikbaar zijn, maar dat ze amper worden gebruikt. Een andere opmerking was dat, alhoewel iedereen gratis drie of zes maanden langer outplacement kon genieten, maar weinig mensen daartoe een aanvraag indienden, enz. Onze correspondenten hebben het dan ook over "verspilling van energie en middelen" met betrekking tot bruggepensioneerden, die niet begrijpen waarom deze inspanningen van hen worden verlangd. Een positief punt bij onze gesprekspartners was dat de bruggepensioneerden op de hoogte zijn van het feit dat de aanvullende tegemoetkoming van de werkgever niet vervalt bij arbeidshervatting, in tegenstelling tot de uitkering van de RVA.

#### 5.2.5. De aangeboden opleidingen tijdens de begeleiding

Opleiding speelt een essentiële rol in de begeleiding van herstructurerings. De tewerkstellingscel stelt een competentiebalans op van personen die door een herstructurering worden getroffen en helpt hen bij het vinden van een aangepaste opleiding die aan hun eigen verwachtingen beantwoordt maar ook de kans op het vinden van een nieuwe baan moet vergroten.

Onze gesprekspartners wijzen evenwel op problemen bij kandidaat-bruggepensioneerden en bij bruggepensioneerden. Zo vertelde een consultant van de VDAB dat bij een herstructurering waar de meeste personeelsleden in aanmerking kwamen voor het brugpensioen, de meest succesvolle opleiding "aangename kennismaking met de computer" was, omdat de betrokkenen met het oog op hun nieuwe levensfase wilden kennismaken met het internet.

Niemand betwist het nut van de initiatie- of basismodules, maar ze dienen deel uit te maken van een opleidingsplan dat moet uitmonden in een erkende bekwaamheid op de arbeidsmarkt. In verscheidene gevallen wordt melding gemaakt van het feit dat, ondanks de - soms groter dan wettelijk vereiste - budgetten die door de werkgever ter beschikking worden gesteld, er maar weinig opleidingsaanvragen worden ingediend, omdat de doelgroep zich mentaal heeft ingesteld op het leven als gepensioneerde en niet meer op het beroepsleven.

Samengevat voor de zeventien gevallen, worden de meeste mislukkingen opgetekend in de groep van ouderen en laaggeschoolden, terwijl succes geboekt wordt bij ontslagen werknemers die relatief jong zijn (en, in mindere mate, hooggeschoold). Veel gesprekspartners benadrukken de inspanningen van de sectorale fondsen. Voor de herstructureringen in de textielindustrie legt een betrokkene uit dat de resultaten ondanks de door het sectoraal fonds aangeboden opleidingen pover waren "als gevolg van de geringe reconversiemogelijkheden binnen een bedrijfstak in verval". Dit geeft aan dat dit kader moet worden overstegen en dat de werkzoekenden meer moeten worden toegeleid naar knelpuntberoepen in andere bedrijfstakken, eventueel in samenwerking met andere sectorale fondsen.

Het engagement van de partners in de tewerkstellingscel is af te lezen aan de antwoorden: "deze twee personen in opleiding moeten worden beschouwd als werkend, aangezien de ene binnenkort zijn opleiding voltooit om in dienst te treden bij de politie en de andere een opleiding afrondt waarmee hij aan de slag kan als zelfstandige".

Voor wie de mogelijkheden van de tewerkstellingscel echt gebruikt, is deze laatste een instrument voor het collectief maar ook individueel beheer (onder meer via outplacement) van de professionele transitie van werknemers die door een herstructurering worden getroffen.

#### 5.2.6. De rol van outplacement

Outplacement komt ter sprake in de antwoorden op de vragenlijsten, zij het in weinig concrete mate.

Sommigen klagen over een gebrek aan informatie inzake de initiatieven die werden genomen tijdens de periode van outplacement. Zo kregen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling in sommige gevallen, op grond van "de bescherming van de privacy", geen gegevens. Andere onderstrepen de goede samenwerking met de outplacementbureaus.

De ADG organiseert systematisch tevredenheidsenquêtes bij de personen die zijn ingeschreven bij het outplacementbureau. Uit deze enquêtes blijkt dat de mensen de groepsactiviteiten in het begin van de outplacementperiode waarderen, onder meer om informatie uit te wisselen en om hun emoties te uiten naar aanleiding van een collectief ontslag dat meestal als een "schok" wordt ervaren. Voor de actieve outplacementperiode, waarin de personen in samenspraak met de outplacere een strategie uitwerken om opnieuw aan de slag te gaan, lijkt een begeleiding op individuele basis het meest te worden gewaardeerd.

De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling vermelden de goede follow-up na de periode van outplacement. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling krijgen van het outplacementbureau steeds een in samenwerking met de cliënt opgesteld document, waarin alle stappen worden omschreven die tijdens deze drie tot twaalf maanden durende begeleiding door het bureau zijn gezet. Hierdoor kunnen ze hun inspanningen afstemmen op personen die ook na de reeds genomen maatregelen werkloos zouden blijven. Een goede informatiedoorstroming van het outplacementbureau naar de tewerkstellingscel en vervolgens naar de traditionele diensten voor de begeleiding van werkzoekenden is een sleutelement in het goede beheer van de professionele transitie als gevolg van een herstructurering.

