

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid



Verslag 2016

Persconferentie van
29 juni 2016

Marcia De Wachter

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid



Recente ontwikkelingen
op en vooruitzichten
voor de arbeidsmarkt

WERKGELEGENHEID EN DIVERSITEIT NEMEN TOE



De werkgelegenheid trok in 2015 verder aan: gedragen door de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken en de overige diensten, werden er netto 41 000 nieuwe banen gecreëerd

(verandering in duizenden personen t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld)

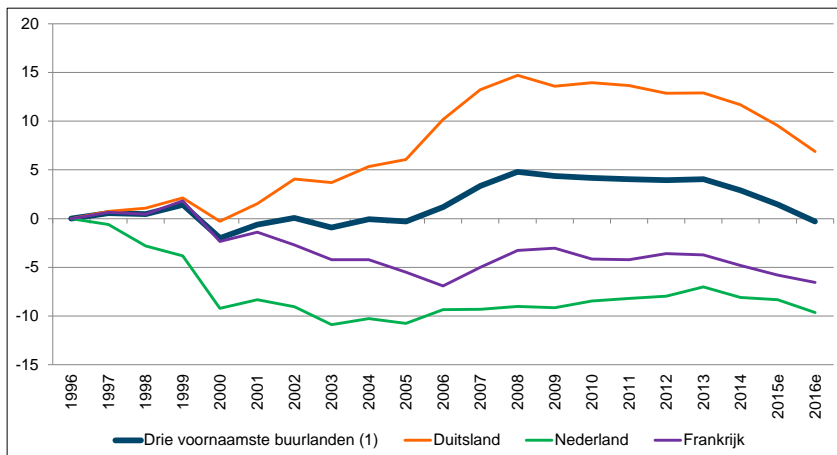
	2012	2013	2014	2015	2016r	2017r	2018r	Niveau 2015
Totale binnenlandse werkgelegenheid	16	-18	16	41	43	47	50	4 591
Zelfstandigen	8	6	7	10	10	10	11	766
Werknemers	8	-24	9	31	32	37	40	3 825
Conjunctuurgevoelige bedrijfstakken	-8	-25	-4	15	17	25	29	2 363
Overheid en onderwijs	2	3	5	1	1	-1	-3	806
Overige diensten	14	-1	7	15	14	14	14	657

Bronnen: INR, NBB.



De groei van de loonkosten vertraagde en het verschil ten opzichte van de buurlanden is weggewerkt in 2016

(procentuele verschillen in het verloop van de uurloonkosten in de private sector sinds 1996)



Ervoor zorgen dat het loonverloop strookt met dat van de productiviteit om het concurrentievermogen ten opzichte van de buurlanden te vrijwaren

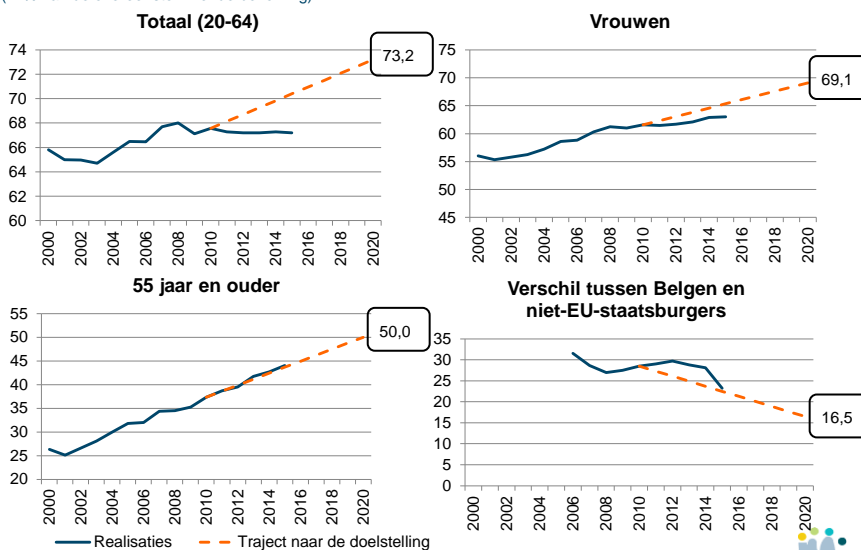
Bron: CRB.

