

De visie van SERV op de toekomst van de industrie in Vlaanderen

Stijn Wouters, Annemie Bollen - SERV

SERV. (2025). *Oproep: een industriestrategie van en voor de toekomst*. Brussel: SERV.

<https://www.serv.be/serv/publicatie/oproep-industriestrategie-en-toekomst>

ABSTRACT

Vlaanderen heeft de industrie hard nodig: als motor voor welvaart en tewerkstelling en als sleutel voor het oplossen van diverse maatschappelijke vraagstukken, zoals de digitale en duurzame transitie. De Vlaamse industrie staat onder druk en beleeft turbulente tijden, met faillissementen en herstructureringen. De geopolitieke en economische context is bijzonder uitdagend. Protectionistische maatregelen, een dalende vraag en gestegen energie- en loonkosten hebben een impact op de concurrentiekracht. De Vlaamse industrie ondersteunen bij de transformaties waar ze voor staat, vergt snelle en prioritaire acties in alle beleidsdomeinen.

In hun oproep van 3 maart 2025, getiteld 'Een industriestrategie van en voor de toekomst', dringen de Vlaamse sociale partners verenigd in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) aan op een specifiek Vlaams industriebeleid om de industrie snel meer grip te geven op haar weg naar duurzame groei. De Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties (ACV, Voka, Vlaams ABVV, UNIZO, Boerenbond, ACLVB, Verso) willen zich vanuit hun expertise en met hun leden (meer dan 2 miljoen leden bij de vakbonden en meer dan 100 000 zelfstandigen en ondernemingen) constructief inzetten om de industrie en het hele industrieel ecosysteem te versterken, te transformeren en duurzaam in te bedden in het sociaal-economisch weefsel. Dit artikel vat de oproep samen, met een focus op het arbeidsmarktbeleid.

De Vlaamse industrie staat onder druk

De Vlaamse industrie beleeft turbulente tijden. Het gaat dan niet enkel om de industriële bedrijven en focussectoren die de grootste bijdrage leveren aan de toegevoegde waarde, maar om de hele industrie, namelijk producenten van grondstoffen, energie, onderdelen, halffabricaten en afgewerkte producten, toeleveranciers, onderaannemers en maatwerkbedrijven. Het betreft ook het hele industrieel ecosysteem, hierna kortweg de industrie genoemd, inclusief de complexe ketens en waardeketens, waaronder in de landbouw, agrovoedings- en dienstensector.

De Vlaamse industrie staat voor uitdagingen en transformaties

Het regent sluitingen, ontslagen en herstructureringen en het einde hiervan lijkt nog niet in zicht. Conjunctuurinschattingen duiken naar beneden. De productiviteitsgroei is beperkt en investeringen stagneren. Een ongelijk speelveld op Europese en wereldmarkten en de gestegen loon-, energie- en andere kosten zorgen voor ongerustheid.

Geopolitieke spanningen en economische oorlogsvoering verstoren de concurrentiekracht van de Europese industrie. Protectionistische maatregelen dragen ertoe bij dat de Europese energieprijzen hoger en volatieler zijn dan elders. Ondertussen zorgen opkomende handelsblokken voor nieuwe uitdagingen. Recente Europese rapporten en verklaringen (van bijvoorbeeld Draghi, Letta en La Hulpe) benadrukken de tanende concurrentiekracht van de Europese industrie (Europese Commissie, 2024a; Europese Raad, 2024; Europees Parlement, Europese Commissie, EESC et al., 2024).

De Vlaamse industrie is extra gevoelig voor de veranderde internationale context. Ze is onder andere energie-intensief en afhankelijk van energie-import (Eurostat, 2024; Statistiek Vlaanderen, 2024a). De Vlaamse industrie is ook sterk exportgericht (FPB, 2024) en opereert vanuit een kleinere interne markt, met relatief minder ruimte en een veelal kleiner steunbudget (Europese Commissie, 2024b).