### 5.2.7. Samenwerking tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling

Bij de herstructureringen waar een samenwerking tussen de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling noodzakelijk was (een multiregionale onderneming of waarvan een significant gedeelte van het personeel in een ander gewest woont dan datgene waar de hoofdzetel van de onderneming zich bevindt), maken onze correspondenten over het algemeen gewag van een goede samenwerking. Bij een aantal grote herstructureringen uit het verleden, zouden sommige ontslagen werknemers evenwel het gevoel gehad hebben anders te worden behandeld naargelang van het gewest waar ze woonden, wat aanleiding kon geven tot wrijvingen. Sedert de samenwerkingsovereenkomst tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling van februari 2005 is de harmonisering van de begeleiding significant verbeterd.

Over het algemeen beoordelen de partijen de regelgeving betreffende de tewerkstellingscellen en de relaties tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling als bevredigend, onder meer omdat deze regelgeving soepel genoeg is voor de partners om hun werking aan te passen aan de realiteit op het terrein.

### 5.2.8. Analyse van de collectieve arbeidsovereenkomsten m.b.t. deze herstructureringen

De FOD Werkgelegenheid heeft een analyse uitgevoerd van de teksten van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten naar aanleiding van de herstructureringen van de 17 voorgestelde gevallen.

Hieruit blijkt:

- dat inzake aanvullende opleiding of opleiding bovenop het wettelijk verplichte minimum weinig significante initiatieven worden genomen;
- wat betreft de selectiecriteria voor de ontslagen werknemers, ligt de nadruk op het verdwijnen van functies en het eraan toegewezen personeel. De anciënniteit en de competentie behoren tot de in aanmerking genomen criteria;
- wat betreft de maatregelen voor de herverdeling van de arbeidstijd, wordt regelmatig melding gemaakt van vrijwillige arbeidsduurvermindering met het oog op de arbeidsherverdeling, en van tijdskrediet (met overschrijding van de limiet). Interne en externe mutaties worden eveneens nagestreefd;
- in een aantal ondernemingen, ten slotte, wordt het vrijwillig vertrek sterk aangemoedigd (gecombineerde ontslagpremies en vertrekpremies). Anderen hebben voor het vrijwillig vertrek niets uitgetrokken, maar voorzien in een sociaal plan met aanvullende vergoedingen bovenop het wettelijk stelsel.

Tabel 13 - Herstructurerings: case studies van ACTIRIS

1. De onderneming - referentie	Onderneming A	Onderneming B	Onderneming C	Onderneming D	Onderneming E
- economische activiteit	Pers	Voeding/chocolade	Detailverkoop van schoonheidsproducten...	Voeding-dranken	Groothandelaar en tussenpersoon inzake bureaumaterieel
2. Inzake de herstructurering					
- periode	13/01/2009 - 30/06/2010	02/03/2010 - 28/02/2011	10/03/09 - 14/05/2011	06/10/09 - 01/08/2010	12/05/2009 - 30/06/2011
- type herstructurering	Herstructurering van de volledige onderneming	Gedeeltelijke herstructurering (outsourcing)	Herstructurering van de volledige onderneming	Gedeeltelijke herstructurering (outsourcing)	Herstructurering van de volledige onderneming
- vooraf tijdelijke werkloosheid gebruikt?	Neen	Neen	Neen	Neen	Neen
- getroffen werknemers	Totaal: 415 werknemers Ontslag van 39 personen - 12 arbeiders en 27 bedienden - 11 van minder dan 45 jaar, 11 van 45-55 jaar en 17 kandidaat- bruggepensioneerden	Totaal: 320 werknemers Ontslag van 49 personen - 49 arbeiders - 7 van minder dan 45 jaar, 42 kandidaat- bruggepensioneerden	Totaal: 483 werknemers Ontslag van 134 personen - 134 bedienden - 87 van minder dan 45 jaar, 11 ouder dan 45 jaar en 36 kandidaat- bruggepensioneerden	Totaal: 320 werknemers Ontslag van 30 personen - 30 bedienden - 21 van minder dan 45 jaar en 9 ouder dan 45 jaar	Totaal: 296 werknemers Ontslag van 28 personen - 28 bedienden - 24 van minder dan 45 jaar en 4 ouder dan 45 jaar
3. Uitvoering van de herstructurering					
- periode tewerkstellingscel	18/05/2009 – 25/10/2010	6/07/2010 – heden	28/10/09 - einde voorzien voor eind maart 2011	30/04/2010 – heden	14/10/2009 – heden
- samenwerking met andere diensten voor arbeidsbemiddeling	Samenwerking met VDAB	Samenwerking met VDAB	Samenwerking met VDAB en FOREM Reconversiecel (met FOREM) voor de Waalse werknemers	Samenwerking met VDAB	
- regeling voor oudere werknemers	Brugpensioen vanaf 55 jaar	Brugpensioen vanaf 52 jaar	Brugpensioen vanaf 50 jaar	Geen vervroegd brugpensioen	Geen vervroegd brugpensioen
- ook werknemers toeleveranciers begeleid?	Neen	Neen	Neen	Neen	Neen

