
Van baan zekerheid naar werk zekerheid op de Belgische arbeidsmarkt: Ideeën voor een New Deal voor arbeid in België.

Marc De Vos

- Directeur Itinera Institute
- Docent Arbeidsrecht UGent en VUB
- Lid Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Joep Konings

- Gewoon Hoogleraar Arbeidseconomie KULeuven
- Decaan Faculteit ETEW KULeuven
- Lid Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Waar gaat onze arbeidsmarkt naar toe in de 21ste eeuw? Hoe pakken we vergrijzing en globalisering succesvol aan? Kunnen we eindelijk de massawerkloosheid terugdringen? Kunnen we meer flexibiliteit aan meer zekerheid koppelen? Krijgen we oudere werknemers langer aan het werk? Kunnen we de allochtonen eindelijk aan boord krijgen? Deze studie brengt nieuwe ideeën om de organisatie van de Belgische arbeidsmarkt af te stemmen op een nieuwe eeuw. Het doet een open oproep naar brede en diepe hervormingen voor de lange termijn, voorbij de krampachtige reflexen van verworven rechten op korte termijn.

DRIE VASTSTELLINGEN (Deel I)

VIER DOMEINEN

Het bestrijden van stratificatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt (Deel II).

Het activeren van de activering (Deel III).

Het verzilveren van de vergrijzing (IV).

Het beheersen van loonkosten en het verbeteren van loonvorming (Deel V).

ACHTIEN IDEEËN VOOR EEN ARBEIDSMARKT DIE DE TOEKOMST AANKAN

AGENDA 07-11: ALGEMENE MOBILISATIE VOOR EN VÓÓR DE VERGRIJZING

Anders overleggen: arbeiders/bedienden – leeftijdsneutraliteit – diversiteit

Anders werken: tijdsparen – Leerpact – mobiliteit – werkloosheidsrekening

Anders belonen: lagere en progressieve RSZ – betere en flexibele loonnorm

Alles op activeren: banenplannen – ontslag – werkloosheid – iedereen activeert

DANKWOORD

De auteurs danken iedereen die bijgedragen heeft aan het realiseren van dit rapport. Zij danken in het bijzonder Luc Rohtus (Itinera Institute) voor de opzoeken, de illustraties en de tekstcontrole en Damiaan Persyn en Stijn Vanormelingen (LICOS, KULeuven) voor het aanleveren van gegevens. Aan prof. Johan Albrecht (Universiteit Gent en Itinera Institute) dank voor zijn deskundige input over *flexizekerheid*. De meningen verkondigd in dit rapport zijn echter alleen deze van de auteurs.

WOORD VOORAF VAN GUY VERHOFSTADT

*Van baanzerkerheid naar werkzerkerheid op de Belgische arbeidsmarkt.
Ideeën voor een New Deal voor arbeid in België.*

De economie in de 19e en in het grootste gedeelte van de 20e eeuw was grotendeels georganiseerd volgens een verticaal patroon. Elk land bezat zijn eigen nationale economie en gebruikte zijn eigen nationale munt, afgeschermd door geografische en monetaire grenzen. Iedere nationale economie was op zijn beurt verticaal opgesplitst in vaste sectoren: landbouw, industrie en diensten, waartussen nauwelijks enige interactie bestond. Ook tussen de private en de publieke sector bestond een beschot. Staatsbedrijven hadden het monopolie over collectieve goederen en diensten zoals post, spoorwegen, luchtvaart, telecommunicatie, tot zelfs de productie van elektriciteit toe, terwijl het private bedrijven verboden was op die terreinen actief te worden. Ook binnen de bedrijven zelf heerste een verticale, piramidale hiërarchie: arbeiders, bedienden, kaderleden, bedrijfsleiders. Elk hadden ze een apart statuut en kregen ze een afgescheiden en wel omschreven rol toebedeeld. Deze verticale economie dreef op standaardisatie, synchronisatie, centralisatie, waarbij in grote fabrieken die de hele productieketen herbergden, massagoederen werden aangemaakt vanaf de grondstoffen tot de voor de consument bestemde eindproducten.

Met de globalisering en de massale informatisering werd de oude, verticale economie definitief gesloopt. Een vlakke, horizontale economie kwam tot stand. Die nieuwe economie kent geen beschotten meer. Zij functioneert wereldwijd, niet langer gebonden door geografische of monetaire grenzen. Zij kent ook nauwelijks nog de opdeling in primaire, secundaire of tertiaire sectoren. Ook de opdeling binnen de sectoren is voorbijgestreefd.

Het valt niet moeilijk te begrijpen dat die ommekeer enkel mogelijk werd door de revolutie ontketend door de nieuwe informatietechnologieën. Door hun razendsnelle ontwikkeling kunnen vandaag uiterst complexe productie- en assemblageschema's worden opgezet. Klassiek bandwerk is daardoor haast verdwenen. Arbeiders vervullen daarbij steeds meer hogere functies, waarbij ze niet alleen uitvoeren, maar ook beslissingen nemen. Vaak zijn het bedienden geworden die een geautomatiseerde productie sturen en controleren. Zo evolueren we in het bedrijfsleven van een verticale, piramidale hiërarchische structuur naar een horizontaal beslissing- en controlesysteem, waarin de verantwoordelijkheid van de werknemers significant toeneemt.

De vraag die zich stelt, is hoe wij hierop reageren? Wij die nog schatplichtig zijn aan de oude, verticale ordening van de wereld. Het vasthouden aan een gesloten, verticale economie is geen antwoord op de economische uitdagingen. Bovendien moeten we niet pogen om onder het onvermijdelijke uit te komen. Vooral niet wanneer het onvermijdelijke reeds dagdagelijkse realiteit is geworden. Integendeel, wij moeten resoluut durven kiezen voor de inschakeling in de nieuwe economische wereldorde. En die is open en horizontaal. Zodat het er op- aankomt zo snel mogelijk komaf te maken met alle barrières en beschotten als even veel restanten van de oude verticale wereldorde.

Het richten van onze arbeidsmarkt op de horizontale economie is echter geen eenvoudige opdracht. We botsen immers snel op achterdocht, angst en muren van verworven rechten van werknemers. Vandaar dat eerst en vooral een mentaliteitswijziging van baan zekerheid naar werk zekerheid noodzakelijk is. Onze arbeidsmarkt kan enkel veerkrachtig zijn, wanneer ze flexibel is. Bovendien is een horizontale arbeidsmarkt waarbij meer mensen werken een voorwaarde voor de betaalbaarheid en de doeltreffendheid van onze gekoesterde sociale zekerheid.

Een mentaliteitswijziging was de opzet en ook het resultaat van het Generatiepact. Het komt er nu op aan om het wiel dat in beweging is gezet, verder te rollen. Nu moeten we nieuwe stappen zetten, gebaseerd op grondige analyses, nauwkeurige probleemstellingen en creatieve oplossingen. Het verslag 2006 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid gaf reeds een grondige analyse van de sterktes en zwaktes van onze arbeidsmarkt. Voor de remedies moest evenwel nog een stap verder gezet worden. Daarom heb ik het initiatief genomen om aan de twee jongste leden van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid een nieuw werkstuk te vragen waarin zij op basis van het verslag 2006 zonder taboes of dogma's hervormingen voorstellen. Doelbewust werd ook gekozen om de publicatie van dit boek van Marc De Vos en Joep Konings na de verkiezingen te publiceren om de voorstellen die zij doen niet in een pre-electurale draaikolk te laten verzwelgen. Ik kan dan ook alleen maar vurig hopen dat dit werk de noodzakelijke inspiratie kan bieden aan de nieuwe regeringsploeg, de verantwoordelijken inzake arbeidsmarktbeleid en alle mensen op het terrein.

Guy Verhofstadt

INLEIDING EN DOELSTELLING

De prestatie van de Belgische arbeidsmarkt kent het laatste paar jaar een merkbare heropleving, die mede gedragen wordt door een gunstige economische groei. De werkgelegenheidscreatie gaat in stijgende lijn en de werkloosheid daalt. Beleidsmatig werd met het Generatiepact een begin gemaakt om de vergrijzing op de arbeidsmarkt aan te pakken. De activerende aanpak van werkloosheid werpt de eerste vruchten af.

Maar er is nog een lange weg te gaan. De Belgische arbeidsmarkt komt van ver. Ondanks de conjuncturele opleving, is de *structurele* positie van de Belgische arbeidsmarkt nog steeds problematisch. De “Belgische arbeidsmarkt” bestaat natuurlijk niet. Er zijn in België diverse arbeidsmarkten met grote onderlinge verschillen, zowel regionaal, sectoraal als lokaal. De positie en de noden van de ene zijn niet noodzakelijk die van de andere. Toch kent België in al zijn diversiteit ook diverse gemeenschappelijke structurele problemen en uitdagingen. Het recentste rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid signaleert vele essentiële knelpunten.¹ Daarenboven is de arbeidsmarkt nog onvoldoende voorbereid om de grote sociaaleconomische uitdagingen van de 21^{ste} eeuw aan te gaan. Het Generatiepact wordt in diverse binnen- en buitenlandse studies aangemerkt als een eerste maar onvoldoende stap in de aanpak van de vergrijzing op de arbeidsmarkt.² De globalisering en de steeds snellere economische verandering leiden vooralsnog tot veel bezorgdheid maar tot weinig beleid voor de arbeidsmarkt.

Dit rapport analyseert het belang en de noodzaak van fundamentele arbeidsmarkt hervorming voor België. Vervolgens doet het een selectieve denkoefening met mogelijke pistes voor hervorming. De volgende federale regering is de laatste regering vóór de vergrijzing budgettair inslaat. Er is dus geen tijd te verliezen. Politiek, overheden, werkgeversorganisaties, vakbonden, individuele werkgevers, werknemers en ambtenaren dragen elk hun deel van de verantwoordelijkheid om in de volgende legislatuur het herstel van de arbeidsmarkt door te trekken. De tijd om werk te maken van versterkte en toekomstgerichte hervormingen is nu.

Deze studie heeft geenszins de ambitie om alle relevante assen van het Belgisch arbeidsmarktbeleid te bewandelen. Zij wil vooral een aanzet zijn voor een debat over de *modernisering van de arbeidsmarktorganisatie van statische baanzekerheid naar een dynamische werkzekerheid*, waarin niet het afschermen van de baan maar het beschermen van de mens centraal staat. De studie is een open bundeling van ideeën. De auteurs hopen hiermee een bijdrage te kunnen leveren aan pragmatisch debat voor een betere arbeidsmarkt voor iedereen.

¹ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006.

² Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006; Nationale Bank van België, Jaarverslag 2006; IMF, *Belgium: 2006 Article IV Consultation*, 2007; OESO, *Economic Survey of Belgium*. OESO

INHOUD

DANKWOORD	III
WOORD VOORAF VAN GUY VERHOFSTADT	IIIIV
INLEIDING EN DOELSTELLING	IVI
INHOUD	VII
ARBEIDSMARKTHERVORMING IS BELANGRIJK EN NOODZAKELIJK VOOR BELGIË....	VI
IDEEËN	VII
BESTRIJD STRATIFICATIE EN UITSLUITING OP DE ARBEIDSMARKT	VII
ACTIVEER DE ACTIVERING.....	VIII
VERZILVER DE VERGRIJZING.....	IX
BEHEERS DE LOONKOSTEN EN VERBETER DE LOONVORMING.....	X
DEEL I.....	1
ARBEIDSMARKTHERVORMING	1
IS BELANGRIJK EN NOODZAKELIJK VOOR BELGIË	1
A. Een goed arbeidsmarktbeleid wint aan belang	3
a. Arbeidsmarktbeleid is economisch belangrijk.....	3
b. Arbeidsmarktbeleid is budgettair belangrijk.....	4
c. Arbeidsmarktbeleid is sociaal belangrijk	5
B. Arbeidsmarkthervorming is dringend en noodzakelijk voor België.....	7
a. Structureel ondermaatse prestatie, mede door oude arbeidsregulering.....	7
b. Acut onvoldoende activiteitsgraad in het licht van de vergrijzing.....	11
c. Ondraaglijke sociale stratificatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt.....	13
C. Opzet van de studie: investeren in werkzekerheid in 2007-2011.....	17
DEEL II.....	19
BESTRIJD STRATIFICATIE EN UITSLUITING.....	19
OP DE ARBEIDSMARKT	19
A. Realiseer eindelijk een eenheidsstatuut voor arbeiders/bedienden.....	23
B. Saneer en restaureer de architectuur van de paritaire comités	26
C. Rooi het woud van de banenplannen	29
D. Installeer een modern en rechtvaardig ontslagrecht	33
b. Een ander ontslagrecht voor meer werkzekerheid	39
c. Vijf assen voor een socialer en efficiënter ontslagrecht.....	39
E. Evolveer naar leeftijdsneutraliteit in loon- en arbeidsvoorwaarden	43
F. Promoot effectieve diversiteit in woord en daad.....	47
DEEL III.....	50
ACTIVEER DE ACTIVERING	500
A. Focus op activeringsmaatregelen voor een beter <i>matchingproces</i> tussen werkzoekende en werkgevers.....	52
B. Activeer de werkloosheidsverzekering en de werkloosheids-uitkering	57
C. Responsabiliseer alle actoren	63
D. Bevorder arbeidsmobiliteit bij werkloosheid	67
DEEL IV.....	70
VERZILVER DE VERGRIJZING.....	70
A. De noodzakelijke New Deal voor leeftijd op de arbeidsmarkt: het Generatiepact voorbij	73

B. Stimuleer werk door de impliciete belasting op werken drastisch te verlagen	77
C. Anders gaan werken in een levensloopbaan.....	81
D. Later en anders met pensioen.....	85
a. Vervroegde pensionering geleidelijk laten uitdoven.....	85
b. Wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk optrekken.....	87
c. Cumul en combinatie toelaten.....	89
DEEL V.....	91
BEHEERS DE LOONKOSTEN.....	91
EN VERBETER DE LOONVORMING.....	91
A. Verlaag socialezekerheidsbijdragen algemeen en progressief.....	94
B. Vereenvoudig de fiscale en parafiscale structuur van de loonlasten.....	100
C. Verfijn de loonnorm en verbeter zijn toepassing.....	104
D. Maak meer ruimte voor decentrale loononderhandelingen.....	109
BIJLAGEN.....	114
Bijlage 1:	114
De Paritaire Comités voor sociaal overleg in de privésector	114
I. Paritaire comités bevoegd voor arbeiders en hun werkgevers	114
II. Paritaire comités bevoegd voor bedienden en hun werkgevers.....	117
III. Paritaire comités bevoegd voor werknemers in het algemeen en hun werkgevers	118
Bijlage 2:	121
Loonvoordelen die parafiscaal (RSZ) of fiscaal een bijzondere behandeling krijgen.	121
BIBLIOGRAFIE	124

VASTSTELLINGEN

ARBEIDSMARKTHERVORMING IS BELANGRIJK EN NOODZAKELIJK VOOR BELGIË

- **VASTSTELLING 1**

Randnummers 1-6

Duurzame economische groei en meer en betere banen vergen een dynamische arbeidspolitiek die het reactievermogen en de aanpasbaarheid van de arbeidsmarkt verbetert. Alleen door een aangepast arbeidsmarktbeleid kan België economisch competitief blijven, de vergrijzing betalen en sociale insluiting realiseren.

- **VASTSTELLING 2**

Randnummers 7-14

De Belgische arbeidsmarkt is onvoldoende in staat zijn cruciale economische, budgettaire en sociale rol op te nemen. Ondanks een recente heropleving blijft de arbeidsmarkt structureel onder de maat. Mede door een verouderd regulerend kader, kent België al drie decennia van massawerkloosheid en onvoldoende werkgelegenheidscreatie. Het opvangen van de nakende vergrijzing vergt prioritair dat meer Belgen kunnen werken en dat meer Belgen langer werken. De zwakste groepen in de samenleving zijn acuut gemarginaliseerd op de arbeidsmarkt. Hun integratie is een urgentie, zowel vanuit economisch, arbeidsmarkttechnisch als sociaal oogpunt.

- **VASTSTELLING 3**

Randnummers 15-17

Voor het opvangen op de arbeidsmarkt van de economische, technologische, sociologische en demografische evoluties moet het arbeidsmarktbeleid institutioneel verschuiven van baanzekerheid naar werkzekerheid. De arbeidsmarkt waarin werkzekerheid op baanzekerheid kan primeren, zal geaggregeerd beter presteren en zal ook voor de individuele werknemer meer carrièreperspectief bieden. De aandacht voor werkzekerheid is urgent, zeker voor de Belgische arbeidsmarkt die uitmunt in selectieve individuele baanzekerheid ten koste van kansengroepen en algemene werkzekerheid.

IDEEËN

BESTRIJD STRATIFICATIE EN UITSLUITING OP DE ARBEIDSMARKT

- **IDEE 1**

Randnummers 18-21

Realiseer eindelijk een volledig eenheidsstatuut. Plaats de sociale partners voor een duidelijke deadline met een politieke regeling als alternatief. Koppel de afschaffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden aan andere parallelle arbeidsmarkthervormingen inzake paritaire comités, ontslagrecht en collectieve arbeidsovereenkomsten.

- **IDEE 2**

Randnummers 22-26

Saneer en moderniseer drastisch de structuur van de paritaire comités. Reduceer sterk het aantal paritaire comités en herijk hun bevoegdheidsafbakening. Koppel deze hervorming aan de andere en parallelle uitdagingen voor het sociaal overleg in België. Laat de regering bij het begin van de legislatuur de agenda en timing bepalen, zodat de sociale partners de ruimte krijgen voor invulling en uitvoering. Laat het verandering- en overgangsproces in een strikt tijdpad beginnen tijdens de legislatuur.

- **IDEE 3**

Randnummers 27-30

Rooi het ondoorzichtige woud van de banenplannen. Bevorder het lot van de kansengroepen via activeringsmaatregelen, loonlastenverlaging en de bestrijding van discriminatie. De bestaande collectie van 110 disparate plannen kan dan tegen het einde van de legislatuur herleid worden tot minder dan 10 sterke, duidelijke en transparante maatregelen. Zorg daarbij voor coördinatie tussen de diverse beleidsniveaus van het land. Overblijvende of nieuwe banenplannen moeten een kosten-batenanalyse ondergaan, een ingebouwde evaluatie krijgen en vergezeld worden door een mechanisme voor empirische opvolging.

- **IDEE 4**

Randnummers 31-37

Maak de ontslagwetgeving socialer en efficiënter door een gepland hervormingstraject langs vijf assen:

- Het verstrekken van een zekere en voorspelbare tijdelijke inkomenszekerheid voor de werknemer die zijn baan verliest. Zorg voor een uniforme berekening voor alle werknemerscategorieën.
- Het bevorderen van werkzekerheid door de werknemer te steunen in de re-integratie op de arbeidsmarkt. Maak de werkgever verantwoordelijk voor activering op maat van de werknemer.
- Het beschermen van de werknemer tegen ongeoorloofde ontslagen. Zorg voor een hanteerbare algemene en uniforme bescherming die komaf maakt met de wildgroei van bijzondere ontslagbeschermingen.
- Het mee financieren van de sociale zekerheid die ontslagen werknemers moet opvangen, in het bijzonder van de werkloosheidsverzekering. Internaliseer de

ontslagkosten die samenleving draagt en beloon werkgevers die goed beleid voeren.

- Het vermijden van segmentering en van hogere totale ontslagkosten, gelet op de perverse sociale en arbeidsmarkteffecten die daarvan het gevolg zijn. Niet hoger of lager, maar anders is het motto voor ontslaghervorming.

- **IDEE 5**

Randnummers 30-36

Belast de sociale partners in de private en de publieke sector met een traject en een timing om het gebruik van leeftijd te elimineren en het gebruik van anciënniteit te minimaliseren in de collectieve bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden op de Belgische arbeidsmarkt. Zorg voor een wettelijke overgangsregeling die betwistingen voor het verleden uitsluit.

- **IDEE 6**

Randnummers 42-44

Organiseer een effectieve mobilisatie voor diversiteit op de werkvloer. Ontwikkel en implementeer een algemeen actieplan met alle stakeholders, dat de fase van vrijwilligheid achter zich laat. Maak diversiteitsbeleid tot een plicht voor werkgevers met minstens 250 werknemers. Vermijd quota's. Haal inspiratie uit buitenlandse ervaring die echt werkt. Doe de overheid zelf een voortrekkersrol spelen en een daadwerkelijke diversiteitstructuur uitbouwen in haar personeelsbeleid. Geef het Centrum voor Gelijkheid van Kansen een proactieve rol in het ontwikkelen en promoten van diversiteit.

ACTIVEER DE ACTIVERING

- **IDEE 7**

Randnummers 46-50

Verschuif het arbeidsmarktbeleid naar activeringsmaatregelen gericht op een directe verbetering van het matching-proces tussen werkzoekende en werkgever eerder dan het plaatsen van werkzoekenden in allerlei opleidingsprogramma's en gesubsidieerde tewerkstellingsprogramma's.

- **IDEE 8**

Randnummers 51-56

Herdenk de organisatie van de werkloosheidsverzekering als een instrument van actief arbeidsmarktbeleid. Activeer de werkloosheidsuitkering door het totale budget per werkloze op te trekken en te verdelen over de werkloosheidsuitkering en activeringsmaatregelen op maat van de werkloze en van de lokale arbeidsmarkt. Maak de verdeelsleutel afhankelijk van de duurtijd van de werkloosheid en maak de werkloosheidsuitkering afhankelijk van participatie in activerings-programma's die kort na het begin van de werkloosheid worden opgestart.

- **IDEE 9**

Randnummers 57-61

Responsabiliseer alle actoren voor succesvolle activering. Laat werknemers en werkgevers bijdragen betalen in een individuele werkloosheidsrekening die kosten

internaliseert en activiteit aanmoedigt. Stem ontslagrecht af op activering. Beloon de bevoegde overheden, arbeidsbemiddelingsdiensten en hun personeel voor behaalde resultaten. Betrek de vakbonden als constructieve partners in de activeringsprocessen en verbind hun financiering aan activering in plaats van aan werkloosheid.

- **IDEE 10**

Randnummers 62-65

Bevorder de arbeidsmobiliteit door een tijdelijke mobiliteitspremie aan werknemers en/of werkgevers, in het bijzonder bij werkloosheid.

VERZILVER DE VERGRIJZING

- **IDEE 11**

Randnummers 66-69

Trek het Generatiepact door en breek het open naar een beleidshervorming over verschillende assen die een New Deal voor leeftijd op de Belgische arbeidsmarkt realiseert.

- **IDEE 12**

Randnummers 70-73

Verlaag drastisch de impliciete belasting op werken voor 55-plussers, onder meer door een hervorming van het beperkte bonussysteem in pensioenen tot een doorgedreven bonus-malus systeem. Zowel de leeftijdsgrens als de omvang van de bonus/malus verdient aandacht. Beperk de gelijkstellingen met activiteit in de loopbaanberekening in principe tot periodes van onvrijwillige inactiviteit.

- **IDEE 13**

Randnummers 74-78

Doe de loopbaan evolueren tot een levensbaan. Ontwerp een kader waarin werkgevers en werknemers samen de verantwoordelijkheid opnemen voor een trainingcultuur van permanente vorming. Laat de werknemer mee investeren in zijn eigen opleiding en vorming. Voer een systeem in van tijdsparen met een individuele en meeneembare spaarrekening, zodat de werknemer zijn recht op andere of minder activiteit verwerft op basis van eigen activiteit.

- **IDEE 14**

Randnummers 79-85

Laat het brugpensioen en andere uitstapregelingen zoals het statuut van de niet-werkzoekende oudere werkloze geleidelijk uitdoven. Ook in de publieke sector moet vervroegd pensioen worden aangepakt. Flankeer deze uitdoving met een activerende New Deal voor leeftijd, bijvoorbeeld door de vergoedingen bij herstructurering deels te kunnen investeren in een opleidingsfonds.

Beslis nu om voor de toekomst de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk te verhogen. Aanvaard een onbeperkte cumul tussen werk en pensioen, alsook formules van deeltijdpensioen en deeltijdwerk.

BEHEERS DE LOONKOSTEN EN VERBETER DE LOONVORMING

- **IDEE 15**

Randnummers 86-92

Zorg voor een algemene en aan loonhoogte gekoppelde lastenverlaging zonder vermenigvuldiging van doelgroepen. Introduceer een systeem van progressiviteit in de socialezekerheidsbijdragen, waardoor alle lonen minder met bijdragen worden belast, maar de lagere lonen nog minder dan de hogere.

- **IDEE 16**

Randnummers 93-95

Reduceer drastisch de complexiteit van de fiscale en parafiscale loonstructuur. Ontwerp één uniform wettelijk kader met maximaal een handvol eenvoudige en rechtszekere alternatieve statuten die toekomstgericht zijn, zoals aanvullend pensioen, aanvullende gezondheidszorg, vorming en opleiding, en financiële participatie. Belast een panel van experts met de budgettaire en juridische uitwerking in een duidelijk tijds kader.

- **IDEE 17**

Randnummers 96-101

Verfijn de loonnorm en verbeter zijn toepassing door:

- Het wettelijk correctiemechanisme een sterker verplichtend en automatisch karakter te geven.
- Ontsporing preventief af te remmen in de bepaling van de loonnorm.
- “All-in loonakkoorden” in de wet te verankeren.
- De loonnorm meer te koppelen aan productiviteit, zowel internationaal als in België.
- De loonkostenhandicap te verrekenen bij het berekenen van de loonnorm.
- De loonnorm meer uitgesproken te richten op de matiging van de nettolonen.

- **IDEE 18**

Randnummers 102-106

Verbeter de loonvorming door een proces van decentralisering in de organisatie van het sectoraal loonoverleg. Introduceer een voorwaardelijke omkering van de CAO-piramide, zodat sectorale CAOs kunnen gemoduleerd worden naar bedrijfsomstandigheden. Maak een deel van de sectorale loonevolutie wettelijk variabel in een kader van participatie van werknemers in winst of resultaten.

DEEL I.
ARBEIDSMARKTHERVORMING
IS BELANGRIJK EN NOODZAKELIJK VOOR BELGIË

Randnummers. 1-6:

VASTSTELLING 1

Duurzame economische groei en meer en betere banen vergen een dynamische arbeidspolitiek die het reactievermogen en de aanpasbaarheid van de arbeidsmarkt verbetert. Alleen door een aangepast arbeidsmarktbeleid kan België economisch competitief blijven, de vergrijzing betalen en sociale insluiting realiseren.

Randnummers. 7-14:

VASTSTELLING 2

De Belgische arbeidsmarkt is onvoldoende in staat zijn cruciale economische, budgettaire en sociale rol op te nemen. Ondanks een recente heropleving, blijft de arbeidsmarkt blijft structureel onder de maat. Mede door een verouderd regulerend kader, kent België al drie decennia van massawerkloosheid en onvoldoende werkgelegenheidscreatie. Het opvangen van de nakende vergrijzing vergt prioritair dat meer Belgen kunnen werken en dat meer Belgen langer werken. De zwakste groepen in de samenleving zijn acuut gemarginaliseerd op de arbeidsmarkt. Hun integratie is een urgentie, zowel vanuit economisch, arbeidsmarkttechnisch als sociaal oogpunt.

Randnummers 15-17:

VASTSTELLING 3

Voor het opvangen op de arbeidsmarkt van de economische, technologische, sociologische en demografische evoluties moet het arbeidsmarktbeleid institutioneel verschuiven van baanzekerheid naar werkzekerheid. De arbeidsmarkt waarin werkzekerheid op baanzekerheid kan primeren, zal geaggregeerd beter presteren en zal ook voor de individuele werknemer meer carrièreperspectief bieden. De aandacht voor werkzekerheid is urgent, zeker voor de Belgische arbeidsmarkt die uitmunt in selectieve individuele baanzekerheid ten koste van kansengroepen en algemene werkzekerheid.

A. Een goed arbeidsmarktbeleid wint aan belang

FASTSTELLING 1

Duurzame economische groei en meer en betere banen vergen een dynamische arbeidspolitiek die het reactievermogen en de aanpasbaarheid van de arbeidsmarkt verbetert. Alleen door een aangepast arbeidsmarktbeleid kan België economisch competitief blijven, de vergrijzing betalen en sociale insluiting realiseren.

1. De werking van de arbeidsmarkt is één van de belangrijkste economische, budgettaire en sociale hefboomen voor welvaart en welzijn. De evolutie van economie en demografie vergen een toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid dat voor België echte hervormingen impliceert.

a. Arbeidsmarktbeleid is economisch belangrijk

2. De arbeidsmarkt is één van de fundamenteën voor economische groei en welvaartscreatie. Een goed werkende arbeidsmarkt ondersteunt economische dynamiek en maximaliseert jobcreatie. Arbeidsmarkt en economie zijn een koppel dat elkaar alleen ondersteunt wanneer ze in dezelfde pas lopen. Een economische wereld van globalisering, permanente technologische verandering en voortdurende product- en procesvernieuwing **vergen een snel aanpasbare arbeidsmarkt** om onze welvaart en tewerkstelling te kunnen behouden én te verbeteren. Ook de doorwerking van demografische factoren zoals vergrijzing en ontgroening, de maatschappelijke ontwikkelingen zoals de combinatie van arbeid en gezin of arbeid en zorg, vertalen zich in hogere eisen aan het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt. Duurzame economische ontwikkeling en meer en betere banen vergen dus een dynamische arbeidspolitiek die het reactievermogen en de aanpasbaarheid van de arbeidsmarkt verbetert.

3. De rol van de arbeidsmarkt voor de prestaties van de Belgische economie wordt **steeds meer internationaal ingevuld**. Door de internationalisering van de economie krijgt de nationale organisatie van de arbeidsmarkt inderdaad een steeds grotere internationale rol, zowel binnen de Europese Unie als daarbuiten. In de Europese Economische en Monetaire Unie hebben de lidstaten soevereiniteit afgestaan over diverse instrumenten voor economisch of financieel beleid: staatsschuld en monetair beleid (interestvoeten, inflatie en muntwaardering), subsidies en overheidssteun. De resterende terreinen van nationale soevereiniteit worden belangrijker voor het handhaven van de competitieve positie binnen de ééngemaakte Europese markt. Daartoe behoren onder meer de arbeidsmarktregulering. In uitvoering van de Lissabon strategie *promoot de Europese*

*Unie dan ook een grondige modernisering van de arbeidswetgeving. Die moet economische groei en werkgelegenheid in de EU zowel stimuleren als combineren.*³

4. Dat arbeidsmarktorganisatie een instrument van internationale economische competitiviteit is, dringt door tot ver voorbij de Europese grenzen. De combinatie van vrijhandel, communicatie, technologie en transport heeft de productiefactor wezenlijk *geglobaliseerd*. De arbeidsmarkten van de West-Europese landen voelen de toenemende concurrentie van andere landen. Die concurrentie zal de komende decennia alleen maar toenemen, door de massale instroom van honderden miljoenen nieuwe arbeidskrachten uit lagelonenlanden in de wereldeconomie. Een recente studie van het *Internationaal Monetair Fonds bepleit voor de ontwikkelde economieën daarom een fundamentele verbetering van de arbeidsmarktwerking*. Op die manier kunnen ook Europese landen als België de voordelen van de globalisering grijpen.⁴

b. Arbeidsmarktbeleid is budgettair belangrijk

5. De werking van de arbeidsmarkt heeft voor België een belangrijke budgettaire betekenis in de context van de *vergrijzing*. België kent zoals vele westerse landen een combinatie van een lage en dalende geboortegraad (ontgroening) en een toename van de gemiddelde levensverwachting. Tegen 2030 zal de totale Belgische bevolking met 600.000 mensen toenemen als gevolg van een verlenging van de levensduur, maar die op arbeidsleeftijd zal met 200.000 dalen. Deze structurele vergrijzing wordt versterkt door een conjuncturele. *Vanaf 2011* gaat namelijk de babyboom generatie massaal met pensioen en volgt een echte opa- en omaboom.

Door de vergrijzing verslechtert de verhouding tussen het aantal pensioengerechtigden (65+) en de actieve bevolking (20-65 jaar), dit is de zogenaamde afhankelijkheidsratio. In 2000 waren er voor elke gepensioneerde nog 3,6 mensen op beroepsactieve leeftijd. Tegen 2050 is die verhouding afgekald tot 2 mensen op beroepsactieve leeftijd voor elke gepensioneerde (zie Grafiek 1).⁵

Deze vergrijzing impliceert een belangrijke budgettaire kost voor een welvaartsstaat die, zoals België, de sociale zekerheid financiert op basis van *repartitie tussen generaties*. In een dergelijk systeem betaalt de huidige actieve bevolking de pensioenen en sociale zekerheid van de huidige niet-actieve bevolking. Als de huidige generatie voor de vorige betaalt dan ontstaat een evident financieringsprobleem wanneer het demografische evenwicht tussen de generaties verstoord wordt. Dat is precies het geval vanaf 2011, wanneer de babyboom generatie massaal met pensioen begint te gaan. Het is duidelijk dat de demografische evolutie de **kosten voor sociale uitkeringen** gevoelig zal doen toenemen. Zo lopen de schattingen voor het jaar 2050 uiteen van 5,8% (Commissie

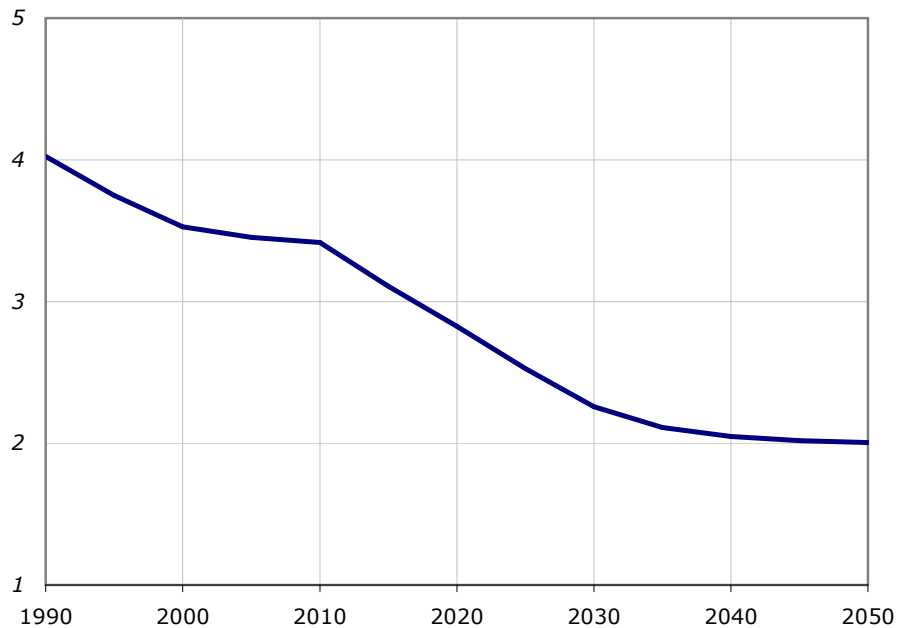
³ Zie o.m. Europese Commissie en Europese Raad, *Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2006/2007*, 6706/07; *De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21^{ste} eeuw*, COM(2006) 708def.

⁴ IMF, *World Economic Outlook*, Chap. 5, april 2007.

⁵ Zie de gegevens vermeld in K. De Leus, *Naar grijsland*, Roularta, 2005 en M. Eyskens, *De houdbaarheid van de welvaartsstaat. De onmogelijkheid van het noodzakelijke?*, VKW-Metena, 2004. Zie voor uitgebreide data OESO, *Vieillissement et politiques d'emploi: Belgique*, 2003.

Vergrijzing) tot 6,3 % (Ageing Working Group EU) van het BBP, en dan nog op basis van ambitieuze premissen inzake tewerkstelling en economische groei.⁶ Aanpassingen zijn dus noodzakelijk indien men een daling van de pensioenen of van de sociale zekerheid, of een stijging van sociale lasten of belastingen wenst te vermijden.

Grafiek 1
Het aantal personen tussen 20 en 65 jaar tov het aantal 65-plussers



Bron: NIS (2001), *Mathematische demografie. Bevolkingsvooruitzichten 2000 – 2050*.

De impact van de vergrijzing kan deels afgevlakt worden door meer mensen aan het werk te krijgen. Alle studies van de *Hoge Raad van Financiën hameren daarom op het belang van arbeidsmarktwerking voor het betaalbaar maken van de vergrijzing. Alleen door een afdoende activiteitsgraad en door sterke jobcreatie wordt de vergrijzing budgettair verteerbaar.*⁷

c. Arbeidsmarktbeleid is sociaal belangrijk

6. Arbeid is en blijft één van de belangrijkste vormen van zingeving in het leven. Arbeid is daarenboven niet alleen de basis van persoonlijk inkomen en welvaart, het is ook het instrument waarmee burgers deelachtig worden aan de samenleving waarin zij leven. Het sociaal belang van een goed werkende arbeidsmarkt die brede lagen van de bevolking de kans biedt tot menselijke ontplooiing, tot deelname aan de samenleving en tot sociale mobiliteit, kan dan ook niet worden overschat. **Een slecht werkende arbeidsmarkt, met zijn symptomen van massawerkloosheid en segmentering, is en blijft in de eerste plaats een vreselijk sociaal drama.**

⁶ M. De Vos, *De vergrijzing ontcijferd*, Itinera Institute, Nota 18/2006.

⁷ Hoge Raad van Financiën, Studiecommissie voor de vergrijzing, Jaarverslagen 2002-2006.

Binnen de context van een moderne verzorgingsstaat krijgt de sociale betekenis van arbeid ook een **belangrijke ethische dimensie**. Wanneer de actieve bevolking inkomen verschaft aan de niet-actieve bevolking dan wordt arbeid deels een morele plicht die onderdeel is van solidariteit en burgerschap. De solidariteit van de werkende voor de niet-werkende is voorwaardelijk. Wie zelf kan werken, wordt immers geacht bij te dragen in plaats van af te romen. Solidariteit voor de niet-actieve impliceert een zekere plicht tot activiteit voor wie op de solidariteit wil beroep doen. Zonder dit impliciete contract, onderdeel van het burgerschap in een verzorgingsstaat, is elke sociale zekerheid een vrijbrief voor misbruik en profitariaat.

B. Arbeidsmarkthervorming is dringend en noodzakelijk voor België

VASTSTELLING 2

De Belgische arbeidsmarkt is onvoldoende in staat zijn cruciale economische, budgettaire en sociale rol op te nemen. Ondanks een recente heropleving, blijft de arbeidsmarkt structureel onder de maat. Mede door een verouderd regulerend kader, kent België al drie decennia van massawerkloosheid en onvoldoende werkgelegenheidscreatie. Het opvangen van de nakende vergrijzing vergt prioritair dat meer Belgen kunnen werken en dat meer Belgen langer werken. De zwakste groepen in de samenleving zijn acut gemarginaliseerd op de arbeidsmarkt. Hun integratie is een urgentie, zowel vanuit economisch, arbeidsmarkttechnisch als sociaal oogpunt.

a. Structureel ondermaatse prestatie, mede door oude arbeidsregulering

7. Sinds de eerste oliecrisis in 1973-74 kampt ons land met een massawerkloosheid die merkelijk hoger ligt dan in de goed presterende West-Europese arbeidsmarkten (zie Grafiek 2). In 1970 telde de Belgische arbeidsmarkt amper 71.000 uitkeringsgerechtigde werklozen. In 2006 waren er 588.000 uitkeringsgerechtigde werklozen, zijnde een stijging van meer dan 800%.⁸ Indien men ook de bruggepensioneerden en de volledige loopbaanonderbrekers meetelt, is er zelfs sprake van een vertienvoudiging. Conjunctuurverbeteringen hebben deze toename nooit echt kunnen ombuigen. België heeft sinds 1981 nooit minder dan 400.000 niet werkende werkzoekenden gekend, andere categorieën van werklozen zoals bruggepensioneerden dus niet meegerekend.⁹ Anno 2007 staat de teller nog altijd dik boven de 500.000, ondanks een significante daling sinds 2006. Bovenop de uitkeringsgerechtigde werklozen is ook het aantal uitkeringstrekkers in één of ander stelsel gestegen. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kende in 2006 maar liefst 1,2 miljoen uitkeringstrekkers, 100.000 meer dan in 1992.¹⁰

Achter deze saldi gaan uiteraard veel bewegingen en verschillen schuil: enorme verschuivingen tussen bedrijfssectoren, grote regionale verschillen, de historische intrrede van vrouwen op de arbeidsmarkt en de daaraan verbonden groei van de beroepsbevolking, de sterke ontwikkeling van deeltijdarbeid, de wildgroei van vervroegde pensioneringen, enzovoort. Door de toename van de beroepsbevolking hebben er in België nog nooit

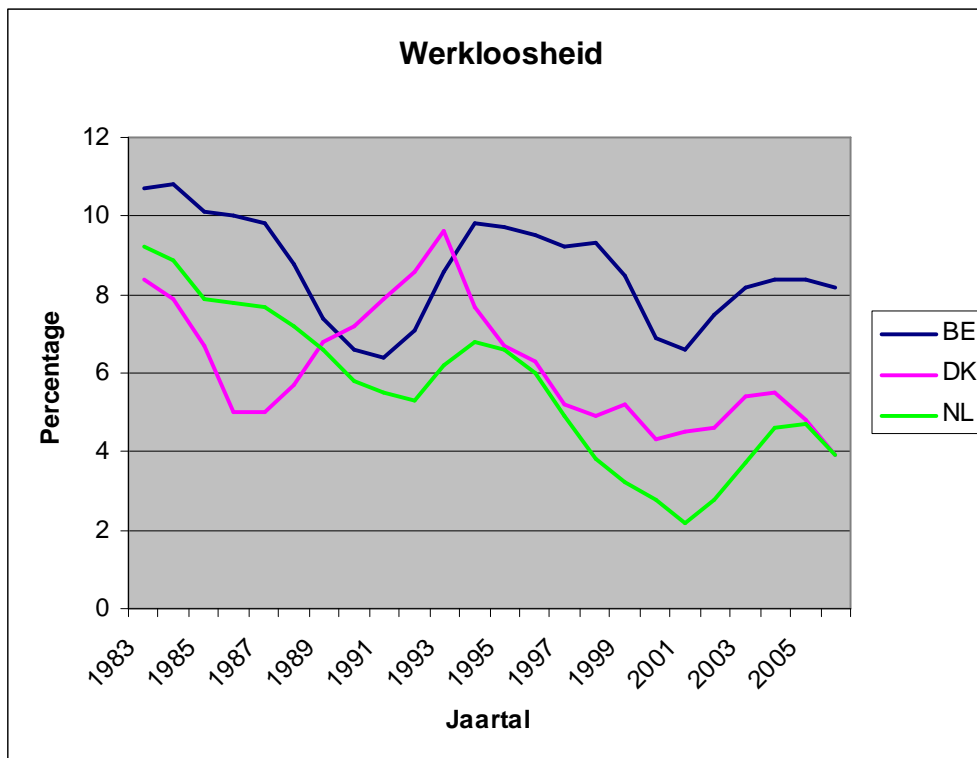
⁸ Zie Ministerie van Sociale Zaken, *Sterkte/zwakteanalyse van de sociale bescherming voor werknemers in België*, 2001; RVA, *Jaarverslag 2006*.

