

Europe 2020 and Belgium : the challenges - NOTES

1) Opening

- [Christian DE BRUYNE, Deputy-Head of the Representation of the European Commission in Belgium](#)

Important number of participants + diverse origins
Commission = facilitator

- [Mark DE VOS, UGent and General Director Itinera Institute](#)

Transition Lisbon Strategy → EU 2020: what does it mean for Belgium?

2) Introduction: from the Lisbon Strategy to EU 2020, by Laszlo ANDOR, European Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion

EU 2020 = continuation of the Lisbon Strategy (LS) + lessons learned from the implementation of this strategy and from the financial/economic crisis.

The recession cancelled important progress of the LS. In 2008, the LS = creation of 18 millions jobs.

Lessons learned from LS:

- +
 - Structural reforms have made the economy more resilient
 - Rise of employment
- - Interdependence not sufficiently recognised – reaction too slow
 - Links with other EU instruments not strong enough
 - Still poverty – lot of precarious jobs created which did not resist crisis
 - Lack of political ownership of Member States (MS)

→ EU can only succeed collectively

EU 2020 = Smart, sustainable and inclusive growth
More cohesive, integrated than LS

Active ageing policy – reforms are necessary. Early retirement should be avoided
Youth unemployment rate higher in Belgium than EU average
→ Employment and social cohesion highlighted (a.o. life-long learning + incentives to invest in qualification and skills → new skills for new jobs. Better anticipation of skills needed + improving education system (tackling early school leaving, accessible and affordable education for all, EU behind concerning universities level, etc.)).

Important to involve stakeholders in the implementation of the strategy

Key dates:

- EP to adopt strategy in September
- Official adoption in October
- National action plans
- European Council will assess the progress of both EU/MS

3) How the world's best performing school systems come out on top : lessons for Belgium

- S'assurer une place parmi les meilleurs systèmes d'enseignement, Etienne DENOEL, Director McKinsey Belgium

- Responsabilité partagée au sein de la société
- Nécessaire pour la prospérité future

L'étude McKinsey a permis d'identifier **quatre clés du succès** dans des contextes culturels et politiques pourtant radicalement différents :

- 1) Inciter les **meilleures personnes** à devenir et à rester **enseignant(e)s** - *«La qualité d'un système scolaire ne peut excéder celle de son corps enseignant »*
- 2) Améliorer les pratiques d'enseignement sur le **terrain** - *«Seule l'amélioration dans les classes produit des résultats »*
- 3) Assurer la mise en place d'**équipes de direction de qualité** - *«Les écoles performantes ont toutes en commun une équipe de direction de qualité »*
- 4) Viser la réussite de **chaque élève** pour améliorer la performance globale

McKinsey propose **trois pistes** pour enclencher une dynamique de progrès au sein de l'enseignement obligatoire en Communauté française de Belgique (CFB)

- 1) Renforcer le « **sentiment d'urgence** » et expliciter les enjeux socio-économiques positifs liés à un enseignement performant
- 2) Créer la **transparence** sur les forces et faiblesses de la CFB autour des facteurs de succès les plus pertinents en lien avec la déclaration de politique communautaire (DPC) 2009-2014 et le Contrat pour l'Ecole (2005), en ce compris les aspects financiers
- 3) Placer les enseignants et les directions d'école au cœur de la transformation et mobiliser un **leadership fort** dans la durée, au besoin en adaptant la **structure de gouvernance**

- C'est quoi une bonne école? Le cas belge, Jean HINDRIKS, UCL & Itinera

En Belgique, deux systèmes totalement différents cohabitent: Flandre – CFB

2010: Basculement du point de vue du travail, le taux de remplacement des actifs est inférieur à 100. Plus de personnes qui partent de l'enseignement que de personnes qui rentrent.

Une bonne école, 2 conceptions:

- 1) Production finale: Résultats aux tests PISA ou autres
- 2) Valeur ajoutée: Capacité à faire progresser les élèves

Pourquoi Flandre plus efficace?

- Si on élimine le facteur économique (Flandre plus riche), le facteur social (immigration plus forte en CFB), il reste $\frac{3}{4}$ de l'écart non expliqué.