4. Follow-up en evaluatie					
- situatie aan het einde van de tewerkstellingcel					
totaal aantal betrokken personen (tussen haakjes, procenten van het totaal)	26 (100 %)	45 (100 %)	42 (100 %)	30 (100 %)	25 (100 %)
aan het werk	13 (50 %)	2 (4 %)	6 (14 %)	22 (73 %)	14 (56 %)
werkzoekenden	12 (46 %)	7 (16 %)	15 (36 %)	5 (17 %)	10 (40 %)
vrijgestelde werklozen	1 (4 %)	1 (2 %)	2 (5 %)	3 (10 %)	1 (4 %)
bruggepensioneerden	0 (0 %)	35 (78 %)	19 (45 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
- enkele genomen maatregelen	- outplacement gedurende 1 jaar voor alle werknemers - budget voor opleidingen	- outplacement - budget voor opleidingen	-outplacement gedurende 9 maanden voor alle werknemers - budget voor opleidingen - begeleiding gedurende 12 maanden voor alle werknemers woonachtig in het Waals Gewest (via de reconversiecel van de FOREM)	- outplacement - budget voor opleidingen	- outplacement

Bron: Actiris.

<sup>1</sup> In opleiding.

Tabel 14 - Herstructureringen: case studies van de VDAB

1. De onderneming - referentie	Onderneming F	Onderneming G	Onderneming H	Onderneming I	Onderneming J
- economische activiteit	Metaalsector	Productie en assemblage van auto's	Productie van wagens en dienstverlening	Verwerking van vruchtensappen	Ontwerp, productie, stockage en verzending van siertapijten
2. Inzake de herstructurering					
- periode	27/11/2006 - 25/9/2009	3/2/2009 - 22/4/2011	31/5/2007 - 12/2008	29/3/2010 - 19/10/2010	10/2009 - 10/2011
- type herstructurering	Grondige herstructurering	Sluiting	Halvering van de productiecapaciteit Niet bekend	Herstructurering van de volledige onderneming	Sluiting
- vooraf tijdelijke werkloosheid gebruikt?	Ja	Neen		Neen	Ja
- getroffen werknemers	Totaal: 5.396 werknemers Ontslag aangekondigd van 4.000 personen	Totaal: 222 werknemers Ontslag van 160 personen - 114 arbeiders en 46 bedienden - 107 van 50-55 jaar en 53 van 55 jaar en ouder	Totaal: 4.894 werknemers Ontslag van 1.860 personen	Totaal: 123 werknemers Ontslag van 36 personen - 23 arbeiders en 13 bedienden - 18 van minder dan 45 jaar, 4 van 45-52 jaar en 14 van 52 jaar en ouder	Totaal: 42 werknemers Ontslag van 42 personen - 38 arbeiders en 4 bedienden - 30 van 21-45 jaar, 6 van 46-50 jaar en 6 van 50 jaar en ouder
3. Uitvoering van de herstructurering					
- periode tewerkstellingscel	18/6/2007 - 25/9/2009	7/5/2009 - heden	23/7/2007 - 11/1/2010	2/7/2010 - 22/2/2011	12/2009 - 12/2011
- samenwerking met andere diensten voor arbeidsbemiddeling	Met Actiris en FOREM (bedrijf gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	Neen	Neen	Neen	Neen
- regeling voor oudere werknemers	Bruggpensioen vanaf 50 jaar	Bruggpensioen vanaf 50 jaar	Bruggpensioen vanaf 50 jaar	Bruggpensioen vanaf 52 jaar	Geen vervroegd bruggpensioen
- ook werknemers toeleveranciers begeleid?	Ja	Neen	Ja	Niet bekend	Neen



4. Follow-up en evaluatie					
- situatie aan het einde van de tewerkstellingcel	<i>(na 12 maanden)</i>				
totaal aantal betrokken personen (tussen haakjes, procenten van het totaal)	1.806 (100 %)	125 (100 %)	Niet bekend	36 (100 %)	39 (100 %)
aan het werk	1.080 (60 %)	1 (1 %)	Niet bekend	15 (42 %)	31 (79 %)
werkzoekenden	464 (26 %)	0 (0 %)	Niet bekend	12 (33 %)	5 (13 %)
vrijgestelde werklozen	202 (11 %)	0 (0 %)	Niet bekend	9 (25 %)	3 (8 %)
bruggepensioneerden		124 (99 %)	Niet bekend	0 (0 %)	0 (0 %)
overige <sup>1</sup>	60 (3 %)				
- enkele genomen maatregelen	- outplacement - opleidingen (VDAB, ...) - aparte vacaturedatabank - jobbeurzen, ...	- outplacement - opleiding informatica bij VDAB	- outplacement - vacature-deeldatabank	- outplacement - opleidingsbudget	- profielmailing naar andere (textiel)bedrijven in de regio - info over werken met dienstencheques, deeltijdwerk, ...