⁹ NBB Belgostat. Het aantal doelt op de niet-werkende werkzoekenden, met inbegrip van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen doch met uitsluiting van de oudere werklozen evenals de overige, verplicht of vrijwillig, ingeschreven werkzoekenden

¹⁰ RVA, *Jaarverslag 2006*.

zoveel personen gewerkt of willen werken als vandaag. Onze arbeidsmarkt is de groei van de beroepsbevolking echter nooit kunnen volgen, ongeacht de conjunctuur. De essentiële vaststelling van de hardnekkige massawerkloosheid sinds 1973 is dus dat *de slechte prestatie van de Belgische arbeidsmarkt niet conjunctureel maar structureel is*. Tussen 1970 en 2005 is het aantal werknemers toegenomen met afgerond 20%, een stijging die volledig verbleekt tegenover de toename met 800% van werklozen in dezelfde periode.¹¹

Grafiek 2
Werkloosheid*



*Bron: Eurostat (geharmoniseerde werkloosheidsgraad (anders en lager dan RVA-cijfers))

De werkgelegenheidscreatie op de Belgische arbeidsmarkt helt ook steeds meer over naar de overheid en naar de *quartaire sector*. De laatste twintig jaar is de tewerkstelling in de overheid met één vierde gestegen, tegenover één vijfde in de privésector.¹² Meer in het algemeen is de zogenaamde *quartaire sector*, die alle non-profit activiteiten verenigt zoals bestuur, onderwijs, gezondheid, welzijn en de socioculturele sector, zowat de enige echte groeisector voor tewerkstelling sinds de jaren '70 (zie Grafiek 3).¹³ Terwijl de massawerkloosheid aanhoudt en het aantal uitkeringstrekkers stijgt, is dus ook een steeds

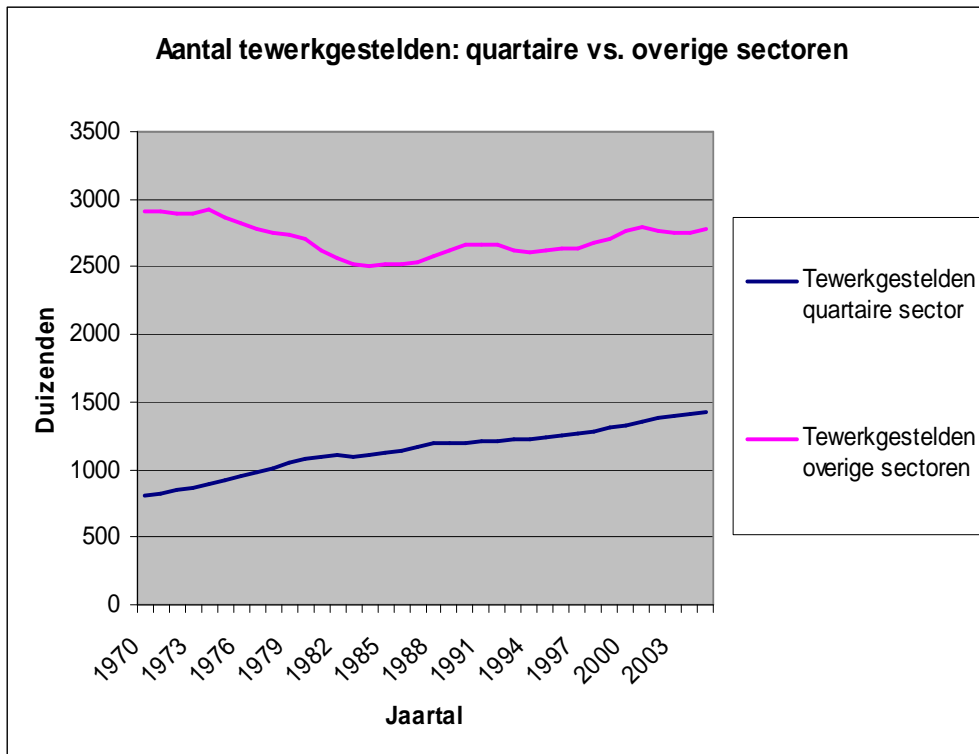
¹¹ Ministerie van Sociale Zaken, *Sterkte/zwakteanalyse van de sociale bescherming voor werknemers in België*, 2001; RSZ, *Werknemers onderworpen aan de sociale zekerheid naar plaats van tewerkstelling*, 2005.

¹² FOD Economie, *Trends op de arbeidsmarkt tussen 1986 en 2006*, 26 april 2007.

¹³ Zie ook J. Pacolet en V. Coudron, *De lokale overheidssector in perspectief*, HIVA, 2002.

groeiend deel van de werkende bevolking actief in sectoren die evenzeer met belastinggeld moeten gefinancierd worden.

Grafiek 3
Evolutie werkgelegenheid



Bron: Federaal Planbureau

Deze zorgwekkende structurele tekortkomingen zijn de laatste jaren niet wezenlijk verbeterd, al is er uiteraard een sterke conjuncturele opflakking van tewerkstellingscreatie sinds 2006. Tussen 2000 en 2005 is de werkgelegenheid wel gestegen, maar in verhouding tot de economische groei creëerde België opmerkelijk minder werkgelegenheid dan het Europese gemiddelde. Overheidstewerkstelling steeg dan weer bijna drie keer zo snel als de tewerkstelling in de particuliere sector, vooral door toedoen van de lokale overheden. Wat officieel voor particuliere tewerkstelling doorgaat, is daarenboven vaak gesubsidieerd door de overheid. In Wallonië was dat het geval voor maar liefst 75% van de genoteerde tewerkstellingstoename in de zogenaamde privésector.¹⁴

8. De les van meer dan drie decennia massawerkloosheid is dus dat het koppel economie-arbeidsmarkt structureel niet synchroon draait. *Niet alleen economische conjunctuur,*

¹⁴ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006.

*maar ook de dure en rigide arbeidsmarkt is verantwoordelijk voor de massawerkloosheid.*¹⁵

Massawerkloosheid maakt noodzakelijke structurele arbeidsmarkthervormingen politiek echter moeilijk omdat het vertrouwen in veranderingen op de arbeidsmarkt wordt ondermijnd. Zij die werk hebben, willen hun baan behouden want vrezende geen ander werk te kunnen vinden. Zij die geen werk hebben, willen uitkeringen behouden want vrezende überhaupt geen werk te vinden. De arbeidsmarkt wordt gepercipieerd als een *zero sum game* tussen *insiders* en *outsiders*, niet als een win-win situatie waarin dynamiek de taart voor beide groepen kan doen groeien.

Opeenvolgende Belgische regeringen of akkoorden tussen de sociale partners hebben zodoende vooral maatregelen genomen in de marge of voor specifieke groepen: indexsprongen en loonmatiging, beperkte loonlastenverlaging, arbeidsherverdeling, arbeidsduurvermindering, vervroegde pensionering, een stelsel voor uitzendarbeid en tientallen banenplannen voor één of andere doelgroep. De wirwar van bijzondere maatregelen en stelsels draait rond een kern van Belgische arbeidsregulering die door de jaren heen onaangetaast is gebleven en ondertussen hoogbejaard is geworden (Tabel 1).

Tabel 1
De kern van de Belgische arbeidsregulering is hoogbejaard

Wet	Voorwerp	Datum
Arbeidsovereenkomstenwet	De essentiële verplichtingen van werkgevers en werknemers	Coördinatie (1978) van de AOW Werklieden uit 1900 en de AOW Bedienden uit 1922
Arbeidswet	Arbeidsduur	Opsmuk (1971) van de arbeidsduurwetten van 1921 en 1964
Loonbeschermingswet	Loon	Wet van 1965, vooral gebaseerd op de Loonbetalingswet uit 1887
Vakantiewet	Jaarlijkse vakantie	Coördinatie (1971) van vakantiewetgeving uit 1936 en 1947
Arbeidsreglementenwet	Arbeidsreglement	Wet van 1965, vooral gebaseerd op de Werkplaatsreglementenwet uit 1896
Bedrijfsorganisatiewet	Ondernemingsraden	1948
CAO-Wet	CAOs en paritaire comités	Wet van 1968, die voortbouwt op een besluitwet van 1945

Oude arbeidsregulering ademt de economische en sociale realiteit van vervlogen tijden: een uniforme massa zwakkere werknemers met dezelfde noden, die collectief en individueel bescherming behoeven binnen de context van een voltijdse arbeidsrelatie die voor een onbepaalde duur en met vaste uren is aangegaan voor één enkele werkgever. De steeds groeiende afstand tussen dit geclicheerde archetype en de hedendaagse realiteit van een flexibele just-in-time economie en gevarieerde personeelsrelaties leidt tot de

¹⁵ G. Saint-Paul, *Why are European Countries Diverging in their Unemployment Experience?*, Journal of Economic Perspectives, 2004/4, 49-68.

spagaat waarin arbeidsregulering de ontwikkeling van economie en werkgelegenheid afremt in plaats van te bevorderen. Precies daarom promoot de Europese Unie modernisering van het arbeidsrecht als een beslissende factor voor het aanpassingsvermogen van de werknemers en het bedrijfsleven in de 21^{ste} eeuw.¹⁶ België heeft deze modernisering broodnodig.

Ondanks de recente heropleving, draait het koppel economie-arbeidsmarkt structureel niet synchroon. Niet alleen economische conjunctuur, maar ook de dure en rigide arbeidsmarkt is verantwoordelijk voor de aanhoudende massawerkloosheid en een werkgelegenheidscreatie die de groei van de beroepsbevolking niet kan volgen. Opeenvolgende regeringen hebben vooral maatregelen genomen in de marge of voor specifieke groepen. De kern van de Belgische arbeidsregulering is door de jaren heen onaangetaast gebleven en staat steeds verder verwijderd van de economische en sociologische realiteit.

b. Acuu onvoldoende activiteitsgraad in het licht van de vergrijzing

9. Het structureel onderpresteren van de Belgische arbeidsmarkt reflecteert zich in de zogenaamde *werkgelegenheidsgraad*, dit is het percentage van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) dat effectief werk heeft. De werkgelegenheidsgraad in 2006 bedroeg voor heel België 61%, voor Vlaanderen bijna 65%, voor Wallonië 56% en voor Brussel 53,4%. België heeft hiermee een achterstand van 4 procentpunten op het gemiddelde van de EU15, zijnde vandaag het equivalent van 280.000 voltijdse arbeidsplaatsen.¹⁷

België heeft dus een *werkgelegenheidsdeficit* ten aanzien van de andere landen in de Europese Unie. Dit werkgelegenheidsdeficit nam daarenboven toe in plaats van te verminderen tot 2006. Tussen 2000 en 2006 steeg de Belgische werkgelegenheidsgraad van 59% naar 61%, maar de werkgelegenheidsgraad in de EU25 steeg nog sneller in dezelfde periode.¹⁸ Zowel voor de Europese Lissabon strategie als voor de financiering van de vergrijzing moet de Belgische werkgelegenheidsgraad stijgen tot 70%.¹⁹ Met de huidige bevolkingsstructuur betekent dit zowat 600.000 nieuwe voltijdse arbeidsplaatsen. Doordat de bevolking op arbeidsleeftijd nog altijd toeneemt, moet de arbeidsmarkt een dubbele inhaalbeweging doen: meer werklozen aan het werk en tegelijkertijd meer nieuwe werkwilligen die werk vinden.

¹⁶ Zie *De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21^{ste} eeuw*, COM(2006) 708def, 3-5.

¹⁷ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006; Nationale Bank van België, Jaarverslag 2006.

¹⁸ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006, 12; Steunpunt WSE, mei 2007.

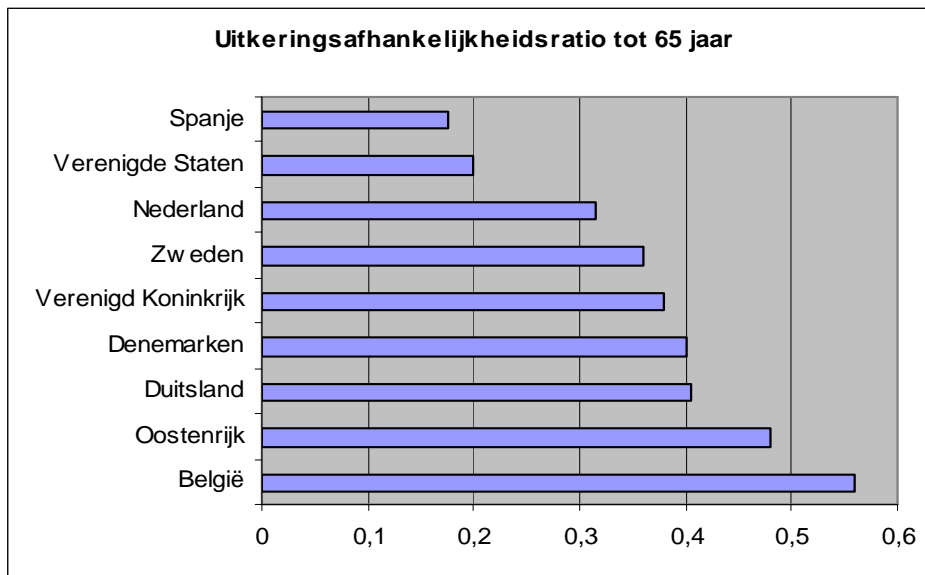
¹⁹ Voor de Lissabon strategie tegen 2010, voor de vergrijzing stapsgewijs tegen uiterlijk 2030.

10. De gemiddelde werkgelegenheidsgraad verbergt grote verschillen tussen diverse groepen op de arbeidsmarkt. In het licht van de aankomende vergrijzing is vooral de positie van de *oudere werknemers*, tussen de 55 en 65 jaar, relevant. Het is deze cohorte immers die de golf van de babyboom generatie vertegenwoordigt. De werkgelegenheidsgraad van 55-plussers is in België de laatste jaren gestegen, van ongeveer 25 % in 2000 tot bijna 32 % in 2006, doch gemiddeld in de EU15 nam deze ratio sneller toe, zodat de achterstand van België verder opliep, tot 12 procentpunten in 2005.²⁰ Ten aanzien van de Europese Stockholm norm van 50%, die we zouden moeten bereiken tegen 2010, heeft België maar liefst 18% achterstand, wat overeenstemt met meer dan 250.000 arbeidsplaatsen voor ouderen.

Tussen nu en 2010 zou de werkgelegenheidsgraad voor 55-plussers dus met bijna 50% moeten verbeteren. Een snelle verbetering is ook aangewezen voor de financiering van de vergrijzing, aangezien de baby boom generatie vanaf 2011 met pensioen begint te gaan. **De arbeidsmarktpositie van oudere werknemers moet de komende jaren dus drastisch verbeteren om de effecten van de vergrijzing ietwat af te vlakken.**

De ondermaatse Belgische werkgelegenheidsgraad in de context van een conjuncturele en structurele vergrijzing, wordt krachtig geïllustreerd door de zogenaamde *uitkeringsafhankelijkheidsratio*. Deze ratio geeft de verhouding aan van het aantal uitkeringsjaren in een land ten opzichte van het aantal arbeidsjaren. De berekening tot aan de leeftijd van 65 jaar geeft een goed beeld van de werking van de arbeidsmarkt. Bij internationale vergelijking blijkt België slecht te scoren (zie Grafiek 4). Terwijl bijvoorbeeld in Nederland, Zweden of het Verenigd Koninkrijk tegenover elk uitkeringsjaar tot 65 jaar gemiddeld ongeveer drie arbeidsjaren staan, staan er in België gemiddeld minder dan twee arbeidsjaren tegenover één uitkeringsjaar.

Grafiek 4



²⁰ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, *Jaarverslag 2006*; Cijfers FOD Economie.

Bron: I. Moor, I. Vossen en M. Arents (2000) *Benefit dependency ratios by gender, An international comparison*, Rotterdam, NEI.

Belgen werken dus te weinig in verhouding tot de uitkeringen die ze verkrijgen. Anders gezegd: de verhouding tussen de actieve en de niet-actieve bevolking op arbeidsleeftijd helt te veel over naar de niet-actieven. België telde in 2005 meer dan 2,3 miljoen niet-actieven op een bevolking op arbeidsleeftijd van ongeveer 6,9 miljoen, zijnde een aandeel van 33,6%. Dit is 5% hoger dan het gemiddelde in de EU15 en meer dan 10% hoger dan het aandeel niet-actieven in landen zoals Zweden, Denemarken, Nederland en Finland.²¹

Die luxe kunnen we ons niet meer veroorloven in de context van vergrijzing waar minder arbeid nog meer uitkeringen zal moeten financieren. Meer mensen moeten aan de slag en oudere werknemers moeten langer aan de slag blijven. Dat is een absolute en dringende prioriteit, gelet op het tijdschema van de vergrijzing.

België heeft nog steeds een werkgelegenheidsdeficit ten aanzien van de andere landen in de Europese Unie. Te weinig Belgen werken in verhouding tot de uitkeringen die worden verstrekt. In het bijzonder de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers moet de komende jaren drastisch verbeteren om de effecten van de vergrijzing ietwat af te vlakken.

c. Ondraaglijke sociale stratificatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt

11. De saldi van werkgelegenheid en werkloosheid op de Belgische arbeidsmarkt verbergen veel verschillen tussen bevolkingsgroepen. De Belgische arbeidsmarkt wordt kenmerkt door een *belangrijke segmentering of stratificatie ten koste van de kwetsbare groepen*. In vergelijking met andere Europese landen is de **Belgische werkgelegenheidsgraad relatief laag voor de zogenaamde kansengroepen**. Vrouwen, jongeren, ouderen, laaggeschoolden en allochtonen hebben op de Belgische arbeidsmarkt vaak minder tewerkstellingskansen dan in andere Europese landen.

De totale werkgelegenheidsgraad voor **vrouwen** is 54%, tegenover 68% voor mannen.²² De werkloosheidscijfers voor **allochtonen** zijn ronduit schrijnend, zoals blijkt uit Tabel 2. *Nergens in de hele EU25 is het werkloosheidspercentage voor niet-Europeanen zo hoog als in België.*²³ Laaggeschoolden hebben in België meer dan drie keer zoveel kans op werkloosheid (14%) als hooggeschoolden (4%). Dit dramatische verschil is meer dan het dubbele van het gemiddelde in de Europese Unie (EU15).²⁴

²¹ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006, 70.

²² Bron: Eurostat.

²³ Europese Commissie, *Employment in Europe 2006*, 73.

²⁴ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006.

De **positie van de ouderen** op de Belgische arbeidsmarkt is ronduit schrijnend. Minder dan 4% van de aanwervingen gaat naar 50-plussers, dit is zowat het laagste percentage van de hele OESO²⁵. Van de 60-plussers is maar een goede 10% beroepsmatig actief, meer dan de helft daarvan dan nog als zelfstandige. De reguliere arbeidsmarkt droogt nagenoeg op voor zij die na 50 jaar met ontslag worden geconfronteerd.²⁶ Het aandeel langdurige werkloosheid onder de ouderenwerkloosheid is nergens in de OESO hoger dan in België. Meer dan 70% van alle werklozen tussen 50 en 64 jaar zijn minstens één jaar werkloos.²⁷ Minder dan 3% van de oudere werklozen vindt binnen het jaar een nieuwe baan op de arbeidsmarkt.²⁸ De ouderen die effectief werken, worden lang immobiel in hun job gehouden (zie hieronder) om uiteindelijk het zwarte gat te zien: de keuze tussen vervroegd pensioen of werkloosheid.

Tabel 2
Allochtonen op de Belgische arbeidsmarkt

Gemiddelden 2002-2003	Activiteitsgraad			Werkgelegenheidsgraad			Werkloosheidsgraad		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Autochtonen	73%	58%	66%	69%	54%	61%	6%	7%	7%
Genaturaliseerd	72%	50%	61%	61%	42%	51%	15%	16%	16%
EU-burgers	74%	52%	64%	67%	45%	56%	10%	14%	12%
Turken/ Marokkanen	64%	21%	42%	41%	11%	26%	36%	47%	38%
Andere niet-EU- burgers	68%	41%	54%	50%	28%	38%	26%	33%	29%

Bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – Statistische Studie 111 (2004)

12. De relatief lage werkgelegenheidsgraad en de relatief hoge werkloosheidsgraad voor de kansgroepen op de Belgische arbeidsmarkt wordt nog erger door een zeer lage arbeidsmobiliteit die symptomatisch is voor een rigide arbeidsmarkt. Meer dan de helft van de Belgische uitkeringsgerechtigde werklozen leeft al twee jaar of langer van de RVA. Het gaat om bijna 250.000 mensen. Bijna 18% van de werklozen die twee jaar of langer werkloos zijn, heeft nog nooit gewerkt: bijna 60.000 mensen.²⁹ Van de Belgische werkzoekenden uit 2004 heeft gemiddeld maar één op vijf werk in 2005. Daarmee bengelt België helemaal onderaan het Europese peloton (EU15), samen met Zweden. In het Verenigd Koninkrijk en Denemarken daarentegen heeft de werkloze bijna één kans op twee om binnen het jaar terug aan de slag te zijn. Ook de eerste intrede in de arbeidsmarkt loopt in België niet van een leien dakje. Van personen die in 2004 nog niet actief waren, is minder dan 8% actief geworden in 2005. Ook op dat vlak zit België bij de slechtste Europese leerlingen. Uitblinkers zijn Finland en Denemarken, met meer dan 25% instroom in de arbeidsmarkt.³⁰

²⁵ OESO, *Live Longer, Work Longer*, 2006, 37.

²⁶ OESO, *Viellissement et politiques de l'emploi: Belgique*, 2003.

²⁷ OESO, *Live Longer, Work Longer*, 2006, 35.

²⁸ OESO, *Live Longer, Work Longer*, 2006, 38. Cijfers over 2004.

²⁹ RVA, Jaarverslag 2006.

³⁰ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006.

Onze arbeidsmarkt is dus slecht in het aanbieden van nieuwe kansen voor werklozen en werkzoekenden. Hij is wel **goed in het afschermen van de gelukkigen die al werk hebben**. Dat blijkt uit de cijfers over gemiddelde jobanciënniteit. Eén op twee Belgische werknemers heeft meer dan acht jaar anciënniteit in dezelfde onderneming, dit is het op één na hoogste cijfer in de EU, net achter Frankrijk. Die baanzekerheid voor de *werknemers* gaat gepaard met verminderde werkkansen voor de *werkzoekenden*. De Europese landen met een hoge gemiddelde anciënniteit hebben inderdaad telkens een lagere algemene werkgelegenheidsgraad. Omgekeerd hebben de landen met de laagste gemiddelde anciënniteit tevens de hoogste werkgelegenheidsgraad.³¹ De keuze tussen statische baanzekerheid of dynamische werkzekerheid ligt dus voor de hand.

13. Dit klassieke scenario van goed beschermde insiders versus de zwakke outsiders op de arbeidsmarkt penetreert ook het tewerkstellingsstatuut op de arbeidsmarkt. In veel continentale Europese landen is de schoorvoetende aanpassing van de arbeidsregulering aan de economische evolutie vooralsnog gebeurd door een proliferatie van flexibele arbeidsstatuten in de marge van de arbeidsmarkt en zijn klassieke, rigidere arbeidsovereenkomsten. Het resultaat is een duale arbeidsmarkt waarbij een groeiende groep van kansarmen en nieuwelingen gedrongen wordt in preciaire statuten terwijl een krimpende groep insiders hun positie gevrijwaard weten.³² Die segmentering is ook in België bezig.

Tijdelijke arbeidscontracten, in het bijzonder via de flexibele constructie van uitzendarbeid, nemen kwalitatief (en deels kwantitatief) een steeds belangrijker plaats in op de Belgische arbeidsmarkt. Tijdelijke arbeid werkt als reservoir bij hoogconjunctuur en als buffer bij laagconjunctuur. De uitzendsector is de deeltjesversneller van de arbeidsmarkt, met sterke inkrimping in laagconjunctuur en zeer sterke stijging bij conjunctuurverbetering. De uitzendsector kent vandaag een jaarlijkse groei van 13% in gepresteerde uren. Meer dan 60% van de uitzendkrachten zijn arbeiders en/of jonger dan 30 jaar.³³ Bijna de helft van de vacatures die via de VDAB in Vlaanderen worden verspreid is voor tijdelijke of interim arbeid.³⁴ Bijna de helft van alle personeelsuittredingen in België volgt uit het aflopen van tijdelijke contracten. Eigenlijke ontslagen tellen maar voor 16% van het personeelsverloop.³⁵ **Dure ontslagregels worden dus vermeden door nieuwe werknemers in tijdelijke contracten te steken.** Bescherming van vast personeel duwt nieuw personeel in preciaire tewerkstelling, ook al zal een belangrijk deel van het nieuwe personeel uiteindelijk wel doorstromen naar een vastere betrekking.

14. Deze doorgedreven stratificatie van de Belgische arbeidsmarkt is economisch onwenselijk, arbeidsmarkttechnisch problematisch en sociaal onaanvaardbaar. De marginalisering van de kansengroepen is vooreerst een *rem op economische ontwikkeling*.

³¹ Zie de cijfers in Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006, 61 e.v.

³² OESO Employment Outlook 2004, Hoofdstuk 2.

³³ Cijfers Federgon; zie Federgon, Conjunctuurnota uitzendarbeid in België, maart 2007; Jaarverslag 2006.

³⁴ Zie VDAB, Jaarverslag 2005; VDAB, Arvastat.

³⁵ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006.

Alleen al het opdrijven van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt zou een belangrijke hefboom zijn voor meer economische groei en voor de financiering van de vergrijzing.³⁶

Het gebrek aan arbeidsmobiliteit dat gepaard gaat met een verkaveling van de arbeidsmarkt, is *arbeidsmarkttechnisch problematisch*. Onze dynamische en wisselende economie is gediend met meer mobiliteit op de arbeidsmarkt. Langer werken wegens vergrijzing vraagt eveneens meer carrièremobiliteit. Ook de knusjes beschermden en immobiele insider betaalt uiteindelijk de prijs van zijn bescherming. Lange anciënniteit duwt hem finaliter de onderneming uit, waarna de insider meteen een permanente outsider wordt. Maar liefst 70% van de nog tewerkgestelde 50-plussers heeft 15 jaar of meer anciënniteit. Wanneer die baan afloopt, is de carrière meteen ook afgelopen.

Maar uiteindelijk is de segmentering van de Belgische arbeidsmarkt toch vooral een *sociaal drama*. De Belgische arbeidsmarkt ontnemt tienduizenden Belgen uit kansengroepen de mogelijkheid tot zelfontplooiing, sociale mobiliteit en participatie in de samenleving. Gelet op de demografische verschuivingen smeken twee groepen om onmiddellijke aandacht: de allochtonen en de oudere werknemers. Op regionaal niveau is de positie van jongeren in Wallonië en Brussel ronduit dramatisch. België zal de vergrijzing en de daaraan gekoppelde groeiende schaarste op de arbeidsmarkt maatschappelijk niet kunnen aanpakken zonder deze groepen zowel kwantitatief als kwalitatief klaar te stomen voor betere participatie in het actieve leven.

Vrouwen, jongeren, ouderen, laaggeschoolden en allochtonen hebben op de Belgische arbeidsmarkt relatief minder tewerkstellingskansen dan in andere Europese landen. Vooral de uitsluiting van ouderen en allochtonen is algemeen, terwijl jongeren massaal aan de zijlijn staan in Wallonië en Brussel. De relatief hoge werkloosheidsgraad voor de kansengroepen op de Belgische arbeidsmarkt wordt nog erger door een zeer lage arbeidsmobiliteit die symptomatisch is voor een rigide arbeidsmarkt. De Belgische arbeidsmarkt is slecht in het aanbieden van nieuwe kansen voor werklozen en werkzoekenden. Hij is goed in het afschermen van de gelukkigen die werk hebben, tot ook zij uiteindelijk hun job verliezen. Deze segmentering zet zich ook door in het arbeidsstatuut. Meer en meer nieuwkomers op de arbeidsmarkt functioneren in tijdelijke contracten. De doorgedreven stratificatie van de Belgische arbeidsmarkt is economisch onwenselijk, arbeidsmarkttechnisch problematisch en sociaal onaanvaardbaar.

³⁶ Kevin Daly, *Gender Inequality, Growth and Global Ageing*, Goldman Sachs Global Economics Paper 154, april 2007.

C. Opzet van de studie: investeren in werkzekerheid in 2007-2011

FASTSTELLING 3

Voor het opvangen op de arbeidsmarkt van de economische, technologische, sociologische en demografische evoluties moet het arbeidsmarktbeleid institutioneel verschuiven van immobiele baan zekerheid naar mobiele werkzekerheid. De arbeidsmarkt waarin werkzekerheid op baan zekerheid kan primeren, zal geaggregeerd beter presteren en zal ook voor de individuele werknemer meer carrièreperspectief bieden. De aandacht voor werkzekerheid is urgent, zeker voor de Belgische arbeidsmarkt die uitmunt in selectieve individuele baan zekerheid ten koste van kansengroepen en algemene werkzekerheid.

15. Het functioneren van een arbeidsmarkt is een bijzonder gelaagde en complexe problematiek waarop vele factoren en structuren inwerken, zowel binnen als buiten de arbeidsmarkt als zodanig. Onderhavige studie heeft geenszins de ambitie om alle mogelijke of relevante componenten van de Belgische arbeidsmarktwerking te inventariseren of te analyseren. Zij wil vooral een aanzet zijn voor een debat over *modernisering van de arbeidsmarktorganisatie richting werkzekerheid*.

De transitie van een statische, op *baan zekerheid* gerichte arbeidsmarktorganisatie naar een dynamische, op *werkzekerheid* gerichte organisatie die niet de baan maar de mens centraal stelt, wordt bepleit door diverse internationale instellingen en studies. Het versterken van werkzekerheid is inderdaad urgent. Een complex van factoren doet de baan zekerheid immers afnemen, zoals de internationalisering van financiële en productmarkten, de Europese en globale economische integratie, de technologische vooruitgang en de veranderingen op het gebied van personeelsorganisatie. Toenemende concurrentie en kortere omlooptijden voor producten en diensten zetten druk op de functieduur en baanduur.

De demografische evolutie dwingt ons evenzeer om werkzekerheid tot een speerpunt te maken. De veroudering van de beroepsbevolking en de noodzaak om langer te werken vergen een versterkte aandacht voor het onderhoud van arbeidsvaardigheden over de levensloop, opnieuw met het oog op werkzekerheid. Daarenboven zal de vergrijzing en de uiteindelijke inkrimping van de beroepsbevolking ongetwijfeld leiden tot situaties van lokale schaarste op de arbeidsmarkt. Om dat te kunnen opvangen moeten arbeidsmarkttransities gemakkelijk kunnen gebeuren, wat opnieuw een op werkzekerheid gerichte arbeidsmarkt vergt.

Ook de normalisering van de combinatie van arbeid en zorg en van arbeid en opleiding vergt een inbedding om werkzekerheid voor de betrokkene te garanderen.

16. Doordat dynamische werkzekerheid de allocatie van arbeid kan verbeteren en arbeidsmarkttransities vergemakkelijkt, kan zij mee een antwoord bieden op de combinatie van economische, technologische, demografische en sociologische verandering. Een arbeidsmarkt waarin werkzekerheid op baanzekerheid primeert, zal *geaggregeerd* beter presteren.

Individuele werknemers zullen vaker van werk veranderen, waardoor de gemiddelde anciënniteit daalt en hun vaardigheid en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verbetert. In ruil voor meer mobiliteit en minder arbeidsplaatszekerheid komt veel meer arbeidsmarktzekerheid. Aangezien arbeidsplaatszekerheid in onze economie steeds kunstmatiger wordt, is de keuze ook voor individuen snel gemaakt wanneer de alternatieve arbeidsmarktzekerheid reëel is. De Europese landen met de hoogste werkgelegenheidsgraad (werkzekerheid) hebben tevens de laagste gemiddelde anciënniteit (baanzekerheid), terwijl de werknemers er het meest tevreden zijn over hun arbeidssituatie.³⁷ Zowel op individuele als op arbeidsmarktbasis kan werkzekerheid dus effectief werken.

17. Voor België is de evolutie van immobiele baanzekerheid naar mobiele werkzekerheid van cruciaal belang. De Belgische arbeidsmarkt blinkt immers uit in een selectieve individuele baanzekerheid (hoge gemiddelde anciënniteit) ten koste van kansgroepen en van algemene werkgelegenheid en baanzekerheid (nrs. 11-14). Vanuit dit basisperspectief levert deze studie ideeën en voorstellen over vier beleidsassen, die ook aanknopen bij vastgestelde structurele gebreken van de Belgische arbeidsmarkt:

- Het bestrijden van stratificatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt (Deel II).
- Het activeren van de activering (Deel III).
- Het verzilveren van de vergrijzing (IV).
- Het beheersen van loonkosten en het verbeteren van loonvorming (Deel V).

Het thema van de gedachtestroom is telkens het *optimaliseren van arbeidsmarktwerking richting werkzekerheid*. De focus ligt onmiddellijk op *concrete beleidsvoorstellen die in de volgende legislatuur uitwerking kunnen krijgen*. De combinatie van thema en focus laten verschillende relevante domeinen buiten beschouwing. Dit rapport is geen bijbel, maar een menukaart die tot debat wil aanzetten en het beleid wil inspireren. Zo wordt onder meer niet ingegaan op de nexus tussen onderwijs en arbeidsmarkt, de internationale arbeidsmigratie of de bevoegdheidsverdeling rond arbeidsmarktbeleid binnen het federale België. Ook de omvangrijke publieke sector wordt niet afzonderlijk behandeld.

³⁷ Europese Commissie, *Employment in Europe 2006*, 88; A. Stellingher, *Sortir de l'immobilité sociale à la Française*, Institut Montaigne, 2006.

DEEL II.
BESTRIJD STRATIFICATIE EN UITSLUITING
OP DE ARBEIDSMARKT

Randnummers 18-21:

IDEE 1

Realiseer eindelijk een volledig eenheidsstatuut. Plaats de sociale partners voor een duidelijke deadline met een politieke regeling als alternatief. Koppel de afschaffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden aan andere parallelle arbeidsmarkthervormingen inzake paritaire comités, ontslagrecht en collectieve arbeidsovereenkomsten.

Randnummers 22-26:

IDEE 2

Saneer en moderniseer drastisch de structuur van de paritaire comités. Reduceer sterk het aantal paritaire comités en herijk hun bevoegdheidsafbakening. Koppel deze hervorming aan de andere en parallelle uitdagingen voor het sociaal overleg in België. Laat de regering bij het begin van de legislatuur de agenda en timing bepalen, zodat de sociale partners de ruimte krijgen voor invulling en uitvoering. Laat het verandering- en overgangsproces in een strikt tijdpad beginnen tijdens de legislatuur.

Randnummers 27-30:

IDEE 3

Rooi het ondoorzichtige woud van de banenplannen. Bevorder het lot van de kansengroepen via activeringsmaatregelen, loonlastenverlaging en de bestrijding van discriminatie. De bestaande collectie van 110 disparate plannen kan dan tegen het einde van de legislatuur herleid worden tot minder dan 10 sterke, duidelijke en transparante maatregelen. Zorg daarbij voor coördinatie tussen de diverse beleidsniveaus van het land. Overblijvende of nieuwe banenplannen moeten een kosten-batenanalyse ondergaan, een ingebouwde evaluatie krijgen en vergezeld worden door een mechanisme voor empirische opvolging.

Randnummers 31-37:

IDEE 4

Maak de ontslagwetgeving socialer en efficiënter door een gepland hervormingstraject langs vijf assen:

- **Het verstrekken van een *zekere en voorspelbare tijdelijke inkomenszekerheid* voor de werknemer die zijn baan verliest. Zorg voor een uniforme berekening voor alle werknemerscategorieën.**
- **Het *bevorderen van werkzekerheid* door de werknemer te steunen in de re-integratie op de arbeidsmarkt. Maak de werkgever verantwoordelijk voor activering op maat van de werknemer.**
- **Het *beschermen van de werknemer tegen ongeoorloofde ontslagen*. Zorg voor een hanteerbare algemene en uniforme bescherming die komaf maakt met de wildgroei van bijzondere ontslagbeschermingen.**
- **Het mee *financieren van de sociale zekerheid* die ontslagen werknemers moet opvangen, in het bijzonder van de werkloosheidsverzekering. Internaliseer de ontslagkosten die samenleving draagt en beloon werkgevers die goed beleid voeren.**
- **Het *vermijden van segmentering en van hogere totale ontslagkosten*, gelet op de perverse sociale en arbeidsmarkteffecten die daarvan het gevolg zijn. Niet hoger of lager, maar anders is het motto.**

Randnummers 38-42:

IDEE 5

Belast de sociale partners in de private en de publieke sector met een traject en een timing om het gebruik van leeftijd te elimineren en het gebruik van anciënniteit te minimaliseren in de collectieve bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden op de Belgische arbeidsmarkt. Zorg voor een wettelijke overgangsregeling die betwistingen voor het verleden uitsluit.

Randnummers 43-45:

IDEE 6

Organiseer een effectieve mobilisatie voor diversiteit op de werkvloer. Ontwikkel en implementeer een algemeen actieplan met alle *stakeholders*, dat de fase van vrijwilligheid achter zich laat. Maak diversiteitsbeleid tot een plicht voor werkgevers met minstens 250 werknemers. Vermijd quota's. Haal inspiratie uit buitenlandse ervaring die echt werkt. Doe de overheid zelf een voortrekkersrol spelen en een daadwerkelijke diversiteitstructuur uitbouwen in haar personeelsbeleid. Geef het Centrum voor Gelijkheid van Kansen een proactieve rol in het ontwikkelen en promoten van diversiteit.

A. Realiseer eindelijk een eenheidsstatuut voor arbeiders/bedienden

IDEE 1

Realiseer eindelijk een volledig eenheidsstatuut. Plaats de sociale partners voor een duidelijke deadline met een politieke regeling als alternatief. Koppel de afschaffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden aan andere parallelle arbeidsmarkthervormingen inzake paritaire comités, ontslagrecht en collectieve arbeidsovereenkomsten.

18. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in de Belgische arbeidsregulering is een **erfenis van het verleden**. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomstenwetgeving van 1900 viseerde alleen arbeiders. Pas in 1922 kregen de bedienden een wettelijke en meteen ook aparte regeling. De dichotomie tussen arbeiders en bedienden heeft zich in de loop der jaren doorgetrokken in de collectieve organisatie van de arbeidsmarkt. Arbeiders en bedienden hebben onderscheiden vakbonden, eigen vakbondsafgevaardigden, afzonderlijke paritaire comités en een eigen vertegenwoordiging in de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Het *juridische onderscheid* tussen arbeiders en bedienden zit in de aard van de arbeid: bedienden verrichten overwegend *hoofdarbeid*, arbeiders overwegend *handenarbeid*. Zowat iedereen is het er over eens dat het onderscheid tussen hoofdarbeid en handenarbeid in de moderne economie bijzonder artificieel is. De evolutie van technologie en productietechnieken zorgt er voor dat de klassieke arbeider meer en meer “met het hoofd in de handen” werkt.³⁸ Een overzicht van de rechtspraak (Tabel 3) bewijst dat **het onderscheid tussen arbeiders en bedienden onvoorspelbaar en flinterdun is**. De appreciatievrijheid van de rechter maakt elk duidelijk onderscheid onmogelijk. Daarom staat ook de *grondwettigheid* van het onderscheid ter discussie. Tot tweemaal toe heeft het Arbitragehof aangegeven dat het invoeren van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden vandaag niet meer geoorloofd zou zijn. Maar het Hof is er – anders dan andere grondwettelijke hoven – voor teruggeschrokken om het voortbestaan van het historische onderscheid zelf te veroordelen.³⁹

³⁸ L. Sels, *Op weg naar een eenheidsstatuut?*, Wetenschappelijk essay in opdracht van het Vlaams Economisch Verbond, KULeuven, 2001.

³⁹ Zie M. De Vos, “De grondwettigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden: het Arbitragehof volhardt in de boosheid”, *RW*, 2001-2002, 274-275.

Tabel 3

Het flinterdunne juridische onderscheid tussen arbeiders en bedienden

Zijn als arbeiders beschouwd	Zijn als bedienden beschouwd
- Tester van TV toestellen	- Werktuigkundige
- Zondagwacht in een bank	- Veiligheidschef
- Bestuurder van een ziekenwagen	- Monitor
- Ziekenoppasser	- Onthaalmoeder
- Dienster	- Bejaardenverzorger
- Kok	- Chef-kok
- Verkoper	- Kassierster
- Conciërge	- Verpleegster
- Technicus-installateur	- Foto-ontwikkelaar
- Jachtwachter	- Jachtwachter
- Opzichter	- Receptionist
- Besteller	
- Brandweerman	
- Vleesuitsnijder	
- Kamermeisje	
- Buschauffeur	

Bron: W. van Eeckhoutte, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht 2006-07*, Kluwer.

19. België is één van de de laatste ontwikkelde landen waar de dichotomie tussen arbeiders en bedienden de arbeidsmarkt volledig verdeelt. Een handvol lidstaten van de EU heeft nog beperkte restanten van deze historische opdeling.⁴⁰ In België zijn al vele pogingen ondernomen om het anachronistische onderscheid tussen arbeiders en bedienden weg te werken, ook in de vorige legislatuur. De sociale partners zijn het wel relatief eens over de doelstelling maar sterk oneens over de middelen. Naast enkele technische verschillen in arbeidswetgeving⁴¹, zijn de belangrijkste obstakels voor een harmonisatie:

- De verschillende structuur van paritaire comités en de daaraan gekoppelde vakbondsstructuren.
- De grote verschillen in ontslagbescherming tussen arbeiders en bedienden.
- De verschillende structuur van collectieve arbeidsovereenkomsten, waardoor het raamwerk voor loonvoorwaarden verschilt van dat voor arbeidsvoorwaarden. In het bijzonder spelen anciënniteit en leeftijd voor arbeiders niet dezelfde dominante rol als voor bedienden.⁴²

De volgende legislatuur biedt de kans om deze obstakels grotendeels weg te ruimen door ze mee te nemen in een brede hervorming van arbeidsmarktregulering richting werkzekerheid. De noodzakelijke evolutie naar werkzekerheid vergt immers ook een

⁴⁰ Nationale Arbeidsraad, Commissie individuele arbeidsverhoudingen, 6 december 2001.

⁴¹ Voor een kritisch overzicht, zie R. Blanpain, *Sire, zijn er domme werknemers in ons land?*, die Keure, 2001.

⁴² Leeftijd en anciënniteit beïnvloeden de baremastructuur voor 8% van de arbeiders en voor 97% van de bedienden: OESO, *Vieillessement et politiques de l'emploi: Belgique*, 2000, 95.

sanering en herijking van de paritaire comités (nrs. 22-25), een algemene modernisering van het ontslagrecht (nrs. 31-37) en het evolueren naar leeftijdsneutraliteit in de collectieve arbeidsovereenkomsten (nrs. 38-42). En passant kan het anachronistische onderscheid tussen arbeiders en bedienden zonder meer en definitief verdwijnen.

