

Maart 2020

Prioriteiten van de werkgeversorganisaties in België voor het nieuwe partnerschap tussen de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk

Inleiding

Ruim drieënhalf jaar na het Britse referendum stapte het Verenigd Koninkrijk (VK) op 31 januari 2020 officieel uit de Europese Unie (EU) en ging de status quo transitieperiode van start die loopt tot eind 2020.

De onderhandelingen voor de toekomstige relatie tussen de EU en het VK, waarvan een handelsakkoord, worden begin maart opgestart op basis van hun respectieve mandaten. Het resultaat van deze onderhandelingen zal belangrijke implicaties hebben voor onze bedrijven. Bijgevolg schuiven werkgeversorganisaties VBO, VOKA, UWE en Beci een aantal algemene principes naar voren alsook een reeks cross-sectorale prioriteiten die in het toekomstige handelsakkoord zouden moeten worden opgenomen.

Algemene principes

Het Verenigd Koninkrijk is één van de **belangrijkste handelspartners** van ons land, met name de 4e klant en de 6e leverancier voor goederen, en in de voorbije jaren werd er een positieve handelsbalans opgebouwd. Bovendien zijn de Belgische en Britse economie sterk geïntegreerd met complexe goederenstromen van eind- en tussenproducten en wederzijdse investeringen. Om onze welvaart zoveel mogelijk te vrijwaren en de impact voor de Belgische ondernemingen zoveel mogelijk te beperken, is het behouden van een zo diep en breed mogelijk partnership met het VK voor goederen én diensten van bijzonder belang.

De toekomstige handelsrelatie (1) moet de belangrijke **handelsstromen** tussen de EU en het VK zo efficiënt mogelijk te behouden, (2) mag de goede werking van de **Europese interne markt** niet verstoren en (3) moet rekening houden met de rechten die we toekennen en de verplichtingen die we opleggen aan onze **andere partners**.

De werkgeversorganisaties willen ook het belang van de correcte uitvoering van het terugtrekkingsakkoord en in het bijzonder het protocol rond de **Noord-Ierse kwestie** benadrukken en rekenen erop dat de nodige douanecontroles aan de buitengrenzen van de Europese Unie en de conformiteitscontroles van ingevoerde producten uit derde landen worden uitgevoerd. In dat kader wachten de werkgeversorganisaties ook op verdere verduidelijking door het 'Joint Committee', bevoegd voor de toezicht op de uitvoering van het terugtrekkingsakkoord, om de rechtszekerheid te verhogen.

Wat de timing van de onderhandelingen betreft, pleiten de werkgeversorganisaties - in tegenstelling tot de Britten - voor een **status quo transitieperiode** die loopt **tot de dag van de inwerkingtreding van de nieuwe handelsrelatie** tussen de EU en het VK. Een ruim vrijhandelsakkoord onderhandelen in minder dan 11 maanden is onrealistisch, zonder nog maar te spreken over het ratificatieproces. Het alternatief, een rudimentair akkoord dat focust op een beperkt aantal sectoren, houdt daarentegen niet te onderschatten risico's

en nadelen in voor ons land. We pleiten daarom voor een transitieperiode die niet per se beperkt wordt in de tijd en dat de transitieperiode verlengd wordt (cf. de 'stocktaking' in juni), zodat de partijen de nodige tijd krijgen om een goed en alomvattend akkoord te onderhandelen.

Cross-sectorale prioriteiten

De werkgeversorganisaties pleiten voor een globale aanpak die uitmondt in een ambitieus en alomvattend akkoord dat de belangen van alle sectoren van onze economie behartigt. Ze verzetten zich bijgevolg tegen een sector-per-sectorbenadering die mogelijk niet volledig rekening houdt met de (sub)sectoren van de kleinere lidstaten, waaronder België. Bovendien moet dit handelsakkoord de nodige rechtszekerheid garanderen.

De toekomstige handelsrelatie zou volgende resultaten moeten boeken:

I. Een volledige en vlotte toegang tot elkaars markten verzekeren, *en dit door onder meer:*

- Handel in goederen uit alle sectoren te bevorderen zonder enige douanetarieven en kwantitatieve restricties, zowel voor de in- als uitvoer;
- Duidelijke en gepaste oorsprongsregels aan te nemen, met de mogelijkheid tot gepaste cumulatiemogelijkheden;
- De vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie te beschermen in het kader van de procedures voor oorsprongsverificaties;
- Grensoverschrijdend dienstenverkeer te verzekeren (en dus met inbegrip van financiële diensten, transport- en luchtvaartdiensten, telecommunicatie, elektronische handel, maritieme diensten...);
- Toegang tot de Britse overheidsopdrachten op alle niveaus te garanderen.