Quelques éléments d'explication :

- 1) Qualité de la gouvernance → **autonomie beaucoup plus importante en Flandre** (autonomie = capacité de licencier, de choisir cours, etc.). Du simple au triple!
- 2) **Qualité des programmes** → en termes de précision, de clarté et d'exigence des programmes : du simple au double!
- 3) **Absentéisme scolaire** → Il est plus important en CFB
- 4) **Pénurie des enseignants** – problème commun aux deux Communautés. Salaire des enseignants trop peu élevé.

4) Labour market dynamics: a Belgian perspective

- Jan SMETS, Director National Bank of Belgium

Employment in Belgium and in the EU15 (2008-2010): BE > EU 15

Domestic employment according to activity branches (2000-2009):

Financial intermediation, real estate and business activities: + 185 000 persons
Health and social and personal services: + 120 000 persons
Trade, hotels and restaurants, transport and communications: + 32 000 persons
Construction: + 18 000 persons
Agriculture and fishing: - 9 000 persons
Mining, manufacturing and energy: - 95 000 persons

Evolutions in the Belgian labour market (2000-2009)

A little bit more women
More white-collar workers and executive whereas less blue-collar workers
More medium, and particularly high-educated workers
More 55-64 year workers

Act today to prepare tomorrow:

- Education and training
- Mobility
- Labour flexibility
- Labour market participation

Early school-leavers (percentage of the population aged 18-24 with at most lower secondary education and not in further education or training, 2009): Belgian average = 11. Lisbon and EU 2020 target: max 10.

Access to vocational training for the workers low in Belgium.

Conclusions

- Growth needed especially in Belgium, crucial to finance the social security
- Complex issue (need of coaching, better education, encouraging work, etc.)
- Cost of work (a.o. Belgium has to respect budget constraints)
- Invest in mobility, etc.

→ Invest in people, especially in specific groups on the market labour.

[- Arbeidsmarktdynamiek - Reactie op Jan SMETS - Jan CORNILLIE, directeur sp.a studiedienst](#)

10 jaar arbeidsmarktbeleid

- Actieve welvaartstaat (1999)
- Activering
 - Samenwerkingsakkoord inzake begeleiding en opvolging van werklozen (2004)
- Mobiliteit
 - Samenwerkingsakkoord inzake interregionale mobiliteit (2005) (werkzoekers van Wallonië en Brussel → Vlaanderen)
- Flexibiliteit
 - EU common principles of flexicurity (2007)
- Ongekwalficeerde uitstroom en opleiding

Verschillen tussen gewesten → Waarom is er geen convergentie?

- In theorie: perfecte convergentie bij perfecte arbeidsmobiliteit
- In praktijk: obstakels aan mobiliteit
 - * Transport woon-werk
 - * Scholingsniveau
 - * Taal
 - * Arbeidsbemiddeling

Kan regionalisering convergentie bevorderen?

- * Re-bel paper Jean-Claude Marcourt en Frank Vandenbroucke
 - Arbeidsrecht, loonvorming en financiering federaal
 - Begeleiding en vorming volledig geregionaliseerd
 - Sleutel voor opvolging, passend werk, beschikbaarheid én sanctionering bij de Gewestdiensten
 - Ter discussie: regionalisering doelgroepsubsidies/lastenverlagingen
 - Impulsfinanciering: welke benchmark?
- * Voorwaarden voor succesvolle regionalisering

5) Turning the Green dream into a sustainable reality: a road map for Belgium

- Johan ALBRECHT, UGent and Senior fellow Itinera Institute

The green dream : from green visions to green markets

- Building blocks: explicit (markets & inputs) & less visible (interactions)
- Markets; triggered by the invisible hand (e.g. in response to fossil scarcity) or shaped by regulators
- Inputs; human capital, R&D, financial capital,...
- Interactions between policymakers and companies steer the process of market creation (e.g. LED-roadshows by Philips, tailor-made FITs,...)
- Appropriate public policies make the difference...

→ Energy transition markets as a mid-term regulatory challenge

IEA Energy Technology Perspectives 2008

- An energy *revolution* triggered by a (low) price on CO₂
- First-best; global framework with carbon tax, supported by technical regulation and R&D-support
- Second-best; European or G8 provide framework (carbon price in ETS is variable carbon tax, non-ETS sectors should face carbon incentive as well)
- Belgium should support strong European framework, based on incentives, R&D-support and system-thinking (i.e. networks have to follow development of low-carbon assets)

Landscape of « green » science

The innovation-science link in “green technologies”: chemistry, engineering, energy, etc.