20. De realisatie van een eenheidsstatuut is niet alleen aangewezen vanuit economisch en juridisch oogpunt. **Een eenheidsstatuut beantwoordt ook aan dringende sociale en arbeidsmarkttechnische noden.** De tweedeling van de arbeidsmarkt tussen arbeiders en bedienden leidt tot een pejoratief beeld over het arbeidersbestaan, wat studiekeuzen onnodig beïnvloedt en zo de *instroom naar de arbeidsmarkt vertekent*. De statuswaarde van zeer waardevolle en nuttige beroepen lijdt onder het imago als arbeiderswerk dat technisch onderwijs impliceert. De koppeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zo scheefgetrokken in een land dat massawerkloosheid met knelpuntberoepen combineert, is daarmee niet gediend.

Ook de *doorstroom op de arbeidsmarkt wordt onnodig afgeremd* door de artificiële segmentering tussen arbeiders en bedienden. Arbeiders en bedienden kennen op de Belgische arbeidsmarkt sterk gescheiden loopbaanladders, met weinig onderlinge mobiliteit.⁴³ **De doelstelling van meer werkzekerheid door meer arbeidsmobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt vereist het slopen van de kunstmatige Berlijnse muur tussen arbeiders en bedienden.** Dat is allesbehalve een detail, aangezien de arbeidsmarkt afgerond 1.250.000 arbeiders en 1.550.000 bedienden kent.⁴⁴

21. De realisatie van een eenheidsstatuut is door de politiek en de sociale partners al verschillende malen zonder succes aangekondigd. De volgende regering kan hier een duidelijke timing opdringen en het eenheidsstatuut meenemen in de andere en begeleidende arbeidsmarkthervormingen waarvoor de sociale partners hun verantwoordelijkheid moeten opnemen. Het eenheidsstatuut moet een feit zijn tegen het einde van de volgende legislatuur.

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden in de Belgische arbeidsregulering is een erfenis van het verleden. Juridisch is het onderscheid tussen arbeiders en bedienden onvoorspelbaar en flinterdun. België is zowat het laatste ontwikkelde land waar de dichotomie tussen arbeiders en bedienden de arbeidsmarkt kenmerkt. Een eenheidsstatuut beantwoordt aan dringende sociale en arbeidsmarkttechnische noden omdat het zowel de instroom naar, als de doorstroom op de arbeidsmarkt kan verbeteren. Een eenheidsstatuut is een belangrijk instrument voor meer werkzekerheid door betere arbeidsmobiliteit.

⁴³ Zie L. Sels *Op weg naar een eenheidsstatuut?* Wetenschappelijk essay in opdracht van het Vlaams Economisch Verbond, KULeuven, 2001.

⁴⁴ RSZ, *Werknemers onderworpen aan de sociale zekerheid naar plaats van tewerkstelling*, 2005, overheidssector en privésector samen.

B. Saneer en restaureer de architectuur van de paritaire comités

IDEE 2

Saneer en moderniseer drastisch de structuur van de paritaire comités. Reduceer sterk het aantal paritaire comités en herijk hun bevoegdheidsafbakening. Koppel deze hervorming aan de andere en parallelle uitdagingen voor het sociaal overleg in België. Laat de regering bij het begin van de legislatuur de agenda en timing bepalen, zodat de sociale partners de ruimte krijgen voor invulling en uitvoering. Laat het verandering- en overgangsproces in een strikt tijdpad beginnen tijdens de legislatuur.

22. De organisatie van de Belgische arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een grote mogelijkheid voor autoregulering door de sociale partners via het sociaal overleg. Het zwaartepunt van het sociaal overleg in de privé sector, zeker wat het loonoverleg betreft, ligt bij de *paritaire comités*. Dat zijn paritair samengestelde overlegorganen, opgericht voor één bedrijfstak, waarin vertegenwoordigers zetelen van de voor die sector representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

De volledige lijst van paritaire comités bevindt zich in *Bijlage I* achteraan deze studie. Zij telt in totaal maar liefst 181 verschillende paritaire comités en paritaire subcomités, waaronder 93 specifiek voor arbeiders, 25 specifiek voor bedienden en 63 voor arbeiders en bedienden samen.

Weliswaar zijn er onder de 181 verschillende (sub-)comités verschillende die een slapend of eerder folkloristisch karakter hebben. Niettemin kan elke nuchtere waarnemer van de Belgische arbeidsmarkt niet anders dan verbaasd zijn over de **enorme complexiteit** die het gevolg is van een opdeling van de organisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden in zo veel gescheiden en deels overlappende kavels. Een arbeidsmarkt die – nog afgezien van de gesegmenteerde arbeidswetgeving zelf – zoveel diverse statuten bevat, remt arbeidsmobiliteit doordat mobiliteit telkens verandering van statuut impliceert.

23. De *complexiteit* van het landschap van paritaire comités wordt bijkomend bezwaard door *gedateerdheid*. De paritaire comités zijn alle bij Koninklijk Besluit opgericht in uitvoering van een besluitwet die dateert van 9 juni 1945. Vele paritaire comités waren al opgericht tijdens de Tweede Wereldoorlog.⁴⁵ Het resultaat is een **structuur die de actuele economische realiteit minder en minder weerspiegelt**. De klassieke industrieën zijn tot in het detail terug te vinden in de lijst. Diverse paritaire comités betreffen oude

⁴⁵ Zie J. Van Overtveldt, G. Janssens en S. Huyghe, *Het Qwerty-model. Sociaal-economisch overleg in België*, VKW-Metena, 2006.

industriële sectoren die in België tot de geschiedenis behoren of enkel nog een marginale betekenis hebben. Nagenoeg de hele diensteneconomie is dan weer niet terug te vinden in de lijst. Elke regionale dimensie ontbreekt. De tektonische verschuiving van onze economie naar een kennis- en diensteneconomie leidt tot steeds toenemende problemen in de bevoegdheidsafbakening van de bestaande paritaire comités. Het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden is daardoor een reusachtig restcomité geworden dat bevoegd is voor honderdduizenden bedienden uit tientallen verschillende sectoren.

24. Verouderde of onaangepaste paritaire organen zijn zeer problematisch vanuit het perspectief van de loonkosten. Groei en tewerkstelling zijn immers gebaat met loononderhandelingen die nauw aansluiten bij economische positie van de ondernemingen. De verouderde architectuur van paritaire comités betekent dus een structurele mismatch tussen loonvorming en economische realiteit, waardoor de lonen ofwel te hoog of te laag kunnen zijn voor een gegeven onderneming (zie ook Deel V, C).

De detailverkaveling van de paritaire comités **spoort evenmin met de hedendaagse ondernemingsstructuren** die vaak in clusters of netwerken opereren. Opdeling in paritaire comités dateert uit de tijd van één enkele onderneming/werkgever met één overkoepelend personeelsbestand. De moderne economie kent een heel andere realiteit van ondernemingsketens die via onderaanneming, uitbesteding en groepsstructuren met elkaar verbonden zijn. Daarenboven is de basisopdeling van de paritaire comités gebaseerd op een **totaal vervlogen en aberrant onderscheid tussen arbeiders en bedienden**, waarvan de afschaffing dringend en noodzakelijk is (zie Deel II, A).

25. Het bestaande raamwerk van paritaire comités is dus in belangrijke mate voorbijgestreefd. Het beantwoordt niet meer aan de hedendaagse realiteit, noch van de economie, noch van de ondernemingen, noch van het werknemerschap. Het leidt tot steeds meer rechtsonzekerheid in de toepassing van loon- en arbeidsvoorwaarden.⁴⁶ Schemerzones kunnen worden uitgebuit door handige werkgevers die hun structuren manipuleren om te shoppen naar de goedkopere paritaire comités. Concentraties en overnames van ondernemingen worden verstoord door de wirwar van paritaire comités die de uniformiteit van personeelsstatuten bemoeilijken.

Een paritair comité bepaalt de loonkosten en de productiekosten voor de werkgever en het inkomen en de sociale bescherming voor de werknemer. Het is onaanvaardbaar dat dergelijke essentiële economische en sociale determinanten moeten ingevuld worden via een overmatig complex en overjaars kader. Daarenboven zorgt het archaische raamwerk van paritaire comités voor een artificiële verkaveling van de arbeidsmarkt en voor onnodige schotten die een natuurlijke evolutie van arbeid voor de economie stremmen. **De paritaire comités zijn zo een rem op de voor België broodnodige arbeidsmobiliteit die meer werkzekerheid op de arbeidsmarkt moet genereren.** De grote afstand tussen de infrastructuur van de paritaire comités en de economische realiteit is opnieuw een rem op een vlotte doorstroom van arbeid in de hedendaagse economie.

⁴⁶ Zie uitgebreid J. Van Ruysseveldt, *Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België*, Leuven/Apeldoorn, Acco, 2000.

Afzonderlijke paritaire comités gaan daarenboven vaak hand in hand met afzonderlijke beroepsfederaties. Onaangepaste structuren geven daardoor **onaangepaste of onwenselijke afstanden tussen diverse beroepscategorieën** in de economie, wat evenzeer niet bevorderlijk voor mobiliteit op de arbeidsmarkt.

26. De structuur van paritaire comités moet dus drastisch worden gesaneerd en gemoderniseerd. Het aantal paritaire comités moet sterk worden gereduceerd en hun bevoegdheidsafbakening moet worden hertekend. Dat is een zware taak, maar zij wordt mee gedragen door de andere en parallelle uitdagingen voor de hervorming van het sociaal overleg in België: de afschaffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden (nrs. 18-21), de evolutie naar leeftijdsneutraliteit (nrs. 38-42) en een structurele optimalisering van de loonvorming (nrs. 96-106).

Al deze hervormingen zijn stuk voor stuk essentieel en worden best in één proces van overleg en planning aangepakt. De volgende federale regering bepaalt bij het begin van de legislatuur de agenda en timing, zodat het sociaal overleg de ruimte krijgt voor invulling en uitvoering. De periode van een legislatuur is, mits voldoende politieke wil en opvolging, voldoende voor het uittekenen van een verandering- en overgangsproces waarvan de uitvoering in een strikt tijdpad minstens tijdens de legislatuur kan beginnen.

Het bestaande raamwerk van paritaire comités is overmatig complex en beantwoordt al lang niet meer aan de realiteit van de economie, van de ondernemingen en van het werknemerschap. Het leidt tot steeds meer rechtsonzekerheid in de toepassing van loon- en arbeidsvoorwaarden, zowel voor werkgevers als werknemers. Het veroorzaakt een artificiële verkaveling van arbeidsmarkt en beroepen, die een natuurlijke mobiliteit van arbeid voor de economie stremt. De noodzakelijke herijking van het landschap van paritaire comités moet hand in hand gaan met andere en parallelle uitdagingen voor het sociaal overleg in België.

C. Rooi het woud van de banenplannen

IDEE 3

Rooi het ondoorzichtige woud van de banenplannen. Bevorder het lot van de kansengroepen via activeringsmaatregelen, loonlastenverlaging en de bestrijding van discriminatie. De bestaande collectie van 110 disparate plannen kan dan tegen het einde van de legislatuur herleid worden tot minder dan 10 sterke, duidelijke en transparante maatregelen. Zorg daarbij voor coördinatie tussen de diverse beleidsniveaus van het land. Overblijvende of nieuwe banenplannen moeten een kosten-batenanalyse ondergaan, een ingebouwde evaluatie krijgen en vergezeld worden door een mechanisme voor empirische opvolging.

27. De structurele massawerkloosheid en de acute achterstelling van kansengroepen op de Belgische arbeidsmarkt hebben opeenvolgende regeringen, zowel federaal als regionaal, geïnspireerd tot het uitvaardigen van specifieke banenplannen ter promotie van de tewerkstelling van bepaalde doelgroepen. De combinatie van diverse beleidsniveaus en de accumulatie van opeenvolgende regeringen hebben geleid tot een **ondoorzichtige jungle van maar liefst 110 verschillende maatregelen en plannen**. Een recente officiële website inventariseert 90 van deze maatregelen met de bedoeling ze te ontsluiten naar de gebruiker (www.aandeslag.be).

Een onderzoek van de diverse plannen levert een hallucinant beeld van de verkavelingsdrift waarmee de collectie banenplannen de arbeidsmarkt te lijf gaan (zie Kaderstuk 1). De kakofonische chaos van plannen, subsidies, kortingen, premies, stages, contracten, leeftijdsbarrières, doelgroepen, sectoren en ga zo maar door, tart de verbeelding. Maar de noodzaak om het ondoorzichtige woud van de banenplannen te rooien, is meer dan alleen op manifeste wildgroei gebaseerd. Om diverse fundamentele redenen zijn banenplannen weinig verkieselijk als instrument voor een efficiënt en rechtvaardig arbeidsmarktbeleid.

28. Er is vooreerst de pragmatische vaststelling dat hele stoeten banenplannen per saldo weinig tot geen verschil hebben gemaakt op arbeidsmarktniveau. Het recente systeem van de dienstencheques is de uitzondering die de regel bevestigt, maar dan wel met een zeer zware overhead en een serieuze kostprijs die nu al onbeheersbaar dreigt te worden. Weliswaar hebben de uitvinders van sommige van de meer bekende banenplannen gezwaaid met statistieken die het succes van hun geesteskind moesten aantonen. Maar met statistiek valt veel te bewijzen.

Kaderstuk 1: De ondoordringbare jungle van de banenplannen

Sinds maart 2007 moet de site www.aandeslag.be werknemers/werkzoekenden en werkgevers wegwijs maken in de federale en regionale tewerkstellingsmaatregelen. Binnenkort staan maar liefst 110 maatregelen uit vijf verschillende beleidsniveaus op de site. Vandaag staat de teller van de site op 90. Enkele muisklikken onthullen een regelrechte jungle aan maatregelen waarin de beste kat haar jongen niet meer terugvindt. Een bloemlezing.

Afhankelijk van leeftijd, regio, type contract of statuut, opleidingsniveau, lidmaatschap van een minderheid, termijnvereisten enz., komt een werkzoekende, werknemer of werkgever in aanmerking voor een opleiding of een financiële stimulans in de vorm van bv. een belastingvrijstelling, een vermindering van RSZ-bijdragen, een financiële tegemoetkoming, een lening, een werkloosheidsuitkering, een werkuitkering, een premie, enzovoort.

Van de 90 maatregelen die al op de website staan, gelden er 59 voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 48 voor de Duitstalige Gemeenschap, 66 voor Vlaanderen, en 48 voor Wallonië. Even grasduinen leert dat in totaal niet minder dan 13 verschillende leeftijdsbarrières gehanteerd worden: 15, 16, 18, 19, 25, 26, 30, 40, 45, 46, 50, 55 en 57 jaar.

Uitkeringsgerechtigde volledige werklozen, niet-werkende ingeschreven werkzoekenden en OCMW-gerechtigden worden ingedeeld naargelang ze minstens 14 dagen, minstens 6, 12 of 24 maanden of minstens vijf jaar niet gewerkt hebben. Voor meerdere maatregelen moet men gedurende X voorgaande kalendermaanden Y dagen uitkeringsgerechtigdheid of ingeschreven zijn als werkzoekende. In combinatie met leeftijdsvereisten zijn de X en de Y respectievelijk 9 en 156, 18 en 312, 27 en 468, 36 en 624, 54 en 936 of 90 en 1560.

Een werkgever die een werknemer jonger dan 26 wil aanwerven komt potentieel maar liefst in aanmerking voor 23 federale en regionale steunmaatregelen. Voorts zijn er maatregelen specifiek ter bevordering van de tewerkstelling van arbeidsgehandicapten (13 maatregelen), laaggeschoolden (15 maatregelen) en 45-plussers (17 maatregelen). Kijken we verder dan de specifieke maatregelen dan leert de website ons dat dezelfde doelgroepen maar liefst in aanmerking komen voor respectievelijk 71, 64, 64 en 65 van de 90 steunmaatregelen!

Het type contract van de werknemer zorgt voor de volgende eindeloze variatie. Naargelang het een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, een leer- of opleidingsovereenkomst, een gelegenheids- en seizoensarbeidsovereenkomst, een studentenovereenkomst of een zelfstandige activiteit betreft, komt de werknemer/werkzoekende en/of de werkgever potentieel voor 76, 66, 53, 43, 42 of 42 maatregelen in aanmerking.

De reële impact van een banenplan is afhankelijk van twee cruciale vragen: waren de werknemers die in het kader van een banenplan werden aangeworven ook aangeworven geweest zonder zo=n plan en zo niet, werden zij aangeworven ten koste van kandidaten die anders, meer bepaald zonder het banenplan, de voorkeur zouden gekregen hebben? Geen enkele Belgische statistiek biedt daarover duidelijkheid.

De OESO waarschuwt België voor de “*dead weight cost*” verbonden aan banenplannen voor werknemers die *sowieso* werk zouden gevonden hebben.⁴⁷ Internationale studies daarenboven hebben berekend dat tot 70% van de tewerkstelling via een banenplan met gesubsidieerde tewerkstelling bestaat uit een de substitutie of verdringing van wat anders reguliere tewerkstelling zou geweest zijn (“*crowding out*”). Gesubsidieerde tewerkstelling is dus een duur en inefficiënt instrument.⁴⁸

29. De vaak cosmetische impact van banenplannen op het saldo van de arbeidsmarkt plaatst de intrinsieke perverse kenmerken van banenplannen in een scherp daglicht. Deze kunnen als volgt worden samengevat.

Banenplannen zijn politieke keuzes die bepaalde groepen op de arbeidsmarkt voortrekken op andere groepen. Dat noodzakelijk selectieve proces heeft altijd een **sociale kost via de verliezers die niet of niet meer op steun kunnen rekenen**. Wanneer de overheid bijvoorbeeld beslist om de loonlasten te verlagen voor werknemers van minder dan 26 jaar en minimaal 6 maanden werkloosheid, dan treft zij eenieder die een dagje ouder is of die er door volharding in geslaagd is om minder dan 6 maanden werkloos te zijn. Wanneer banenplannen zich vermenigvuldigen in alle richtingen dan kan het argument van coherent doelgroepenbeleid hun externe sociale kost steeds moeilijker legitimeren.

Banenplannen **verstoren ook de normale werking van het personeelsbeleid en stimuleren een shoppingmentaliteit**. Ondernemingen proberen hun kosten te minimaliseren. Laverend tussen verschillende plannen, worden werknemers niet (alleen) meer geselecteerd wegens hun capaciteiten maar omdat zij toevallig voldoen aan de criteria van een gegeven plan. Meestal zijn die plannen trouwens beperkt in de tijd, zodat men na verloop van tijd op zoek moet naar een nieuwe geprivilegieerde. Banenplannen versterken de segmentering op de arbeidsmarkt en remmen de normale carrièremobilititeit, wat de arbeidsmarkt niet ten goede komt.

In het verlengde daarvan wordt ook duidelijk dat **banenplannen de level playing field op de arbeidsmarkt en in de economie kunnen verstoren** door loonkosten of arbeidsvoorwaarden voor bepaalde sectoren of bepaalde groepen te veranderen. In de strijd om werkgelegenheid manipuleert de overheid arbeidskosten die alleen de doelgroep bevoordelen en andere groepen meteen benadelen. Precies daarom heeft de Europese commissie regels uitgevaardigd die werkgelegenheidsbevordering door de overheid inperken teneinde een vrije en eerlijke concurrentie te handhaven.

Elk banenplan provoceert daarenboven bureaucratie en transactiekosten. Doordat telkens een specifieke doelgroep onder specifieke voorwaarden begunstigd wordt, moeten selectieprocessen, werkgevers en sociale secretariaten kandidaten daarop screenen, de naleving van voorwaarden opvolgen en formaliteiten vervullen. In het woud van

⁴⁷ OESO Economic Surveys, *Belgium*, 2007.

⁴⁸ A. Dar en Z. Tzannatos, *Active labor market programs: A review of the evidence from evaluation*, Social Protection Discussion Paper Series No.9901, The World Bank, 1999; P. Frederiksson en P. Johansson, *Employment, Mobility and Active Labour Market Programmes*, IFAU WP 2003.

banenplannen moeten personeelsdiensten zich steeds meer bezighouden met bureaucratie en steeds minder met personeelsbeleid. Ook de overheidsdiensten zelf moeten vanzelfsprekend het respect van de voorwaarden overzien. Daarenboven hebben banenplannen de kwalijke neiging om heel vaak te veranderen, wat de mallemolen draaiend houdt. De overheadkost van banenplannen is een verliespost voor de economie die zelden wordt verdisconteerd in de evaluatie.

30. Decennia van bepaald magere resultaten met een chaotische wildgroei van banenplannen, moeten België inspireren tot duidelijke keuzes. De programmering van de arbeidsmarkt heeft per saldo het lot van de kansengroepen nauwelijks verbeterd (zie nrs. 11-14). De natuurlijke mobiliteit op de arbeidsmarkt wordt doorkruist door een wirwar van ondoorzichtige voordelen en statuten. Tegenover een beperkte oogst van volatiele banen staan kosten en perverse effecten. De werkzekerheid op de gehele arbeidsmarkt wordt niet gediend, ook niet voor de doelgroepen die hooguit tijdelijk profiteren van cosmetische voordelen. De strategie van banenplannen wordt dus best verlaten voor een nieuw beleid over drie assen:

- De *activering van de werklozen* heeft dezelfde integratiedoelstelling als banenplannen maar werkt op de aanbodzijde en is individueel georganiseerd, in plaats van op de vraagzijde en via algemene doelgroepen. Een doorgedreven uitbouw van activering kan betere resultaten afwerpen (Deel II, A en B)
- Een *algemene loonlastenverlaging*, in het bijzonder voor de lagere lonen, door een combinatie van alternatieve financiering van de sociale zekerheid met progressieve sociale bijdragen (Deel V, B). Het reduceren van de loonkost heeft een bewezen positief effect op werkgelegenheid. Daarenboven genereert het geen overheadkost, maar vermindert het integendeel de bureaucratische kost die gepaard gaat met het bepalen, betalen, innen en controleren van loonbelastingen.
- Het *actief bestrijden van discriminatie en het promoten van diversiteit op de arbeidsmarkt*, waarbij opnieuw de klassieke gemarginaliseerde doelgroepen gediend worden (nrs. 43-45).

Geflankeerd door deze beleidskeuzes kan het woud van de banenplannen gerooid worden. De bestaande collectie van 110 disparate plannen kan herleid worden tot minder dan 10 sterke, duidelijke en transparante maatregelen. Dit vergt coördinatie tussen de diverse beleidsniveaus van het land. Overblijvende of nieuwe banenplannen moeten een kosten-batenanalyse ondergaan, een ingebouwde evaluatie krijgen en vergezeld worden door een mechanisme voor empirische opvolging.

Decennia van banenplannen hebben gezorgd voor een ondoorgrondelijke jungle waarin het lot van de diverse doelgroepen per saldo zeer weinig verbeterd is. De beperkte voordelen van banenplannen moeten afgewogen worden tegen de intrinsieke nadelen: sociale impact, verstoring van personeelsbeleid, interferentie met gelijke concurrentie en bureaucratie. Tijdelijke en volatiele banenplannen doorkruisen de normale arbeidsmobiliteit en genereren geen werkzekerheid op arbeidsmarktniveau.

D. Installeer een modern en rechtvaardig ontslagrecht

IDEE 4

Maak de ontslagwetgeving socialer en efficiënter door een gepland hervormingstraject langs vijf assen:

- Het verstrekken van een *zekere en voorspelbare tijdelijke inkomenszekerheid* voor de werknemer die zijn baan verliest. Zorg voor een uniforme berekening voor alle werknemerscategorieën.
- Het *bevorderen van werkzekerheid* door de werknemer te steunen in de re-integratie op de arbeidsmarkt. Maak de werkgever verantwoordelijk voor activering op maat van de werknemer.
- Het *beschermen van de werknemer tegen ongeoorloofde ontslagen*. Zorg voor een hanteerbare algemene en uniforme bescherming die komaf maakt met de wildgroei van bijzondere ontslagbeschermingen.
- Het *mee financieren van de sociale zekerheid* die ontslagen werknemers moet opvangen, in het bijzonder van de werkloosheidsverzekering. Internaliseer de ontslagkosten die samenleving draagt en beloon werkgevers die goed beleid voeren.
- Het *vermijden van segmentering en van hogere totale ontslagkosten*, gelet op de perverse sociale en arbeidsmarkteffecten die daarvan het gevolg zijn. Niet hoger of lager, maar anders is het motto voor ontslaghervorming.

a. Ontslagrecht, ontslagonrecht, werkzekerheid en de Belgische arbeidsmarkt

31. De relatie tussen ontslagrecht en arbeidsmarktprestatie is uitvoerig geanalyseerd in de economische literatuur en in empirische studies. Dure of rigide ontslagregels – beide betekenen arbeidsmarkttechnisch een hogere ontslagkost – hebben twee tegengestelde effecten. Langs de ene kant leiden ze tot **meer retentie van werknemers** omdat ze de kostprijs van ontslag verhogen. Langs de andere kant **drukken ze aanwervingen** doordat hogere ontslagkosten hogere arbeidskosten betekenen. Het geaggregeerde resultaat van beide effecten is theoretisch diffuus en hangt af van de algemene context van de arbeidsmarkt en de economie.⁴⁹ In arbeidsmarkten die onderpresteren is het negatieve effect voor jobcreatie typisch sterker dan het positieve effect van jobbehoud, waardoor de werkloosheid nog toeneemt. Dat is typisch het geval voor veel West-Europese arbeidsmarkten.⁵⁰ In die optiek zou bevordering van de werkgelegenheid op de Belgische

⁴⁹ Zie het overzicht in Europese Commissie, *Employment in Europe 2006*, 81-82; OESO, *Employment Outlook 2004*.

⁵⁰ Zie het overzicht in J. Zhou, *Reforming Employment Protection Legislation in France*, IMF Working

arbeidsmarkt dus gebaat zijn met een doordachte versoepeling van het ontslagrecht. Het Nederlandse Centraal Planbureau heeft berekend dat een versoepeling van het ontslagrecht in Nederland zowel meer als beter gespreide tewerkstelling kan opleveren.⁵¹ Er is ook een statistisch significante correlatie tussen striktere ontslagregels en mindere tewerkstellingskansen voor ouderen.⁵²

Dit rapport focust op werkzekerheid doorheen de arbeidsmarkt en bekijkt ook ontslag vanuit dat perspectief. **De relatie tussen werkzekerheid en ontslagkosten is veel eenduidiger in studies vastgesteld.** Dure of stringente ontslagregels die alleen een statische baanzekerheid beogen, treffen uitgesproken de werkgelegenheidskansen van de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt. Zij vertragen jobreallocatie en arbeidsmarkttransities en zij leiden tot een langere gemiddelde werkloosheidsduur en een langere gemiddelde anciënniteit.⁵³ Dat resulteert in een rigide arbeidsmarkt waarbij het bedrijven moeilijker kunnen inspelen op de evoluties eigen aan de nieuwe economie, gekenmerkt door nieuwe technologische ontwikkelingen en doorgedreven internationale economische integratie. In een dergelijke context dienen verouderde productieprocessen juist makkelijker plaats te maken voor nieuwe meer up to date technieken, wat gepaard gaat met een proces van simultane jobcreatie en –destructie tussen bedrijven in eng gedefinieerde sectoren. Een dergelijk proces van **creatieve destructie** is bevorderlijk voor de economische groei en vermindert de werkloosheid⁵⁴, maar wordt afgeremd door strikte ontslagregels (zie Kaderstuk 2).

De typische combinatie van strikte ontslagregels en flexibele statuten in de marge van de arbeidsmarkt stuwt een segmentering van de arbeidsmarkt en vermindert de omzetting van tijdelijke contracten in vaste contracten, met negatieve gevolgen voor productiviteit en gehele werkgelegenheid.⁵⁵ **Kortom: strikte ontslagregels zijn synoniem met baanzekerheid en ondermijnen de werkzekerheid die zo belangrijk is in tijden van economische dynamiek en een *high velocity* arbeidsmarkt. Zij zijn één van de oorzaken van een duale arbeidsmarkt die *insiders* tegen *outsiders* uitspeelt.**

32. Deel I van dit rapport heeft aangetoond hoe de Belgische arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door lange gemiddelde werkloosheidsduur, lange gemiddelde anciënniteit en uitgesproken lage werkgelegenheidskansen voor kansengroepen en een dualiteit tussen *insiders* en *outsiders* (nrs. 11-14). **België vertoont dus de symptomen van een ontslagrecht dat te strikt of in elk geval niet aangepast is aan de eigen arbeidsmarkt.** Een tentatieve internationale rangschikking door de OESO plaatst België weliswaar niet bij de meest strikte regimes, maar deze rangschikking lieert het ontslagrecht niet aan de lokale arbeidsmarktprestatie en bevat alleen een ruw gemiddelde van indicatoren over

Paper 06/108.

⁵¹ Zie o.m. A. Deelen, E. Jongen en S. Visser *Employment Protection Legislation*, CPB, 2006.

⁵² OESO, *Work Longer, Live Longer*, 2006, 71-72.

⁵³ Zie het overzicht in Europese Commissie, *Employment in Europe 2006*, 83-87; OESO, *Employment Outlook - Boosting Jobs and Incomes*, 2006.

⁵⁴ Zie bv. De Loecker, J. en Konings, J. (2006). 'Job Reallocation and Productivity Growth: Evidence for Slovenia', *European Journal of Political Economy*

⁵⁵ Zie Europese Commissie, *Employment in Europe 2006*, 90.

individueel ontslag, collectief ontslag en tijdelijke contracten.⁵⁶ De rangschikking vertelt niets over de oriëntatie van de arbeidsmarkt naar baanzekerheid of werkzekerheid.

Kaderstuk 2: Creatieve jobdestructie

Verandering ligt aan de basis van economische vooruitgang. Dynamische arbeidsmarkten met hoge *jobrotatie* kenmerken de hedendaagse markteconomie. De voortdurende reallocatie van jobs vormt een sleutelcomponent voor economische groei. Meer productieve ondernemingen verdrijven de minder productieve. Tegenover de *destructie* van minder productieve jobs staat de *creatie* van nieuwe en meer productieve jobs.

In België bestaat 80% van de nieuw gecreëerde jobs nog na één jaar; na twee jaar bestaat nog 71%. Ook met betrekking tot jobdestructie worden “persistentievoeten” berekend. 75% van de recent verloren gegane banen blijft verloren na één jaar; na twee jaar is dit percentage 63%. Jobcreatie lijkt meer persistent dan jobdestructie, een bevinding die geldt voor alle EU-15 landen.*

Jobcreatie en jobdestructie gaan dus hand in hand. De processen zijn inherent verbonden met welvaartscreatie en vooruitgang. De afbouw van oude sectoren en de groei van nieuwe sectoren zorgde voor de evolutie van onze maatschappij tot een gesofisticeerde welvaartsmaatschappij met technologische en dienstcomponenten die 25 jaar geleden niet bestonden.

Landen met een strikte en dure ontslagregeling hebben een gemiddeld lagere *jobreallocatie* dan landen met een soepelere ontslagregeling, met als gevolg een minder dynamische creatief destructieproces, wat negatief is voor productiviteitsgroei en lange termijn werkzekerheid.** België scoort met een gemiddelde jobreallocatiegraad van 15% laag in vergelijking met landen zoals Denemarken waar de gemiddelde jobreallocatiegraad meer dan het dubbele is. Deze jobcreatie en jobdestructie vormen een benedengrens aan de totale stromen van werknemers tussen bedrijven. Werknemers kunnen immers om uiteenlopende redenen van baan veranderen. Heel wat verloop van werknemers gebeurt tussen bestaande jobs, omwille van ontslag of vrijwillig vertrek. Jobreallocatie staat in voor 30 tot 50 % van werknemersreallocatie. Landen met een striktere reglementering hebben niet alleen een minder dynamisch creatief destructieproces, ze vertonen ook een kleiner verloop van werknemers.

* ECB (2004), *Gross Job Flows and Institutions in Europe* – WP 318, 2004.

** Garibaldi, Konings en Pissarides (1997). “Gross Job Reallocation and Labour Market Policy”, in Snower en de la Dehesa, *Unemployment Policy*, Cambridge Un. Press.

De realiteit is dus verfijnder en begint met de vaststelling dat België ontslag officieel ziet als een instrument voor werkzekerheid op de arbeidsmarkt. Het Hof van Cassatie kwalificeert de opzeggingstermijn inderdaad als de termijn die de ontslagen werknemer nodig heeft om een gelijkwaardige betrekking te vinden op de arbeidsmarkt, rekening houdend met zijn anciënniteit, leeftijd, functie, loon en alle omstandigheden van de

⁵⁶ OESO, *Employment Outlook 2004*; OESO, *Boosting Jobs and Incomes*, 2006; zie ook SERV, *Externe arbeidsmobiliteit in Vlaanderen*, maart 2007.

zaak.⁵⁷ De duur van de wettelijke opzeggingstermijn verschilt echter zeer sterk van categorie tot categorie, zoals blijkt uit Tabel 4.

Tabel 4
Wettelijke opzeggingstermijnen of vervangende vergoedingen in België

Categorie en anciënniteit	Wettelijke termijnen en reële termijnen	
Arbeider		
- < 6M	- 28d	Sommige paritaire comités voorzien in langere termijnen: zie <i>cursieve cijfers</i> Uitzonderlijk eenheidsstatuut in ondernemingen
- 6M – 5J	- 35d	
- 5J – 10J	- 42d (<i>49d – 90d</i>)	
- 10J – 15J	- 56d (<i>63d – 112d</i>)	
- 15J – 20J	- 84d (<i>91d – 140d</i>)	
- > 20J	- 112d (<i>126d – 213d</i>)	
Lagere bediende (max. 28.093 EUR)		
- < 5J	- 3M	Ruimte voor bijzondere akkoorden ten gunste van werknemer.
- 5J – 10J	- 6M	
- 10J – 15J	- 9M	
- 15J – 20J	- 12M	
- Enz ...	- 15M	
Hogere bediende (+28.093 EUR)	Minimaal:	
- < 5J	- 3M (<i>gem. 3,5 M</i>)	Formule Claeyts, akkoord, of rechter, op basis van anciënniteit, leeftijd en loon: zie <i>cursieve cijfers</i> *
- 5J – 10J	- 6M (<i>gem. 7,9 M</i>)	
- 10J – 15J	- 9M (<i>gem. 12,3 M</i>)	
- 15J – 20J	- 12M (<i>gem. 16,7 M</i>)	
- 20J – 25J	- 15M (<i>gem. 21,1 M</i>)	
- 25J – 30J	- 20M (<i>gem. 25,5 M</i>)	
- 30J – 35J	- 25M (<i>gem. 29,9 M</i>)	

*Bedragen berekend met gangbare “formule Claeyts” op basis van gemiddelde leeftijd en loon bij ontslagen in 2000 (P. Walckiers, *Journal des Tribunaux du Travail* 2002)

Op het vlak van ontslag behoort de Belgische arbeider bij de minst beschermde werknemers van Europa.⁵⁸ In een arbeidsmarkt die via doorgedreven activering jobrealloactie en werkzekerheid promoot, zou dit een snelle circulatie en evolutie op de

⁵⁷ Vaste rechtspraak: zie het overzicht in W. van Eeckhoutte, *Sociaal Compendium arbeidsrecht 2006-07*, 1753.

⁵⁸ Zie L. Sels *Op weg naar een eenheidsstatuut?* Wetenschappelijk essay in opdracht van het Vlaams Economisch Verbond, KULeuven, 2001.

arbeidsmarkt steunen. In de statische Belgische arbeidsmarkt betekent het bestaansonzekerheid voor de arbeiders die niet over gezochte kwalificaties bezitten. De Belgische bedienden daarentegen, met name de zogenaamde “hogere bedienden”, krijgen ontslagtermijnen of –vergoedingen die bij de beste van Europa behoren. **De kloof tussen arbeiders en bedienden is een gapende ravijn.** Een werkman met 20 of meer jaar anciënniteit heeft wettelijk recht op 28 dagen opzegging of vergoeding. Een hogere bediende in dezelfde situatie krijgt door de band genomen meer dan 20 maanden. Aanvullende regelingen bij CAO fietsen deze ravijn maar zeer gedeeltelijk dicht.⁵⁹

Het enorme verschil tussen arbeiders en bedienden is ook problematisch vanuit de filosofie van werkzekerheid. Hogere en goedbetaalde bedienden zijn vaker goed opgeleid en gegeerd op de arbeidsmarkt, arbeiders en lagere bedienden vaker lager geschoold en moeilijker te re-integreren op de arbeidsmarkt. Diegene die bescherming het meest nodig heeft, krijgt er het minste, en omgekeerd. **Ontslagrecht is dan onrecht.** In elk geval is er geen mechanisme om de ontslagkost of de ontslaghandeling effectief af te stemmen op individuele arbeidsmarktkenmerken van de betrokken werknemers.

33. Tabel 4 toont ook een sterke correlatie tussen anciënniteit (en dus leeftijd) en ontslagkost. Oudere werknemers zijn per definitie veel duurder om te ontslaan dan jongere werknemers. Dat effect wordt nog versterkt doordat oudere werknemers ook meer verdienen dan jongere, zodat hun ontslagkost navenant hoger is. Oudere werknemers worden daardoor kunstmatig langer in dienst gehouden. Maar liefst 70% heeft minstens 15 jaar anciënniteit.⁶⁰ Uiteindelijk lopen ze toch tegen de ontslagmuur op een moment dat hun arbeidsmarktpositie nagenoeg uitzichtloos is (zie nrs. 11-12). **Zowel de werkgelegenheidsgraad als de werkzekerheid van oudere werknemers worden negatief beïnvloed door de ontslagwetgeving die een premie op leeftijd plaatst.**⁶¹

34. Het Belgische ontslaglandschap wordt ook ontsierd door een **wildgroei van bijzondere ontslagbeschermingen.** Een Belgische werkgever kan theoretisch elke werknemer op elk moment ontslaan, maar die theoretische flexibiliteit heeft een hoge prijs. Los van de opzeggingsvergoeding, bevat de Belgische arbeidswetgeving een steeds groeiend arsenaal aan bijzondere ontslagbeperkingen die ontslagen voor bepaalde werknemers of bepaalde gronden beperken. De werkgever die deze beperkingen toch overtreedt, betaalt een bijkomende ontslagvergoeding (zie Tabel 5).

De proliferatie van bijzondere ontslagbeperkingen betekent een impliciete verhoging van de ontslagkost, met de beschreven arbeidsmarkteffecten, en verhoogt het risico van ontslagbeleid aanzienlijk. Met enige zin voor overdrijving en boutade is straks bijna elke Belgische werknemer op één of andere manier bijzonder beschermd.⁶² Deze bijzondere beschermingen genereren daarenboven een vorm van **ontslagindustrie** waarbij vakbonden en dure adviseurs ontslagen moeten afhandelen. De werkgever draagt immers de bewijslast voor het respecteren van de ontslagbescherming en loopt daardoor het risico

⁵⁹ Zie ook het overzicht in W. van Eeckhoutte, *Sociaal Compendium arbeidsrecht 2006-07*, 1711-1741.

⁶⁰ OESO, *Viellissement et politiques de l'emploi: Belgique*, 2003.

⁶¹ OESO, *Live Longer, Work Longer*, 2006, 70-71.

⁶² Vgl. P. Humblet, “Iedereen beschermd”, *Personeelszaken* 2003, nr. 5, 33-37.

van juridische klachten. Voor de voormelde “hogere bedienden” is de ontslagindustrie zelfs standaard, omdat de arbeidswetgeving het bepalen van de normale opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding daar aan onderhandeling of rechterlijke beslissing overlaat.

Tabel 5
De proliferatie van bijzondere ontslagbeperkingen in België

	CATEGORIE	BESCHERMINGSVERGOEDING
1	Dienstplicht en dienst uit gewetensbezwaar	3M tot 6M loon
2	Zwangerschap	6M loon
3	Borstvoedingspauze	6M loon
4	Vaderschapsverlof	3M loon
5	Politiek verlof	6M loon
6	Klacht/procedure gelijkheid M/V	6M loon
7	Klacht/procedure geweld, pesten, ongewenst seksueel gedrag op het werk	6M loon
8	Klacht/procedure Antidiscriminatiewet	6M loon
9	Beroepsloopbaanonderbreking en tijdskrediet	6M loon
10	Overschakeling naar deeltijdse arbeid	6M loon
11	Overschakeling uit nachtarbeid	6M loon
12	Betaald educatief verlof	3M loon
13	Vakbondsafgevaardigden	12M loon of meer
14	Invoering nieuwe technologieën	3M loon
15	Opmerkingen arbeidsreglement	6M loon
16	Ouderschapsverlof	6M loon
17	Preventieadviseur	24M tot 36M loon
18	Klacht/procedure Evenredige Participatie	6M loon
19	Adoptieverlof	3M loon
20	Personeelsafgevaardigden	24M tot 48M loon
21	Adviserend geneesheer ziekenfondsen	Bijzondere gronden en misbruik
22	Palliatieve verzorging	6M loon
23	Afvalstoffenverantwoordelijke (Wallonië)	24M tot 48M loon
24	Milieucoördinator (Vlaanderen)	Niet bepaald
25	Willekeurig ontslag (arbeiders)	6M loon
26	Misbruik van recht (bedienden)	Vergoeding van bewezen schade
27	Zieke bediende	Gewaarborgd loon

b. Een ander ontslagrecht voor meer werkzekerheid

35. De organisatie van ontslag op de Belgische arbeidsmarkt is dus op diverse vlakken disfunctioneel. De verschillen tussen de werknemerscategorieën zijn sociaal en arbeidsmarkttechnisch onaanvaardbaar. De wildgroei van bijzondere ontslagbeschermingen en de onbepaaldheid van de ontslagkosten voor de hogere bedienden maakt ontslag nodeloos complex en onvoorspelbaar. Bovenal vertoont de Belgische arbeidsmarkt alle symptomen van **ontslagwetgeving die veel baanzekerheid maar onvoldoende werkzekerheid biedt.**

De Belgische ontslagwetgeving bewijst vooral lippen dienst aan de werkzekerheid van de ontslagen werknemer op de arbeidsmarkt. Zoals gezien, is de opzeggingsperiode formeel bedoeld als periode voor reïntegratie in de arbeidsmarkt. Maar die activeringsfilosofie wordt geenszins uitgewerkt. De standaard ontslagregeling is er één van statische compensatie. **De werknemer wordt met een zak geld op de arbeidsmarkt gedumpt.** Recente evoluties zoals outplacement of tewerkstellingscellen bij collectief ontslag staan aan de periferie van het ontslag, als een bijkomende verplichting bovenop de ontslagverplichtingen.

