



Nationaal achtergronds- document België



Europese Commissie
Werkgelegenheid, sociale zaken
en gelijke kansen

27 nationale seminaren Anticiperen op en managen van herstructureringen

- A.R.E.N.A.S -
VC/2008/0667



International Training Centre



Europese Commissie
Werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen

Nationaal Seminar – België Achtergronddocument

Anticiperen op en managen van herstructureringen België

Juni 2010

Frédéric Naedenoen;
Olivier Lisein;
François Pichault
Lentic – HEC – Ecole de Gestion de l'Université de Liège



International **Training** Centre
Centre international de **formation**
Centro Internacional de **Formación**

This document is part of an initiative from and funded by the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities, unit working conditions and adaptation to change.

DANKWOORD

In de eerste plaats willen wij ITC ILO bedanken voor de coördinatie van dit project en voor de organisatie van het nationale Belgische seminarie.

Wij willen ook alle personen bedanken die de tijd hebben genomen om onze talrijke vragen te beantwoorden. Zonder hen zou dit verslag nooit tot stand zijn gekomen.

Daarnaast willen we onze erkenning betuigen aan alle personen die actief hebben deelgenomen aan het nationale Belgische seminarie en zo hebben bijgedragen tot de verrijking en geldigheid van dit verslag.

In het bijzonder willen wij mevrouw Xhaufleur en mevrouw Bierbaum van het Lentic (HEC - Université de Liège) bedanken, mevrouw Ramioul van de Katholieke Universiteit Leuven, en mevrouw Mollet en de heren Lantin, Bartholomé, Pique en Parys van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, voor hun aandachtige nalezing van dit document en hun waardevol advies.

1. Inleiding.....	5
2. De Belgische economische en sociale context	7
2.1 België: een federale staat, deelstaten	7
2.2 De economische en structurele uitdagingen	8
2.2.1 Een sterk veranderende Belgische economie	8
2.2.2 Economische vooruitzichten in de ban van de crisis.....	12
2.3 De uitdagingen van de arbeidsmarkt.....	14
2.3.1 Een veranderende arbeidsmarkt, gekenmerkt door een sterk groeiende werkloosheid	14
2.3.2 Een arbeidsmarkt tegenover tal van uitdagingen	18
2.3.3 Het Belgisch stelsel van arbeidsverhoudingen	25
3. De anticipatie op de herstructurerings.....	27
3.1 De anticiperende maatregelen die voortvloeien uit het wettelijke kader	27
3.1.1 Informatie van de werknemers met het oog op alternatieve oplossingen voor ontslag	27
3.1.2 De tijdelijke werkloosheid van de arbeiders om economische redenen	31
3.1.3 De collectieve arbeidsduurvermindering	32
3.1.4 De tijdelijke crisismaatregelen	32
3.1.5 De overbruggingspremie in het Vlaams Gewest	34
3.2 Anticiperende initiatieven op langere termijn.....	35
3.2.1 Initiatieven voor economische herstructurering.....	35
3.2.2 Initiatieven voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt	37
3.3 Beoordeling van de anticiperende maatregelen	40
4. Vier dynamieken voor herstructurerings.....	43
4.1. Het collectief ontslag	43
4.1.1. De CAO nr. 24 van 2 oktober 1975.....	43
4.1.2. De Wet-Renault van 13 februari 1998.....	45
4.2. De erkenning als onderneming in herstructurering	46
4.3. De overgang van onderneming	47
4.4. De sluiting van een onderneming	49
4.5. Kwantificering.....	49
4.5.1. Gegevens over de ondernemingen in herstructurering	49
4.5.2. Gegevens over ondernemingen die failliet gaan	53
4.6 Evaluatie van de dynamieken voor herstructurering	57

5. Uitvoering van de herstructurerings	59
5.1. De opzegging	59
5.2. Selectie van de werknemers	60
5.3. De sociale plannen en andere financiële compensatiemaatregelen	61
5.3.1. Afwijkingen van het algemene brugpensioenstelsel	61
5.3.2. “Canada Dry”-vergoeding	62
5.3.3. Outplacement	63
5.3.4. Een origineel initiatief ter begeleiding van werknemers die getroffen werden door herstructurerings	65
5.3.5. Andere extralegale financiële maatregelen	66
5.3.6 Gegevens over de financiële compensatiemaatregelen	68
5.4. Regionale maatregelen voor professionele reclassering	68
5.4.1. De reclasseringscellen in het Waals Gewest	69
5.4.2 Gegevens over de omschakelingscellen	69
5.4.3. De situatie in het Brussels Gewest	72
5.4.4. Het sociaal interventiefonds	73
5.5. De crisismaatregelen voor het beheer van herstructurerings	73
5.5.1. De tewerkstellingscellen	73
5.5.2. De herstructureringskaart	75
5.6. Maatregelen voor de activering van werkzoekenden	75
5.6.1. Werkloosheidsuitkeringen	75
5.6.2 Het plan voor de begeleiding en actieve opvolging van werklozen	76
5.6.3 Hulpmaatregelen voor herinschakeling	76
5.7 Evaluatie	77
6. Spelers betrokken bij de herstructureringsprocessen	79
6.1. De werkgevers en hun vertegenwoordigers	79
6.2. De werknemers en hun vertegenwoordigers	79
6.3. De overheid	80
6.3.2 De politieke macht	81
6.3.3 De gerechtelijke macht	81
6.4. De sectorale paritaire comités	82
Conclusies	83
Bibliografie	85
BIJLAGEN	89

In het afgelopen decennium zijn wij ons gaan wennen aan de steeds talrijker aankondigingen in de pers van economische herstructureringen en afvloeiingen die voortaan deel uitmaken van de normale gang van zaken van de bedrijfswereld. In het recente verleden en vandaag nog, heeft de mondiale economische crisis onder de Belgische ondernemingen een golf van herstructureringen en afvloeiingen zonder precedent veroorzaakt.

Dit verslag bevat vijf hoofdstukken: de context, de anticipatie op (of upstream), de dynamiek van de herstructureringen, de tenuitvoerlegging (of downstream) en de betrokken actoren. Het eerste hoofdstuk biedt een overzicht van de Belgische economische en sociale context zodat de lezer zich een beeld kan vormen van het kader waarin dit fenomeen van herstructureringen past. Het tweede hoofdstuk stelt de belangrijkste anticiperende maatregelen voor van de herstructureringen, waarvan sommige al lang van toepassing zijn in België terwijl andere recenter en zelfs specifiek door de overheid werden ingevoerd om de crisis te bestrijden. Het derde hoofdstuk handelt over de verschillende vormen van de dynamiek van de bedrijfsherstructureringen en het wettelijke kader dat deze herstructureringen regelt. Het vierde hoofdstuk gaat dieper in op de belangrijkste uitvoeringsmaatregelen van de herstructureringen, ongeacht het, ook hier, maatregelen betreft die al lang van toepassing zijn of specifieke “crisismaatregelen”. De kwantificering en de beoordeling van de maatregelen die in dit verslag worden beschreven, zijn het voorwerp van een specifiek punt aan het einde van elk van deze laatste 3 hoofdstukken. Ten slotte stelt het vijfde hoofdstuk op beknopte wijze de verschillende actoren voor die bij het herstructureringsproces betrokken zijn.

Dit eerste hoofdstuk van ons verslag biedt een overzicht van de Belgische economische en sociale context. Allereerst stellen wij de Belgische staatsstructuur voor (Federale staat met drie federale gewesten) om de lezer in staat te stellen het algemeen kader te begrijpen in welk de problematiek van de herstructureringszich situeert. Daarnaast stellen wij een aantal sociaaleconomische indicatoren voor en behandelen vervolgens, eveneens aan de hand van statistieken, de belangrijkste uitdagingen waarmee de Belgische arbeidsmarkt wordt geconfronteerd. Ten slotte besluiten wij dit hoofdstuk met een beknopte voorstelling van het in België toepasselijk stelsel van arbeidsverhoudingen.

2.1 België: een federale staat, deelstaten¹

Voor een leek is de Belgische staatsstructuur moeilijk te begrijpen. De oude eenheidsstaat heeft namelijk plaats geruimd voor een complexer systeem dat na een aantal staatshervormingen is ontstaan, waardoor België een federale staat is geworden samengesteld uit deelstaten: de gemeenschappen en de gewesten. De drie gemeenschappen (de Franse, de Vlaamse en de Duitse gemeenschap) stemmen overeen met bevolkingsgroepen die dezelfde taal en cultuur met elkaar delen, terwijl de drie gewesten (het Waals, het Vlaams en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) het gevolg zijn van het streven van sommige politici en van een gedeelte van de bevolking naar een grotere economische zelfstandigheid².

In de loop van de vijf opeenvolgende institutionele hervormingen (1970, 1980, 1988-89, 1993 en 2001), hebben de gewesten en gemeenschappen in specifieke beleidsdomeinen aanzienlijk meer zelfstandigheid verworven. Daardoor hebben de federale regering en het federaal parlement niet langer exclusieve beslissings- en bestuursbevoegdheid van het land. Het bestuur van het land wordt voortaan verzorgd door diverse instanties die in hun specifieke beleidsdomeinen hun bevoegdheden autonoom uitoefenen.

Zonder in detail te treden, de gewesten hebben bevoegdheden in domeinen die te maken hebben met de bezetting Van het “grondgebied” in de ruime zin van het woord. Zo zijn het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest bevoegd voor onder meer economie, werkgelegenheid, landbouw, huisvesting, openbare werken, energie, mobiliteit, leefmilieu, ruimtelijke ordening, stedenbouw, buitenlandse handel, toezicht over de provincies en gemeenten die hun grondgebied samenstellen, enz.³. Ter herinnering, taal en cultuur zijn de grondslagen van de gemeenschappen wier bevoegdheden verband houden met onderwijs, cultuur, taalgebruik, hulp aan personen (jeugdbescherming, sociale bijstand, hulp aan

¹ Paragraaf opgesteld op basis van de gegevens overgenomen van de portaalsite van de Belgische federale regering. Voor meer informatie: www.belgium.be

² De economische situatie van de drie gewesten, en bijgevolg ook hun werkloosheidscijfer, vertonen grote onderlinge verschillen (met Vlaanderen welvarender dan Brussel-Hoofdstad en Wallonië), (zie verder voor meer informatie hierover.)

³ Voor een meer volledig overzicht van de bevoegdheden van de federale gewesten, kunt u terecht op hun respectieve websites: www.vlaanderen.be; www.brussel.irisnet.be; www.wallonie.be

gezinnen, opvang van immigranten, enz.), enz.⁴. De federale staat op zijn beurt behoudt ruime bevoegdheden in veel beleidsdomeinen zoals onder meer buitenlandse zaken, defensie, justitie, financiën, sociale zekerheid, alsook een belangrijk deel van volksgezondheid en binnenlandse zaken. De gemeenschappen en de gewesten zijn echter bevoegd om in het kader van de beleidsdomeinen die onder hun bevoegdheid vallen, betrekkingen met het buitenland aan te knopen.

Dit piramidesysteem en deze vrij complexe verdeling van de bevoegdheden, brengen op besluitvormingsvlak soms spanningen met zich mee tussen de regeringen van de verschillende bestuursniveaus, a fortiori wanneer de federale staat en de deelstaten geregeerd worden door verschillende politieke meerderheden (of asymmetrisch om het woord te gebruiken dat vaak in België wordt gebruikt om dergelijke situatie te beschrijven). De min of meer uitgesproken delegatie van sommige bevoegdheden van de federale staat aan de deelstaten, maakt de zaken er evenmin gemakkelijker op. Zoals men verder in dit verslag kan vaststellen, wordt de uitvoering van de herstructurerings in België bemoeilijkt vanwege het beheer van werkgelegenheidskwesties op twee niveaus, namelijk op federaal en op gewestelijk niveau. Bovendien stelt men vaak een inmenging vast op federaal niveau in kwesties die normaal onder gewestelijke jurisdictie ressorteren⁵.

2.2 De economische en structurele uitdagingen

Naast deze vaststellingen over de Belgische staatslogica, stellen wij hierna de grote trends en de belangrijkste uitdagingen voor van de Belgische economie. Behalve de historische ingrijpende verandering van onze economie, stellen wij hierna de huidige structuur van de Belgische economie op de voorgrond en het profiel van de ondernemingen die haar samenstellen.

2.2.1 EEN STERK VERANDERENDE BELGISCHE ECONOMIE

Zoals in veel andere Europese landen, is de structuur van de Belgische economie in de afgelopen decennia ingrijpend veranderd. De Belgische economie rust steeds meer op de dienstensector dan op de meer “traditionele” industriële sector. De traditionele economische sectoren (landbouw, industrie, enz.) en de eraan verbonden werkgelegenheid (landbouwbedrijven, fabrieken, ateliers, enz.) vertonen een duidelijke teruggang met een gelijktijdige inkrimping van hun aandeel in het

⁴ Voor een volledig overzicht van de bevoegdheden van de gemeenschappen, kunt u terecht op hun respectieve websites: www.cfwb.be; www.vlaanderen.be; www.dglive.be

⁵ Een bekend voorbeeld van dergelijke situatie was het beheer van het faillissement van de Belgische luchtvaartmaatschappij Sabena en van de gevolgen ervan op de werkgelegenheid. De Belgische federale regering heeft de verplichtingen van de gefailleerde luchtvaartmaatschappij betreffende de begeleiding en de schadeloosstelling van de werknemers op zich genomen en heeft zodoende haar rol overschreden die haar door de wetgeving werd toegewezen. In dit voorbeeld heeft de Belgische federale regering voor alle werknemers van de luchtvaartmaatschappij een begeleidingsprogramma ingevoerd, terwijl de Belgische grondwet dit soort bevoegdheden aan de gewesten toekent (in dit specifiek geval de drie gewesten).

Belgische BBP. Daarentegen vertegenwoordigen de ondernemingen van de tertiaire sector een steeds groter belang en een groeiende weging in de Belgische economie.

2.2.1.1 Economische discrepanties tussen de gewesten

Deze structurele verandering heeft een impact op de economische activiteiten en de groeiperspectieven van de verschillende gewesten van het land. Terwijl tot aan het begin van de jaren 1960 het zuiden van het land dankzij de mijnbouw en de ijzer- en staalindustrie, economisch welvarender was dan het noorden, is deze trend thans gekeerd. De economische situatie – en de eraan verbonden werkloosheidsgraad⁶ – van Vlaanderen onderscheidt zich ruimschoots van die van Wallonië.

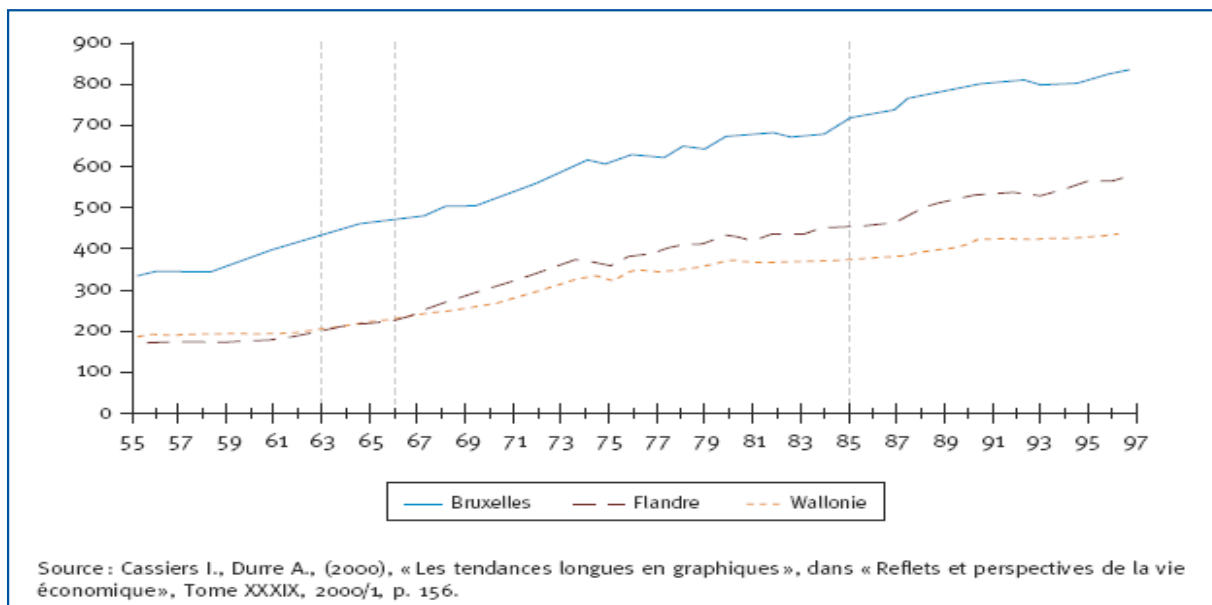
De verklaring van deze situatie moet in de geschiedenis worden gezocht. Zonder in historische details te treden, wijzen wij erop dat de Waalse economie, zeer dynamisch aan het begin van de XXe eeuw, in de Tweede Wereldoorlog weinig industriële schade oploopt waardoor zij aan het einde van de oorlog en aan het begin van de jaren 1950 – 1960 een hoog productieniveau kan handhaven (hoofdzakelijk in mijnbouw en ijzer en staal). Deze situatie, hoewel voordelig op korte termijn, heeft op langere termijn echter nefaste gevolgen: in vergelijking met de andere Europese regio's die hun fabrieken hebben moeten heropbouwen, blijkt het Waalse productieapparaat al snel verouderd te zijn. Zo ook hebben de meeste andere economische regio's, waaronder Vlaanderen, de gevolgen van de oorlog benut om zich via nieuwe activiteitsdomeinen economisch te herontwikkelen. Dit leidt geleidelijk aan tot een “loskoppeling” van de Waalse economie. Vlaanderen daarentegen stelt het steeds beter, dankzij de ontwikkeling van een industriële structuur met diversificatie in groeisectoren zoals de chemische en de auto-industrie, enz. Bovendien wordt deze ontwikkeling grotendeels door buitenlands kapitaal (Amerikaans) gevoed dat voordeel heeft bij de nieuwe wet betreffende de economische expansie (1959). Vlaanderen ontplooit zich dus geleidelijk aan ten koste van Wallonië dat in 1963 zijn leiderschap van de Belgische economie verliest en een periode van industriële herstructurering ingaat (zie de onderstaande grafiek⁷ die deze trend afbeeldt)⁸.

⁶ Zie paragraaf 2.3. voor meer bijzonderheden hierover.

⁷ Bron: Cassiers, I. en Durre, A. (2000), “Les tendances longues en graphiques”, vermeld in Boveroux, P., Gilissen, P. en Thoreau, F.L. (2004), *50 ans d'histoire économique de la Wallonie*, Economische en Sociale Raad van het Waals Gewest, p.14.

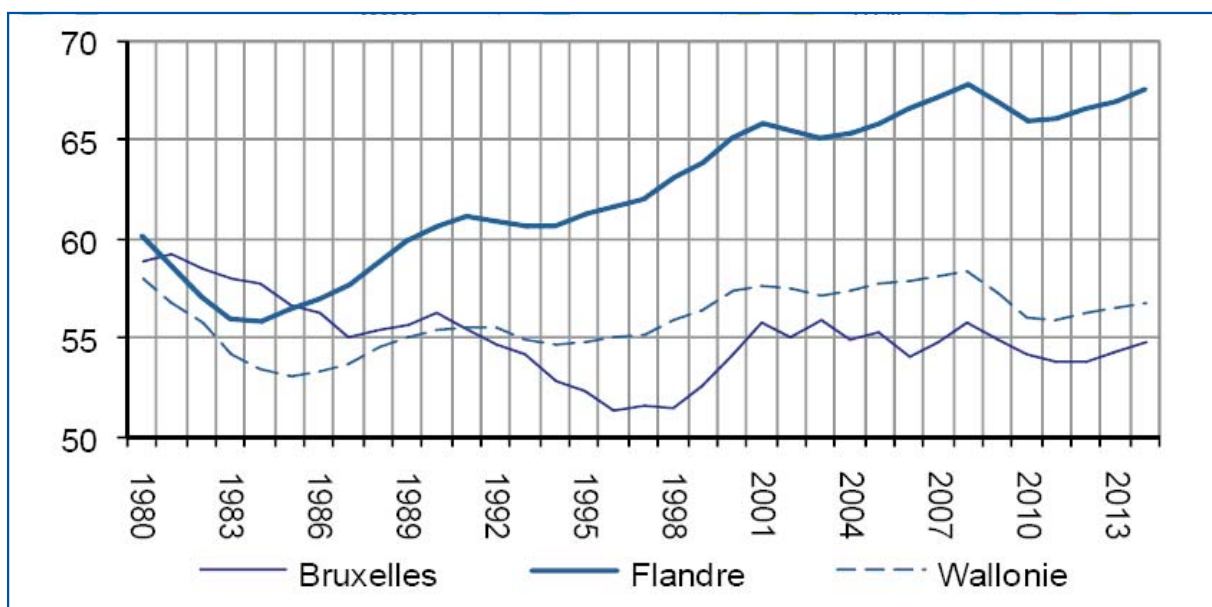
⁸ Bron: Boveroux, P., Gilissen, P. en Thoreau, F.L. (2004), *50 ans d'histoire économique de la Wallonie*, Economische en Sociale Raad van het Waals Gewest

Bruto Binnenlands Product per inwoner – Historische evolutie



Sindsdien zet de economische bloei van Vlaanderen zich gestaag voort, in verhouding tot Brussel en Wallonië die meer moeilijkheden ondervinden om het hoofd te bieden aan de sectorale en economische veranderingen van België. Deze trend wordt onder meer in het onderstaande schema⁹ geïllustreerd dat de evolutie sinds 1980 van de werkgelegenheidsgraad in de verschillende gewesten van het land afbeeldt (met een vooruitzicht voor de jaren 2010-2015).

Evolutie van de regionale werkgelegenheidsgraden



⁹ Bron: Federaal Planbureau, Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, Studiedienst van de Vlaamse Regering en Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (2009), *Regionale economische vooruitzichten 2008-2014*, p.36.

Merk bovendien op dat de economische teruggang van het Waals Gewest in de laatste jaren lijkt te versnellen vanwege de vertraging en zelfs de geleidelijke verdwijning van de laatste industriële parels van het gewest. Dit heeft de Waalse Regering half 2000 ertoe aangezet verschillende initiatieven uit te werken en ten uitvoer te leggen (opgenomen in een economisch herstelplan, het Marshall-plan¹⁰ genoemd) met het oog op de economische herstructurering van het Waals Gewest via de ontwikkeling van nieuwe activiteiten. Ook Vlaanderen kampt in de afgelopen jaren met ernstige economische problemen, onder meer door de sluiting van de belangrijkste productie-eenheden van autofabrikanten in het gewest.

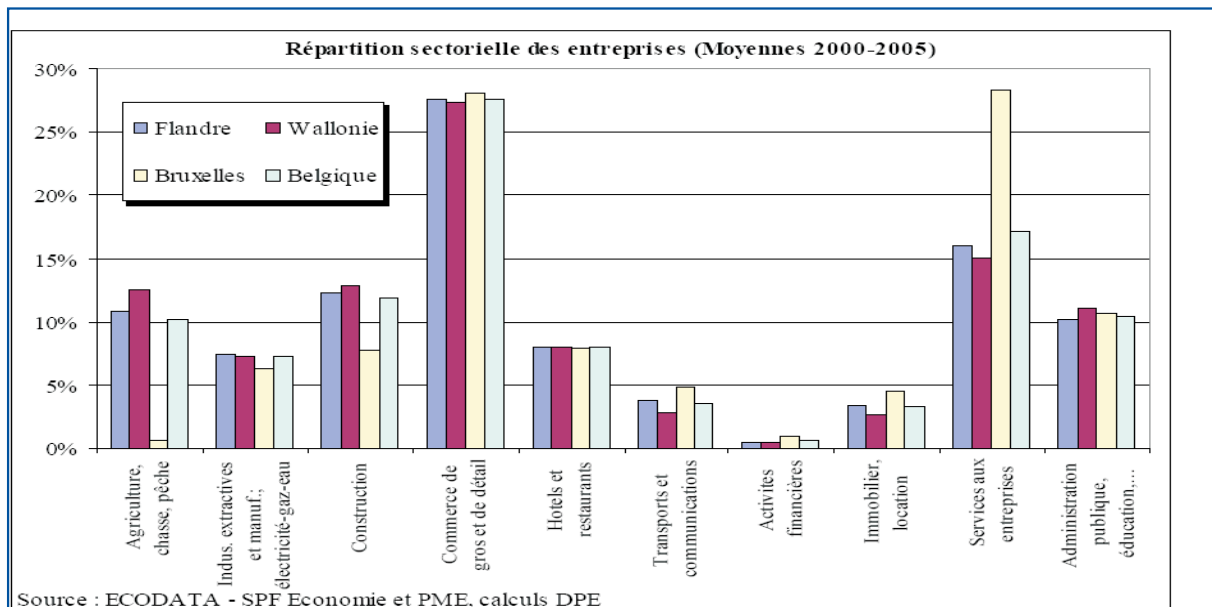
2.2.1.2 Evolutie van de bedrijfsprofielen

Deze teruggang van de industriële productieactiviteiten en het groeiend belang van de tertiaire sector in België, gaan gepaard met een grondige wijziging van het typeprofiel van de ondernemingen. Het huidig Belgisch economisch weefsel is hoofdzakelijk samengesteld uit zeer kleine, kleine en middelgrote ondernemingen. Zo telde in 2005 80% van de Belgische ondernemingen minder dan 10 werknemers. Dit percentage is sinds de helft van de jaren 1990 vrij stabiel gebleven. De ondernemingen met 10 tot 50 werknemers vertegenwoordigen op hun beurt 16% van het Belgisch economische landschap tegenover slechts 4,6% voor de ondernemingen met meer dan 50 werknemers. Toch stellen deze laatste meer dan 61% van het totaal aantal werknemers tewerk (de ondernemingen met minder dan 20 werknemers stellen iets meer dan 24% van het totaal aantal werknemers van ons land tewerk).

De geografische verdeling van het aantal ondernemingen is in de afgelopen jaren weinig veranderd. Vlaanderen telt veruit het grootste aantal ondernemingen: meer dan 60% van de Belgische ondernemingen is in Vlaanderen gevestigd, tegenover slechts 30% in het Waals Gewest en 10% in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Hoewel deze segmentering globaal met de verdeling van de Belgische bevolking tussen de drie gewesten overeenstemt, kan men verder in dit verslag vaststellen dat werkloosheidsproblemen en een tekort aan arbeidskrachten de economische activiteiten in de verschillende subregio's van ons land kenmerken. Oplossingen voor deze problemen blijken bovendien te worden bemoeilijkt door het gebrek aan mobiliteit van de Belgische werknemers en de beperkte taalkennis van de Walen en de Vlamingen van de andere landstaal.

¹⁰ Voor meer informatie over het Marshallplan: planmarshall.wallonie.be

Merk ten slotte op dat in de lijn van de voormelde sectorale evoluties, de core business van de Belgische ondernemingen thans hoofdzakelijk in de dienstensector is geconcentreerd. De onderstaande grafiek illustreert de sectorale verdeling van de ondernemingen die op het Belgisch grondgebied actief zijn: de gegevens zijn afgebeeld voor heel België en uitgesplitst op niveau van het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Vlaams Gewest.



2.2.2 ECONOMISCHE VOORUITZICHTEN IN DE BAN VAN DE CRISIS

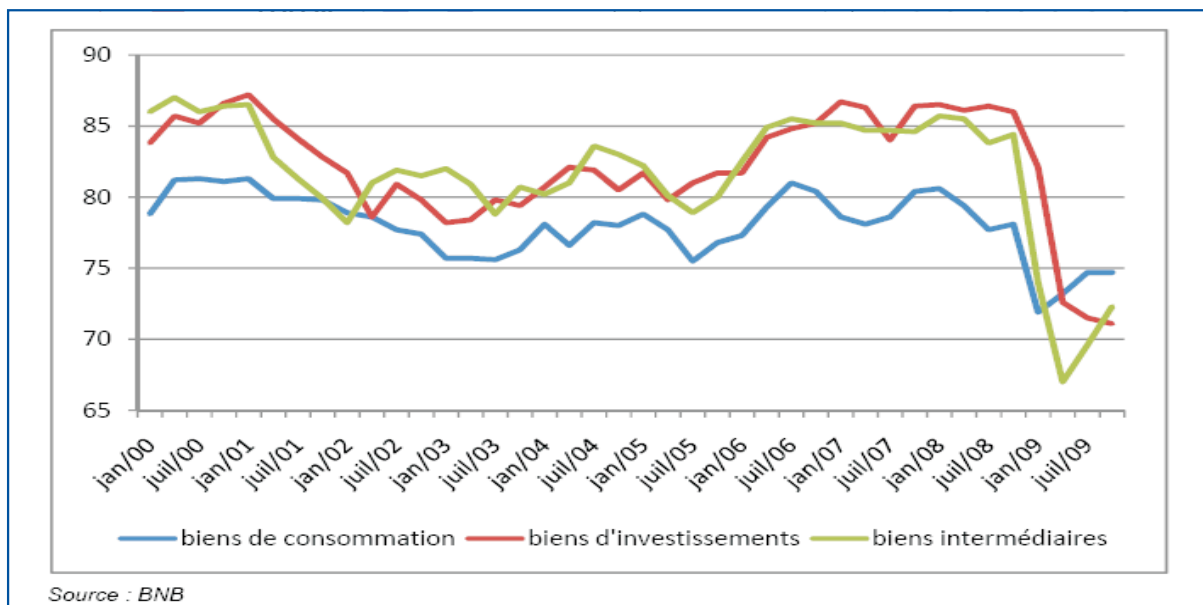
Evenals de andere landen, wordt België hard getroffen door de financiële crisis en haar sociaaleconomische gevolgen. Hoewel het nog vrij moeilijk is om de gevolgen van deze crisis nauwkeurig te becijferen, wijzen de economen van het Verbond van Belgische Ondernemingen in hun recentste statistische onderzoeken erop dat de instorting van de internationale handel de Belgische economie in haar ergste naoorlogse recessie heeft meegesleept.

Twee grafieken getuigen volgens ons van de ernst van deze crisis en van haar economische gevolgen voor zowel de ondernemingen als de werknemers: de forse daling van de productieactiviteiten van de in België gevestigde ondernemingen¹¹ en de ermee gepaard gaande daling van het beroep op uitzendkrachten¹². Beide grafieken beelden op vergelijkbare wijze de vertraging af van de Belgische economische activiteit vanaf de zomer 2008. Deze vertraging heeft zich gedurende het gehele jaar 2008 en het begin van 2009 voortgezet alvorens half 2009 een lichte hausse-trend in te zetten (de recentste statistieken laten op dit moment nog niet toe de al dan niet voortzetting van deze trend over de tweede helft en eind 2009 af te beelden).

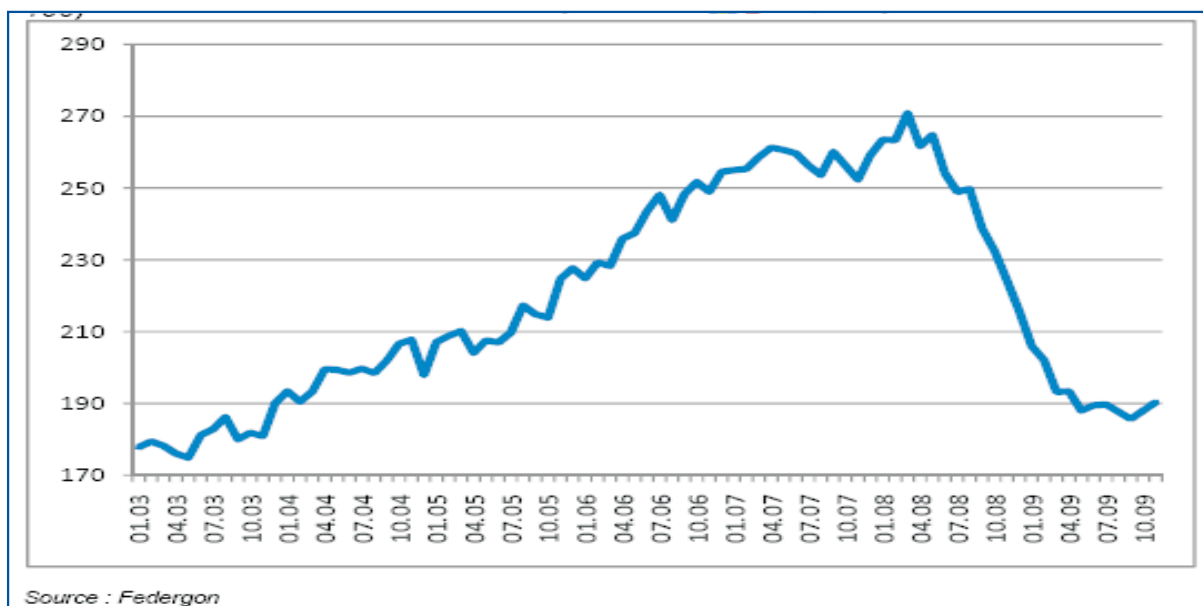
¹¹ Bron: Statistieken van de Nationale Bank van België, vermeld in Defourny, A. en Soens, K. (2010), *Monitoring van de economische crisis*, Economisch departement, Verbond van Belgische Ondernemingen, p.3.

¹² Bron: Statistieken van Federgon, vermeld in Defourny, A. en Soens, K. (2010), *Monitoring van de economische crisis*, Economisch departement, Verbond van Belgische Ondernemingen, p.9.

Kwartaalevolutie van de benuttingsgraad van de productiecapaciteit



Evolutie van de uitzendactiviteit



In de huidige situatie vooruitziende scenario's opstellen lijkt moeilijk. De deskundigen van de Nationale Bank, van het Planbureau, van het Verbond van Ondernemingen, van de Instituten van Economische statistieken of nog van de vakcentrales, wagen zich allen eraan en herzien regelmatig hun vooruitzichten op basis van elk nieuw element dat hun voorspellingen in de war kan sturen. Zij wijzen op de bijzonder hoge onzekerheidsgraad van hun scenario's en manen iedereen tot de grootste voorzichtigheid aan bij de interpretatie van de trends die zij vooropstellen. In dit kader sluiten de vooruitzichten van de Nationale Bank, van het Planbureau en van het Verbond van Ondernemingen bij elkaar aan om te zeggen dat de geleidelijke overwinning van de crisis, onder voorbehoud van niet voorziene nieuwe turbulenties, zou

uitlopen op een economische nulgroei in 2010. Volgens hen¹³ zou de economische groei vanaf 2011 onder de impuls van de internationale conjunctuur moeten versnellen. Zodoende zou het BBP een groei moeten boeken vergelijkbaar met zijn gemiddelde groei over de laatste twintig jaar maar hoger dan die van de afgelopen zes jaar.