Bron: VDAB.

<sup>1</sup> Opleiding, overleden, enkel een administratief dossier beschikbaar, ...

Tabel 15 - Herstructureringen: case studies van de FOREM

1. De onderneming - referentie	Onderneming K	Onderneming L	Onderneming M	Onderneming N	Onderneming O
- economische activiteit	Ontwikkeling en productie van kabels en producten voor telecommunicatienetwerken	Farmaceutische nijverheid	Vervaardiging van cacao, chocolade en confiserie	Vervaardiging van stoffen voor meubels en behang	Vervaardiging van glasvezel
2. Inzake de herstructurering					
- periode	1/7/2008 - 31/12/2009	28/2/2009 - 31/12/2010	27/11/2009 - 28/2/2010	8/6/2007 - 8/6/2007	31/12/2008 - 1/3/2010
- type herstructurering	Sluiting	Algemene herstructurering	Sluiting	Faillissement	Herstructurering omwille van technologische ontwikkelingen
- vooraf tijdelijke werkloosheid gebruikt?	Ja (meer dan 30 %)	Niet bekend	Ja	Niet bekend	Ja
- getroffen werknemers	Totaal: 102 werknemers Ontslag van 102 personen - 75 arbeiders en 27 bedienden - 44 van minder dan 45 jaar, 25 van 45-49 jaar, 33 van 50 jaar en ouder	Totaal: 1.976 werknemers Ontslag van 277 personen - 69 arbeiders en 208 bedienden - 158 van minder dan 45 jaar, 33 van 45-49 jaar, 86 van 50 jaar en ouder	Totaal: 18 werknemers Ontslag van 18 personen - 14 arbeiders en 4 bedienden - 14 van minder dan 45 jaar, 3 van 45-49 jaar, 1 van 50 jaar en ouder	Totaal: 264 werknemers Ontslag van 264 personen - 241 arbeiders en 23 bedienden - 141 van minder dan 45 jaar, 57 van 45-49 jaar, 66 van 50 jaar en ouder	Totaal: 74 werknemers Ontslag van 19 personen - 16 arbeiders en 3 bedienden - 1 van 45-49 jaar, 18 van 50 jaar en ouder
3. Uitvoering van de herstructurering					
- periode tewerkstellingscel	30/5/2008 - 60/6/2009	5/12/2008 - 30/6/2010	16/10/2009 - 28/8/2010	Geen tewerkstellingscel, wel reconversiecel	30/5/2008 - 30/6/2009
- samenwerking met andere diensten voor arbeidsbemiddeling	Neen	Samenwerking met Actiris en VDAB	Neen	Neen	Neen
- regeling voor oudere werknemers	Bruggpensioen vanaf 50 jaar	Bruggpensioen vanaf 52 jaar	Geen vervroegd bruggpensioen	Geen vervroegd bruggpensioen	Bruggpensioen vanaf 52 jaar voor de arbeiders en vanaf 55 jaar voor de bedienden
- ook werknemers toeleveranciers begeleid?	Neen	Neen	Neen	Neen	Neen

4. Follow-up en evaluatie					
- situatie aan het einde van de tewerkstellingcel					
totaal aantal betrokken personen (tussen haakjes, procenten van het totaal) aan het werk	102 (100 %)	277 (100 %)	18 (100 %)	264 (100 %)	19 (100 %)
werkzoekenden	43 (42 %)	158 (57 %)	14 (78 %)	186 (70 %)	1 (5 %)
vrijgestelde werklozen	23 (23 %)	45 (16 %)	3 (17 %)	60 (23 %)	3 (16 %)
vrijgestelde werklozen	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
bruggepensioneerden <sup>1</sup>	31 (30 %)	60 (22 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	14 (74 %)
overige <sup>2</sup>	5 (5 %)	14 (5 %)	1 (6 %)	18 (7 %)	1 (5 %)
- enkele genomen maatregelen	- opleidingen (voornamelijk informatica) - diverse collectieve activiteiten (jobbeurzen, voorbereiding sollicitaties, ...)	- opleidingen (voornamelijk informatica) - diverse collectieve activiteiten	- diverse collectieve activiteiten	- opleidingen (voornamelijk informatica) - diverse collectieve activiteiten	- geen opleidingen gevolgd - diverse collectieve activiteiten

Bron: FOREM.

<sup>1</sup> Inclusief de personen die kort na het einde van de cel het statuut van bruggepensioneerde zullen verkrijgen.

<sup>2</sup> De betrokken werknemers zijn overleden of hun situatie is niet gekend (bv. omdat ze woonachtig zijn in het buitenland).