Het wordt tijd dat activering van de ontslagen werknemer tot de kern van de ontslaghandeling doordringt. België heeft al de richting van activering ingezet in de werkloosheidsverzekering (zie Deel III). **Niet alleen de overheid maar ook de werkgever moet verantwoordelijkheid dragen voor de activering van de werknemers die hij ontslaat.** De noodzakelijke evolutie naar meer arbeidsmobiliteit en arbeidstransitie op de arbeidsmarkt moet mee gedragen worden door een herijking van het ontslagrecht richting werkzekerheid. Het komt er op aan om via de ontslagwetgeving in te spelen om het enorme proces van *creatieve jobdestructie* op de arbeidsmarkt (zie Kaderstuk 2), zodat **een stukje baanzekerheid wordt ingeruild voor veel meer werkzekerheid.** Dat betekent ook een grotere solidariteit tussen alle werknemers dan vandaag de dag het geval is. We moeten afstappen van de duale economie waarbij insiders een lange baanzekerheid hebben ten koste van een groeiende groep outsiders in baan- en werkonzekerheid (zie nrs. 11-14). Door de mobiliteit tussen banen te bevorderen, kunnen meer mensen aan het werk gespreid over verschillende banen tijdens de carrière. Daarom moet ontslagwetgeving er mee op gericht zijn ontslagen te laten aansluiten bij de enorme stromen van continue banenverandering op de arbeidsmarkt. Zodoende wordt de ontslagen werknemer snel nieuwe perspectieven geboden en presteert de arbeidsmarkt beter op geaggregeerd niveau.

c. Vijf assen voor een socialer en efficiënter ontslagrecht

36. Aangezien België, met het oog op de ontwikkelingen zoals beschreven in Deel I van dit rapport, dringend meer werkzekerheid doorheen de arbeidsmarkt moet realiseren, kan het een reorganisatie van zijn ontslagregeling niet uit de weg gaan. **Het Belgische**

ontslagrecht moet voor de werknemers socialer en voor de arbeidsmarkt efficiënter worden gemaakt.

Ontslagwetgeving is een complexe en gevoelige materie die overleg en voorbereiding vergt. België kan zich hier spiegelen aan het open debat dat in Nederland loopt. De regering kan het voortouw nemen met een referentiekader dat de krachtlijnen vastlegt op een wijze die tegemoetkomt aan de hierboven geïdentificeerde sociale en arbeidsmarkttechnische verzuchtingen. Een dergelijk referentiekader vertrekt best van de vaststelling dat een modern, efficiënt en rechtvaardig ontslagrecht vijf verschillende doelstellingen moet realiseren:

- Het verstrekken van een *zekere en voorspelbare tijdelijke inkomenszekerheid* voor de werknemer die zijn baan verliest. (As 1)
- Het *bevorderen van werkzekerheid* door de werknemer te steunen in de re-integratie op de arbeidsmarkt. (As 2)
- Het *beschermen van de werknemer tegen ongeoorloofde ontslagen*. (As 3)
- Het *mee financieren van de sociale zekerheid* die de ontslagen werknemers moet opvangen, in het bijzonder van de werkloosheidsverzekering. (As 4)
- Het *vermijden van segmentering en van hogere totale ontslagkosten*, gelet op de perverse sociale en arbeidsmarkteffecten die daarvan het gevolg zijn. (As 5)

Toegepast op België kunnen deze assen de volgende oriëntaties meekrijgen.

37. Opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen moeten voor alle categorieën van werknemers vast en uniform bepaald worden op basis van een heldere sleutel (As 1). Daarbij dienen anciënniteit en/of leeftijd geen lineaire maar een degressieve rol te krijgen. Een absolute ondergrens (bijvoorbeeld één maand) én bovengrens (bijvoorbeeld 18 of 24 maanden) kan excessen vermijden. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden moet weggewerkt worden door een middenkoers, niet door het hoogste niveau te veralgemenen (As 5).

Een deel van wat vandaag naar forfaitaire ontslagvergoedingen gaat moet, in combinatie met het herwerkte kader voor deze vergoedingen, besteed worden aan de **re-integratie en werkzekerheid van de ontslagen werknemer** (As 2). Hierbij moet geen standaardwerk maar maatwerk nagestreefd worden, dat tegemoet komt aan de unieke positie van elke werknemer. Verschillende technieken zijn mogelijk: een vergoeding voor scholing, een vergoeding voor een re-integratieproject, het uitkeren van een vergoeding als tijdelijke compensatie voor loonverlies in een nieuwe baan, het financieren van outplacement, enzovoort. De werkgever moet daarbij kunnen beloond worden voor de werkzekerheidsinvesteringen die hij voor de werknemer al tijdens de arbeidsovereenkomst zelf heeft gedaan.

Het is aan te bevelen dat de activeringsstrategie bij ontslag wordt gecoördineerd met de activering van werklozen door de overheid (zie Deel III, B). Het is verkiesbaar dat activering door de werkgever kan worden uitbesteed aan professionele actoren. Wanneer de ontslagen werknemer geen behoefte heeft aan activerende investeringen voor zijn re-integratie op de arbeidsmarkt, moet het desbetreffende deel van de ontslagkost kunnen geïnvesteerd worden voor latere werkzekerheid, bijvoorbeeld door storting op de tijdsparrekening (nr. 78) of op de individuele werkloosheidsrekening (nr. 58).

De bescherming tegen ongeoorloofd ontslag (As 3) moet komaf maken met de wildgroei aan onderscheiden en telkens verschillende ontslagbeschermingen. Er moet een efficiënter evenwicht worden gevonden tussen de economisch wenselijke ontslagvrijheid en de sociaal wenselijke bescherming tegen ongeoorloofd ontslag. De keuze is tussen een altijd maar uitdijende groep bijzondere ontslagbeschermingen met een panoplie aan wisselende statuten en steeds meer bevoorrechte werknemerscategorieën enerzijds en een overkoepelend systeem dat alle werknemers gelijk behandelt anderzijds. De laatste optie beantwoordt meer aan de sociale rechtvaardigheid, ligt in het verlengde van de algemene evolutie naar non-discriminatie en kan ook efficiënt worden opgezet.

Er kan geopteerd worden voor een *algemene geoorloofdheidstoets* aangepast aan de aard van het ontslag (economische reden, technische reden, persoonlijke reden), in combinatie met een *formele motiveringsplicht voor elk ontslag*. Ongeoorloofd ontslag moet, naar analogie met de gewone ontslagvergoeding, gesanctioneerd worden door een forfaitaire vergoeding op basis van een uniforme en heldere sleutel die voor elke categorie geldt, in combinatie met een absolute begrenzing. Betwistingen over de ongeoorloofdheid kunnen worden afgehandeld via een bijzondere procedure met zeer korte termijnen, lage kosten en weinig formaliteiten. Deze bijzondere procedure mag niet bestaan uit een preventieve toetsing, waarvan buitenlandse ervaring de onwerkbaarheid heeft bewezen, maar uit een zeer snelle toetsing achteraf. Daarvoor is een speciaal arbitrageorgaan het meest aangewezen, met beroepsmogelijkheid voor de arbeidsgerechten. Rechtbanken zijn slecht geplaatst voor de opportunitiebeoordeling van werkgeversbeslissingen.

Het financieren van de sociale zekerheid (As 4) moet er op gericht zijn de kosten van ontslag voor de samenleving te doen internaliseren door de werkgever. De wegen voor belastingvrije of laag belaste ontslagconstructies moeten worden afgesneden (zie ook Deel V, B). Eén manier om de sociale kosten van ontslag te internaliseren, is door een ontslagbelasting te heffen bij de werkgever die overgaat tot ontslag. Daarbij kan de belasting variëren met de frequentie van ontslag om economische of technische redenen bij de werkgever. Deze zogenaamde *experience rating* wordt toegepast in de VS, maar wordt ook in Europa gesuggereerd als een efficiënte manier om werkloosheid te reduceren.⁶³ Het dwingt bedrijven om een lange termijn personeelspolitiek uit te tekenen en verdeelt de lasten van de werkloosheidsuitkeringen.

Dezelfde doelstelling kan gediend worden door werkgevers te laten bijdragen in een individuele en overdraagbare werkloosheidsrekening voor de werknemers (zie nrs. 58-59).

⁶³ Europese Commissie, Employment in Europe 2006.

Ook de bijdragen daarin kunnen aangepast worden aan de *track record* van de onderneming op het vlak van ontslag.

België vertoont manifest de symptomen van een ontslagrecht dat te strikt is voor de eigen arbeidsmarkt. Belgische ontslagwetgeving biedt veel baanzekerheid maar onvoldoende werkzekerheid. Het Belgische ontslagrecht is ontslagonrecht voor bepaalde groepen, vooral voor arbeiders, lagere bedienden en oudere werknemers. De verschillen tussen de diverse werknemerscategorieën zijn sociaal en arbeidsmarkttechnisch onaanvaardbaar. De wildgroei van bijzondere ontslagbeschermingen en de onbepaaldheid van sommige ontslagvergoedingen zorgt voor nodeloze complexiteit. Een verandering van ontslagbeleid richting werkzekerheid sluit aan bij het dynamische proces van creatieve jobdestructie op de arbeidsmarkt en maakt de werkgever verantwoordelijk voor de activering van werknemers die hij ontslaat.

E. Evolveer naar leeftijdsneutraliteit in loon- en arbeidsvoorwaarden

IDEE 5

Belast de sociale partners in de private en de publieke sector met een traject en een timing om het gebruik van leeftijd te elimineren en het gebruik van anciënniteit te minimaliseren in de collectieve bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden op de Belgische arbeidsmarkt. Zorg voor een wettelijke overgangsregeling die betwistingen voor het verleden uitsluit.

38. Deel I van dit rapport heeft de schrijvende uitsluiting van oudere werknemers in de verf gezet en de noodzaak onderstreept om oudere werknemers meer en langer aan het werk te krijgen. De marginalisering van oudere werknemers heeft een veelheid van oorzaken die op verschillende wijzen de oudere werknemers uit de arbeidsmarkt duwen of trekken. **Er is nood aan een echte New Deal voor leeftijd op de Belgische arbeidsmarkt.** Iedereen is daarvoor verantwoordelijk: de overheid, de werkgevers, de oudere werknemers zelf en de sociale partners. Deel IV van dit rapport bepleit een mix van maatregelen voor langer en anders werken in de context van vergrijzing. Dit deel focust op de bestrijding van leeftijdstratificatie door het afbouwen en neutraliseren van leeftijd als een bepalende factor in loon- en arbeidsvoorwaarden.

39. De penibele positie van oudere werknemers in personeelsbeleid en arbeidsmarkt is deels te verklaren doordat oud vandaag per definitie ook duurder betekent, met name voor de categorie werknemers die voor het overige een relatief goede arbeidsmarktpositie bekleedt.⁶⁴ Hierboven is reeds gepleit voor het afbouwen van de factor leeftijd bij ontslag (nrs. 32 en 36). Het pendant van deze strategie ligt in een gelijkaardige **neutralisering van leeftijd in het bepalen van de loon- en arbeidsvoorwaarden staande de dienstbetrekking.**

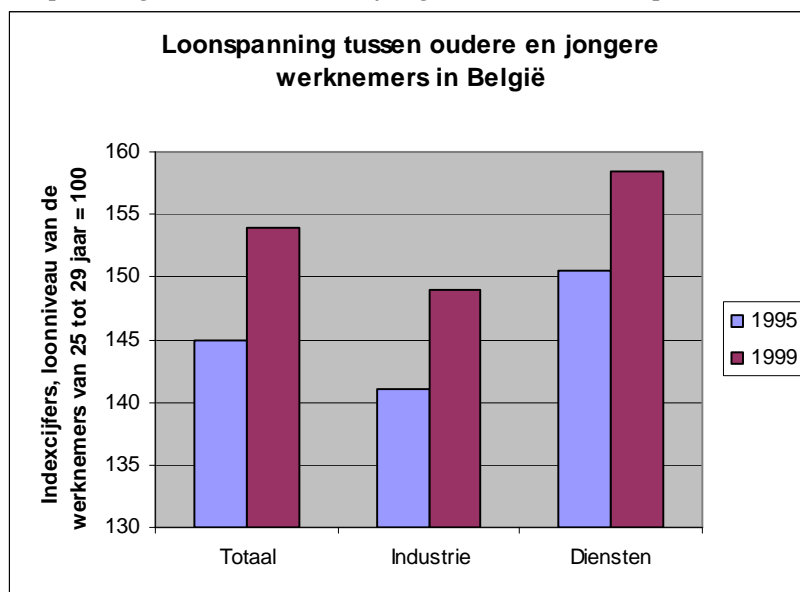
Het gebruik van leeftijd, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks als anciënniteit, is in België wijdverbreid bij het bepalen van loonbarena's en loonevolutie in de carrière, althans bij bedienden. De leeftijdsdictatuur heeft tot gevolg dat oudere werknemers bijna per definitie duurder zijn dan jongere werknemers, ook voor dezelfde functies. **Er is een ernstige en nog steeds toenemende "loonspanning" tussen oudere en jongere werknemers op de Belgische arbeidsmarkt.** Deze loonspanning kan berekend worden als de verhouding tussen het gemiddelde maandloon van oudere werknemers (55+) en dat van jongere werknemers (25-30 jaar), met het laatste gemiddelde als 100. Zij bedroeg 150% of meer in 1999 (zie Grafiek 5), wat dus betekent dat 55-plussers gemiddeld de

⁶⁴ De kostenfactor is uiteraard niet de enige factor. Het gaat ook over productiviteit, competenties en zo meer, zodat relatief goedkope werknemers evenzeer tewerkstellingsmoeilijkheden kunnen ondervinden.

helpt of meer duurder zijn dan jongere werknemers. Het bruto maandloon van een 20-24 jarige bedroeg in 2004 ongeveer 1900 EUR, tegen bijna 3600 EUR voor een 60-plusser.⁶⁵ Een 60-plusser is dus gemiddeld bijna twee keer zo duur. Het spreekt voor zich dat dit de carrièrekansen van oudere werknemers binnen de onderneming of op de arbeidsmarkt negatief beïnvloedt.

Grafiek 5

De loonspanning tussen oudere en jongere werknemers op de arbeidsmarkt



Bron: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, *Jaarverslag 2004*.

40. Het wegwerken van de leeftijdsdominantie in het bepalen van loon- en arbeidsvoorwaarden is dus een essentieel element voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers. Maar niet alleen de pure arbeidsmarktlogica noopt tot leeftijdsneutralisering. **Ook het personeelsbeleid is daarmee gediend.** Een lineaire en constante evolutie op basis van leeftijd of anciënniteit stemt niet overeen met de werkelijke evolutie van capaciteiten en productiviteit.⁶⁶ Het gebruik van leeftijd of anciënniteit in het determineren van loon- en arbeidsvoorwaarden is een gemakkelijheids criterium voor collectieve standaardisatie. Het is een uitvloeisel van een *impliciet contract* waarbij de werkgever baanzekerheid en de werknemer loyaliteit toezegt, zodat de onderbetaling in de beginjaren van het contract wordt gecompenseerd door overbetaling in de latere jaren.

De moderne arbeidsmarkt vergt echter een dynamische evolutie van baanzekerheid naar werkzekerheid met meerdere maar kortere carrières. In die context wordt **leeftijdsbewust personeelsbeleid gebaseerd op een nieuw impliciet contract** waarin baanzekerheid

⁶⁵ FOD Economie, *Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen*.

⁶⁶ Zie ook Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, *Jaarverslag 2004*.

wordt ingeruild voor *employability* en de navelstreng tussen loon en leeftijd/anciënniteit wordt doorgeknipt.⁶⁷

41. Naast de goede werking van de arbeidsmarkt en van het personeelsbeleid **dwingt ook de individuele rechtvaardigheid tot de scheiding van het vaste koppel leeftijd/arbeidsvoorwaarden.** Wie werknemers blind behandelt op basis van leeftijd beoefent immers een ongeoorloofde discriminatie die zowel door de Europese als door de Belgische wetgeving verboden is.⁶⁸

Zeer terecht heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg recentelijk het gebruik van leeftijdsbarema's in collectieve arbeidsovereenkomsten als discriminatoir de wacht aangezegd.⁶⁹ De sociale partners worden hierdoor voor hun verantwoordelijkheid geplaatst. De volgende regering moet een tandje bijsteken om te vermijden dat leeftijd naadloos zou worden ingeruild door anciënniteit. Anciënniteit is onrechtstreekse leeftijdsdiscriminatie.⁷⁰ Zij wordt weliswaar *technisch-juridisch* flexibeler behandeld omdat de discriminatiewetgeving alleen "leeftijd" als uitdrukkelijk verboden criterium identificeert. Ten gronde is anciënniteit gewoon leeftijd in een ander kleedje. **Arbeidsmarkt, personeelsbeleid en werknemers komen van de regen in de drop wanneer het criterium "leeftijd" kan plaatsmaken voor het equivalente criterium "anciënniteit".**

42. Bij de start van de volgende legislatuur kan de regering de sociale partners belasten met een traject en timing om **het gebruik van leeftijd te elimineren en het gebruik van anciënniteit te minimaliseren** in de collectieve bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden op de Belgische arbeidsmarkt. Eenzelfde agenda is aangewezen voor de werkgevers uit de publieke sector. **Anciënniteit kan nog een legitieme en gestandaardiseerde rol spelen in de eerste jaren van een functie-uitoefening, wanneer de werknemer evolueert naar functievolverwaaenheid.** Nadien zal een aangepast en geïndividualiseerd platform voor personeelsbeleid nodig zijn waarin beloning en carrièreverloop met een reeks van relevante criteria en technieken bepaald worden.

De overschakeling van leeftijd en anciënniteit naar een andere basis voor loon- en arbeidsvoorwaarden vergt een **overgangperiode** die de legitieme verwachtingen compenseert van werknemers die hun carrièrepad in de onderneming op de oude criteria gebaseerd hebben. Dezelfde overgangperiode moet ook juridische betwistingen voor het verleden uitsluiten.

Deze fundamentele oefening gebeurt niet geïsoleerd. Zij wordt geflankeerd door een evolutie naar leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen ondernemingen, om de vergrijzing te verzilveren (zie Deel IV, C). Daarenboven loopt de leeftijdsneutralisering van het

⁶⁷ Zie bv. G. van Buul en J. Maas, *Levensfasengericht personeelsbeleid*, Fontys Hogeschool voor Personeel en Arbeid, 2004.

⁶⁸ EU Richtlijn 2000/78; Wet Bestrijding Discriminatie 2003 en de vervangende wetten van 2007.

⁶⁹ Zie www.sd.be

⁷⁰ Zie C. Bayart, *Discriminatie tegenover differentiatie*, Larcier, 2004.

CAO-raamwerk hand in hand met de invoering van een eenheidsstatuut (nrs. 18-21) en met de structurele hervormingen voor de paritaire comités (nrs. 22-26). Dat laat een coherente totaalbenadering toe die de grondvesten van het sociaal overleg klaar maakt voor de arbeidsmarkt van de 21^{ste} eeuw.

Het gebruik van leeftijd, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks als anciënniteit, is in België wijdverbreid bij het bepalen van loonbarema's en loonevolutie in de carrière, vooral bij bedienden. Daardoor bestaat een grote loonspanning tussen oudere en jongere werknemers, die de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemers benadeelt. Modern en leeftijdsbewust personeelsbeleid is evenmin gediend door een standaard navelstreng met leeftijd of anciënniteit. Ook de individuele rechtvaardigheid verzet zich daartegen. Automatische onderscheiden op basis van leeftijd of anciënniteit zijn juridisch zonder meer discriminaties. Anciënniteit kan wel nog een legitieme en gestandaardiseerde rol spelen in de eerste jaren van een functie-uitoefening, wanneer de werknemer evolueert naar functievolswassenheid.

F. Promoot effectieve diversiteit in woord en daad

IDEE 6

Organiseer een effectieve mobilisatie voor diversiteit op de werkvloer. Ontwikkel en implementeer een algemeen actieplan met alle *stakeholders*, dat de fase van vrijwilligheid achter zich laat. Maak diversiteitsbeleid tot een plicht voor werkgevers met minstens 250 werknemers. Vermijd quota's. Haal inspiratie uit buitenlandse ervaring die echt werkt. Doe de overheid zelf een voortrekkersrol spelen en een doorgedreven diversiteitstructuur uitbouwen in haar personeelsbeleid. Geef het Centrum voor Gelijkheid van Kansen een proactieve rol in het ontwikkelen en promoten van diversiteit.

43. De acute marginalisering van allochtonen en van nieuwe Belgen op de Belgische arbeidsmarkt is een sociaal drama, een economische aderlating, een maatschappelijke tijdbom en een hypotheek op de betaling van de vergrijzing (zie nr. 11). De oorzaken voor deze marginalisering zijn veelvuldig, liggen lang niet allemaal op de arbeidsmarkt en zijn evenmin te reduceren tot het loutere personeelsbeleid van de werkgevers.

Niettemin is het duidelijk dat de arbeidsmarkt een cruciale hefboom kan zijn voor maatschappelijke integratie die elders al is misgelopen. Integratie is een verhaal van kansen, rechten en plichten aan alle kanten van het spectrum. Ook de werkgevers kunnen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid terzake niet ontlopen.

Overigens heeft iedereen, ook de werkgevers zelf, er uiteindelijk belang bij dat het integratieproces op de arbeidsmarkt wordt vlotgetrokken. Een vlot werkende arbeidsmarkt die werkgevers maximaal toegang biedt tot het beschikbare menselijke kapitaal is, zoals gezien, een belangrijke hefboom voor economische ontwikkeling. Op het niveau van de onderneming zelf is een divers personeelsbestand een bron van creativiteit en een instrument om breed voeling te houden met een samenleving vol potentiële klanten, leveranciers, partners of medewerkers.

44. Een bewust en proactief diversiteitsbeleid is het middel waarmee werkgevers positief kunnen inspelen op de uitdagingen van een multi-etnische samenleving, hun personeelsbeleid kunnen doen aansluiten bij de samenleving en hun steentje kunnen bijdragen aan het oplossen van het integratievraagstuk. Diversiteit vermijdt een conflictmodel waarin het integratieprobleem wordt opgelost door juridisering, klachten en processen die de werkgevers kunnen missen als kiespijn.

Dit rapport pleit niet voor quotaregelingen, integendeel. **Quota's zijn om verschillende redenen problematisch.** Bindende quota's impliceren of neigen intrinsiek naar één of

andere vorm van omgekeerde discriminatie die haaks staat op de plicht tot neutraliteit in de bestrijding van discriminatie.⁷¹ Zij bevestigen onderscheiden, vooroordelen en versterken segmentering, minstens psychologisch. Zij bezorgen de begunstigen vaak een stigma. Daarenboven zijn zij in wezen een gemakkelijheidsoplossing die toelaat om diversiteit af te kopen via een quotum aan de oppervlakte, terwijl de echte grondstromen van arbeidsmarkt en personeelsbeleid ongewijzigd kunnen blijven.

45. Diverse beleidsniveaus in België hebben de afgelopen jaren diversiteit op en naast de werkvloer gepromoot voor diverse doelgroepen, vaak in overleg met werkgevers en vakbonden. Deze initiatieven zijn weliswaar nuttig geweest, maar hebben relatief weinig resultaat gehad en in elk geval niet voor een doorbraak gezorgd. Gelet op de ernst van het probleem, moet die doorbraak er in de volgende legislatuur absoluut komen. Er is nog heel wat ruimte voor doorgedreven diversiteit die niet uitmondt in een quotasamenleving.

Het is tijd voor een algemene mobilisatie voor diversiteit op de werkvloer. De regering moet in de volgende legislatuur alle beleidsniveaus en alle sociale partners samenbrengen voor het plannen, invoeren en uitvoeren van een wijds actieplan dat de fase van vrijblijvendheid in de diversiteit achter zich laat. De sociale partners hebben zich al tot initiatieven geëngageerd in het lopende interprofessioneel akkoord, maar het blijft vooral bij oproepen en juridisch instrumentarium. Er is behoefte aan daadwerkelijke en resultaatgerichte actie, ondersteund door een armada van advies, screening en monitoring. De ervaring en praktijken in andere landen, in het bijzonder Angelsaksische, kunnen als inspiratie dienen.

De invoering van nieuwe antidiscriminatiewetten aan het einde van de vorige legislatuur kan worden aangegrepen om het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding een proactieve ontwikkelingsrol te laten spelen. Teneinde in de volgende legislatuur effectief voortgang te boeken, kan gedacht worden aan een verplichting tot diversiteitsbeleid voor elke werkgever (publieke en private sector) van minstens 250 werknemers, met mogelijkheden om die drempel stapsgewijs te verlagen. De werkgevers moeten daarbij kunnen terugvallen op externe ondersteuning en begeleiding die het vervullen van de wettelijke verplichting zowel efficiënt als reëel maakt. **De begeleiding van het diversiteitsbeleid mag niet synoniem zijn met bureaucratie, maar moet bestaan uit zeer concrete, praktische en pragmatische instrumenten en actiepunten.**

In heel dit proces heeft de overheid zelf een belangrijke voorstrekkeursrol, zowel op de arbeidsmarkt als daarbuiten. De overheid als werkgever moet het goede voorbeeld stellen en daadwerkelijk een diversiteitstructuur inbouwen in haar personeelsbeleid. Ook daar kan de praktijk in andere landen tot voorbeeld strekken.⁷²

⁷¹ Zie M. De Vos, *Positive Action*, Europese Commissie, ter perse.

⁷² Zie bv. www.civilservice.gov.uk/diversity/ - www.diversityatwork.net

De marginalisering van allochtonen en van nieuwe Belgen op de Belgische arbeidsmarkt is dramatisch en schreeuwt om actie. De arbeidsmarkt is een cruciale hefboom voor maatschappelijke integratie die elders al is misgelopen. Integratie is een verhaal van kansen, rechten en plichten aan alle kanten van het spectrum. Ook de werkgevers moeten hun maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen en hebben daar ook belang bij. Diversiteit is het positieve alternatief voor juridisering.

DEEL III.
ACTIVEER DE ACTIVERING

Randnummers 46-50:

IDEE 7

Verschuif het arbeidsmarktbeleid naar activeringsmaatregelen gericht op een directe verbetering van het matching-proces tussen werkzoekende en werkgever eerder dan het plaatsen van werkzoekenden in allerlei opleidingsprogramma's en gesubsidieerde tewerkstellingsprogramma's.

Randnummers 51-56:

IDEE 8:

Herdenk de organisatie van de werkloosheidsverzekering als een instrument van actief arbeidsmarktbeleid. Activeer de werkloosheidsuitkering door het totale budget per werkloze op te trekken en te verdelen over de werkloosheidsuitkering en activeringsmaatregelen op maat van de werkloze en van de lokale arbeidsmarkt. Maak de verdeelsleutel afhankelijk van de duurtijd van de werkloosheid en maak de werkloosheidsuitkering afhankelijk van participatie in activeringsprogramma's die kort na het begin van de werkloosheid worden opgestart.

Randnummers 57-61:

IDEE 9

Responsabiliseer alle actoren voor succesvolle activering. Laat werknemers en werkgevers bijdragen betalen in een individuele werkloosheidsrekening die kosten internaliseert en activiteit aanmoedigt. Stem ontslagrecht af op activering. Beloon de bevoegde overheden, arbeidsbemiddelingsdiensten en hun personeel voor behaalde resultaten. Betrek de vakbonden als constructieve partners in de activeringsprocessen en verbind hun financiering aan activering in plaats van aan werkloosheid.

Randnummers 62-65:

IDEE 10

Bevorder de arbeidsmobiliteit door een tijdelijke mobiliteitspremie aan werknemers en/of werkgevers, in het bijzonder bij werkloosheid.

A. Focus op activeringsmaatregelen voor een beter *matchingproces* tussen werkzoekende en werkgevers

IDEE 7

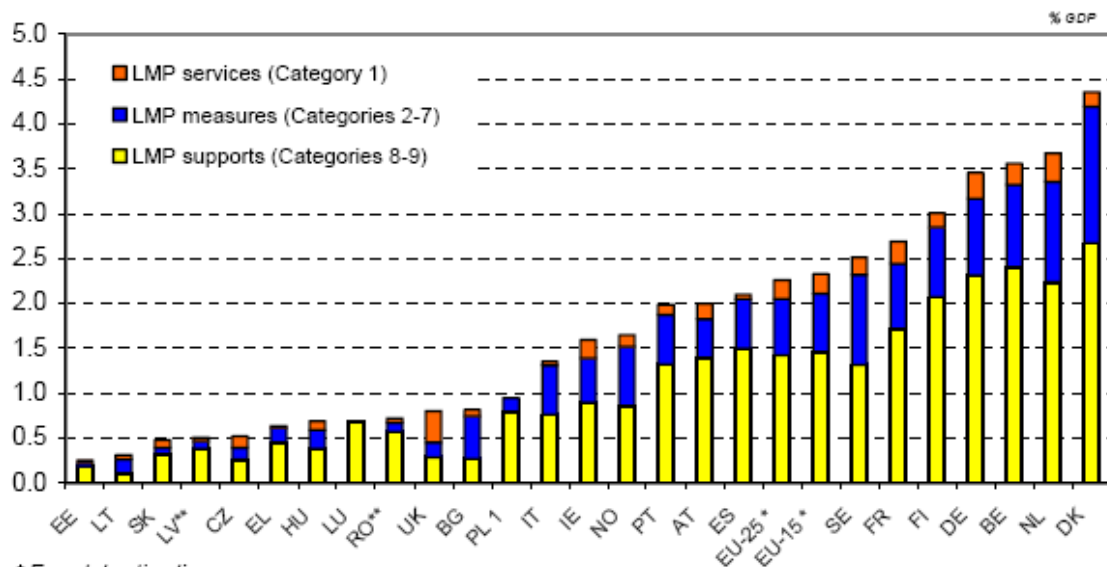
Verschuif het arbeidsmarktbeleid naar activeringsmaatregelen gericht op een directe verbetering van het matching-proces tussen werkzoekende en werkgever eerder dan het plaatsen van werkzoekenden in allerlei opleidingsprogramma's en gesubsidieerde tewerkstellingsprogramma's.

46. België behoort tot de groep van landen in de EU die **het meeste uitgeeft aan arbeidsmarktmaatregelen**. Zo besteedde België in 2004 3,6% van het BNP aan arbeidsmarktmaatregelen terwijl het gemiddelde van de EU-15 gelijk is aan 1,8% van het BNP⁷³. Onderstaande grafiek toont aan dat alleen Nederland en Denemarken meer besteden dan België (respectievelijk 3,67% en 4,37% in 2003). *De Belgische aanpak is dus even duur als de Nederlandse maar resulteert niet in Nederlandse (of Deense) resultaten.*

Grafiek 6

Publieke uitgaven aan arbeidsmarktmaatregelen

Graph 1 - Public expenditure on LMP as a percentage of GDP, 2004.



* Eurostat estimations.

** Data refer to 2003.

¹ OECD data.

Source : Eurostat, Labour Market Policy database, March 2006.

⁷³ Europese Commissie, Employment in Europe 2006.

De knoop zit in de wijze waarop de budgetten besteed worden. België besteedt slechts één derde van de totale uitgaven aan **activeringsmaatregelen**. Twee derde gaat naar **passieve maatregelen**, waaronder de werkloosheidsuitkeringen en de brugpensioenen. Van de actieve maatregelen gaat maar liefst de helft naar de *subsiëring van tewerkstelling bij de overheid*, tegenover een gemiddelde in de EU15 van 16,2%.⁷⁴

Zoals aangegeven in Deel I, behoort België tot de minder goede leerlingen van de klas wanneer het gaat over de werkgelegenheidsgraad, de werkloosheidsgraad en de werkloosheidsduur, **ondanks het relatief hoge bedrag besteed aan arbeidsmarktmaatregelen**. De schijnbare lage effectiviteit van een actief arbeidsmarktbeleid en de persistente hoge werkloosheid in de meeste Europese landen hebben de jongste jaren een reeks hervormingen in een aantal landen op gang gebracht in een poging de Lissabon doelstellingen - een hoog werkgelegenheidspeil en duurzame groei en welvaart - te realiseren. De belangrijkste uitdaging bestond erin de vaak geciteerde OESO aanbevelingen om een mobiele en flexibele arbeidsmarkt tot stand te brengen zonder het Europese socialezekerheidsmodel te moeten opgeven. Dit heeft geleid tot het concept van **flexicurity** of flexizekerheid (zie Kaderstuk 3), dat door de Europese Unie uitdrukkelijk wordt omarmd.

Vertaald naar de arbeidsmarkt betekent flexizekerheid een evolutie van baan zekerheid naar werk zekerheid, die doorheen dit rapport wordt verdedigd en toegepast in de Belgische context. In ruil voor een geringere baan zekerheid en meer carrièreverandering, komt een vlottere overstap naar nieuwe banen, die in de moderne economie meer tewerkstellingskansen en dus meer werk zekerheid biedt (zie nrs. 15-17).⁷⁵ Die evolutie vergt een activerend arbeidsmarktbeleid om een vlotte rotatie en circulatie op de arbeidsmarkt te bevorderen.

47. Verschillende evaluatiestudies hebben zich gebogen over de effectiviteit van activeringsmaatregelen.⁷⁶ Vaak wordt op basis van macro-economische analyse over verschillende-OESO landen een verband gevonden tussen de uitgaven aan activeringsmaatregelen en een daling van werkloosheid. Echter, op basis van gedetailleerde ex post evaluatiestudies op microniveau (dus individuen die participeerden in een programma) in verschillende landen lijkt er **geen sterk verband te bestaan tussen activeringsprogramma's en uitstroom uit werkloosheid**. Vaak wordt het beeld ook vertekend omdat werkzoekenden die deelnemen in een activeringsprogramma, in een aantal landen niet meer worden gerekend tot de groep van werklozen. Dan is het evident dat macro-analyse een statistisch verband tussen uitgaven voor activering en werkloosheid kan aantonen.⁷⁷

⁷⁴ Eurostat (data voor 2004).

⁷⁵ Europese Commissie, *Employment Outlook 2006*; Europese Commissie en Europese Raad, *Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2006/2007*, 6706/07; *De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21^{ste} eeuw*, COM(2006) 708def.

⁷⁶ Zie vnl. OESO, *Employment Outlook 2006*; Calmfors, L. (2004). 'Activation versus Other Employment Policies - Lessons from Germany', *CESifo Forum*, Vol.5, No 2; Kluge, J. (2006). The effectiveness of European active labor market policy. *IZA DP* No. 2018.

⁷⁷ Zie J. Albrecht, *Is Denemarken Europees werkgelegenheidskampioen?*, *Itinera Institute*, Memo 5/2006.

Kaderstuk 3: Wat is Flexizekerheid?

Er bestaan verschillende invullingen van het concept flexizekerheid. Een veelgebruikte definitie is gebaseerd op Wilthagen* en identificeert vier elementen voor de dimensie **flexibiliteit**:

- Externe flexibiliteit: dit verwijst naar het (on)gemak van aanwerven en ontslag van werknemers.
- Interne flexibiliteit: dit verwijst naar het (on)gemak om de werknemers extra of minder in te schakelen in de ondernemingen zonder beroep te moeten doen op aanwerving of ontslag (dus bv. door gebruik te maken van overuren, part-time werk, etc.).
- Functionele flexibiliteit: dit verwijst naar de manier waarop werkorganisatie kan worden aangepast (bv. multitasking).
- Loonflexibiliteit: dit verwijst naar de gevoeligheid van het loon in functie van de economische schokken.

Voor de dimensie **zekerheid** worden eveneens vier elementen aangehaald:

- Baanzekerheid: de verwachte duurtijd van een bepaalde job.
- Werkzekerheid: de verwachte duurtijd om werk te hebben (dus niet noodzakelijk bij dezelfde werkgever).
- Inkomenszekerheid: de graad van inkomenszekerheid wanneer betaald werk tijdelijk wegvalt.
- Combinatiezekerheid: de mogelijkheid om betaald werk te combineren met andere privé of sociale activiteiten (leef-werkbalans).

Een aantal landen zoals Denemarken, Nederland en Groot-Brittannië hebben op een succesvolle manier, elk met hun eigen accenten en specifieke institutionele context, de overstap gemaakt naar een systeem van flexizekerheid, met sterke positieve effecten voor de gehele arbeidsmarkt. Buitenlandse voorbeelden zijn niet zonder meer kopieerbaar, want zij berusten telkens op een specifieke nationale mix van relevante economische, institutionele, budgettaire en culturele componenten.** Zo wordt het Deense model gekenmerkt door genereuse werkloosheidsuitkeringen in combinatie met hoge uitgaven aan activeringsmaatregelen. Landen met relatief hoge langdurige werkloosheid – zoals België – die dit model zouden overnemen, zullen op korte termijn worden geconfronteerd met een sterke toename in de uitgaven voor arbeidsmarktbeleid, want zich kan vertalen in averechtste fiscale effecten.

*Zie Europese Commissie, *Employment in Europe*, 2006.

**Vgl. J. Zhou, *Danish for All? Balancing Flexibility with Security: The Flexicurity Model*, IMF Working Paper WP/07/36, 2007.

48. Welke lessen kunnen geleerd worden uit de ervaring van andere landen? De resultaten van de verschillende ex post evaluatiestudies zijn ontmoedigend. Ten eerste, **door de overheid opgezette opleidingsprogramma's lijken in de meeste gevallen geen of zelfs een negatief effect** te hebben op toekomstige tewerkstellingsmogelijkheden. Ten tweede, **gesubsidieerde tewerkstelling** (vnl. in de private sector) verhoogt wel de kansen van participanten op tewerkstelling, ook nadat het programma is afgelopen. En deze effecten zijn groter naarmate het subsidieprogramma het dichtst aansluit bij regulier werk. Echter, deze maatregelen **veroorzaken vaak een verdringingseffect** of 'crowding-out' van reguliere tewerkstelling, dat geschat wordt tussen de 60 tot 70%. Met andere woorden, van de 10 plaatsen die worden opgevuld door gesubsidieerde maatregelen zijn

er 7 die anders ook waren opgevuld door werknemers die niet deelnemen in het activeringsprogramma en zijn er slechts 3 extra posities opgevuld ten gevolge van het subsidieprogramma. Dit wordt ook *displacement* of *substitutie* genoemd. Dit effect speelt vooral een rol bij programma's gericht op jongeren. Door alle kosten die het opzetten en organiseren van dergelijke programma's vergen, is het sop vaak de kool van de geringe meertewerkstelling niet waard. Vaak is dit type van maatregelen ook geassocieerd met een vermindering aan mobiliteit en verhoogde segmentering van de arbeidsmarkt, hetgeen niet bevorderlijk is voor de noodzakelijke evolutie naar werkzekerheid.⁷⁸ Daarenboven genereren zij ook diverse perverse effecten voor de arbeidsmarkt (zie Deel II, C).

49. Ondanks de grote uitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid in België blijft de werkloosheid aanzienlijk en stijgen het aantal openstaande vacatures. Men spreekt nu van knelpuntberoepen, een term die de ernst van de 'mismatch' in België aangeeft. De conclusie die hieruit volgt, ligt dan ook voor de hand. **De focus van het actief arbeidsmarktbeleid dient zich te heroriënteren naar activeringsmaatregelen gericht op een onmiddellijke verbetering van het matchingproces tussen werkzoekende en werkgever.** Ook de OESO pleit voor een dergelijk meer procesmatig activeringsbeleid.⁷⁹ Verschillende landen hebben de jongste jaren dergelijke heroriëntering doorgevoerd, zoals Denemarken, Ierland, Groot-Brittannië, Nederland, Zweden en meer recent Duitsland, niet toevallig allemaal landen waarbij de arbeidsmarkt recent gunstig is geëvolueerd (zie ook Kaderstuk 4).

Kaderstuk 4: Actief Arbeidsmarktbeleid in Denemarken*

Denemarken kent enerzijds een relatief hoge financiële compensatie bij werkloosheid, anderzijds worden strenge regels voor activering gericht op een verbeterd 'matchingproces' toegepast. Zo verliezen werklozen die niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt hun recht op uitkering gedurende vijf weken. Indien ze een baan of activeringsaanbod zonder geldige reden afwijzen, kunnen ze geen aanspraak meer maken op een uitkering. Samengevat dient de werkloze aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- De werkloze dient uiterlijk binnen één maand zijn CV in de vacature en CV-bank van het centrum voor arbeidsbemiddeling laten registreren.
- Hij moet een aanbod van gewoon werk dat hij in staat is te verrichten binnen één dag aanvaarden op voorwaarde dat de maximale reistijd naar het werk maximaal 3 of 4 uur bedraagt. Deze reistijd is niet van toepassing op geschoolde werklozen.
- De werkloze moet actief op zoek zijn naar werk en dit kunnen aantonen.
- De werkloze moet ingaan op de aangeboden activeringsmaatregelen (bv. opleiding) en moet naar afspraken van de dienst voor arbeidsbemiddeling te gaan. Tijdens de activeringsperiode moet hij blijven solliciteren en gewoon werk aanvaarden.

* Europees Economisch en Sociaal Comité, 'Flexicurity in Denemarken', ECO/167, 2006.

⁷⁸ Frederiksson, P. en P. Johansson (2003). 'Employment, Mobility and Active Labour Market Programmes', IFAU WP 2003:3

⁷⁹ OESO, *Employment Outlook 2006*.

50. Het pakket aan maatregelen ter bevordering van het matchingproces kan zeer uitgebreid zijn, maar belangrijk hierbij is vaak een goede coördinatie en opvolging. Hiertoe horen onder andere de volgende maatregelen: intensieve gesprekken (counseling) met de werkzoekende, regelmatig contact tussen de werkzoekende en de tewerkstellingsagentschappen, hogere eisen opleggen en stimulansen voorzien voor het zoekgedrag van de werkzoekende naar een gepaste job, individuele actieplannen uitwerken voor de werkloze, striktere eisen opleggen om een job sneller te aanvaarden en striktere sanctionering wanneer een job niet wordt aanvaard, verplichte taken opnemen wanneer het gaat om langdurige inkomenssteun.

Ondanks de hoge uitgaven aan actief arbeidsmarktbeleid in België blijft de werkloosheid hoog en stijgt het aantal openstaande vacatures. Ex-post evaluaties van activeringsmaatregelen in verschillende landen tonen de noodzaak aan van een heroriëntering van activering gericht op een directe verbetering van de uitstroom van werklozen naar reguliere banen in de private sector.

B. Activeer de werkloosheidsverzekering en de werkloosheidsuitkering

IDEE 8

Herdenk de organisatie van de werkloosheidsverzekering als een instrument van actief arbeidsmarktbeleid. Activeer de werkloosheidsuitkering door het totale budget per werkloze op te trekken en te verdelen over de werkloosheidsuitkering en activeringsmaatregelen op maat van de werkloze en van de lokale arbeidsmarkt. Maak de verdeelsleutel afhankelijk van de duurtijd van de werkloosheid en maak de werkloosheidsuitkering afhankelijk van participatie in activeringsprogramma's die kort na het begin van de werkloosheid worden opgestart.

51. Zowel theoretisch als empirisch onderzoek toont het grote belang aan van de werkloosheidsverzekering voor de cruciale wisselwerking tussen actieve en passieve arbeidsmarktmaatregelen.⁸⁰ De wijze waarop een werkloosheidsverzekering wordt georganiseerd, kan de arbeidsmarktprestatie van een land dus sterk beïnvloeden.⁸¹ De werkloosheidsverzekering is in België georganiseerd als een *onderdeel van de sociale zekerheid*: het garanderen van inkomen voor wie onvrijwillig werkloos wordt en beschikbaar blijft voor de arbeidsmarkt. Door deze historische oorsprong is **de Belgische werkloosheidsverzekering nooit bewust opgevat als een instrument van actief arbeidsmarktbeleid**. Symptomatisch daarvoor is de vaststelling dat de werkloosheidsverzekering, als onderdeel van de sociale zekerheid, een federale bevoegdheid is gebleven, terwijl de begeleiding en opvolging van werklozen een onderdeel is van de regionale arbeidsmarktbevoegdheden.