2.3 De uitdagingen van de arbeidsmarkt

Behalve de algemeenheden over de Belgische structurele en economische context, lijkt het ons gepast de aandacht te vestigen op een aantal belangrijke factoren met betrekking tot de recente trends en de toekomstige uitdagingen van de Belgische arbeidsmarkt. Wij stellen u die hierna voor, met de nadruk op de belangrijkste ontwikkelingen van de Belgische arbeidsmarkt in de afgelopen jaren en de identificatie van de belangrijkste uitdagingen waarmee de Belgische arbeidsmarkt in de komende jaren zal worden geconfronteerd.

2.3.1 EEN VERANDERENDE ARBEIDSMARKT, GEKENMERKT DOOR EEN STERK GROEIENDE WERKLOOSHEID

De belangrijkste ontwikkeling die de Belgische arbeidsmarkt kenmerkt is de sterke groeiende werkloosheid over een vrij korte periode alsook de ingrijpende verandering van de aard van deze werkloosheid, zowel wat de gemiddelde duur van de inactiviteitsperiodes van de werklozen betreft als het typeprofiel van de personen die problemen hebben de arbeidsmarkt te betreden en/of er te blijven.

In de afgelopen 30 jaar is het aantal werklozen namelijk meer dan verviervoudigd: in 1975 telde België ongeveer 100.000 werklozen, voornamelijk van korte duur. Sindsdien is dit cijfer gestaag blijven stijgen en bereikte in 1985 500.000 personen, hoofdzakelijk jongeren, a fortiori laaggeschoolden, en langdurig werklozen. In minder dan 10 jaar is het aanzien van de arbeidsmarkt dus radicaal veranderd. Sindsdien heeft deze verandering zich onophoudelijk versterkt. De recentste officiële statistieken van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie en van de Nationale Bank van België, maken gewag van 596.000 niet-werkende werkzoekenden in België, een gemiddelde rond welk in de afgelopen jaren het aantal werkloze personen op arbeidsleeftijd zich stabiliseert (de recentste indicatoren van de werkloosheid in België, maken gewag van 575.000 werklozen in december 2009, op basis van in januari 2010 in de pers bekengemaakte gegevens).

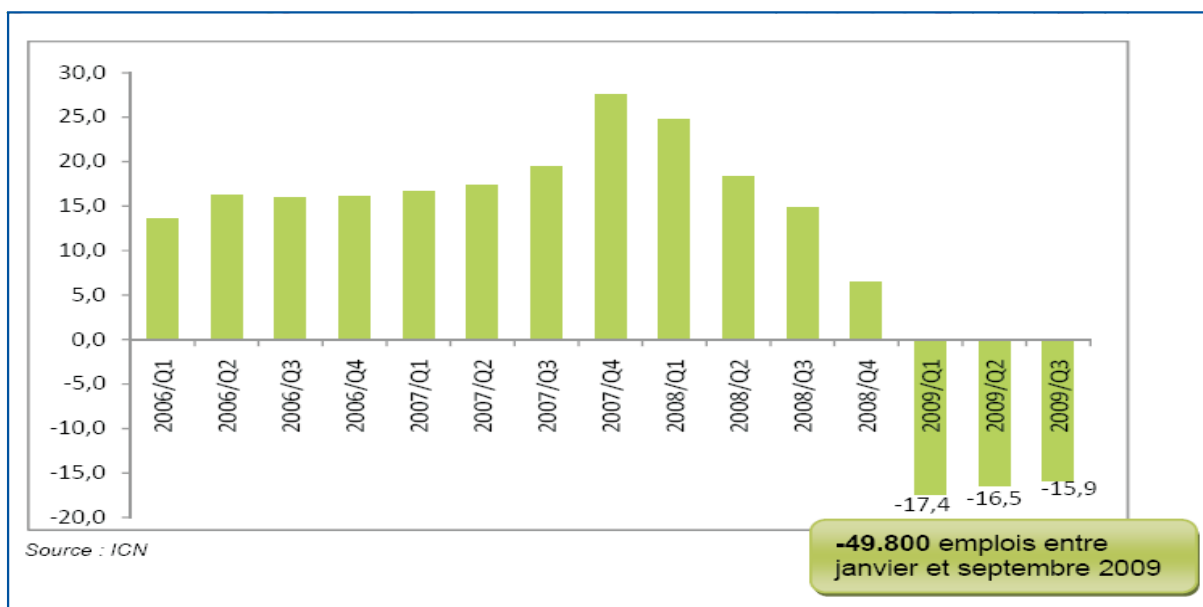
Deze verschillende gegevens bevatten nog maar gedeeltelijk de gevolgen van de huidige economische crisis. Zoals het Planbureau¹⁴ erop wijst, uiten de gevolgen van de sterke economische vertraging zich progressief: de schattingen, die nog moeten worden verijnd, wijzen

¹³ Zie de respectieve websites van de Nationale Bank van België (www.nbb.be), van het Federaal Planbureau (www.plan.be) en van het Verbond van Belgische Ondernemingen (www.vbo.be).

¹⁴ Bron: Planbureau: www.plan.be

uit dat de Belgische binnenlandse werkgelegenheid in 2009 met meer dan 50 000 eenheden is gedaald (zie onderstaande grafiek¹⁵), terwijl de vooruitzichten voor 2010 op een identieke en zelfs grotere daling anticiperen, van minstens 50 tot 55 000 eenheden. De economische vooruitzichten over 5 jaar van het Planbureau verwachten voor 2011 een lichte heropleving van de economie met een onbeduidende impact op de werkgelegenheidsgraad. Pas vanaf 2012 zou de werkgelegenheid in becijferde gegevens opnieuw aanzienlijk kunnen groeien (schatting van 40 tot 45 000 eenheden per jaar). Nog altijd volgens de barometer van het Planbureau, wordt de werkloosheidsgraad in 2011 geraamd op 15,2%¹⁶, een naoorlogs historisch record in België. Volgens de recentste vooruitzichten, zou de werkloosheidsgraad vanaf 2012 langzaam afnemen om in 2014 14,5% te bereiken.

Kwartaalschommeling van de Belgische binnenlandse werkgelegenheid



Let wel dat uit de eerste Europese vergelijkende analyses over de impact van de huidige crisis, blijkt dat de Belgische arbeidsmarkt in vergelijking met de andere Europese landen vrij goed heeft standgehouden. Tussen het begin van de crisis, in september 2008, en december 2009, heeft de Belgische arbeidsmarkt, na Duitsland, de crisis namelijk het beste weerstaan: de werkloosheidsgraad is er met 11% gestegen (van 7,3% tot 8,1%¹⁷), tegenover een Europees gemiddelde van 29% (van 7,7% tot 9,9%). Deze situatie lijkt aan twee belangrijke factoren toe te schrijven: het belang van het openbaar ambt en de crisismaatregelen (tijdelijke werkloosheid).¹⁸

Naast deze algemene cijfers over de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad in België, statistieken die de politieke, economische en syndicale actoren als verontrustend bestempelen, moet eveneens worden gewezen op de verandering van de aard van de werkloosheid – in het

¹⁵ Bron: gegevens van het INR, vermeld in Defourny, A. en Soens, K. (2010), *Monitoring van de economische crisis*, Economisch departement, Verbond van Belgische Ondernemingen, p.6.

¹⁶ Let wel dat de berekeningswijze van het Federaal Planbureau verschilt van die van Eurostat dat de werkloosheidsgraad voor 2011 op 9% raamt.

¹⁷ Gegevens van de berekeningswijze van Eurostat

¹⁸ Bron: Document van de RVA van 18 maart 2010 "Persmededeling: jaarverslag van de RVA 2009".

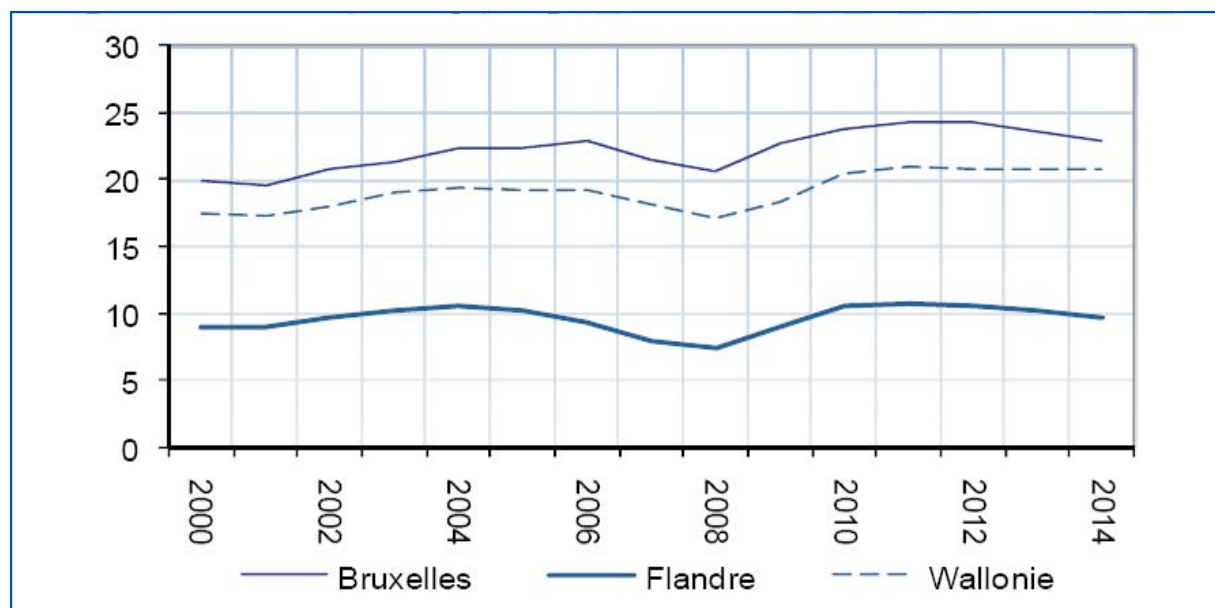
begin van korte duur, thans van lange duur – alsook op de discrepanties die kunnen bestaan afhankelijk van het gewest en het profiel van de personen.

2.3.1.1 Discrepanties tussen de gewesten

De statistische gegevens in ons bezit vertonen grote contrasten tussen de gewestelijke arbeidsmarkten. De werkgelegenheidsgraad, uitgedrukt in percentage van de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar, bedraagt als volgt: 65% in Vlaanderen, 55% in Brussel en 56% in Wallonië (Belgisch gemiddelde van 61%). De werkloosheidsgraad op zijn beurt bedraagt respectievelijk 5,5% in Vlaanderen, 16,5% in Brussel en 12% in Wallonië (Belgisch gemiddelde van 8,5%).

Zoals overigens gedetailleerd in de statistische tabel in bijlage (zie tabel «geharmoniseerde indicatoren van de arbeidsmarkt voor personen van 15 tot 64 jaar»¹⁹) en zoals het onderstaande schema dit goed illustreert²⁰, zijn de afwijkingen van de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad tussen de gewesten in de periode 2002-2006 vrij stabiel gebleven, een trend die getuigt van het gebrek aan convergentie tussen de drie federale gewesten van België en die onder meer wijst op het gebrek aan mobiliteit van de Belgische bevolking (zie infra).

Evolutie van de werkloosheidsgraad in de gewesten



¹⁹ Bron: bewerkte statistische tabel van de studie “Arbeidsmarkt en loonkosten” van de NBB, opgesteld op basis van de gegevens van de FOD Economie, KMO en Middenstand, van de Nationale Bank van België en van de Europese Commissie.

²⁰ Bron: Federaal Planbureau, Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, Studiedienst van de Vlaamse Regering en Institut Wallon de l’Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (2009), *Regionale economische vooruitzichten 2008-2014*, p.36.

Discrepanties tussen de categorieën van personen

Wat het “typeprofiel” van de werklozen betreft, merkt men op dat de Belgische arbeidsmarkt in vergelijking met de andere Europese landen, vrij dualistisch is: enerzijds een zeer goede werkgelegenheidsgraad van geschoolde en ervaren personen en anderzijds een grote werkloosheid van jongeren, ouderen, allochtonen en laaggeschoolden (merk bovendien op dat voor de laatste twee categorieën de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen veel lager is dan die van de mannen). Hoewel deze overwegingen de algemene trends voor heel België voorstellen, wijzen wij erop dat in het verlengde van de voormelde discrepanties tussen de drie gewesten, te weten Wallonië, Vlaanderen en Brussel, het aandeel van deze “risicogroepen” van werklozen, nog altijd hoger ligt in Brussel en Wallonië dan in Vlaanderen. De onderstaande tabel²¹, illustreert deze trends (op basis van statistische gegevens van 2006): het profiel van de werkzoekenden wordt op basis van verschillende criteria ingedeeld (geslacht, leeftijd, scholingsniveau, duur van de werkloosheid) en de gegevens worden over de drie gewesten opgesplitst (Brussel, Vlaanderen en Wallonië).

Profiel van de niet-werkende werkzoekenden (jaarlijkse gemiddelden, percentages van het totaal per geografische zone)				
	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Opsplitsing naar geslacht				
Mannen	47,4	50,8	46,5	46,9
Vrouwen	52,6	49,2	53,5	53,1
Opsplitsing naar leeftijd				
Jonger dan 25 jaar	21,5	16,7	21,8	22,9
25 tot 54 jaar	73,2	79,1	71,2	72,8
55 jaar en ouder	5,3	4,2	7,0	4,4
Opsplitsing naar scholingsniveau				
Basisonderwijs en lager secundair onderwijs	26,5	23,8	28,6	25,9
Hoger secundair onderwijs	58,5	51,2	56,5	62,6
Hoger onderwijs	13,4	16,0	14,9	11,3
Overige	1,6	9,0	0,0	0,2
Opsplitsing naar werkloosheidsduur				
Minder dan 6 maanden	28,5	23,5	35,8	24,6
Van 6 maanden tot 2 jaar	33,1	33,0	35,5	31,2
Langer dan 2 jaar	38,4	43,6	28,7	44,2
Totaal aantal werklozen	588.000	97.000	217.000	274.000
Percentage van het totaal aantal werklozen	100,0	16,5	36,8	46,8

²¹ Bron: bewerkte statistische tabel van de studie “Arbeidsmarkt en loonkosten” van de NBB, opgesteld op basis van de gegevens van de FOREM, de BGDA (Actiris) de RVA en de VDAB.

In dit kader moeten twee recente ontwikkelingen van de Belgische arbeidsmarkt worden vermeld die verband houden met de overheidsinitiatieven ingevoerd met het oog op de beperking van de werkloosheid van “risicopersonen” en op de bevordering van de werkgelegenheid van jongeren, ouderen, allochtonen en laaggeschoolden (zie infra): de werkgelegenheidsgraad van jongeren en laaggeschoolden is sinds begin 2000 gedaald, ondanks de overheidsmaatregelen die ten gunste van deze twee doelgroepen werden genomen. De situatie van de ouderen is er echter op verbeterd, hoewel nog verre van de op dit niveau gestelde doelen (in België werken momenteel minder dan een derde van de personen in de leeftijdsgroep 55 tot 64 jaar, terwijl een Europese doelstelling voor de werkgelegenheidsgraad van de ouderen een streefpercentage van 50% in 2010 vooropstelt. Op basis van de bovenstaande statistische tabel, wijzen wij eveneens op de steeds langere inactiviteitsperiodes van de werkzoekenden: Terwijl de gevolgen van de huidige crisis nog niet in deze gegevens inbegrepen zijn, is ongeveer 40% van de Belgische werkzoekenden al langer dan 2 jaar op zoek naar werk.

2.3.1.3 Een verontrustende werkloosheidsgraad

Algemeen beschouwd, en zonder de gevolgen van de huidige economische crisis specifiek in aanmerking te nemen, blijft de werkloosheidsgraad voor geheel België verontrustend en problematisch. In dit opzicht wijzen de deskundigen op de risico's van marginaliteit en uitsluiting van de maatschappij die langdurige werkloosheid met zich kan meebrengen. Volgens hen kan de invoering van aangepaste oplossingen dit risico uit de weg ruimen. Met betrekking tot deze oplossingen (sommige zijn al ten uitvoer gelegd, terwijl andere nog in het ontwerpstadium zijn), wijzen de deskundigen de overheid op de noodzaak een bijzondere aandacht te besteden aan de kwaliteit van de werkgelegenheid, aan de bepaling van statuten die de werknemers toekomstperspectief bieden, aan de toekenning van een correcte beloning, aan de ontwikkeling van een opleidingsbeleid dat langdurig werklozen werkgelegenheidskansen biedt en een betere afstemming van het aanbod op de vraag toelaat, aan de strijd tegen discriminatie in werkgelegenheid die bepaalde categorieën van werklozen treft, enz. In sommige gevallen benadrukken de deskundigen eveneens de noodzaak van een geïndividualiseerde en aangepaste begeleiding van de werklozen via aangepaste structuren en van de bevordering van het verwerven van competenties die aan de behoeften van de arbeidsmarkt tegemoetkomen.

2.3.2 EEN ARBEIDSMARKT TEGENOVER TAL VAN UITDAGINGEN

Deze beschouwingen stellen op onderliggende wijze een aantal uitdagingen voor waarmee België op niveau van het beheer van zijn werkgelegenheid en arbeidsmarkt wordt geconfronteerd. Hierna gaan wij hier dieper op in en behandelen eveneens verschillende aspecten die in de prospectieve studies van de Belgische arbeidsmarkt frequent worden geïnventariseerd.

2.3.2.1 Vergrijzing van de bevolking

Evenals de meeste andere Europese landen, wordt België geconfronteerd met een belangrijke verandering van de leeftijds piramide van zijn bevolking, een verandering die zich in de komende jaren en decennia nog zal accentueren. Parallel aan een langere levensverwachting en een stijging van de gemiddelde leeftijd van overlijden, daalt het geboortecijfer bij de naoorlogse

generaties: deze twee factoren vertalen zich op termijn door een daling van de bevolking op arbeidsleeftijd (personen tussen 15 en 64 jaar die in de meeste arbeids- en werkgelegenheidsstatistieken in aanmerking worden genomen) alsook door een stijging van de ratio “niet-actieve bevolking / beroepsbevolking”.

Deze vergrijzing van de bevolking is een kost van de staatsfinanciën die zwaarder weegt door de constante stijging van het aantal gepensioneerden. Zoals uit het Groenboek van de Minister van Pensioenen blijkt dat in januari 2010 werd gepubliceerd, is het zilverfonds onvoldoende gespijsd om, met een onveranderd beleid, deze stijging van het aantal gepensioneerden op te vangen (naar schatting zou binnenkort meer dan één 65-plusser financieel ten laste vallen van twee werkende personen²²). De enige volgens de minister haalbare oplossing is de verhoging van de werkgelegenheidsgraad van de ouderen die in België bijzonder laag is (zie hierna): volgens hem zou de effectieve pensioenleeftijd tegen 2030 met drie jaar moeten worden uitgesteld²³. Let wel dat het er hier niet om gaat de pensioenleeftijd te herzien en van 65 op 68 jaar te brengen, maar wel om de werknemers aangetrokken door een vervroegde uittreding aan te moedigen - onder meer door de regelingen inzake brugpensioen en vervroegde uittreding minder aantrekkelijk te maken - hun beroepsloopbaan met een extra drie jaar te verlengen.

De overheid heeft in die zin al diverse initiatieven ingevoerd. Hieronder vermelden wij onder meer de geleidelijke verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd voor de vrouwen die thans zoals voor de mannen 65 jaar bedraagt. Maar het meest gemediatiseerd initiatief dat België heeft ingevoerd om het land voor te bereiden op de “schok van de demografische vergrijzing”, is ongetwijfeld de aanneming van een “generatiepact” waarvan in nationale en buitenlandse onderzoeken veel gewag werd gemaakt. Dit pact bevat verschillende beslissingen die België moeten helpen bij het financieel beheer van de vergrijzing van zijn bevolking. Zo werd de toegang tot de regeling van het brugpensioen²⁴ beperkt: de leeftijd die toegang geeft tot het brugpensioen wordt verhoogd van 58 jaar, op voorwaarde van een beroepsverleden van 25 jaar, tot 60 jaar, op voorwaarde van een beroepsverleden van 30 jaar voor de mannen. Dit vereiste beroepsverleden om toegang te krijgen tot een vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt, zal trouwens geleidelijk aan worden verhoogd om in 2012 - behoudens nieuwe wijzigingen voorgesteld door de Ministerraad (zie supra) - op 35 jaar te worden vastgesteld, zowel voor de mannen als voor de vrouwen, uitgezonderd afwijkingen voor sommige zogenaamde zware beroepen. Het generatiepact voorziet eveneens in verschillende financiële stimuli om personen

²² Bron: krantenartikel “Priorité à l’emploi des plus de 50 ans, gare aux préretraites”, Le Soir, 11 februari 2010, p.4.

²³ Bron: krantenartikel “Priorité à l’emploi des plus de 50 ans, gare aux préretraites”, Le Soir, 11 februari 2010, p.4.

²⁴ Het brugpensioen, ingevoerd in 1974, biedt een ontslagen werknemer de mogelijkheid de werkloosheidsuitkering (60% van het laatste brutoloon met een plafond van € 1.153,10 netto) ten laste van de overheid te cumuleren met een aanvullende vergoeding (in principe 50% van het verschil tussen het laatste loon en de werkloosheidsuitkering), ten laste van de werkgever of een fonds tot aan de pensioenleeftijd vastgesteld op 65 jaar. De maatregel heeft een aantal wetsveranderingen gekend waarvan de laatste betrekking hebben op het generatiepact. Hoewel het algemeen pensioenstelsel in de toegang voorziet tot het brugpensioen op 60-jarige leeftijd voor de werknemers die overeenkomstig een CAO op interprofessioneel, sectoraal of ondernemingsniveau een werkloosheidsuitkering kunnen genieten, laat een afwijkend stelsel toe de leeftijd van het brugpensioen te verlagen:

- tot 56 jaar voor werknemers waarvan het beroep als “zwaar” wordt beschouwd en met een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar waarvan minstens 20 jaar in een stelsel van nachtarbeid of in de bouwsector;

- tot 55 jaar voor werknemers met een lange beroepsloopbaan (in 2010: 37 jaar voor de mannen en 33 jaar voor de vrouwen);

- tot 58 jaar voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke gebreken die een beroepsverleden van 35 jaar kunnen bewijzen.

Dit afwijkend stelsel wordt echter in vraag gesteld via het generatiepact dat, zoals elders uitgelegd, erin voorziet de beroepsloopbaan van de ouderen te verlengen.

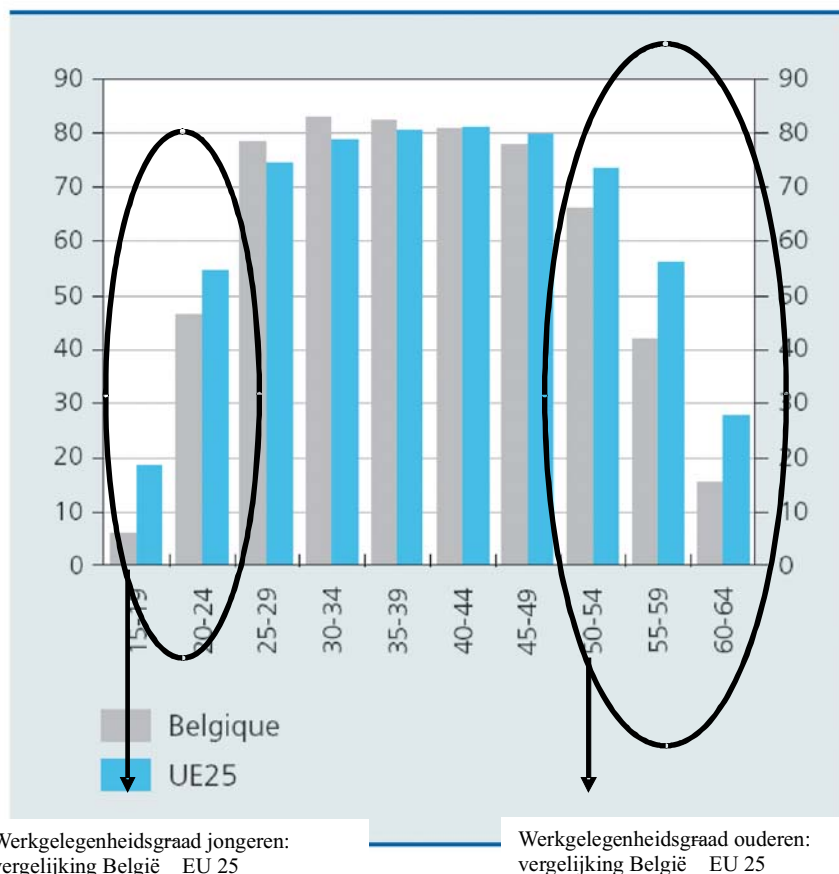
aan het einde van hun loopbaan aan te moedigen hun beroepsbezigheid voort te zetten of om hun herinschakeling mogelijk te maken: vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen voor de werving van ouderen, mogelijkheid om een pensioenuitkering met een beroepsinkomen te combineren, enz.

2.3.2.2 Inactiviteit van de ouderen en de jongeren

De gevolgen van de vergrijzing van de bevolking en van de verwachte “demografische schok”, zijn des te belangrijker in België omdat in vergelijking met de andere Europese landen (zie de onderstaande grafiek die in vergelijking met de andere Europese landen het kleinere aandeel afbeeldt van de beroepsbevolking in België van 50-plussers) de werkgelegenheidsgraad van 50-plussers er vrij laag is, ten gevolge onder meer van de huidige financiële aantrekkelijkheid van de stelsels van vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt. De statistische tabel in bijlage (zie de tabel «de 50-plussers op de arbeidsmarkt»²⁵) illustreert deze trend en wijst op de bijzonder hoge inactiviteitsgraad van de 55-plussers (47,4% zijn inactief), en meer nog van de 60-plussers voor wie de werkgelegenheidsgraad maar 17% bedraagt (42% van de ouderen van 60-64 jaar genieten een pensioen of brugpensioen). Aan dit cijfer moet 13% worden toegevoegd van de ouderen van 60-64 jaar in voorafgaande terbeschikkingstelling aan het pensioen of brugpensioen).

De relatieve stijging van het aantal ouderen in de totale bevolking op arbeidsleeftijd is niet zonder gevolgen voor het toekomstig groeipotentieel van de Belgische economie: het behoud, en zelfs de stijging van het groeicijfer van de economische activiteit in de komende jaren, veronderstelt namelijk de stijging van de deelname aan de arbeidsmarkt van allen, en in het bijzonder van de ouderen die statistisch de laagste werkgelegenheidsgraad hebben. De overheid heeft dit goed begrepen en heeft nu al verschillende initiatieven genomen om deze doelstelling te – trachten – bereiken (zie supra de uiteenzetting over het generatiepact), zelfs indien de eruit voortvloeiende resultaten momenteel gemengd zijn en aanvullende initiatieven vereisen (zie supra).

²⁵ Bron: statistieken voorgesteld in het krantenartikel “Priorité à l’emploi des plus de 50 ans, gare aux préretraites”, Le Soir, 11 februari 2010, p.4, op basis van gegevens getrokken uit onderzoeken naar de arbeidskrachten in België.

Werkgelegenheidsgraad per leeftijdscategorie, in België en in de EU 25²⁶

In tegenstelling tot de leeftijdspiramide, worden de jongeren in België, in vergelijking met de andere Europese landen, eveneens zwaar getroffen door werkloosheid, a fortiori de laaggeschoolden (zie de bovenstaande grafiek waarin de werkende jongeren van -25 jaar in België het laagste aandeel vertegenwoordigen in vergelijking met de andere Europese landen). Sinds het begin van het millennium vertoont de werkloosheidsgraad van de jongeren zelfs een stijgende trend: in 2000 bedroeg de werkloosheidsgraad 15% tegenover thans vrijwel 20%, een trend die gedeeltelijk toe te schrijven is aan het feit dat de arbeidsmarkt steeds selectiever is en meer specialistische competenties eist.

Let wel dat achter deze algemene bevindingen ook hier grote discrepanties tussen de gewesten bestaan: de werkloosheidsgraad van de jongeren ligt in Vlaanderen lager dan in Brussel en Wallonië, waar 33% van de jongeren werkloos is en soms zelfs langer dan een jaar. Zo blijkt uit een onderzoek uitgevoerd door de FOREM, dat in het Waals Gewest de niet-werkende jonge werkzoekenden van -25 jaar (dit cijfer neemt de jongeren die nog studeren dus niet in aanmerking) 22% vertegenwoordigen van het totaal aantal werkzoekenden. 37% van deze niet-werkende jongeren is bovendien sinds minstens twee jaar werkloos. De oorzaken? Behalve de achteruitgang van de arbeidsmarkt, moet de verklaring van de lage werkgelegenheidsgraad van de jongeren van -25 jaar worden gezocht in een gebrek aan competenties van de betrokken

²⁶ Bron: studie "Arbeidsmarkt en loonkosten" van de NBB, grafiek opgesteld op basis van de statistische gegevens van de Europese Commissie.

jongeren (45% van de jonge werkzoekenden hebben hun diploma van het hoger secundair onderwijs niet behaald), zowel in termen van scholing als kennis van de bedrijfswereld, en zelfs de weinige motivatie om te werken waarvan sommigen blijk geven.

De federale en de gewestregeringen zijn zich bewust van deze situatie. Evenals voor de ouderen, hebben zij verschillende initiatieven ingevoerd ter bevordering van de werkgelegenheid van de jongeren: een betere begeleiding, follow-up van en toezicht op de werkzoekenden, de invoering van een systeem van “startbaanovereenkomst”, de verplichting van de ondernemingen “jongerenbanen” te scheppen, de toekenning van premies aan ondernemingen die jongeren tewerkstellen, a fortiori laaggeschoolden, enz. Hoewel deze maatregelen bepaalde positieve resultaten boeken, menen veel deskundigen van de arbeidsmarkt dat voor een resoluter aanpak van het probleem van de lage werkgelegenheidsgraad van de jonge generaties, een betere bevattings nodig is van de hinderpalen van de werkgelegenheid van de jongeren alsook de ontwikkeling van acties upstream van de arbeidsmarkt (scholing, ontwikkeling van competenties, enz.). Het gaat om de deelname van de jongeren aan de arbeidsmarkt en logischerwijs dus ook om hun bijdrage aan de economische en sociale uitdagingen waarmee België wordt geconfronteerd.

2.3.2.3. Tekort aan arbeidskrachten in sommige beroepen

Een andere dreiging verbonden aan de arbeidsmarkt die op de economische groei van België weegt: het gebrek aan arbeidskrachten in sommige beroepen, wat de deskundigen van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en de economen van de Nationale Bank van België (NBB) bijzonder verontrust. Terwijl de werkloosheidsgraad en het aantal werkzoekenden namelijk bijzonder hoog zijn, ondervinden sommige ondernemingen voor bepaalde beroepen grote wervingsproblemen. Op basis van de recentste cijfergegevens hierover in ons bezit, telt België meer dan 300 000 vacatures waarvan 120 000 zogenaamde “knelpuntberoepen” betreffen voor welke de ondernemingen grote problemen ondervinden om de vacatures in te vullen²⁷.

Zonder in het kader van dit verslag een exhaustieve lijst van de “knelpuntberoepen” voor te stellen, wijzen wij erop dat de gewestelijke opleidingscentra en de diensten voor arbeidsbemiddeling op hun respectieve websites een regelmatig bijgewerkte lijst publiceren van de erkende knelpuntberoepen of van de beroepen voor welke een tekort dreigt. Sommige functies op deze lijsten van de knelpuntberoepen lijken trouwens voor lange periodes aan te houden, ondanks de maatregelen genomen door de opleidingscentra om de werkzoekenden te oriënteren en op te leiden voor functies voor welke de werkgevers wervingsmoeilijkheden ondervinden. Dit lijkt het structureel karakter van deze wervingsmoeilijkheden en van dit probleem van sommige knelpuntberoepen te bevestigen.

Deze situatie en de eraan verbonden statistieken betreffende het gebrek aan beschikbare arbeidskrachten voor sommige beroepen, laten de leiders van de VBO niet onberoerd die twee mogelijke verklaringen naar voren brengen voor deze problematiek waarvan de oorsprong niet alleen in kwantitatieve factoren (het gebrek aan kandidaten die belangstelling hebben voor deze beroepen) moet worden gezocht: enerzijds, het gebrek aan mobiliteit van sommige werknemers (zie infra) en, anderzijds, de afwezigheid van permanente opleidingen voor langdurig werklozen wier profiel niet met de huidige behoeften van de ondernemingen overeenstemt. Aan deze

²⁷ Bron: op basis van de statistische gegevens overgenomen van de sites van de Forem, de VDAB, Actiris en van de RVA.

mogelijke verklaringen voegen de deskundigen van de Waalse en Brusselse opleidingscentra twee andere mogelijke factoren toe: de niet-overeenstemming tussen de eisen van de werkgevers en het profiel van de kandidaten (stellen sommige ondernemingen misschien te hoge eisen?) alsook de weinig aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden die kenmerkend zijn voor sommige knelpuntberoepen (aantrekkelijkheid van de beroepen in termen van loon, uurrooster, arbeidsvoorwaarden, onzekerheid van de arbeidsovereenkomst, enz.) of het niet noodzakelijkerwijs altijd positieve imago dat de bevolking heeft van deze beroepen.