The three powerhouses: USA, Germany, Japan.

Belgium in the research landscape (1998-2008) : little growth

R&D shares/budget : Belgium very good place (+/- 10 % of R&D budget on climate change mitigation technologies/year).

→ Belgium : Inputs + / Outputs -

Conclusions

- The energy transition market is just developing (\$ 45 bn): efficiency markets offer most potential
- A strong regulatory framework is essential (preferably organized at the global level): incentives + R&D
- The technology market has its own historical dynamics: US, Japan and Germany will benefit most
- Multinational companies are forced to innovate...
- Long-run: new creative sectors will emerge
- Belgium as an SME-economy should target business of (local) problem solving
- The transition is an endurance race, Usain Bolt will not necessarily win...

- Response to keynote speech, Laurent HELLEBAUT, Advisor Agoria

1) Regulatory framework

Regulatory framework exists to some extent...but needs concrete implementation, time, monitoring, strong market surveillance, etc.

Examples: energy performance of buildings, energy labelling, renewable energy, ETS... e.g. directive on ecodesign of energy-using & energy-related products.

8,5% = energy savings towards 2020 in Belgium

Working plan → 2011 : air-conditioning, sound and imaging equipments, transformers, machine tools, heating equipment...

2) Financial & economic conditions

a) Subsidies & fiscal incentives

Multiplicity of actors (*federal, regions, provinces, local authorities, distribution network operators...*) & Numerous measures

→ Hierarchisation/prioritisation ? Coherence ? Budgets ? Monitoring ? Results ?

Efficiency ? Evaluation ? Access to information ?

→ Need to set up a conference to define coherent mid-term policies, yearly evaluate all measures & organize the information flow

b) Green financing

- Energy savings potential (→ 2030) : 30% (source : Etude MC Kinsey & Company / FEB-VBO 2009)

- Investments needed : 1,6 - 2,2 Mrd Eur/year (all sectors)

- Green Bank or Green Banking ?

c) CO2 Tax ?

Conditions of success :

- Not local but global (at least EU)

- Take into account other energy efficiency solutions (ETS, energieconvenanten, accords de branches)

- Competitiveness issues (budget neutral, real tax shift, impact on price index, neutral for non-energy intensive industries)

d) Challenges for the Belgian Renewable Energy Industry

→ R&D investments

→ Technical skills

→ Industrial competitiveness

→ Export promotion

3) Conclusions → Turning the green dream into a green reality

* Mix of Regulatory framework(s), Technological solutions, Fiscal & Economic conditions needed

* Implementation of the regulatory framework

* Incentives policy based on efficiency

* Create 'Lead customer markets' (key technologies)

* Role of private investors

* CO2- price signal needed at an appropriated level

* Importance of R&D, Technical skills,... in a globalised green economy

6) The challenges of ageing for social security and public finances: the road ahead in Belgium

- The ageing issue: what do we have to do ? Etienne DE CALLATAY, Chief Economist Banque Degroof and Senior fellow Itinera Institute

Public Finance in Belgium

The debt power three

- High official public debt
- High overall tax pressure, in particular on regular labour
- High implicit debt
 - Environmental debt:
 - Large but no precise estimate
 - Still growing
 - Social security debt:
 - unfunded liabilities towards people at work

Pensions

Purchasing power of the elderly:

- Low first pillar replacement rate ... for those with full career in the private sector
- Purchasing power on average in line with the one of the population at large
- Higher poverty rates ... and higher assets
- Uneven access to private pension schemes
- Large gap between statutory public sector pension and other regimes

EU 2009 Ageing Report → too optimistic report (should be more careful)

- Fertility
 - Increase from 1.54 births per woman in 2008 to 1.60 in 2030
- Life expectancy at 65
 - Slowing down of the increase
 - In 2060 : 21.8 years for men (+5.5 years vs. 2008)
 - In 2060 : 25.1 years for women (+5.2 years vs. 2008)
- Migration
 - + 46 million people in Euro area over 2008-2060

Belgium: year after year higher ageing costs according to the Annual Report of the Ageing Committee, partly due to discretionary measures

Impact of the financial crisis: structural evolution

Some activities are gone, forever

Greater risk aversion,

>> lower trend output growth

Push for structural reforms

Higher retirement age

Higher consumption taxes

BUT

Risk of giving the priority back to direct concerns early retirement likely to be back in fashion (Carrefour, Godiva, Opel...)