Tegelijk staat de industrie voor belangrijke transformaties, zoals digitalisering en verduurzaming. Het Europese duurzaamheidsbeleid wordt vooralsnog niet gevolgd door sommige andere handelsblokken. Dat zorgt voor scheeftrekkingen in de markten. Complexe regels, een te traag vergunningenkader, administratieve lasten en rapportageverplichtingen die weinig of niet bijdragen tot de te bereiken doelen, alsook de zwakke overheidsinvesteringen beperken de mogelijkheden om te ondernemen, te innoveren, te transformeren en te verduurzamen.

De arbeidsmarkt stelt de industrie voor steeds groter wordende uitdagingen

De industrie kampt met arbeidskrapte: vacatures raken alsmaar moeilijker ingevuld (**TABEL 1**). Bijna de helft van de vacatures voor knelpuntberoepen in de industrie heeft een looptijd van langer dan 90 dagen ('knelpuntvacatures'). Bijna 3 op 10 vacatures voor knelpuntberoepen hebben een looptijd van ruim 180 dagen en worden als 'kritiek' beschouwd. Ondanks een relatief lagere industriële activiteit (73% capaciteitsbezetting in januari 2024), steeg het aandeel knelpuntvacatures in de periode 2014-2022 met 70%, terwijl het aandeel kritieke knelpuntvacatures in die periode ruim verdubbelde.

TABEL 1 \ Aandeel (kritieke) knelpuntvacatures in de industrie (2014-2022)

Industriële beroepen en ambachten	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Knelpuntvacatures (%)	27,2	28,4	30,0	34,2	38,6	38,9	38,4	43,1	46,2
Kritieke knelpuntvacatures (%)	13,0	12,0	14,7	16,3	22,1	21,8	22,0	24,8	28,2

Noot: Knelpuntvacatures zijn vacatures voor knelpuntberoepen met een looptijd van langer dan 90 dagen. Knelpuntvacatures zijn 'kritiek' wanneer de looptijd langer dan 180 dagen is.

Bron: Steunpunt Werk (2024) op basis van VDAB

De mismatch in de industrie is, net als die van de Vlaamse arbeidsmarkt, structureel en manifesteert zich op het vlak van kwantiteit, kwaliteit en selectiviteit van kandidaten, volgens de VDAB-criteria voor knelpuntberoepen.

Kwantiteit. Er zijn te weinig kandidaten om de openstaande vacatures in te vullen. Personeelstekort remt investeringen en uitbreiding van activiteiten af. De vergrijzing en de lage werkloosheid dragen bij aan de kwantitatieve mismatch, net als de te lage uitstroom uit het onderwijs (onder andere STEM-afgestudeerden en technische profielen).

Kwaliteit. Kandidaten hebben niet altijd het juiste profiel, door bijvoorbeeld een gebrek aan (de juiste) ervaring of een slechte aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook wervings- en selectiebeleid dat onvoldoende competentiegericht is, kan hiertoe bijdragen. De kwalitatieve mismatch is een drempel voor productiviteitsgroei.

Selectiviteit. Kandidaten verkiezen andere sectoren of activiteiten, bijvoorbeeld omwille van de aard van het werk, arbeidsomstandigheden of mobiliteitsproblemen. Dat dreigt te resulteren in een lage instroom en een (vervroegde) uitstroom.

Een samenspel van factoren maakt van duurzame tewerkstelling en een sterk loopbaan- en opleidingsbeleid groeiende aandachtspunten. Ten eerste is er een reëel risico op collectief ontslag en faillissementen (FOD WASO, 2024). Ten tweede stijgt het aantal personen in (langdurige) ziekte sterk (Gelade & Saks, 2024). Dat is onder andere toe te schrijven aan de vergrijzing, die zich sterk doorzet in de industrie (SERV, 2024).