Merk op dat om dit tekort aan arbeidskrachten voor sommige beroepen te vullen, de overheid verschillende maatregelen en faciliteiten heeft ingevoerd. Zonder ze hier in detail te vermelden (gedetailleerde informatie over deze maatregelen is beschikbaar op de websites van de opleidingscentra – FOREM, Actiris en VDAB – alsook van de RVA), vermelden wij hier de toekenning van een financiële stimulus aan studenten die studies aanvangen en voltooien voor de uitoefening van een zogenaamd knelpuntberoep en effectief een arbeidsovereenkomst voor dergelijke functie krijgen, de mogelijkheid voor werklozen om vrijgesteld te worden van bepaalde verplichtingen verbonden aan hun statuut van werkzoekende en tegelijkertijd werkloosheidsuitkeringen blijven ontvangen indien zij studies aanvangen met het oog op de uitoefening van een knelpuntberoep, enz. Hoewel deze maatregelen de eerste tastbare resultaten beginnen te boeken, zetten ze toch aan tot een ruimere reflectie over de oplossingen voor dit probleem van de knelpuntberoepen, onder meer door een effectieve betrokkenheid van alle betrokken actoren (werkgevers, overheid, opleidingscentra en diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleidingen, enz.).

2.3.2.4. Professionele intergewestelijke mobiliteit

Belgische paradox benadrukt in de voorgaande paragrafen: terwijl de werkloosheidsgraad bijzonder hoog is, blijven voor sommige beroepen vacatures openstaan. Deze situatie lijkt nog pregnanter wanneer men deze bevinding met een onderzoek van de gewestelijke statistieken verfijnt: In sommige geografische gebieden ligt de werkloosheidsgraad bijzonder hoog, a fortiori voor sommige categorieën van personen, daar waar in andere gebieden vacatures open blijven vanwege een gebrek aan kandidaturen.

Uit de statistieken blijkt dat de personen met verhoudingsgewijs een groter aandeel in de werkloosheidsstatistieken (jongeren, 55-plussers en over het algemeen laaggeschoolden), ook het minst mobiel zijn. Deze situatie is gedeeltelijk te wijten aan de kost verbonden aan mobiliteit (kost van het openbaar vervoer of de kost van de aankoop van een auto en de dagelijkse benzinekosten). Voor de laaggeschoolden bijvoorbeeld die een laag loon trekken, is de hoop op een hoger inkomen waarschijnlijk niet toereikend om deze kost te compenseren en houdt deze categorie van personen dus af van de werkgelegenheidsmogelijkheden in de andere gewesten²⁸. Aan deze kostfactor zijn eveneens andere mogelijke verklaringen verbonden van een weigering van mobiliteit vanwege de werknemers en werkzoekenden: de ongeschiktheid van de dienstregelingen van het openbaar vervoer, de moeilijke toegankelijkheid van sommige vestigingen met het openbaar vervoer, mobiliteitsproblemen verbonden aan de verkeersopstoppen, onvoldoende kennis van de tweede landstaal naast de moedertaal, enz.

²⁸ Bron: Federaal Planbureau, Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, Studiedienst van de Vlaamse Regering en Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (2009), *Regionale economische vooruitzichten 2008-2014*, p. 28-35.

Terwijl het probleem van het gebrek aan mobiliteit binnen eenzelfde federaal gewest bestaat (intragewestelijke mobiliteit), is dit probleem nog pregnanter tussen de verschillende gewesten – het Waals, het Vlaams en het Brussels Gewest – van het land (intergewestelijke mobiliteit). Hier blijkt uit het relatief laag aantal pendelaars²⁹ tussen de gewesten van Wallonië en Vlaanderen, dat de taalgrens een reële barrière vormt voor de beroepsmobiliteit in ons land³⁰: een voldoende kennis van de andere landstaal lijkt dus een belangrijke factor te zijn voor een grotere mobiliteit van de werknemers, en dus logischerwijs ook voor een efficiëntere werking van de arbeidsmarkt, waar het bestaande gebrekkige evenwicht – althans gedeeltelijk - zou worden opgelost. Merk hier op dat de niet-overeenstemming tussen de vraag en het aanbod in het Waals en het Brussels Gewest bijzonder markant is. Bijvoorbeeld, terwijl Brussel het hoogste werkloosheidscijfer van het land heeft, is dit niet zozeer te wijten aan een gebrek aan werkgelegenheid, maar wel aan een gebrek aan de nodige competenties om de vacatures in te vullen. Bovendien ontwikkelt het Gewest samenwerkingsprojecten met de andere gewesten en met de verschillende gewestelijke opleidingscentra om dit probleem op te vangen³¹. Algemeen genomen, hebben de verschillende diensten voor arbeidsbemiddeling van Vlaanderen, Brussel en Wallonië besloten hun samenwerking te versterken om de gewestelijke discrepanties van de Belgische arbeidsmarkt beter te kunnen aanpakken. De in 2005 tussen hun respectieve toezichthoudende autoriteiten gesloten overeenkomsten, voorzien in een betere onderlinge informatie-uitwisseling, de systematische mededeling van informatie m.b.t. vacatures en werkaanbiedingen die de verschillende centra voor arbeidsbemiddeling ontvangen, a fortiori voor knelpuntenberoepen (zie supra), een grotere synergie op niveau van initiatieven voor beroepsopleidingen, enz.

2.3.2.5. Eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden

België onderscheidt zich van tal van Europese landen door zijn principe van “dubbel statuut” van de werknemers, waarbij de bedienden en de arbeiders aan een verschillende statutaire logica onderworpen zijn. Thans wordt echter de eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden overwogen: deze eenmaking is op dit moment een brandend actueel onderwerp in België.

De opstelling van het statuut van arbeiders en bedienden (daterend van de eerste wetten van 1900 en 1922 betreffende de arbeidsovereenkomsten) berust op een historisch onderscheid tussen de werkomstandigheden waarbij de gepresteerde taken essentieel manueel worden uitgevoerd en de werkomstandigheden waarbij de gepresteerde taken essentieel van intellectuele aard zijn. De idee die aan de grondslag ligt van dit onderscheid was destijds de arbeiders belast met de taken van industriële productie te onderscheiden van de personen belast

²⁹ Statistisch, in cijfergegevens, vinden de belangrijkste mobiliteitsstromen plaats vanaf Vlaanderen en Wallonië in de richting van Brussel. Het aantal pendelaars van Vlaanderen dat in Wallonië gaat werken en omgekeerd blijft zeer beperkt. Let wel dat het aantal pendelaars van Vlaanderen naar Wallonië lager ligt dan het aantal pendelaars van Wallonië naar Vlaanderen: 36 000 Waalse werknemers reizen naar het Vlaams Gewest tegenover 21 500 Vlaamse werknemers die in tegenovergestelde richting pendelen (Bron: Federaal Planbureau, Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, Studiedienst van de Vlaamse Regering en Institut Wallon de l’Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (2009), *Regionale economische vooruitzichten 2008-2014*).

³⁰ Bron: Federaal Planbureau, Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, Studiedienst van de Vlaamse Regering en Institut Wallon de l’Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (2009), *Perspectives économiques et régionales 2008-2014*, p.28-35.

³¹ Dit perspectief van een grotere samenwerking tussen de actoren van de arbeidsmarkt, vertegenwoordigt ongetwijfeld niet de enige te overwegen oplossing. Brussel kampt met problemen van toegankelijkheid, mobiliteit, infrastructuur en leefkwaliteit die volgens sommige deskundigen zoveel redenen zijn die de Waalse en Vlaamse bevolking van de Brusselse werkgelegenheidsmogelijkheden afhouden.

met de administratieve taken en diensten. De bedienden hebben bovendien een statuut toegekend gekregen dat hun een grotere zekerheid van inkomen en werkgelegenheid biedt. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die nu nog steeds van kracht is, handhaaft dit onderscheid tussen arbeiders en bedienden³² en de aan beide statuten verbonden verschillen, ondanks diverse pogingen om dit statutair onderscheid op te heffen.

Dit statutair onderscheid dat niet vrij is van dubbelzinnigheid en regelmatig aanleiding geeft tot interpretaties, wordt echter steeds vaker betwist, omdat het onderscheid tussen handarbeid en intellectuele arbeid niet langer noodzakelijkerwijs met de huidige evolutie van de arbeidspraktijken overeenstemt (automatisering van de productieprocessen waarbij minder lichamelijke inspanning en meer bedieningstaken te pas komen, afvlakking van het onderscheid tussen de taken van ontwerp en productie/uitvoering, een grotere verantwoordelijkheid van alle medewerkers van een onderneming, enz.). Dit streven naar de eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden, is trouwens opgenomen in de regeerakkoorden van de afgelopen legislaturen, zonder sindsdien echter geconcretiseerd te zijn. Overigens lijken de sociale partners niet gehaast om deze kwestie aan te pakken die momenteel niet noodzakelijkerwijs hoog op hun agenda staat welke ten gevolge van de financiële crisis en de huidige economische en sociale problemen enigszins werd herzien.

Het debat doet echter een aantal praktische vragen rijzen die op min of meer regelmatige intervallen aan de orde worden gesteld. De problematiek is namelijk complex. Terwijl de werknemersorganisaties al duidelijk te verstaan hebben gegeven dat de invoering van een eenheidsstatuut in termen van kost in de lijn moet liggen van een neutrale aanpak en niet meer mag kosten dan het statuut van arbeiders en bedienden samengenomen, moeten duidelijke beslissingen worden genomen m.b.t. de praktische kwesties verbonden aan de specifieke kenmerken van de huidige statuten. Wat zal er bijvoorbeeld gebeuren met het beding van de proefperiode, de tegemoetkoming van de werkgever bij afwezigheid van de werknemer wegens ziekte, de mogelijkheden van tijdelijke werkloosheid (toegekend aan ondernemingen voor de arbeiders maar niet voor de bedienden), de modaliteiten voor de organisatie en betaling van de jaarlijkse vakantie of nog het ontslagrecht en de opzeggingsmodaliteiten, één voor één punten die thans onder verschillende bepalingen worden beheerd³³ naargelang de werknemer een bediende of arbeider is? Volgens sommige deskundigen van de arbeidsmarkt en van de sociale dialoog, vereist deze eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden bovendien aanvullende hervormingen op verschillende niveaus van het sociaal overleg, onder meer inzake de collectieve arbeidsovereenkomsten alsook inzake de differentiatie en werking van de paritaire comités.

2.3.3 HET BELGISCH STELSEL VAN ARBEIDSVERHOUDINGEN

De voorstelling van deze verschillende uitdagingen en van de al ingevoerde gedeeltelijke oplossingen om aan bepaalde toekomstige uitdagingen van de Belgische arbeidsmarkt tegemoet te komen, wijst meermaals op de tussenkomst van talrijke actoren in het beheer van het werkgelegenheidsbeleid en van de arbeidsmarkt. Hoewel wij in deel 1 van dit hoofdstuk al hebben vermeld dat de werkgelegenheidskwesties gedeeltelijk door de federale regering en

³² De sociale partners beschikken over praktische ervaring en over een reeks gebruiken die hun toelaten om op basis van de functiebeschrijvingen het statuut van bediende of arbeider toe te kennen.

³³ Zie voor meer informatie hierover de overzichtstabel in bijlage. Deze tabel is overgenomen van een van onze voorgaande onderzoeken uitgevoerd binnen het LENTIC en illustreert de belangrijkste verschilpunten tussen het statuut van arbeiders en bedienden.

gedeeltelijk door de deelstaten worden beheerd, lijkt het ons in het kader van de volgende hoofdstukken eveneens belangrijk de wijze te verduidelijken waarop de arbeidsverhoudingen in België worden beheerd.

Merk hier op dat het Belgisch stelsel van arbeidsverhoudingen als neocorporatistisch kan worden beschouwd, in die zin dat de betrokkenheid van de sociale partners in het openbaar besluitvormingsproces zeer geïnstitutionaliseerd is. Het stelsel kenmerkt zich door een aanhoudende druk en inmenging van de staat, hoofdzakelijk op niveau van de loononderhandelingen, en door een hoge syndicalisatiegraad. De werkgelegenheidsproblemen worden hoofdzakelijk beheerd op basis van een formele raadpleging en een bipartiete en zelfs tripartiete medebeslissing. De volgende tabel, opgesteld door ons onderzoekscentrum in het kader van de ontwikkeling van een pedagogisch hulpmiddel voor de vakbonden voor de presentatie van de sociale overlegstructuren, stelt dit multiniveau participatief model in grote lijnen voor³⁴. De verschillende organen (buiten de regeringen en de overheid) die een actieve rol spelen in de sociale dialoog worden erin voorgesteld. Uit deze tabel blijkt dat deze verschillende organen paritair zijn: zij zijn samengesteld uit zowel vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties als vertegenwoordigers van werknemersorganisaties.

Bovendien vloeien uit deze verschillende organen en het overleg dat zij voeren, de opstelling van collectieve arbeidsovereenkomsten voort (CAO's) die het Belgisch wettelijk kader aanvullen. De CAO's kunnen van verschillende aard zijn. Bovendien is hun bereik variabel afhankelijk van het overlegniveau. Zo zijn er de interprofessionele CAO's³⁵, gesloten tussen de sociale partners die in de Nationale Arbeidsraad zetelen, die van toepassing zijn op alle ondernemingen die onder de privésector vallen. Andere CAO's worden binnen de sectorale paritaire comités gesloten: per definitie hebben zij dus bindende kracht die zich uitsluitend beperkt tot de bedrijfssector waarvoor zij werden gesloten. Ten slotte zijn er ook collectieve overeenkomsten die het resultaat zijn van overleg tussen de werknemersvertegenwoordigers en de directie van een bepaalde onderneming: deze overeenkomsten hebben dus enkel bindende kracht binnen de betrokken onderneming.

De bevolking ziet bedrijfsherstructurerings vaak, in engere zin, als een fenomeen van collectief ontslag. De wetenschappelijke literatuur over dit onderwerp biedt echter een ruimere visie en onderscheidt 3 grote fasen van elk herstructureringsproces: Upstream van de herstructurering, tijdens het besluitvormingsproces en, ten slotte, downstream na het besluit. Dit proces kan als volgt worden samengevat:



Dit verslag volgt de logica van deze 3 grote fasen van het herstructureringsproces die respectievelijk in de volgende 3 hoofdstukken worden behandeld.

³⁴ Project "ODISSER – Outils du Dialogue Social au sein de l'Entreprise-Réseau" uitgevoerd in 2006 en 2007 binnen het LENTIC. Dit project bestond uit de ontwikkeling van pedagogische hulpmiddelen voor de bewustmaking voor en de opleiding tot de sociale dialoog in de nieuwe organisatievormen (voor meer informatie: www.odisser.org).

³⁵ Zonder tegenbericht, zijn alle collectieve arbeidsovereenkomsten die in dit document zijn vermeld, collectieve arbeidsovereenkomsten die binnen de Nationale Arbeidsraad werden gesloten.

De anticiperende maatregelen en middelen die in dit hoofdstuk worden voorgesteld, beogen een herstructurering te vermijden of, upstream, de sociale impact ervan te beperken. We maken een onderscheid tussen twee types anticiperende maatregelen: enerzijds die afkomstig van het wettelijke kader, die in hoofdzaak worden beschouwd als anticiperende maatregelen “op korte termijn” (met uitzondering, uiteraard, van de informatie van de werknemers), en anderzijds die op langere termijn, die, hoewel ze ook op het wettelijke kader gebaseerd kunnen zijn, meestal initiatieven zijn van de betrokken partijen van de arbeidsmarkt.

3.1 De anticiperende maatregelen die voortvloeien uit het wettelijke kader

De meeste maatregelen betreffen de ondernemingen en hun werknemers gevestigd op het gehele Belgische grondgebied. Een enkele anticiperende maatregel is specifiek voor één gewest van het land. In elk geval betreffen de voorgestelde maatregelen uitsluitend de ondernemingen uit de privésector.

Eerst stellen wij het wettelijk kader voor verbonden aan de permanente informatie van de werknemers(vertegenwoordigers). Vervolgens behandelen wij twee maatregelen voor de aanpassing van het personeelsbestand afhankelijk van de werklust van de onderneming: de tijdelijke werkloosheid van de arbeiders om economische redenen en de collectieve arbeidsduurvermindering. Ten slotte sluiten wij dit hoofdstuk af met de voorstelling van de tijdelijke crisismaatregelen, namelijk, op federaal niveau, de tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur, de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis en de tijdelijke werkloosheid van bedienden om economische redenen, en, specifiek voor het Vlaams Gewest, de “overbruggingspremie”.

3.1.1 INFORMATIE VAN DE WERKNEMERS MET HET OOG OP ALTERNATIEVE OPLOSSINGEN VOOR ONTSLAG

De Belgische wetgeving ligt in de lijn van de Europese richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 inzake collectief ontslag en van de 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. Zij beoogt een grotere bescherming van de werknemers bij collectief ontslag, maar ook hun toegang tot informatie en hun raadpleging upstream van het herstructureringsproces om dit proces en de aanpassing van de ondernemingen tot een goed einde te brengen.

Behalve de informatieplicht van de werkgever bij collectief ontslag (zie infra), is de omvang van de informatie van de werknemersvertegenwoordigers afhankelijk van de grootte van de betrokken

onderneming, naargelang zij 100 of meer werknemers, 50 tot 99 werknemers of minder dan 50 werknemers tewerkstelt.

De ondernemingen die 100 werknemers of meer tewerkstellen³⁶

De wet van 8 november 2007 bepaalt de drempel voor de oprichting van een Ondernemingsraad op 100 werknemers. De Ondernemingsraad is een raadplegingsorgaan samengesteld uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers en betreft de informatie over de economische en financiële situatie van de onderneming en de follow-up van de tenuitvoerlegging van de wetgeving ter zake. In de ondernemingsraad worden kwesties besproken betreffende de arbeidsreglementering, met inbegrip van de arbeidsvoorwaarden, veranderingen in de productiviteitsprocessen, de uurroosters, de vakanties, enz. De ondernemingen met een Ondernemingsraad hebben zodoende meer verplichtingen, aangezien zij elke verandering aan de Ondernemingsraad moeten melden die mogelijke gevolgen kan hebben op de werkgelegenheid, en wel via een zeer geformaliseerde procedure, zo niet kan dit proces ongeldig worden verklaard.

Overeenkomstig artikel 25 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraad, moet de werkgever de werknemers of hun vertegenwoordigers eveneens informeren over elke gebeurtenis alsook over elke beslissing van het management die een belangrijke impact kunnen hebben op de onderneming. Deze informatie moet vóór de uitvoering van de beslissing worden meegedeeld.

Overigens vermeldt de collectieve arbeidsovereenkomst nr.9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de nationale akkoorden en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden dat in geval van fusie, concentratie, overname, sluiting of andere belangrijke structuurwijzigingen over welke de onderneming onderhandelingen voert, de Ondernemingsraad hierover te gelegener tijd en vóór enige bekendmaking zal worden geïnformeerd.

Ten slotte, zoals al vermeld, veroordeelt de programmawet van 8 april 2003 de werkgever, in sommige bijzondere gevallen van sluiting van onderneming, tot een aanzienlijke boete bij de niet-naleving van de verplichtingen van de CAO nr. 9.

De ondernemingen die 50 tot 99 werknemers tewerkstellen

Tot kortgeleden was het voormeld wettelijk kader niet van toepassing op de ondernemingen die 50 tot 99 werknemers tewerkstellen. De omzetting echter in het Belgische recht van de Europese richtlijn 2002/14/EG, verplicht deze ondernemingen tot meer informatie en raadpleging van de werknemers dan ervoor.

- de wet van 23 april 2008 verplicht de werkgever tot de mededeling van bepaalde «Basisinformatie» (statuten, concurrentiepositie, enz.) alsook jaarlijkse informatie (balans, jaarrekening, enz.) aan het CPBW wanneer de onderneming minstens 50 werknemers tewerkstelt en noch een OR noch een vakbondsvertegenwoordiging heeft.

³⁶ Krachtens diezelfde wet van 8 november 2007, vallen hieronder sommige ondernemingen die 50 tot 99 werknemers tewerkstellen.

Bovendien verplicht deze wet de werkgever niet enkel tot de informatie maar ook tot de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers voor kwesties van sociale aard.

- Een wijziging door de sociale partners van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 stelt voortaan dat, bij de ontstentenis van een OR, de informatie- en raadplegingsplicht van de werkgever blijft bestaan en van toepassing is tegenover de vakbondsvertegenwoordiging of, bij ontstentenis, tegenover het CPBW.
- Merk overigens op dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 van 13 december 1983 voor ondernemingen die “gewoonlijk gemiddeld op zijn minst 50 werknemers tewerkstellen” bepaalt dat “wanneer de werkgever heeft besloten over te gaan tot een investering in een nieuwe technologie en wanneer die investering belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de werkorganisatie of de arbeidsvoorwaarden, dan moet hij uiterlijk drie maanden vóór het begin van de inplanting van de nieuwe technologie, eensdeels geschreven informatie verschaffen over de aard van de nieuwe technologie, over de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen alsmede over de aard van de sociale gevolgen en anderdeels met de werknemersvertegenwoordigers overleg plegen over de sociale gevolgen van de invoering van de nieuwe technologie”. Deze bepaling is van toepassing wanneer de invoering van deze nieuwe technologie 50% en ten minste 10 werknemers van een bepaalde beroepscategorie betreft.

Ondernemingen met minder dan 50 werknemers

Voor de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, verplicht de wetgeving normaal gezien noch tot de oprichting van een OR noch van een CPBW, tenzij in specifieke gevallen (in de mijnen, graverijen en ondergrondse groeven). In de meeste sectoren bestaat er in deze ondernemingen evenmin een vakbondsvertegenwoordiging (behalve bijvoorbeeld in de bouwsector, waar de drempel werd verlaagd naar 30 werknemers). De informatieplicht van de werkgever tegenover de werknemers is dus beperkter:

- De CAO nr. 24 van 2 oktober 1975 bepaalt de verplichtingen van de werkgever die gemiddeld meer dan 20 werknemers tewerkstelt inzake de informatie en de raadpleging “te gelegener tijd” van de werknemersvertegenwoordigers of, bij ontstentenis rechtstreeks van zijn personeel in geval van collectief ontslag (zie supra).
- De wet van 26 juni 2002 bepaalt de informatieplicht in geval van sluiting van een onderneming die gemiddeld minstens 20 werknemers tewerkstelt (zie supra).
- De wijziging van de CAO nr. 9 naar aanleiding van de wet van 23 april 2008, bepaalt de informatie- en raadplegingsplicht van de werkgever tegenover de vakbondsvertegenwoordigingen wanneer deze op basis van een sectoraal akkoord kunnen worden ingesteld. Deze informatie- en raadplegingsplicht is echter minder omvangrijk dan die voor de CPBW's.

Kader nr. 1:



Casestudy FAR

Dit kader bevat de eerste van vier casestudies die in dit verslag worden voorgesteld. Deze eerste casestudy stelt het initiatief voor van een vakbond voor de invoering van een permanente monitoring van de financiële, economische en industriële gezondheid van de ondernemingen waar hij door een of meerdere afgevaardigden vertegenwoordigd is.

De vereniging zonder winstoogmerk “Form’Action André Renard” (FAR) is het onderzoekscentrum van de socialistische vakbond ABVV voor de Luikse regio. Een aantal van zijn opdrachten betreffen het beheer van bedrijfsherstructurerings, zowel op niveau van hun anticipatie als van hun begeleiding.

Inzake anticipatie ontwikkelt de vereniging allereerst een aantal opleidingsmodules voor de vakbondsvertegenwoordigers van het ABVV. Deze opleidingscyclus van drie jaar bedraagt ongeveer 300 uur en omvat opleidingen in financiële analyse, sociaal recht, fiscaal recht, informatietechnieken, enz. De opleidingen hebben tot doel een honderdtal vertegenwoordigers in staat te stellen de informatie die de ondernemingen regelmatig overmaken, beter te verwerken en een betere follow-up te verzekeren van de financiële, economische en industriële gezondheid van de ondernemingen waar zij aanwezig zijn.

Bovendien verzekert de FAR sinds een aantal jaar een monitoringproces van de ondernemingen van de Luikse regio, hoofdzakelijk de ondernemingen uit zijn historische sector, namelijk de staalindustrie. Zo worden voor de vertegenwoordigers in de onderneming fiches “barometer van de onderneming” opgesteld, met relevante samenvattende informatie die regelmatig wordt bijgewerkt. Deze fiches laten de FAR toe “aan de alarmbel te trekken” in geval van een verslechtering van de gegevens. Op basis van deze fiches kan de vereniging eveneens sectorale trends voor de regio opstellen en zodoende de indirecte impact bevatten van de grote staalbedrijven op hun onderaannemers.

Inzake de begeleiding van de herstructurerings, geeft de FAR dossiers uit voor de vertegenwoordigers zodat die beter uitgerust zijn om actief deel te nemen aan het informatie- en raadplegingsproces van de ondernemingen die “een collectief ontslag overwegen”. Deze dossiers bevatten eveneens een aantal vragen opgesteld door de deskundigen van de FAR met het oog op de verzameling van relevante informatie. Op verzoek van de vertegenwoordigers (en met de toestemming van de onderneming), kunnen deze deskundigen aan de informatievergaderingen met een technisch, strategisch en/of bijzonder ingewikkeld karakter deelnemen.

Deze aanpak van de FAR vertegenwoordigt ons inziens een aantal krachtpunten: ten eerste betreft het een innovatief hulpmiddel op basis van een unieke aanpak in zijn genre binnen de Belgische Franstalige vakbondswereld. Overigens laat deze aanpak een meer concrete en ook een nuttiger verwerking toe van de economische en financiële informatie die de ondernemingen krachtens de wet moeten bekendmaken en die de vakbondsvertegenwoordigers a priori vaak als ontoegankelijk of onbegrijpelijk zien. Een ander voordeel, binnen de FAR worden de opleidings- en de begeleidingsformaliteiten door dezelfde personen verzorgd, waardoor een vertrouwensrelatie ontstaat wat zeer nuttig is om deze moeilijke thema’s te benaderen.

Wat de beperkingen van de aanpak betreft, vestigen wij de aandacht op vier elementen. Ten eerste, de medewerker van de FAR die wij in het kader van dit project hebben geïnterviewd, wijst erop dat het soms moeilijk is de vertegenwoordigers te sensibiliseren voor de noodzaak van een anticiperende aanpak van de herstructureringen, vooral wanneer ze afkomstig zijn van ondernemingen zonder vakbondscultuur. Een andere geïdentificeerde beperking schuilt in de moeilijkheid de begunstigden van de door de FAR uitgevoerde anticiperende acties te verzelfstandigen. Overigens lijkt het ons dat de permanente bijwerking van de bedrijfsfiches vrij eentonig en tijdrovend is. Ten slotte wijzen wij er eveneens op dat deze aanpak zich tot een specifieke sector beperkt, de ijzer- en staalindustrie, en dus niet toelaat een algemene monitoring van de economische sector van een bepaalde regio te verzekeren.

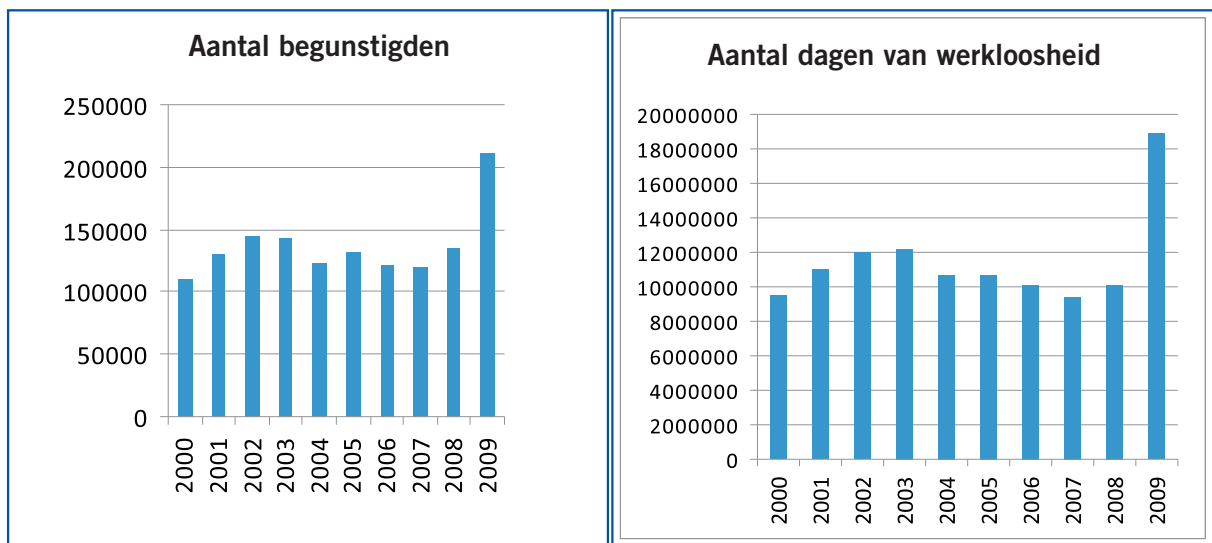
Merk op dat tijdens het nationale Belgische seminarie voor de presentatie van dit verslag, verschillende deelnemers het gebrek aan efficiëntie van deze informatiemaatregelen voor de werknemers hebben benadrukt, en dat om drie belangrijke redenen: de niet-naleving van deze verplichtingen door sommige ondernemingen, het feit dat beslissingen voor herstructureringen steeds vaker uit het buitenland komen, zodat er geen invloed kan worden uitgeoefend op dit beslissingsproces, en ten slotte omdat de informatie die kan leiden tot een herstructurering vaak te laat wordt doorgegeven, waardoor de sociale partners niet op gepaste wijze op dit soort evenementen kunnen anticiperen.

3.1.2 DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VAN DE ARBEIDERS OM ECONOMISCHE REDENEN

De tijdelijke werkloosheid van de arbeiders om economische redenen is een “anticiperend” hulpmiddel in die zin dat de ondernemingen dit vaak toepassen om collectief ontslag te vermijden na een tijdelijke activiteitenvermindering.

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voorziet voor de werkgever in de mogelijkheid om de uitvoering van arbeidsovereenkomst van zijn arbeiders te schorsen wanneer economische moeilijkheden buiten zijn wil om hem beletten het normaal werkritme te handhaven. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan tijdens een periode van maximaal 4 weken volledig of gedeeltelijk (arbeidsduurvermindering) worden geschorst. Na deze periode van schorsing is de werkgever verplicht de arbeiders gedurende 7 dagen terug aan het werk te stellen, uitgezonderd indien het paritair comité van de onderneming de verlenging van de tijdelijke werkloosheid toelaat wegens een moeilijke economische conjunctuur. Deze inactiviteitsperiode wordt door de overheid (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) gefinancierd via de toekenning van werkloosheidsuitkeringen waarvan het bedrag afhankelijk is van de persoonlijke situatie van de betrokken werknemer.

Deze tijdelijke werkloosheid van de arbeiders om economische redenen is een maatregel die vaak door de Belgische ondernemingen wordt toegepast. Zo wijzen de cijfers van de RVA (belast met de betaling van een gedeelte van de vergoedingen) op een vrij constant gebruik van de maatregel, met een piek in 2009 toen de maatregel bijna 2 keer meer werd toegepast. Deze stijging kan waarschijnlijk aan de combinatie van twee fenomenen worden toegeschreven: een strenge winter en de mondiale economische crisis.



3.1.3 DE COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING

De collectieve arbeidsduurvermindering is eveneens een “anticiperend” hulpmiddel in die zin dat de ondernemingen dit vaak toepassen om collectief ontslag te vermijden wegens een permanente vermindering van de bedrijfsactiviteit.

Het koninklijk besluit van 16 mei 2003 voorziet in de vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen voor de ondernemingen die met het oog op het vermijden van ontslag, hetzij een collectieve arbeidsduurvermindering invoeren (van minstens een uur per week gedurende een onbepaalde duur), hetzij de vierdagenweek invoeren³⁷.

Om de vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen te kunnen genieten, moet de arbeidsduurvermindering voor een onbepaalde duur worden beslist. De duur van de vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen is evenredig aan de arbeidsduurvermindering: 8 kwartalen voor een collectieve arbeidsduurvermindering tot 37 uur per week, 12 kwartalen voor een arbeidsduurvermindering tot 36 uur per week, 16 kwartalen voor een arbeidsduurvermindering tot 35 uur per week en ten slotte 4 kwartalen voor de invoering van de vierdagenweek.

3.1.4 DE TIJDELIJKE CRISISMAATREGELEN

De wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, voert tijdelijke maatregelen in voor de aanpassing van het arbeidsvolume voor ondernemingen die ten gevolge van de huidige mondiale crisis met economische moeilijkheden worden geconfronteerd. Deze tijdelijke crisismaatregelen zouden oorspronkelijk op 30 juni 2010 moeten aflopen, maar werden sindsdien per koninklijk besluit verlengd tot 30 september 2010

³⁷ Thans bedraagt de vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen € 400 per kwartaal per betrokken werknemer.

na een advies van de Nationale Arbeidsraad. Deze wet voorziet in het bijzonder in de volgende maatregelen:

- De tijdelijke crisisaanpassing van de arbeidsduur, die bestaat in een collectieve arbeidsduurvermindering van een gedeelte of van al het personeel van de onderneming. Deze vermindering moet 1/4 of 1/5 van de wekelijkse voltijdse arbeidsduur betreffen of moet het voorwerp zijn van een ondernemings-CAO. De tegemoetkoming bestaat in een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen³⁸. Omdat deze arbeidsduurvermindering een evenredige vermindering van het brutoloon tot gevolg heeft, moet de CAO voorzien in een financiële vergoeding voor de werknemers³⁹.
- de tijdelijke individuele vermindering van de arbeidsprestaties om het hoofd te bieden aan de crisis, ook het “crisistijdscrediet” genoemd, is een maatregel die de werkgever aan zijn personeel kan voorstellen. De vermindering moet 1/5 of 1/2 van de arbeidsprestaties betreffen over een periode gaande van 1 tot 6 maanden. De werknemer die dergelijke vermindering aanvaardt, ontvangt een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening als vergoeding voor de vermindering van zijn loon⁴⁰ 50 jaar) of € 248 voor een arbeidsduurvermindering van 1/5 en € 442 voor een arbeidsduurvermindering van 50%..
- Het tijdelijke en collectieve stelsel voor de volledige of gedeeltelijke opschorting van de uitvoering van het contract, ook wel gekend als “tijdelijke werkloosheid voor bedienden om economische redenen”, bestaat uit een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (gedurende maximaal 16 weken) of de invoering van een stelsel van gedeeltelijke arbeid (minimaal 2 dagen per week gedurende maximaal 26 weken). Tijdens de periodes dat de werknemer geen arbeidsprestaties levert, ontvangt hij een werkloosheidsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening alsook een door de werkgever betaald supplement.