Tabel 16 - Herstructureringen: case studies van de ADG

1. De onderneming - referentie	Onderneming P	Onderneming Q
- economische activiteit	Detailhandel in drogisterijartikelen en onderhoudsproducten in gespecialiseerde winkels	Vervaardiging van kunststoffen in primaire vormen en van andere producten van kunststof
2. Inzake de herstructurering		
- periode	1/3/2010 - 7/8/2010	21/5/2010 - 31/12/2010 (volgde op een eerste herstructurering van juli 2008 tot februari 2010)
- type herstructurering	Sluiting van alle winkels in Brussel, Vlaanderen en Wallonië en van 1 winkel in de Duitstalige Gemeenschap, waar er 3 winkels openbleven.	
- vooraf tijdelijke werkloosheid gebruikt?	Neen	Neen
- getroffen werknemers	Ontslag van 97 personen - 24 van minder dan 30 jaar, 39 van 30-39 jaar, 30 van 40-49 jaar en 4 van 50-59 jaar	Totaal: 46 werknemers Ontslag van 28 personen - 19 arbeiders en 9 bedienden - 22 van minder dan 45 jaar, 6 van 45 jaar en ouder
3. Uitvoering van de herstructurering		
- periode tewerkstellingscel	mei 2010 - heden	mei 2010 - heden
- samenwerking met andere diensten voor arbeidsbemiddeling	Samenwerking met VDAB en FOREM	Samenwerking met FOREM
- regeling voor oudere werknemers	Geen brugpensioenregeling	Geen vervroegd brugpensioen (brugpensioen vanaf 53 jaar voor de arbeiders en vanaf 56 jaar voor de bedienden was al aangewend bij de voorgaande herstructurering)
- ook werknemers toeleveranciers begeleid?	Neen	Neen

4. Follow-up en evaluatie		
- situatie aan het einde van de tewerkstellingcel		
totaal aantal betrokken personen (tussen haakjes, procenten van het totaal)	97 (100 %)	28 (100 %)
aan het werk	60 (62 %)	16 (57 %)
werkzoekenden	37 (38 %)	12 (43 %)
- enkele genomen maatregelen	- opleidingen	- outplacement

Bron: ADG.

## BIJLAGEN

Tabel A1– Regelgeving in de lidstaten van de EU: het vermijden van ontslagen

Land	Loons- vermindering	Loonsubsidies	Arbeidsduur- vermindering	Deeltijdse werkloosheid	Tijdelijke werkloosheid
AT			X		X
BE			X		X
BG				X	
CY	X				X
CZ					
DK	X				
EE					
FI					
FR				X	
DE			X		
GR					
HU		X	X		
IE		X			
IT			X		X
LV					
LT					
LU				X	
MT					
NL				X	
PL					
PT					
RO		X			
SK		X	X		
SI			X		X
ES				X	
SW	X				X
UK	X		X		

Bron: ITC-ILO (2010).

Tabel A2 – Regelgeving in de lidstaten van de EU: voorzieningen voor ontslagen werknemers

Land	Ontslag-vergoeding	Vervroegde uittreding	Advies en begeleiding	Opleiding	Erkenning van vaardigheden
AT					
BE	X	X	X		
BG	X	X		X	
CY				X	
CZ			X	X	
DK	X		X		
EE	X		X		X
FI			X		
FR	X	X	X	X	X
DE		X	X		
GR		X		X	
HU			X		
IE	X		X		
IT			X		
LV			X	X	
LT	X	X			
LU	X	X		X	
MT				X	
NL		X	X	X	X
PL	X	X	X	X	
PT	X		X	X	
RO	X	X		X	
SK	X	X	X	X	
SI	X		X		
ES		X	X	X	X
SW	X	X	X	X	
UK	X		X		

Bron: ITC-ILO (2010).

Bijlage B – Employment protection indicators  
(Scale 0-6)

<i>Level 1</i>	<i>Level 2</i>	<i>Level 3</i>	<i>Level 4</i>
O V E R A L L  S U M M A R Y  I N D I C A T O R	Regular contracts	Procedural inconveniences	1. Notification procedures 2. Delay to start a notice
		Notice and severance pay for no-fault individual dismissals	3. Notice period after - 9 months - 4 years - 20 years 4. Severance pay after - 9 months - 4 years - 20 years
		Difficulty of dismissal	5. Definition of unfair dismissal 6. Trial period 7. Compensation 8. Reinstatement 9. Maximum time for claim
	Temporary contracts	Fixed term contracts	10. Valid cases for use of fixed-term contracts 11. Maximum number of successive contracts 12. Maximum cumulated duration
		Temporary work agency employment	13. Types of work for which is legal 14. Restriction on number of renewals 15. Maximum cumulated duration 16. Authorisation and reporting 17. Equal treatment
	Collective dismissal		18. Definition of collective dismissal 19. Additional notification requirements 20. Additional delays involved 21. Other special costs to employers

Source: OECD.



