
Open forum

Bedrijven komen, bedrijven gaan...

En wat met de werknemers?

De sluiting van SABENA zette het land in rep en roer. De krantenkoppen vestigden onze aandacht op de menselijke drama's achter de sluiting. Heel wat andere sluitingen moeten het met minder pers-aandacht doen; de menselijke drama's zijn er niet minder om. Zowel ophefmakende (SABENA) als 'stille' sluitingen (Euroterm en Spinnerij Vandereecken) passeren de revue in dit Open Forum.

De rode draad hierin wikkelt zich af rond de volgende vragen: hoe omvangrijk is het aantal faillissementen, kan een falings worden voorzien en/of voorkomen, wat is het wettelijke kader, welke mechanismen treden in werking en hoe gebeurt de opvang van de werknemers?

Het aantal faillissementen wordt regelmatig in het nieuws gebracht door het *onderzoeksbureau Graydon* dat zich bijna uitsluitend toelegt op het bijhouden van statistieken rond falingen. Caroline Vermandere (Steunpunt WAV) beschrijft in een eerste artikel hoe het aantal faillissementen het voorbije decennium is geëvolueerd. Hierbij wordt de link gelegd met een aantal andere variabelen zoals de economische conjunctuur, het oprichtingsjaar en de leeftijd van het bedrijf.

Het hoeft het niet altijd te komen tot een sluiting. De *Vlaamse Commissie voor Preventief Bedrijfsbeheer* (VCPB) heeft als opdracht bedrijven warm te maken voor het voeren van een beleid dat erop is gericht moeilijkheden die de continuïteit van het bedrijf bedreigen, te vermijden. Over het nut en de haalbaarheid van dergelijk bedrijfsbeleid verschillen de sociale partners van mening. De werkgevers hebben altijd het standpunt verdedigd dat men de markt haar werk moet laten doen en dat een commissie als de VCPB overbodig is. De vakbonden

langs de andere kant menen dat de voordelen van een preventief bedrijfsbeleid niet te onderschatten zijn. Ook Piet Coppieters, voorzitter van de VCPB, beaamt dit in een persoonlijke kanttekening: "Als men de maatschappelijke kost van een faillissement afweegt tegen de kost van de VCPB dan volstaat het voorkomen van één faillissement reeds om een positief maatschappelijk voordeel te realiseren."

De bedrijfswereld kan dan wel een preventief bedrijfsbeleid voeren, soms is een herstructurering noodzakelijk. Sonia Van Ballaert (PricewaterhouseCoopers) en Véronique Pétry (advocatenkantoor Bogaert & Vandemeulebroeke) hebben in hun onderzoek de Human Resource Managers in 28 Belgische bedrijven bevestigd met betrekking tot de *interne keuzen van de bedrijfsherstructureringen*. De resultaten van hun onderzoek worden kort geschetst.

In sommige gevallen volstaat herstructureren niet en is een faillissement onafwendbaar. In geval van falings zijn er in de *wetgeving* bepaalde procedures voorzien, die beogen de werknemers een zekere bescherming te verschaffen. Mathieu Van Putten (K.U.Leuven) geeft een overzicht van deze bepalingen (waaronder de Renault-wet) en benadrukt dat er andere bepalingen gelden voor een sluiting van de onderneming enerzijds en collectief ontslag anderzijds, alhoewel beide regelingen kunnen worden verzoend in de praktijk.

Ondanks de wettelijke bepalingen blijft de werkgever soms in gebreke. In dat geval zal het *Fonds voor Bedrijfssluitingen*, opgericht bij de RVA, de vergoede sommen voorschieten aan de werknemers om vervolgens deze sommen terug te vorderen bij de

werkgever. Kevin Floorizone overloopt de gevallen waarin het Fonds tussenkomt.

Aan de werknemers wordt dus zeker niet op de laatste plaats gedacht. Zo werkt ook het *Herplaatsingsfonds* op een zeer actieve wijze de wedertewerkingstelling van getroffen werknemers in de hand. Pascal Storms vertelt in zijn bijdrage welke werknemers van welke bedrijven in aanmerking komen en welke procedures moeten worden gevolgd. Voorlopig werd in drie dossiers positief beslist. Het betreft hier 24 werknemers. Zeven dossiers zijn nog in behandeling. De verwachting is dat het belang van het Fonds, gezien de recente golf van herstructureringen en bedrijfssluitingen, zal toenemen. De Vlaamse Regering heeft alvast het budget opgetrokken.

De *tewerkstellingscel van SABENA* is een concreet voorbeeld dat laat zien dat herplaatsing van afgedankte werknemers kan lukken. Via onder andere groeps- en persoonlijke sessies, sollicitatietrainingen en individuele trajectbegeleiding, beoogt men de inzetbaarheid te verhogen. Daarnaast wordt ook veel aandacht besteed aan het psychische welzijn van de ontslagen werknemers. De integrale aanpak die hier wordt nagestreefd, heeft in het verleden bij de sluiting van Renault haar effectiviteit bewezen en ook bij de tewerkstellingscel van SABENA laten positieve resultaten zich optekenen.

Tot slot laten we de werkgevers en werknemers aan het woord.

Vooreerst wordt de vraag gesteld of de recente dip in de economische conjunctuur betekent dat de hoera-stemming op de arbeidsmarkt definitief achter ons ligt. Het antwoord op deze vraag is volgens Mark Andries van het *Vlaams-Economisch Verbond* negatief. De arbeidsmarkt, en meer algemeen de economie, wordt door een zeker dynamisme gekenmerkt. Bedrijven komen en bedrijven gaan. De Vlaamse arbeidsmarkt heeft bewezen over een voldoende absorptievermogen te beschikken om de getroffen werknemers op te vangen. Het is beter

dat men blijft werken aan de structurele problemen (zoals de langdurige werkloosheid en de knelpuntberoepen) dan dat men gaat focussen op mediagevoelige gebeurtenissen zoals de recente falingen. Bedrijven doen dit door continu te investeren in een arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid. Als er dan toch moet worden afgedankt, moet herplaatsing van deze afgedankte werknemers een centrale plaats krijgen en moeten inactiveringsmaatregelen zoals het brugpensioen worden vermeden.

Ook Angeline Van Den Rijse van het *Algemeen Belgische Vakverbond* besluit haar bijdrage door te stellen dat nazorg en herplaatsing van de getroffen werknemers belangrijk zijn. Hierin zal ook de (ex-)werkgever zijn steentje moeten bijdragen. Hoe zwaar dit steentje is, valt echter niet altijd eenduidig vast te stellen. De sluiting van het bedrijf Euroterm bewijst dit. Bovendien laat deze case ook de noodzaak zien om de informatieplicht die werkgevers hebben ten aanzien van hun personeel uit te breiden. Het ABVV richt dit verzoek naar de overheid, wiens rol niet mag onderkend worden in deze materie.

Ten slotte wordt Koen Engels van het *Algemeen Christelijke Vakverbond (ACV)* aan het woord gelaten. Hij opent zijn bijdrage met een zeer duidelijke stellingname: "Een bedrijfssluiting is een ramp". Daarna wordt eerst aan de hand van de faling van Spinnerij Vandereecken verteld hoe een minder spectaculair ogende bedrijfssluiting dan SABENA verloopt, wat de gevolgen zijn voor de werknemers en hoe de vakbond hiermee omgaat. Een andere case (de economische toestand in de door sluitingen geteisterde regio Mol-Balen-Dessel) illustreert hoe een vakbond op een geïntegreerde wijze poogt te werken rond een economisch herstelbeleid.

Eef Stevens
Steunpunt WAV