Deze twee laatste maatregelen (crisistijdscrediet en tijdelijke werkloosheid voor werknemers om economische redenen) moeten gerechtvaardigd zijn door economische oorzaken die verband houden met de crisis. Ze zijn enkel toegankelijk voor ondernemingen die worden geconfronteerd, hetzij met een daling van 15% van hun omzet, hun productie of hun bestellingen⁴¹, hetzij met een aanzienlijk beroep (20%) op tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders, en die een CAO hebben gesloten of een ondernemingsplan ter zake hebben opgesteld.

De herstructureringskaart voor werknemers van een failliete onderneming (zie het hoofdstuk over de uitvoering van de herstructureringen.)⁴²

³⁸ De vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen bedraagt respectievelijk € 750 (arbeidsduurvermindering met 1/4) en € 600 (1/5) per werknemer en per kwartaal. Indien de arbeidsduurvermindering gepaard gaat met de invoering van de vierdagenweek, wordt de tegemoetkoming verhoogd met € 400 per werknemer en per kwartaal.

³⁹ Deze vergoeding moet minstens $\frac{3}{4}$ bedragen van het bedrag van de forfaitaire vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen.

⁴⁰ Het bedrag van de uitkering is evenredig aan de door het akkoord beoogde vermindering. De uitkering bedraagt € 188€ (

⁴¹ Koninklijk besluit van 31 juli 2009

⁴² «Om de vermindering doelgroep te krijgen, mag het referteloon van de werknemer niet hoger liggen dan € 5870,71 wanneer, op het ogenblik van de indiensttreding, de werknemer jonger is dan 30 jaar. Voor de werknemers van minstens 30 jaar bedraagt deze grens € 12.000.» Zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=24016>

De RVA⁴³ heeft recentelijk zijn eerste analyses gepubliceerd over de toepassing van de twee belangrijkste crisismaatregelen, te weten de tijdelijke werkloosheid van bedienden en de tijdelijke aanpassing van de arbeidsprestaties. Uit dit verslag blijkt dat het beroep op de tijdelijke werkloosheid van bedienden niet zo aanzienlijk is als verwacht. De RVA vermeldt dat na zes maanden van de invoering van de maatregel, tussen juli en december 2009, slechts 1.380 ondernemingen er een beroep op hebben gedaan en 28.965 bedienden in economische werkloosheid hebben gesteld. Deze maatregel heeft de RVA 9,39 miljoen euro gekost tegenover een begroting ervan van 75,5 miljoen euro. De tijdelijke aanpassing van de arbeidsprestaties werd eveneens minder toegepast dan verwacht. Slechts 633 ondernemingen hebben deze maatregel toegepast en de arbeidsduur van 11.345 personen verminderd, voor een kost van 2,2 miljoen euro, tegenover een begroting ervan van 18,25 miljoen euro.

De deelnemers aan het nationaal seminarie voor de presentatie van het verslag zijn het niet eens met deze vaststellingen aangezien. Ze hebben allemaal de grote efficiëntie van deze maatregelen bevestigd en achten ze bijzonder geschikt om het hoofd te bieden aan de crisis.

3.1.5 DE OVERBRUGGINGSPREMIE IN HET VLAAMS GEWEST

De overbruggingspremie is een initiatief van het Vlaams Gewest dat dateert van maart 2009 en complementair is aan de federale tijdelijke crisismaatregelen. De Vlaamse werknemers wier arbeidsduur ten gevolge van de huidige crisis wordt verminderd, kunnen een premie⁴⁴ genieten. Deze premie wordt niet toegekend indien de werkgever de loonderving ten gevolge van deze arbeidsduurvermindering al vergoedt, indien de werknemers meerdere beroepsactiviteiten uitoefenen of indien ze een aanmoedigingspremie genieten. Indien de werknemer wiens arbeidsduur met minstens 20% werd verminderd, beslist om een door de Vlaamse overheid erkende opleiding te volgen, ontvangt hij een extra premie⁴⁵. De premie is beperkt tot de duur van de arbeidsduurvermindering en tot maximaal 6 maanden. De premie kan maximaal 6 maanden worden verlengd.

Tijdens het nationale seminarie, waren de meeste deelnemers, zowel de Franstalige als de Nederlandstalige, niet op de hoogte van deze maatregelen, aangezien het gebruik ervan door ondernemingen met de hoogste betrouwbaarheid gebeurt. Ze benadrukken echter allemaal het belang van een dergelijke maatregel in crisistijd en meer bepaald de voorgestelde koppeling tussen tijdelijke werkloosheid en een opleiding.

⁴³ ROCOUR Vincent, «les mesures anti-crise, les entreprises ne se ruent pas», krantenartikel in La Libre Belgique, 12/02/2010.

⁴⁴ Deze premie bedraagt € 345 (+ € 43,35 voor een alleenstaande) netto per maand voor een arbeidsduurvermindering van 50%, € 145 (+ € 43,35 voor een alleenstaande) netto voor een arbeidsduurvermindering van 20% en € 95 netto voor een arbeidsduurvermindering van 10% tot 20%.

⁴⁵ Van € 58,59.

3.2 Anticiperende initiatieven op langere termijn

De in dit hoofdstuk beschreven maatregelen berusten niet noodzakelijk op een bepaald wettelijk kader, maar vloeien allemaal voort uit initiatieven die werden opstart door de betrokken partijen van de arbeidsmarkt teneinde over een grotere periode dan de wettelijke maatregelen in het vorige hoofdstuk te anticiperen op herstructureringsfenomenen. We bespreken achtereenvolgens de initiatieven voor economische herstructurering, initiatieven voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt, en de initiatieven gericht op de professionele toekomst.

3.2.1 INITIATIEVEN VOOR ECONOMISCHE HERSTRUCTURERING

Het is niet onze bedoeling om hier alle initiatieven voor economische herstructurering voor te stellen. We bespreken echter het “Master Plan”, een “micro-initiatief” van de stad Seraing, en een “macro-initiatief” van het Waals Gewest, het “Marshallplan”.

3.2.1.1 Een origineel initiatief om te anticiperen op tewerkstellingsbehoeften

Kader 2:



het Masterplan van de stad Seraing

Deze casestudy beschrijft het initiatief van een Waalse stad om op zijn toekomstige behoeften aan economische activiteiten en werkgelegenheid te anticiperen.

De geschiedenis en de economische bloei van de stad Seraing, gelegen langs de Maas in de onmiddellijke omgeving van Luik, zijn gekenmerkt door de industriële revolutie. Tot een tiental jaar terug is Seraing – ook de Stad van het ijzer genoemd vanwege zijn steenkoolmijnen en staalfabrieken – een economisch welvarende industriestad, met gerenommeerde ondernemingen, een constant productieniveau en een hoge werkgelegenheid, hoofdzakelijk in de stad en zijn omstreken.

De progressieve vertraging van de staalproductie en de opeenvolgende fusie-/overnamefasen van de onderneming Cockerill-Sambre, de economische parel van de regio, die op een paar jaar tijd evolueert tot Usinor en vervolgens tot Arcelor en thans ArcelorMittal, hebben bij de lokale en gewestelijke volksvertegenwoordigers een reflectie op gang gebracht over de toekomst van de regio en over de vrees van hun sociaaleconomische afhankelijkheid van enkele grote fabrieken die voortaan worden bestuurd in een logica van globalisering en wereldwijd concurrentievermogen. Zo heeft de stad een vereniging opgericht – Agence pour le Redéploiement Economique du Bassin Sérésien (Arebs). Het Arebs beoogt op de eerste plaats periodieke analyses op te stellen over onder meer de economische activiteiten en het leven van de lokale bevolking. Op basis van deze gegevens worden verschillende thematische werkgroepen opgericht die belast zijn met de inleiding van een herstructureringsaanpak, onder meer door de begeleiding van de ontwikkeling van nieuwe activiteiten en de bevordering van onderzoeks- en opleidingsactiviteiten, om zodoende op gebeurtenissen te anticiperen die een belangrijke economische impact hebben.

Dergelijk gebeurtenis doet zich voor in 2003, wanneer de Arcelor-Groep zijn nieuwe strategische oriëntaties bekendmaakt: de Groep concentreert zijn investeringen voortaan op de meest performante en meest toegankelijke fabrieken (aan de kust) van de Groep. Deze beslissing is onherroepelijk en betekent de sluiting van de fabrieken van de zogenaamde “warme” fase die in Seraing en op andere industrieterreinen van de Luikse regio gevestigd zijn. De boodschap van de Groep aan de warme fabrieken van het Luikse bekken is duidelijk: binnen 6 jaar wordt de staalproductie op de vestigingen van de Luikse regio stopgezet. Zes jaar, dat is de termijn waarover de lokale volksvertegenwoordigers, leiders en sociaaleconomische structuren beschikken om op de herstructurering van de Arcelor-fabrieken te anticiperen en de economische herstructureringsprocessen in te leiden.

De werkgroepen van het Arebs hebben het Masterplan opgesteld dat de grote lijnen schetst van de ruimtelijke ordening en van de prioritaire initiatieven voor economische ontwikkeling. Dit Masterplan wordt een waar hulpmiddel voor het overleg met de industriële ter plaatse – onder meer voor het beheer van de geplande herstructurering van de staalproductieactiviteiten – alsook een richtschema voor de promotionele activiteiten die de stad ontwikkelt om nieuwe investeerders en ondernemingen in Seraing en in de regio aan te trekken. Dit plan wordt eveneens een anticiperend beheermiddel van de economische herstructurering en van de herinschakeling op de arbeidsmarkt van de lokale werknemers wier werkgelegenheid door de herstructurering van de Arcelor-Groep wordt bedreigd. Zo worden reflecties op gang gebracht over de competenties van de – gedeeltelijk toekomstige – werkzoekenden, over de behoeften van de werkgevers en over de wijze waarop de overeenstemming tussen deze twee factoren kan worden bevorderd, onder meer door een beroep te doen op de opleidingsoperatoren van de regio om een te groot sociaal drama en de destabilisatie van sommige bevolkingslagen te vermijden. In 2005 heeft de stad Eriges opgericht, (<http://www.eriges.be/en/pages/homepage.aspx>), een autonome gemeenteregie belast met de uitvoering van het Masterplan.

3.2.1.2 Het Marshallplan

Op 30 augustus 2005 keurde de Waalse Regering een herstelplan voor het Waals Gewest goed, het “Plan d’action prioritaire pour l’avenir wallon”, ook wel gekend als het “Marshallplan”, een verwijzing naar het plan voor economische en financiële bijstand aan Europa dat op 5 juni 1947 werd voorgesteld door de Amerikaan George Marshall. Dit plan, dat betrekking had op de periode 2006-2009, was gebaseerd op 5 pijlers:

- De oprichting van competitiviteitspolen die ondernemingen, opleidingsinstellingen en onderzoek verenigen in vijf “veelbelovende” domeinen: de life sciences (pool “Biowin”), de landbouw- en voedingsindustrie (pool “Wagralim”), mechanical engineering (pool “Mecatech”), transport en logistiek (pool “Logistics in Wallonia”), en de lucht- en ruimtevaart (pool “Skywin”).
- De stimulatie van de creatie van activiteiten via een rationalisering en een betere coördinatie van de economische stimulatie, de optimalisering van de hulp voor economische uitbreiding, de versterking van de steun voor de export, de groei van de professionele beschikbaarheid, de steun voor tewerkstelling van jongeren en de ontwikkeling van nieuwe functies in zko’s en kmo’s, de sanering van verlaten bedrijfsterreinen en de uitrusting van zones voor de vestiging van economische activiteiten.

- Een verlaging, voor maatschappijen, van de gewestelijke en provinciale fiscaliteit, de creatie van lokale vrije zones en de afschaffing van sommige taken.
- De versterking van onderzoek en innovatie via diverse ondersteunende acties voor initiatiefnemers van projecten en onderzoekscentra.
- De ontwikkeling van competenties dankzij een strategie om knelpuntberoepen aan te pakken, de lancering van een “talenplan”, een verbetering van de kwaliteit van opleidingen en van het technisch en beroepsonderwijs.

Dit herstelplan voorziet overigens in een werkmethode gebaseerd op principes voor “nieuw bestuur” met betrekking tot de coördinatie tussen spelers, het budgetbeheer, de uitvoeringskalender en de evaluaties.

In september 2009 besliste de Waalse Regering om dit initiatief voort te zetten na een aantal wijzigingen bedoeld om het efficiënter te maken. Het initiatief werd omgedoopt tot “Plan Marshall 2.vert” en wil een sterker kader creëren voor de creatie van activiteiten en jobs, competenties en knowhow valoriseren, “werk-milieu”-partnerships tot stand brengen, de groei van de professionele beschikbaarheid versterken en een zesde competitiviteitspool oprichten gewijd aan milieutechnologieën. De Regering verbindt er zich overigens toe het aspect “duurzame ontwikkeling” van elk van de maatregelen in het plan te benadrukken.

3.2.2 INITIATIEVEN VOOR DE FLEXIBILISERING VAN DE ARBEIDSMARKT

Ter illustratie van de initiatieven voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt, stellen we hieronder de “Plus Minus Conto”-maatregel en de werkgeversgroeperingen voor.

3.2.2.1 Een anticiperend initiatief op de nefaste impact van een cyclische productie

Kader 3:



Het “Plus Minus Conto”

Deze casestudy beschrijft in het kort het initiatief uitgevoerd door Vlaanderen en Brussel om te anticiperen op de vermindering van de werkgelegenheid in de productiecycli van de auto-industrie.

Om haar concurrentiepositie te handhaven en te versterken, hoofdzakelijk ten opzichte van de buurlanden, is de auto-industrie in België aan een sterke concurrentiedruk onderhevig. Daarom hebben het Vlaams en het Brussels Gewest, uit vrees dat de autofabrikanten hun grondgebied zouden verlaten, beide aanvaard om een sectorale overeenkomst, het “Plus Minus Conto” te ondertekenen. “De collectieve arbeidsovereenkomst van maart 2007 heeft het “plus minus conto” ingevoerd dat van toepassing is op de werkgevers en werklieden van ondernemingen actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen en de ondernemingen actief in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor autovoertuigen, gevestigd in de Vlaamse provincies of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest” (Paritair Comité 111).

Deze overeenkomst beoogt tegemoet te komen aan de marktschommelingen van de vraag tijdens de levenscyclus van een automodel (6 jaar). Met andere woorden, het zou kunnen dat de werknemers langere dagen moeten presteren (maximaal 10 uur per dag en 48 uur per week) wanneer een nieuw model wordt gelanceerd en de verkoop hoog ligt, om deze overuren aan het einde van de levenscyclus van dit model in te halen. Deze regeling beoogt de “kapitalisatie van de tijd” en biedt de mogelijkheid collectief in te stemmen met een aanpassing van de arbeidsduur voor zover de wetgeving betreffende de arbeidsduur over een gemiddelde periode van 6 jaar wordt nageleefd. Deze overeenkomst, niet alleen van toepassing op de autofabrikanten maar ook op hun onderaannemers (paritair comité voor de metaal-, machine- en elektrisch bouw), kan eveneens worden beschouwd als een alternatief voor tijdelijke werkloosheid.

Het lijkt ons belangrijk te verduidelijken dat deze op de herstructurerings anticiperende maatregel door de Belgische sociale partners verdeeld wordt ontvangen. Veel vakbondsvertegenwoordigers hekelen namelijk deze maatregel die zij verantwoordelijk stellen voor een verslechtering van de arbeidsomstandigheden en die veel uitzendbanen en banen van bepaalde duur kan doen verdwijnen.

Tijdens het nationale seminarie hebben verschillende deelnemers ook gewezen op het beperkte nut van een dergelijke maatregel die een antwoord biedt op een zeer bijzondere (meerjarige) activiteitscyclus. In hun ogen zijn gelijkaardige, al veel langer bestaande maatregelen, zoals de annualisering van de arbeidsduur, beter geschikt in dergelijke klassieke situaties.

3.2.2.2 De werkgeversgroepering

De werkgeversgroepering is een vernieuwend hulpmiddel waarmee ondernemingen zich kunnen verenigen om samen personeel aan te werven om zowel de arbeidstijd als de kostprijs ervan te delen. Dit delen biedt een antwoord op twee soorten situaties: cyclische variaties in de activiteiten (bijv. seizoensgebonden variaties), of regelmatige maar beperkte behoeften aan bijzondere competenties (bijv. hulp bij de boekhouding). Deze maatregel wordt beschouwd als een “win-win”-oplossing in die zin dat ze het mogelijk maakt om de flexibiliteitsvereisten van ondernemingen te combineren met een verzekerde tewerkstelling, dankzij voltijdse contracten van onbepaalde duur, opgelegd in het wettelijke kader van de maatregel (Programmawet van augustus 2000).

Hoewel de maatregel niet door de Belgische overheid werd ingevoerd om het hoofd te bieden aan de herstructurerings, blijkt de werkgeversgroepering een mogelijke oplossing in twee verschillende gevallen van herstructurerings:

- Anticiperend, doordat een lid in moeilijkheden van een werkgeversgroepering niet verplicht wordt tot ontslagen doordat hij tijdelijk of definitief de kosten van de gedeelde werknemer kan besparen door de hem toegekende werktijd over te dragen aan andere ondernemingen in de groepering.
- Curatief, doordat een onderneming in herstructurering een werkgeversgroepering kan oprichten of versterken en zo het personeel dat ze moet ontslaan kan overplaatsen naar een dergelijke structuur.⁴⁶

⁴⁶ Merk evenwel op dat dit initiatief een overtreding zou vormen op het wettelijke kader van de maatregel, aangezien het doelpubliek in dat geval niet overeenstemt met het doelpubliek opgelegd door de programmawet van 2000, met name langdurig werklozen. Het is daarom aanbevolen een speciale uitzondering te verkrijgen van de overheid.

3.2.2.3 Initiatieven gericht op de professionele toekomst

De initiatieven gericht op de professionele toekomst anticiperen op de toekomstige behoefte aan vaardigheden binnen de sectoren en/of het grondgebied. In België komt het initiatief voornamelijk van de publieke operatoren, per gewest of sector.

In Wallonië zijn de voornaamste initiatieven afkomstig van de 25 Competentiecentra die het Gewest rijk is. Deze competentiecentra werden in 1998 in het leven geroepen. Ze staan in voor de opleiding, het onderwijs, het toezicht, het beheer van de vaardigheden en de sensibilisering van een breed publiek dat bestaat uit bedrijfsleiders, werknemers, werkzoekenden, studenten en leerkrachten. Elk centrum biedt geavanceerde opleidingen op basis van innovatieve technologische hulpmiddelen, opgebouwd rond specifieke activiteitenpolen (logistiek, scheikunde, water, ICT, toerisme, enz.). Het zijn vzw's, erkend door het Waalse gewest en gecoördineerd door Le Forem. Hun directiecomité omvat alle betrokken partijen (werkgeversorganisaties, vakbonden, universiteiten, onderzoekscentra en Le Forem) in samenhang met het activiteitendomein van het Centrum. Deze organismen zijn over heel Wallonië verspreid en bevinden zich daar waar het economische weefsel de meeste activiteiten vertoont die tot de activiteitenpool van het centrum behoren. Wat het toezicht betreft, moeten de competentiecentra instaan voor het volgen van de evolutie van de beroepen en de kwalificaties die tot hun activiteitendomein behoren om vraag en aanbod op het gebied van de tewerkstelling beter op elkaar te kunnen afstemmen. Elk competentiecentrum stelt halfjaarlijks een samenvattend rapport op met aanbevelingen voor de betrokkenen bij bijscholing, de bevoegde politieke instanties, de werknemers en de bedrijven⁴⁷.

Andere Waalse initiatieven gericht op de professionele toekomst worden geleid door de 11 "Comités Subrégionaux de l'Emploi et de la Formation (CSEF)". Dat zijn overlegorganen die in 2003 in Le Forem werden geïntegreerd. Deze comités bestaan eveneens uit diverse betrokken partijen (ondernemingen, vakbondsorganisaties en overheid) en moeten onder meer de socio-economische perspectieven in hun subregio evalueren via een analyse van de tewerkstellings- en opleidingsmarkt.

In Vlaanderen bestaan er, zo blijkt uit het Belgische rapport opgemaakt in het kader van het Europese project ECORYS⁴⁸ sectorcommissies in de sectoren transport, metaalnijverheid en technologie, confectie en textiel, gezondheid, welzijn, bouw en toerisme. Eén van hun taken bestaat uit het identificeren van de toekomstige ontwikkelingen op het gebied van tewerkstelling en competenties. Dit werk bestaat voornamelijk uit een kwantitatieve analyse van de behoeften. Daarnaast wordt om de twee jaar een kwalitatieve analyse van de resultaten voor bepaalde sectoren uitgevoerd door de Economische en Sociale raden van de betrokken sectoren. De resultaten van deze analyses, gerealiseerd in samenwerking met de sectorale opleidingsfondsen, vormen de basis voor aanbevelingen voor het afstemmen van vraag en aanbod op het gebied van tewerkstelling, bestemd voor werknemers en werkzoekenden.

We vermelden ook nog een ander initiatief, in Vlaanderen, namelijk de studie uit 2008 rond « *Creatie van duurzame werkgelegenheid op en rond Brussels Airport* »⁴⁹ die gefinancierd werd

⁴⁷ Zie <http://www.leforem.be/centres-de-competence/les-centres/missions/veille/rapports-de-veille.html>

⁴⁸ PETERS and al (2010), « Sector Councils on Employment and Skills at EU level », Country reports, Belgium, Rotterdam, Ecorys Nederland BV in cooperation with KBA, March.

⁴⁹ "Creatie van duurzame werkgelegenheid op en rond Brussels Airport"; www.serv.be/uitgaven/1312.pdf

door de Vlaamse regering⁵⁰ en gecoördineerd werd door de Vlaamse luchthavencommissie. Eén van de doelstellingen van deze studie bestond uit het identificeren van de huidige en toekomstige knelpunten (horizon 2025) op de arbeidsmarkt in de regio van de Brusselse luchthaven.

Op sectorniveau bestaan er talrijke bipartiete opleidingsfondsen die gefinancierd worden door alle ondernemingen die tot hetzelfde paritaire comité behoren. Deze werken op lokale (provincie, gewest) of nationale basis en sommige werken ook rond de professionele toekomst. Zonder aanspraak te maken op volledigheid vermelden wij de twee volgende initiatieven:

- De studie uit 2010 van het opleidingsfonds van de metaalproductie in de technologische industrie Luik-Luxemburg. Deze studie wou de nodige veranderingen identificeren wat het opleidingsaanbod in de sector betreft en de domeinen aangeven waarvoor innovaties noodzakelijk zijn op het niveau van de bedrijven en/of de sector.
- De studiedienst van Cevora die op nationale basis onderzoek voert naar onder meer de evolutie van de tewerkstelling en knelpuntberoepen⁵¹.

Tenslotte vermelden we nog het bestaan van transregionale initiatieven die onder meer gevoerd worden in het kader van het Abilitic-project. Dit project wordt gezamenlijk gefinancierd door het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, de regering van het Groothertogdom Luxemburg, het Waalse gewest en het Europese programma Interreg 3, het liep van juli 2005 tot december 2007 en wou anticiperen op de toekomstige competenties binnen die ruime regio (Lorraine, Luxemburg, Wallonië). De website met de voorstelling van het project is nog steeds online⁵². Men vindt er zowel de methode die gehanteerd werd om te anticiperen op de competenties evenals de resultaten voor 8 beroepen uit de sectoren ICT, logistiek en bouw.

3.3 Beoordeling van de anticiperende maatregelen

De anticiperende maatregelen die voortvloeien uit het wettelijke kader onderscheiden zich door hun anciënniteit, de dynamiek van hun tenuitvoerlegging en de wijze waarop de verschillende stakeholders van de herstructurerings ze beschouwen.

De permanente informatie van de werknemers is van verre de oudste maatregel. Deze wordt hoofdzakelijk gestimuleerd op basis van Europese richtlijnen en is niet specifiek voor België. Wat de informatie over bedrijfsherstructurerings betreft, wordt het principe van voorafgaande informatie vaak teniet gedaan doordat de ondernemingen hun voornemen zo lang mogelijk geheim wensen te houden om de controle te behouden over het herstructureringsproces en/of om te vermijden dat de reputatie van de onderneming zou worden aangetast doordat de herstructurering als een mislukking kan worden gezien. Een andere beperking houdt verband met het internationaal karakter van veel ondernemingen die in België gevestigd zijn: het gebeurt dus vaak dat het initiatief van een herstructurering door buitenlandse beslissingsbevoegde

⁵⁰ De nationale luchthaven is gelegen op Vlaams grondgebied.

⁵¹ <http://www.cefora.be/cefora/fr/entreprises/mieux-nous-connaître/qui-sommes-nous/>

⁵² <http://www.abilitic.eu/>

personen wordt genomen die niet deelnemen aan het informatieproces. Wat de werknemers betreft, getuigt het initiatief van sommige verenigingen zoals de FAR, voorwerp van onze eerste casestudy, van de noodzaak de vakbondsvertegenwoordigers in de ondernemingen op te leiden die vaak niet voldoende voorbereid zijn om de informatiestroom uitgegeven door hun onderneming te beheren en te analyseren.

De tijdelijke werkloosheid van arbeiders is eveneens een oude maatregel. Deze maatregel, het resultaat van een debat tussen de sociale partners over de noodzaak de ondernemingen een grotere flexibiliteit te bieden ten opzichte van diverse invloeden (klimaat, conjunctuur, enz.), bewijst naar mening van de verschillende sociale partners, vandaag nog zijn toepasselijkheid. Een aantal kritische opmerkingen lijken ons echter gepast. Enerzijds impliceert deze maatregel een overdracht op de gemeenschap van de kost van deze flexibiliteit van de onderneming, aangezien de overheid een gedeelte van de werkloosheidsuitkering ten laste neemt. Vervolgens kan het systeem worden misbruikt door de werkgever, vaak in onderlinge overeenstemming met de werknemers, met het oog op een illegale belastingontwijking: de ondernemingen stellen hun werknemers op tijdelijke werkloosheid maar handhaven het werk met zwartwerk van de werknemers.

Wij beschikken niet over kwantitatieve gegevens over de collectieve arbeidsduurvermindering met loonvermindering. Het lijkt er echter op dat deze recente maatregel (2003) niet veel succes boekt bij de Belgische ondernemingen. Op vakbondsniveau wordt de wettelijke maatregel voorgesteld als een oplossing die de werknemers vaak schoorvoetend aanvaarden om ontslag te vermijden door ondernemingen in moeilijkheden. Deze maatregel is eveneens de gelegenheid voor de werknemersvertegenwoordigers om het ruimere debat van de arbeidsduurvermindering aan te wakkeren, maar met gelijk loon en bijkomende aanwerving. De werkgevers op hun beurt zijn de arbeidsduurvermeerdering met de betaling van overuren eerder gunstig gezind. De arbeidsduurvermindering compenseren door de werving van nieuwe werknemers doet naar hun mening eveneens de vraag reizen betreffende de werving en de opleiding van deze laatsten en de indirecte kosten verbonden aan de reorganisatie van de onderneming.

De tijdelijke crisismaatregelen zijn het eerste voorbeeld van een anticiperende wetgeving die snel werd ingevoerd naar aanleiding van de forse daling van de conjunctuur. Deze recente maatregelen bieden nog niet voldoende afstand om de werking ervan correct te beoordelen. Het eerste verslag van de RVA ter zake heeft echter al aanleiding gegeven tot reacties vanwege de sociale partners. Volgens de werknemersvertegenwoordigers blijkt uit deze resultaten dat de maatregelen ongeschikt zijn en dat de reden van het weinige beroep erop moet worden gezocht in het feit dat de onderneming een vermindering van haar omzet moet bewijzen. Deze voorwaarde, opgelegd door de werknemersvertegenwoordigers, heeft een aantal ondernemingen kunnen ontmoedigen er een beroep op te doen, wat naar mening van de vakbonden erop wijst dat de overwogen maatregelen in feite tegemoetkomen aan een behoefte van "loutere flexibiliteit" vanwege de werkgevers. Bovendien menen de vakbondsorganisaties dat de tijdelijke werkloosheid niet toelaat werkgelegenheid te redden: hoewel de economische werkloosheid van de arbeiders sinds het begin van de crisis massaal werd toegepast, betreft 80% van de ontslagen arbeiders. Om te besluiten, wijzen de werknemersvertegenwoordigers erop dat de opzeggingstermijn van de bedienden, duidelijk hoger dan die van de arbeiders, hen beschermd heeft tegen collectief ontslag, wat het debat over de eenmaking van het statuut van arbeiders en bedienden opnieuw heeft aangewakkerd. Volgens het Verbond van Belgische Ondernemingen ligt de verklaring totaal anders en moet de reden worden gezocht in een overschatting van de nodige financiële middelen voor de toepassing van deze maatregelen. De RVA zou gerekend hebben op een maximale toepassing van de tijdelijke werkloosheid gedurende 5 dagen per week,

terwijl de ondernemingen er slechts 1 of 2 dagen per week een beroep op hebben gedaan. De werkgeversvertegenwoordigers ondersteunen dus de efficiëntie van de maatregel en wijzen erop dat de tijdelijke werkloosheid ongetwijfeld aan de grondslag ligt van de zwakke groei van de werkloosheid in België in vergelijking met de buurlanden.

Ten slotte, de overbruggingspremie in het Vlaams Gewest is een recente maatregel ingevoerd door dit gewest vóór de invoering van de federale crisismaatregelen. Er bestaat thans nog geen beoordeling ervan. Deze premie getuigt van de specifieke bevoegdheden van de gewesten inzake het werkgelegenheidsbeleid en van de afwijkende behandeling van de Belgische werknemers waartoe zij aanleiding kunnen geven. Zij getuigt eveneens van een verschil in financiële middelen van de gewestelijke overheden om de crisis en, in ruimere zijn, het werkgelegenheidsbeleid aan te pakken.

Wat de anticiperende initiatieven op langere termijn betreft, zijn er slechts weinig evaluaties. Het Marshallplan werd tweemaal geëvalueerd door het Institut Wallon de l'Evaluation, de Prospective et de la Statistique (IWEPS) in augustus 2007 en maart 2009. Het laatste rapport onderstreept een reeks positieve elementen (onder meer op het niveau van het “nieuwe bestuur” en steun voor onderzoek) en andere elementen die nog voor verbetering vatbaar zijn (onder meer het gebrek aan een strategisch kader voor nieuwe coördinatiestructuren, administratieve problemen bij de subsidiëring van projecten, opleidingsstrategieën en toegangsmodaliteiten die nog beter kunnen). De studie maakt ook melding van een gebrek aan afstand om de resultaten van bepaalde maatregelen te beoordelen (economische impact van diverse maatregelen, infrastructuurwerken, enz.). De maatregel van de Werkgeversgroepering daarentegen werd nog niet formeel geëvalueerd; het gebruik ervan in België blijft zeer vertrouwelijk (men spreekt over een twintigtal ondernemingen, die een twintigtal werknemers delen via 3 werkgeversgroeperingen). De kwalitatieve analyse van deze drie groeperingen wijst op situaties waarin een dergelijke maatregel ervoor gezorgd heeft dat verschillende ondernemingen in herstructurering meerdere ontslagen hebben kunnen vermijden.

In dit hoofdstuk overlopen we de Belgische wetgeving met betrekking tot de dynamieken voor de herstructurering van ondernemingen. Het wettelijke kader in België onderscheidt vier belangrijke scenario's: het collectief ontslag, waarvoor een zeer nauwkeurige procedure gevolgd moet worden; de erkenning als onderneming in herstructurering, waarmee bepaalde particuliere rechten kunnen worden verleend aan de onderneming en haar werknemers; de overgang van onderneming, waarbij de wettelijke bepalingen een aantal rechten voor de werknemers garanderen; en ten slotte de sluiting van een onderneming, die het voorwerp uitmaakt van een bijzondere definitie en follow-up.

4.1. Het collectief ontslag

De richtlijnen van de Europese Gemeenschappen⁵³ met betrekking tot het collectief ontslag werden in het Belgische recht ingevoerd door de CAO nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure voor de informatie- en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers inzake collectieve ontslagen, en door het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende collectieve ontslagen, en vervolgens door de wet van 13 februari 1998 (de zogenaamde Wet-Renault).

4.1.1. DE CAO NR. 24 VAN 2 OKTOBER 1975

Deze CAO beschrijft op precieze wijze de voorwaarden waaraan een onderneming⁵⁴ moet voldoen om te kunnen overgaan tot een collectief ontslag⁵⁵:

1. Gemiddeld meer dan 20 werknemers in dienst gehad hebben tijdens het burgerjaar voorafgaand aan het collectief ontslag. Op 30 juni 2009 betrof deze drempel een minderheid van de Belgische ondernemingen (8,81%⁵⁶) maar een meerderheid van de werknemers van het land (78,41%⁵⁷).
2. Het motief of de motieven voor het ontslag hoeven geen betrekking te hebben op de persoon van de werknemers.
3. Dit ontslag moet een minimumaantal werknemers treffen over een periode van zestig dagen. Dit aantal varieert al naargelang van de omvang van de technische bedrijfseenheid. Voor ondernemingen waar meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkgesteld

⁵³ Europese richtlijnen nr. 75/129/EEG van 17 februari 1975 en nr. 98/59/EG van 20 juli 1998.

⁵⁴ In de brede zin van het woord gedefinieerd als elke "technische bedrijfseenheid".

⁵⁵ De aandachtige lezer zal gemerkt hebben dat de definitie van een onderneming in herstructurering niet volledig overlapt met de definitie van het collectief ontslag. Een onderneming kan overgaan tot collectief ontslag zonder de status van onderneming in herstructurering te hebben, en omgekeerd.

⁵⁶ Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, "Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal 2009", pagina 19. Zie http://www.onss.fgov.be/binaries/assets/statistics/employment/employment_full_nl_20092.pdf.

⁵⁷ Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, "Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal 2009", pagina 81. Zie http://www.onss.fgov.be/binaries/assets/statistics/employment/employment_full_nl_20092.pdf.

zijn, moet het ontslag op zijn minst 10 personen betreffen. Voor ondernemingen waar meer dan 100 en minder dan 299 werknemers tewerkgesteld zijn, moet het ontslag op zijn minst 10% van het aantal werknemers betreffen. Voor ondernemingen waar 300 of meer werknemers tewerkgesteld zijn, moet het ontslag op zijn minst 30 personen betreffen.