Doordat de nexus tussen werkloosheid en arbeidsmarkt niet is meegenomen in de basisstructuur van de Belgische werkloosheidsverzekering, is de arbeidsmarktdimensie van de werkloosheidsverzekering in België lang verwaarloosd gebleven. Pas in de laatste jaren is er, mede onder druk van internationale evoluties en instellingen, een geleidelijke beleidsverschuiving waarneembaar naar meer activering in de werkloosheid. Die verschuiving heeft al merkbare maar nog relatief beperkte effecten gehad. De structurele kenmerken van de werkloosheidsverzekering zijn vooralsnog ongewijzigd gebleven. Wie de organisatie van de Belgische werkloosheidsverzekering uitsluitend bekijkt vanuit het perspectief van activering en bevordering van arbeidsmarktparticipatie, stelt daardoor een reeks anomalieën vast onder de vorm van incentives tegen arbeidsmarktparticipatie:

⁸⁰ Boone, J. en Van Ours, J. (2004). 'Effective Active Labour Market Policies', Discussion Paper CEPR, 4707; OESO, *Employment Outlook*, 2006.

⁸¹ Zie Europese Commissie, *Employment in Europe 2006*.

- Door het systeem van de wachtuitkeringen is geen voorafgaande werkervaring vereist om werkloosheidsuitkeringen te verkrijgen.
- De uitkeringen kunnen verkregen worden voor werkloosheid in een voor de werknemer “passende dienstbetrekking” die onder meer rekening houdt met het aangeleerde beroep. Dit geeft weinig dynamiek voor aanpassing aan de noden van de arbeidsmarkt.
- Investering in opleiding en begeleiding van werklozen werd lange tijd verwaarloosd en is pas recentelijk op gang getrokken met vaak nog formalistische processen en zonder algemene dekkingsgraad.
- In tegenstelling tot vele andere landen wordt een uitkering gegarandeerd voor een lange periode en zelfs voor onbepaalde duur.
- Diensten voor arbeidsbemiddeling en hun personeel worden onvoldoende financieel aangemoedigd om mensen sneller aan het werk te krijgen.
- Er is weinig verschil tussen de lage lonen die worden geboden in veel intredebannen en de werkloosheidsvergoeding, inclusief alle fiscale voordelen.

Om een betere arbeidsmarkt te realiseren die meer kansen biedt aan de werklozen, moet België de organisatie van zijn werkloosheidsverzekering dus herdenken als een instrument van actief arbeidsmarktbeleid.

52. Er zijn vooreerst de **werkloosheidsuitkeringen**. Zij bieden een inkomensgarantie bij werkloosheid en betekenen een subsidie die het zoekproces naar een kwalitatief goede ‘jobmatch’ bevordert. Echter, werkloosheidsuitkeringen verhogen ook het zogenaamde “reservatieloon” van de werkzoekende, of het loon dat een werkzoekende wenst aangeboden te krijgen vooraleer een job te aanvaarden. Zeker wanneer het mogelijk is om gedurende een lange periode beroep te doen op werkloosheidsuitkeringen, kan dit problematisch worden.

België is zowat het enige land waar werkloosheidsuitkering onbeperkt is in de tijd, zij het voorwaardelijk.⁸² Ter vergelijking: de gemiddelde duurtijd dat een werkloosheidsuitkering kan worden verkregen is 34 maanden in de Scandinavische landen, 18 maanden in de West-Europese landen, 16 maanden in Zuid-Europa, 9 maanden in Oost-Europa en 5 maanden in Groot-Brittannië (zie Tabel 6). De combinatie van relatief hoge netto werkloosheidsuitkeringen die onbeperkt zijn in de tijd en de beperkte financiële voordelen indien men gaat werken, vaak ten gevolge van fiscale redenen, leidt vooral voor de laaggeschoolden tot de welgekende **werkloosheidsval**, met als gevolg dat de werkloze wordt aangemoedigd om zich in de werkloosheid te installeren (zie Kaderstuk 5).

⁸² Het systeem van de langdurige werkloosheid bevat een veiligheidsklep die schorsingen toelaat onder bepaalde voorwaarden.

Kaderstuk 5: Werkloosheidsvallen

In quasi alle Europese landen wordt de werking van de arbeidsmarkt verstoord door diverse werkloosheids- of (in)activiteitsvallen. **Werkloosheidsvallen in het algemeen** duiden op drempels die de werkloze in de werkloosheid houden. Deze drempels kunnen van uiteenlopende aard zijn: het ontbreken van kwalificaties, gebrek aan geografische mobiliteit, het belast zijn met gezinstaken of zorgtaken enz. **Financiële werkloosheidsvallen ontstaan wanneer het verschil tussen de inkomenssituatie bij activiteit en de inkomenssituatie bij werkloosheid te klein of zelfs negatief is.** In dat geval wordt de uitstroom naar de arbeidsmarkt niet aangemoedigd maar integendeel ontmoedigt, met een inactiviteitsval tot gevolg.

Financiële werkloosheidsvallen resulteren uit het samenspel tussen uitkeringen en belastingen. Op federaal vlak zijn de laatste jaren diverse maatregelen genomen om financiële inactiviteitsvallen te sluiten door werken meer te laten renderen, onder meer de werkbonus voor lage lonen, de jobkorting, hervorming van de inkomensgarantie-uitkering, de werkhervattingstoeslag voor oudere werklozen en de tijdelijke doorbetaling van verhoogde kinderbijslag aan langdurige werklozen. Het systeem van de dienstencheques heeft in wezen een analoge filosofie. Al deze maatregelen hebben – zoals zo vaak in het Belgische arbeidsmarktbeleid – in de marge wijzigingen doorgevoerd door nieuwe stelsels, uitkeringen en subsidies, doch zonder de kern aan te raken. Recent onderzoek voor de Vlaamse arbeidsmarkt heeft berekend dat nog 15% van de Vlaamse langdurige werklozen in een financiële werkloosheidsval verkeert.*

Eerder onderzoek van de RVA (2001) toont aan dat financiële werkloosheidsvallen ook hogerop de loonladder kunnen bestaan, door de wijze waarop uitkeringen in België typisch gekoppeld zijn aan het voorheen verdiende inkomen. Voor een representatieve set van combinaties inzake loonniveau (uitgedrukt tegenover het minimumloon), gezinssituatie (alleenstaande, gehuwd zonder kinderen, gehuwd met kinderen) en het aantal gepresteerde uren ($\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$, voltijds), bleek globaal dat in 65% van deze situaties de werkzoekende bij het opnemen van een betrekking nagenoeg geen netto financiële baat ervoer. Het percentage van 65% is tevens afhankelijk van de hypothese dat een werkloze bereid is zijn vrije tijd in te leveren voor een extra inkomen van 15%. Deze 15% zou moeten volstaan om de extra kosten te vergoeden die volgen uit het opnemen van een baan (zoals verplaatsingskosten, opvangkosten, ...). De RVA suggereert zelf dat werkzoekenden een inkomenstoename van 15% als een te geringe compensatie schatten.

*Vlaams Actieplan Werkloosheidsvallen 2007.

53. De werkloosheidsval lijkt moeilijk te verzoenen met de vaststelling dat de Belgische werkloosheidsuitkeringen na verloop van tijd eerder laag uitvallen in vergelijking met die in onze buurlanden. De vervangingsratio, dit is de werkloosheidsuitkering ten opzichte van het laatst verdiende loon, bedraagt in België 61%, in vergelijking met een gemiddelde van meer dan 70% voor de meeste andere Europese landen (zie Tabel 6). Achter dit relatief lage gemiddelde gaan wel verschillen schuil. Zo leidt gezinslast tot hogere uitkeringen voor de werkloze, wat het risico op een financiële werkloosheidsval in die groep groter maakt. Daarenboven is de werkloosheidsuitkering maar een onderdeel

van de inkomenssituatie. Wat telt, is het totale aanbod van uitkeringen en andere tegemoetkomingen, waaronder voordelen in natura zoals sterk gesubsidieerde huisvesting, woonkostverhoogde kinderbijlagen, extra tussenkomsten in de gezondheidszorg, studietoelagen, sociale tarieven en goedkoop openbaar vervoer. Daarenboven moet men rekening houden met het feit dat een vervangingsinkomen fiscaal vaak gunstiger wordt behandeld. Ook het fenomeen van zwartwerk in combinatie met een uitkering is een onderdeel van de financiële werkloosheidsval en kan niet geheel sluitend worden aangepakt dan door het uitkeringstelsel zelf te veranderen.

De gemiddelde **effectieve belasting** voor de lage inkomens – berekend op basis van de werkloosheidsuitkering die wegvalt en de persoonlijke inkomstenbelastingen die moet worden betaald op loon uit arbeid – bedraagt 80% in de EU en in sommige gevallen meer dan 100%. Voor de lagere inkomens situeert België zich rond dit Europese gemiddelde. Dat betekent dat een werkloze die een baan aanvaardt, gemiddeld maar 20% extra inkomen ontvangt. Voor de laagste inkomens loopt de effectieve belasting al snel op tot 100%, afhankelijk van de gezinssituatie, zodat er geen netto verbetering is wanneer een werkaanbod wordt opgenomen. De opportuniteitskost van het inruilen van vrije tijd voor arbeidstijd, vaak gekoppeld aan de noodzaak om huishoudelijke taken anders te doen, zal telkens een belangrijk obstakel zijn voor re-integratie in de arbeidsmarkt.

Tabel 6
Netto werkloosheidsuitkeringen in een internationaal perspectief

Regio	Vervangingsratio	Duurtijd
Engelstalig Europa	51	11
Ierland	49	15
Groot-Brittanië	54	6
Scandinavische Landen	71	34
Denemarken	70	48
Finland	70	23
Noorwegen	68	36
Zweden	75	28
Centraal West Europa	70	18
Oostenrijk	63	9
België	61	Onbeperkt
Frankrijk	75	23
Duitsland	69	12
Nederland	74	24
Zwitserland	77	24
Zuid-Europa	65	16
Griekenland	55	12
Italië	54	6
Portugal	83	24
Spanje	67	21
Oost Europa	55	9

Bron: OESO (2006)

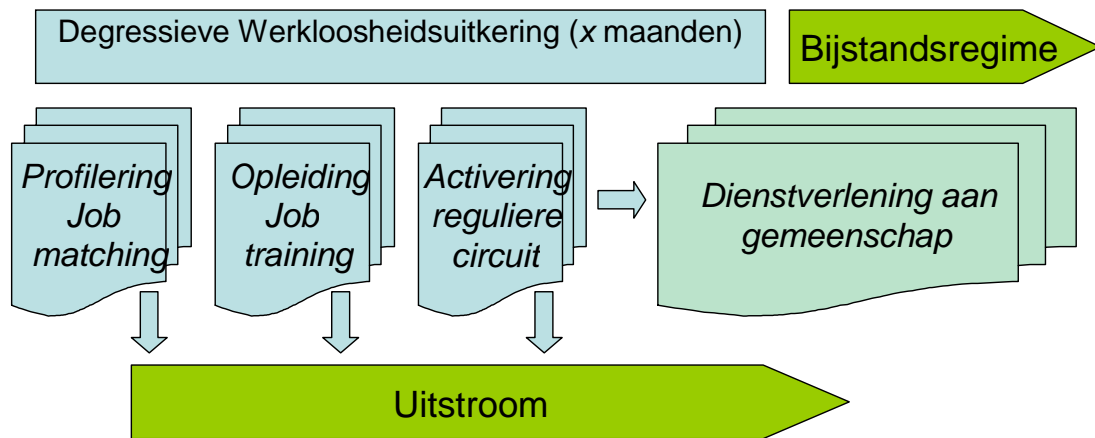
54. Eén van de meest consistente patronen die voortvloeit uit economisch onderzoek is dat de uitstroom naar werk (niet naar bijstand) sterk verhoogt wanneer de **werkloosheidsuitkering beperkt is in de tijd**, via intensiever zoekgedrag en verhoogde uitstroom naar jobs naarmate het einde van de uitkeringsgerechtigde periode nadert.⁸³ De duurtijd is vaak belangrijker dan het **niveau van de uitkeringen**. Daarnaast dient opgemerkt te worden dat **landen met hoge werkloosheidsuitkeringen vaak ook veel in activering investeren**, zodat de activering de negatieve effecten van de hoge uitkering op het gedrag van de werkloze kan compenseren.

Het is daarom van groot belang activeringsmaatregelen af te stemmen op de manier waarop de werkloosheidsuitkering wordt georganiseerd. Men kan uitgaan van een **vast budget per werkloze** voor arbeidsmarktmaatregelen dat wordt gebruikt om de werkloze te helpen, maar waarbij de **samenstelling ervan wijzigt naarmate de duurtijd van de werkloosheid oploopt**. Hierbij dient de **passieve component** of de **werkloosheidsuitkering** bij de aanvang van de werkloosheidsperiode door te wegen zodat de betrokkene van een hoge vervangingsratio geniet die ten goede komt van kwalitatief betere ‘jobmatching’. De uitkering mag zelfs hoger zijn dan vandaag, als ze maar goed wordt opgevangen door activering.

Het aandeel van de werkloosheidsuitkering in het totale budget dient echter af te nemen ten voordele van activeringsmaatregelen naarmate de tijd verstrijkt. Deze activeringsmaatregelen worden na verloop van tijd een dominante component in het budget, waarbij vooral dient gedacht te worden aan hulp bij concrete jobmatching. Dit voorstel impliceert bijgevolg degressieve uitkeringen over de tijd, maar ten voordele van progressieve uitkeringen aan actieve maatregelen, ten voordele van de uitstroom uit werkloosheid. De **lengte van de respectieve periodes kan deels worden gekoppeld aan de werkervaring van de werkloze**, zodat een beloning voor vroegere activiteit wordt ingebouwd. Activeringsmaatregelen kunnen zeer divers zijn, maar belangrijk is wel dat een systeem wordt uitgewerkt waarbij nieuwe activeringsmaatregelen **ex-post worden ge-evalueerd**. Kleinschalige **maatregelen op maat van het individu en de lokale arbeidsmarkt** hebben vaak tot de beste resultaten geleid in een aantal andere Europese landen. Activering wordt het best gecoördineerd op het lokale niveau.

55. Onderstaand schema geeft aan hoe dit systeem kan worden toegepast, waarbij de werkloosheidsuitkering in combinatie met activeringsmaatregelen de uitstroom uit werkloosheid maximaliseert. Indien uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt niet wordt gerealiseerd na een bepaalde periode, wordt overgestapt op een minder genereus bijstandsregime en **verplichte dienstverlening aan de gemeenschap**. Ook binnen het bijstandsregime mag activering nooit volledig uitdoven en georganiseerde dienstverlening is daar een onderdeel van. De betrokken personen hebben weliswaar geen echt werk, maar hun betrokkenheid bij de samenleving wordt onderhouden en hun deelname aan maatschappelijk zinvolle activiteit in ruil voor uitkeringen is te verkiezen boven de zuivere werkloosheid. We botsen hier op een belangrijke **culturele dimensie van de activeringsfilosofie**, die sterk aanwezig is in de Scandinavische voorbeeldlanden.

⁸³ Zie de overzichten in Europese Commissie, *Employment in Europe 2006*; OESO, *Employment Outlook*, 2006.



Het koppelen van activering aan het principe van verzekering tegen werkloosheid schept voor **de werkloze dus zowel bijkomende rechten en plichten voor activering als bijkomende kansen op een gepaste tewerkstelling**. De basisfilosofie van de werkloosheidsverzekering wordt doorgetrokken naar een sociaal contract waarbij solidariteit bij de ontvanger ook maatschappelijke plichten impliceert (zie nr. 6).

56. Een automatische activering met strenge voorwaarden – gefaseerd voor verschillende doelgroepen – kan werkzoekenden extra stimuleren. Werklozen dreigen ontmoedigd te geraken en zullen vaardigheden verliezen wanneer ze niet instappen in activeringsmaatregelen zoals specifieke opleidingen en bijscholing. Regelmatig contact is essentieel om een vlottere uitstroom te realiseren. De **uitkering kan daarom afhankelijk worden gemaakt van het nakomen van de afspraken tussen de werkloze en het werkgelegenheidsagentschap**. Zo kan er ook een extra bonus worden voorzien bovenop de werkloosheidsuitkering wanneer men deelneemt aan concrete activeringsmaatregelen tijdens werkloosheid. Van groot belang is dat het **proces van activering start binnen een relatief korte tijd na de aanvang van de werkloosheid met grondige screening**, bijvoorbeeld binnen de twee maanden, zodat een ambitie en traject van nieuwe tewerkstelling worden geschapen en de werkloze zich niet mentaal in de werkloosheid nestelt.

De Belgische werkloosheidsverzekering is nooit bewust opgevat als een instrument van actief arbeidsmarktbeleid. De structurele organisatie ervan bevat diverse componenten die doorstroming naar de arbeidsmarkt afremmen, bijvoorbeeld het stelsel van de werkloosheidsuitkeringen. Werkloosheidsvallen blijven een reëel aandachtspunt. Een beperking van werkloosheidsuitkeringen in de tijd kan de arbeidskansen van de werklozen sterk verhogen indien zij gekoppeld is aan een totaalpakket van aangepaste activeringsmaatregelen.

C. Responsabiliseer alle actoren

IDEE 9

Responsabiliseer alle actoren voor succesvolle activering. Laat werknemers en werkgevers bijdragen betalen in een individuele werkloosheidsrekening die kosten internaliseert en activiteit aanmoedigt. Stem ontslagrecht af op activering. Beloon de bevoegde overheden, arbeidsbemiddelingsdiensten en hun personeel voor behaalde resultaten. Betrek de vakbonden als constructieve partners in de activeringsprocessen en verbind hun financiering aan activering in plaats van aan werkloosheid.

57. Een werkelijk succesvolle activering vergt een algemene omslag in beleid en cultuur, die alle actoren behelst: werklozen, werknemers, werkgevers, overheden, arbeidsbemiddelingsdiensten en vakbonden. Activering zal dus het best werken wanneer de diverse actoren daartoe worden aangemoedigd en daarvoor verantwoordelijk worden gesteld. Dat is vandaag niet of onvoldoende het geval.

De responsabilisering van de **werkloze** kan worden gerealiseerd door de activering van de werkloosheidsverzekering naar een wederkerig verhaal van rechten en plichten, zoals beschreven in de vorige paragrafen.

58. Maar reeds als **werknemer** is responsabilisering denkbaar en wenselijk. Recent werkloosheidsonderzoek toont aan dat het doortrekken van het verzekeringsprincipe naar het individu de transitie tussen verschillende jobs verhoogt en daardoor de werkloosheid verlaagt.⁸⁴ Het probleem met het huidige systeem van werkloosheidsuitkeringen is een gebrek aan internalisering van de maatschappelijke kosten door de belangrijkste actoren, zijnde de werkgevers en de werknemers. **Werknemers zouden daarom beter een deel van hun loon sparen op een individuele werkloosheidsrekening.** Ze kunnen hierop dan beroep doen wanneer ze geconfronteerd worden met werkloosheid, door ofwel de basisuitkering die men ontvangt te verhogen, ofwel de middelen aan te wenden voor extra opleiding. In een systeem van degressieve uitkeringen in de tijd kunnen werknemers die reeds jaren hebben gewerkt de vermindering in de uitkeringen uitstellen door trekkingen te nemen op hun individuele werkloosheidsrekening. Het saldo van deze rekening kan op het einde van de loopbaan worden uitgekeerd als aanvullend pensioen. Dit systeem resulteert in een intensiever zoekgedrag van de werkloze met als gevolg een snellere uitstroom uit werkloosheid en dus een lagere werkloosheid in het algemeen.

⁸⁴ Brown, A., Orszag, J., Snower, D. (2006). 'Unemployment Accounts and Employment Incentives', *IZA Discussion Papers*, No. 2105

Het voordeel van de individuele werkloosheidsrekening is dat werknemers die in de werkloosheid terecht komen er belang bij hebben snel terug een andere baan te zoeken omdat de individuele werkloosheidsrekening als een spaarpot wordt beschouwd die overdraagbaar is van de ene job naar de andere. De spaarpot dikt aan naarmate men meer werkt, met als gevolg dat men extra financiële prikkels heeft om snel een baan te aanvaarden. Een nieuwe baan gaat echter vaak gepaard met inkomensverlies omdat bij een nieuwe werkgever andere vaardigheden vereist zijn. Daarom kan er eveneens gedacht worden om gedurende een beperkte periode beroep te doen op de werkloosheidsrekening als aanvulling op een lager inkomen (zie nrs. 62-65).

De individuele werkloosheidsrekening kan ook herverdelende maatregelen ten voordele van de lagere inkomens toelaten. De lagere inkomensgroepen hebben vaak een hoger risico om in de werkloosheid te vervallen. Het gaat vaak om jongeren, allochtonen en laaggeschoolden. Zo kunnen er belastingen worden geïnd op de individuele werkloosheidsrekeningen, waarbij de rekeningen van hogere inkomens zwaarder worden belast ten voordele van het subsidiëren van de lagere inkomens.

Kaderstuk 6 : Individuele ontslagrekening in Oostenrijk sinds 2003

In 2003 werd in Oostenrijk een nieuw systeem ingevoerd voor de uitbetaling van ontslagvergoedingen dat gelijkenissen vertoont met de individuele werkloosheidsrekening. In het oude systeem ontvingen ontslagen werknemers een ontslagpremie gebaseerd op het aantal jaren dienst. In het nieuwe systeem dragen werkgevers een vast percentage van het brutoloon bij aan de individuele spaarrekening van de werknemer. Bij ontslag heeft de werknemer de keuze om een ontslagvergoeding te vragen die betaald wordt van zijn individuele spaarrekening of hij kan het saldo van zijn rekening mee overdragen naar zijn nieuwe job. Vanuit het standpunt van de werknemer zijn er een aantal belangrijke voordelen. Ten eerste, kan deze spaarrekening dienen als een aanvullend pensioen. Ten tweede, blijft hij de rechten behouden zelfs indien het gaat om vrijwillig vertrek uit de onderneming. Ten derde, heeft hij een incentive om snel een nieuwe job te zoeken. Maar ook voor de werkgever zijn er belangrijke voordelen, met name de vaak onvoorspelbare ontslagvergoedingen (op het moment van aanwerving) worden op deze manier voorspelbaar en berekenbaar (op het moment van ontslag).

59. Door ook de **werkgever** te laten bijdragen, kan het systeem van de werkloosheidsrekening ook langs die kant werkloosheidskosten internaliseren of meer bijdragen genereren voor de risicogroepen. De werkloosheidsrekening kan dan bijvoorbeeld gekoppeld worden aan een zogenaamde *experience rating* die de werkgeversbijdragen laat variëren met de *track record* van de onderneming inzake ontslagen om economische en technische redenen (zie nr.37). Dit systeem vertoont gelijkenissen met de recente hervorming van het ontslagrecht in Oostenrijk (Kaderstuk 6) en met de voorstellen voor een “*Wage Loss Insurance*” in de Verenigde Staten.⁸⁵ In elk geval zijn activering en werkgelegenheid gediend met een **hervorming van het ontslagrecht** zodat een deel van de ontslagvergoeding door de werkgever verplicht moet

⁸⁵ J. Kling, *Fundamental Restructuring of Unemployment Insurance: Wage-Loss Insurance and Temporary Earnings Replacement Accounts*, Brookings, 2006.

geïnvesteerd worden in, of besteed worden aan de **re-integratie en werkzekerheid van de ontslagen werknemer** (zie nrs. 35-37).

60. De overheid en diensten voor arbeidsbemiddeling spelen een belangrijke intermediaire rol in het realiseren van activering. Het is dan ook van belang dat zij in hun activeringsrol financieel worden aangemoedigd tot het behalen van resultaten. Succesvolle activering moet beloond worden. Dit vergt in België een institutionele ingreep, omdat de vermelde scheiding tussen werkloosheid en arbeidsbemiddeling de bevoegde regio niet beloont voor de besparingen die haar activeringsbeleid oplevert voor de federale sociale zekerheid. Het is aangewezen om de financiële incentive zo laag mogelijk te laten doorsijpelen, tot op het gemeentelijke of lokale niveau waar de activering effectief plaatsvindt. Zowel in Nederland als in Denemarken is financiële decentralisatie een onderdeel geweest van een succesvol activeringsbeleid.⁸⁶ **Ook de personeelsorganisatie binnen de diensten voor arbeidsbemiddeling** kan de activering bevorderen door een loonbeleid dat de consultants motiveert en beloont voor behaalde resultaten.

Efficiënte activering vergt daarenboven een **integratie van de activeringsbevoegdheid en de sanctioneringsbevoegdheid op hetzelfde niveau**, zodat het sanctiebeleid ten aanzien van werkonwillige of activeringsonwillige werklozen parallel kan sporen met de activeringsbeleid voor dezelfde werklozen. Alleen door de beide bevoegdheden samen te nemen, kan een eenduidig beleid worden gegarandeerd. Sanctionering is immers de stok achter de deur van de activering. Ook hier werkt het institutionele kader in België suboptimaal. Ongeacht de discussie over de federalisering van de werkloosheidsverzekering, is het minstens aangewezen om de sanctioneringsbevoegdheid binnen de werkloosheidsverzekering te decentraliseren.

61. De laatste institutionele actor in het activeringsverhaal is de vakbond. Hoewel vakbonden al betrokken zijn bij vorming en opleiding, is hun rol in de activering vandaag niet goed gedefinieerd. Nog te vaak functioneren vakbonden eerder in een oppositierol wanneer zij werkloze aangeslotenen bijstaan die worden opgeroepen met het oog op controle of activering. De vakbonden hebben daarenboven een *objectief financieel belang bij werkloosheid*. Een belangrijk deel van hun financiering komt immers door een administratieve overhead op de uitbetaling werkloosheidsuitkeringen aan hun aangeslotenen (zie Tabel 7).

Tabel 7
Vakbonden als uitbetalingsinstellingen

Vakbond	Administratiekost*	Uitbetaalde vergoedingen*	Tarief
ACV	68	3244	2,10%
ABVV	61	3009	2,03%
ACLVB	12	448	2,68%
Totaal	168	7664	2,19%

⁸⁶ R. Cox, *The Ideas and Politics of Labour Market Reform*, Itinera Institute, Memo 2/2007.

* In miljoen euro (2006). Bron: RVA Jaarverslag 2006, eigen berekeningen

Het is wenselijk die financiële logica om te keren en de vakbonden te belonen voor een bijdrage aan de vermindering van de werkloosheid door activering. Dat kan door **de vakbonden een dienstverlenende rol toe te kennen in de verbouwing van de werkloosheidsverzekering naar activering en werkzekerheid**. Die verbouwing zal immers veel meer en ook veel meer gevarieerde activeringsinspanning vergen. Vakbonden hebben een goede terreinkennis van bedrijven en arbeidsmarkt en kunnen in die optiek een nuttige en constructieve partner zijn in de activering van werklozen. Meteen kunnen vakbonden binnen de organisatie van de sociale zekerheid ook een toekomstgerichte positie innemen. In een elektronisch tijdperk heeft de functie van een uitbetalingsinstelling immers nog weinig betekenis. In een papieren tijdperk zijn uitbetalingsinstellingen effectief een belangrijke administratieve schakel. Nu het administratieve proces elektronisch en automatisch kan verlopen, is er nood aan een moderne invulling. Het activeringsbeleid kan daarvan een onderdeel zijn.

Een werkelijk succesvolle activering vergt een algemene omslag in beleid en cultuur, die alle actoren behelst: werklozen, werknemers, werkgevers, overheden, arbeidsbemiddelingsdiensten en vakbonden. Activering zal dus het best werken wanneer de diverse actoren daartoe worden aangemoedigd en daarvoor verantwoordelijk worden gesteld via gepaste incentives.

D. Bevorder arbeidsmobiliteit bij werkloosheid

IDEE 10

Bevorder de arbeidsmobiliteit door een tijdelijke mobiliteitspremie aan werknemers en/of werkgevers, in het bijzonder bij werkloosheid.

62. De economie ondergaat een continu transformatieproces dat de jongste jaren in een stroomversnelling is gekomen omwille van vnl. twee recente evoluties. Ten eerste, onder invloed van de snelle **technologische ontwikkelingen** is de vraag naar nieuwe (vnl. IT en communicatie) diensten enorm toegenomen en is het productieproces verder geïnformatiseerd. Ten tweede, door het versnelde proces van **internationale economische integratie** (uitbreiding van de EU, ontwikkelingen in China en India, etc.) is de manier van produceren de jongste decennia wezenlijk veranderd, waarbij productie vandaag de dag dient gesitueerd te worden in een internationale ‘supply chain’. Door deze mondialisering van de economie dienen bedrijven snel te kunnen inspelen op frequentere internationale economische schokken.

De continue transformatie van het economische landschap leidt tot een zeer heterogeen werkscheppingsproces. Zowel in tijden van hoog- als laagconjunctuur bestaat er een continu proces van **simultane jobcreatie en –destructie**, samen de creatieve jobdestructie genoemd (zie ook nr. 32, Kaderstuk 2). In die context is **een goede mobiliteit op de arbeidsmarkt noodzakelijk als antwoord op de heterogeniteit en variabiliteit van de factor arbeid**. Hoewel ze in het werkgelegenheidsbeleid geen doel op zich vormt, kan mobiliteit door een betere afstemming van het arbeidsaanbod op de -vraag op korte termijn bijdragen tot een betere aanwending van de middelen en tot de ondersteuning van de economische groei en algemene tewerkstelling.

63. Drie vormen van arbeidsmobiliteit zijn van elkaar te onderscheiden. Vooreerst is er de *socio-economische mobiliteit*, dit zijn de transitie tussen arbeid, werkloosheid en inactiviteit. Een tweede dimensie betreft de *functionele en beroepsmobiliteit*, die de veranderingen van functie of werkgever vat. Ten slotte is er de *geografische mobiliteit*, weze het binnen België of via migratiestromen. Het recentste jaarverslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft deze drie vormen van arbeidsmobiliteit voor België onderzocht en komt telkens tot **uitgesproken zwakke resultaten voor de Belgische arbeidsmarkt**.⁸⁷ Socio-economische mobiliteit is zeldzaam en/of langzaam, vooral vanuit de werkloosheid naar arbeid. Functionele en beroepsmogelijkheid wordt negatief beïnvloed door arbeidsmarktsegmentering en hoge gemiddelde anciënniteit (zie ook Deel I).

⁸⁷ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, *Jaarverslag 2006*.

De geografische mobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt is ronduit zorgwekkend. In de hele EU15 zijn de regionale verschillen in werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden alleen in Italië groter dan in België. De dispersie van werkloosheid tussen provincies is in België aanzienlijk, en ronduit storend voor een kleine economie als de onze. Grote regionale en provinciale verschillen in een klein land wijzen op een zeer gebrekkige geografische mobiliteit. Gemiddeld pendelen niet meer Waalse werknemers naar Vlaanderen dan omgekeerd, ondanks de enorme verschillen in tewerkstellingskansen tussen de beide gewesten. Ook tussen provincies ontbreekt de normale correlatie tussen pendelverkeer en werkgelegenheidsverschillen. De magneet Brussel buiten beschouwing gelaten, blijkt arbeidsmobiliteit te stoppen aan de taalgrens of de provinciegrens. Terwijl duizenden vacatures openstaan, Oost-Europeanen massaal naar België verhuizen en Franse werklozen naar West-Vlaanderen trekken, blijft de Belgische werkzoekende in de eigen achtertuin kamperen.

64. Dit rapport heeft vele structurele hervormingen voorgesteld om de dynamiek en dus ook de arbeidsmobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt te verbeteren. Om dit proces te versnellen en de drempel voor arbeidsmobiliteit verder te verlagen, kan een systeem van aangepaste mobiliteitspremies aangewezen zijn, in het bijzonder in de context van werkloosheid.

Een werkloze heeft vaak **vaardigheden en kennis** opgebouwd die hij/zij vooral bij de vorige werkgever kon gebruiken. Het verlies van de job impliceert dan ook dat deze vaardigheden deels verloren gaan en waardeloos worden. Indien daarenboven de ontslagen werknemer te lang in de werkloosheid blijft, verliest hij versneld zijn opgedane expertise. Het gevolg is dat zijn waarde voor een nieuw bedrijf ook lager wordt geschat, waardoor hij alleen aan een lager loon werkaanbiedingen zal krijgen. Inkomensverlies is uiteraard een belangrijk obstakel voor uitstroom uit de werkloosheid, maar het kan dus noodzakelijk zijn omdat lager loon het verlies aan bruikbare vaardigheden van de werknemer weerspiegelt. Het inkomensverlies vertaalt vaak ook een deel van de opleidingskost die gepaard gaat met het inschakelen van nieuwe werknemers en die door de nieuwe werkgever gedragen moet worden.

In die context is de **mobilitieitspremie** bedoeld om het **snel overstappen** van de ene naar de andere job te bevorderen ondanks eventueel loonverlies.⁸⁸ Zij bevordert de motivatie voor een werknemer om een nieuwe baan met inkomensverlies snel te aanvaarden vermits het inkomensverlies tijdelijk wordt opgevangen door de premie. Hierdoor krijgt hij de gelegenheid zijn professionele vaardigheden op peil te houden en te heroriënteren, zodat hij op termijn ook kan doorgroeien in de nieuwe baan met positieve vooruitzichten van hogere beloning. Voor ondernemingen is het een manier om te investeren in nieuwe werknemers en hen ook op te leiden en om lang openstaande vacatures snel te kunnen opvullen.

⁸⁸ Deze mobiliteitspremie is vergelijkbaar met een loonsubsidie. J. Kluve (2006) in 'The effectiveness of European Active Labor Market Policy', IZA DP 2018 analyseert de effectiviteit van activeringsmaatregelen in Europa toont aan dat vooral dit type van maatregelen zeer goed werken.

65. Een mobiliteitspremie is een integraal onderdeel van de activeringsstrategie bij werkloosheid. Zij kan toegekend worden als activeringsmaatregel in de plaats van een opleiding of bijscholing. In het bijzonder kan zij dan dienen voor een **urgente verbetering van de interregionale en interprovinciale mobiliteit van werklozen.** Buiten de context van de werkloosheidsverzekering zelf kan de werknemer ze financieren via de individuele werkloosheidsrekening (zie nr. 58), of kan zij verbonden zijn aan het activeringsluik van de ontslaghandeling van de werkgever (zie nrs. 35-37). Het opleidingsfonds waarop nieuwe werkgevers kunnen beroep doen bij de aanwerving na herstructurering, dient een gelijkaardige filosofie (zie nr. 82).

Een goede mobiliteit op de arbeidsmarkt is noodzakelijk als antwoord op de heterogeniteit en variabiliteit van de factor arbeid. De Belgische arbeidsmarkt wordt echter gekenmerkt door een bijzonder lage arbeidsmobiliteit. Een mobiliteitspremie kan dit helpen verbeteren, in het bijzonder als onderdeel van de activering in de werkloosheidsverzekering.

DEEL IV.
VERZILVER DE VERGRIJZING

Randnummers 66-69:

IDEE 11

Trek het Generatiepact door en breek het open naar een beleidshervorming over verschillende assen die een New Deal voor leeftijd op de Belgische arbeidsmarkt realiseert.

Randnummers. 70-73:

IDEE 12

Verlaag drastisch de impliciete belasting op werken voor 55-plussers, onder meer door een hervorming van het beperkte bonussysteem in pensioenen tot een doorgedreven bonus-malus systeem. Zowel de leeftijdsgrens als de omvang van de bonus/malus verdient aandacht. Beperk de gelijkstellingen met activiteit in de loopbaanberekening in principe tot periodes van onvrijwillige inactiviteit.

Randnummers. 74-78:

IDEE 13

Doe de loopbaan evolueren tot een levensbaan. Ontwerp een kader waarin werkgevers en werknemers samen de verantwoordelijkheid opnemen voor een trainingcultuur van permanente vorming. Laat de werknemer mee investeren in zijn eigen opleiding en vorming. Voer een systeem in van tijdsparen met een individuele en meeneembare spaarrekening, zodat de werknemer zijn recht op andere of minder activiteit verwerft op basis van eigen activiteit.

Randnummers 79-85:

IDEE 14

Laat het brugpensioen en andere uitstapregelingen zoals het statuut van de niet-werkzoekende oudere werkloze geleidelijk uitdoven. Ook in de publieke sector moet vervroegd pensioen worden aangepakt. Flankeer deze uitdoving met een activerende New Deal voor leeftijd, bijvoorbeeld door de vergoedingen bij herstructurering deels te kunnen investeren in een opleidingsfonds.

Beslis nu om voor de toekomst de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk te verhogen. Aanvaard een onbeperkte cumul tussen werk en pensioen, alsook formules van deeltijdpensioen en deeltijdwerk.

A. De noodzakelijke New Deal voor leeftijd op de arbeidsmarkt: het Generatiepact voorbij

IDEE 11

Trek het Generatiepact door en breek het open naar een beleidshervorming over verschillende assen die een New Deal voor leeftijd op de Belgische arbeidsmarkt realiseert.

66. Deel I van dit rapport heeft de zeer schrijnende positie van ouderen op de Belgische arbeidsmarkt aangetoond. Voor oudere werknemers behoort de Belgische arbeidsmarkt in zowat alle parameters bij de slechtste van Europa (zie nrs. 11-12):

- zeer lage activiteitsgraad;
- zeer hoge langdurige werkloosheid;
- zeer kleine aanwervingskansen na 50 jaar;
- zeer geringe arbeidsmobiliteit.

Wij hebben gezien dat deze **situatie economisch, budgettair en sociaal onhoudbaar is en dringend moet worden bijgesteld voor het opvangen van de vergrijzing** die vanaf 2011 echt de arbeidsmarkt treft (zie nrs. 5 en 9-10).

De marginalisering van de ouderen op de Belgische arbeidsmarkt wordt veroorzaakt door de combinatie van een aantal duw- en trekfactoren die ouderen uit de arbeidsmarkt drijven. Tot de **duwfactoren** behoren leeftijdsarm en leeftijdschuw personeelsbeleid, discriminatie en de hogere kosten die tewerkstelling van ouderen impliceert inzake lonen, aanvullende verzekeringen en het uiteindelijke ontslag. Tot de **trekfactoren** behoren het gebrek aan arbeidsmarktperspectief voor de werknemer zelf, aantrekkelijke formules voor vervroegde uittreding, fiscaliteit die werken te weinig beloont en een mentaliteit die vervroegde uittreding als normaal en zelfs als een recht aanziet.

67. Eenieder draagt dus een deel van de verantwoordelijkheid in de uitsluiting van ouderen op de arbeidsmarkt: de werkgever in zijn personeelsbeleid en ontslagbeleid, de overheid in haar wettelijke behandeling van arbeid en pensioen, de sociale partners in hun bepaling van loonvoorwaarden, arbeidsvoorwaarden en ontslagvoorwaarden, alsook de oudere werknemer zelf in de levenskeuzes die hij maakt. Eenieder zal ook zijn/haar verantwoordelijkheid moeten opnemen indien België de insluiting van haar oudere en verouderende bevolking wil realiseren om zo sociaal, economisch en budgettair voorbereid te zijn op de doortastende vergrijzing in de 21^{ste} eeuw.

Een dergelijke “**New Deal**” voor leeftijd vergt **beleidshervorming langs verschillende assen**, waarvan er al meerdere in dit rapport aan bod zijn gekomen:

- Andere ontslagwetgeving die meer mobiliteit en werkzekerheid stimuleert: zie Deel II, D.
- Andere loonbarema's, die het effect van leeftijd of anciënniteit op de loonkosten verminderen: zie Deel II, E.
- Een doorgedreven aandacht voor diversiteit, inclusief leeftijdsdiversiteit, in personeelsbeleid: zie Deel II, F.
- Uitgesproken en efficiënte activering van werklozen, waaronder de oudere werklozen: zie Deel III.
- Het bevorderen van een levensloopbaan waarin mensen langer en anders kunnen werken.
- Het bevorderen van arbeid en het afbouwen van systemen die inactiviteit, in het bijzonder de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt stimuleren.

Deze laatste twee componenten komen aan bod in dit Deel IV van dit rapport. Voor deze componenten heeft het beleid een aanzet gegeven via het zogenaamde Generatiepact.

68. De invoering van het Generatiepact was een echte lijdensweg die de sociale partners en de politiek tot het uiterste heeft getest. Het Generatiepact heeft twee belangrijke beperkingen. Het focust vooral op één enkele dimensie van de leeftijdsproblematiek, namelijk die van de vervroegde pensionering. Die selectieve benadering wekt de schijn van sociale achteruitgang en provoceert reflecties van eigenbelang en kortetermijndenken. Het is essentieel een beleid uit te tekenen dat alle dimensies van de problematiek, ook de positieve, integreert en combineert. De tweede beperking van het Generatiepact is zijn bescheidenheid. Het Pact is een tentatieve mix van beperkte maatregelen, die zijn compromisgehalte reflecteert (zie Kaderstuk 7).

De Hoge Raad van Financiën, de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, het IMF en de OESO beklemtonen unisono dat het Generatiepact maar een eerste aanzet is voor het opvangen van de vergrijzing op de Belgische arbeidsmarkt. Op korte termijn zal het Pact overigens budgettair meer kosten dan dat het opbrengt, omdat het meer de wortel dan de stok hanteert.⁸⁹ Ook de kwantificeerbare impact van het Pact op de werkgelegenheidsgraad blijft bescheiden: 0,7 procentpunt van de totale werkgelegenheidsgraad tegen 2030.⁹⁰

In die optiek is de belangrijkste verdienste van het Generatiepact wellicht veeleer psychologisch dan economisch. Het Pact heeft de onvermijdelijkheid van langer werken op de agenda gezet en in de geesten geprent.

⁸⁹ Hoge Raad van Financiën, Studiecommissie voor de vergrijzing, Jaarlijks verslag 2006.

⁹⁰ Nationale Bank van België, Jaarverslag 2006. De berekening steunt op een beperkt aantal kwantificeerbare maatregelen uit het Generatiepact.

Kaderstuk 7: Het Generatiepact en de vergrijzing

Het Generatiepact bevat vier pakketten maatregelen, waarvan er twee gericht zijn op de vergrijzing en de activiteitsgraad van ouderen.

Langer werken stimuleren:

- Een pensioenbonus vanaf 62 jaar: extra pensioenrechten worden toegekend aan werknemers en zelfstandigen die boven de 62 jaar tot aan de wettelijke pensioenleeftijd blijven werken.
- Het uitbreiden van de mogelijkheid om een pensioen met een arbeidsinkomen te combineren, door het verhogen van de cumulgrens voor zowel de *rustpensioenen* als de *overlevingspensioenen*.
- De individuele berekening van het pensioenbedrag. Ongeacht de aard van zijn/haar loopbaan moet iedereen op termijn een individuele berekening van zijn/haar pensioenbedrag kunnen bekomen. Vanaf 55 jaar dient deze berekening jaarlijks automatisch te gebeuren.
- Landingsbanen: om vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt te verhinderen kunnen werknemers ouder dan 55 jaar gebruik maken van een 4/5 tijdskrediet.
- De overstap naar een lichtere job voor werknemers die zware arbeid verrichten. Indien de overstap gepaard gaat met inkomensverlies is een in compensatie voorzien door een vermindering van persoonlijke RSZ-bijdragen of door een forfaitaire premie uit het Ervaringsfonds.