Public debt → to be dealt with asap

What can we do ?

Step 1: to acknowledge the issues at stake

Step 2 : to reject the “don’t worry” approach

Step 3 : to propose a global and balanced reform

The pension agenda

Item 1 : more people at work (difficult because “objective coalition” against later retirement)

Item 2 : the public sector pension scheme

Item 3 : assimilated years

Conclusion

- Major challenges / the status quo is no option
- To work longer is a key objective of any reform
- We need a global overhaul of our pension system

- Ageing and Social Security, Marc DE VOS, UGent and General Director Itinera Institute

Who pays and how to pay?

OUTSET

Revenue: repartition and the demographic squeeze

Outlays: cost of ageing

Baby-boomers + birth rate and life expectancy!

WHO PAYS?

Working more and longer, now and in the future

Repartition v. capitalization or private insurance: two-pillar model is strategy of gradual balancing

What tax revenue and what distribution across the generations? Moving beyond labour

What social security?

WHO GETS?

Universal and standardized → selective and targeted

PENSION REFORM

THE HEALTHCARE CHALLENGE

More with less – Less is more – Rationalisation and responsibility

ELDER CARE CHALLENGE

ENABLING SOCIAL SECURITY

Education & Activation: go Scandinavian

Work-Life combo

Recognizing failure

- Generation pact: too little and too costly and no New Deal for age on the labour market
- Silver Fund: 60% public debt in 2014...
- Keep on dreaming: employment rate, productivity growth, economic growth, dramatic cost containment in healthcare...

→ Social security as we traditionally know it is no longer sustainable

What to do?

- The **budget** should not become the next problem but cannot be the solution: austerity
- Go for **growth**: strategic and structural
- Embrace traditional social security as a means, not as an end & develop **new social security**: partial and gradual solution only, but needs to be implemented or extended ASAP
- Make deliberate and pragmatic choices in revenue and **taxation policy** to spread the burden: no miracle available & should be tied to competitiveness and activity

To Work = To Share

A strategy for working more and working longer NOW

IMMEDIATE EFFECT

Temporary and targeted policy towards chunk of the baby-boom generation

STRUCTURAL EFFECT

A new career model that involves everyone and everything: HR, wage policy, mobility, career development, incentives pro work, dismissal, unemployment insurance...

Ageing as opportunity

- For improving a welfare state in structural decline
- For structural and growth oriented policy reform
- For maximizing opportunities for all groups in society
- For catering the huge consumer group of baby boomers

→ That will be very difficult but yes we can

7) Industrial and innovation policies: the do's and don't's of post-crisis growth strategy

- Peter LEYMAN, Managing Director Voka

Macro-economische omgeving anno 2010

1. Zonder competitiviteit geen innovatie

→ Maatregel 1: herstel de concurrentiepositie m.a.w. werk in op elk van deze punten:

- Loonkosten
- Arbeidsmarkt
- Overheidskosten
- Vergrijzing
- Internationaal – verlies aan marktaandeel

2. Vergrijzing is een probleem ... maar ook een uitdaging

- Bedien de markt van de vergrijzing op een innovatieve manier
- Als wij het niet doen, zullen anderen (buitenlanders) het voor ons doen

De innovatiemotor sputtert

1. Wat is innovatie ?

→ Van kennis via creativiteit naar economische waarde

- Productinnovatie
- Procesinnovatie
- Innovatie van het business model
- Inspelen op nieuwe marktopportunities (product/marktcombinaties)

Misverstand: innovatie is niet gelijk aan O&O

O&O is er wel een (soms belangrijk) onderdeel van

2. Input: de O&O-inspanningen blijven te laag

In Vlaanderen op goed 2,03% van het bbp

Dat is net boven EU-15

Maar flink onder de Europese doelstelling van 3% (Lissabon/Barcelona)