Wat de kennisgeving van het collectieve ontslag aan de werknemersvertegenwoordigers betreft, bepaalt de CAO nr. 24 dat een werkgever die een collectief ontslag overweegt, de werknemersvertegenwoordigers hiervan “voorafgaandelijk” moet inlichten (ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis ervan, de werknemers). Hij moet dan schriftelijk “alle nuttige gegevens en in ieder geval de volgende elementen meedelen:

- de redenen van de voorgenomen ontslagen,
- de beoogde criteria die zullen worden gehanteerd bij het selecteren van de werknemers die in aanmerking komen voor ontslag,
- het aantal en de categorieën van de betrokken werknemers,
- het aantal en de categorieën van werknemers die hij gewoonlijk tewerkstelt,
- de berekeningswijze van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn,
- de periode tijdens dewelke tot ontslag zal worden overgegaan.

Deze informatie moet de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen hun opmerkingen en suggesties te formuleren opdat zij in aanmerking kunnen worden genomen”. Dan volgt er een overlegfase waarin de mogelijkheden moeten worden onderzocht om het collectieve ontslag te vermijden of te beperken, of op zijn minst om de gevolgen ervan te beperken door een beroep te doen op sociale begeleidingsmaatregelen gericht op de hulp bij de reclassering of omscholing van de ontslagen werknemers.

Nadat de informatie- en raadplegingsprocedure voltooid is, meldt de werkgever de plannen voor het collectief ontslag aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming gevestigd is, met een bewijs van de naleving van de hierboven vermelde procedure. Sinds het koninklijk besluit van 7 juni 2009⁵⁸, van kracht sinds 19 juni 2009 ter invoering van crisismaatregelen, moet de werkgever ook een kopie van deze brief overhandigen aan de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze kennisgeving luidt een periode in van 30 dagen die kan worden verkort of verlengd (tot 60 dagen) door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming gevestigd is en tijdens de welke de werkgever de werknemers die in aanmerking komen voor collectief ontslag niet mag ontslaan..

Nadat deze termijn verstreken is, kunnen werknemers worden ontslagen.

Merk op dat deze informatie- en consultatieprocedure in het geval van collectief ontslag slechts een mogelijke werkwijze is, en geen resultaatsverplichting inhoudt. Het kan dus zijn dat het overleg niet leidt tot een akkoord tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers. In dat geval bepaalt de wet geen enkele termijn om deze consultatieprocedure af te sluiten.

⁵⁸ Het koninklijk besluit van 27 juni 2009 wijzigt het koninklijk besluit van 9 maart 2006 met betrekking tot het activerend beleid bij herstructurerings.

4.1.2. DE WET-RENAULT VAN 13 FEBRUARI 1998

De zogenaamde “Wet-Renault” wordt regelmatig door de media voorgesteld als het wettelijke kader dat de problematiek van het collectieve ontslag regelt. In feite is het enige doel van deze wet, die er kwam als gevolg van de niet-naleving van de CAO nr. 24 door de Franse maatschappij Renault, de formalisering van de informatie-/raadplegingsprocedure vastgelegd in deze CAO nr. 24. De wet voorziet ook in burgerlijke sancties wanneer een werkgever de informatie- en raadplegingsprocedure niet naleeft.

De Wet-Renault definieert de stappen die moeten worden gevolgd tijdens de informatie-/raadplegingsprocedure:

1. Aan de werknemersvertegenwoordigers een schriftelijk verslag voorleggen waarin zij van zijn voornemen om tot een collectief ontslag over te gaan op de hoogte werden gebracht. Een kopie van dit verslag moet worden overhandigd aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming gevestigd is (de Forem in Wallonië, de VDAB in Vlaanderen, Actiris in het Brussels Gewest), en aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (art. 9, al. 2, K.B. van 9 maart 2006 met betrekking tot het activerend beleid bij herstructurerings);
2. Het bewijs leveren dat hij hen ontmoet heeft om hen mondeling op de hoogte te brengen van zijn voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag;
3. De werknemers raadplegen om hun de kans te geven vragen te stellen, argumenten te formuleren en/of tegenvoorstellen te doen;
4. Deze vragen, argumenten en tegenvoorstellen onderzoeken en erop antwoorden.

Deze zogenaamde “Wet-Renault” voorziet overigens in modaliteiten om in beroep te gaan tegen deze ontslagbeslissing. De werknemersvertegenwoordigers beschikken over een termijn van 30 dagen, te tellen vanaf de kennisgeving door de werkgever aan de subregionale tewerkstellingsdienst, om de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure aan te vechten. In een tweede fase beschikt de werknemer vervolgens over een periode van 30 dagen, te tellen vanaf de datum van zijn ontslag, om de procedure individueel aan te vechten, op voorwaarde evenwel dat de werknemersvertegenwoordigers zelf de procedure ook hebben aangevochten.

Merk op dat de werknemers die van dit beroep kunnen gebruikmaken in principe diegenen zijn die werden ontslagen tijdens een periode van 120 dagen, die aanvangt vanaf het begin van de periode van 60 dagen voor de vaststelling van het collectieve karakter van het ontslag en afloopt 60 dagen na het einde van deze periode.

De zogenaamde “Wet-Renault” voorziet in burgerlijke sancties in geval van niet-naleving van de informatie-/raadplegingsprocedure van de CAO nr. 24. Deze sancties zijn bedoeld om de effecten van het ontslag van de werknemers betrokken bij het collectieve ontslag te neutraliseren, en dat zolang de procedure niet volledig werd nageleefd. Als de werknemer zich bijvoorbeeld in zijn opzegperiode bevindt, zal de termijn van deze opzegperiode worden verlengd tot aan het einde van de procedure, met behoud van het loon van de werknemer. Als het arbeidscontract reeds is afgelopen met de betaling van een uitkering, kan de werknemer vragen om weer in de onderneming te worden aangesteld.

Als aanvulling op deze wetgeving over collectief ontslag, hebben het “Solidariteitspact tussen de generaties” en de “anticrisismaatregelen” geleid tot de ontwikkeling van diverse nieuwe

verplichtingen voor de werkgever teneinde ontslagen werknemers te helpen om snel een nieuwe betrekking te vinden. Deze maatregelen worden toegelicht in hoofdstuk 5 van dit verslag.

4.2. De erkenning als onderneming in herstructurering

De Belgische wetgeving definieert op zeer precieze wijze de criteria waaraan een onderneming moet voldoen om door de Federale Minister voor Werkgelegenheid en Arbeid te worden erkend als onderneming in herstructurering. De wetgeving op dit gebied werd grondig gewijzigd als gevolg van het Solidariteitspact tussen de generaties.

- Het koninklijk besluit van 7 december 1992 bepaalt dat de onderneming een dossier moet indienen om te worden erkend als onderneming in herstructurering.
- Het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen wijzigt het voornoemde besluit en voorziet in nieuwe voorwaarden voor de erkenning als onderneming in herstructurering. Ondernemingen met meer dan 20 werknemers en die overgaan tot een collectief ontslag worden erkend als een onderneming in herstructurering⁵⁹. Ze moeten een tewerkstellingscel oprichten of aan een dergelijke cel deelnemen die outplacementopties aanbiedt aan ontslagen werknemers (zie punt 5.1.1).

Het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, voorziet in afwijkende regels inzake brugpensioen (verlaging van de brugpensioenleeftijd, verkorte opzeggingsperiode) die van toepassing zijn op werknemers in ondernemingen in herstructurering op voorwaarde dat deze ondernemingen een dossier indienen om door de Federale Minister van Werkgelegenheid te worden erkend als onderneming in herstructurering. Deze ondernemingen moeten hetzij overgaan tot een collectief ontslag, hetzij tijdens het jaar voorafgaand aan de aanvraag tot erkenning een aantal werkloosheidsdagen hebben gelijk aan minstens 20% van het totale aantal aangegeven dagen voor de arbeiders bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Deze ondernemingen moeten een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het brugpensioen voorleggen alsook een herstructureringsplan met onder meer een positief actieplan voor vrouwen en waarborgen voor de betaling van de aanvullende uitkeringen voor brugpensioen in het geval van faillissement van de onderneming. De ondernemingen die een collectief ontslag hebben doorgevoerd moeten een tewerkstellingscel oprichten of aan een dergelijke cel deelnemen. In hun herstructureringsplan moeten ze ook de volgende zaken opnemen:

- een overzicht van de mogelijke maatregelen voor de herverdeling van het werk;
- de afgesproken regels voor vertrekpremies;
- de begeleidingsmaatregelen voor ontslagen werknemers, waaronder de oprichting van de tewerkstellingscel en het outplacementaanbod;
- de namenlijst met de kandidaten voor brugpensioen;

⁵⁹ Bij de publicatie van dit koninklijk besluit, bepaalde een bijkomende verplichting dat enkel ondernemingen die bereid waren de leeftijd voor de toegang tot het brugpensioen te verlagen, konden worden erkend als in herstructurering zijnde. Deze verplichting werd opgeheven door het KB van 22 april 2009.

- het attest van de gewestelijke minister ter goedkeuring van de begeleidingsmaatregelen.⁶⁰

Merk op dat deze twee laatste koninklijke besluiten een bijzondere definitie van het collectief ontslag inhouden (die verschilt van die in CAO nr. 24) aangezien, al naargelang van het personeelsbestand, de volgende drempels bereikt moeten worden:

Tabel 1 – Herstructurering: Minimumaantallen al naargelang van de omvang van de onderneming

Aantal werknemers van de onderneming	Aantal ontslagen
Minder dan 12	50%
Tussen 12 en 20	minstens 6
Tussen 21 en 99	minstens 10
100 en meer	minstens 10%

De erkenning als onderneming in herstructurering is geldig voor een periode vastgelegd door de Minister van Werkgelegenheid, die begint op dag van de aankondiging van het collectief ontslag en die ten laatste afloopt na 2 jaar.

4.3. De overgang van onderneming

De overgang van onderneming is een herstructurering waarbij een onderneming – of een deel van een onderneming – wordt overgedragen van een oude naar een nieuwe eigenaar en waarbij de werknemers een andere werkgever krijgen. Cao 32bis, de omzetting naar Belgisch recht van de Europese richtlijn 77/187 van 14 februari 1977⁶¹, is bedoeld om het behoud van de rechten en plichten van de werknemers te garanderen in alle gevallen van de wijziging van werkgever, in het kader van een overgang van onderneming (overdracht, fusie, enz.).

Deze waarborg wordt niet vereist door de Europese richtlijn in het geval van de overname van personeel na een overname van activa na een faillissement. Het wettelijke kader voorziet in dat geval in beperkte verplichtingen voor de overnemer, om het welslagen van de overname niet te hypothekeren: keuze van de over te plaatsen werknemers en gedeeltelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werknemer kan dan wel de overplaatsing naar deze nieuwe werkgever weigeren.

CAO 32bis voorziet ook in overleg- en raadplegingsprocedures (ter attentie van het personeel) als de onderneming geen ondernemingsraad, noch vakbondsafvaardiging telt.⁶²

⁶⁰ Bron: Opmerkingen over de preliminaire versie van dit rapport op 28 juni 2010 overgemaakt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

⁶¹ Richtlijn 77/187 van 14 februari werd vervangen door 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.

⁶² Wanneer deze organen aanwezig zijn in de onderneming, verwijst men naar CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende de nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, en naar CAO nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

Kader nr. 4:



Casestudy MBO

Deze vierde casestudy slaat op een overgang van onderneming in 2006 in het kader van het Europese MIRE-project⁶³ en werd toen beschouwd als sociaal verantwoord door de sociale partners in het project. Een update van deze studie, in februari 2010, bevestigt de haalbaarheid van een dergelijke praktijk en het belang ervan voor het behoud en de creatie van banen.

In 1932 bouwt Nestlé een fabriek in Hamoir, in België. De site breidt haar activiteiten snel uit, wat in de hele regio voor een sterke ontwikkeling zorgt. In 2005 zorgt de wereldwijde reorganisatie van de Nestlé-groep voor een vermindering van de productie in Hamoir. De directie van de onderneming informeert de vakbonden dat ze van plan is 60 van de 120 werknemers te ontslaan en een oplossing te zoeken voor zij die de onderneming moeten verlaten. In februari 2005 wordt dus de Renault-procedure gestart, en de eerste fase van informatie en consultatie duurt drie maanden. Net voor de jaarlijkse vakantie van de onderneming, in juli, komen de sociale partners tot een voorakkoord dat voorziet in het behoud van 72 van de 120 werknemers. In september 2005, op de dag dat het voorakkoord moest worden ondertekend door de sociale partners, kondigt Nestlé België het verlies aan van een belangrijk exportcontract, en bijgevolg de sluiting van de onderneming. De directeur van de site kondigt echter aan dat hij al een paar maanden werkt aan een oplossing om te beantwoorden aan een dergelijk rampscenario: de overname van de onderneming door een aantal kaderleden. Het project omvat de oprichting van een nieuwe juridische entiteit, los van de Nestlé-groep. Verenigd in een gemeenschappelijk front informeert de vakbondsafvaardiging de onderneming over haar wens om de onderhandelingen over de overname van de onderneming los te koppelen van die over de sluiting, en dus over de nood om de Renault-procedure te hervatten. Aangezien de informatie- en consultatieprocedure de sluiting van de onderneming niet heeft kunnen vermijden, beginnen de sociale partners met de onderhandelingen over het sociaal plan. Om dat te doen zijn de sociale partners weer vertrokken van het voorakkoord en hebben ze de compensatievergoedingen verhoogd. De collectieve overeenkomst, ondertekend in oktober 2005, voorziet in een specifieke oplossing voor de drie verschillende groepen werknemers: het behoud van de arbeidsvoorwaarden van Nestlé voor de overgeplaatste werknemers, een verlaging van de brugpensioenleeftijd naar 50 jaar en de oprichting van een interne cel voor reclassering in de onderneming voor de ontslagen werknemers. Gezien de middelen die de Nestlé-directie op tafel legt, aanvaardt de vakbondsafvaardiging de oprichting van een privécel. Deze optie krijgt de voorkeur op een publieke omschakelingscel, die minder financiële middelen zou hebben en die pas later opgericht zou worden, na de sluiting van de onderneming.

De nieuwe maatschappij, Belourthe Natural Food Ingredients, wordt in januari 2006 opgericht. Na een moeilijk begin, slaagt de nieuwe maatschappij erin haar klantenbestand te binden en uit te breiden, dankzij een dynamisch beleid van internationale uitbreiding. In maart 2010 telde de maatschappij 58 werknemers onder contract, en gemiddeld stelt ze 15 uitzendkrachten tewerk.

⁶³ www.mire-restructuring.eu

4.4. De sluiting van een onderneming

De sluiting van een onderneming is het ergste scenario voor een herstructurering, en dit wegens de zware gevolgen voor zowel werkgever, werknemers als overheid. Sluitingen van ondernemingen zijn daarom onderworpen aan specifieke wetgeving. Onder de sluiting van een onderneming verstaat de Belgische wetgeving “de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming (NB: of afdeling van de onderneming) wanneer het aantal werknemers is verminderd tot onder het vierde van het aantal werknemers dat gemiddeld was tewerkgesteld in de onderneming tijdens de vier trimesters voorafgaand aan de definitieve stopzetting van de vestiging”⁶⁴. Een onderneming in herstructurering kan overigens worden gelijkgesteld met een onderneming die sluit, voornamelijk in het geval wanneer ze heeft geleid tot ten minste het dubbele van het aantal collectieve ontslagen dat vereist is opdat de reglementering betreffende het collectief ontslag van toepassing is⁶⁵.

De wet van 26 juni 2002 specificeert twee verplichtingen voor elke onderneming die sluit en die gemiddeld 20 werknemers of meer tewerkstelt:

- Op voorhand de betrokken partijen informeren
- Een speciale ontslagvergoeding betalen

In het geval dat de werkgever insolvent is, kunnen werknemers een beroep doen op het Fonds Sluiting Ondernemingen om deze vergoeding te verkrijgen (zie verder).

4.5. Kwantificering

Wij geven hier de beschikbare gegevens over ondernemingen in herstructurering en ondernemingen die failliet gaan. De gegevens met betrekking tot herstructurerings zijn enerzijds afkomstig van statistisch onderzoek dat specifiek voor deze studie werd uitgevoerd op basis van nieuwe publieke gegevens, en anderzijds van twee studies die door privéondernemingen werden uitgevoerd. De gegevens over de ondernemingen die failliet gaan, zijn daarentegen rechtstreeks afkomstig van het Federale Ministerie voor Werkgelegenheid.

4.5.1. GEGEVENS OVER DE ONDERNEMINGEN IN HERSTRUCTURERING

Tot voor kort was het zeer moeilijk om een algemeen statistisch beeld te krijgen van de herstructurerings van ondernemingen in België. De aankondiging van het voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag moest immers worden doorgegeven op het niveau van de subregionale openbare tewerkstellingsagentschappen (de Forem in het Waals Gewest, Actiris in

⁶⁴ Art. 3 van de wet van 26 juni 2002.

⁶⁵ Art. 5 van de wet van 26 juni 2002.

het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de VDAB in het Vlaams Gewest) en deze gegevens werden niet systematisch op nationaal niveau geconsolideerd. Sinds het koninklijk besluit van 7 juni 2009 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, van kracht sinds 19 juni 2009, moeten ondernemings die een collectief ontslag overwegen en later doorvoeren, daar nu ook het Federale Ministerie voor Werkgelegenheid en Arbeid van op de hoogte brengen, en dat twee keer (1ste kennisgeving: voornemen, 2de kennisgeving: beslissing).

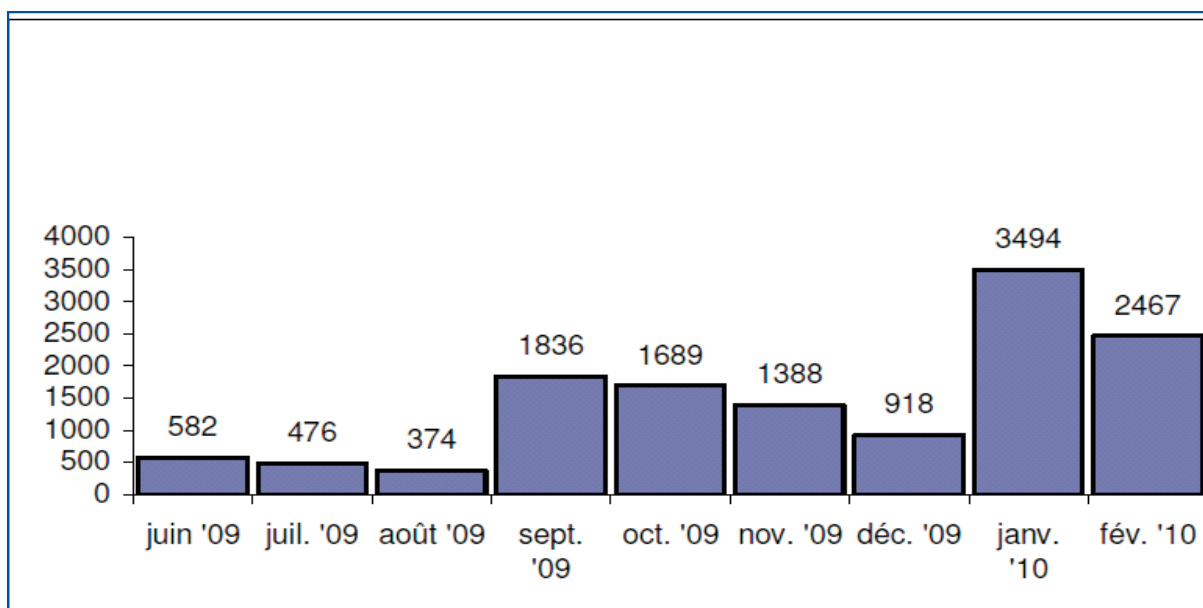
Dankzij deze centralisatie van de aangiftes op het niveau van het Federale Ministerie is het nu mogelijk om dit fenomeen te kwantificeren en statistisch te verwerken. Dat is dan ook gebeurd in het kader van dit verslag. Tussen 19 juni 2009 en 10 februari 2010 hebben 130 ondernemings een kennisgeving verstuurd naar het Ministerie, waaronder:

- 54 ondernemings die hun proces voor collectief ontslag gestart maar nog niet voltooid hebben. Op 10 februari 2010 hadden ze dus enkel nog maar de 1ste kennisgeving doorgestuurd. Deze ondernemings stellen samen 17.609 werknemers tewerk en willen er 5.550 ontslaan. Gemiddeld willen deze ondernemings (behalve de ondernemings die sluiten) 30,24% van hun personeel ontslaan. Van deze 54 ondernemings zijn er 9 die gaan sluiten en dus 100% van hun personeel willen ontslaan.
- 14 ondernemings waren reeds voor 19 juni met het proces gestart en hebben dus enkel hun 2de kennisgeving doorgestuurd. Ze zijn samen goed voor 3.419 werknemers, waarvan ze er 1.044 willen ontslaan. Gemiddeld willen deze ondernemings (behalve de ondernemings die sluiten) 23,54% van hun personeel ontslaan. Van deze 14 ondernemings, zijn er 4 die sluiten.
- 62 ondernemings hebben hun proces gestart en voltooid tijdens de periode die door de database wordt gedekt. Uit dit volledige proces kunnen we nog meer conclusies trekken:
 - Bij de eerste kennisgeving stelden de ondernemings 22.026 werknemers tewerk en wilden ze er 4.719 ontslaan. Gemiddeld wou elke onderneming, behalve zij die sloten, 36,86% van zijn personeel ontslaan.
 - Bij de tweede kennisgeving stelden ze 20.405 werknemers tewerk en hebben ze besloten er 4.286 te ontslaan. Gemiddeld hebben ze besloten om 35,13% van hun personeel te ontslaan (behalve de ondernemings die sluiten).
- Via het informatie- en consultatieproces kon het aantal slachtoffers van collectieve ontslagen worden verminderd met 433 eenheden, ofte iets meer dan 9%.
 - 19 ondernemings zagen hun globale personeelsbestand veranderen tussen deze twee kennisgevingen:
 - Bij 8 ondernemings is het globale personeelsbestand toegenomen;
 - Bij 11 ondernemings is het globale personeelsbestand afgenomen;
 - In totaal zijn er 1.621 banen verdwenen tussen de twee fasen.
 - De gemiddelde duur tussen de twee kennisgevingen bedraagt 50 dagen, met sterke variaties van 0 tot 205 dagen.
 - Van de 62 ondernemings, waren er 8 die sloten.
 - Een onderneming die bij de eerste melding overwoog om 36 van zijn 110 werknemers te ontslaan, heeft uiteindelijk niemand ontslagen via collectief ontslag.

In zijn maandelijkse informatiebrief van april 2010 heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een gelijkaardig, ruimer werk voorgesteld waarin deze statistische gegevens

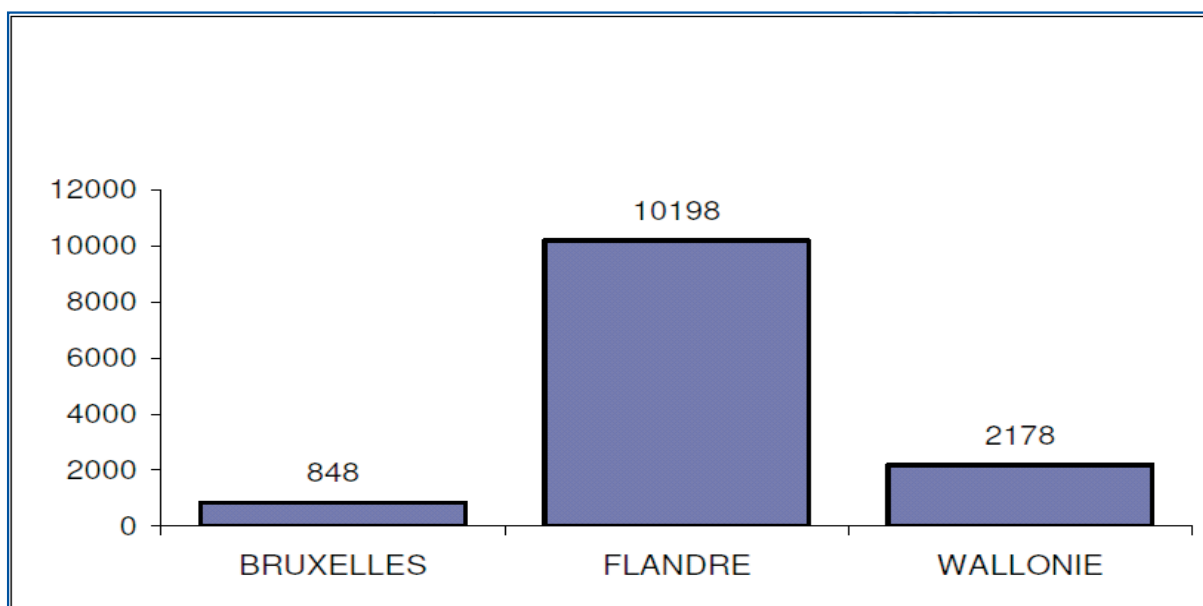
verwerkt werden. In dit document biedt de FOD een aantal zeer interessante grafieken, die we hieronder even meegeven.

Tabel 1: aantal ontslagen aangekondigd in het kader van een collectief ontslag (jun 09 - feb 10)



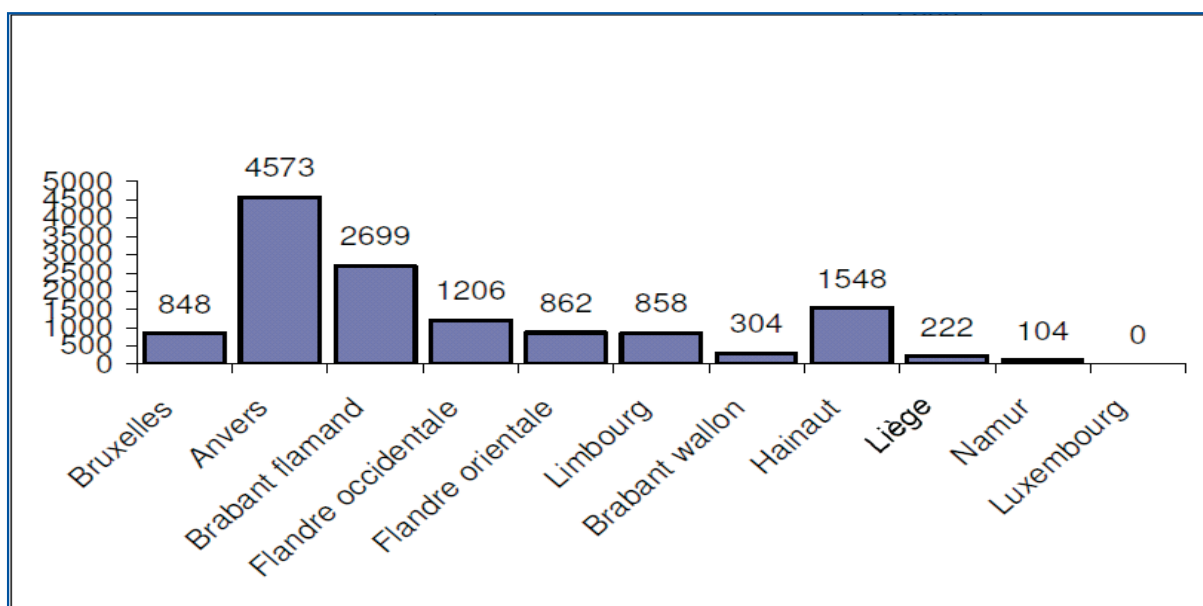
Bron: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, april 2010.

Tabel 3: aantal aangekondigde ontslagen per gewest (jun 09 - feb 10)



Bron: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, april 2010.

Tabel 4: aantal aangekondigde ontslagen per provincie (jun 09 - feb 10)



Bron: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, april 2010.

Bovendien realiseren verschillende privé consultancybedrijven regelmatig studies over ondernemingen in herstructurering op basis van andere types gegevens. Het bureau SD Worx heeft bijvoorbeeld in een kwantitatieve studie via een enquête bij HR-directeurs vastgesteld dat de laatste drie jaar, tijdens de periode 2006-2008, 41% van alle ondernemingen geconfronteerd werd met een of andere vorm van herstructurering. Die gegevens kunnen worden opgesplitst in diverse subcategorieën, zoals blijkt uit de volgende tabel⁶⁶. Als belangrijkste tendensen zien we onder meer dat voor 12% van de ondernemingen, de herstructurering kon worden beschouwd als een interne reorganisatie met een impact op meer dan een tiende van het totale personeelsbestand. In 13% van de gevallen kreeg de herstructurering de vorm van de overname van een andere maatschappij, terwijl 11% van de ondernemingen door een andere structuur werd overgenomen.

Herstructurerings van ondernemingen in België	2006 - 2008
Fusie met een andere organisatie	6%
Overname van een andere organisatie	13%
Overname door een andere organisatie	11%
Interne reorganisatie met een impact op meer dan 10% van de medewerkers	12%
Sluiting van een deel van de organisatie	4%
Vermindering van de capaciteit van de medewerkers van de organisatie/vestiging met meer dan 10%	3%
Splitsing van de organisatie in verschillende nieuwe juridische entiteiten	3%
Verhuis met een impact op meer dan 10% van de medewerkers	5%
Geen enkele van deze vormen	58,5%

Deze gegevens tonen aan dat de types lopende herstructurerings sterk kunnen uiteenlopen. Het kan gaan om een verhuis, een fusie, een overname, een verkleining van het personeelsbestand, een interne reorganisatie of een sluiting. We merken ook dat in België, waar het economische

⁶⁶ Bron: statistische studie van SD Worx.

weefsel voor een groot deel uit kmo's bestaat⁶⁷, herstructurerings vaker voorkomen bij grote organisaties dan bij kmo's. Tussen 2006 en 2008 maakte 71% van de organisaties met meer dan 500 werknemers een herstructurering mee. Bij de kmo's bedraagt dit cijfer slechts 21%⁶⁸.

Een andere informatiebron, het bureau Claeys&Engels, analyseert dit fenomeen regelmatig op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten in verband met herstructurerings van ondernemingen. Hun laatste studie, eind 2008, heeft betrekking op 100 herstructurerings van bedrijven die werden aangekondigd tussen 1 januari 2006 en 31 maart 2008, via 216 CAO's. De resultaten tonen aan dat op 100 herstructurerings, er 52 de vorm krijgen van een collectief ontslag en 48 die van de sluiting van een onderneming. De studie stelt ook een algemene verlenging van het herstructureringsproces vast, naar gemiddeld 88 dagen, in vergelijking met 80 dagen bij de vorige studie (2004): de informatie- en consultatiefase heeft een gemiddelde duur van 52 dagen, terwijl dat bij de vorige studie nog maar 39 dagen was. De fase van de onderhandelingen rond het sociaal plan duurt nu echter gemiddeld 36 dagen, terwijl dat vroeger 41 dagen was. Volgens de auteurs van de studie, is deze situatie voornamelijk te verklaren door de plotse intrede van de onderhandelingsfase met betrekking tot het sociaal plan tijdens de informatie- en consultatiefase, wat nefast zou zijn voor het goede verloop van het volledige proces.

4.5.2. GEGEVENS OVER ONDERNEMINGEN DIE FAILLIET GAAN

Naar analogie met de kwestie van de herstructurerings van ondernemingen, stijgt het aantal faillissementen de laatste twee jaar aanzienlijk. De gevolgen van de economische en de financiële crisis laten zich ook hier sterk voelen. Zoals te zien is in de onderstaande tabel⁶⁹, was het aantal faillissementen relatief stabiel van 2004 tot 2008 (zo'n 7.500 tot 8.000 faillissementen al naargelang van het jaar). Dat aantal is echter aanzienlijk gestegen in 2008 (iets minder dan 8.500 officieel bekrachtigde faillissementen) en 2009 (9.420 faillissementen dat jaar, dus bijna 2.000 meer dan twee jaar voordien en 1.000 meer dan in 2008 – met andere woorden, een stijging van bijna 10% tussen 2008 en 2009).

Aantal faillissementen	2004	2005	2006	2007	2008	2009
BELGIË	7.935	7.878	7.617	7.678	8.476	9.420
Waals Gewest	2.315	2.336	2.222	2.201	2.390	2.649
Vlaams Gewest	4.329	4.154	3.894	3.992	4.273	4.983
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	1.291	1.388	1.501	1.485	1.813	1.788

Deze tendens zet zich onverminderd voort aan het begin van 2010. Op basis van de laatste beschikbare statistieken⁷⁰, werden in België 813 ondernemingen failliet verklaard in januari 2010, een stijging van 4,9% ten opzichte van januari 2009. Het aantal geregistreerde faillissementen van de afgelopen drie maanden bedraagt 2.487, een stijging van 6,2% ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Deze cijfers kunnen worden opgesplitst per activiteitstak, zoals te zien is in de onderstaande tabel⁷¹, voor een preciezer zicht op de sectoren die het zwaarst getroffen werden door de faillissementen van de laatste jaren, en vooral van de laatste maanden. De laatste drie maanden

⁶⁷ Zie hoofdstuk 1 ter herinnering.

⁶⁸ Bron: statistische studie van SD Worx.

⁶⁹ Bron: FOD Werkgelegenheid.

⁷⁰ Bron: NIS – Nationaal Instituut voor de Statistiek.

⁷¹ Bron: FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie.

werden in vergelijking met vorig jaar vooral de sectoren van de industrie, de handel en de diensten zwaar getroffen: het aantal ondernemingen dat failliet ging is met 20,1% gestegen in de industriële sector, met 11,6% in de handel en met 13,9% in de sector van het transport en de andere diensten.

Kader nr. 5:



De herstructurering van VW Vorst

Deze casestudy over de herstructurering van de autoassemblagefabriek van VW in Vorst, in het Brussels Gewest, werd uitgevoerd op basis van een literatuuronderzoek over dit onderwerp.

De autoassemblagefabriek van VW Vorst, in het Brussels gewest, dateert al van de oprichting van de maatschappij “Anciens Etablissements D'Ieteren Frères” in 1949. Gedurende een halve eeuw breidt de fabriek zich uit en produceert ze tal van modellen van de VW-groep, tot in 1997 het einde van de productie van de VW Passat leidt tot de herstructurering van de site. De sociale spanningen komen ten einde met de sluiting van een collectieve arbeidsovereenkomst waarin de sociale partners tot een akkoord komen voor een grondige herstructurering, in ruil voor het behoud van de activiteit op de site. In 2004 sluiten de sociale partners een “toekomstplan II” dat voorziet in een verhoging van de productiviteit en de bouw van het “Automotive park”, een centrum voor logistiek en onderaanneming.