¹ Gewogen gemiddelde op basis van de relatieve omvang van het bbp.

5

De werkgelegenheidsgraad stagneerde, de doelstelling van 73,2 % tegen 2020 zal moeilijk haalbaar zijn¹, de stijging voor sommige doelgroepen is goed

(in % van de overeenstemmende bevolking)



Bron: EC.

¹ ten dele als gevolg van de groei van de bevolking op arbeidsleeftijd.

6

Werkgelegenheidsgraad naar leeftijd, geslacht, scholingsniveau en nationaliteit

(in % van de overeenstemmende bevolking van 20 tot 64 jaar)

	2000	2005 ¹	2010	2015	2016r	EU 2015
Totaal	65,8	66,5	67,6	67,2	67,2	70,0
20-29 jaar	66,0	63,7	61,0	57,6		61,4
30-54 jaar	76,8	78,2	80,5	79,3		79,1
55-64 jaar	26,3	31,8	37,3	44,0		53,3
Mannen	75,5	74,3	73,5	71,3		75,8
Vrouwen	56,0	58,6	61,6	63,0		64,2
Laaggeschoolden	50,5	48,8	48,4	45,6		52,6
Middengeschoolden	69,1	68,8	69,1	67,2		70,7
Hooggeschoolden	84,4	82,8	81,9	81,8		82,7
Nationale onderdanen	67,2	67,7	68,8	68,5		70,6
Andere EU-burgers	nb	61,6	65,1	66,5		73,4
Niet EU-burgers	nb	36,3	40,3	45,2		56,7

- Zich richten op kansengroepen: jongeren, vrouwen, 55-plussers, niet-Europese staatsburgers en op transversale wijze laaggeschoolden.
- De diversiteit bevorderen

Bronnen: EC, NBB.

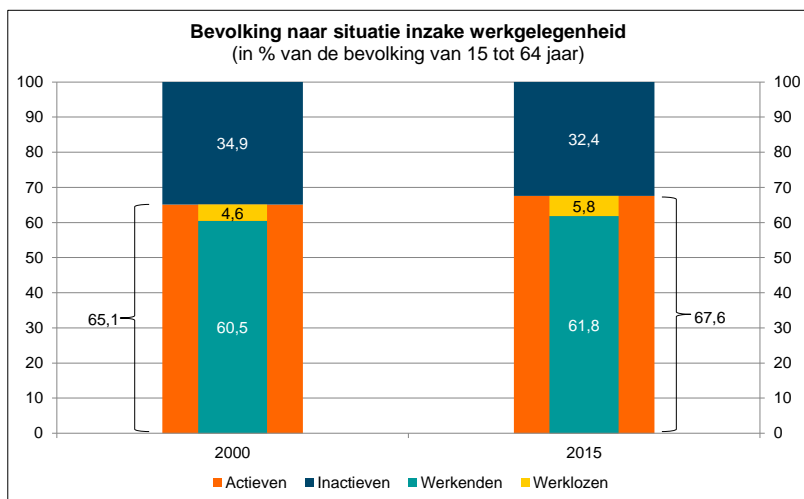
¹ De gegevens naar nationaliteit zijn de gegevens van 2006, het eerste jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn.