Vervroegde uittreding afremmen:

- Vanaf 2008 kan brugpensioen enkel nog op 58 jaar voor mannen die al 35 jaar gewerkt hebben of voor vrouwen die al 30 jaar gewerkt hebben.
- Vanaf 2012 kan brugpensioen enkel nog op 58 jaar voor mannen die al 38 jaar gewerkt hebben of voor vrouwen die al 35 jaar gewerkt hebben.
- Speciale groepen zware beroepen zullen nog steeds gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om op 56 jaar op brugpensioen te gaan, op voorwaarde dat er een loopbaan van 35 jaar aan voorafging (regeling voor invalide bouwvakkers en voor werknemers in ploegen- of nachtdienst).
- Brugpensioen herleiden tot restoptie, in het bijzonder bij collectieve ontslagen
- Verhoging van de kost van brugpensioen voor de werkgever door bijdrageplicht. Vanaf januari 2006 zijn de zgn. Canada Dry vergoedingen onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

69. Dit rapport wil het Generatiepact niet alleen doortrekken, het wil het ook openbreken door een brede benadering die meer hervormingen toelaat in een gemeenschappelijk proces naar een andere maatschappij en arbeidsmarkt die de oudere veel meer kansen biedt op activiteit en aangepast werk.

De marginale positie van ouderen op de Belgische arbeidsmarkt is economisch, budgettair en sociaal onhoudbaar en moet dringend worden bijgesteld voor het opvangen van de vergrijzing die vanaf 2011 echt de arbeidsmarkt treft. De uitsluiting van ouderen uit de arbeidsmarkt wordt veroorzaakt door een combinatie van duwfactoren en trekfactoren waarvoor iedereen een deel van de verantwoordelijkheid draagt: de werkgevers, de overheid, de sociale partners, alsook de oudere werknemers zelf. Het Generatiepact is maar een aanzet en component in een noodzakelijke totaalhervorming voor een New Deal voor leeftijd op de Belgische arbeidsmarkt.

B. Stimuleer werk door de impliciete belasting op werken drastisch te verlagen

IDEE 12

Verlaag drastisch de impliciete belasting op werken voor 55-plussers, onder meer door een hervorming van het beperkte bonussysteem in pensioenen tot een doorgedreven bonus-malus systeem. Zowel de leeftijdsgrens als de omvang van de bonus/malus verdient aandacht. Beperk de gelijkstellingen met activiteit in de loopbaanberekening in principe tot periodes van onvrijwillige inactiviteit.

70. De opbrengst van arbeid heeft een belangrijke impact op arbeidsgedrag en werkwillegheid. Die opbrengst verwijst niet alleen naar het nettoloon dat men ontvangt wanneer men actief is, maar ook naar het verwachte pensioen. Als een individu ervoor kiest een jaar langer te werken heeft hij of zij recht op een hoger jaarlijks pensioen. Men zal echter minder lang van dit pensioen kunnen genieten. Het totale verwachte bedrag van het toekomstige pensioeninkomen kan daarom bij langer werken dalen. Dit maakt verder werken financieel minder interessant en men spreekt daarom van een impliciete belasting op werk.⁹¹ Deze impliciete belasting wordt in grote mate bepaald door de fiscale behandeling van enerzijds werken en anderzijds de pensioenuitkeringen.

71. Dat fiscale prikkels kunnen leiden tot gedragsveranderingen en zo een belangrijke bijdrage kunnen leveren tot het verbeteren van de activiteitsgraad van ouderen wordt geïllustreerd in Grafiek 7. Daarin wordt de daling van de participatiegraad bij 50-54 jarigen t.o.v. de 55-59 jarigen geïllustreerd voor verschillende landen als functie van de lokale impliciete belasting op arbeid, voor personen die recht hebben op schema's van vervroegde terugtrekking uit de arbeidsmarkt tussen hun 55e en 59e. Het is duidelijk dat er een sterk verband bestaat tussen de impliciete belasting op verder werken in een land en de individuele keuze om uit de arbeidsmarkt te treden. De **hoge impliciete belasting op werken voor ouderen lijkt een belangrijke reden voor de lage participatiegraad** bij deze leeftijdsgroep. Het sterke verband tussen de impliciete belasting op werken en de

⁹¹ Bij stoppen met werken in jaar i , een jaarlijks pensioen van P en overlijden in jaar D is

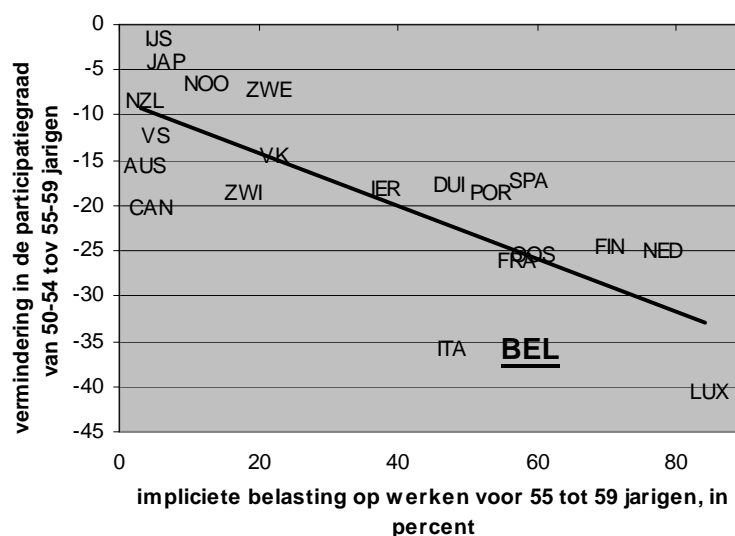
$$TP_i = \sum_{t=i}^D P_t / (1+r)^t \text{ de huidige verdisconteerde waarde van het totaal te ontvangen pensioen.}$$

De impliciete belasting op verder werken is dan gedefinieerd als $(TP_{i+1} - TP_i) / (\text{netto loon})$ indien $(TP_{i+1} - TP_i)$ negatief is. Zie bv Gruber en Wise, (1998), "Social security and declining labor-force participation: here and abroad," *American Economic Review*, 88(2).

verandering van de participatiegraad voor ouderen wijst op een belangrijke mogelijke marge voor beleid.

72. Grafiek 7 suggereert dat indien België erin zou slagen haar belastingstelsel te hervormen zoals bijvoorbeeld tot de situatie in Zweden de vermindering in de participatiegraad na 55 jaar sterk kan worden teruggebracht (van nu -35% tot -7%). Dit wordt ook bevestigd in een uitgebreide studie van Dellis e.a.⁹², die op basis van micro-economische gegevens over het arbeidsmarktgedrag van duizenden Belgische werknemers een aantal simulaties uitvoeren. In het bijzonder bekijken ze het effect van het invoeren van een eenvoudig stelsel waarbij de normale pensioenleeftijd op 65 jaar valt en vervroegd pensioen mogelijk is vanaf 60 mits het afstaan van 6% van het pensioenbedrag per jaar van vervroegde uittreding. Het resultaat is een verwachte stijging van de gemiddelde leeftijd van uittreding van 58 naar 61 jaar. Een dergelijke stijging is budgettair een “driesnijdend zwaard”, omdat daardoor tegelijkertijd het aantal actieven stijgt, het aantal pensioengerechtigden daalt en het aantal jaren van pensioenuitkering daalt.

Grafiek 7
Impliciete belasting op arbeid en activiteitsgraad



Bron: Duval, R. (2003) *The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries*, OECD working paper 370.

In vergelijking met andere landen scoort België dus zeer slecht in termen van de impliciete belasting op werk voor ouderen (zie Grafiek 7). Het Generatiepact heeft voornamelijk alleen een bescheiden pensioenbonus geïntroduceerd. Langer werken wordt

⁹² Dellis, A. Jousten, A. en Perelman, S., 2001. "Micro-Modelling of Retirement in Belgium," CEPR Discussion Papers 2795.

beperkt beloond: één jaar werken na het 62e jaar levert een extra maandelijks pensioen op van 52 euro. Voor een bruto pensioen van 1000 euro geeft dit ongeveer 5% maar voor de hogere pensioenen wordt het verschil snel erg klein. Ook andere landen trachten de impliciete belasting op arbeid te verminderen om zo de effectieve pensioenleeftijd op te krikken, maar naast een bonussysteem wordt eveneens een malussysteem gebruikt (zie Kaderstuk 8).

Kaderstuk 8: Bonus-malus systemen in andere landen.

Om langer werken te stimuleren en vervroegd uittreden te ontmoedigen kennen vele landen een bonus-malus systeem. In de VS krijgt men per gewerkt jaar boven de normale pensioenleeftijd van 65 jaar een bonus van 8% op het jaarlijkse pensioen. Een jaar vroeger stoppen, betekent een verlies van 6.6%. **Zweden** gebruikt ongeveer dezelfde percentages (respectievelijk 8% en 6%) en dezelfde pensioenleeftijd van 65 jaar. **Oostenrijk** voerde in 2000 een verhoging van de statutaire pensioenleeftijd door tot 65 (60 voor vrouwen) samen met de invoering van een malus van 3% per jaar voortijdig uittreden (met een maximum van 15%) en een bonus van 4% per extra gewerkt jaar. **Duitsland** hanteert een bonus van 6% en een malus van 3.6 % (maximum 10.8%).

73. België ontbreekt vooralsnog een malussysteem dat het niet-werken afremt. Wel integendeel: België heeft een traditie om vervroegde pensionering *aan te moedigen*. Het Generatiepact bouwt die aanmoediging af maar neemt niet de zwenking naar afremming. België grossiert ook in zogenaamde “met arbeid gelijkgestelde periodes van inactiviteit” in de loopbaanberekening voor pensioenbepaling, waardoor de betrokken inactiviteit niet wordt verdisconteerd. Het is aan te bevelen dergelijke gelijkstellingen in principe te beperken tot gevallen van *onvrijwillige inactiviteit*. Voor periodes van vrijwillige inactiviteit die verbonden zijn aan oorzaken die aanmoediging vragen, zijn uitzonderingen denkbaar, maar ook daar is aandacht voor activering wenselijk. Zo is het bijvoorbeeld beter om geboortes te stimuleren via subsidies en systemen voor kinderopvang dan via gesubsidieerde inactiviteit van de ouders.⁹³

Een pensioenmalus kan worden ingevoerd per jaar dat men vóór het 63^e levensjaar voortijdig uitreedt. Economische studies wijzen inderdaad op een groot potentieel effect van het verder uitbouwen van een bonus-malus systeem in België. Omdat vertrouwde gedrags- en verwachtingspatronen slechts langzaam veranderen, is het echter waarschijnlijk dat het enige jaren zal duren voor deze effecten merkbaar worden. Via een malussysteem kan ook meer budgettaire ruimte vrijkomen om activiteit te belonen met een doorgetrokken bonus. Een alleenstaand bonussysteem heeft immers een financieringslast voor het pensioenstelsel, afgezien van het verhoopte terugverdieneffect door een verhoging van de activiteitsgraad.

⁹³ K. Daly, *Gender Inequality, Growth and Global Ageing*, Goldman Sachs Global Economics Paper 154, april 2007; OESO, *Going for Growth 2007*, 132.

Fiscale prikkels om langer te werken zijn een efficiënt instrument om de activiteitsgraad van oudere werknemers te bevorderen. België kent een te hoge impliciete belasting op werken, waardoor activiteitsprikkels te klein zijn. Diverse landen kennen een doorgedreven bonus-malus systeem in hun pensioenstelsel. België kent alleen een bescheiden bonussysteem en ontbreekt een malussysteem.

C. Anders gaan werken in een levensloopbaan

IDEE 13

Doe de loopbaan evolueren tot een levensbaan. Ontwerp een kader waarin werkgevers en werknemers samen de verantwoordelijkheid opnemen voor een trainingcultuur van permanente vorming. Laat de werknemer mee investeren in zijn eigen opleiding en vorming. Voer een systeem in van tijdsparen met een individuele en meeneembare spaarrekening, zodat de werknemer zijn recht op andere of minder activiteit verwerft op basis van eigen activiteit.

74. Zoals hierboven werd aangegeven, is de lage activiteitsgraad van ouderen lang niet uitsluitend te wijten aan het vrijwillig vroeger uitreden. De leeftijdsarme en leeftijdsschuwe organisatie van personeelsbeleid duwt oudere werknemers ook vervroegd uit de arbeidsmarkt (zie nrs. 66-67). Een belangrijk deel van de vervroegd uitredende werknemers zijn daartoe verplicht door hun werkgevers.⁹⁴ Werkgevers zijn dus een onderdeel van het probleem. Zij kunnen een onderdeel van de oplossing worden, hierin gesteund door een verstandig regulerend kader.

De gemiddelde loopbaan vandaag is een klif: naarmate de leeftijd van de werknemer toeneemt, stijgt zijn anciënniteit in dezelfde organisatie en neemt zijn loonkost toe, tot hij de rand van het klif bereikt en eensklaps uit de arbeidsmarkt verdwijnt. Om tegemoet te komen aan de vergrijzing en meer mensen langer aan het werk te krijgen, moet de loopbaan een plateau worden waarop de werknemer kan laveren tussen verschillende paden. **De loopbaan moet evolueren tot een levensbaan.**

75. Een onderdeel van deze evolutie zijn ongetwijfeld de **arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die ondernemingen binnen hun organisatie ontwikkelen**. Veeleisende arbeidsvoorwaarden met ploegenwerk, tijdelijke arbeid, onregelmatig overwerk of weekendwerk zijn vaak moeilijker dragen voor oudere werknemers en duwen hen richting uittreding. Het interne personeelsbeleid van ondernemingen moet zich bewust worden van het groeiende belang van een langere retentie van oudere werknemers. Oudere werknemers zijn vaak waardevol menselijk kapitaal met een grote ervaring. In een geleidelijk verouderende arbeidsmarkt zal het aantrekken en behouden van oudere werknemers steeds belangrijker worden.⁹⁵

⁹⁴ Elchardus, M. en J. Cohen, (2003) "De vroege uittrede uit de arbeidsmarkt. Exploratie van de factoren die bijdragen tot een vroege arbeidsmarktexit." In: De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek Editie Garant, Antwerpen, pp. 149-161.

⁹⁵ Manpower, *The New agenda for an Older Workforce*, 2007.

76. De positie van oudere werknemers binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt **wordt ook bepaald door hun competenties**. Een belangrijke lange-termijntrend in ontwikkelde landen wereldwijd is de gestage daling in de relatieve vraag naar laaggeschoolde arbeid. Oudere werknemers zijn in deze context bijzonder kwetsbaar aangezien zij vaak minder hoog opgeleid zijn en tegelijk meestal duurder zijn omwille van automatische loonindexeringen en premies ontvangen voor anciënniteit. **Permanente vorming** kan dus een belangrijke bijdrage leveren tot activering van oudere werknemers. Het permanent opleiden van werknemers (levenslang leren) kan de waarde van een werknemer op de arbeidsmarkt verhogen en zo vervroegde (verplichte) pensionering tegenwerken. Oudere werknemers met een hoger opleidingsniveau blijven gemiddeld langer werken⁹⁶. Volgens de OESO leidt 10% extra tijd voor opleiding voor een individu tot een stijging van 0,4% van de waarschijnlijkheid dat het individu actief blijft.⁹⁷

Levenslang leren levert niet enkel voordelen op voor het *deelnemende individu*. De opgedane kennis wordt bijvoorbeeld op de arbeidsvloer doorgegeven aan collega's. Recent onderzoek toont inderdaad aan dat *ondernemingen* die meer inspanningen organiseren om hun personeel permanent bij te scholen en op te leiden, substantieel beter presteren dan vergelijkbare ondernemingen die dat niet doen.⁹⁸ Ook voor een *land in zijn geheel* kan permanente vorming helpen de toenemende vraag naar gekwalificeerd personeel op te vangen en zo de internationale competitiviteit te verhogen. Internationale vergelijkingen wijzen op een sterk verband tussen permanent leren, economische groei en de algemene werkgelegenheidsgraad.⁹⁹

Opleiding en vorming kan de oudere werknemer ook stimuleren in *mobiliteit op de arbeidsmarkt*. Het algemene interessegebied van oudere werknemers verschuift naar gebieden buiten de werkvloer.¹⁰⁰ Aangepaste opleiding kan werknemers toelaten een carrièrewending te maken. Carrière mobiliteit is een onderdeel van de evolutie van de loopbaan naar de levensbaan.

77. Levenslange opleiding en vorming spelen dus een cruciale rol om de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te verbeteren. **Om de tewerkstellingskansen van oudere werknemers te bevorderen moeten hun werkgevers en de werknemers zelf een trainingcultuur van permanente vorming ontwikkelen**. De sociale partners hebben ter zake een belangrijke verantwoordelijkheid, omdat vormingsinspanningen nog vaak afnemen met de leeftijd van de werknemers. Verschillende systemen en technieken zijn denkbaar, zij het binnen de ondernemingen of

⁹⁶ Hoger opgeleide oudere werknemers blijven echter ook langer werken omdat ze een grotere inkomensval kennen bij pensionering en minder vaak lichamelijk belastende beroepen uitoefenen.

⁹⁷ OESO, *Employment Outlook 2004*.

⁹⁸ Van Reenen, J. et al (2006). "The impact of training and productivity and wages: evidence from British Panel Data", CEP discussion paper 674, London School of Economics.

Bartel, A. (2000), "Measuring the Employer's Return on Investments in Training: Evidence from the Literature", *Industrial Relations* 39 pp. 502-524.

⁹⁹ OESO (2004), *Employment Outlook*.

¹⁰⁰ Elchardus, M., Cohen, J. en Van Thielen, L. (2003) "Verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan." Deelrapport 5: naar een eindeloopbaanbeleid. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

via een algemeen regelgevend kader. Een systeem om niet-formele competenties te accrediteren, kan oudere werknemers toelaten hun opgedane ervaring te evalueren en te valoriseren. Binnen een context van tijdsparen kunnen periodes van studieverlof of “sabbatical” worden uitgewerkt, of vormen van tijdelijke schorsing met recht op terugkeer in de oude functie. Werknemers dienen toegang te hebben tot carrièrebeoordeling en competentiebeoordeling op regelmatige tijdstippen in hun loopbaan. Carrièreplanning en carrièrebegeleiding kunnen een onderdeel worden van succesvol personeelsbeleid.

Belangrijk is dat initiatieven afgestemd zijn op de *individuele carrièrepositie van de betrokken werknemer*. Het is ook aan te bevelen om de *werknemer persoonlijk mee te laten investeren in de opleiding of vorming*. Dat is een sterke aanmoediging om de effectiviteit van de opleiding of vorming te garanderen.

78. Permanente vorming en tijd gaan hand in hand. *Werknemers moeten voldoende tijd krijgen om de vorming te volgen die op hun wensen en noden gemaakt is.*¹⁰¹ In het verlengde daarvan is **tijdsflexibiliteit een zeer belangrijk instrument om langer leven en langer werken te combineren een in een levensbaan die ook een uitloopbaan moet inhouden.**

Het zogenaamde **tijdsparen** kan hiertoe bijdragen. Tijdsparen laat een werknemer toe op een flexibele manier minder of meer te werken, bijvoorbeeld om tijdelijk meer tijd aan het gezin te besteden. Door het opsparen van arbeidstijd **op een individuele en meeneembare tijdspaarrekening** (bv. door minder anciënniteitsverlof op te nemen, meer overuren te presteren, etc.) kan een krediet worden opgebouwd dat later kan worden aangewend om minder of anders te werken. Tijdsparen kan ook als een aanvulling van de tweede of zelfs derde pijler van het pensioenstelsel begrepen worden wanneer een werknemer vandaag langer werkt om later een geldbedrag te ontvangen (geldsparen), of om vroeger op pensioen te gaan (tijdsparen). Een dergelijk systeem **bestaat reeds in Nederland en Duitsland**. Recent onderzoek wijst erop dat **oudere werknemers veel aandacht besteden aan tijdsovereiniteit**: wanneer de mogelijkheid gegeven wordt zelf de werkuren mee te bepalen, gaf meer dan 30% van een steekproef van 45-65 jarigen aan langer te willen werken. Wanneer ook tot werkduurvermindering kan worden gekomen, geeft 45% van de ondervraagden aan langer te willen werken.¹⁰²

De formule van de tijdspaarrekening heeft een belangrijk voordeel op andere formules zoals het gekende tijdskrediet of de loopbaanonderbreking. Het betreft immers een **formule waarin de werknemer door en via activiteit rechten opspaart**. De loopbaanflexibiliteit is op activiteit gebaseerd en moedigt activiteit aan. Het is geen vorm van door de samenleving gefinancierde inactiviteit.

¹⁰¹ OESO, *Live Longer, Work Longer*, 121.

¹⁰² Elchardus, M., Cohen, J. en Van Thielen, L. “Verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan.” Deelrapport 5: naar een eindeloopbaanbeleid. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel, 2003, p. 190

De lage activiteitsgraad van oudere werknemers is deels te wijten aan leeftijdsarm en leeftijdsschuw personeelsbeleid. Ondernemingen zijn zich onvoldoende bewust van het groeiende belang van oudere werknemers. Levenslang leren levert voordelen op voor het individu, voor de onderneming en voor de gehele economie en samenleving. Permanente vorming en beschikbare tijd gaan hand in hand.

D. Later en anders met pensioen

IDEE 14

Laat het brugpensioen en andere uitstapregelingen zoals het statuut van de niet-werkzoekende oudere werkloze geleidelijk uitdoven. Ook in de publieke sector moet vervroegd pensioen worden aangepakt. Flankeer deze uitdoving met een activerende New Deal voor leeftijd, bijvoorbeeld door de vergoedingen bij herstructurering deels te kunnen investeren in een opleidingsfonds.

Beslis nu om voor de toekomst de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk te verhogen. Aanvaard een onbeperkte cumul tussen werk en pensioen, alsook formules van deeltijdpensioen en deeltijdwerk.

a. Vervroegde pensionering geleidelijk laten uitdoven

79. Vervroegde pensionering in één of andere vorm is de snelweg waarmee oudere werknemers, al dan niet vrijwillig, de Belgische arbeidsmarkt verlaten vóór het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd. Volgens de OESO maken maar liefst 75% van alle vervroegde uittreeders op de Belgische arbeidsmarkt gebruik van een systeem van vervroegde pensionering, dat is een record binnen Europa.¹⁰³ De frequentie van vervroegde pensionering is er mee verantwoordelijk voor dat de gemiddelde afstand tussen de werkelijke pensioenleeftijd en de wettelijke pensioenleeftijd eveneens tot de hoogste van Europa behoort.

De traditie van vervroegde pensionering op de Belgische arbeidsmarkt – op de privésector gesymboliseerd in het brugpensioen – is gegroeid uit de plotse massawerkloosheid na de eerste oliecrisis, toen de overtuiging heerste dat vervroegde pensionering van ouderen plaats maakte voor werkloze jongeren op de arbeidsmarkt. Gaandeweg is het systeem verwaterd en verbasterd tot een techniek om oudere werknemers gemakkelijk en deels op kosten van de samenleving te laten afvloeien, in het bijzonder bij herstructureringen, tot tevredenheid van zowel werkgevers als vakbonden, die het systeem verankerd hebben in sectorale CAO's.

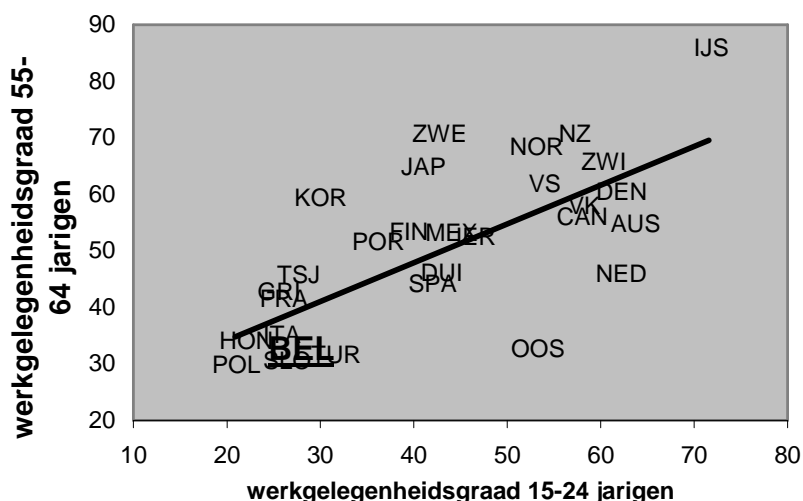
80. In individuele gevallen is een vervanging van een oudere werknemer door een jongere werkloze uiteraard denkbaar. Bekeken op het macroniveau van de gehele arbeidsmarkt, is de overtuiging dat de werkloosheid kan dalen door de vervanging van actieve oudere werknemers door jongere werklozen, echter zeer contesteerbaar en wel om twee redenen. Vooreerst zijn werknemers en werklozen vaak *kwalitatief* niet uitwisselbaar, zodat de eliminatie van de eersten niet altijd plaats maakt voor de tweeden

¹⁰³ OESO, *Live Longer, Work Longer*, 43

of enkel ten koste van productiviteit. Ten tweede is de vervangingshypothese gestoeld op de zogenaamde “*lump of labour fallacy*”, dat is het waanbeeld dat de arbeidsmarkt een vaste hoeveelheid banen zou hebben, die dan maar zo goed mogelijk verdeeld moeten worden onder de werkwilligen. De realiteit is dat de hoeveelheid banen een dynamische functie is van economische ontwikkeling. Vervroegde uittreding kan economische ontwikkeling remmen, zeker wanneer zij door belastingen moet gefinancierd worden, en zo de tewerkstellingskansen van jongeren verminderen in plaats van vermeerderen.

De empirie bewijst de mythe van de uitwisseling tussen ouderen en jongeren. Landen met de hoogste werkgelegenheidsgraad voor ouderen hebben niet de laagste, maar integendeel de hoogste werkgelegenheidsgraad voor jongeren. Omgekeerd hebben landen met een lage werkgelegenheidsgraad voor ouderen ook een lage werkgelegenheidsgraad voor jongeren (zie Grafiek 8).¹⁰⁴ De gecombineerde lage activiteitsgraad van zowel jongeren als ouderen duidt daarom eerder op algemene factoren die de activiteitsgraad afremmen.

Grafiek 8
De werkgelegenheidsgraad van ouderen en jongeren



81. Het Generatiepact heeft de voorwaarden voor brugpensioenering strenger gemaakt, onder meer door een beperkte en geleidelijke optrekking van de leeftijdsgrens. Vanuit een perspectief van arbeidsmarktbeleid is het aangewezen dit beleid door te zetten. België heeft ter zake immers een achterstand in te halen en de deficiëntie van het systeem heeft zich over meer dan drie decennia bewezen. Daarenboven zal de geleidelijke doorzetting van de vergrijzing uiteindelijk ook tot een inkrimping van de bevolking op arbeidsleeftijd leiden, zodat elke logica voor vervroegde uitstoot van de arbeidsmarkt verdwijnt.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Duval, R. (2003) *The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries*, OECD working paper 370; OESO, *Live Longer, Work Longer*, 140.

¹⁰⁵ OESO, *Vieillessement et politiques de l'emploi: Belgique*, 2003, 38-40.

De volgende regering moet dus aanknopen bij het Generatiepact om **het brugpensioen geleidelijk te laten uitdoven**, door stapsgewijs de effectieve minimumpensioenleeftijd op te trekken. **Ook in de publieke sector moet vervroegd pensioen worden aangepakt**. De publieke sector maakt relatief gezien meer gebruik van vervroegde pensionering dan de privésector.¹⁰⁶ Dat is een zorgwekkende situatie, gelet op de omvang van de publieke sector, de leeftijdsstructuur van de ambtenarij en de zeer voordelige ambtenarenpensioenen.

Het brugpensioen is daarenboven maar één van de technieken die de vervroegde uitstap van ouderen uit de arbeidsmarkt organiseren en die dus een afbouw vergen met het oog op de noodzakelijke verbetering van de werkzaamheidsgraad bij ouderen. Ook het **statuut van niet-werkzoekende oudere werkloze is één van de oorzaken van de marginalisering van ouderen** op de Belgische arbeidsmarkt.¹⁰⁷ In dat statuut kunnen oudere werklozen in de werkloosheidsverzekering geparkeerd worden zonder dat zij beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt.¹⁰⁸ Werklozen vanaf 58 jaar kunnen zo onvoorwaardelijk werkloosheidsuitkeringen trekken, terwijl de werkloosheidsperiode telt als loopbaan jaren in de pensioenberekening. Inactiviteit aan de zijde van de oudere wordt hier langs twee kanten aangemoedigd, wat dan weer aan de andere zijde moet gecompenseerd worden met banenplannen die via subsidies en bijdrageverminderingen aanwervingen van oudere werklozen moeten bevorderen.

82. De afbouw van vervroegde pensionering en analoge tussenstatuten moet vanzelfsprekend gepaard gaan met een pakket van maatregelen die de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers drastisch verbeteren. Het merendeel daarvan is elders in dit rapport ontwikkeld als onderdeel van de New Deal voor leeftijd op de arbeidsmarkt (nrs. 66-69). De link tussen brugpensioen en ontslag verdient hier nog enige aandacht, omdat brugpensioen klassiek als vluchtheuvel in bedrijfsaneringen wordt gebruikt. De combinatie van de evolutie van ontslag richting werkzekerheid (nrs. 35-37) en de noodzaak van permanente vorming (nrs. 76-78), kan een bijkomende versterking wensen in de context van herstructureringen. Zo kan er gedacht worden om **de bestemming van de vergoedingen bij herstructureringen deels te herdefiniëren naar opleiding**. Specifiek kan een deel van de ontslagvergoeding/premie rechtstreeks worden gestort in een opleidingsfonds. Nieuwe potentiële werkgevers kunnen hierop dan trekkingrechten uitoefenen indien ze ontslagen werknemers overnemen van geherstructureerde bedrijven. Dat vermindert de kost van aanwerving en (her)opleiding bij de nieuwe werkgever en draagt bij tot een snellere activering na ontslag.

b. Wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk optrekken

83. De vergrijzing is een combinatie van dalende geboortecijfers, stijgende levensverwachting en de historische transitie van de baby-boom generatie (zie nr. 5). De stijgende levensverwachting zorgt er voor dat gepensioneerden zich kunnen verheugen

¹⁰⁶ OESO, *Vieillissement et politiques de l'emploi: Belgique*, 2003, 68 : frequentie van vervroegd pensioen is drie keer hoger in de publieke sector dan in de privésector in 2000.

¹⁰⁷ OESO, *Vieillissement et politiques de l'emploi: Belgique*, 2003, 78-80.

¹⁰⁸ Art. 89 Werkloosheidsbesluit.

om gemiddeld steeds langer en gezonder van hun pensioen te kunnen genieten. Tussen 1970 en 2004 kon de gemiddelde gepensioneerde in de OESO uitkijken naar meer dan 7 jaar langer pensioen dankzij een toegenomen levensverwachting.¹⁰⁹ Die evolutie zal zich verder doorzetten. De projecties voor 2050 zijn dat mannen en vrouwen nog eens ongeveer 6,5 jaar langer zullen leven¹¹⁰.

In die context is het logisch dat toekomstige, langer levende generaties ook langere actieve loopbanen zouden kennen. Verschillende landen voerden reeds verhogingen door van de wettelijke pensioenleeftijd. In Duitsland bijvoorbeeld werd de pensioenleeftijd opgetrokken van 65 tot 67 jaar (voor personen geboren na 1964) en werd ook vervroegd uittreden moeilijker gemaakt. Het Zweedse systeem kent helemaal geen officiële pensioenleeftijd maar koppelt het totaal uitgekeerde pensioenbedrag automatisch aan het aantal gewerkte jaren en aan de geschatte levensverwachting. Sinds de Zweedse pensioenhervormingen van 1999 is de gemiddelde pensioenleeftijd er gestegen van 61 tot 63 jaar (zie Kaderstuk 9). Een gelijkaardig systeem werd sindsdien ingevoerd in Polen.¹¹¹

Kaderstuk 9: Pensioenhervorming in Zweden

In 1999 voerde Zweden een uitgebreide hervorming van het pensioenstelsel door. Het oude Zweedse systeem kende belangrijke overeenkomsten met de huidige situatie in België, met als belangrijkste pensioenpijler een wettelijk repartitiesysteem dat instond voor een vervangingsratio van 60%, alsook het ontbreken van aanzienlijke pensioenreserves. De belangrijkste elementen van de hervorming waren:

- Het pensioenbedrag is niet langer vast, maar afhankelijk van economische groei en de levensverwachting.
- De “normale” pensioenleeftijd is niet vast maar afhankelijk van de levensverwachting en stijgt dus langzaam mee.
- Het pensioen kan vroeger opgenomen worden, maar het totaal uitgekeerde bedrag over de verwachte levensduur blijft gelijk en daalt dus sterk bij vervroegd uittreden.
- Notionele pensioenrekeningen, die het effect van kapitalisatie beogen maar die grotendeels op repartitie blijven steunen.
- Variabele indexering om het systeem betaalbaar te houden indien de lasten te zwaar wegen.

84. Het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar is voor België niet dringend vanuit een pensioenperspectief. Het is veel dringender om de feitelijke pensioenleeftijd richting de wettelijke te laten opschuiven. Maar gelet op de toekomstige

¹⁰⁹ OESO, *Live Longer, Work Longer*, 32.

¹¹⁰ NIS, Hypothesemodel EUROSTAT.

¹¹¹ J. Perry, “Sweden’s Pension Antidote Finds a Global Audience”, *Flexible Payout System Puts Onus on Individual; A Private-Account Rule*. WSJE, 5 maart 2007.

demografische verschuivingen, zal een evolutie van de wettelijke pensioenleeftijd ook voor België uiteindelijk aangewezen zijn. Het getuigt van goed bestuur om dergelijke noodzakelijke hervormingen lang op voorhand en zeer geleidelijk te laten ingaan, zodat men het verwachtingspatroon van de toekomstige generaties kan maken in plaats van het later te moeten veranderen. **De volgende regering doet er dus goed aan om voor de toekomst een verhoging van de pensioenleeftijd te beslissen, om die zeer geleidelijk en stapsgewijs te realiseren tegen bijvoorbeeld 2025.** Een alternatief is het endogeen maken van het vergrijzingsrisico in het pensioensysteem door, zoals in het voorbeeld van Zweden, daarvoor variabelen te determineren en te introduceren.

c. Cumul en combinatie toelaten

85. De vaststelling dat langer werken geen werk afneemt van anderen maar integendeel kan bijdragen aan een hogere algemene werkgelegenheidsgraad (zie nr. 80), kan **komaf maken met het beginsel dat het recht op pensioen principieel verbindt met het stopzetten van alle beroepsactiviteiten.** Wie effectief lang genoeg gewerkt heeft om aanspraak te maken op het wettelijk pensioen moet daarvan kunnen genieten, ook al blijft hij/zij werken. De mogelijkheid om langer te werken in combinatie met pensioen is een aanmoediging tot werk die kadert in de filosofie van de levensbaan. Zij kan de productiefste werknemers langer en meer doen bijdragen. Door langer te werken draagt de betrokkene ook bij aan de financiering van de sociale zekerheid. Anderzijds zullen door het afschaffen van cumulebeperkingen pensioenen betaald worden die anders op de cumulebeperking zouden botsen.¹¹² Het budgettaire saldo verdient aandacht, maar verplichte inactiviteit heeft geen plaats in de arbeidsmarkt van de toekomst, waar alle krachten gemobiliseerd moeten worden.

De mogelijkheid tot cumul van het wettelijke pensioen met een beroepsactiviteit wordt dus best doorgetrokken om onbeperkt te worden vanaf de wettelijke pensioenleeftijd. Er kan ook gedacht worden aan **formules van deeltijdarbeid en deeltijdse pensionering.** De algemene interessesfeer van de oudere werknemer verschuift meer naar aspecten buiten het beroep, interesses die moeilijk verenigbaar zijn met een voltijdse positie.¹¹³ Het flexibel mogelijk maken van arbeidsduurvermindering voor ouderen en het stimuleren van de combinatie van (deeltijds) pensioen met een (deeltijdse) job kan daarom bijdragen meer mensen ten minste gedeeltelijk op de arbeidsmarkt te houden.

Een formule van deeltijdse pensionering kan daarbij verkiesbaar zijn boven een systeem van deeltijds tijdscrediet, omdat de werknemer dan inactiviteit financiert op basis van voorheen gewerkte pensioenjaren en door het opnemen van een pensioengedeelte dat niet meer verder zal worden uitgebouwd. Deeltijds pensioen is met andere woorden een systeem dat enerzijds flexibele uittreding mogelijk maakt en anderzijds een deel van de maatschappelijke kosten daarvan doet internaliseren. Buitenlandse ervaring leert dat het daarbij belangrijk is het systeem zo te moduleren dat het deeltijdpensioen als restoptie

¹¹² Hoge Raad van Financiën, Studiecommissie voor de vergrijzing, Jaarverslag 2006.

¹¹³ Elchardus, M., Cohen, J. en Van Thielen, L. (2003) "Verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan." Deelrapport 5: naar een eindeloopbaanbeleid. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.

wordt aangeboden voor mensen die anders *sowieso* de arbeidsmarkt zouden verlaten, eerder dan als alternatief voor mensen die anders voltijds zouden blijven werken.¹¹⁴

Vervroegde pensionering in één of andere vorm is de snelweg waarmee oudere werknemers, al dan niet vrijwillig, de arbeidsmarkt verlaten. Bekeken op het niveau van de arbeidsmarkt, is de overtuiging dat vervroegd pensioen werk geeft aan jongere werklozen hoogst contesteerbaar. In de context van de toekomstige vergrijzing verdwijnt sowieso elke logica voor vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt, terwijl ook een cumulverbod per saldo contraproductief is. Het getuigt van goed bestuur om noodzakelijke pensioenhervormingen zo snel mogelijk te beslissen en zo langzaam mogelijk uit te voeren, zodat men het verwachtingspatroon kan maken in plaats van het later te moeten veranderen.

¹¹⁴ Zie OESO, *Live Longer, Work Longer*, 2006?

DEEL V.
BEHEERS DE LOONKOSTEN
EN VERBETER DE LOONVORMING

Randnummers. 86-92:

IDEE 15

Zorg voor een algemene en aan loonhoogte gekoppelde lastenverlaging zonder vermenigvuldiging van doelgroepen. Introduceer een systeem van progressiviteit in de socialezekerheidsbijdragen, waardoor alle lonen minder met bijdragen worden belast, maar de lagere lonen nog minder dan de hogere.

Randnummers. 93-95:

IDEE 16

Reduceer drastisch de complexiteit van de fiscale en parafiscale loonstructuur. Ontwerp één uniform wettelijk kader met maximaal een handvol eenvoudige en rechtszekere alternatieve statuten die toekomstgericht zijn, zoals aanvullend pensioen, aanvullende gezondheidszorg, vorming en opleiding, en financiële participatie. Belast een panel van experts met de budgettaire en juridische uitwerking in een duidelijk tijds kader.

Randnummers 96-101:

IDEE 17

Verfijn de loonnorm en verbeter zijn toepassing door:

- **Het wettelijk correctiemechanisme een sterker verplichtend en automatisch karakter te geven.**
- **Ontsporing preventief af te remmen in de bepaling van de loonnorm.**
- **“All-in loonakkoorden” in de wet te verankeren.**
- **De loonnorm meer te koppelen aan productiviteit, zowel internationaal als in België.**
- **De loonkostenhandicap te verrekenen bij het berekenen van de loonnorm.**
- **De loonnorm meer uitgesproken te richten op de matiging van de nettolonen.**

Randnummers 102-106:

IDEE 18

Verbeter de loonvorming door een proces van decentralisering in de organisatie van het sectoraal loonoverleg. Introduceer een voorwaardelijke omkering van de CAO-piramide, zodat sectorale CAOs kunnen gemoduleerd worden naar bedrijfsomstandigheden. Maak een deel van de sectorale loonevolutie wettelijk variabel in een kader van participatie van werknemers in winst of resultaten.

A. Verlaag socialezekerheidsbijdragen algemeen en progressief

IDEE 15

Zorg voor een algemene en aan loonhoogte gekoppelde lastenverlaging zonder vermenigvuldiging van doelgroepen. Introduceer een systeem van progressiviteit in de socialezekerheidsbijdragen, waardoor alle lonen minder met bijdragen worden belast, maar de lagere lonen nog minder dan de hogere.

86. De hoge economische groei en het groot aantal niet ingevulde vacatures suggereren dat het niet erg zinvol is om nog veel aandacht te besteden aan het loonbeleid. Niets is minder waar omwille van verschillende argumenten.

Ten eerste, België behoort tot de landen met de hoogste totale loonkost per werknemer in de OESO. In een toenemende **globaliserende economie** waarin mobiliteit van arbeiders én bedrijven alsmaar makkelijker wordt, vergelijken ondernemingen loonkosten van landen met vergelijkbare productiviteit in de keuze van de locatie van hun buitenlandse investeringen. Dit is vooral nefast voor de ‘laaggeschoolden’ vermits enerzijds het wereldaanbod aan laaggeschoolde arbeid enorm is toegenomen en anderzijds de snelle technologische evolutie een relatieve verschuiving van de vraag naar arbeid ten nadele van laaggeschoolden heeft veroorzaakt.

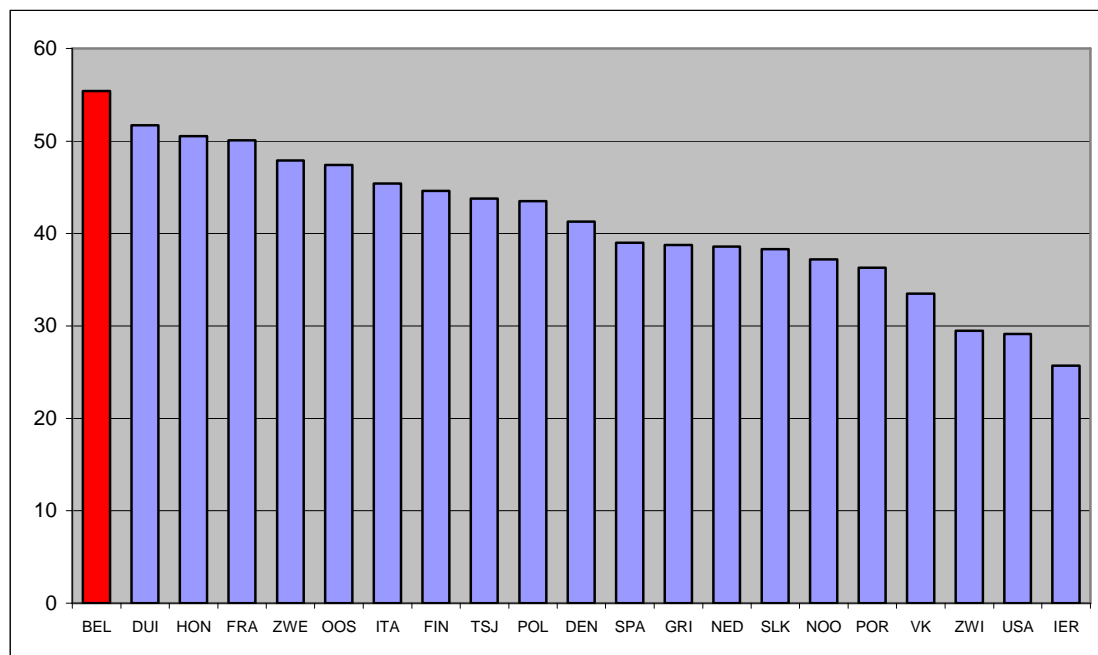
De loonkost in België bestaat – eenvoudig voorgesteld – uit het **brutoloon** verhoogd met de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid¹¹⁵. Het **nettoloon** dat de werknemer ontvangt, is het brutoloon verminderd met de de voorafbetaalde inkomstenbelastingen en de werknemersbijdrage voor de sociale zekerheid. Het verschil tussen het nettoloon dat de werknemer ontvangt en de loonkost voor de werkgever noemt men **de loonwig**. In Grafiek 9 wordt duidelijk dat België tot de groep van landen behoort met de hoogste loonwig, waarbij de lasten op arbeid gemiddeld meer dan 50% van de de totale loonkost bedragen. Deze **hoge (para)fiscale druk werd door verschillende instanties zoals de OESO en het IMF gezien als één van de belangrijkste oorzaken van de lage participatiegraad en hoge werkloosheid**.