In april 2006 beslist het Duitse moederhuis Volkswagen AG “het grootste sociaal plan in zijn geschiedenis”⁷² door te voeren, door de werktijd van zijn werknemers te verhogen zonder enige financiële vergoeding. Deze beslissing voor een verhoogde productiviteit bedreigt meer dan 20.000 werknemers van de groep in de hele wereld. Om de werkgelegenheid in zijn land van herkomst veilig te stellen, beslist de groep in november 2006 om de productie van de Golf te concentreren in twee West-Europese fabrieken in plaats van drie, met name die van Mosel en Wolfsburg in Duitsland, en dat ten koste van de Belgische fabriek. Talrijke media kondigen prompt de sluiting van de vestiging in Vorst aan. Deze strategische beslissing van het moederhuis betekent het vertrek van meer dan 4.000 werknemers en bedreigt op termijn het bestaan van de site, met 5.200 directe medewerkers (uit de drie gewesten van het land) en zo'n 13.000 indirecte banen bij de talrijke toeleveranciers van de fabriek. Eind november wijst de VW-groep echter op de mogelijkheid om op de site van Vorst de toekomstige Audi A1 te produceren, maar enkel als de fabriek erin slaagt haar productiekosten met 20% te verlagen ...

Op 26 januari 2007, na twee maanden sociale spanningen en stakingen, ondertekenen de vakbonden en directie een ontwerpakkoord. Dit omvat de overgang van 35 naar 38 werkuren per week zonder loonsverhoging en een verlaging van de algemene personeelskosten van de site met 20%, in ruil voor de garantie van het behoud van 2.200 arbeidsplaatsen voor de productie van de modellen van het merk Audi. Het sociale luik voor de werknemers die de onderneming verlaten is een van de gunstige dat ooit werd bereikt in België. In totaal beslissen 2.311 werknemers om te vertrekken in ruil voor een premie van 1 maand brutoloon per jaar anciënniteit (€ 25.000 tot € 144.000). Ongeveer 180 tijdelijke werknemers worden bedankt voor hun diensten (en ontvangen een premie van € 25.000) en 37 werknemers worden ontslagen. Iets meer dan 2.000 werknemers blijven in de onderneming. De Belgische regering staat brugpensioen op de leeftijd van 50 jaar toe (met een vertrekpremie gaande van 1 tot 12 maanden nettoloon). Bovendien komt de VW-groep voor een deel tussenbeide in de vertrekpremie voor de werknemers die in de fabrieken van onderaannemers van de Groep werken.

In mei 2010, twee jaar na de transformatie van de fabriek, wordt de productie van de nieuwe Audi A1 gelanceerd in aanwezigheid van tal van vooraanstaanden uit de economische en politieke wereld. De groep mikt op een stijgende productie van 58.000 eenheden in 2010 tot 100.000 eenheden in 2012, en zal 450 uitzendkrachten aannemen ter ondersteuning van de 2.200 aanwezige werknemers.

⁷² Zie het artikel in La Libre Belgique van 14 april 2006 “L'usine VW-Forest fermée mercredi ?” op <http://www.lalibre.be/economie/actualite/article/280491/l-usine-vw-forest-fermee-mercredi.html>

Kader nr. 6:**De herstructurering van Ford Genk**

Deze casestudy is afkomstig uit een artikel over de herstructurering van Ford Genk gepubliceerd door de Europese Waarnemingspost Arbeidsverhoudingen (EIRO) op zijn website.⁷³

Begin oktober 2003 belegt de directie van Ford Genk een bijzondere Ondernemingsraad om nieuwe informatie mee te delen over de intenties van Ford Europe over de toekomst van de fabriek. Jan Gijsen, directeur van de operaties van de site, schetst een beeld van een sombere economische toestand, doordat de Ford-groep zwaar getroffen is door een verslechtering van het economische klimaat en aanzienlijke financiële verliezen heeft geleden. Volgens de heer Gijsen liggen deze verliezen rechtstreeks aan de oorzaak van de herziening van de investeringen op de sites, teneinde de commerciële structuur van de groep te verbeteren.

Het gevolg voor Ford Genk is de annulering van geplande investeringen waardoor de fabriek de nieuwe Ford Focus zou kunnen produceren. Ford wil de productie van dit model concentreren op twee sites in plaats van drie. De fabriek in Genk zou echter de productiesite blijven voor de assemblage van alle huidige versies van de Mondeo. Gezien de productievoorspellingen voor dit niet al te succesvolle model, zou echter een rooster met twee ploegen in plaats van drie moeten volstaan.

Hierdoor zit Ford Genk met een personeelsoverschot van 3.000 werknemers – 2.900 arbeiders en 100 bedienden. Daarom kondigt de directie van Ford Genk een collectief ontslag van 3.000 werknemers aan, met aanvang tussen eind december 2003 en het eerste kwartaal van 2004.

Reacties van de vakbonden

De bonden erkennen dat Ford genooddaakt is om in te grijpen gezien de grote verliezen in Europa, maar reageren sterk ontgoocheld op de “leugenachtige houding van de Europese directie die zich niet aan haar beloftes houdt”. Eén enkele 24-uren staking, enkele prikacties en het kortstondig bezetten van de toegangspoorten moeten in deze context echter veeleer gezien worden als een sterk “gematigde” reactie van de vakbonden. De prioriteit ligt bij het behoud van de overige 6.000 banen.

⁷³ OSTEE, M.; VILROKX, J., “Herstructurering bij Ford kost 3000 banen”, EIRO, december 2003. Zie <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/feature/be0311305f.htm>

Gérard Ignoul, provinciaal secretaris van de vakbond van de metaalbewerkers aangesloten bij de Algemene Christelijke Vakbond (ACV/CSC), heeft kritiek op de houding van de directie. Bovenal hekelt hij het feit dat er geen garantie is dat de productie van de Mondeo, waarvan het behoud van de overige 6.000 rechtstreeks afhangt, in Genk blijft. Zowel de vakbond ACV/CSC als de organisatie van metaalarbeiders van het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV/FGTB) zijn bezorgd over een eventuele sluiting van Ford Genk in de toekomst.

Sommige getuigen verklaren overigens dat de communicatie van de directie aan de werknemers over de situatie van Genk onvoldoende is, en de onvrede en geruchtenmolen alleen maar aanwakkert.

Intussen kondigt de directie van Ford Europe, onder druk van de vakbonden om schriftelijke garanties te verkrijgen, half december 2003 aan dat de site van Genk in de toekomst nog twee andere modellen dan de Mondeo zal produceren. De Ondernemingsraad spreekt af dat de toekomstige modellen ter vervanging van de Galaxy en de Crossover in Genk geassembleerd zullen worden. Deze beslissing zal gepaard gaan met investeringen ter waarde van zo'n 500 miljoen euro, zodat het bestaan van de fabriek op middellange termijn gegarandeerd is.

Wat de 3.000 ontslagen betreft, hebben de vakbonden in het kader van de onderhandelingen over het "sociaal plan" gevraagd voor een maximaal behoud van banen in Genk. Er ging bijzondere aandacht naar de reclassering, brugpensioen op 50 jaar en de invoering van uitgebreide sociale begeleidingsmaatregelen voor de werknemers getroffen door het ontslag. Er werd een voorakkoord bereikt over het brugpensioen op 50 jaar en de oprichting van een reclasseringscel om de zoektocht naar nieuw werk voor ontslagen werknemers te versnellen.

Hoge loonkosten

Volgens Agoria, de Federatie van de technologische industrie, beschikken de Belgische sectoren waaronder de autoassemblage valt over een tal van belangrijke voordelen, zoals:

- de nabijheid van de afzetmarkten voor de voertuigen: gezien het transport van afgewerkte voertuigen binnen een kring van minder dan 500 km gebeurt, is de centrale positie van België een zeer groot voordeel;
- het hoge opleidingsniveau van de werknemers en hun betrokkenheid;
- het feit dat de arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een grote flexibiliteit.

Deze voordelen worden volgens de werkgeversorganisatie wel voor een deel tenietgedaan door de hoge loonkosten. De loonkosten van de werknemers in België behoren immers tot de hoogste in Europa. Volgens Pieter Donck, directeur van de automobielsector bij Agoria, is de kostprijs van het werk niet het enige probleem. "De aanzienlijke kosten voor energie en voor de verplaatsingen van werknemers spelen eveneens een rol, alsook het complexe wettelijke kader."

Het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO/FEB) is van oordeel dat de herstructurering van Ford aantoonde dat de economische situatie in België nog altijd kwetsbaar is. Pieter Timmermans, directeur-generaal van het VBO/FEB, verklaarde in *De Standaard* dat een structurele interventie absoluut noodzakelijk is: "De politici moeten de obstakels voor de creatie en het behoud van banen opheffen."

4.6 Evaluatie van de dynamieken voor herstructurering

Het wettelijke kader dat in dit hoofdstuk wordt voorgesteld, is voornamelijk het resultaat van onderhandelingen tussen de sociale partners in het kader van het “corporatistische” systeem in België. Dit systeem is zonder twijfel een van de sterke punten van de Belgische wetgeving op het vlak van herstructurerings, aangezien tijdens het beslissingsproces rekening wordt gehouden met de posities van de sociale partners. Dit wettelijke kader, gespecificeerd door de rechtspraak en versterkt door de sluiting van de Renault-fabriek in Vilvoorde, is van groot belang voor de regulering van de herstructureringsprocessen. De wetgeving bevordert echter in belangrijke mate onderhandelingen op het niveau van de sectoren en ondernemingen, aangezien het wettelijke kader dankzij dit systeem *a minima* kan functioneren en tegelijk *ad hoc* oplossingen kan vinden. Sinds kort zorgt de evolutie van het wettelijke kader (via het Solidariteitspact tussen de generaties) ervoor dat dit systeem minder zwaar doorweegt in het nemen van corporatistische beslissingen. De capaciteit van het wettelijke kader moet echter in het juiste perspectief worden bekeken: de sociale partners houden nog altijd geen rekening met de wens van de wetgever om het brugpensioen als laatste toevluchtsmiddel te gebruiken, zoals blijkt uit cijfers hieronder. Bovendien werd het systeem ingevoerd in een context van volledige tewerkstelling, gedomineerd door grote ondernemingen die personeel tewerkstellen met contracten van onbepaalde duur. Een groeiend aantal werknemers (uitzendkrachten, werknemers met contracten van bepaalde duur, werknemers van kmo's, enz.) worden helemaal niet meer of slechts gedeeltelijk beschermd door het vangnet van het wettelijke beschermingssysteem. Deze trend lijkt steeds belangrijker te worden, ook al zagen we eerder al dat dankzij de informatie van de werknemers zoals bepaald in de nieuwe wetgeving, er een aanzienlijke verbetering is bij de kmo's.

Het zeer recente ontstaan van publieke databases waarmee de evaluatie, kwantificering en monitoring van ondernemingen in herstructurering mogelijk wordt, biedt – eindelijk – een antwoord op de uitgebreide kritiek van de sociale partners. Zij betreurden dat er geen publieke gegevens bestonden over de herstructurerings, en wezen op het risico van het beheer van het herstructureringsbeleid door de federale en gewestelijke regeringen met als enige statistische basis de studies die werden uitgevoerd door privé bureaus⁷⁴. Tot nu toe lijkt het Ministerie van Werkgelegenheid deze gegevens van ondernemingen echter niet te benutten; het verzamelt enkel de gegevens, zonder ze statistisch te exploiteren. Uit statistische analyses in het kader van deze studie kunnen echter al interessante conclusies worden getrokken. De resultaten tonen immers aan dat sinds 2009 ondernemingen in herstructurering eraan denken om een groot deel van hun personeel te ontslaan en dat daarna ook doen (tussen 23,54% en 36,88%). Het informatie- en consultatieproces varieert ook sterk in lengte (tussen 0 en 205 dagen). Dit bevestigt de beweringen van de werknemersvertegenwoordigers, die sinds het Solidariteitspact vragen om een beperking van de duur van dit proces. Een ander interessant gegeven is dat dankzij het informatie- en consultatieproces het aantal ontslagen werknemers met 10% gedaald is.⁷⁵ De variaties in het personeelsbestand van ondernemingen tussen de beide kennisgevingen getuigen ten slotte van de strategie van sommige ondernemingen om personeel aan te werven terwijl ze tegelijk overwegen om personeel te ontslaan. In de toekomst zal een statistische

⁷⁴ Zie ook het advies van de CESRW (Economische en Sociale Raad van het Waals Gewest) over dit onderwerp.

⁷⁵ Merk op dat sommige deelnemers hun twijfels hebben over de positieve impact van het informatie-/raadplegingsproces. Volgens hen is de daling in het aantal ontslagen te wijten aan natuurlijke afvloeiingen (brugpensioen, ontslagnemingen) van bepaalde bedreigde werknemers. Het lijkt bijgevolg nuttig om hierover een verdere studie uit te voeren om de kwestie grondiger te onderzoeken.

follow-up van deze herstructureringsfenomenen er niet alleen voor zorgen dat er (meer) geschikte publieke en wettelijke maatregelen komen, maar ook dat hun reële impact op de huidige crisis onder de Belgische ondernemingen kan worden ingeschat.

In dit hoofdstuk bespreken we in detail de voornaamste bestaande maatregelen om de uitvoering van de herstructureringen te beheren. We halen ook verschillende maatregelen aan uit bijzondere paritaire overeenkomsten, waarvan de reikwijdte beperkt is tot bepaalde ondernemingen.

5.1. De opzegging

Voor elk ontslag, collectief of niet, voorziet het Belgische wettelijke en conventionele kader in een specifieke opzeggingstermijn voor elke werknemersstatus (zie hoger).



In het geval van arbeiders:

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten legt de opzeggingstermijn voor arbeiders vast op 28 dagen indien de opzegging uitgaat van de werkgever. Deze termijn wordt verdubbeld wanneer het gaat om arbeiders die zonder onderbreking ten minste 20 jaar in dezelfde onderneming in dienst zijn geweest (art. 59). Als het gaat om arbeiders met minder dan zes maanden ononderbroken dienst in dezelfde onderneming, kan deze termijn worden verkort tot een minimale opzeggingstermijn van zeven dagen (art. 60). Deze opzeggingstermijn moet worden berekend op basis van de verworven anciënniteit op het moment dat de opzeggingstermijn aanvangt.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 van 20 december 1999 met betrekking tot de opzeggingstermijnen voor arbeiders wijkt af van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 door langere opzeggingstermijnen te bepalen.

Tabel 2 – Opzeggingstermijnen voor het ontslag van arbeiders

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
Van 6 maanden tot 5 jaar	35 dagen
Van 5 tot 10 jaar	42 dagen
Van 10 tot 15 jaar	56 dagen
Van 15 tot 20 jaar	84 dagen
Meer dan 20 jaar	112 dagen

Merk op dat verschillende sectorale koninklijke besluiten termijnen bepalen die afwijken van de bovenstaande termijnen.



In het geval van bedienden:

Als de jaarlijkse vergoeding niet meer dan € 30.327 bedraagt⁷⁶, moet een werkgever die een arbeidsovereenkomst wil beëindigen een opzeggingstermijn in acht nemen van op zijn minst drie maanden per begonnen periode van 5 jaar tewerkstelling. Als de jaarlijkse vergoeding meer dan € 28.093 bedraagt, wordt de na te leven opzeggingstermijn vastgelegd in overleg met de werknemer, of door een rechter indien ze niet tot een akkoord kunnen komen (art. 82). In de praktijk is de opzeggingstermijn vaak langer dan dit wettelijke minimum en wordt hij vastgelegd op basis van het “Claeys-rooster”⁷⁷ dat rekening houdt met het loon van de werknemer, zijn anciënniteit en zijn leeftijd.

Volgens de eerder vermelde studie van 2008 van het bureau Claeys&Engels, wordt de opzeggingstermijn slechts in 12,5% van de ondernemingen (ten minste gedeeltelijk) gepresteerd. Dat is een vermindering ten opzichte van 2004, toen hij nog in 14% van de gevallen gepresteerd werd. De duur van de opzeggingstermijn voor arbeiders stijgt trouwens, aangezien hij in 19% van de gevallen langer is dan de wettelijke opzeggingstermijn (tegenover 6% in 2004). De studie toont ook aan dat er voor bedienden steeds vaker gebruik wordt gemaakt van het Claeys-rooster: de duur van de opzeggingstermijn voor werknemers verwijst ernaar in 87% van de gevallen; in 2004 bedroeg dit percentage slechts 67%.

5.2. Selectie van de werknemers

De definitie van de selectiecriteria voor werknemers betrokken door een collectief ontslag streeft ernaar, met de nodige naleving van de beheersvrijheid van de werkgever, om na overleg en onderhandelingen tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers, objectieve criteria vast te leggen op het niveau van de onderneming.

De wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven bepaalt onder meer als opdracht voor de ondernemingsraden het onderzoek van algemene te volgen criteria in het geval van ontslagen van werknemers, op basis van een voorstel van de werkgever. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 wijst de definitie van de algemene te volgen criteria bij ontslagen op voorstel van de bedrijfsleider toe aan de ondernemingsraad (art. 12). De sociale partners die aanwezig waren op het nationale seminarie rond het project wijzen erop dat dit aspect van de CAO nr. 9 slechts zeer zelden wordt toegepast bij de onderhandelingen over ondernemings-CAO's met betrekking tot collectieve ontslagen.

⁷⁶ Bedrag van toepassing sinds 1 januari 2010.

⁷⁷ Het Claeys-rooster heeft geen wettelijke waarde.

5.3. De sociale plannen en andere financiële compensatiemaatregelen

Momenteel bestaat er in België geen wettelijke verplichting voor de werkgever om een sociaal plan uit te werken. Het Federale Ministerie voor Werkgelegenheid legt op zijn website echter uit dat sociale plannen in België een veralgemeende praktijk zijn geworden, gedefinieerd als een proces “gekenmerkt door extralegale maatregelen die werden toegestaan door werknemer, bedoeld om het lot van de werknemers getroffen door een herstructurering te verbeteren.” Bovendien is het bestaan van een beleid voor een sociaal plan verondersteld in CAO nr. 24, die van toepassing is op ondernemingen met op zijn minst 20 werknemers en die de werkgever verplicht om de werknemers te informeren over de berekeningsmethodes voor elke overwogen extralegale vergoeding. Uit de ervaring van het Ministerie blijkt dat deze informatie vaak wordt geleverd aan het einde van de consultatieperiode, tijdens de opzeggingsperiode van 30 of 60 dagen via een akkoord tussen de sociale partners.

De inhoud van het sociaal plan kan een aanzienlijk aantal verschillende regels bevatten. Hoewel ze vroeger voornamelijk maatregelen zoals het brugpensioen, aanvullende vergoedingen en gewijzigde werkuren bevatten, vinden we tegenwoordig steeds vaker andere maatregelen terug in sociale plannen, zoals outplacementprogramma's en tewerkstellingscellen.

5.3.1. AFWIJKINGEN VAN HET ALGEMENE BRUGPENSIOENSTELSEL

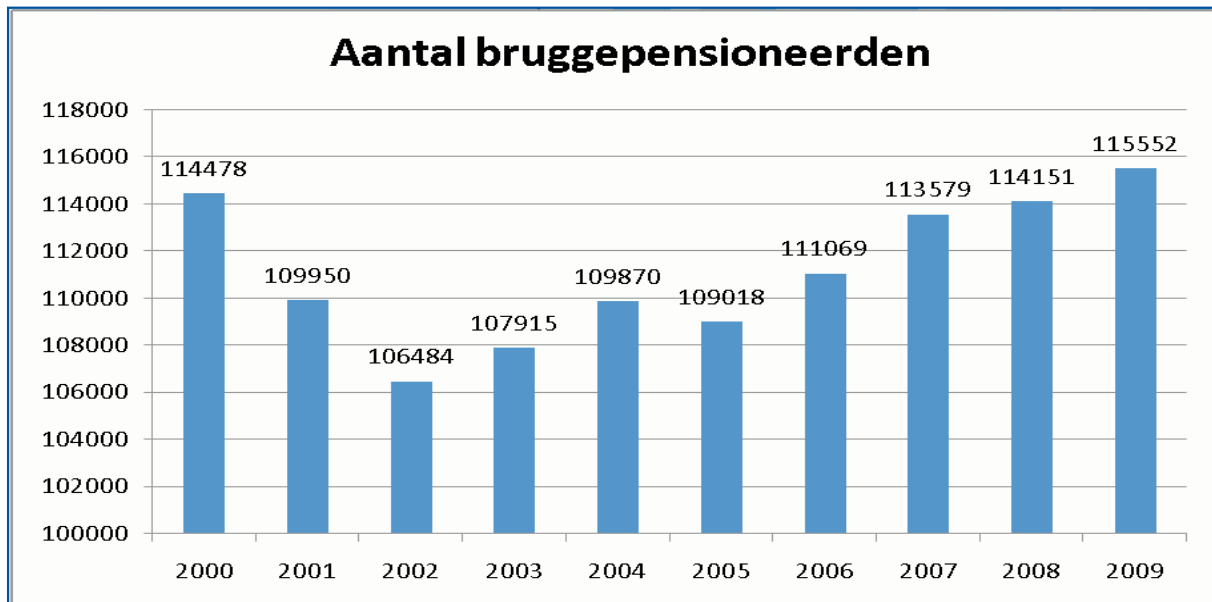
Ondernemingen in moeilijkheden⁷⁸ of in herstructurering kunnen van het Ministerie voor Werkgelegenheid toelating krijgen om af te wijken van de wetgeving over het brugpensioen (zie hoger) teneinde de werknemer op brugpensioen niet te moeten vervangen, de duur van zijn opzeggingstermijn te verkorten, en/of de brugpensioenleeftijd te verlagen tot 55 jaar (indien collectief ontslag van 10% of tijdelijke werkloosheid gedurende 20% van de normale tijd), tot 52 jaar (indien collectief ontslag van 20% of tijdelijke werkloosheid gedurende 20% van de normale tijd), of zelfs tot 50 jaar, indien het collectief ontslag ten minste 30% van het personeel betreft.

In een document⁷⁹ van 10 september 2009 beschrijft de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid een reeks indicatoren voor de geringe efficiëntie van het Solidariteitspact tussen generaties, en dat voornamelijk met betrekking tot het gebruik van het brugpensioen – bedoeling was precies dit gebruik te beperken. Het document toont aan dat, hoewel de tewerkstellingsgraad voor ouderen gestegen is (van meer dan 35% in 2000 tot meer dan 40% in

⁷⁸ “Onder onderneming in moeilijkheden verstaan we de onderneming die in de jaarrekeningen van de laatste twee boekjaren, die de periode voor dewelke de erkenning gevraagd wordt voorafgaan, een verlies boekt uit de gewone bedrijfsuitoefening vóór belastingen, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt. De onderneming dient de jaarrekeningen voor te leggen van de vijf boekjaren die de datum van aanvraag tot erkenning voorafgaan. Wanneer de onderneming minder dan 5 jaar geleden werd opgericht, zijn enkel de jaarrekeningen, die betrekking hebben op de jaren dat de onderneming bestaat, vereist.” Zie www.herstructurerings.be.

⁷⁹ “De pro's en contra's van het Solidariteitspact tussen de generaties”, PowerPoint-presentatie van 10 september 2009.

2008 voor mannen, en van meer dan 15% in 2000 naar bijna 25% in 2008 voor vrouwen), dit cijfer nog altijd lager ligt dan in andere Europese landen. Zeer verontrustend is dat, hoewel de gemiddelde leeftijd voor brugpensioen is gestegen van 56,3 jaar in 2003 tot 57,5 jaar in 2008, er steeds vaker een beroep wordt gedaan op een vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt, ondanks het Pact. Onderstaand schema illustreert deze situatie:



Volgens het document van het Ministerie voor Werkgelegenheid, is de beperking van het brugpensioen een mislukking, om drie redenen. Ten eerste, door een verkeerde berekeningswijze voor de toegang tot het brugpensioen. Vervolgens, omdat het Pact het behoud van de specifieke formules voor werknemers jonger dan 58 jaar niet heeft afgeschaft. En ten slotte, door het gebrek aan ontmoedigende fiscale maatregelen zoals een verhoging van de bijdragen of de aanvullende vergoeding die de werkgever moet betalen al naargelang van de leeftijd.

Deze situatie zou echter snel kunnen evolueren in de toekomst, aangezien er op 1 april 2010 nieuwe wettelijke maatregelen in werking zijn getreden, die leiden tot een sterke verhoging van de kosten voor werkgevers die een beroep doen op brugpensioen, doordat ze de werkgeversvergoeding vastleggen in de tijd, terwijl die tot dan toe degressief was.

5.3.2. “CANADA DRY”-VERGOEDING

De “Canada Dry”-regeling betreft oudere werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden voor brugpensioen. Dankzij deze regeling kunnen ze gelijkaardige financiële voorwaarden genieten, dankzij de betaling, door de werkgever, van een aanvulling op de werkloosheidsuitkering van de ontslagen werknemer. Met dit systeem kan men dus de toegangsvoorwaarden tot een brugpensioensysteem versoepelen.

Wat de vergoeding voor de werknemer betreft, onderscheidt de “Canada Dry”-regeling zich enkel van het prepensioen in het geval dat de maandelijkse bijdrage van de onderneming invariabel is, aangezien, in tegenstelling tot bij het brugpensioen, de werkloosheidsuitkering van de

werknemer afneemt in de tijd. In dat geval neemt de som die de werknemer ontvangt dus ook af met verloop van tijd, in tegenstelling tot een werknemer op brugpensioen.

Het Solidariteitspact tussen de generaties heeft dit type praktijken sterk ontmoedigd, door aanzienlijke inhoudingen voor de werkgevers op te leggen en het wettelijke kader voor deze praktijk heel wat complexer te maken. Door het pact moeten CAO's die in dit type maatregel voorzien vanaf nu ook bepalen dat de vergoeding verder wordt uitbetaald wanneer de werknemer nieuw werk vindt, zodat die gemotiveerd blijft om nieuw werk te zoeken.

5.3.3. OUTPLACEMENT

In België is outplacement⁸⁰ een maatregel waarbij de wetgeving het onderscheid maakt tussen outplacement dat vrijwillig wordt georganiseerd door de onderneming (CAO nr. 51 van 10 februari 1992⁸¹) en het outplacement dat wordt opgelegd door de wet.

De CAO nr. 82 van 10 juli 2002 heeft als doel de uitvoering van de wet van 5 september 2001 bedoeld om de tewerkstellingsgraad van werknemers te verhogen. Deze overeenkomst voorziet in een recht op outplacement, voor een maximale duur van een jaar, voor werknemers van meer dan 45 jaar en met minimaal een maand anciënniteit, voor zover ze niet werden ontslagen om een dwingende reden. De CAO voorziet in een reeks kwalitatieve criteria waaraan het outplacementagentschap moet voldoen, en bepaalt dat de kosten voor deze begeleidingsmaatregel ten laste van de werkgever zijn.

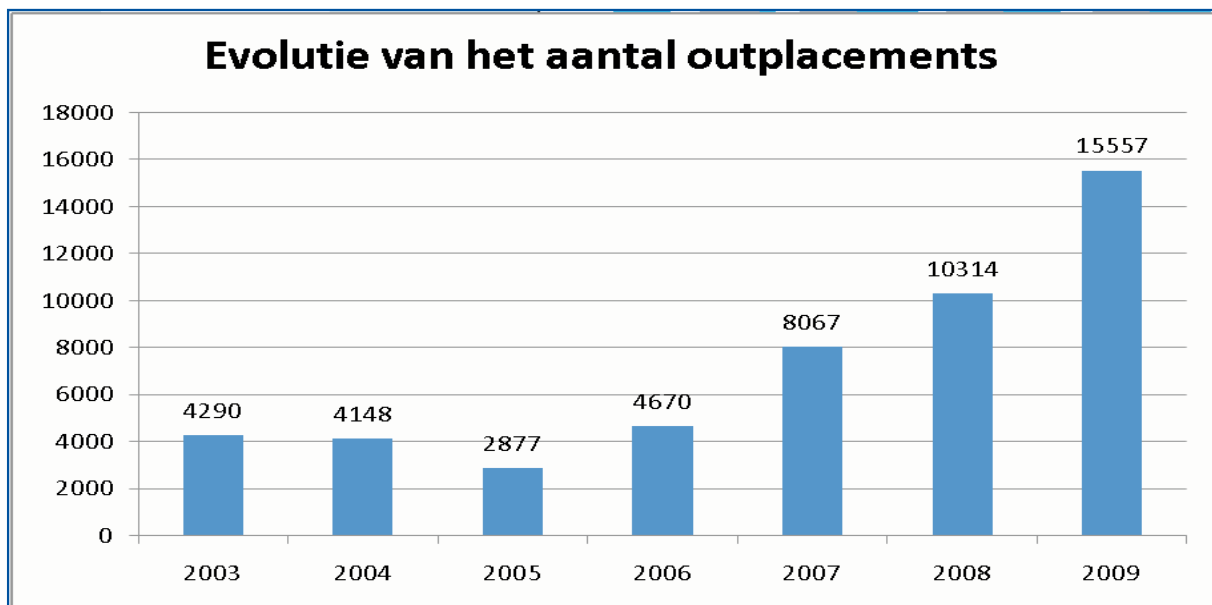
De evolutie van het wettelijke kader met betrekking tot de begeleiding van ontslagen werknemers heeft, vrij logisch, geleid tot een sterke stijging in het gebruik van privédiensten voor outplacement. De onderstaande grafiek⁸² toont deze evolutie aan.

Volgens de federatie van uitzend- en outplacementkantoren (Federgon), is de evolutie van het aantal outplacements ook te wijten, naast de wijzigingen van het wettelijke kader, aan een evolutie van de mentaliteit bij de werkgevers, die zich nu beter bewust zijn van het belang van een dergelijke maatregel.

⁸⁰ Outplacement is “een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd outplacementbureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien”. Fragment uit CAO nr. 51 van 10 februari 1992.

⁸¹ De CAO nr. 51 van 10 februari 1992 bepaalt dat een werknemer het recht heeft deze begeleiding te weigeren. Hij bepaalt ook de modaliteiten voor de organisatie van het outplacement: types advies voor de werknemer, kosten voor de werkgever, verplichtingen van het outplacementbureau, informatie in de onderneming, enz.

⁸² Bronnen: Federgon.



Deze cijfers omvatten alle outplacementmaatregelen en zijn dus niet enkel beperkt tot het outplacement als gevolg van de herstructurering van ondernemingen. Van 2003 tot 2008 waren begeleidingen als gevolg van economische ontslagen goed voor 63,3% van de gevallen. In 36,7% van de gevallen was het outplacement het gevolg van ontslagen om persoonsgebonden redenen. Overigens, in een rapport van maart 2010 met betrekking tot de resultaten van 2009, preciseert Federgon dat “slechts” 40% van de 15.557 begeleidingen betrekking had op slachtoffers van herstructurerings. Het rapport vermeldt ook een lagere graad van herinschakeling, als gevolg van de crisis: in 2009 bedroeg die 63%, terwijl dat in 2007 nog 76,8% was.

Wat de bijzondere situatie betreft van werknemers die werden ontslagen in het kader van een herstructurering van een onderneming, wordt hun recht op outplacement geregeld door de wetgeving in verband met de tewerkstellingscellen (zie verder).

5.3.4. EEN ORIGINEEL INITIATIEF TER BEGELEIDING VAN WERKNEMERS DIE GETROFFEN WERDEN DOOR HERSTRUCTURERINGEN

Kader nr. 7:



“L’Entreprise à l’Envers” (“De omgekeerde onderneming”)

Deze zesde casestudy slaat op een initiatief van een groot staalbedrijf om een alternatief te vinden voor het ontslag van vele van zijn oudere werknemers.

Wegens de veranderingen in zijn activiteiten en zijn internationale situatie, moest de Arcelor-groep, ondertussen Arcelor-Mittal, een deel van zijn activiteiten herstructureren. Bijgevolg besloot de onderneming om geleidelijk aan haar warme fase in het Luikse staalbekken op te doeken, wegens de beperkte rendabiliteit. Aangezien deze fase ook andere entiteiten omvatte die actief waren in de koude fase van het staalproductieproces, werd er in het sociaal plan overwogen om zo veel mogelijk polyvalente werknemers over te plaatsen naar deze koude fase, en de werknemers die voldeden aan de voorwaarden op brugpensioen te plaatsen. Dankzij deze strategie werden naakte ontslagen vermeden, doordat ze werd toegepast op meerdere jaren, met de opeenvolgende sluitingen van de verschillende hoogovens. Zo konden beetje bij beetje de oudere werknemers met brugpensioen gaan. Deze herstructureringsstrategie bleek echter bijzonder duur voor de maatschappij, aangezien heel wat werknemers die op hun brugpensioen wachten niet werkten, in overbezetting waren of op niet-hernieuwbare functies werkten. En dat terwijl de maatschappij zich had geëngageerd om hun salarissen en alle bijbehorende extralegale voordelen te behouden.

Het kader van de Arcelor-site in Luik heeft dan besloten om het systeem “Homme & Emploi”, “Société à l’Envers” (“Mens & Werk”, “Omgekeerde onderneming”) te kopiëren. Dit systeem werd vanaf 1999 met succes toegepast in de Lorraine-streek (Frankrijk), na de overname van Unimétal door de groep ISPAT en het ontslag van 200 werknemers.

Het systeem in Luik verschilt echter voor een deel van de Franse ervaring, met name door het feit dat de sluiting van de warme fase verspreid was over meerdere jaren, en dat het systeem draaide rond een mobiliteitsplan tussen de warme en de koude fase, gekoppeld aan een brugpensioenplan. Bovendien zijn de verschillende entiteiten van de Belgische site van Arcelor wettelijk en financieel autonoom, wat de oprichting en opstart van deze onderneming met meerdere activiteiten aanzienlijk complexer maakte.