7

WERKLOOSHEID EN INACTIVITEIT VERMINDEREN

8

De activiteitsgraad geeft een opwaartse tendens te zien

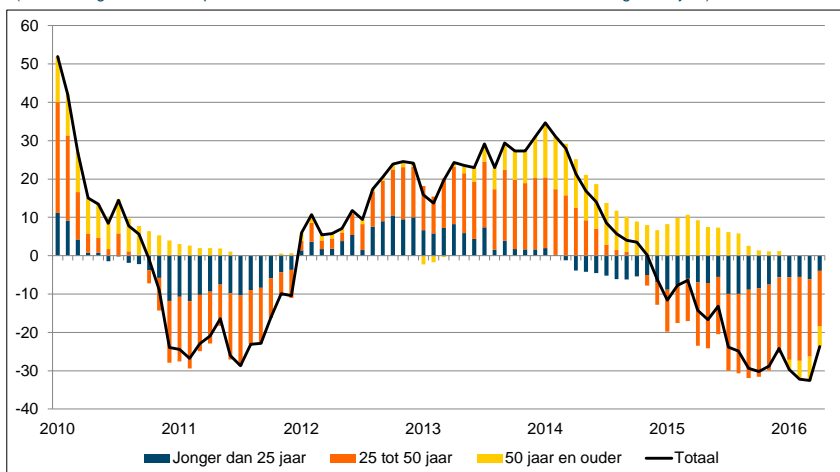


Bron: EC.



De werkloosheid daalt voor alle leeftijdscategorieën

(verandering in duizenden personen t.o.v. de overeenstemmende maand van het voorgaande jaar)



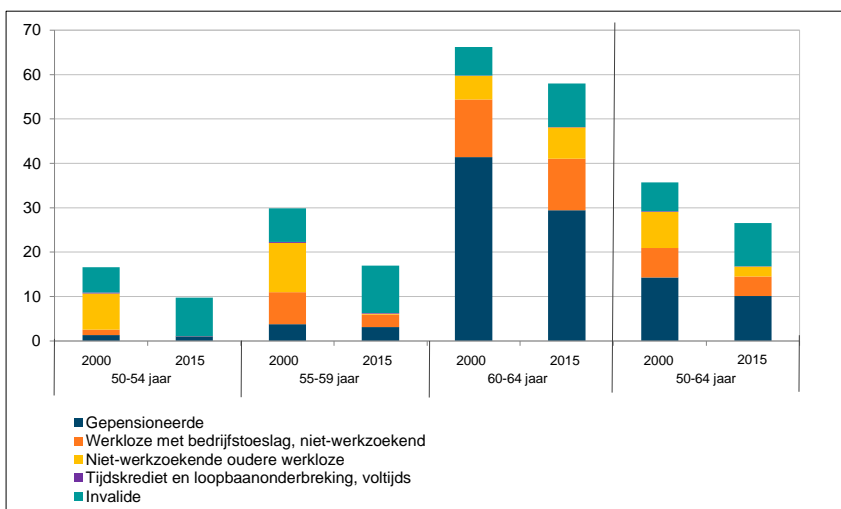
De inspanningen tot activering van de NWWZ voortzetten, zorgen voor de follow-up van de personen die hun inschakelingsuitkering verloren hebben en hen blijven begeleiden

Bron: RVA.



De vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt nemen af

(in % van de overeenstemmende bevolking van 50 tot 64 jaar)



Doorgaan met het beleid tot activering van 55-plussers en toezien op het beroep op het statuut van werkonbekwame

Bronnen: ADS-FPB, PDOS, RIZIV, RVA, RVP.

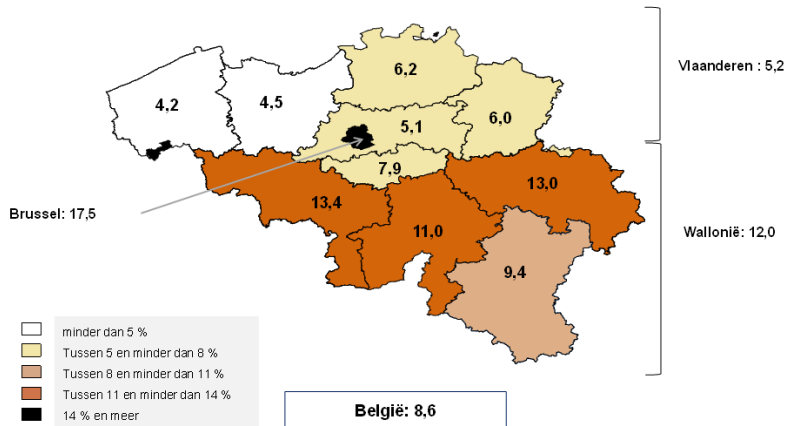


REGIONALE VERSCHILLEN OP DE ARBEIDSMARKT



Werkloosheidsgraad in de Belgische provincies

(in % van de bevolking van 15 tot 64 jaar, 2015)