Ten derde leiden de toenemende automatisering en digitalisering tot het ontstaan, veranderen en verdwijnen van bepaalde taken en jobs. Dat beïnvloedt de vereiste competenties. Werknemers die het meeste impact dreigen te ondervinden als gevolg van automatisering, zijn degenen die het minst opleiding volgen (Hoge Raad voor Werkgelegenheid, 2021). Vooral laag- en middengekwalficeerde jobs staan onder druk.

Ten vierde groeit de competentiekloof. (Jonge) werkzoekenden missen praktijkervaring en hebben veelgevraagde competenties niet of onvoldoende verworven in het onderwijs. Ook de houdbaarheidsdatum van kennis en vaardigheden is beperkt, terwijl de opleidingsdeelname tijdens en in functie van de loopbaan te laag blijft. Vooral kwetsbare groepen zoals kort- en middengeschoolden zijn ondervertegenwoordigd in opleidingen, terwijl die groep net 60% van de werknemers in de industrie vertegenwoordigt in de periode 2022-2023 (Statistiek Vlaanderen, 2024b).

De ervaren arbeidskrapte kan in ondernemingen leiden tot een vicieuze cirkel. In een bevraging van de Stichting Innovatie en Arbeid (2024) geeft de helft van de bevraagde industriële ondernemingen aan dat ze door arbeidskrapte moeite hebben om het werk gedaan te krijgen. Hoewel dit een incentive kan zijn voor innovatie en productiviteitswinsten, leidt het ook tot een verdeling van de taken over een beperkter aantal collega's en tot overuren. Dat kan leiden tot een stijgende werkdruk, die de werkbaarheid in deze (knelpunt)beroepen verder onder druk zet en de aantrekkelijkheid doet verminderen (Stichting Innovatie en Arbeid, 2025).

Snel sleutelen aan een Vlaams industriebeleid

Een specifiek Vlaams industriebeleid

In hun oproep 'Een industriebeleid van en voor de toekomst' vragen de Vlaamse sociale partners om prioritaire maatregelen en acties om de Vlaamse industrie te ondersteunen. Die maatregelen en acties zijn nodig, want de industrie is een onmisbare motor voor welvaartscreatie in Vlaanderen. Ze heeft een bovengemiddelde impact op innovatie, buitenlandse handel en productiviteit en is de grootste werkgever na de gezondheidszorg en maatschappelijke diensten. Vlaanderen heeft de industrie - en de brede welvaart die ze brengt - hard nodig om de vele maatschappelijke uitdagingen en duurzaamheidstransities aan te pakken.

Er is volgens de SERV nood aan een specifiek stimulerend, faciliterend en flankerend Vlaams industriebeleid dat het hele industrieel ecosysteem ondersteunt in zijn uitdagingen en transities en dat hiervoor samenwerkt met tal van andere actoren. Het Vlaamse beleid heeft belangrijke sleutels in handen voor dat nieuwe industrieel beleid, met haar brede bevoegdheden rond economie, innovatie, arbeidsmarkt, onderwijs, opleiding, omgeving, vergunningen, aanbestedingen, welzijn, fiscaliteit, financiering, infrastructuur en sociale economie.

Beleidskaders moeten duidelijk en rechtszeker zijn en moeten tegelijkertijd diverse doelen en randvoorwaarden bewaken en op een gebalanceerde manier realiseren. Daarnaast moet het industriebeleid de blik naar de toekomst richten en opportuniteiten voor een toekomstgerichte industrie grijpen.

Tot slot moet het beleid er mee voor zorgen dat het industrieel weefsel én de brede economie kunnen rekenen op degelijke infrastructuur, voldoende ruimte, veiligheid, competente arbeidskrachten, voldoende kapitaal, betaalbare energie, water, materialen en data.