De maatschappij “Homme & Emploi” blijft eigendom van de staalgroep waarin ze geïntegreerd is. Ze biedt interne diensten aan de verschillende Luikse entiteiten van de groep, in drie activiteitsgebieden:

- Lichte werkzaamheden aan het gebouw
- Het onderhoud van groene zones
- De archivering van documenten

Het personeel bestaat uit zo’n 70 werknemers die wachten op hun brugpensioen en worden beschouwd als “niet opnieuw toewijsbaar”, in overbezetting werken voor niet-vernieuwbare functies, of zich in een fragiele toestand bevinden wegens gezondheidsproblemen waardoor ze ongeschikt zijn voor de staalindustrie. Deze werknemers worden bij “Homme & Emploi” gedetacheerd door de verschillende lokale entiteiten van de groep, op basis van een “vrijwillige bilaterale participatie”. Deze entiteiten blijven evenwel de wettelijke werkgever van de gedetacheerde werknemer, en die laatste behoudt zijn volledige loon en de extralegale voordelen van zijn vroegere functie. Dankzij de inkomsten uit de activiteit “Homme & Emploi” kan de Groep de kosten voor de werknemers verminderen met zo’n 50%.

5.3.5. ANDERE EXTRALEGALE FINANCIËLE MAATREGELEN

Naast dit sociaal plan, zijn er verschillende wettelijke of conventionele maatregelen en tal van praktijken waarmee het lot van werknemers getroffen door een herstructurering verbeterd kan worden.

5.3.5.1. De verschuldigde vergoeding in geval van collectief ontslag

Om de gevolgen van collectieve ontslagen te verzachten, heeft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van 8 mei 1973 deze maatregel aangevuld met de “vergoeding wegens collectief ontslag” voor elke werkgever die wordt ontslagen, te betalen door de werkgever. Deze CAO maakt gewag van een bijzondere definitie van “collectief ontslag”, aangezien hij de volgende drempels vermeldt: 6 collectieve ontslagen voor werknemers die 20 tot 59 werknemers tewerkstellen, of 10% van het gemiddelde personeelsbestand voor ondernemingen die op zijn minst 60 werknemers tewerkstellen.

Het bedrag stemt overeen met de helft van het verschil tussen het netto maandreferteloon⁸³ en de werkloosheidsuitkering waarop deze werknemers recht hebben (art. 8).

Bij een collectief ontslag in het kader van de sluiting van een onderneming, kan een werknemer getroffen door dit collectieve ontslag enkel een sluitingsvergoeding krijgen, en geen vergoeding wegens collectief ontslag. Deze sluitingsvergoedingen zijn bestemd voor werknemers met op zijn minst een jaar anciënniteit in de onderneming en een contract van onbepaalde duur. Verschillende categorieën van werknemers zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van deze conventie.

⁸³ Met een maximum van € 2.962,54 op 1 september 2008.

5.3.5.2. De sluitingsvergoeding

De wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen voorziet in een “sluitingsvergoeding” berekend op basis van de anciënniteit (basisvergoeding) en de leeftijd van de werknemer (aanvullende vergoeding). Deze vergoeding wordt aan de werknemer betaald door zijn werkgever, voor zover de onderneming die sluit op zijn minst gemiddeld 20 werknemers in dienst heeft gehad tijdens het burgerjaar voorafgaand aan de sluiting. Om deze vergoeding te kunnen ontvangen, moet de werknemer ook ontslagen zijn in de 12 maanden (voor arbeiders) of 18 maanden (bedienden) voorafgaand aan de sluiting, op het moment van de sluiting, of in de 12 maanden na deze sluiting. Die laatste periode kan worden verlengd tot 3 jaar voor de werknemers die hebben deelgenomen aan de liquidatieactiviteiten van de onderneming⁸⁴. Om te beantwoorden aan bepaalde specifieke situaties, bijvoorbeeld die van oudere werknemers die wegens hun leeftijd vaak meer moeilijkheden hebben om opnieuw werk te vinden, werd bovenop dit bedrag een toeslag vastgelegd van € 142,09 voor elk jaar dat de werknemer ouder is dan 45 jaar. De werknemer zal deze aanvulling enkel krijgen voor de jaren dat hij in dienst was in de onderneming.⁸⁵

In het geval dat de werkgever niet kan, wordt deze vergoeding betaald door het Fonds Sluiting Ondernemingen⁸⁶. Deze publieke instelling is ook belast met het betalen van 33% van de kosten van de tijdelijke werkloosheid van de arbeiders. Het Fonds, dat afhangt van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, wordt gefinancierd met de bijdrage van alle werkgevers en met de fondsen die de curatoren verzamelen. Het komt voornamelijk tussenbeide bij ondernemingen met meer dan 20 werknemers, maar kan zich in bepaalde gevallen ook bezighouden met kleinere structuren.

5.3.5.3. De overbruggingsvergoeding

De overbruggingsvergoeding betreft werknemers die werden ontslagen in de maand voorafgaand aan het faillissement van hun onderneming en vervolgens na de overname van de activa van de onderneming opnieuw werden aangeworven. Deze vergoeding, betaald door het Fonds Sluiting Ondernemingen, stemt overeen met de brutovergoeding van de werknemer voorafgaand aan het faillissement (met een plafond, vastgelegd door de Koning).

5.3.5.4. De andere financiële vergoedingen

Al naargelang van de onderhandelingen tussen de werkgevers en de personeelsvertegenwoordigers, kunnen er nog andere vergoedingen worden uitgekeerd aan de werknemers die worden getroffen door een collectief ontslag. Deze maatregelen hebben niet dezelfde reikwijdte als de vorige besproken maatregelen, in die zin dat ze eigen zijn aan bepaalde sectoren, of het resultaat zijn van onderhandelingen tussen de sociale partners en

⁸⁴ Op 1 september 2008 bedroeg de basisvergoeding bij een sluiting € 142,09 per jaar anciënniteit in de onderneming, met een maximum van € 2.841,09.

⁸⁵ Op 1 september 2008 bedroeg deze vergoeding € 142,09 per jaar anciënniteit in de onderneming, met een maximum van € 2.699,17.

⁸⁶ Voor meer informatie, zie <http://www.onem.fgov.be/FondsNL.htm>.

particuliere ondernemingen. Ze hebben overigens ook niet allemaal dezelfde doelstelling. Sommige hebben bijvoorbeeld tot doel het vertrek van de werknemers, andere maatregelen willen de werknemers net behouden. Hieronder vindt u een lijst met de vergoedingen die het vaakst worden uitbetaald volgens een studie van het bureau Lawfort:

- Vergoeding voor morele schade
- Vergoeding indien het nieuwe loon lager is dan het oude
- Vergoeding in geval van vrijwillig vertrek
- Getrouwheidspremie (retentie)
- Vergoeding voor herinschakeling
- Bijkomende sluitingsvergoeding
- Behoud van de hospitalisatieverzekering

5.3.6 GEGEVENS OVER DE FINANCIËLE COMPENSATIEMAATREGELEN

Volgens een studie uit 2008 van het bureau Claeys&Engels, zijn de voornaamste financiële compensatiemaatregelen naast de opzeggingstermijn, de extralegale vergoedingen en de aanvullingen op de werkloosheidsuitkeringen. De studie stelde vast dat de extralegale voordelen voornamelijk een wijziging zijn van de berekeningsregel van de referentievergoeding ten opzichte van dewelke de vergoeding wordt bepaald (77,5% van de bestudeerde gevallen van herstructurerings), de toekenning van een vertrekpremie (of andere premie) (42,5%), de betaling van een aanvullende sluitingsvergoeding (32%), het behoud van extralegale voordelen (30%), de storting van een reclasseringsbonus (6,5%) en een morele schadevergoeding (3%). De studie brengt overigens een sterke achteruitgang aan het licht van de aanvullingen op de werkloosheidsuitkeringen. Ze worden nog maar in 37% van de gevallen aangeboden, terwijl in 2004 nog in 64% van de gevallen een dergelijke aanvulling werd aangeboden. Bovendien wordt nog maar in 21% van de gevallen een onderscheid gemaakt voor “oudere werknemers” (“Canada Dry”-regeling). De voortzetting of het saldo van de betaling van de aanvulling in geval van hervatting van het werk wordt toegepast in 73,91% van de gevallen, met zelfs een bonus in 4% van de CAO’s.

5.4. Regionale maatregelen voor professionele reclassering

Zoals reeds vermeld in het eerste hoofdstuk van dit verslag, heeft de uitvoering van institutionele hervormingen sinds de jaren '80 geleid tot de overdracht van bevoegdheden op het vlak van werkgelegenheid en beroepsopleidingen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening naar de gewesten. Die laatste hebben bijgevolg maatregelen uitgewerkt die voldoen aan de behoeften en specifieke kenmerken van hun respectieve territoria.

5.4.1. DE RECLASSERINGSCELLEN IN HET WAALS GEWEST

In Wallonië werd met een decreet uit 2004 het “Programme d’Accompagnement des Reconversions” (Begeleidingsprogramma voor Omschakelingen) ingevoerd. Bedoeling is collectieve, publieke incentives in te voeren om werknemers die collectief ontslagen werden weer aan het werk te krijgen, en sociale netwerken te onderhouden via cellen die worden beheerd in samenwerking met de vakbondsafgevaardigden en de Forem en gefinancierd door die laatste. De omschakelingscellen staan open voor alle werknemers die in dienst waren bij ondernemingen in herstructurering, inclusief werknemers met een contract van bepaalde duur, uitzendkrachten en werknemers die recht hebben op brugpensioen. De cel kan specifiek zijn voor één (grote) onderneming, of kan de slachtoffers verenigen van verschillende geherstructureerde ondernemingen in een bepaald gebied. De begunstigden krijgen bijstand om hun ontslag te verwerken, hun curriculum vitae te ontwikkelen, nieuw werk te vinden, informatie te zoeken over de arbeidsmarkt en toegang te krijgen tot beroepsopleidingen. Voorafgaand aan deze bijstand, tekenen de begunstigden een sociaal-professioneel contract waarmee ze zich engageren om actief deel te nemen aan het programma. In ruil daarvoor krijgen ze een vergoeding. De oprichting van de cel gebeurt op vraag van de werknemersvertegenwoordigers en kan een tot twee jaar in beslag nemen. De eerste omschakelingscel werd in België opgericht in 1979 na de herstructurering bij de maatschappij Glaverbel. De dag van vandaag worden omschakelingscellen opgericht in samenwerking met de Forem en de werknemersvertegenwoordigers van de onderneming. Ze worden dagelijks beheerd door deze vertegenwoordigers, die dan “sociale begeleiders” worden genoemd. De cellen staan open voor alle ontslagen werknemers en voor de werknemers die eventueel de onderneming wensen te verlaten. Al naargelang van het geval heroriënteert de Forem de werknemers hetzij naar een andere onderneming in dezelfde sector, hetzij naar een nieuw beroep in dezelfde sector, hetzij naar een ander beroep in een andere sector dat gelijkaardige competenties vergt.

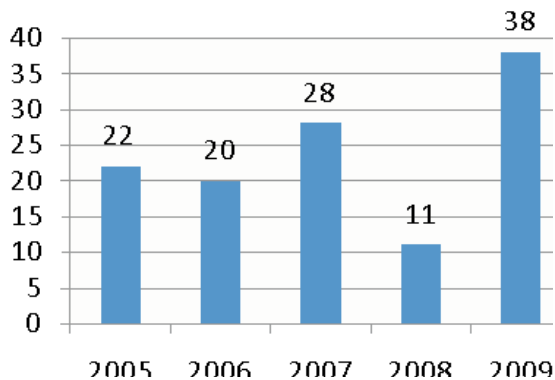
De omschakelingscellen onderscheiden zich van de outplacementpraktijken door een persoonlijke psychologische follow-up van de personen die het slachtoffer zijn van een herstructurering en door het behoud van een collectief, wat de emulatie bevordert en de isolatie en het afbrokkelen van sociale banden vermijdt.

De omschakelingscellen bestaan enkel in Wallonië. In Vlaanderen en het Brussels Gewest wordt de voorkeur gegeven aan outplacement.

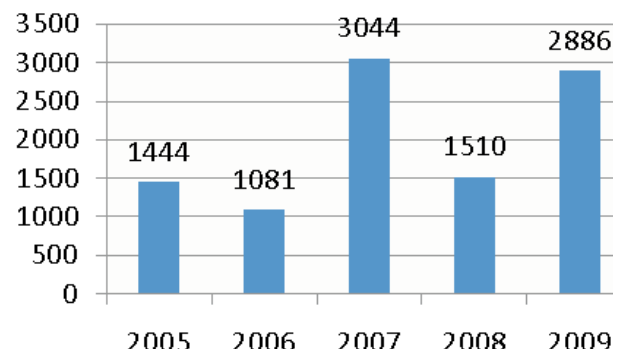
5.4.2 GEGEVENS OVER DE OMSCHAKELINGSCELLEN

Aan de hand van de analyse van de statistische rapporten die elk jaar door de publieke instellingen worden opgesteld, kunnen de voornaamste kenmerken van dit systeem en zijn evolutie in de tijd geïllustreerd worden.

Aantal cellen



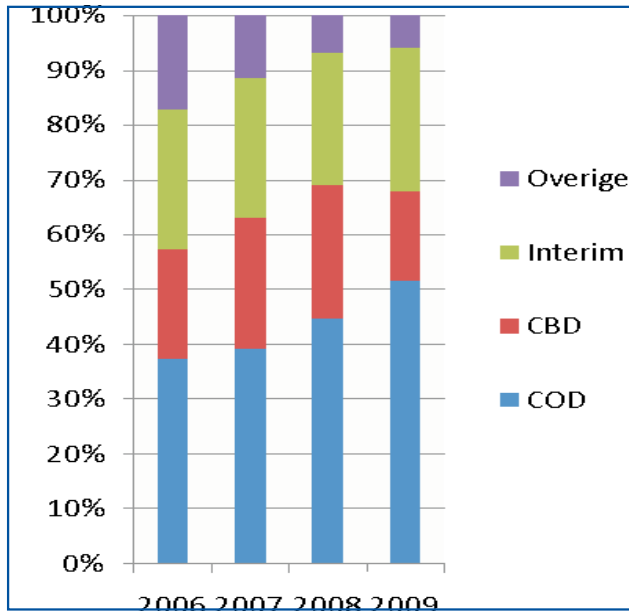
Aantal begunstigden



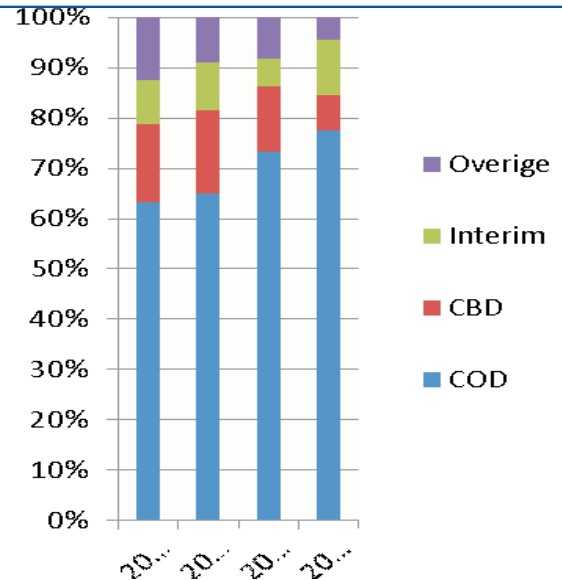
Zoals de twee voorgaande grafieken aantonen, varieert het aantal opgerichte cellen tussen 2005 en 2009 van 11 tot 38, en het aantal begunstigden van 1.081 tot 3.044. Na analyse stellen we vast dat de twee pieken, in 2007 en 2009, op verschillende wijze te verklaren zijn. Hoewel er in 2007 een stijging was van het aantal cellen ten opzichte van vorig jaar, is de impact op het aantal begunstigden voornamelijk te verklaren door de herstructurering van 6 grote ondernemingen die massaal tot ontslagen overgingen (tussen 150 en 571 werknemers), terwijl de andere herstructurerings een kleiner aantal werknemers betroffen (gemiddeld 80). In 2009 is de stijging van het aantal begunstigden echter te verklaren door het grote aantal “kleine herstructurerings” (gemiddeld 43 ontslagen), naast zeven grote herstructurerings, die echter een kleinere impact hadden op het aantal werknemers dan in 2007 (tussen 150 en 336 werknemers).

Wat de resultaten van de voltooide omschakelingscellen betreft, onthouden we twee grote elementen: de situatie van het publiek aan het einde van de cel en de indeling in het type verkregen job.

**Situatie van de begunstigden
(arbeiders) aan het einde van de cel**



**Situatie van de begunstigden
(bedienden) aan het einde van de cel**

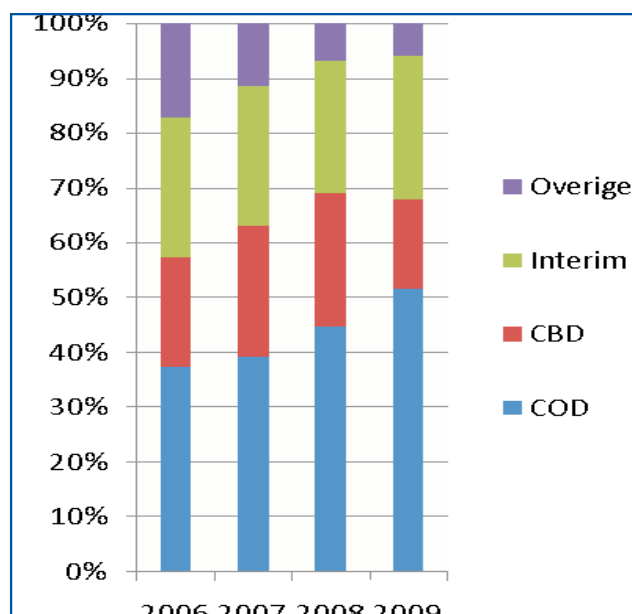


The two graphs bear witness to a return to work raw⁸⁷ rate of around 50% for the beneficiaries of reconversion cells, without a large distinction between blue collar workers and white collar workers. On the other hand two major differences between the two statuses are to be noted: for workers who are not in employment, a large majority of blue collar workers find themselves in a jobseeker situation, whilst for white collar workers the large majority find themselves in a work incapacity situation.

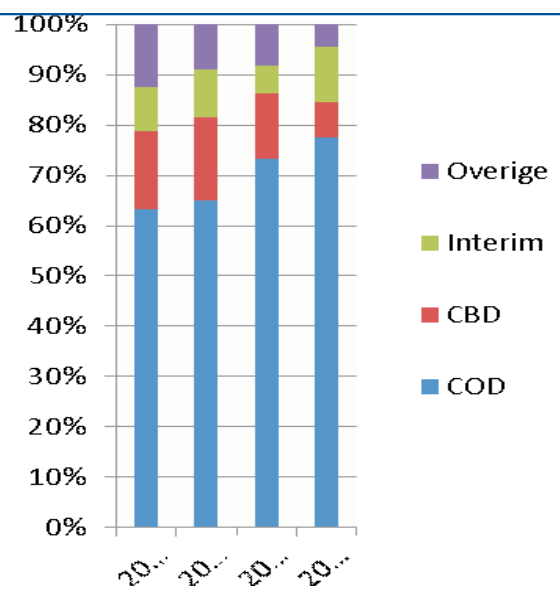
Blue colour (getting back to work)

⁸⁷ The return to work "net" rate, i.e. the active beneficiaries, without the early retired, those in work incapacity and the "others" reaches, on average, 64% for the years from 2006 to 2009.

Figuur 1: opdeling van de banen – arbeiders



Figuur 4: opdeling van de banen – bedienden



Wat de opsplitsing per type verkregen werk betreft, tonen de twee voorgaande grafieken aan dat er steeds vaker een contract van onbepaalde duur (COD) wordt gegeven, terwijl andere arbeidsvormen (leercontract, werken als zelfstandige, werken onder curatele, enz.) steeds minder voorkomen. Ook hier weer brengen de grafieken een groot verschil tussen beide statuten aan het licht: bedienden krijgen het vaakst een COD, terwijl arbeiders vaker een minder stabiele baan vinden, met een contract van beperkte duur (CBD) of uitzendwerk.

5.4.3. DE SITUATIE IN HET BRUSSELS GEWEST

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestaan er geen gelijkaardige middelen om ontslagen werknemers weer aan het werk te helpen. De gewestelijke begroting voorziet niet in de financiering van publieke outplacementmaatregelen, ondanks het politieke lobbywerk van de vakbonden. Naast deze budgettaire beperkingen, is de situatie ook te verklaren door het dubbele bestaan van twee publieke instellingen belast met de begeleiding van personen getroffen door herstructurerings – Bruxelles Formation en Actiris – waardoor de invoering van dergelijke structuren bijzonder complex en politiek gevoelig is.

Bijgevolg beperkt de begeleiding van werknemers die het slachtoffer werden van herstructurerings zich tot de voorschriften van de federale wetgeving en dus de diensten van 17 erkende privépartners die outplacementacties kunnen uitvoeren. Een oud departement van de publieke administratie, Brussels Outplacement, is onafhankelijk sinds 2003 en treedt op de markt op als een van de 17 dienstverleners.

Merk op dat de huidige Brusselse Minister van Werk de tewerkstellingscellen in zijn gewest verplicht tot een outplacementaanbod van minimaal 90 uur, in plaats van de 30 of 60 uur die worden opgelegd door het federale niveau.

5.4.4. HET SOCIAAL INTERVENTIEFONDS

Het Vlaamse Sociaal Interventiefonds⁸⁸, ingevoerd door het decreet van 18 mei 1999 en sinds 1 maart 2009 beheerd door de VDAB, heeft als doel het outplacement te financieren van ondernemers (en/of hun helpers) die failliet gaan en werknemer willen worden, alsook van ontslagen werknemers of werknemers die tot maximaal een jaar voor het faillissement bij de onderneming werkten. Het Fonds, gefinancierd door de VDAB, komt tussenbeide wanneer de oude werkgever niet in staat is om er zelf voor te betalen (in geval van een faillissement, sanering of wanneer de onderneming in moeilijkheden is). De aanvraag kan worden ingediend door de curator van het failliete bedrijf, door de commissaris benoemd door het gerecht, of door de werkgever in moeilijkheden zelf. Die laatste zijn verplicht de dienst aan te vragen als een van de werknemersvertegenwoordigers hen daarom vraagt. Het outplacementprogramma wordt beheerd door een erkende privéfirma. Het decreet voorziet in een snelle administratieve procedure om het outplacement⁸⁹ toe te staan.

Overigens heeft het fonds een tweede opdracht, met name de coördinatie van de tijdelijke tewerkstellingscellen (opgericht door ondernemingen in herstructurering) en de 12 permanente tewerkstellingscellen belast met de begeleiding van kleine ondernemingen in herstructurering. Daarvoor heeft het fonds 30 maatschappelijke begeleiders in dienst.⁹⁰

5.5. De crisismaatregelen voor het beheer van herstructurerings

Door de belangrijke wereldwijde huidige crisis moesten er bijzondere maatregelen worden getroffen voor het beheer van de gevolgen van herstructurerings. De wet van 27 maart 2009⁹¹ wijzigt bijvoorbeeld het toepassingsgebied van de tewerkstellingscellen. De wet van 19 juni 2009, reeds vermeld in het hoofdstuk over de anticipatie op de herstructurerings, voorziet in de tijdelijke invoering⁹² van een herstructureringskaart voor werknemers die het slachtoffer worden van het faillissement van hun onderneming.

5.5.1. DE TEWERKSTELLINGSCELLEN

De tewerkstellingscellen dateren al van voor de huidige crisis, aangezien ze werden ingevoerd bij de uitvoering van het Solidariteitspact tussen de generaties door het koninklijk besluit van 9 maart 2006. De cellen betroffen toen enkel werknemers ouder dan 45 jaar die werden ontslagen

⁸⁸ Dit Fonds was vroeger gekend onder de naam "Herplaatsingsfonds".

⁸⁹ De dienstverlener ontvangt een maximumbedrag van € 2.865 (geïndexeerd) voor elke begunstigde.

⁹⁰ Bron: Dossier "Activerend herstructureren", tijdschrift Vakbeweging nr. 173, 25 januari 2010.

⁹¹ Deze werd uitgevoerd door het koninklijk besluit van 22 april 2009.

⁹² Tot 30 september 2010.

door een onderneming die in herstructurering werd verklaard. De toepassing ervan werd echter sterk uitgebreid door de wet van 22 april 2009 als reactie op de wereldwijde financiële en economische crisis. Sinds 7 april 2009 wordt elke onderneming met meer dan 20 werknemers die zijn voornemen aankondigt om over te gaan tot een collectief ontslag erkend als een onderneming in herstructurering en moet ze een tewerkstellingscel oprichten (of onder sommige voorwaarden deelnemen aan een gemeenschappelijke of een regionale tewerkstellingscel, vergelijkbaar met een omschakelingscel). Zo garandeert de werkgever het outplacement van alle werknemers die getroffen worden door de ontslagen, en niet enkel die ouder dan 45 jaar. De werkgever verbindt zich ertoe gedurende 3 maanden (voor de werknemers jonger dan 45 jaar) of 6 maanden (ouder dan 45 jaar) een reclasseringsvergoeding te betalen (die de opzegvergoeding vervangt en die gelijk is aan het huidige loon + de extralegale voordelen) aan alle betrokken werknemers met een contract van onbepaalde duur en met minimaal een jaar anciënniteit⁹³. Die laatsten ontvangen bovendien een “herstructureringskaart” (zie volgende punt).

Als de onderneming maximaal 20 werknemers telt, is de werkgever enkel verplicht om een tewerkstellingscel op te richten als hij de brugpensioenleeftijd van het personeel dat hij wil ontslaan wil verlagen. Anders is hij niet verplicht een dergelijke cel in te voeren, maar dan moet hij outplacementmaatregelen treffen voor alle werknemers ouder dan 45 jaar met minstens een jaar anciënniteit, zoals bepaald door de CAO nr. 82 van 10 juli 2002.

De werknemers met op zijn minst een jaar anciënniteit in de onderneming, zowel met een contract van onbepaalde duur als van bepaalde duur (inclusief uitzendkrachten), zijn verplicht om minimaal 3 maanden (jonger dan 45 jaar) of 6 maanden (ouder dan 45 jaar) deel te nemen aan de tewerkstellingscel. Werknemers met een tijdelijk contract zijn echter niet verplicht om zich in te schrijven in de tewerkstellingscel. Als ze weigeren om zich in te schrijven, zullen ze niet bestraft worden, en dit in tegenstelling tot de werknemers met een contract van onbepaalde duur, die verplicht zijn zich in te schrijven in de tewerkstellingscel. Als ze dat niet doen, riskeren ze sancties (uitsluiting van de werkloosheidsuitkering).⁹⁴

De cel bestaat op zijn minst uit de werkgever, een representatieve vakbondsorganisatie, (desgevallend) het sectoraal opleidingsfonds en de regionale tewerkstellingsdienst (Forem, Actiris, VDAB).

⁹³ De kosten voor deze maatregelen kunnen gedeeltelijk worden terugbetaald door de overheid.

⁹⁴ Bron: Opmerkingen over de preliminaire versie van dit rapport op 28 juni 2010 overgemaakt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.



5.5.2. DE HERSTRUCTURERINGSKAART

De herstructureringskaart voor werknemers die zich inschreven in een tewerkstellingscel is een tijdelijke crisismaatregel, van kracht tot 30 september 2010 (tenzij hij verlengd wordt), die bestaat uit een document dat recht geeft op een vermindering van de sociale bijdragen, zowel voor de werknemer die wordt ontslagen en nieuw werk vindt, als voor zijn nieuwe werkgever. De geldigheidsduur van de kaart vangt aan op de aankondiging van het collectief ontslag en eindigt 12 maanden na de inschrijving in de tewerkstellingscel. De kortingen op de persoonlijke bijdragen bedragen € 133,33 voor een bediende en € 140 voor een arbeider⁹⁵. Voor de nieuwe werkgever bedraagt de korting op de werkgeversbijdrage € 1.000 per kwartaal en per werknemer, en dat gedurende vier kwartalen. Als de werknemer jonger is dan 45 jaar, wordt deze periode gevolgd door een korting van € 400 per kwartaal gedurende 16 kwartalen.⁹⁶ Dankzij de herstructureringskaart kan de werkgever in herstructurering ook een terugbetaling krijgen voor een deel van de kosten voor het outplacement van de werknemer die hij heeft moeten ontslaan.

In het geval van ondernemingen in faillissement, sluiting of sanering, is de geldigheidsduur van de kaart beperkt tot 6 maanden. De kaart geeft recht op een korting op de RSZ-bijdragen voor de werknemer die nieuw werk vindt en voor de nieuwe werkgever. De terugbetaling van de kosten voor de outplacement maken echter geen deel uit van de voordelen.⁹⁷

5.6. Maatregelen voor de activering van werkzoekenden

Na het volledige herstructureringsproces, lijkt het ons nuttig om een reeks maatregelen te vermelden waarmee ontslagen werknemers kunnen worden begeleid indien ze geen nieuw werk vinden. Dit punt is allerm minst volledig, maar geeft slechts een kort overzicht van de voornaamste maatregelen en beleidslijnen om werkzoekenden weer aan het werk te krijgen.

5.6.1. WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

Artikel 7, § 1, alinea 3, i, van de wet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, uitgevoerd door het koninklijk besluit van 29 november 1991 houdende

⁹⁵ “Het refertemaandloon van de werknemer mag om de vermindering van de persoonlijke bijdragen te verkrijgen, niet hoger liggen dan € 2.010 indien de werknemer op ogenblik van indienstneming niet ouder is dan 30 jaar. Voor de werknemers van minstens 30 jaar bedraagt deze grens € 4.000. Het refertemaandloon is een omzetting van het brutoloon op basis van de werkelijke prestaties tot een loon dat de werknemer hypothetisch zou verkrijgen indien hij gedurende de hele maand voltijds tewerkgesteld zou zijn.” Zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=24016>.

⁹⁶ “Het refertekwartalaan van de werknemer mag om de doelgroepvermindering te verkrijgen, niet hoger liggen dan € 6.030 indien de werknemer op ogenblik van indienstneming jonger is dan 30 jaar. Voor de werknemers van minstens 30 jaar bedraagt deze grens € 12.000.” Zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=24016>.

⁹⁷ Bron: Opmerkingen over de preliminaire versie van dit rapport op 28 juni 2010 overgemaakt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

de werkloosheidsreglementering, voerde het reglement in voor de werkloosheidsuitkering aan werknemers die hun functie verloren in omstandigheden buiten hun wil om. Het bedrag van deze uitkering varieert al naargelang van de persoonlijke situatie van de werkloze (onder meer gezinssituatie), de duur van zijn beroepservaring en het niveau van zijn laatste salaris. De werknemer die recht heeft op een werkloosheidsuitkering zal het bedrag dat hem toekomt uitbetaald krijgen, hetzij via de vakbond waarbij hij is aangesloten (ACLVB, ACV, ABVV), hetzij via de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW). Deze uitkering bedraagt 60% van de laatste vergoeding van de werknemer tijdens het eerste jaar werkloosheid (berekend op basis van een superieur loonplafond van € 2.206,46 per maand, geldig gedurende de eerste zes maanden van de uitkeringsperiode. Daarna is er een tussentijds loonplafond van € 2.056,46 per maand, geldig gedurende de 6 maanden volgend op de eerste uitkeringsperiode⁹⁸). Na deze periode van 12 maanden wordt dit basisplafond verlaagd naar € 1.921,71 per maand en al naargelang van de persoonlijke situatie van de werkzoekende, kan de vergoeding worden beperkt tot 40% gedurende een periode van 3 maanden, verlengd met 3 maanden per jaar van indienststelling. Voor personen die noch gezinslast, noch verlies van een enig inkomen, noch het statuut van alleenwonende kunnen aantonen, beperkt de vergoeding zich daarna tot een forfait van € 17,20 per dag⁹⁹, en dat zonder beperking in de tijd (behalve in geval van schorsing of sanctie).

5.6.2 HET PLAN VOOR DE BEGELEIDING EN ACTIEVE OPVOLGING VAN WERKLOZEN

Het Solidariteitspact tussen de generaties voorzag ook in de invoering van een plan voor de begeleiding en actieve opvolging van werklozen. Dit plan bestaat uit een reeks maatregelen om hen weer aan het werk te helpen. Het wordt enerzijds uitgevoerd door de RVA, die via verschillende maatregelen (waaronder de uitnodiging voor een evaluatievergadering) controleert of de werklozen voldoende inspanningen leveren om nieuw te werk te vinden (en indien dat niet zo is overgaat tot sancties), en anderzijds door de publieke regionale tewerkstellingsdiensten die zorgen voor een particuliere opvolging van de werkzoekende.

5.6.3 HULPMAATREGELEN VOOR HERINSCHAKELING

Er bestaan in België tal van maatregelen voor herinschakeling. Geen enkele daarvan is specifiek gericht op werknemers die het slachtoffer werden van herstructurerings. Daarom vermelden we hier enkel de voornaamste maatregelen:

- Het ACTIVA-plan is gericht op herinschakeling via een korting op de sociale bijdragen. De grootte van de korting hangt onder meer af van de leeftijd van de betrokken werknemer (ouder dan 45 of niet).
- Het doorstromingsprogramma is bedoeld om langdurig werklozen de mogelijkheid te geven om stage te lopen in de publieke sector, in vzw's of bij verenigingen in de non-profitsector.

⁹⁸ Bedragen op 1 januari 2009.

⁹⁹ Bedrag op 1 oktober 2008.

- Verminderings van de patronale socialezekerheidsbijdragen worden toegekend aan ondernemingen die werknemers ouder dan 50 jaar in dienst nemen. De vermindering is progressief, al naargelang van de leeftijd van de werknemer.
- Via individuele opleidingen in een onderneming in het Vlaams Gewest kunnen werkgevers werkzoekenden aanwerven onder interessante financiële voorwaarden.
- Het “Plan Formation Insertion en entreprise” in het Waals Gewest is een maatregel waarmee een werkgever een werkzoekende kan aanwerven en opleiden op basis van zijn specifieke behoeften. Tijdens deze opleiding (van een duur van 1 tot 6 maanden), betaalt de werkgever enkel het verschil tussen het normale salaris voor de functie en de werkloosheidsuitkering van de werknemer. De werkgever verbindt er zich toe de werknemer op zijn minst gedurende een periode gelijk aan de opleidingsperiode in dienst te houden.
- De invoeginterim is een maatregel die de invoeging van werkzoekenden via uitzendkantoren bevordert. In sommige gevallen biedt het Vlaams Gewest een speciale premie om dit type invoeging aan te moedigen.
- Een tussenkomst in de verplaatsingskosten of de kinderopvang voor werkzoekenden die een opleiding volgen.
- Enz.