3. Output: te weinig focus op economische valorisatie

Het volstaat niet om middelen in te zetten

De nadruk moet vooral liggen op wat er uit komt

→ Durfkapitaal ontbreekt vaak

→ Zware fiscaliteit verlamt innovatie-inspanningen

4. Gebrek aan visie

Wet van de remmende voorsprong

De moeilijke balans tussen vernieuwing en behoud van wat bestaat

Krijtlijnen voor de post-crisis groeistrategie

1. Investeer in input én bewaak de output

→ De 3%-norm, maar ook anderen normen

→ Ontwikkel niet alleen projecten, maar ook programma's

2. Stroomlijn het instrumentarium, oriënteer alle middelen in dezelfde richting

De verscheidenheid aan beleidsinstrumenten is toegenomen

- Subsidies

- Fiscaliteit

- Innovatieve aanbestedingen

Geen versnippering, aub

Durf keuzes maken

3. Kies voor het model van open innovatie

Over bedrijven heen

Over sectoren heen

Over grenzen heen

- Leg connectie naar het Europese niveau

- Leg regionale opties in het verlengde van Europese

4. Durf loslaten wat geen toekomst meer heeft

5. Hou innovatie en O&O concurrentie

Hou onderzoekers concurrentieel

Zorg voor een voldoende aanbod aan opgeleiden

→ Innovatie is niet alleen een kwestie van geld, maar ook van talent

Conclusie

- Herstel de concurrentiekracht

- Bekijk innovatie voldoende breed

- Vermijd een versnippering van middelen

- Kijk niet alleen naar de input, maar ook naar het resultaat op de markt

- **Reactie: Industrieel en Innovatiebeleid, Leo SLEUWAEGEN, KUL**

→ Industrie- en innovatiebeleid: Niet enkel voor de verwerkende industrie, maar vooral voor de dienstverlenende sector

→ Economische valorisatie: Niet input, maar output is belangrijk: de sleutelrol van de creatieve processen

Stages of development

1) FACTOR-DRIVEN ECONOMY

Institutions

Physical infrastructure

Macro-economic stability

2) EFFICIENCY-DRIVEN ECONOMY

Efficient product market

Efficient labour market

Efficient financial markets

Technological learning

International openness

3) INNOVATION-DRIVEN ECONOMY

Sophisticated

Corporate Strategies

Creativity

Innovation

Entrepreneurship

Creatieve processen

- Ondernemerschap

- Innovatie

- Internationalisatie

Issues

- Ondernemerschap : context aanpassen

- Innovatie: link technologie-economie, nadruk op commercialisatie en nieuwe business modellen

- Internationalisatie: spreiden en connecteren, extensieve marge

Kleine graad van jong ondernemerschap

Itinera aanbevelingen voor een zacht industriebeleid

1) Sunrise, geen sunset

2) Transparante, tussentijdse evaluatie

3) Bestuurlijke capaciteit

4) Specifieke activiteiten

5) Voldoende externaliteiten

6) Geen scheeftrekking concurrentie

7) Evenwicht overheid privé

8) Aanwezige know-how

- 9) Algemeen ondernemersklimaat primeert
- 10) Respect interne markt/WHO

Een zacht industriebeleid : hard voor België?

- Vrijheid van handelen en initiatief in de dienstensectoren
- Pro-actieve instellingen, geen tegenstellingen
- Investeer in 'missing links' met Europese infrastructuur en bevorder bereikbaarheid
- Synergie met EU initiatieven: zichtbaar aanwezig en ontwikkel knooppunten in Europese onderzoeks- en innovatienetwerken
- Inspireer en mobiliseer talent naar productieve taken
- Ontwikkel competenties in de voorwaartse activiteiten van de Value Chain

8) How to improve competitiveness in Belgium: key strategies for the future

- Caroline VEN, Director Strategic cel, Prime Minister Cabinet

Concurrentie = samenvatting van alle de thema's van de dag

1) Wat is concurrentiekracht ?

= de mate waarin een regio in staat is om in de toekomst te kunnen groeien

- * Geen zero sum game
- * Niet verenigen tot loon- of kostenconcurrentie alleen
- Verleden = Sluimerende welvaartsval
- Heden = De financieel economische crisis
- Toekomst = Groei-potentieel duurzaam aangetast ?