De belangrijkste boodschap is dat er snel doordacht gesleuteld moet worden om de industriële motor voor welvaartscreatie in Vlaanderen te vrijwaren en de industrie te begeleiden in haar uitdagingen. Dit betekent snel en prioritair inzetten op zeven thema's:

1. vereenvoudigde administratieve regels en vlottere vergunningsprocessen om meer ruimte te creëren om te ondernemen, zonder in te boeten op de onderliggende doelstellingen;
2. een aangepast steun- en financieringsbeleid om investeringen, innovatie en competitiviteit te versterken;
3. een opleidingsoffensief om het menselijk kapitaal te versterken;
4. een nauwe werknemersbegeleiding om in te zetten bij sluitingen en herstructureringen;
5. versnelde defossilisering om de afhankelijkheid van ingevoerde fossiele energie te verminderen;
6. een kostenefficiëntere uitbouw van een performante energie- en mobiliteitsinfrastructuur om het hele industrieel weefsel te dienen, en
7. een gericht publiek aankoopbeleid en collectieve projecten om de vraag naar industriële productie actiever te boosten.

Een opleidingsoffensief en ondersteuning voor een versterkt menselijk kapitaal

Sterk menselijk kapitaal vergt een sterk arbeidsmarktbeleid en een opleidingsoffensief. Brede activering en investeringen in onderwijs, en duaal en levenslang leren moeten zorgen voor de juiste profielen op de juiste plaats. Dat vergt specifieke initiatieven op maat van de ondernemingen en werknemers in de hele industrie.

De industrie heeft nood aan STEM-profielen met technische en data-skills. Verder moet ook ingezet worden op trajecten met begeleiding en op bij- en omscholing van werknemers, om transities en innovaties te integreren op de werkvloer en om competenties up-to-date te houden.

Een slimme werkorganisatie en duurzame werkbare tewerkstelling blijven werkpunten. Werkbaar werk en duurzame loopbanen vragen gezamenlijke inspanningen van de werkgevers en werknemers in de industrie en van de overheid. Door de aanhoudende krapte wordt het steeds belangrijker om mensen die aan de slag zijn aan de slag te houden, en om slimmer te werken met de mensen die er zijn, zodat ondernemingen en hun werknemers het werk op een werkbare manier gedaan krijgen en kunnen groeien. Nieuwe technologieën bieden kansen én risico's voor werkbaar werk.

In een snel veranderende context moeten werknemers zich snel aanpassen. Betere ondersteuning en vroege(re) begeleiding van werknemers bij sluitingen, collectieve ontslagen, herstructureringen of faillissementen, maar ook bij heroriënteringen en transities, moeten werknemers helpen om aan boord te blijven of elders aan de slag te gaan. Het is cruciaal dat de VDAB hier een belangrijke rol kan blijven spelen, onder meer via tewerkstellingscellen voor de industrie.

Samen schakelen met andere niveaus en via sociaal overleg

Industriebeleid kan maar succesvol zijn als het beleid van de diverse niveaus geïntegreerd wordt en als het relevante actoren tot samenwerking aanzet.

De industrie kijkt niet alleen naar sleutels in het Vlaamse, maar ook het federale én Europese beleid. Zo wordt onder andere gekeken naar de uitrol van het Europese Competitiviteitskompas en de Europese Clean Industrial Deal, evenals naar de impact van federale bevoegdheden inzake competitiviteit en productiviteit.

Daarnaast speelt sociaal overleg een sleutelrol. De vele domeinen waarop een ambitieus, integraal en maatschappelijk industriebeleid moet werken, vormen bij uitstek het werkkterrein van het interprofessioneel overleg: economie, innovatie, werk, opleiding, onderwijs, energie, infrastructuur, omgeving, rechtszekerheid, *level playing field*, vergunningen, betere regelgeving en administratieve vereenvoudiging. Dat laat toe om industriebeleid strategisch vanuit de breedte en vanuit de quadruple helix te bekijken en rekening te houden met alle activiteiten in het industriële weefsel, met de sectorvervaging die volop aan de gang is, met complexe waardeketens en veranderende ecosystemen én met bezorgdheden van werkgevers, werknemers en andere actoren. Dat kan ook bijdragen aan een breed maatschappelijk draagvlak voor het industriebeleid.