87. Het is duidelijk dat een discussie over een verlaging van de lasten op arbeid in België geen losstaand fenomeen is. Ze maakt deel uit van een **arbeidsmarkt die geregeld is door instellingen**, in het bijzonder de manier waarop loononderhandelingen tot stand komen en de wijze waarop de werkloosheidsuitkering en de activeringsmaatregelen worden georganiseerd en gefinancierd. Dit houdt bijgevolg twee dimensies in. Enerzijds

¹¹⁵ Daarnaast omvat de loonkost ook nog premies en toeslagen, vakantiegeld, groepsverzekeringen en dgl. meer.

is er het verschil tussen de loonkost en het nettoloon dat men ontvangt, of de loonwig. Anderzijds is er de bruto/netto loonstijging die wordt onderhandeld. Van belang is dat een lastenverlaging hand in hand gaat met een gedisciplineerde loonmatiging in de onderhandelingen, zodat een lastenverlaging niet verdwijnt in hogere nettolonen, maar effectief haar doel van jobcreatie kan bereiken.

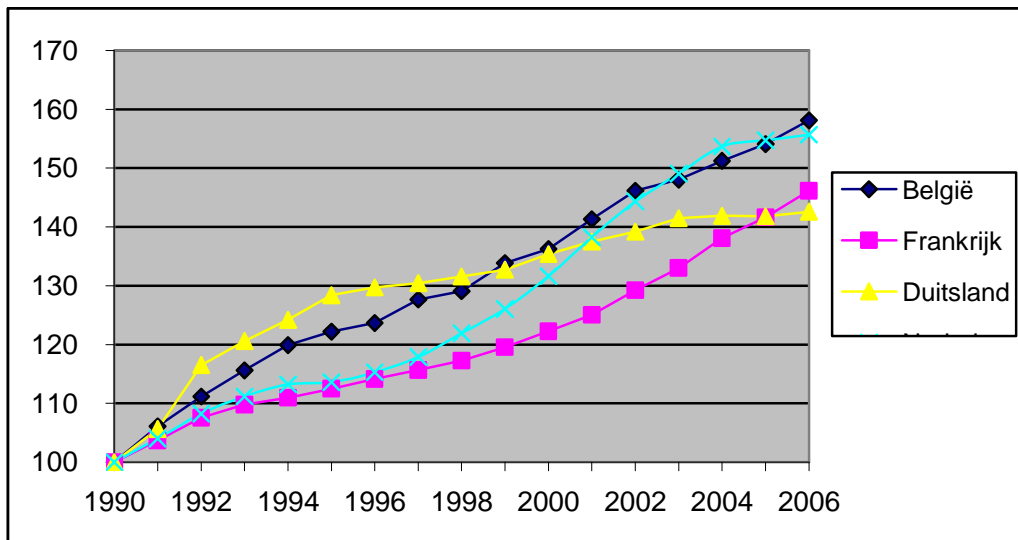
Grafiek 9
Internationale vergelijking van de loonlast als percentage van de loonkost



Bron: OESO, 2005

88. Een tweede reden om aandacht te hebben voor het loonbeleid is de jaarlijkse stijging van de totale loonkosten, vooral wanneer rekening wordt gehouden met het reeds vrij hoge niveau van de loonkosten in België. De evolutie van de loonkost in België zoals aangegeven in Grafiek 10 staat in schril contrast met de inspanningen die onze belangrijkste handelspartner, Duitsland, leverde op het vlak van loonkosten vanaf midden jaren 1990. In een periode van 16 jaar zijn de totale loonkosten inclusief inflatie in België gestegen met 60%. Dit komt overeen met een gemiddelde jaarlijkse stijging van 3,75%, een stijging die de jongste jaren vergelijkbaar is met Nederland en Frankrijk, maar duidelijk hoger dan in Duitsland. Verder is er de ervaring van onze Nederlandse noorderburen die in de jaren 1980 en '90 door het implementeren van het zogenaamde poldermodel onder meer door volgehouden loonmatiging een sterke concurrentiepositie hebben kunnen opbouwen, maar die opnieuw hebben verloren vanaf midden jaren '90 toen de loonmatiging niet meer werd aangehouden.

Grafiek 10
 Evolutie van de totale loonkost. 1990=100



Bron: OESO, 2006

89. Het beleid tot nu toe? Verschillende regeringen hebben sinds de jaren '90 maatregelen genomen om de loonkosten te verminderen. Begin jaren '90 waren er de maribelmaatregelen (maribel I tot en met IV) die dan in 1999 werden vervangen door een **algemene structurele lastenverlaging**. Herhaalde wijzigingen in de manier waarop de arbeidskosten verlaagd werden, bemoeilijkt een duidelijk overzicht en hier zal dan ook geen gedetailleerde opsomming volgen van de meer dan 90 verschillende maatregelen¹¹⁶.

Tabel 8 geeft een beknopt overzicht van de maatregelen waarbij de klemtoon ligt op de vermindering van de socialezekerheidsbijdragen. We merken op dat de onvoorwaardelijke verminderingen, met name de rubriek "Maribel+lage lonen+structurele verminderingen", de belangrijkste post vormt. Het betreft *onvoorwaardelijke* lastenverlagingen omdat er geen tewerkstellingsvoorwaarde aan wordt gekoppeld en omdat zij ook gelden voor werknemers die reeds tewerkgesteld zijn. Het totale bedrag dat in Tabel 8 aan bod komt bedraagt in 2007 2,7% van het BBP.

90. Kaderstuk 10 geeft een overzicht van verschillende internationale en nationale studies die het effect van een lastenverlaging op jobcreatie onderzoeken. Daaruit blijkt dat algemeen gesteld kan worden dat **een verlaging van de lasten op arbeid bevorderlijk is voor de tewerkstelling** en dat deze algemene bevinding ook opgaat voor België. Verschillen kunnen bestaan tussen landen omwille van de verschillende institutionele context, zoals de manier waarop loononderhandelingen tot stand komen en de organisatie van de sociale zekerheid. Vooral de maatregelen die op werknemers met **lage lonen gericht** zijn, hebben een duidelijk **groter positief effect op de tewerkstelling**

¹¹⁶ Voor een gedetailleerd overzicht wordt verwezen naar de website van de FOD Werkgelegenheid: www.werk.belgie.be/home.aspx

dan de niet-gerichte maatregelen. Dat is niet verwonderlijk, vermits werknemers met lage lonen typisch ook de laaggeschoolden zijn. Dit suggereert dat doelgerichte maatregelen het meest kunnen aangewezen zijn.

Tabel 8
Samenvatting bijdrageverminderingen (miljoen Euro)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<u>Werkgeversbijdragen</u>				3.534	3.684	4.269	4.826	5.078	5.400
Sociale maribel				275	377	396	414	438	438
Structurele				2.801	2.851	3.280	3.710	3.511	3.556
Doelgroepen						144	227	359	554
Kennisjobs								328	350
Gesco's				110	106	193	204	212	214
Diversen				348	350	256	270	230	288
<u>Werknemersbijdragen</u>				93	136	157	230	537	643
<u>Totaal sociale bijdragen (WG+WN)</u>	1.987	2.818	3.508	3.627	3.819	4.426	5.056	5.615	6.043
<u>Andere maatregelen:</u>						80	320	1.047	1.454
TOTAAL	1.987	2.818	3.508	3.627	3.819	4.506	5.376	6.662	7.497
In % van BBP	0,8%	1,1%	1,4%	1,4%	1,4%	1,6%	1,8%	2,1%	2,3%

Bron: Verslagen sociale zekerheid; Cockx, Sneessens en Van Der Linden (2005), "Vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, Waarom, Voor wie en Hoe?", *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 4.

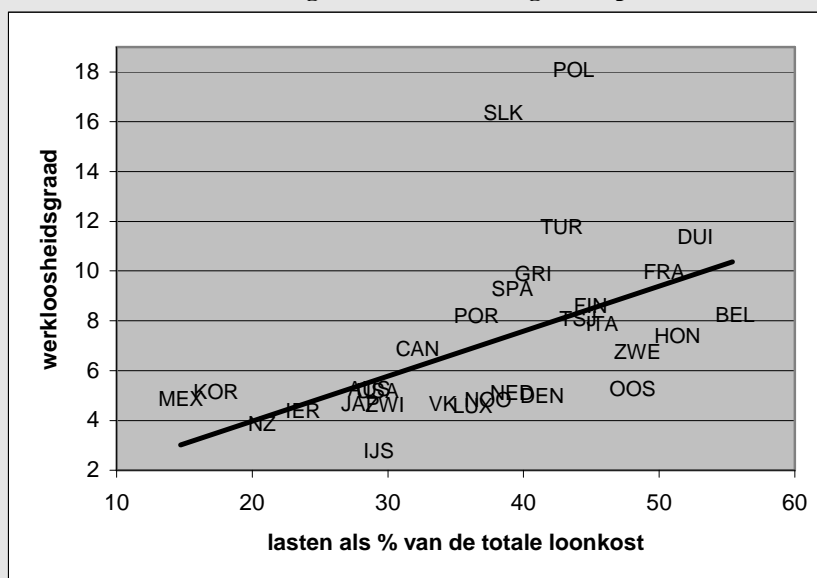
91. Een belangrijk probleem bij het opzetten van doelgebonden maatregelen is de veelheid aan doelgroepen die in een aantal maatregelen verweven zijn. De complexiteit en veelheid aan maatregelen zorgen voor een onoverzichtelijk gamma van maatregelen, wat een ex-post evaluatie bemoeilijkt. Daarenboven wordt het vooral voor kleine en middelgrote ondernemingen moeilijk om hiervan gebruik te maken. Daarnaast werd in een aantal studies aangetoond dat er **substitutie/verdringing** kan optreden ten gevolge van doelgroepenmaatregelen. Verder lijkt het ook niet evident om laaggeschooldheid te definiëren: het gaat eerder om juiste versus foute geschooldheid.

Wel staat vast dat de effecten van een lastenverlaging het grootst zijn voor de lage lonen. Vandaar dat een algemene en aan loonhoogte gekoppelde lastenverlaging een eenvoudige maar efficiënte maatregel is omdat deze het sterkst inspeelt op de lage lonen, waaronder de verschillende doelgroepen doorgaans ressorteren. Anderzijds is het uiteraard zo dat loonkost geen panacee is. Lage werkgelegenheidsgraad is ook verbonden aan gebrek aan gewenste kwalificaties, beperkte productiviteit, inactiviteitsvallen of onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. De combinatie met een efficiënt activeringsbeleid is derhalve aangewezen.

Kaderstuk 10: Lastenverlaging en jobcreatie

In de 2006 Employment Outlook van de OESO wordt een overzicht gegeven van verschillende econometrische studies die het effect onderzoeken van de arbeidslasten op werkloosheid en werkgelegenheid. Het blijkt duidelijk uit deze studies dat een hoge belastingdruk geassocieerd is met hoge werkloosheid en lage participatie. Dit is wat ook wordt gesuggereerd door een eenvoudige internationale vergelijking van de belastingdruk op arbeid en de werkloosheidsgraad, zoals in de onderstaande figuur.

Relatie tussen de werkloosheidsgraad en de belastingdruk op arbeid in de OESO landen



Bron: OESO, 2006

Voor België onderzochten Joyeux en Stockman² (2003) de effecten van de verschillende lastenverlagingen die tussen 1995 en 2000 werden doorgevoerd en vinden dat er minstens 12 200 jobs in 1995 en 35 700 jobs in 2000 gecreëerd werden door de vermindering in de patronale bijdrage. De ervaring met de Maribel subsidies gaat in dezelfde zin. Deze bestonden erin de lasten op handenarbeid te verlagen in bepaalde sectoren. Omdat deze subsidies als concurrentievervalsers werden bevonden door de Europese Commissie werd België in 1996 verplicht deze af te schaffen en zelfs de uitbetaalde bedragen terug te vorderen van de betrokken bedrijven. Een recente studie van Goos en Konings³ analyseert het effect van deze vroegere algemene Maribelsubsidies. Zij vinden sterke positieve effecten op jobcreatie. Ten slotte hebben Cockx et al⁴ aangetoond dat de algemene structurele lastenverlagingen in België sterke positieve effecten hebben op jobcreatie. Ook het recente rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gaat in dezelfde richting.

- 1 Bassanini en Duval (2006), "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions", OECD Economics Department Working Paper 486, pp.127.
- 2 Joyeux en Stockman (2003), "Een macro-economische evaluatie van de werkgeversbijdragenverminderingen in 1995-2000, Federaal Planbureau Working Paper 14-03.
- 3 Goos, M. and J. Konings (2007), "The Impact of Payroll Tax Reductions on Employment and Wages: A Natural Experiment Using Firm Level Data", LICOS Centre for Institutions and Economic Performance Discussion Paper 178, University of Leuven, pp. 30.
- 4 Cockx, B., Sneessens, H. en Vanderlinden, B. (2005). "Evaluations Micro en Macroéconomiques des Allégements de la (para)fiscalité en Belgique", IRES UCL.

92. Terwijl de lage lonen relatief het meest gediend zijn met een loonlastenverlaging, is het evident dat een dergelijke lastenverlaging algemeen bijzonder dienstig is, gelet op vermelde loonwrig en op de achterstand die België inzake loonkosten heeft opgelopen ten aanzien van zijn belangrijkste concurrenten en handelspartners onder en ondanks het regime van de loonnorm. De uitdaging bestaat er in beide doelstellingen te verenigen: *én* een gerichte loonlastenverlaging voor de lagere lonen *én* een algemene lastenverlaging. De sleutel van die magische combinatie kan gelegen zijn in het **invoeren van een systeem van progressiviteit in de socialezekerheidsbijdragen, waardoor alle lonen minder met bijdragen worden belast, maar de lagere lonen nog minder dan de hogere.**

Een dergelijk systeem vertrekt van **algemene vermindering van de bestaande vlakke bijdragepercentages**. Aan de *inkomstenzijde* kan dit worden nagestreefd door een sterke vereenvoudiging van de fiscale en parafiscale structuur (zie nrs. 93-95) en door een verdere doorzetting van de alternatieve financiering van de sociale zekerheid. Aan de *uitgavenzijde* door een efficiëntere organisatie van sociale zekerheid, waarvan alleen het luik activering tot dit rapport behoort. Het doortrekken van alternatieve financiering is zinvol. *Niet alle vormen van belasting treffen de economie even zwaar*. Accijnzen en consumptiebelasting zijn economisch vaak te verkiezen boven belasting op arbeid.¹¹⁷ Zij zijn in dit geval ook sociaal verdedigbaar als instrument voor tewerkstellingsbevordering en voor financiering van de sociale zekerheid waarvan met name de tak gezondheidszorg veel meer dan arbeidsgebonden risico's dekt.

In een tweede stap worden **loonschalen en progressieve bijdragepercentages gedefinieerd** op een wijze die de algemene loonlastenverlaging het meest ten bate brengt van de lagere lonen.

In een derde, facultatieve fase kan de overheid opteren voor **bijkomende forfaitaire lastenverlagingen ten behoeve van subcategorie van in de lagere echelons of ten behoeve van andere doelgroepen zoals oudere werknemers**, wanneer zij tegemoet wil komen aan bijzondere tewerkstellingsnoden. Een forfaitaire lastenverlaging kan het progressieve karakter van de bijdragestructuur nog versterken.

België behoort tot de landen met de hoogste (para)fiscale last op arbeid in de OESO. De evolutie van de Belgische loonkosten staat in schril contrast met de inspanningen die Duitsland – onze belangrijkste handelspartner – heeft geleverd. Verschillende studies tonen aan dat hoge loonlasten arbeid uitstoten, vooral laaggeschoolde arbeid. Gerichte lastenverlaging heeft al positieve effecten gehad op de Belgische werkgelegenheid. De ideale lastenverlaging combineert een algemene bijdragevermindering met een focus op de lage lonen.

¹¹⁷ Zie J. Clemens, N. Veldhuis en M. Palacios, *Tax Efficiency: Not All Taxes Are Created Equal*, The Fraser Institute, 2007.

B. Vereenvoudig de fiscale en parafiscale structuur van de loonlasten

IDEE 16

Reduceer drastisch de complexiteit van de fiscale en parafiscale loonstructuur. Ontwerp één uniform wettelijk kader met maximaal een handvol eenvoudige en rechtszekere alternatieve statuten die toekomstgericht zijn, zoals aanvullend pensioen, aanvullende gezondheidszorg, vorming en opleiding, en financiële participatie. Belast een panel van experts met de budgettaire en juridische uitwerking in een duidelijk tijds kader.

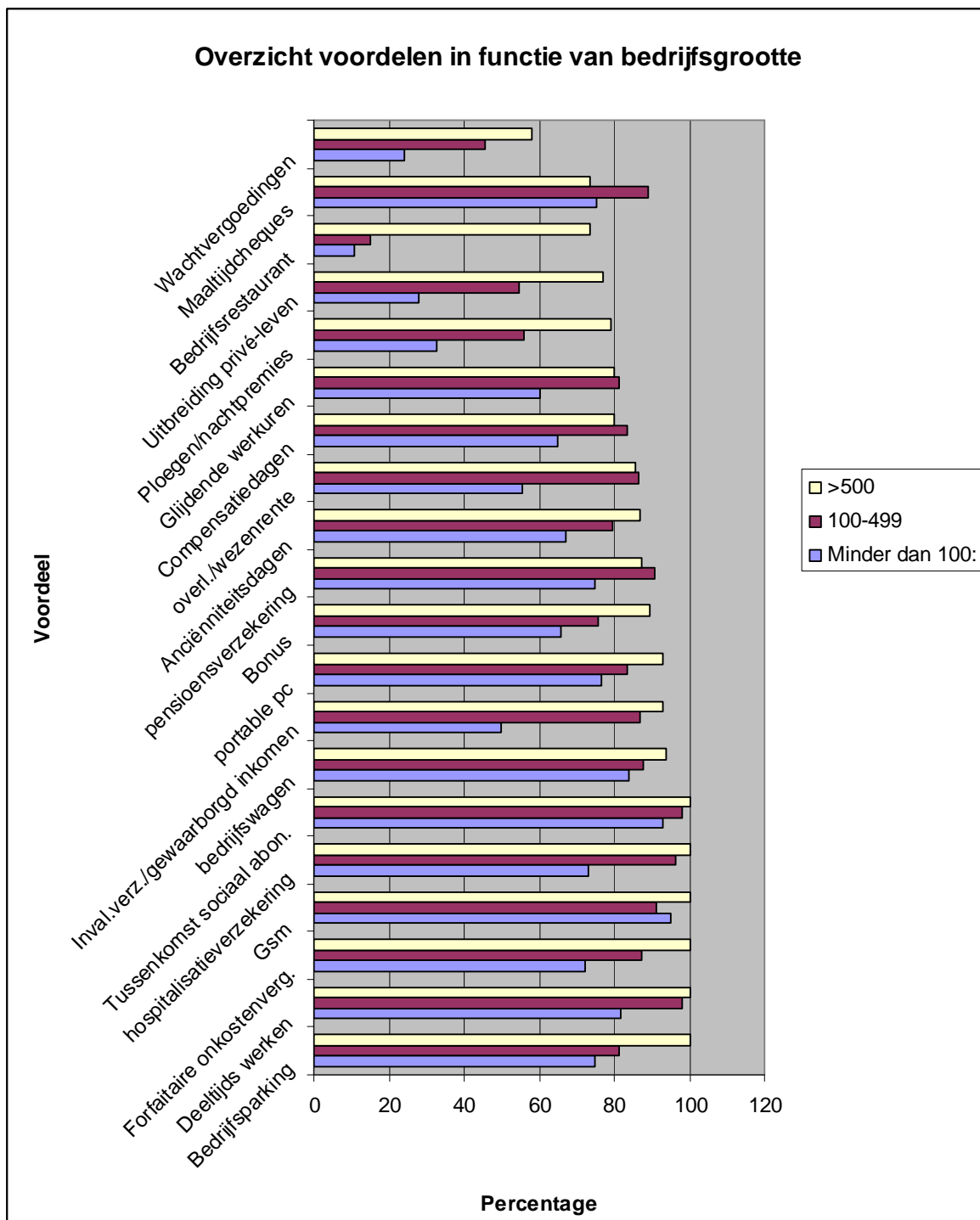
93. De Belgische arbeidskost en werkgelegenheid lijden niet alleen onder zeer hoge fiscale en parafiscale lasten, maar ook onder de complexiteit van de loonlastenstructuur.

Hoewel zij beide per saldo een component zijn van de arbeidskost en ook in het loonbeleid van ondernemingen in tandem lopen, worden de fiscale loonbelasting en de parafiscale socialezekerheidsbijdragen volledig gescheiden geregeld. De fiscaliteit staat in het Wetboek Inkomstenbelasting en de socialezekerheidsbijdragen volgen uit de RSZ-Wetgeving. Beide wetgevingen kennen hun eigen principes, regels en uitzonderingen, wat de juridische ordening van het loonbeleid nodeloos ingewikkeld maakt.

Onnodige complexiteit is op zichzelf een arbeidskost, want zij verhoogt significant de kosten voor het naleven en de administratie van het loonbeleid. Hele legers experts – *compensation & benefits* adviseurs, advocaten, fiscalisten, sociaal secretariaten, boekhouders, interne juridische diensten – zijn nodig om het loonbeleid in goede banen te leiden. Die loonindustrie wordt mee gedragen door de permanente zoektocht naar loonkostenoptimalisatie. In de loop der jaren zijn tientallen bijzondere loonvormen gegroeid die anders of niet worden belast, hetzij in de fiscaliteit, hetzij in de RSZ, hetzij in beide, al dan niet uniform. Een poging tot inventarisatie telt *meer dan vijftig bijzondere loonstatuten, zowel in RSZ als in fiscaliteit, elk met hun eigen stelsel, regels, beperkingen of uitzonderingen* (zie Bijlage 2 bij dit rapport).

Grafiek 10

Het gebruik van alternatieve loonvoordelen volgens ondernemingsgrootte



Bron: Compensation & Benefits Praktijk 2006, Kenniscentrum SD Worx

94. Het enorme en steeds wisselende arsenaal aan bijzondere loonstatuten leidt tot een **perverse fiscalisering van het loonbeleid van de werkgevers**. Werkgevers worden aangemoedigd hun loonbeleid af te stemmen, niet op noden van personeelsbeleid maar op de noden van kostenoptimalisatie en belastingontwijking. Daaraan zijn uiteraard opnieuw kosten van organisatie, administratie en transactie verbonden.

Het is op zijn minst merkwaardig dat de beloning van arbeid in België voor vele ondernemingen moet verlopen via bedrijfswagens, computers, mobiele telefoons, en cheques allerhande, vaak in partnerschap met daarin gespecialiseerde leveranciers die alleen bestaan bij gratie van fiscale en parafiscale gunstmaatregelen. Grafiek 10 toont de sterke verspreiding van dergelijke alternatieve loonvormen doorheen de Belgische arbeidsmarkt. Grotere ondernemingen kunnen zich beter de complexiteit veroorloven van een loonbeleid dat de kosten maximaal optimaliseert. Het klein en middelgroot bedrijf en zijn werknemers kunnen daardoor relatief minder voordelen gebruiken en moeten relatief meer lasten torsen (zie Grafiek 10).

95. Noch de werkgelegenheid, noch de billijke concurrentie, noch de sociale rechtvaardigheid, zijn dus gediend met de huidige overmatig complexe fiscale en parafiscale structuur van de loonlasten. Zij zijn daarentegen alle gebaat bij **een doorgedreven vereenvoudiging die het systeem goedkoper, transparanter en nuttiger kan maken**. Een dergelijke vereenvoudiging moet beginnen bij een juridische tabula rasa, die de fiscale en parafiscale loonbelasting organiseert in één uniform kader. In dat kader worden alle bijzondere en afzonderlijke loonstatuten principieel afgeschaft, in ruil voor een algemene verlaging van de bijdragevoeten enerzijds (zie nrs. 86-92). Op dat vlakke fundament worden anderzijds een zeer beperkt aantal structuren voor beter of niet belaste loonvoordelen gepoot, die stuk voor stuk strategische en vooruitziende maatschappelijke doelstellingen schragen, zoals:

- Aanvullende pensioenfinanciering.
- Aanvullende verzekering in gezondheidszorg en hospitalisatie.
- Opleiding en vorming, met het oog op levenslang leren.
- Financiële werknemersparticipatie of winstuitkering.

De modaliteiten van deze bijzondere stelsels moeten eenvoudig en rechtszeker worden bepaald. Andere stelsels zijn denkbaar, maar het is essentieel de bijzondere statuten tot een strikt minimum te beperken en een **wettelijk moratorium in te voeren zodat een volgende wetgever geen nieuwe stelsels kan invoeren zonder een ander af te schaffen**.

De regering kan bij het begin van de legislatuur een panel van experts samenstellen dat zowel de budgettaire als de juridische dimensie van de operatie uittekent in een tijds kader van implementatie binnen dezelfde legislatuur en in combinatie met de parallelle strategie van doorgedreven loonlastenverlaging (nrs. 86-92).

De Belgische arbeidskost en werkgelegenheid lijden niet alleen onder zeer hoge fiscale en parafiscale lasten, maar ook onder de complexiteit van de loonlastenstructuur. Onnodige complexiteit is op zichzelf een arbeidskost, want zij verhoogt significant de kosten voor het naleven en de administratie van het loonbeleid. Het enorme en steeds wisselende arsenaal aan bijzondere loonstatuten leidt tot een perverse fiscalisering van het loonbeleid, wat vooral door de grote werkgevers kan worden geëxploiteerd.

C. Verfijn de loonnorm en verbeter zijn toepassing

IDEE 17

Verfijn de loonnorm en verbeter zijn toepassing door:

- Het wettelijk correctiemechanisme een sterker verplichtend en automatisch karakter te geven.
- Ontsporing preventief af te remmen in de bepaling van de loonnorm.
- “All-in loonakkoorden” in de wet te verankeren.
- De loonnorm meer te koppelen aan productiviteit, zowel internationaal als in België.
- De loonkostenhandicap te verrekenen bij het berekenen van de loonnorm.
- De loonnorm meer uitgesproken te richten op de matiging van de nettolonen.

96. Aan de basis van de stijging van de loonkosten in België liggen verscheidene factoren. Er is vooreerst de financiering van de sociale zekerheid via de werkgevers- en werknemersbijdragen, die verantwoordelijk is voor **een oversized loonwig** (zie nr. 86). Daarnaast is er de collectieve dimensie van loononderhandelingen. De Belgische infrastructuur voor loononderhandelingen vertoont verschillende specifieke kenmerken die intrinsiek de loonkostenontwikkeling versnellen:

- België is zowat het enige land van de EU25 waar loonakkoorden met vakbonden, via de wetgeving op de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO), werkelijk alle werkgevers in de privésector binden.¹¹⁸ Een tussenkomst van vakbonden in loonoverleg leidt voor de hele economie geaggregeerd tot hogere lonen die, in het Belgische systeem van CAO binding, dus algemeen worden.¹¹⁹
- De loononderhandelingen gebeuren daarenboven afzonderlijk op verschillende niveaus (interprofessioneel, sectoraal en onderneming) en een opeenvolging van niveaus impliceert een opeenvolging van discussies voor loonsverhoging.
- De klemtoon van Belgische loononderhandelingen ligt op sectoraal niveau en sectorale onderhandelingen leiden vaker tot onaangepaste loonniveaus (zie nrs. 102-104).
- Via sectorale regelingen worden de lonen in België, als één van de weinige OESO landen, automatisch geïndexeerd aan de evolutie van de inflatie, via de gezondheidsindex.

¹¹⁸ Zie “Pay-setting Systems in Europe: On-Going Developments and Possible Reforms”, in EEAG Report on the European Economy 2004, CESifo.

¹¹⁹ Zie “Pay-setting Systems in Europe: On-Going Developments and Possible Reforms”, in EEAG Report on the European Economy 2004, CESifo.

- Automatische loonsverhogingen volgen ook uit de techniek van de barema's, waardoor werknemers automatisch meer loon krijgen bij inschaling in een ander barema door verhoging van anciënniteit of leeftijd.

Sinds het midden van de jaren 1970 heeft de wetgever gepoogd de loononderhandelingen in de privésector te matigen via een cascade van tijdelijke maatregelen. Nu eens onder de vorm van indexsprongen of uitgevlakte indexering, dan weer via regelrechte loonstoppen (1981, 1985-86 en 1994-96), heeft de wetgever herhaaldelijk ingegrepen in de loononderhandelingen tussen de sociale partners. Sinds 1989 beschikt de wetgever daarvoor over een wettelijk platform tot vrijwaring van het concurrentievermogen, dat als uitvalsbasis heeft gediend voor de vigerende wetgeving van 1996 over de loonnorm.

Om de 2 jaar onderhandelen sociale partners over de de maximale marge voor loonkostenontwikkeling. Op centraal niveau onderhandelen vakbonden en werkgevers over een interprofessioneel akkoord waarbij de maximaal toegelaten loonstijging bepaald wordt door de macro-economische **loonnorm** die gebaseerd is op een prognose van de loonkostenevolutie voor de komende twee jaar in Nederland, Frankrijk en Duitsland. De prognose steunt op rapporten van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). De loonnorm raakt niet aan de automatische indexering. Men vertrekt van de norm en trekt de verwachte indexering er van af. De rest wordt gebruikt voor de reële koopkrachtverhoging van de werknemers. De interprofessionele loonnorm dient op zijn beurt als kader voor het bepalen van de sectorale loonnormen in de diverse bedrijfssectoren. Tegen de letter van de wetgeving in, is de praktijk gegroeid om de interprofessionele norm niet normerend maar indicatief te maken voor de sectoren. De loonnorm is dus vooral een symbolisch, disciplinerend instrument en geen echte afdwingbare norm.

Dit rapport pleit niet voor een afschaffing van een systeem van loonnormen. Loonkosten zijn in een open economie als de Belgische één van de belangrijke instrumenten van competitiviteit. **Zolang de loonlasten in België niet substantieel kunnen verlagen, is er dus nood aan een coördinerend instrument voor matiging van de lonen als veiligheidsklep voor de collectieve loononderhandelingen.**

97. Er is echter manifest behoefte aan verfijning van de loonnorm en aan een verbetering van zijn toepassing. Die behoefte begint bij de feitelijke vaststelling dat **het systeem van de loonnormen er niet in geslaagd is datgene te doen waarvoor het werd opgericht**, namelijk de maximale loonkostenevolutie in België te laten gelijksporen met die in de referentielanden Duitsland, Frankrijk en Nederland. België had een loonkostenhandicap ten aanzien van de referentielanden vóór het begin van de loonnormen in 1996. Die handicap is sedertdien nog toegenomen.¹²⁰

Tabel 9 schetst het parcours van de loonnorm. Daaruit blijkt dat de verdere ontsporing van de Belgische loonkosten vooral te maken heeft met de bijna **systematische overschatting van de verwachte uurloonkostenstijging in de buurlanden** op het

¹²⁰ M. De Vos, G. Janssens en J. Van Overtveldt, *De concurrentiepositie van België anno 2004: het falen van de loonnorm*, VKW Denktank, 2004.

ogenblik dat de loonnorm werd vastgelegd. Meer in het bijzonder speelt de scherpe Duitse loonkostenmatiging sinds 1996 de Belgische loonnorm parten. Daarentegen verstevigde de Belgische loonpositie in vergelijking met Nederland, vooral door een plotse versnelling van de Nederlandse loonkostenontwikkeling na jaren aangehouden matiging. Ten opzichte van Frankrijk werd een lichte winst opgetekend.

Tabel 9
Het parcours van de loonnorm

	1997-98	1999-00	2001-02	2003-04	2005-06	2007-08
Loonnorm CRB	6,5%	5,9%	6,4%	6,0%	5,3%	5,5%
Eigenlijke Loonnorm	6,1%	5,9%	6,4-7%	5,4%	4,5%	5,0%
Loonkostenevolutie NDL/D/FR	3,4%	5,4%	6,7%	4,7%	3,8%	
Loonkostenevolutie België	4,0%	5,2%	7,4%	4,5%	4,7%	
Ontsporing (+) of inhaling (-) België	0,7%	-0,2%	0,6%	-0,1%	0,9%	

De spagaat tussen de verwachte loonkostenontwikkeling in de referentielanden, zoals vertaald in loonnorm, en de uiteindelijke loonkostenontwikkeling aldaar, is niet abnormaal. Het is nu eenmaal zeer moeilijk de toekomst te voorspellen. Precies daarom voorziet de wetgeving op de loonnorm in een correctiemechanisme. De sociale partners zijn niet in staat gebleken dit correctiemechanisme sluitend toe te passen en de overheid heeft niet de wil gehad dit te doen.¹²¹

Het is dus noodzakelijk het **wettelijke correctiemechanisme een sterker verplichtend en automatisch karakter te geven**. Daarnaast is het aangewezen de **ontsporing zelf preventief af te remmen**, door bij de bepaling van de tweejaarlijkse loonnorm meteen de aanpassing te onderhandelen die van toepassing wordt indien de tussentijdse evolutie in de referentielanden daar objectief toe noopt. Tenslotte verdient het aanbeveling om het **systeem van de “all-in loonakkoorden” in de wet te verankeren**. In dit systeem worden de conventionele loonsverhogingen variabel bedongen om een sterker dan verwachte indexering te kunnen compenseren. Op die manier wordt de indexering behouden en wordt tegelijkertijd het doel van de loonnorm maximaal bevorderd.

98. Naast een verbetering van de effectiviteit van de loonnorm, is de bepaling van de norm zelf ook aan verfijning toe. Verschillende elementen zijn hierbij van belang.

Vooreerst moet het besef groeien dat de loonkostenevolutie in België zich niet slaafs kan koppelen aan die in andere landen, maar vooral een *afspiegeling moet zijn van de respectieve evoluties van arbeidsproductiviteit tussen de verrekende landen*. Hogere lonen zijn immers verantwoord en zelfs wenselijk waar en wanneer zij hogere

¹²¹ M. De Vos, G. Janssens en J. Van Overtveldt, *De concurrentiepositie van België anno 2004: het falen van de loonnorm*, VKW Denktank, 2004.

productiviteit vertalen.¹²² Welnu, de evolutie van productiviteit in België kan verschillend zijn dan die in welkdanig referentieland omwille van o.a. de verschillende sectorale en regionale structuur van de Belgische economie. Ook kunnen productiviteitsverschillen ontstaan door andere arbeidsorganisatie die wordt onderhandeld tussen de sociale partners, zoals o.a. het flexibel werken en het aantal arbeidsuren.

Het recente IMF country report voor België (2007) stelt dat de vermindering in de concurrentiepositie van bedrijven actief in de industriële sectoren te wijten is aan te grote stijgingen in de loonkosten die niet beantwoorden aan gelijkaardige productiviteitsstijgingen. Het IMF stelt dat de loonnorm hiervoor deels verantwoordelijk is. Bij de berekening van de loonnorm dient daarom ook rekening gehouden te worden met de **verwachte relatieve evolutie in arbeidsproductiviteit tussen België en de referentielanden**.

99. De wenselijke link tussen loonnorm en productiviteit zal ook beter gerealiseerd worden door de **structuur van het collectief overleg waarop de loonnorm gebaseerd is, te verbeteren**. Dit sluit aan bij de noodzakelijke herijking van de structuur van de paritaire comités, teneinde die meer in overeenstemming te brengen met de economische realiteit (zie Deel II, B). Een alternatieve weg kan er in bestaan de **huidige interprofessionele loonnorm te vervangen door een beperkte set multiprofessionele loonnormen**. Op die manier kunnen loonnormen uitgewerkt worden voor clusters van paritaire comités die qua productiviteit en economische positie wezenlijk tot dezelfde sector behoren.

Ook de soms zeer grote individuele verschillen tussen bedrijven uit dezelfde sector moeten in rekening kunnen worden gebracht. Bij zijn toepassing op sectoraal niveau wordt de interprofessionele loonnorm, mede doordat automatische indexeringen en baremaverhogingen het leeuwendeel ervan opsouperen, psychologisch soms als een minimum beschouwd eerder dan als een maximum. Binnen de architectuur van het sectoraal collectief overleg moet ruimte bestaan voor een **vorm van flexibiliteit die ondernemingen toestaat te opteren voor de strengste norm**. Vooral kleinere ondernemingen kunnen hiermee gediend zijn (zie nrs. 103-104).

100. De bepaling van de loonnorm kan ook verbeterd worden door meer rekening te houden met de bestaande niveaoverschillen tussen België en de referentielanden. Vandaag is de loonnorm gekoppeld aan de **loonkostevoluitie** bij de voornaamste handelspartners. Gedurende de referentieperiode van de loonnorm wordt de **verandering** in de loonkost in principe beperkt tot de gemiddelde verandering in de Franse, Duitse en Nederlandse loonkosten. De loonnorm is echter niet gebaseerd op een vergelijking van het **niveau** van de loonkosten. Dat is een probleem voor de Belgische economie die gekenmerkt wordt door een grote loonhandicap.

Veronderstel dat de Belgische loonnorm in elke deelperiode perfect de gemiddelde loonstijging volgt van de drie handelspartners. In dat scenario wordt de loonnorm

¹²² G. Everaert e.a., *Loonvorming, concurrentiekracht en werkgelegenheid in België*, Sherppa, Universiteit Gent, 2006.

gerespecteerd, maar zal het absolute verschil in loonniveau tussen België en het gemiddelde van de drie handelspartners nog verder vergroten doordat de Belgische stijging van een hoger loonniveau begint dan die in de referentielanden. **Daarom dient de berekening van de loonnorm de bestaande loonkostenhandicap in rekening te nemen.**

101. Tot slot moet het mogelijk zijn de **loonnorm meer uitgesproken te richten op de matiging van de nettolonen.** De loonnorm beslaat in principe niet alleen het eigenlijke nettoloon, maar ook de parafiscale loonlasten. Een vermindering van de loonlasten kan zo naadloos worden omgezet in netto loonsverhogingen, zodat het effect ervan verdwijnt terwijl de loonnorm zelf niet in het gedrang komt. Dat is het geval geweest voor de lastenverlagingen tijdens de regering Verhofstadt I. De ruimte voor loonlastenverlaging in België is dermate beperkt dat de wetgever er voor kan opteren een doorgevoerde lastenverlaging uit te sluiten voor verdiscontering in de loonnorm.

Zolang de loonlasten in België niet substantieel kunnen verlagen, is er nood aan een coördinerend instrument voor matiging van de lonen als veiligheidsklep voor de collectieve loononderhandelingen. Er is echter manifest behoefte aan verfijning van de loonnorm en aan een verbetering van zijn toepassing. Het systeem van de loonnormen is er niet in geslaagd datgene te doen waarvoor het werd opgericht. De verdere ontsporing van de Belgische loonkosten heeft vooral te maken met de bijna systematische overschatting van de verwachte uurloonkostenstijging in de buurlanden op het ogenblik dat de loonnorm werd vastgelegd. Naast een verbetering van de effectiviteit van de loonnorm, is de bepaling van de norm zelf ook aan verfijning toe.

D. Maak meer ruimte voor decentrale loononderhandelingen

IDEE 18

Verbeter de loonvorming door een proces van decentralisering in de organisatie van het sectoraal loonoverleg. Introduceer een voorwaardelijke omkering van de CAO-piramide, zodat sectorale CAOs kunnen gemoduleerd worden naar bedrijfsomstandigheden. Maak een deel van de sectorale loonevolutie wettelijk variabel in een kader van participatie van werknemers in winst of resultaten.

102. De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de Belgische privésector worden primair bepaald via collectieve onderhandelingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Het Belgische overlegmodel is een drietrapsraket met de volgende niveaus: het interprofessionele, het sectorale en de onderneming. Het sectorale niveau is het belangrijkste en plaatst België in een intermediair collectief overlegmodel, waar sectoren loon- en arbeidsvoorwaarden bepalen binnen zeer algemene interprofessionele klijlijnen.¹²³

Collectieve loononderhandelingen hebben een verschillende betekenis voor de arbeidsmarkt. Puur economisch bekeken, zijn CAOs kartelafspraken omdat de onderhandelaars de door hen afgesproken “prijs” van de arbeid collectief opdringen aan de hele markt en aan alle ondernemingen, daarin nog geholpen door de overheid die de CAOs algemeen verbindend verklaart.¹²⁴ Op sociaal vlak zorgen CAOs voor een sterkere onderhandelingspositie van de werknemers via de vakbonden en voor minimumlonen die loonconcurrentie naar de bodem uitsluiten. Doordat CAOs in één beweging de arbeidsvoorwaarden collectief bepalen, zijn zij ook voor de werkgevers een efficiënt onderhandelingsinstrument. Via sectoraal overleg kunnen ondernemingen de onderhandelingskost voor loon- en arbeidsvoorwaarden zelfs in belangrijke mate externaliseren en het onderhandelingsproces uitbesteden aan professionele onderhandelaars. CAOs bevorderen ook de sociale vrede, wat uiteraard economisch belangrijk is.

Collectieve loononderhandelingen zijn dus economisch en sociaal nuttig. Het komt er op aan de voordelen ervan te optimaliseren en de nadelen te minimaliseren. De dominantie van het sectorale niveau in de collectieve bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden is daarbij het heikele punt. Die dominantie vereist drie

¹²³ Zie ook J. Van Overtveldt, G. Janssens en S. Huyghe, *Het Qwerty-model. Sociaal-economisch overleg in België*, VKW-Metena, 2006.