2) Indicatoren van concurrentiekracht

- Normen en waarden
- Kwalitatief overheidsoptreden
- Flexibiliteit
- Ondernemerschap en innovatie
- Loonkosten en productiviteit

Economic Governance and Attitude-index → België niet slecht doet 11^{de} plaats (na Nederland, Duitsland, Finland, etc. maar voor Frankrijk).

Hoe onze concurrentiekracht versterken ?

- Meer mensen aan het werk
- Overheidsfinancien
- Ondernemen lonend maken, aantrekkelijk maken, de indruk leggen op innovatie
- Sociale cohesie → activiteit moeten aantrekkelijker dan inactiviteit zijn, werk aanmoedigen
- + sociale zekerheid hervormen
- Verhogen potentiële groei

EU2020 strategie		
	BE 2008	EU doelstelling
1. Tewerkstellingsgraad 20-64 j	68%	75%
2. R&D intensiteit	1,9%	3%
3. Klimaatpakket 20/20/20	-9% CO₂	-20% CO₂
4. Zonder secundair Hogere opleiding	12% 41%	10% 40%
5. Armoede / sociale cohesie	armoederisico, materiële de-privatie, werkloze gezinnen	- 20 miljoen

Slimme groei	Duurzame groei	Inclusieve groei
Innovatie: “Een innovatieve Unie”	Klimaat: “Een energie-efficiënt Europa”	Werkgelegenheid en vaardigheden: “Een agenda voor nieuwe vaardigheden en jobs”
Onderwijs: “Jeugd in beweging”	Competitiviteit: “Een industrieel beleid in tijden van globalisering”	Gevecht tegen armoede: “Een Europees platform tegen armoede”
Digitale maatschappij: “Een digitale agenda voor Europa”		

Besluit

- *Het verhogen van ons groeipotentieel*
- *... en dus het versterken van onze concurrentiekracht*
- *... vergt een brede aanpak*
- *... en is een gedeelde verantwoordelijkheid van de regering en de sociale partners, maar*
- *... gaat ook uit van een andere “state of mind”*

Reactie : Concurrentiekracht verstevigen: geen monocultuur, Chris SERROYEN, Director Studies Centre ACV-CSC

1. Concurrentiekracht essentieel voor groei en werkgelegenheid, maar...

- binnenlandse vraag is dat ook
- werkgelegenheid geen bijproduct van macro-economisch beleid
- zaak van intern en extern beleid (loonkostafstemming moet in twee richtingen werken (cf. nieuwe Europese economische richtsnoeren)
- wat baat economische gezondheid zolang financiële markten ziek blijven?

2. Loonkostconcurrentie is belangrijk, maar... niet overdrijven

- sterke verschillen tussen sectoren
- * bvb. automobiel: loonkosthandicap Duitsland - 8.95% (Agoria, 2010)
- macro is loonkosthandicap (2010) beperkt:
- * CRB: + 3.3 %
- * CRB gecorrigeerd (incl. fiscale subsidies): + 1.65 %
- * Planbureau: 0.5 %
- * Solidaire pensioenplannen meegeteld
- productiviteit blijft hoog (al taant voorsprong):
- * structurele Lissabonindicator: + 14.9 %
- * Conference Board: + 6.6 %
- loonkosten in België kleiner onderdeel van productiekosten: 38 % versus bvb. 49 % in Duitsland (Belgische industrie: 27 %)
- correctiemarges beperkt:
- * looninleveringen schaden binnenlandse vraag
- * nauwelijks ruimte voor loonlastverlaging
- * lastenverschuivingen? alternatieve financiering eerst en vooral voor begrotingsevenwicht
- ook debat nodig over effectiviteit lastenverlagingen:
- * vereenvoudiging: quo vadis?
- * ondoelmatigheid hogeloonvermindering (cf. EU, OECD, IMF)
- * quid doelmatigheid fiscale subsidies (lineaire en ploegen)?
- vermeende loonkosthandicap heeft niet verhinderd dat Belgische werkgelegenheid merkkelijk beter ontwikkelde sinds 1996

3. Monocultuur vermijden...

- andere kosten, inz. energiekosten (8.3 % van kosten verwerkende nijverheid): probleem van “zeer hoge graad van concentratie” op gas- en elektriciteitsmarkt
- Infrastructuur
- sociaal kapitaal (cf. Wim Moesen)
- imago België:
- * verdraagzaamheid
- * politieke stabiliteit