II. Niet-tarifaire handelsbelemmeringen vermijden door een maximale alignering van regelgeving op te zetten, *en dit door onder meer:*

- Het vrij verkeer van goederen en diensten maximaal te baseren op de reglementering (verordeningen, richtlijnen e.d.) die van toepassing is voor de interne markt zoals gedefinieerd door de EU;
- Maximale alignering op het vlak van technische reglementeringen, sanitaire en fytosanitaire maatregelen, normen en standaarden, testen e.d. onder meer gedefinieerd door EU-agentschappen en regulatoren;
- Wederzijdse erkenning van beroepskwalificaties te garanderen;
- Het vrij verkeer van gegevens te garanderen en te streven naar wederzijdse adequaatheidsbesluiten tussen de EU en het VK betreffende de bescherming van persoonsgegevens;
- Blijvende samenwerking in het kader van Europese normalisatie-instellingen te promoten (CEN, CENELEC, ETSI);

- Het VK de mogelijkheid te geven om lid te blijven van de Europese agentschappen (bv. ECHA, EFSA, EMA, ...) met toegang tot de databases (bv. in het geval van REACH).

III. Exporteren, importeren en investeren eenvoudig en eerlijk laten verlopen, en dit door onder meer:

- Op basis van Europese regels voor staatssteun de eerlijke concurrentie en een 'level-playing field' te garanderen;
- Verregaande rationalisering en efficiënte samenwerking van administraties en douanes, met inbegrip van de wederzijdse erkenning van de geautoriseerde marktdeelnemer (AEO);
- Een efficiënte coördinatie van sociale zekerheidsstelsels op te zetten en een vlotte professionele mobiliteit toe te laten, zoals het transfereren van personeel tussen vestigingen op het Europese vasteland en het VK (intra-corporate transfers) en bij grensoverschrijdende dienstverlening;
- Voldoende bescherming te bieden van zowel bestaande als toekomstige intellectuele eigendomsrechten en een verderzetting van het lidmaatschap van het VK van het Europees Octrooisysteem en het eengemaakt octrooigerecht;
- Markttoegang te garanderen zonder discriminatie, voldoende investeringsbescherming te bieden en een geschillenbeslechtingsmechanisme tot stand te brengen tussen investeerders en overheden;
- Samenwerking op vlak van buitenlands beleid en in het bijzonder sancties, behandeling van goederen voor tweëerlei gebruik en handelsbeschermingsinstrumenten.

IV. Europese en Britse kennis en expertise samen versterken, en dit door onder meer:

- Samenwerking te promoten rond bepaalde Europees gefinancierde projecten zoals bijvoorbeeld voor innovatie en O&O (cf. Horizon Europe - FP9) mits financiële bijdrage door het VK.

Bijkomende noodmaatregelen “in geval van...”

Ondanks de goede wil van beide partijen om een handelsakkoord te onderhandelen, blijft het risico bestaan dat op 31/12/2020 er geen dergelijke akkoord wordt overeengekomen. Dat zou een ongeziene economische schok teweegbrengen en een bijzonder onduidelijke en complexe situatie veroorzaken. Indien de transitieperiode op 31 december 2020 vervalt en er nog geen nieuwe én volledige handelsrelatie is, worden we geconfronteerd met een situatie waarin we terugvallen op WTO-douanetarieven en -controles. Volgens de KU Leuven zou dat leiden tot een groeidaling van 2,35% en een verlies van ruim 40.000 banen.

In dat kader verwelkomen de werkgeversorganisaties de Belgische 'Brexitwet' die voorziet in tijdelijke maatregelen om het verlies van tewerkstelling te vermijden of te beperken. Ook lijken bijkomende operationele maatregelen op Belgisch niveau noodzakelijk om de handel te faciliteren. Bovendien roepen we op tot een verdere sensibilisering van de bedrijven voor de gevolgen van zo'n 'WTO-scenario'.

De werkgeversorganisaties hebben ook de noodmaatregelen - die de EU had genomen om de schade van een 'no deal' Brexit op 31 januari 2020 via tijdelijke regelingen te beperken - verwelkomd. We begrijpen dat deze maatregelen niet de voordelen van het EU-lidmaatschap mogen repliceren. Maar indien er geen handelsakkoord is op 31 december 2020, moet de EU deze en bijkomende maatregelen nemen om de goede continuïteit van het handelsverkeer te garanderen, de investeringen te beschermen en professionele mobiliteit te bevorderen.

De werkgevers verwelkomden ook het voorstel van de Europese Commissie om twee bestaande fondsen beschikbaar te stellen in het geval van een 'no deal' Brexit op 31 januari 2020. De beschikbare middelen waren echter zeer beperkt en de voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op financiële steun waren bijzonder streng. De werkgevers vragen om de mogelijkheid te onderzoeken om dergelijke of bijkomende Europese steunmaatregelen ter beschikking te stellen indien er geen handelsakkoord is op 31 december 2020, in het bijzonder voor de meest getroffen lidstaten zoals België.

Onze teams:

- Voor het VBO: dhr. Olivier Joris; oj@vbo-feb.be
- Voor Voka: dhr. Gilles Suply; gilles.suply@voka.be
- Voor UWE: dhr. Jean-Christophe Dehalu; jean-christophe.dehalu@uwe.be
- Voor Beci: dhr. Jean-Philippe Mergen; jpm@beci.be