¹²⁴ Zie het overzicht in M. De Vos, “Collective Labour Agreements and European Competition Law: an Inherent Contradiction?”, in M. De Vos (ed.), *A Decade Beyond Maastricht: the European Social Dialogue Revisited*, Kluwer, 2003.

belangrijke beleidsmaatregelen, waarvan twee al in dit rapport besproken zijn. Vooreerst moeten de sectoren goed worden gekozen, zodat de loononderhandelingen aansluiten bij de economische realiteit. Dat vergt een grondige modernisering van de oude architectuur van de paritaire comités (zie Deel II, B). Vervolgens is een efficiënt interprofessioneel of multiprofessioneel instrument nuttig om de sectoren te kunnen disciplineren in de loononderhandelingen. Sectorale onderhandelingen zijn onvoldoende geneigd of in staat het effect van de eigen lonen op de hele economie in rekening te brengen. Zij internaliseren dus onvoldoende de macro-economische effecten van de eigen loonvorming. Daardoor lopen landen met een sterk sectoraal overleg meer risico op loonontsporing en op de daaraan verbonden hogere werkloosheid.¹²⁵ Daarom heeft ook België behoefte aan een controle-instrument onder de vorm van een verfijnde en beter toegepaste loonnorm (Deel V, C).¹²⁶

103. Sectoraal loonoverleg heeft niet alleen macro-economische beperkingen. Ook op micro-economisch vlak is het vaak een second best ten opzichte van loononderhandelingen op bedrijfsniveau. Een systeem van loonvorming op bedrijfsniveau houdt maximaal rekening met de winstgevendheid en de sociale verhoudingen van de onderneming. Dit systeem vertaalt zich in een gedifferentieerde loonwaaier die de mogelijkheid tot betalen weerspiegelt in de economie. Bovendien reageren de lonen dan relatief flexibel op economische schokken die inherent zijn aan een globale markteconomie.

Sectorale onderhandelingen houden in die zin onvoldoende rekening met de grote heterogeniteit tussen bedrijven binnen dezelfde sector. Het risico bestaat ook dat de loonstijging in de meest winstgevende ondernemingen als norm wordt vooropgesteld. Daarenboven zullen grote ondernemingen vaak de onderhandelingen domineren, zodat hun positie gereflecteerd wordt in de hele sector. Dat kan nefast zijn voor kleinere ondernemingen die niet de slagkracht of financiële ademruimte hebben om de (centraal) gemaakte akkoorden gemakkelijk na te leven. Doordat sectorale lonen voor heel de sector voor twee of meer jaren worden vastgelegd, kunnen zij ook minder goed afgestemd worden op de evoluties in de diverse ondernemingen. Sectorale onderhandelingen lopen achter op de economische ontwikkeling bij de bedrijven zodat sectorale lonen, meer dan ondernemingslonen, vaak te laat omhoog gaan of te laat gecorrigeerd worden.

Om die redenen wordt een sectoraal systeem van loonvorming als minder performant beschouwd dan een bedrijfsgebonden systeem of dan een goed functionerend centraal onderhandelingsstelsel.¹²⁷ België is dus internationaal slecht gerangschikt en wordt aangemoedigd om zijn onderhandelingsprocessen te decentraliseren. **De combinatie van een goede centrale loonnorm met voldoende decentrale variabiliteit is nodig om de**

¹²⁵ CESifo, "Pay-setting Systems in Europe: On-Going Developments and Possible Reforms", in EEAG Report on the European Economy 2004; OESO, *Employment Outlook 2006*.

¹²⁶ D. Hofman en J. Zhou, *Belgium – Selected Issues*, IMF, 2005.

¹²⁷ Calmfors-Driffill (1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, 3, (6), p. 13-61; OESO, *Employment Outlook 2006*.

loonvorming te verbeteren en zo de competitiviteit en werkgelegenheid te bevorderen.¹²⁸

104. België moet dus meer ruimte geven voor decentrale loononderhandelingen op ondernemingsniveau. Verschillende gradaties van decentralisering zijn denkbaar. **Sectorale onderhandelingen kunnen vooreerst anticiperen op lokale verschillen in de wijze waarop zijn loonsverhogingen bepalen**, bijvoorbeeld door alleen een marge te bepalen en de invulling ervan bij de bedrijven te laten. Een variant daarop is het bepalen van menu-CAOs die ondernemingen de keuze bieden tussen verschillende vormen van voordelen. Het nadeel van deze vormen van decentralisering is dat zij volledig afhankelijk zijn van het akkoord van de sectorale onderhandelaars en dus geen garantie bieden. Het zou beter zijn **een vorm van decentralisering in te bouwen in het wettelijk kader**. Een aantal landen, onder meer Duitsland, hebben daarvoor de voorbije jaren maatregelen genomen, met gunstig gevolg (zie Kaderstuk 11).

Kaderstuk 11 : Decentralisatie van loononderhandelingen in Duitsland*

De voorbije jaren werd in Duitsland toenemend gebruik gemaakt van de zogenaamde opening- of opt-out clausules. Volgens de Duitse wetgeving zijn afwijkingen van collectieve arbeidsovereenkomsten slechts mogelijk indien die in het voordeel zijn van de werknemers (*gunstigheidsbeginsel*). Onder toenemende politieke druk (Agenda 2010 van oud Kanselier Schröder) hebben de sociale partners daarom gebruik gemaakt van opt-out clausules. Dat was wenselijk wegens de algemene werkloosheid, wegens de grote verschillen in economische prestaties tussen bedrijven en regio's, o.a. in Oost-Duitsland, en wegens de toenemende internationale concurrentie.

Deze akkoorden werden initieel voornamelijk toegepast op de reglementering van de *arbeidsduur*. Zo werden er op bedrijfsniveau akkoorden gesloten over het verlengen van de werkweek voor bepaalde groepen werknemers. Verder werd ook meer gebruik gemaakt van tijdsparen, wat in de praktijk betekent dat het aantal uren werk *gemiddeld* over een langere periode constant wordt gehouden, maar waarbij in pieken meer en in dalperiodes minder wordt gewerkt. In een tweede fase werden bedrijfsakkoorden mogelijk over *loon*, zoals lagere lonen voor startende werknemers en verminderde vakantieprijzen. Een variant hierop zijn de zogenaamde bedrijfspacten, waarbij looninlevering in ruil voor werkzekerheid werd afgesproken. Gekoppeld aan vrijwillige loonmatiging hebben de Duitse sociale partners aldus een cruciale rol gespeeld in de recente economische heropleving en tewerkstellingsgroei in hun land.

* Bosch, G. (2003). The Changing Nature of Collective Bargaining in Germany, in eds. H. Katz, *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralization*, Cornell University Press.

De meest heldere vorm van wettelijke decentralisering is het **omkeren van de piramide tussen de CAOs op sectoraal en op bedrijfsniveau**. In het huidige wettelijke kader kan een CAO op bedrijfsniveau niet ingaan tegen een sectorale CAO. Door die logica om te keren, kan een onderneming voor een sectorale CAO passen indien binnen de

¹²⁸ CESifo, "Pay-setting Systems in Europe: On-Going Developments and Possible Reforms", in EEAG Report on the European Economy 2004; OESO, *Employment Outlook 2006*.

onderneming zelf een ander akkoord wordt bereikt. Op die manier kan de werking van de sectorale CAOs zeker arbeidsmarkttechnisch verbeteren: waar zij hun toegevoegde waarde behouden, zullen zij uitwerking blijven krijgen. Waar ze tot aanpassing nopen, kan in de onderneming worden onderhandeld. De wetgeving kan inhoudelijke voorwaarden en procedurele modaliteiten uitwerken om dat proces te kanaliseren.

Opdat onderhandelingen op ondernemingsniveau het gewenste maatwerk zouden kunnen genereren, moeten ook de juiste partners rond de tafel zitten. **Succesvolle decentralisering vergt ook een gedecentraliseerde onderhandelingscultuur** die in België, met zijn traditie van sectoraal overleg, onvoldoende ontwikkeld is. Zowel de werkgevers als de vakbonden zullen zich daarvoor moeten aanpassen. Werkgevers zijn vaak gewoon loononderhandelingen uit te besteden aan collectief overleg op sectorniveau. Vakbonden zijn vaak gewoon onderhandelingen op ondernemingsniveau via vakbondssecretarissen te laten verlopen, eerder dan via de lokale vakbondsafgevaardigden.

105. De mogelijkheid om sectorale CAOs aldus te moduleren naar bedrijfsniveau kan voor België deels **tegemoet komen aan de uitgesproken regionalisering op de arbeidsmarkt**, die onvoldoende doordoesemt in een sectoraal overleg dat op op nationale basis is uitgebouwd. Doordat lonen nationaal worden bepaald, kan de Waalse of Brusselse economie ten opzichte van Vlaanderen onvoldoende loondaling realiseren om een inhaalbeweging van snellere economische groei te stimuleren. Regionalisering van het loonoverleg biedt geen pasklaar antwoord, omdat niet alleen de regio maar ook de sector en de positie van de onderneming zelf meespelen. Individueel moduleerbare sectorale CAOs bieden beter maatwerk.

106. Een andere vorm van wettelijke decentralisering kan er in bestaan **een deel van de loonevolutie die op sectoraal niveau bepaald wordt, wettelijk variabel te maken**. Zo zou de wetgever een kader voor participatie van werknemers in winst of resultaten kunnen uitwerken (zie nr. 95), waarbij ondernemingen een te bepalen deel van de sectorale loonstijging kunnen inruilen voor een variabel deel waarvan de opbrengst niet op voorhand gekend is.

Bedrijven die goed draaien, zullen dan een hoger inkomen uitkeren aan hun werknemers, hoger dan wat er anders sectoraal bepaald werd. Bedrijven die het moeilijk hebben, zullen minder (loon)kostenstijging moeten dragen dan in een systeem van uniforme minimale sectorale loonstijging. Op die manier kan participatie in winst of resultaten niet alleen een modern personeelsbeleid dienen dat werknemers deelachtig laat zijn in successen van de onderneming. Werknemersparticipatie kan dan ook bijdragen tot een verhoging van de activiteitsgraad en een vermindering van de werkloosheid, omdat het mindere resultaten kan helpen opvangen en zo ontslagen kan helpen vermijden.¹²⁹

¹²⁹ De oorspronkelijke idee van winstparticipatie gaat terug naar M. Weitzman, "Profit Sharing as Macroeconomic Policy", *American Economic Review*, 1985.

Collectieve loononderhandelingen zijn economisch en sociaal nuttig. Het komt er op aan de voordelen ervan te optimaliseren en de nadelen te minimaliseren. De dominantie van het sectorale niveau in de collectieve bepaling van loon- en arbeidsvoorwaarden is daarbij het heikele punt. Sectoraal loonoverleg heeft niet alleen macro-economische beperkingen. Ook op micro-economisch vlak is het vaak een second best ten opzichte van loononderhandelingen op bedrijfsniveau. De combinatie van een goede centrale loonnorm met voldoende decentrale variabiliteit is nodig om de loonvorming te verbeteren en zo de competitiviteit en werkgelegenheid te bevorderen. Decentralisering kan ook tegemoet komen aan de uitgesproken regionalisering op de Belgische arbeidsmarkt.

BIJLAGEN

Bijlage 1:

De Paritaire Comités voor sociaal overleg in de privésector

I. Paritaire comités bevoegd voor arbeiders en hun werkgevers

- [100](#) AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR DE WERKLIEDEN
- [101](#) NATIONALE GEMENGDE MIJNCOMMISSIE
- [102](#) PARITAIR COMITE VOOR HET GROEFBEDRIJF
- [102.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET BEDRIJF DER HARDSTEENGROEVEN EN DER GROEVEN VAN UIT TE HOUWEN KALKSTEEN IN DE PROVINCIE HENEGOUWEN
- [102.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET BEDRIJF DER HARDSTEENGROEVEN EN DER GROEVEN VAN UIT TE HOUWEN KALKSTEEN IN DE PROVINCIES LUIK EN NAMEN
- [102.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE PORFIERGROEVEN IN DE PROVINCIE HENEGOUWEN EN DE KWARTSIETGROEVEN IN DE PROVINCIE WAALS-BRABANT
- [102.04](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET BEDRIJF VAN DE ZANDSTEEN- EN KWARTSIETGROEVEN OP HET GEHELE GRONDGEBIED VAN HET RIJK, UITGEZONDERD DE KWARTSIETGROEVEN VAN DE PROVINCIE WAALS-BRABANT
- [102.05](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET BEDRIJF DER PORSELEINAARDE- EN ZANDGROEVEN WELKE IN OPENLUCHT GEEXPLOITEERD WORDEN IN DE PROVINCIES WAALS-BRABANT, HENEGOUWEN, LUIK, LUXEMBURG EN NAMEN
- [102.06](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET BEDRIJF DER GRINT- EN ZANDGROEVEN WELKE IN OPENLUCHT GEEXPLOITEERD WORDEN IN DE PROVINCIES ANTWERPEN, WEST-VLAANDEREN, OOST-VLAANDEREN, LIMBURG EN VLAAMS-BRABANT
- [102.07](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET BEDRIJF DER KALKSTEENGROEVEN, CEMENTFABRIEKEN EN KALKOVENS VAN HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT DOORNIK
- [102.08](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET BEDRIJF DER MARMERGROEVEN EN -ZAGERIJEN OP HET GEHELE GRONDGEBIED VAN HET RIJK
- [102.09](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET BEDRIJF VAN DE GROEVEN VAN NIET UIT TE HOUWEN KALKSTEEN EN VAN DE KALKOVENS, VAN DE BITTERSIPAATGROEVEN EN -OVENS OP HET GEHELE GRONDGEBIED VAN HET RIJK
- [102.10](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING VAN STEENSTORT
- [102.11](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET BEDRIJF DER LEISTEENGROEVEN, COTICULEGROEVEN EN GROEVEN VAN SLIJPSTEEN VOOR SCHEERMESSEN IN DE PROVINCIES WAALS-BRABANT, HENEGOUWEN, LUIK, LUXEMBURG EN NAMEN
- [104](#) PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID
- [105](#) PARITAIR COMITE VOOR DE NON-FERRO METALEN
- [106](#) PARITAIR COMITE VOOR HET CEMENTBEDRIJF
- [106.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE CEMENTFABRIEKEN
- [106.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BETONINDUSTRIE
- [106.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE VEZELCEMENT

- [107](#) PARITAIR COMITE VOOR DE MEESTER-KLEERMAKERS, DE KLEERMAAKSTERS EN NAAISTERS
- [109](#) PARITAIR COMITE VOOR HET KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF
- [110](#) PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELVERZORGING
- [111](#) PARITAIR COMITE VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW
- [112](#) PARITAIR COMITE VOOR HET GARAGEBEDRIJF
- [113](#) PARITAIR COMITE VOOR HET CERAMIEKBEDRIJF
- [113.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET FAIENCE- EN HET PORSELEINBEDRIJF, DE SANITAIRE ARTIKELEN EN DE SCHUURPRODUCTEN EN HET CERAMISCH AARDEWERK
- [113.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ONDERNEMINGEN VOOR CERAMIEKBEKLEDING EN VLOERTEGELS
- [113.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR VUURVASTE PRODUCTEN
- [113.04](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE PANNENBAKKERIJEN
- [114](#) PARITAIR COMITE VOOR DE STEENBAKKERIJ
- [114.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE STEENBAKKERIJ VAN DE PROVINCIES OOST- EN WEST-VLAANDEREN
- [114.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE STEENBAKKERIJ VAN DE PROVINCIE ANTWERPEN
- [114.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE STEENBAKKERIJ VAN DE PROVINCIE LIMBURG EN VAN VLAAMS-BRABANT
- [114.04](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE STEENBAKKERIJ VAN DE PROVINCIES LUIK, LUXEMBURG, NAMEN EN HENEGOUWEN EN VAN WAALS-BRABANT
- [115](#) PARITAIR COMITE VOOR HET GLASBEDRIJF
- [116](#) PARITAIR COMITE VOOR DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID
- [117](#) PARITAIR COMITE VOOR DE PETROLEUMNIJVERHEID EN -HANDEL
- [118](#) PARITAIR COMITE VOOR DE VOEDINGSNIJVERHEID
- [119](#) PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN VOEDINGSWAREN
- [120](#) PARITAIR COMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK
- [120.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TEXTIELNIJVERHEID UIT HET ADMINISTRATIEF ARRONDISSEMENT VERVIERS
- [120.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE VLASBEREIDING
- [120.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET VERVAARDIGEN VAN EN DE HANDEL IN ZAKKEN IN JUTE OF IN VERVANGINGSMATERIALEN
- [121](#) PARITAIR COMITE VOOR DE SCHOONMAAK- EN ONTSMETTINGSONDERNEMINGEN
- [124](#) PARITAIR COMITE VOOR HET BOUWBEDRIJF
- [125](#) PARITAIR COMITE VOOR DE HOUTNIJVERHEID
- [125.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BOSONTGINNINGEN
- [125.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ZAGERIJEN EN AANVERWANTE NIJVERHEDEN
- [125.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HOUTHANDEL
- [126](#) PARITAIR COMITE VOOR DE STOFFERING EN DE HOUTBEWERKING

- [127](#) PARITAIR COMITE VOOR DE HANDEL IN BRANDSTOFFEN
- [127.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HANDEL IN BRANDSTOFFEN VAN OOST-VLAANDEREN
- [128](#) PARITAIR COMITE VOOR HET HUIDEN- EN LEDERBEDRIJF EN VERVANGINGSPRODUCTEN
- [128.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE LEERLOOIERIJ EN DE HANDEL IN RUWE HUIDEN EN VELLEN
- [128.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE SCOEISELINDUSTRIE, DE LAARZENMAKERS EN DE MAATWERKERS
- [128.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET MAROKIJNWERK EN DE HANDSCHOENNIJVERHEID
- [128.05](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ZADELMAKERIJ, DE VERVAARDIGING VAN RIEMEN EN INDUSTRIELE ARTIKELEN IN LEDER
- [128.06](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ORTHOPEDISCHE SCOEISELS
- [129](#) PARITAIR COMITE VOOR DE VOORTBRENGING VAN PAPIERPAP, PAPIER EN KARTON
- [130](#) PARITAIR COMITE VOOR HET DRUKKERIJ-, GRAFISCHE KUNST- EN DAGBLADBEDRIJF
- [132](#) PARITAIR COMITE VOOR DE ONDERNEMINGEN VAN TECHNISCHE LAND- EN TUINBOUWWERKEN
- [133](#) PARITAIR COMITE VOOR HET TABAKSBEDRIJF
- [136](#) PARITAIR COMITE VOOR DE PAPIER- EN KARTONBEWERKING
- [139](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BINNENSCHIEPVAART
- [139.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE SLEEPDIENSTEN
- [140](#) PARITAIR COMITE VOOR HET VERVOER
- [142](#) PARITAIR COMITE VOOR DE ONDERNEMINGEN WAAR TERUGGEWONNEN GRONDSTOFFEN OPNIEUW TER WAARDE WORDEN GEBRACHT
- [142.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING VAN METALEN
- [142.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING VAN LOMPEN
- [142.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING VAN PAPIER
- [142.04](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TERUGWINNING VAN ALLERLEI PRODUCTEN
- [143](#) PARITAIR COMITE VOOR DE ZEEVISSERIJ
- [144](#) PARITAIR COMITE VOOR DE LANDBOUW
- [145](#) PARITAIR COMITE VOOR HET TUINBOUWBEDRIJF
- [146](#) PARITAIR COMITE VOOR HET BOSBOUWBEDRIJF
- [147](#) PARITAIR COMITE VOOR DE WAPENSMEDERIJ MET DE HAND
- [148](#) PARITAIR COMITE VOOR HET BONT EN KLEINVEL
- [148.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAARSNIJDERIJEN
- [148.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE INDUSTRIELE EN AMBACHTELIJKE FABRICAGE VAN BONTWERK

- [148.05](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE PELSLOOIERIJEN
- [149](#) PARITAIR COMITE VOOR DE SECTORS DIE AAN DE METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE BOUW VERWANT ZIJN
- [149.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ELEKTRICIENS: INSTALLATIE EN DISTRIBUTIE
- [149.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET KOETSWERK
- [149.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE EDELE METALEN
- [149.04](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE METAALHANDEL
- [150](#) PARITAIR COMITE VOOR GEWOON POTTENGOED IN POTAARDE
- [152](#) PARITAIR COMITE VOOR DE GESUBSIDIEERDE INRICHTINGEN VAN HET VRIJ ONDERWIJS

II. Paritaire comités bevoegd voor bedienden en hun werkgevers

- [200](#) AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
- [201](#) PARITAIR COMITE VOOR DE ZELFSTANDIGE KLEINHANDEL
- [202](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE KLEINHANDEL IN VOEDINGSWAREN
- [202.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE MIDDELGROTE LEVENSMIDDELENBEDRIJVEN
- [203](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE HARDSTEENGROEVEN
- [204](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE PORFIERGROEVEN VAN HET KANTON VAN LESSEN, VAN BIERK-BIJ-HALLE EN VAN QUENAST
- [205](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE STEENKOLENMIJNEN
- [207](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE SCHEIKUNDIGE NIJVERHEID
- [209](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN DER METAALFABRIKATENNIJVERHEID
- [210](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE IJZERNIJVERHEID
- [211](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE PETROLEUMNIJVERHEID EN -HANDEL
- [214](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE TEXTIELNIJVERHEID EN HET BREIWERK
- [215](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN HET KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF
- [216](#) PARITAIR COMITE VOOR DE NOTARISBEDIENDEN
- [217](#) PARITAIR COMITE VOOR DE CASINOBEDIENDEN
- [218](#) AANVULLEND NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN
- [219](#) PARITAIR COMITE VOOR DE ERKENDE CONTROLEORGANISMEN
- [220](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE VOEDINGSNIJVERHEID
- [221](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE PAPIERNIJVERHEID
- [222](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE PAPIER- EN KARTONBEWERKING
- [223](#) NATIONAAL PARITAIR COMITE VOOR DE SPORT

- [224](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE NON-FERRO METALEN
- [225](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE INRICHTINGEN VAN HET GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS
- [226](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE INTERNATIONALE HANDEL, HET VERVOER EN DE AANVERWANTE BEDRIJFSTAKKEN
- [227](#) PARITAIR COMITE VOOR DE AUDIOVISUELE SECTOR

III. Paritaire comités bevoegd voor werknemers in het algemeen en hun werkgevers

- [300](#) NATIONALE ARBEIDSRAAD
- [301](#) PARITAIR COMITE VOOR HET HAVENBEDRIJF
- [301.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ANTWERPEN, "NATIONAAL PARITAIR COMITE DER HAVEN VAN ANTWERPEN" GENAAMD
- [301.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN GENT
- [301.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN BRUSSEL EN VILVOORDE
- [301.04](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVENS VAN OOSTENDE EN NIEUWPOORT
- [301.05](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN ZEEBRUGGE
- [301.06](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVEN VAN BRUGGE
- [302](#) PARITAIR COMITE VOOR HET HOTELBEDRIJF
- [303](#) PARITAIR COMITE VOOR HET FILMBEDRIJF
- [303.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE FILMPRODUCTIE
- [303.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE VERDELING VAN FILMS
- [303.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE EXPLOITATIE VAN BIOSCOOPZALEN
- [303.04](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TECHNISCHE FILMBEDRIJVIGHEID
- [304](#) PARITAIR COMITE VOOR HET VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJF
- [305](#) PARITAIR COMITE VOOR DE GEZONDHEIDSDIENSTEN (OPGEHEVEN MAAR BLIJFT BESTAAN TOT BENOEMING VAN LEDEN VAN PC'S 330, 331 EN 332)
- [305.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE PRIVE-ZIEKENHUIZEN (OPGEHEVEN MAAR BLIJFT BESTAAN TOT BENOEMING VAN LEDEN VAN PC'S 330, 331 EN 332)
- [305.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE GEZONDHEID SINRICHTINGEN EN -DIENSTEN (OPGEHEVEN MAAR BLIJFT BESTAAN TOT BENOEMING VAN LEDEN VAN PC'S 330, 331 EN 332)
- [305.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE TANDPROTHESE (OPGEHEVEN MAAR BLIJFT BESTAAN TOT BENOEMING VAN LEDEN VAN PC'S 330, 331 EN 332)
- [306](#) PARITAIR COMITE VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN
- [307](#) PARITAIR COMITE VOOR DE MAKELARIJ EN VERZEKERINGSAGENTSCHAPPEN
- [308](#) PARITAIR COMITE VOOR DE MAATSCHAPPIJEN VOOR HYPOTHECAIRE LENINGEN, SPAREN EN KAPITALISATIE
- [309](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEURSVENNOOTSCHAPPEN

- [310](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN
- [311](#) PARITAIR COMITE VOOR DE GROTE KLEINHANDELSZAKEN
- [312](#) PARITAIR COMITE VOOR DE WARENHUIZEN
- [313](#) PARITAIR COMITE VOOR DE APOTHEKEN EN TARIFICATIEDIENSTEN
- [314](#) PARITAIR COMITE VOOR HET KAPPERSBEDRIJF EN DE SCHOONHEIDSZORGEN
- [315](#) PARITAIR COMITE VOOR DE HANDELSLUCHTVAART
- [315.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJ SABENA
- [315.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJEN ANDERE DAN DE N.V. SABENA
- [316](#) PARITAIR COMITE VOOR DE KOOPVAARDIJ
- [317](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEWAKINGSDIENSTEN
- [318](#) PARITAIR COMITE VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP
- [318.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP, HET WAALSE GEWEST EN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP
- [318.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP
- [319](#) PARITAIR COMITE VOOR DE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN
- [319.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN DIENSTEN VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP
- [319.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE OPVOEDINGS- EN HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP, HET WAALSE GEWEST EN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP
- [320](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BEGRAFENISONDERNEMINGEN
- [321](#) PARITAIR COMITE VOOR DE GROOTHANDELAARS-VERDELERS IN GENEESMIDDELEN
- [322](#) PARITAIR COMITE VOOR DE UITZENDARBEID EN DE ERKENDE ONDERNEMINGEN DIE BUURTWERKEN OF -DIENSTEN LEVEREN
- [322.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ERKENDE ONDERNEMINGEN DIE BUURTWERKEN OF -DIENSTEN LEVEREN
- [323](#) PARITAIR COMITE VOOR HET BEHEER VAN GEBOUWEN EN VOOR DIENSTBODEN
- [324](#) PARITAIR COMITE VOOR DE DIAMANTNIJVERHEID EN -HANDEL
- [324.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET DIAMANTZAGEN
- [324.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE KLEINBRANCHE IN DE DIAMANTNIJVERHEID EN -HANDEL
- [324.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE VAKOPLEIDING IN DE DIAMANTNIJVERHEID EN -HANDEL
- [325](#) PARITAIR COMITE VOOR DE OPENBARE KREDIETINSTELLINGEN
- [326](#) PARITAIR COMITE VOOR HET GAS- EN ELEKTRICITEITSBEDRIJF
- [327](#) PARITAIR COMITE VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN EN DE SOCIALE

WERKPLAATSSEN

- [327.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSSEN GESUBSIDIEERD DOOR DE VL. GEM. OF DOOR DE VL. GEMEENSCHAPSCOMMISSIE EN DE SOCIALE WERKPLAATSSEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD DOOR DE VL. GEM.
- [327.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSSEN GESUBSIDIEERD DOOR DE FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE
- [327.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSSEN VAN HET WAALSE GEWEST EN VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP
- [328](#) PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
- [328.01](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET VLAAMSE GEWEST
- [328.02](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET WAALSE GEWEST
- [328.03](#) PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJK GEWEST
- [329](#) PARITAIR COMITE VOOR DE SOCIO-CULTURELE SECTOR
- [330](#) PARITAIR COMITE VOOR DE GEZONDHEIDSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN
- [331](#) PARITAIR COMITE VOOR DE VLAAMSE WELZIJS- EN GEZONDHEIDSSECTOR
- [332](#) PARITAIR COMITE VOOR DE FRANSTALIGE, DUITSTALIGE EN BICOMMUNAUTAIRE WELZIJS- EN GEZONDHEIDSSECTOR
- [333](#) PARITAIR COMITE VOOR TOERISTISCHE ATTRACTIES

Bijlage 2:
**Loonvoordelen die parafiscaal (RSZ) of fiscaal een bijzondere
 behandeling krijgen.**

	VOORDEEL	RSZ	FISCAAL
1	Aanvulling socialezekerheidsvoordelen	Vrijgesteld of bijzondere bijdrage	Bijzondere heffing
2	Werknemersparticipatie	Vrijgesteld of solidariteitsbijdrage	Bijzondere heffing
3	Aanvulling vergoedingen arbeidsongeval / beroepsziekte	Vrijgesteld	/
4	Sluitingsvergoedingen	Vrijgesteld	/
5	Schadevergoedingen bij beëindiging	Gedeeltelijk vrijgesteld	/
6	Uitwinningsvergoeding	Vrijgesteld	/
7	Verplaatsingskosten	Gedeeltelijk vrijgesteld	Gedeeltelijk vrijgesteld
8	Kosten ten laste van de werkgever	Vrijgesteld	Vrijgesteld
9	Arbeidsgereedschap en werkkledij	Vrijgesteld	Vrijgesteld
10	Kost en inwoning	Vrijgesteld	Vrijgesteld (bouw)
11	Stakingsvergoedingen	/	Vrijgesteld
12	Vakbondspremie	Vrijgesteld	/
13	Kilometervergoeding fietsverkeer	Vrijgesteld	Vrijgesteld
14	Kampvergoeding	Voorwaardelijk vrijgesteld	/
15	Weerverlet- en getrouwheidszegels (bouw)	Vrijgesteld	/
16	Vergoedingen toezicht in onderwijs	Vrijgesteld	/
17	Vergoeding gewaarborgd loon tweede week	Vrijgesteld	/
18	Vergoeding arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot	Vrijgesteld	/
19	Vergoeding loon vr. feestdag of vervangingsdag tijdens tijdelijke werkloosheid	Vrijgesteld	/
20	Maaltijden	Vrijgesteld	Vrijgesteld
21	Restaurant- of Maaltijdcheques	Voorwaardelijk vrijgesteld	Voorwaardelijk vrijgesteld
22	Giften	Voorwaardelijk vrijgesteld	Voorwaardelijk vrijgesteld
23	Aandelenopties	Voorwaardelijk vrijgesteld	Forfaitair belastbaar voordeel
24	Bedrijfsproducten, -goederen en –	Vrijgesteld	Vrijgesteld

	diensten		
25	Aanvullingen dubbel vakantiegeld (in CAO)	Vrijgesteld	/
26	Toekenningen die geen voordeel zijn dat wordt toegekend ingevolge de dienstbetrekking	Vrijgesteld	Vrijgesteld
27	Toekenningen die geen loon zijn omdat de werknemer er geen recht op heeft ingevolge zijn dienstbetrekking	Vrijgesteld	Vrijgesteld
28	Vergoedingen van uitzonderlijke verplaatsingskosten waartoe werknemers genoopt zijn ingevolge de veranderlijkheid van hun operatiecentrum of de zetel van hun werk, zoals handelsvertegenwoordigers, havenarbeiders...	/	Vrijgesteld
29	Mobiliteitsvergoeding	Voorwaardelijk vrijgesteld	Gedeeltelijk vrijgesteld
30	Renteloze lening of lening tegen verminderde rentevoet aan een werknemer	/	Forfait
31	Kosteloze beschikking over onroerende goederen of gedeelten van onroerende goederen	/	Forfait
32	Werknemers die kosteloos over één enkele kamer beschikken	/	Forfait
33	Kosteloze verstrekking verwarming en elektriciteit	/	Forfait
34	Kosteloze beschikking over dienstboden, huispersoneel, hoveniers, chauffeurs	/	Forfait
35	Voordelen huispersoneel	/	Forfait
36	Kosteloze verstrekking voeding zeelieden en bouwvakarbeiders wegens de verwijdering v. werf	/	Forfait
37	Persoonlijk gebruik bedrijfswagen	Solidariteitsbijdrage	Forfait
38	PC Privé	Vrijgesteld	Vrijgesteld
39	Collectieve voordelen	/	Vrijgesteld
40	Voordelen maar geen werkelijke bezoldiging	/	Vrijgesteld
41	Weekendcheques	/	Vrijgesteld
42	Eenmalige innovatiepremies	Voorwaardelijk vrijgesteld	Voorwaardelijk vrijgesteld
43	Collectieve en individuele pensioentoezeggingen en -strorringen	Bijzondere bijdrage	Vrijgesteld

44	Verzekering aanvullende uitkeringen bij overlijden of arbeidsongeschiktheid	/	Vrijgesteld
45	Verzekering medische kosten en hospitalisatie	Bijzondere bijdrage	Vrijgesteld
46	Verzekering afhankelijkheid, ernstige aandoeningen en andere persoonsverzekeringen	/	Vrijgesteld
47	Meerwaarden op onroerende of roerende goederen gebruikt voor uitoefening beroep	/	Geen bezoldiging
48	Prijzen, subsidies, renten of pensioenen aan geleerden, schrijvers of kunstenaars	/	Geen bezoldiging
49	Dagen tijdelijke werkloosheid (bouw)	Jaarlijkse bijzondere bijdrage	/
50	Vergoedingen vrijwilligerswerk	Voorwaardelijk vrijgesteld	Voorwaardelijk vrijgesteld
51	Brugpensioen en pseudo-brugpensioen	Bijzondere bijdrage	Voorwaardelijk vrijgesteld
52	Sport- en cultuurcheques	Voorwaardelijke vrijstelling	Voorwaardelijk vrijgesteld

BIBLIOGRAFIE

- J. Albrecht, *Is Denemarken Europees werkgelegenheidskampioen?*, Itinera Institute, Memo 5/2006.
- A. Bartel, *Measuring the Employer's Return on Investments in Training: Evidence from the Literature*, Industrial Relations 39 pp. 502-524, 2000.
- Bassanini en Duval, *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Economics Department Working Paper 486, 2006.
- C. Bayart, *Discriminatie tegenover differentiatie*, Larcier, 2004.
- O. Blanchard en F. Giavazzi, *Macroeconomic effects of regulation and deregulation in goods and labor markets*, Quarterly Journal of Economics, August 2003.
- R. Blanpain, *Sire, zijn er domme werknemers in ons land?*, die Keure, 2001.
- J. Boone en J. Van Ours, J., *Effective Active Labour Market Policies*, Discussion Paper CEPR, 4707, 2004.
- G. Bosch, *The Changing Nature of Collective Bargaining in Germany*, in eds. H. Katz, *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralization*, Cornell University Press, 2003.
- A. Brown, J. Orszag en D. Snower, *Unemployment Accounts and Employment Incentives*, IZA Discussion Papers, No. 2105, 2006.
- P. Cahuc en A. Zylberberg, *Le chômage, fatalité ou nécessité?*, Editions Flammarion, 2004.
- Calmfors en Driffill, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, Economic Policy, 3, (6), p. 13-61, 1988.
- L. Calmfors, *Activation versus Other Employment Policies – Lessons from Germany*, CESifo Forum, Vol.5, No 2;
- D.E. Card en P.B. Levine, *Extended benefits and the duration of UI spells: evidence from the New Jersey extended benefit program*, Journal of Public Economics 78, 2000.
- CESifo, *EEAG Report on the European Economy*, 2004.
- J. Clemens, N. Veldhuis en M. Palacios, *Tax Efficiency: Not All Taxes Are Created Equal*, The Fraser Institute, 2007.
- P. Conway, V. Janod, en G. Nicoletti, *Product market regulation in OECD countries: 1998 to 2003*, Economics Department Working Paper No.419, 2003.
- B. Cockx, H. Sneessens en B. Van Der Linden, *Vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid, Waarom, Voor wie en Hoe?*, Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 4, 2005.
- B. Cockx, H. Sneessens en B. Van Der Linden. *Evaluations Micro et Macroéconomiques des Allègements de la (para)fiscalité en Belgique*, IRES UCL, 2005.
- R. Cox, *The Ideas and Politics of Labour Market Reform*, Itinera Institute, Memo 2/2007.
- R. Cox, *The social construction of an imperative: why welfare reform happened in Denmark and the Netherlands but not in Germany*, World Politics 53 (3), 2001.
- K. Daly, *Gender Inequality, Growth and Global Ageing*, Goldman Sachs Global Economics Paper 154, april 2007.
- A. Dar en Z. Tzannatos, *Active labor market programs: A review of the evidence from evaluation*, Social Protection Discussion Paper Series No.9901, The World Bank, 1999.
- K. De Leus, *Naar grijsland*, Roularta, 2005.
- J. De Loecker en J. Konings, *Job Reallocation and Productivity Growth: Evidence for Slovenia*, European Journal of Political Economy, 2006.
- R. de Mooij, *Reinventing the welfare state*, CPB Document No.60, March 2006.
- M. De Vos, *De grondwettigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden: het Arbitragehof volhardt in de boosheid*, RW, 2001-2002, 274-275.

- M. De Vos, *Collective Labour Agreements and European Competition Law: an Inherent Contradiction?*, in M. De Vos (ed.), *A Decade Beyond Maastricht: the European Social Dialogue Revisited*, Kluwer, 2003.
- M. De Vos, G. Janssens en J. Van Overtveldt, *De concurrentiepositie van België anno 2004: het falen van de loonnorm*, VKW Denktank, 2004.
- M. De Vos, *De vergrijzing ontcijferd*, Itinera Institute, Nota 18/2006.
- M. De Vos, *Positive Action*, Europese Commissie, 2007.
- A. Deelen, E. Jongen en S. Visser *Employment Protection Legislation, Lessons from theoretical and empirical studies from the Dutch case*, CPB Nr.135, 2006.
- A. Dellis, A. Jousten en S. Perelman, *Micro-Modelling of Retirement in Belgium*, CEPR Discussion Paper 2795, 2001.
- R. Duval, *The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries*, OECD working paper 370, 2003.
- M. Elchardus en J. Cohen, *De vroege uittrede uit de arbeidsmarkt. Exploratie van de factoren die bijdragen tot een vroege arbeidsmarktexit*, in: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek Editie Garant*, Antwerpen, pp. 149-161, 2003.
- M. Elchardus, J. Cohen en L. Van Thielen, *Verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan*, Deelrapport 5: naar een eindeloopbaanbeleid, Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel, 2003.
- G. Everaert e.a., *Loonvorming, concurrentiekracht en werkgelegenheid in België*, Sherppa, Universiteit Gent, 2006.
- M. Evers, R. de Mooij en D. Van Vuuren, *What explains the variation in estimates of labour supply elasticities?*, CESifo Working Paper No.1633, 2005.
- Europese Centrale Bank, *Gross Job Flows and Institutions in Europe – WP 318*, 2004.
- Europese Commissie, *Employment in Europe 2006*.
- Europese Commissie en Europese Raad, *Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2006/2007, 6706/07. De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21ste eeuw*, COM(2006).
- Eurostat, *Yearbook 2006-07*.
- Eurostat, *Expenditure on Labour Market Policies in 2004*, Statistics in Focus, Population and Social Conditions 12/2006.
- M. Eyskens, *De houdbaarheid van de welvaartsstaat. De onmogelijkheid van het noodzakelijke?*, VKW-Metena, 2004.
- Federgon, *Conjunctuurnota uitzendarbeid in België*, maart 2007.
- FOD Economie, *Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen*.
- FOD Economie, *Trends op de arbeidsmarkt tussen 1986 en 2006*, 26 april 2007.
- P. Frederiksson en P. Johansson, *Employment, Mobility and Active Labour Market Programmes*, IFAU WP 2003:3.
- Garibaldi, Konings en Pissarides, *Gross Job Reallocation and Labour Market Policy*, in Snower en de la Dehesa, *Unemployment Policy*, Cambridge Un. Press, 1997.
- M. Goos en J. Konings, *The Impact of Payroll Tax Reductions on Employment and Wages: A Natural Experiment Using Firm Level Data*, LICOS Centre for Institutions and Economic Performance Discussion Paper 178, University of Leuven, 2007.
- Hoge Raad van Financiën, *Studiecommissie voor de vergrijzing, Jaarverslagen 2002-2006*.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, *Verslag 2006*.
- D. Hofman en J. Zhou, *Belgium – Selected Issues*, IMF, 2005.
- P. Humblet, *Iedereen beschermd*, Personeelszaken 2003, nr. 5.
- IMF, *World Economic Outlook*, Chap. 5, april 2007.
- Joyeux en Stockman, *Een macro-economische evaluatie van de werkgeversbijdragenverminderingen in 1995-2000*, Federaal Planbureau Working Paper 14-03, 2003.

- J. Kling, *Fundamental Restructuring of Unemployment Insurance: Wage-Loss Insurance and Temporary Earnings Replacement Accounts*, Brookings, 2006.
- J. Kluge, *The effectiveness of European active labor market policy*. IZA DP No.2018, 2006.
- Manpower, *The New agenda for an Older Workforce*, 2007.
- Ministerie van Sociale Zaken, *Sterkte/zwakteanalyse van de sociale bescherming voor werknemers in België*, 2001; RSZ, *Werknemers onderworpen aan de sociale zekerheid naar plaats van tewerkstelling*, 2005;
- Nationale Bank van België, *Jaarverslag 2006*.
- G. Nicoletti en S. Scarpetta, *Regulation, productivity and growth: OECD evidence*, Economic Policy April 2003, pp.9-72.
- OESO, *Vieillessement et politiques de l'emploi: Belgique*, 2000.
- OESO, *Vieillessement et politiques d'emploi: Belgique*, 2003.
- OESO, *Employment Outlook*, 2004.
- OESO, *Employment Outlook - Boosting Jobs and Incomes*, 2006.
- OESO, *Live Longer, Work Longer*, 2006.
- OESO, *Going for Growth*, 2007.
- OESO, *Economic Survey*, Belgium, 2007.
- J. Pacolet en V. Coudron, *De lokale overheidssector in perspectief*, HIVA, 2002.
- J. Perry, *Sweden's Pension Antidote Finds a Global Audience, Flexible Payout System Puts Onus on Individual. A Private-Account Rule*, WSJE, 5 maart 2007.
- RSZ, *Werknemers onderworpen aan de sociale zekerheid naar plaats van tewerkstelling*, 2005;
- RVA, *Jaarverslag 2006*.
- G. Saint-Paul, *Why are European Countries Diverging in their Unemployment Experience?*, *Journal of Economic Perspectives*, 2004/4, 49-68.
- L. Sels, *Op weg naar een eenheidsstatuut?*, Wetenschappelijk essay in opdracht van het Vlaams Economisch Verbond, KULeuven, 2001.
- A. Stelling, *Sortir de l'immobilité sociale à la Française*, Institut Montaigne, 2006.
- G. van Buul en J. Maas, *Levensfasengericht personeelsbeleid*, Fontys Hogeschool voor Personeel en Arbeid, 2004.
- W. van Eeckhoutte, *Sociaal Compendium arbeidsrecht 2006-07*.
- J. Van Ours, *Leaving "Hotel California", How incentives affect flows of benefit recipients in the Netherlands*, Center Discussion Paper No.2006-116, Tilburg University, 2006.
- J. Van Overtveldt, G. Janssens en S. Huyghe, *Het Qwerty-model. Sociaal-economisch overleg in België*, VKW-Metena, 2006.
- J. Van Reenen et al., *The impact of training and productivity and wages: evidence from British Panel Data*, CEP discussion paper 674, London School of Economics, 2006.
- J. Van Ruysseveldt, *Het belang van overleg. CAO-onderhandelingen in België*, Leuven/Apeldoorn, Acco, 2000.
- M. Weitzman, *Profit Sharing as Macroeconomic Policy*, American Economic Review, 1985.
- J. Zhou, *Reforming Employment Protection Legislation in France*, IMF Working Paper 06/108, 2006.
- J. Zhou, *Danish for All? Balancing Flexibility with Security: The Flexicurity Model*, IMF Working Paper WP/07/36, 2007.

www.civilservice.gov.uk

www.diversityatwork.net

www.sd.be

www.vdab.be

www.werk.belgie.be