Bijlage C: De begeleiding van werkzoekenden door de regionale diensten voor arbeidsbemiddelingACTIRIS

1. Aanvang van de begeleiding		2. Follow-up		3. Doorgeven van werkaanbiedingen
Jonger dan 25 jaar	25 jaar en ouder	Jonger dan 25 jaar	25 jaar en ouder	
<p>Een jongere van minder dan 25 jaar die zich na zijn studies voor het eerst bij ACTIRIS inschrijft, wordt systematisch uitgenodigd voor een diagnosegesprek met een adviseur die hem gedurende 12 maanden zal begeleiden, om een actieplan op te stellen. Dit plan wordt binnen de 7 à 15 dagen opgesteld voor jongeren die ten hoogste een getuigschrift behaalden van het hoger secundair onderwijs, en binnen de 3 maanden voor de hooggeschoolden.</p> <p>Jongeren die zich inschrijven na een periode van werk, worden 3 maanden na inschrijving opgeroepen voor de opstelling van een actieplan, maar de follow-up gebeurt niet systematisch.</p>	<p>De werklozen worden 3 maanden na inschrijving opgeroepen voor de opstelling van een actieplan, maar de follow-up gebeurt niet systematisch.</p>	<p>De frequentie van de follow-upgesprekken is afhankelijk van de aard van het actieplan. De follow-up gebeurt gedurende 3 maanden maandelijks en nadien tweemaandelijks voor de werkzoekende jongeren.</p> <p>De follow-up is na 2 maanden gepland voor acties ter bepaling van een beroepsproject.</p> <p>Voor opleidingsplannen gebeurt de follow-up na 3 maanden.</p> <p>De werklozen worden opnieuw opgeroepen wanneer zij de infobrief van de RVA ontvangen.</p>	<p>De follow-up is niet systematisch en wordt gepland op basis van de specifieke situatie van de werkloze.</p> <p>De werklozen worden opnieuw opgeroepen wanneer zij de infobrief van de RVA ontvangen.</p>	<p>De jongeren die na hun studies systematisch worden gevolgd, ontvangen werkaanbiedingen via e-mail of sms.</p> <p>Voor de overige werklozen zijn de werkaanbiedingen consulteerbaar in de verschillende agentschappen of op de website van ACTIRIS.</p> <p>Sommige werkzoekenden worden, afhankelijk van hun profiel, in het kader van specifieke selecties opgeroepen door de beheerders van werkaanbiedingen.</p>

Bron: Actiris.

FOREM

1. Aanvang van de begeleiding		2. Follow-up		3. Doorgeven van werkaanbiedingen
Jonger dan 25 jaar		25 jaar en ouder		Alle werkzoekenden
Voor het eerst ingeschreven na (onderbroken of beëindigde) studies = beoogde jongeren in de Jobtonic-maatregel	Overige werkzoekenden van minder dan 25 jaar			
Ten hoogste een getuigschrift hoger secundair onderwijs  De werkzoekende wordt ten laatste 6 weken na inschrijving door de FOREM opgeroepen voor een evaluatiegesprek. Bij het gesprek wordt met de vaste begeleider een actieplan vastgelegd (soms kan het evaluatiegesprek worden voorafgegaan door een groepsessie).	Diploma hoger onderwijs  De werkzoekende wordt ten laatste 4 maanden na inschrijving door de FOREM opgeroepen voor een evaluatiegesprek <sup>1</sup> . Bij het gesprek wordt met de vaste begeleider een actieplan vastgelegd.	De nieuw ingeschreven werkzoekenden krijgen na 3 maanden en ten laatste tijdens de 4e maand een oproepingsbrief van de FOREM. Ze worden opgeroepen om deel te nemen aan een informatiebijeenkomst in groep. In de loop van de volgende maand worden ze opnieuw opgeroepen voor een evaluatiegesprek waarbij met de vaste begeleider een actieplan wordt vastgelegd.  De overige werkzoekenden worden binnen de 2 maanden na de ontvangst van de infobrief van de RVA opgeroepen door de FOREM. Ze worden opgeroepen voor een evaluatiegesprek waarbij met de vaste begeleider een actieplan wordt vastgelegd.	De nieuw ingeschreven werkzoekenden krijgen na 6 maanden en ten laatste tijdens de 7e maand een oproepingsbrief van de FOREM. Ze worden opgeroepen om deel te nemen aan een informatiebijeenkomst in groep. In de loop van de volgende maand worden ze opnieuw opgeroepen voor een evaluatiegesprek waarbij met de vaste begeleider een actieplan wordt vastgelegd.  De overige werkzoekenden worden binnen de 2 maanden na de ontvangst van de infobrief van de RVA opgeroepen door de FOREM. Ze worden opgeroepen voor een evaluatiegesprek waarbij met de vaste begeleider een actieplan wordt vastgelegd.	De intensiteit en de modaliteiten van de follow-up van de werkzoekenden hangen af van hun behoeften (individuele gesprekken, telefonische opvolging, sessies in groep, maandelijkse follow-up, ...).  Wanneer de begeleiding de tussenkomst vereist van meerdere interne en/of externe personen, wordt een specifieke overeenkomst voorgesteld aan de werkzoekende. Deze omvat een meer intensieve begeleiding die tot 2 jaar kan duren.

Bron: FOREM.

<sup>1</sup> Tijdens de weken na de inschrijving, en vooraleer ze 4 maanden zijn ingeschreven, worden de jongeren gecontacteerd door het Centre d'appel van de FOREM.