* aantrekkelijkheid voor kaderleden

- Innovatie:

* privé-sector: 1.38 % (versus 2 %-richtsnoer) versus 1.41 % in 2000

* publieke sector: 0.54 % (versus 1 %-richtsnoer) versus 0.56 % in 2000

correctie voor fiscale uitgaven (=410 miljoen): 0.66 % overheidsinvestering

9) Panel discussion

Moderator: Koen GEENS, KUL, VIA

Avant les autorités avaient plus de pouvoirs. Aujourd'hui elles n'ont plus les droits fondamentaux → Gemakkelijker om een impact te hebben.

Vandaag, niet toevallig om te ondernemen. Life-long learning, job mobiliteit → heel slecht in België. Meer te doen met allochtonen en vrouwen.

Solidariteit – we moeten een oplossing voor de sociale zekerheid te vinden.

Innovation : problème concernant l'output. Belgique très vulnérable à cause des investisseurs étrangers, l'autorité publique, malgré ses promesses, ne dépense pas ses 1 %. On dépense, mais on ne sait pas ce qu'on en fait.

Ingrid LIETEN, Vice-Ministre Présidente et Ministre flamande de l'Innovation et des Investissements publics

- Ze erkent de schuld van de overheid. Maar stijging van de O&O budget in Vlaanderen. Ze ontmoet een *plejade* van actoren (bedrijven, NGOs) met de dezelfde boodschap om geld te krijgen. Ze heeft gevraagd om een innovatie agenda te maken. Groene auto's, IT, gezondheid... En meer coöperatie tussen bedrijven en universiteiten. Zo kunnen we meer output realiseren.

GEENS:

Les différents marchés du travail en Belgique.

Anne PEETERS, Conseillère du Ministre Marcourt (Vice-Ministre Président et Ministre wallon de l'Economie)

Les trois régions belges ont des marchés du travail très différents. A côté des mesures d'encadrement général au niveau européen et éventuellement fédéral, il faut en prendre d'autres au niveau des régions. Il y a des lacunes dans la gestion des publics cibles au niveau de l'âge, et dans l'adaptation des compétences aux marchés du travail.

La formation tout au long de la vie est importante dans une optique d'anticipation des besoins. Il faut préparer les PME à l'innovation. Les régions tentent de favoriser la mobilité entre les travailleurs. C'est très difficile en Belgique.

La Région wallonne va présider les Conseils industrie ; il faut utiliser le cadre européen pour faciliter les mesures au niveau régional. Il faut un meilleur accès aux moyens pour l'innovation. Il est important de réaliser la concertation avec les acteurs à tous les niveaux. Il faut prendre pour exemple le modèle de transformation de l'économie finlandaise.

GEENS:

Quid des pensions et du life long learning?

Pieter TIMMERMANS, Directeur Général FEB-VBO

La prépension sera une des problématiques les plus difficiles à résoudre dans les années qui viennent. Le Pacte des générations entre les partenaires sociaux consiste en un paquet de mesures, qui n'a pas vraiment résolu le problème principal... Beaucoup de pays ont déjà légiféré en matière de pensions. Les entreprises s'occupent également du life long learning, il y a un grand intérêt à ce sujet.

GEENS:

Le coût du travail en Belgique, un gros handicap pour la compétitivité ?

Michel MATHY, Coordinateur de la FGTB wallonne

Pour la FGTB, les coûts salariaux ne sont pas le principal problème. La part des salaires dans le PIB est en constante régression et la productivité n'a cessé d'augmenter au cours des 20 dernières années.

Concernant, la Wallonie, notre compétitivité était de 7.8 % en 2008 et la moyenne européenne de 6%. Au niveau wallon, les patronats devraient d'abord créer plus de richesses et donc de valeur ajoutée. Il devrait y avoir plus d'investissements dans la R&D et dans la formation. Les entreprises ont peur de se développer. Il devrait y avoir plus d'entreprises qui s'engagent dans les pôles de compétitivité (cf. plan Marshall). Il faut arrêter de penser que la compétitivité repose sur les coûts salariaux ; elle repose sur les investissements dans l'innovation et dans la formation.