5.7 Evaluatie

Het belang van de maatregelen gekoppeld aan de uitvoering van de herstructurerings getuigt van het vroegere Belgische tewerkstellingsbeleid, dat zich lange tijd heeft geconcentreerd op compensatiemaatregelen zoals de financiële vergoeding van werknemers die getroffen werden door herstructurerings en een massaal gebruik van maatregelen voor een vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt. Gezien de verhoogde frequentie en aantallen van herstructurerings en de Europese druk om iets te doen aan de lage tewerkstellingsgraad onder senioren, werd dit beleid grondig gewijzigd door het “Solidariteitspact tussen de generaties” van oktober 2005 en door de “crisismaatregelen” van april 2009. Het Solidariteitspact is er evenwel niet in geslaagd het gebruik van het brugpensioen te doen dalen, ook al heeft het de toegangsleeftijd ertoe voor oudere werknemers wel verhoogd. De invoering van tewerkstellingscellen voor “oudere” werknemers, en de uitbreiding naar alle slachtoffers van de huidige crisis lijkt – hoewel er helaas geen statistieken bestaan over dit onderwerp – een succes. Ook het toenemende gebruik van outplacementmaatregelen is een bewijs van de evolutie van het beheer van de gevolgen voor ontslagen werknemers naar meer begeleidende maatregelen. Deze evolutie stelt de werknemersvertegenwoordigers zeer tevreden, aangezien ze bij de meeste herstructurerings een aanvulling vormen op de financiële vergoedingsmaatregelen. De werknemersvertegenwoordigers reageren echter heel wat minder positief. Ze klagen over de stijging van de nodige financiële middelen voor de herstructurering van ondernemingen, en eisen dat een groter deel van deze kosten door de overheid wordt gedragen. De FOD Werkgelegenheid is daarentegen van oordeel dat het wettelijke kader niet voldoende

verantwoordelijkheid bij de werkgever legt voor wat de reclassering van werknemers betreft, aangezien een deel van de kosten door de overheid worden betaald.

Wat de regionale begeleidingsmaatregelen voor collectief ontslagen werknemers betreft, wordt het Waalse systeem van de omschakelingscellen als zeer efficiënt beschouwd door de sociale partners, ook al zijn sommigen van oordeel dat het nog zou kunnen worden verbeterd om beter te anticiperen op herstructurerings (bijvoorbeeld door het mogelijk te maken de cel op te richten bij de aankondiging van de herstructurering, en niet wanneer de werknemers ontslagen worden). Bovendien lijkt de nauwe betrokkenheid van de vakbonden in de cellen een verklarende factor voor het succes van het systeem (Bingen, A., 2006). Dit bijzondere kenmerk kan trouwens op heel wat interesse rekenen in tal van Europese landen. De statistische analyses in het kader van onze studie getuigen echter van matige resultaten: de herinschakelingsgraad onder alle begunstigden van de cellen bedraagt niet meer dan 50%, terwijl dat bij outplacementmaatregelen meer dan 65% is. De berekeningswijze die wij hebben gebruikt verschilt echter van die van de Forem, die in de herinschakelingsgraad geen rekening houdt met bepaalde categorieën van werknemers (bruggepensioneerden, werknemers die recht hebben op brugpensioen, arbeidsongeschikten, enz.). om de herinschakelingsgraad van actieve begunstigden te berekenen (62,13% voor de cellen beëindigd in 2009). Bovendien hebben de we berekeningsmethode voor de reclasseringsgraad van Federgon niet kunnen controleren, zodat de vergelijking niet kan worden bevestigd. De resultaten van onze statistische analyse onderstrepen ook andere belangrijke verschillen tussen de statuten van bedienden/arbeiders, aangezien die laatste, wanneer ze nieuw werk vinden, zich vaak in een meer precare situatie bevinden (CBD, interim) dan bedienden (meestal COD).

Tijdens het nationale seminarie over het project betreurden de meeste deelnemers in het bijzonder het gebrek aan kwantitatieve en kwalitatieve gegevens over de resultaten van de privépraktijken inzake outplacement. Ze zouden het nochtans mogelijk maken een oordeel te vormen over de efficiëntie van deze methodes en kwaliteitscriteria te bepalen die moeten worden nageleefd door de privéoperatoren.

6.1. De werkgevers en hun vertegenwoordigers

De Belgische werkgevers worden vertegenwoordigd door de sectorale federaties, gegroepeerd binnen het Verbond van Belgische ondernemingen. Dit verbond is bevoegd om te onderhandelen over intersectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en wordt (net zoals de vakbonden) altijd uitgenodigd voor onderhandelingen wanneer politici nieuwe wetten willen invoeren in de sociale sfeer. In geval van conflicten als gevolg van een herstructurering, kunnen werkgeversorganisaties verzoening of bemiddeling voorstellen¹⁰⁰. De werkgeversvertegenwoordigers hebben overigens zeer positief gereageerd op de recente beslissingen van de regering (Solidariteitspact en anticrisismaatregelen). Volgens hen beschermen deze maatregelen de economische activiteiten, wat volgens hen een voorvereiste moet zijn voor andere types maatregelen, zoals sociale bescherming, enz.

6.2. De werknemers en hun vertegenwoordigers

Er zijn drie belangrijke vakbonden in België, in toenemende volgorde van omvang: de liberale vakbond (ACLVB), de socialistische vakbond (ABVV) en de christelijke vakbond (ACV). Hun aanzienlijke ledenaantallen, gedeeltelijk verklaarbaar door de rol die ze spelen in de uitkering van werkloosheidsvergoedingen, geven hun een grote rol en macht in het Belgische overlegmodel. In geval van herstructureringen bestaat hun strategie er eerst en vooral in om de economische activiteit te “redden” door de directie van de onderneming alternatieve plannen met minder drastische sociale gevolgen voor te stellen. Daarvoor houden de vakbonden de economische situatie van de onderneming in het oog en sporen ze haar aan om zich anders te ontplooiën, door bijvoorbeeld andere financieringswijzen, inkomsten, enz. voor te stellen. Het is pas wanneer deze voorstellen worden geweigerd door de werkgever dat de werknemersvertegenwoordigers toetreden tot de onderhandelingen over de sociale dimensies van de herstructurering. Het gedrag van de vakbonden zal afhangen van de aard van de herstructurering, het imago van de onderneming en haar financiële capaciteit. Hun eisen zullen bijvoorbeeld veel sterker zijn in het geval van een filiaal van een rijke multinational dan bij de herstructurering van een lokale kmo.

Bij sommige herstructureringen is het ontslag van werknemersvertegenwoordigers een waar hoofdbreken. Terwijl de werkgevers (en CAO nr. 5) van oordeel zijn dat in deze omstandigheden de werknemersvertegenwoordigers moeten worden behandeld als normale werknemers, vragen de vakbonden soms om een grotere vergoeding, met het argument dat oude vakbondsafgevaardigden moeilijker nieuw werk vinden.

¹⁰⁰ De wet bepaalt dat deze rol voornamelijk wordt ingevuld door de Voorzitters van de verschillende paritaire comités.

De vakbonden strijden in België ook om een verlaging van de wettelijke drempel voor een vakbondsafvaardiging in ondernemingen, die momenteel vastligt op 51 werknemers. Zo willen ze het overleg uitbreiden, onder meer bij herstructurerings. Ze strijden bovendien voor een harmonisering van het statuut van bedienden en arbeiders, zodat die laatste een langere opzegtermijn kunnen krijgen en hun ontslag wordt ontmoedigd.

Merk op dat vakbonden werknemers niet enkel begeleiden tijdens de periode waarin ze tewerkgesteld zijn in de onderneming, maar ook bij hun ontslag, en dat in het kader van eventuele reclasseringscellen en/of tijdens de werkloosheidsperiode (zie boven).

6.3. De overheid

De term “overheid” dekt verschillende spelers die betrokken zijn bij het proces voor de herstructurering van ondernemingen: de publieke administraties, de politieke macht en de gerechtelijke macht. Hieronder volgt een korte voorstelling van elk van hen en hun rol bij herstructurerings.

6.3.1 De publieke administraties

Zoals reeds eerder vermeld, heeft de federalisering van de Belgische staat geleid tot de overdracht van sommige bevoegdheden van de centrale macht naar de deelstaten. Er bestaan dus verschillende publieke administraties: zowel federale als gewestelijke.

Federaal niveau

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is de federale overheidsdienst belast met het beheer van de herstructurerings van ondernemingen. Deze dienst moet de sociale partners in een dergelijke situatie informeren, adviseren of verzoenen:

- De website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is een krachtige informatietool voor de verschillende betrokken partijen op de arbeidsmarkt. Een specifieke sectie over herstructurerings van ondernemingen bespreekt op zeer precieze wijze de verschillende scenario's die elders in dit verslag aan bod komen.
- Het koninklijk besluit van 23 juli 1969 tot oprichting van een dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en tot vaststelling van het statuut van deze dienst heeft gezorgd voor de aanstelling van een korps sociale bemiddelaars. Zij treden meestal op wanneer alle andere procedures binnen de paritaire comités zich in een patstelling bevinden. Hun interventie kan worden gevraagd door een van de betrokken partijen of door het Federale Ministerie van Werkgelegenheid en Arbeid. Ze kunnen ook kiezen om uit eigen beweging op te treden. Onder de opdrachten van de sociale bemiddelaars citeert artikel 5 van het koninklijk besluit van 23 juli 1969 onder meer “het waken over het voorkomen van geschillen”.
- De overlegcommissie bij de FOD Werkgelegenheid is belast met het behandelen van de brugpensioendossiers die werden ingediend door de werkgevers en verstrekt advies aan de Minister van Werkgelegenheid over de erkenning van ondernemingen in herstructurering.

Deze commissie bestaat uit verschillende sociale partners, een voorzitter en een ondervoorzitter, allemaal aangesteld door de Minister van Werkgelegenheid. Merk ook op dat, zoals we zagen in de vorige hoofdstukken, het wettelijke kader voorziet in de interventie van de FOD Werkgelegenheid in tal van procedures. Deze interventie is variabel, aangezien ze in sommige gevallen beperkt is tot het ontvangen van informatie (zoals het voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag), terwijl in andere situaties de FOD een actievere rol speelt, bijvoorbeeld in het kader van de erkenning van een onderneming in herstructurering. Daar moet de FOD de begeleidingsmaatregelen voor ontslagen werknemers in het herstructureringsplan goedkeuren.

Gewestelijk niveau

In 1980 verleent een speciale wet (die van 8 augustus 1980) de gewesten bevoegdheden voor de plaatsing van werknemers. Deze entiteiten – de regionale publieke instellingen voor tewerkstelling en opleidingen (de Forem in Wallonië, Actiris in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de VDAB in Vlaanderen) – gebruiken elk op hun manier deze macht om de werkgelegenheid te beheren. Hun opdracht bestaat erin steun te leveren aan alle betrokken partijen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door een individu te helpen toegang te krijgen tot informatie, steun te leveren bij het zoeken naar werk, enz. Deze entiteiten zijn ook belast met het beheer van de gevolgen van herstructureringen.

6.3.2 DE POLITIEKE MACHT

Politici zijn niet echt systematisch betrokken bij herstructureringsprocessen. In feite komen de federale Minister van Werkgelegenheid en andere lokale politici enkel tussenbeide bij massale herstructureringen en/of wanneer een herstructurering veel media-aandacht krijgt. Hun rol is er vaak een van verzoening. Ze zoeken enerzijds naar een manier om een compromis tot stand te brengen tussen de verschillende partijen, en anderzijds om de impact van een herstructurering op het grondgebied waarvoor ze belast zijn te beperken.

6.3.3 DE GERECHTELIJKE MACHT

Buiten de klassieke rol van de gerechtelijke macht die erin bestaat niet-nalevingen van het wettelijke kader te bestraffen, spelen de handelsrechtbanken een belangrijke rol bij het anticiperen op herstructureringen. Een van de opdrachten van de Handelsrechtbanken is het toezicht op de economische situatie van ondernemingen die in hun gerechtelijk arrondissement gevestigd zijn. Wanneer een onderneming in moeilijkheden lijkt (achterstand in betalingen aan het RSZ of de btw, liquiditeits- en solvabiliteitsgraad), nodigt de arbeidsrechtbank de bedrijfsleider uit (of convoceert hij hem) om hem te waarschuwen over de situatie en het feit dat hij corrigerende maatregelen moet treffen om een gerechtelijk akkoord of zelfs een faillissement te vermijden.

Overigens voorziet de wet van 31 januari 2009 betreffende de continuïteit van de ondernemingen in een versterkte rol voor de Handelsrechtbanken. Ze stipuleert de oprichting van een reeks hulpmiddelen (kamers voor handelsonderzoek, aanduiding van een “ondernemingsbemiddelaar”, een gerechtsmandataris of een gedelegeerde rechter), die de

onderneming in moeilijkheden moet helpen om een goede financiële en economische gezondheid te vinden.

6.4. De sectorale paritaire comités

De paritaire comités hebben belangrijke en essentiële missies in het kader van de herstructurerings van ondernemingen, waaronder het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. Op vraag van de sociale partners, de Minister van Werkgelegenheid of op eigen initiatief kan de sociale bemiddelaar, in de praktijk meestal de Voorzitter van het paritair comité, tussenbeide komen om te proberen een onderhandelingsproces te deblokken.¹⁰¹

¹⁰¹ Bron: Opmerkingen over de preliminaire versie van dit rapport op 28 juni 2010 overgemaakt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Dit nationale verslag biedt een beknopt overzicht van de problematiek van de herstructureringsprocessen in België. De originaliteit van dit werk schuilt, aldus de auteurs, in de hergroepering binnen één enkel document van de verschillende stappen van elk herstructureringsproces: voorafgaande of anticiperende maatregelen, de dynamiek van de herstructurering op zich, en de acties na de herstructurering, zoals de begeleidingsmaatregelen voor de slachtoffers van deze herstructureringsprocessen. Het verslag biedt in de inleiding ook contextuele informatie over de situatie in België, en aan het einde, een overzicht van de voornaamste spelers betrokken bij deze herstructureringsprocessen.

Het eerste hoofdstuk biedt een reeks gegevens over de economische en sociale context in België, zodat de lezer de voornaamste specifieke kenmerken van België kan vatten, met name de federale Belgische structuur, de economische en structurele uitdagingen en de uitdagingen van de arbeidsmarkt. Deze gegevens zijn essentieel voor een efficiënte internationale vergelijking, zoals die zal worden uitgevoerd door de coördinatoren van dit ARENAS-project, en die later kan worden uitgevoerd door eender welke andere speler uit een van de 27 Europese lidstaten met interesse in de problematiek van de herstructureringsprocessen.

Het tweede hoofdstuk, over de anticiperende maatregelen, bespreekt enerzijds de maatregelen die voortvloeien uit het wettelijke kader, die vaak worden vastgelegd volgens een logica die kan worden beschouwd als anticiperend op korte termijn (behalve het zeer algemene punt over de informatie van de werknemers), waaronder tijdelijke maatregelen om de crisis het hoofd te bieden. Anderzijds komen bepaalde initiatieven voor economische herstructurering, flexibilisering van de arbeidsmarkt en initiatieven gericht op de professionele toekomst aan bod, die worden uitgevoerd door verschillende betrokken partijen van de arbeidsmarkt om op langere termijn te anticiperen op herstructureringsprocessen van ondernemingen en/of van grondgebieden.

Het derde hoofdstuk bespreekt dan weer de vier belangrijkste dynamieken voor de herstructurering van ondernemingen, zoals ze worden onderscheiden door het Belgische wettelijke kader. Deze dynamieken zijn het collectief ontslag, de erkenning als onderneming in herstructurering, de overgang van onderneming en de sluiting van een onderneming. Het vierde hoofdstuk gaat over de uitvoering van de herstructureringsprocessen en bekijkt onder meer de opzegperiodes, de selectie van werknemers, de sociale plannen (waaronder outplacementmaatregelen) en andere extralegale financiële maatregelen, gewestelijke maatregelen voor professionele reclassering en de crisismaatregelen inzake het beheer van de herstructureringsprocessen. Dit hoofdstuk bespreekt ook in het kort de begeleidingsmaatregelen voor ontslagen werknemers, zijnde de maatregelen voor de activering van werkzoekenden.

Voor elk van deze drie stappen (hoofdstukken 2 tot 4) hebben de auteurs getracht een kwantificering en een evaluatie van de verschillende voorgestelde middelen te bieden, wanneer dergelijke informatie beschikbaar was. In twee bijzondere gevallen, namelijk de kwantificering van de collectieve ontslagen en de resultaten van de Waalse omschakelingscellen, werden speciaal voor dit verslag statistische analyses opgesteld. Bovendien werd er bijzondere aandacht besteed aan de presentatie van 7 casestudy's om de originele initiatieven in verband met sommige van de voorgestelde middelen te illustreren.

Een laatste hoofdstuk ten slotte bespreekt kort de voornaamste spelers betrokken bij de herstructureringsprocessen, met name de werkgevers en hun vertegenwoordigers, de werknemers en hun vertegenwoordigers, de overheid en de sectorale paritaire comités.

Een eerste versie van dit verslag werd op 8 en 9 juni 2010 aan de verschillende betrokken partijen voorgesteld tijdens een seminarie in Brussel dat werd bijgewoond door een zestigtal deelnemers. De vele leerrijke gesprekken tijdens deze tweedaagse hebben geleid tot een verrijking en bevestiging van de inhoud van dit verslag. In het algemeen wordt deze ontmoeting door de auteurs van dit verslag beschouwd als de eerste stap in een partnerdynamiek, over de gewestgrenzen heen, voor een follow-up en verdere reflecties over de thematiek van de herstructureringsen in België.

Bibliografie

- ABECASSIS, F. et ROCHE, P. (2001), *Précarisation du travail et lien social*, Paris, L'Harmattan.
- ANONYMOUS (2006), "Mention pour la "cellule emploi Ford Genk et sous-traitants" !, une solution pour 81% des participants", *Ascento*, press release, www.t-groep.be/fr/nouvelles/PB_FordGenkFR.doc
- ANONYMOUS (2007), "Négociations sociales...Il n'y en aura pas pour tout le monde !", *Cadrature Flash*, <http://www.cne-gnc.be/GNC.htm>
- ANONYMOUS, "La présence syndicale dans les PME", *Union of Middle Class*, http://www.ucm.be/ucm/ewcm.nsf/_/4F8F7AFE918EF2ADC1256C800054FD5F?openDocument
- ANONYMOUS, "Analyse des allocations pour chômage complet", www.onem.be
- ANONYMOUS, "www.herplaatsingsfonds.be, Handleiding bij het decreet van 18 mei 1999".
- ANONYMOUS, "Zoom sur le droit à l'assurance chômage", www.onem.be
- ANONYMOUS (2006), "Active ageing and the exit from work", www.eurofound.europa.eu/eiro
- ANONYMOUS (2006) "Contrat de solidarité entre les générations – Arrêtés d'exécution – Etat de la question", www.vbo-feb.be
- ANONYMOUS (2005), "Le contrat de solidarité entre générations, synthèse", www.cgsib.be
- ANONYMOUS, "Un conseil d'entreprise à partir de 50 travailleurs ?", *SD work*www.sd.be
- ANONYMOUS (2007), "Où tu vas ? Qui veut, peut", *Article 6/FSE project "Regional Key Competences"*.
- ANTOINE, M., DALON, G., RORIVE, B., "The reorganisation in Liège after the announcement of the closure of the hot phase by Arcelor", *MIRE regional case study*, Lentic, HEC-ULG, July 2006.
- ATKINSON, J. (1984), "Manpower Strategies for Flexible Organisations", *Personnel Management*, vol. 16, n° 8, août, p. 26.
- BAHRAMI, H. (1992), "The Emerging Flexible Organization: Perspectives from Silicon Valley", *California Management Review*, vol. 34, n°4, pp. 33-52.
- BARBIER, J-C., & NADEL, H. (2003). "La flexibilité du travail et de l'emploi" in Allouche, J. (Ed.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris, Vuibert, pp. 553-560.

- BESSON, P. (coord.) (1997), *Dedans, dehors. Les nouvelles frontières de l'organisation*, Paris, Vuibert ;
- BINGEN (A.), « Trajectoires sociales et professionnelles de travailleurs licenciés du secteur textile. Le vécu d'une cellule de reconversion à Mouscron », *La Lettre d'information du TEF*, n° 1-2, Nivelles, Mars-Juin 2006. : <http://www.ulb.ac.be/socio/tef/lettres/LI2006-1-2.pdf>
- BLANCHOT, F., ISAAC, H., JOSSERAND, E., KALIKA, M., DE MONTMORILLON, B., & ROMELAER, P. (2000), "Organisation : explosion des frontières et transversalité", *Cahier de recherche no 50*, Paris, EMR Dauphine, CREPA.
- BOULANGER, P. (1995), *Organiser l'entreprise en réseau*, Paris, Nathan.
- BOVEROUX, P., GILISSEN, P., THOREAU, F.L. (2004), 50 ans d'histoire économique de la Wallonie, Conseil Economique et Social de la Région wallonne.
- Bureau Fédéral du Plan, Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, Studiedienst van de Vlaamse Regering et Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (2009), Perspectives économiques et régionales 2008-2014.
- CAMERON, K.S., FREEMAN, S.R. et MISHRA, A.K. (1993), "Downsizing and Redesigning Organizations», in HUBER, G.P. et GLICK, W.H. (eds), *Organizational Change and Redesign, Ideas and Insights for Improving Performance*, New York/Oxford, Oxford University Press.
- CASSIERS, I., DURRE, A. (2000), "Les tendances longues en graphiques", cité dans Boveroux, P., Gilissen, P. et Thoreau, F.L. (2004), 50 ans d'histoire économique de la Wallonie, Conseil Economique et Social de la Région wallonne.
- COLLINS, T.M. & DOORLEY, T.L. (1992), *Les alliances stratégiques*, Paris, InterEditions.
- DEFOURNY, A. et SOENS, K. (2010), *Monitoring de la crise économique*, Département Economique, Fédération des Entreprises de Belgique
- DEMEULEMEESTER, A., "Le Forem, Public Employment Service of the Walloon Region", in *Mobility and Transfert*, Bremen, 19th of October 2006.
- DE NANTEUIL, M. (2002), "Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité", *Travail et emploi*, no 89, pp. 65-80.
- HORMAN, D. (2006), "Plan Marshall Wallon : cela passe ou cela casse ?", *Greseaasb*/http://users.skynet.be/gresea/DH_marshall_sept06.html
- KRZESLO, E. (2003) "Fermetures d'entreprise et licenciements collectifs, Plans sociaux et politiques de reclassement en Belgique", *The Cardiff Seminar*, Cardiff, January 2003.
- MARSHALL, V.W., HEINZ, W.R., KRUEGER, H., & VERMA, A. (Eds). (2001), *Restructuring Work and the Life Course*, University of Toronto Press.

- MOULAERT, T. (2006), "The Conference of the end of career: down the road of getting older workers into employment", *EIRO Online*, www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/02/word/be0602304ffr.doc
- NAEDENOEN, F. (2006), "Management buy Out", Case study from the *MIRE European project*.
- NAEDENOEN, F. (2008), "Restructurings in Belgium : a corporatist regime", in Gazier, Bernard; Bruggeman, Frédéric (Eds.) *Restructuring Work and Employment in Europe. Managing Change in an Era of Globalization*; Edward Elgar Eds. (2008)
- NAEDENOEN, F. (2010), "The Belgian Employer Pool", *European Restructuring Toolbox project*, January.
- NAEDENOEN, F. (2010), "The Employer Pools in Wallonia facing restructuring", Irene+FT European project, June.
- PICHAULT, F. & RORIVE, B. (2003), "Restructurations et nouveaux périmètres organisationnels : le rôle de la fonction RH", *Journée d'étude "Les restructurations : Volonté ou Fatalité, IAE de Paris, 27 Février 2003*.
- PICHAULT, F., WARNOTTE, G. et WILKIN, L. (dir.) (1998), *La fonction ressources humaines face aux restructurations. Trois cas de downsizing*, Paris-Montréal, L'Harmattan.
- PONCIN, A. (2007), "Mesure d'accompagnement pour les travailleurs issus de licenciements collectifs", *slideshow for the VW Forest workers*.
- ROCOUR V., "les mesures anti-crise, les entreprises ne se ruent pas", article dans le journal *La Libre Belgique*, 12/02/2010.
- RORIVE, B. (2004), "L'entreprise réseau revisitée. Une tentative d'ordonnancement des nouvelles formes d'organisation" *Gérer et Comprendre (à paraître)*
- RUBERY, J., EARNSHAW, J., MARCHINGTON, M., COOKE, F.L. et VINCENT, S. (2002), «Changing Organizational Forms and the Employment Relationship», *Journal of Management Studies*, vol. 39, n°5, pp. 645-673.
- SUPIOT, A. (dir) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- VANDAELE, K.(2002), "Een Schatting van de syndicalisatiegraad in België, 1990-2000", *intern werkdocument*.
- VESSIERE, G. (2004), "Contrôle technique pour la loi Renault, Bilan de 2 ans de restructurations et de plans sociaux", *Trends Tendances*, 14th of October 2004, p.80-84.
- WEISS, D. (1994), "Les nouvelles frontières de l'entreprise", *Revue Française de Gestion*, septembre-octobre 1994, pp. 38-49.

BIJLAGEN

Geharmoniseerde indicatoren van de arbeidsmarkt voor 15- tot 64-jarigen ¹⁰² (jaarlijkse gemiddeldes, in percentages)					
	2002	2003	2004	2005	2006
Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad ¹⁰³	59,9	59,6	60,4	61,1	60,9
<i>Brussel</i>	54,5	53,2	54,1	54,8	53,4
<i>Vlaanderen</i>	63,5	62,9	64,3	64,9	64,4
<i>Wallonië</i>	54,9	55,4	55,1	56,1	55,9
Geharmoniseerde werkloosheidsgraad ¹⁰⁴	7,6	8,2	8,4	8,5	8,3
<i>Brussel</i>	14,7	15,8	15,9	16,5	17,7
<i>Vlaanderen</i>	4,9	5,7	5,4	5,5	5,2
<i>Wallonië</i>	10,6	10,9	12,1	11,9	11,8

De 50+'ers op de arbeidsmarkt ¹⁰⁵			
	50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar
Aan het werk	71,2%	50,1%	17,0%
Werkloos	3,6%	2,5%	0,5%
Inactief	25,2%	47,4%	82,5%
• <i>Met pensioen of vervroegd pensioen</i>	2,3%	7,4%	41,9%
• <i>HUISMAN/HUISVROUW (ZORGT VOOR ZIJN GEZIN)</i>	9,9%	13,1%	14,8%
• <i>Voorafgaande terbeschikkingstelling aan het pensioen of met brugpensioen</i>	0,8%	9,6%	13,0%
• <i>Arbeidsonbekwaam</i>	6,5%	7,8%	5,7%
• <i>Werkloos</i>	4,0%	7,4%	5,7%
• <i>Overige</i>	1,7%	2,2%	1,5%

¹⁰² Bron: statistische tabel op basis van de studie "Arbeidsmarkt en loonkosten" van de NBB, uitgevoerd op basis van gegevens van de FOD Economie, KMO en Middenstand, de Nationale Bank van België en de Europese Commissie.

¹⁰³ Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad, door de auteurs van de geraadpleegde studie gedefinieerd als "bevolking aan het werk in procenten van de totale bevolking op arbeidsleeftijd".

¹⁰⁴ Geharmoniseerde werkloosheidsgraad, door de auteurs van de geraadpleegde studie gedefinieerd als "werkzoekenden in procenten van de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd".

¹⁰⁵ Bron: statistieken uit het artikel "Priorité à l'emploi des plus de 50 ans, gare aux préretraites", Le Soir, 11 februari 2010, p. 4, op basis van gegevens uit enquêtes over de arbeidskrachten in België.

Onderscheid tussen arbeiders- en bediendestatuut in België

	Arbeider	Bediende (jaarloon € 25.277)	Bediende (jaarloon € 25.277)
1 Individueel arbeidsrecht			
1.1 Proefperiode			
Minimale duur	7 dagen	1 maand	
Maximale duur	14 dagen	6 maanden	12 maanden
Opzeggingstermijn (bovenop de minimale duur)	Geen	7 dagen	
1.2 Ziekte			
In geval van arbeidsongeschiktheid van minder dan 14 dagen	Wachtdag, daarna worden alle dagen betaald	Alle dagen worden betaald	
1.3 Opzeggingstermijn			
Begin (na kennisgeving)	De eerste maandag	De eerste dag van de volgende maand	
Termijn in geval van opzegging gegeven door werkgever	28 dagen (56 dagen als de werknemer 20 ononderbroken dienstjaren heeft). Gecorrigeerd via sectorale CAO's of CAO 75	3 maanden per begonnen periode van 5 dienstjaren	Idem, of meer per overeenkomst
Termijn in geval van opzegging gegeven door werknemer	14 dagen (kan worden verkort indien werknemer minder dan 6 maanden in dienst is)	1,5 maand per begonnen periode van 5 dienstjaren (maximaal 4,5 maanden)	Idem, of meer per overeenkomst
Motief	De werkgever moet aantonen dat het niet om een willekeurig ontslag gaat, anders moet hij zes maanden loon betalen	De werknemer moet aantonen dat het om een willekeurig ontslag gaat	
Jaarlijkse vakantie			
Duur	Vastgelegd per K.B.	Twee vakantiedagen per maand	
Vakantiegeld	Betaald door de vakantiekas	Betaald door werkgever	
1.5 Opschorting van de uitvoering van het arbeidscontract			
	Mogelijk onder voorwaarden	Mogelijk in productie (onder voorwaarden)	
2 Collectief arbeidsrecht			
Op ondernemingsvlak	Gescheiden verkiezingen voor de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk		
Op sectoraal vlak	Paritaire comités die enkel van toepassing zijn op de bedienden of op de arbeiders		

Beschrijving van de instanties voor sociale dialoog in België¹⁰⁶

Niveau	Orgaan	Beschrijving	Voornaamste rollen	Inhoud
Nationaal	Groep van tien (patronaat en representatieve Belgische vakbonden)	Regelmatige contacten en plechtige akkoorden tussen leiders van werkgeversorganisaties en vakbonden op nationaal niveau (met steun of dreiging van de regering).	Aanbevelingen verstrekken aan de wetgever of de regering. Intentieverklaringen afleggen met het oog op de sluiting van CAO's en ondertekening van tweejaarlijkse algemene inter-professionele akkoorden (I.P.A. – Inter-Professioneel Akkoord)	Akkoorden die voorzien in een inter-professionele sociale programmering (gewaarborgd inkomen, loon- en arbeidsvoorwaarden, opleidingsinspanningen ...), om te zetten door de sectoren
	N.A.R. (Nationale Arbeidsraad)	Paritair orgaan op federaal niveau, bestaande uit 24 effectieve/plaatsvervangende leden, voorgesteld door de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.	Advies leveren en voorstellen formuleren over zaken van sociale orde aan de regering en/of het parlement. Cao's sluiten op inter-professioneel niveau (quasi-wetgevende bevoegdheid). Uitvoering van sociale richtlijnen van de Unie.	De CAO's en adviezen hebben betrekking op: - Individueel en collectief arbeidsrecht - Recht i.v.m. sociale zekerheid - ...
	C.R.B. (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven)	Paritair orgaan op federaal niveau, bestaande uit max. 50 personen, voorgesteld door de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.	Advies en voorstellen leveren over problemen met de nationale economie aan de regering en/of het parlement. Louter consultatieve bevoegdheid.	De adviezen hebben betrekking op: - Economische en monetaire unie, participatie van werknemers, concurrentievermogen en koopkracht ... - Loonmarges, concurrentie ...
Sectoraal	Paritaire comités (per activiteitstak)	Paritaire organen binnen de professionele sectoren en voorgezeten door een ambtenaar van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (sociale bemiddelaar).	Cao's uitwerken voor de sector (bron van eigen sociaal recht). Geschillen tussen werkgevers en werknemers vermijden of erin bemiddelen (via bemiddelingsbureau). Fondsen beheren voor bestaanszekerheid en industrieel leerlingwezen.	Akkoorden over: beroeps- en looncategorieën, werkuren en sociale voordelen, statuten van vakbondsafvaardigingen, verband tussen lonen/index, atypisch werk, flexibiliteit ...

¹⁰⁶ Op basis van het werk gevoerd in het kader van het project “Odisser – Outils du Dialogue Social au sein de l'Entreprise Réseau” binnen het LENTIC in 2006 en 2007. Dit project ontwikkelt pedagogische tools voor sensibilisatie en opleidingen op het vlak van sociale dialoog in nieuwe organisatievormen (voor meer informatie: www.odisser.org).

Onderneming	O.R. (Ondernemingsraad)	Verkiezing van werknemersvertegenwoordigers in ondernemingen met 100 personen of meer (of die met minder dan 100 personen overblijven). Paritair orgaan, voorgezeten door de bedrijfsleider.	Voornamelijk de werknemers informeren en consulteren. Controleren en soms beslissen (arbeidsreglement, planning van vakantie, sociaal werk ...).	Economische, financiële en sociale informatie georganiseerd in basisinformatiepakketten, zowel periodiek (jaarlijks en driemaandelijks) als occasioneel (herstructurering, collectief ontslag, sluiting ...)
	C.P.B.W. (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk)	Opgericht in ondernemingen met 50 werknemers of meer na verkiezingen. Paritair orgaan voorgezeten door een vertegenwoordiger van de werkgever, plus de preventieadviseur (secretariaat).	Middelen zoeken en voorstellen om het welzijn op het werk te verhogen, beslissingen nemen op het vlak van veiligheid.	Veiligheid, bescherming van de gezondheid, stress en psychosociale belasting, ergonomie, hygiëne, milieu ...
	Vakbondsafvaardiging (representatieve vakbonden)	Vertegenwoordigers van het personeel, gemandateerd door hun vakbondsorganisatie. Hun statuut (CAO. nr 5) wordt uitgevoerd door de paritaire comités of door de N.A.R.	Voorstellen en eisen indienen en onderhandelen met de werkgever. Bedrijfs-CAO's onderschrijven. De werknemers informeren. Alle collectieve geschillen en individuele geschillen van leden behandelen. De toepassing van diverse sociale regels controleren.	Alle kwesties in verband met arbeidsrelaties (contracten, voorwaarden, duur, lonen, reglementen, verlenging van sectorale CAO's of CAO's op lager niveau ...). Wettelijke informatie indien er geen O.R. is.