VDAB<sup>1</sup>

1. Aanvang van de begeleiding		2. Follow-up	3. Doorgeven van werkaanbiedingen
Vanaf de inschrijving bij de VDAB wordt de werkzoekende bemiddeld naar werk. Hij krijgt onmiddellijk vacatures via de automatische matching en éénmalige bemiddelingsacties.		Deze bemiddeling wordt opgevolgd door o.a. een tool die per klant weergeeft hoeveel vacatures hij/zij kreeg in de laatste maanden via de verschillende kanalen. Dit kan in een face-to-facegesprek of virtueel gebeuren en kan aanleiding geven tot verdere begeleiding (knipperlichtscreening).	Werkaanbiedingen worden op verschillende manieren doorgegeven: - matching van het profiel van de werkzoekende met mogelijke vacatures bij inschrijving - matching van vacature met mogelijke profielen. Deze vacatures worden aan de werkzoekende bezorgd via mail, sms of brief - actief verwijzen op vacatures in een gesprek
Jonger dan 25 jaar	25 jaar en ouder	Alle werkzoekenden	
Laag- en middengediplomeerde jongeren worden 1 maand na inschrijving uitgenodigd om het dossier te doorlopen en de zoektocht naar werk te begeleiden.  Hooggeschoolde jongeren worden 3 maanden na inschrijving uitgenodigd voor een eerste gesprek.	De werkzoekende start een begeleiding op maat afhankelijk van zijn profiel en behoefte.  Dit kan op elk moment na inschrijving, na  - een knipperlichtscreening: door kwaliteitscontrole van dossiers, regionale acties, opvolging vacatures, spontane vraag, wordt de behoefte van de klant gedetecteerd.  - een evaluatiemoment: identificatie van de mogelijke drempels tot tewerkstelling.  Werkzoekenden die na 9 maanden werkloosheid nog geen begeleiding startten, worden uitgenodigd voor een evaluatiemoment.	De werkzoekende zal, afhankelijk van zijn profiel en behoefte de volgende begeleiding krijgen:  - intensief bemiddelingstraject: follow-up en ondersteuning op vlak van solliciteren en zoekgedrag naar werk. Na de opmaak van een actieplan wordt hierbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt van een optimale kanalenmix (face-to-face, telefoon, e-mail, SMS, collectieve acties)  - intensief begeleidingstraject: remediërende acties bij belemmeringen op het vlak van competenties, randvoorwaarden, niet-arbeidsmarktgerelateerde problematieken,... Dit wordt eveneens in een actieplan gevat.  - curatief traject: bij langdurig werkzoekenden (-25 jaar na 15 maanden werkloosheid, +25 jaar na 21 maanden) tot 50 jaar die de afgelopen 2 jaar geen aanbod van VDAB kregen. Een curatief traject start met een oriënterende actie. Daarna wordt een intensief begeleidingstraject opgestart en volgt intensieve toeleiding naar werk.	

Bron: VDAB.

<sup>1</sup> In januari 2010 werd het sluitend maatpak ingevoerd bij de VDAB, waarbij het getrapte begeleidingsmodel van het Jeugdwerkplan, gestart in 2007, uitgebreid wordt naar de doelgroep van 25 tot 50-jarigen. De maatgerichte aanpak hanteert niet langer vaste instroommomenten (vroegere 3-6-9 model), de start van de begeleiding wordt bepaald volgens de behoefte en het profiel van de werkzoekende.

## BIBLIOGRAFIE

- Behaghel L. (2007), "La protection de l'emploi des travailleurs âgés en France: une évaluation ex-ante de la contribution Delalande", *Annales d'économie et de Statistique*, 85.
- Cahuc P. et A. Zylberberg (2001), *Économie du travail*, Paris, De Boeck Université.
- Cahuc P. and F. Malherbet (2004), "Unemployment compensation finance and labor market rigidity", *Journal of Public Economics*, 88.
- Cappelli P. (2005), "Public Policy and Downsizing Decisions", *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, 29(2).
- Cascio W. (2003), "Responsible restructuring: Seeing employees as assets, not costs", *Ivey Journal Business Journal*, november.
- Charlot O. et F. Malherbet (2010), "Réforme de la protection de l'emploi et inégalités face au chômage dans un modèle d'appariement", *Recherches économiques de Louvain*, 76-1.
- Cockx B. and B. Van Der Linden (2009), "Flexicurity in Belgium: A Proposal Based on Economic Principles", IRES discussion paper 2009-24.
- Commission of the European communities (2008), *Restructuring in Europe 2008*, Commission Staff Working Document, Luxembourg.
- Conseil supérieur de l'emploi (2006), *Rapport 2006*, Bruxelles.
- Conseil supérieur de l'emploi (2008), *Rapport 2008*, Bruxelles.
- Coucke K., E. Pennings and L. Sleuwaegen (2007), "Employee Layoff under Different Modes of Restructuring: Exit, Downsizing or Relocation", *Industrial and Corporate Change*, April 2007, 16-2.
- European Commission (2006), *Implementing the partnership for growth and jobs: making europe a pole of excellence on corporate social responsibility*, COM (2006) 136 final, Brussels.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), *ERM Report 2006: Restructuring and employment in the EU: Concepts, measurement and evidence*, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009), *ERM Report 2009: Restructuring in recession*, Luxembourg.
- Eurostat (2008), *Transition from work into retirement*, coll. Methodologies and working papers, Luxembourg.
- European Commission (2011), *Belgium - Description of labour market institutions*, [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/db\\_indicators/labref/pdf/belgium\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/pdf/belgium_en.pdf)
- EU (1998), *Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 12 augustus 1998, L 225/16-21.
- EU (2001), *Richtlijn 2001-23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 22 maart 2001, L 82/16-20.