Sociaal overleg kan ervoor zorgen dat de industriële transformatie op een duurzame, rechtvaardige, efficiënte en effectieve manier voortgestuwd wordt en dat diverse maatschappelijke overwegingen meegenomen worden en verbonden worden met industriële kansen. Sociaal overleg op sector- en bedrijfsniveau kan ook op verschillende manieren een rol spelen in industriële transitie, bijvoorbeeld via de opmaak van sectorale of bedrijfsspecifieke transitieroadmaps. Ook biedt sociaal overleg de beste garantie om werknemers op de werkvloer mee te laten schakelen met de veranderingen in de industrie.

Industriebeleid is een speerpunt voor de Vlaamse sociale partners. De Vlaamse sociale partners zullen zich vanuit hun expertise en met hun leden constructief inzetten om de industrie en het hele industrieel ecosysteem te versterken, te transformeren en duurzaam in te bedden in het sociaal-economisch weefsel.

BIBLIOGRAFIE

- Europese Commissie. (2024a). *The future of European competitiveness: Report by Mario Draghi*. https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/draghi-report_en
- Europese Commissie. (2024b). *State aid Scoreboard 2023*. https://competition-policy.ec.europa.eu/document/download/0b2037c5-c43f-4917-b654-f48f74444015_en
- Europese Raad. (2024). *Much more than a market*. <https://www.consilium.europa.eu/media/ny3j24sm/much-more-than-a-market-report-by-enrico-letta.pdf>
- Europees Parlement, Europese Commissie, EESC et al. (2024). *La Hulpe Declaration on the Future of the European Pillar of Social Rights*. <https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/la-hulpe-declaration-future-european-pillar-social-rights>
- Eurostat. (2024). *Energy statistics - An overview*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Energy_statistics_-_an_overview
- FOD WASO. (2024). *Collectief ontslag in de periode van januari 2024 tot en met september 2024*. <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/statistics/Herstructurerings/Collectief%20ontslag%20januari%20-%20september%202024.pdf>
- FPB. (2024). *De Belgische in- en uitvoerafhankelijkheid van niet-EU landen*. <https://www.plan.be/nl/publicaties/de-belgische-en-uitvoerafhankelijkheid-van-niet-eu>
- Gelade, W., & Saks, Y. (2024). Rising number of sick pay recipients in Belgium: Causes and results of reintegration policies. *NBB Economic Review*, 2024(3). Brussels: National Bank of Belgium. https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2024/ecorevi2024_h03.pdf
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2021). *Permanente opleiding voor werknemers: investeren in de toekomst. Synthese en aanbevelingen*. <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/alle-verslagen/verslagen-2021/permanente-opleiding-voor-werknemers-investeren-de-toekomst-november-2021>
- SERV. (2024). *Advies versnellingsplan re-integratie*. <https://www.serv.be/serv/publicatie/advies-versnellingsplan-re-integratie>
- Statistiek Vlaanderen. (2024a). *Importafhankelijkheid*. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/energie/importafhankelijkheid>
- Statistiek Vlaanderen. (2024b). *Tewerkstelling per sector*. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/tewerkstelling-per-sector#grote-sectorale-verschillen-naar-onderwijsniveau>
- Steunpunt Werk. (2024). *Mismatch: krapte op de arbeidsmarkt o.b.v. VDAB, Eurostat - Business and Consumer Surveys*. <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/mismatch-krapte-op-de-arbeidsmarkt>
- Stichting Innovatie en Arbeid. (2024). *Handen te kort. Strategieën voor het omgaan met te veel werk en arbeidsmarktkrapte*. <https://www.serv.be/stichting/publicatie/handen-te-kort-strategieen-omgaan-te-veel-werk-en-arbeidsmarktkrapte>
- Stichting Innovatie en Arbeid. (2025). *Werkbaar werk in de metaalsector 2023*. <https://www.serv.be/stichting/publicatie/werkbaar-werk-metaalsector-2023>