- EU (2002a), *Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 23 maart 2002, L 80/29-34.
- EU (2002b), *Richtlijn 2002/74/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 80/987/EEG van de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 8 oktober 2002, L 270/10-13.
- EU (2009), *Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers*, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, 16 mei 2009, L 122/28-44.
- Federgon (2010), *Jaarverslag 2009*, Brussel.
- Fella G. (2000), "Efficiency wages and efficient redundancy pay", *European Economic Review*, 44.
- Fontagné L. et Lorenzi J.H. (2005), *Désindustrialisation, délocalisations*, La Documentation française, Paris.
- Fontagné L. et C. Peeters (2007), "Accompagner les délocalisations", *Reflets et Perspectives*, XLVI-1.
- Garibaldi P. and G. Violante (2005), "The employment effects of severance payments with wage rigidities", *The Economic Journal*, 115.
- Gazier B. (2008), "Comparing processes across Europe" in: Gazier B. and Bruggeman F.
- Gazier B. and Bruggeman F. (2008), *Restructuring work and employment in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Goerke L. (2002), "On Dismissal Pay", *Labour Economics*, 9-4.
- Goerke L. (2006), "Earnings-related Severance Pay", *Labour*, 20-4.
- Heuse P. and Y. Saks (2009), "Job flows in Belgium", *NBB working paper*, 162.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2010), *Verslag 2010*, Brussel.
- ITC-ILO (2010), *27 National Seminars Anticipating & Managing Restructuring – A.R.E.NA.S – EU Synthesis Report*, 27 September 2010.
- Jeon D. and J. Shapiro (2007), "Downsizing and Job Insecurity", *Journal of the European Economic Association*, 5-5.
- Lazear E. (1990), "Job security provisions and employment", *Quarterly Journal of Economics*, 105.
- L'Haridon O. et F. Malherbet (2010), "Réforme de la protection de l'emploi et performance du marché du travail dans un modèle d'appariement", *Annales d'économie et de Statistique*, forthcoming.
- Malo M. (2001), "European Labour Law and Severance Pay Determination in Collective Redundancies", *European Journal of Law and Economics*, 12-1.
- Margolis D. et D. Fougère (2000), "Moduler les cotisations employeurs à l'assurance-chômage: les expériences de bonus-malus aux Etats-Unis", *Revue française d'économie*, 15-2.

Margolis D. (2002), "Licenciements collectifs et délais de reprise d'emploi ", *Économie et statistique*, 351.

Margolis D. (2006), "Should Employment Authorities Worry About Mergers and Acquisitions?" *Portuguese Economic Journal*, 5-2.

Nardoën F., O. Lisein et F. Pichaut (2010), *Anticiper et gérer la restructuration, Rapport national belge*, version préliminaire, Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et égalité des chances, juin.

OECD (2003), *Promouvoir la responsabilité des entreprises: les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Paris.

OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris.

OECD (2007), *Employment Outlook*, Paris.

Pulignano V. et A. Wild (2009), *Étude commune sur la restructuration de l'UE - Phase finale - Dossier national Belgique*, octobre, (resourcecentre.etuc.org).

Swaen V. et al. (2009), "Quel avenir pour la responsabilité sociétale des entreprises ?", *Reflets et perspectives*, 4-5.

#### Belgische regelgeving inzake herstructureringen

[www.herstructureringen.be](http://www.herstructureringen.be)

[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

LANDENLIJSTNationaliteitsletters   Landen

	<u>Indicatifs</u>	<u>Pays</u>	
EU	EU15	AT	Oostenrijk
		BE	België
		DE	Duitsland
		DK	Denemarken
		ES	Spanje
		FI	Finland
		FR	Frankrijk
		GR	Griekenland
		IE	Ierland
		IT	Italië
		LU	Luxemburg
		NL	Nederland
		PT	Portugal
		SE	Zweden
		UK	Verenigd koninkrijk
	BG	Bulgarije	
	CY	Cyprus	
	CZ	Tsjechië	
	EE	Estland	
	HU	Hongarije	
	LT	Litouwen	
	LV	Letland	
	MT	Malta	
	PL	Polen	
	RO	Roemenië	
	SI	Slovenië	
	SK	Slowakije	

DE GEWESTEN IN BELGIË

BR	Brussel
VL	Vlaanderen
WL	Wallonië

### **Dankbetuiging en disclaimer**

Het wetenschappelijk secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dankt Eurostat voor de microgegevens uit de arbeidskrachtentellingen die het heeft verstrekt en die in de verschillende hoofdstukken van het Verslag 2011 van de HRW worden gebruikt.

Eurostat is niet aansprakelijk voor de uit die gegevens afgeleide resultaten en conclusies.