De mobiliteit tussen de gewesten bevorderen, doorgaan met de samenwerking tussen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en de werkgelegenheidsvallen terugschroeven

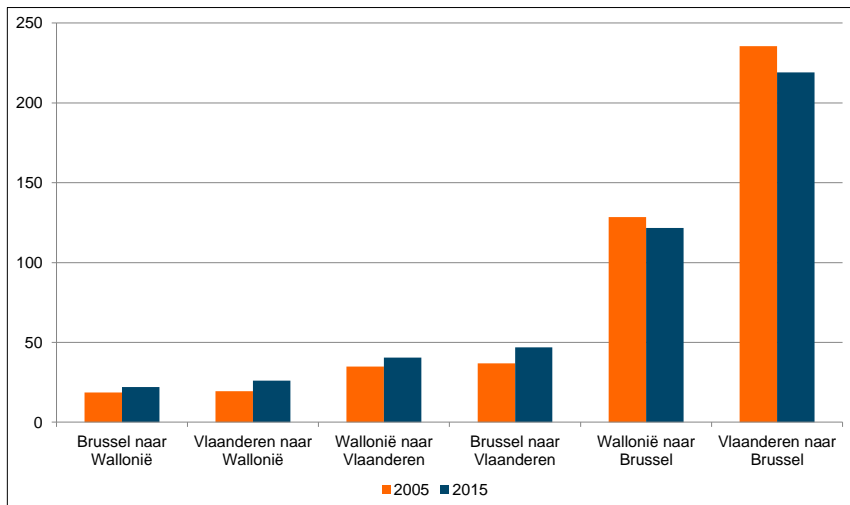
Bron: EC.



13

Het aantal pendelaars naar Vlaanderen en Wallonië is de laatste tien jaar toegenomen

(in duizenden personen)



Bronnen: ADS, EC, FOD Economie.



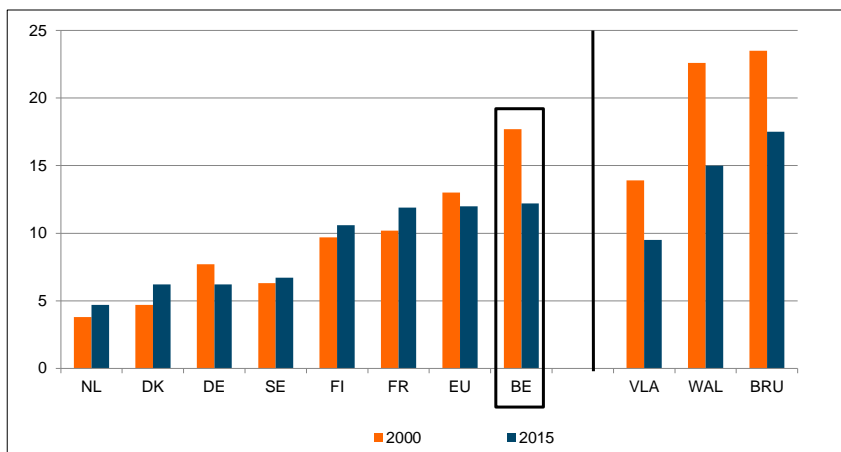
14

HET MENSELIJK KAPITAAL GROEIT



Een jongere op tien heeft geen baan en volgt geen opleiding (NEET¹)

(in % van de bevolking van 15 tot 24 jaar, 2000² et 2015)



Een bijsturend en studiekeuzeoriënterend beleid verder stimuleren
teneinde het aantal schoolafhakkers te beperken

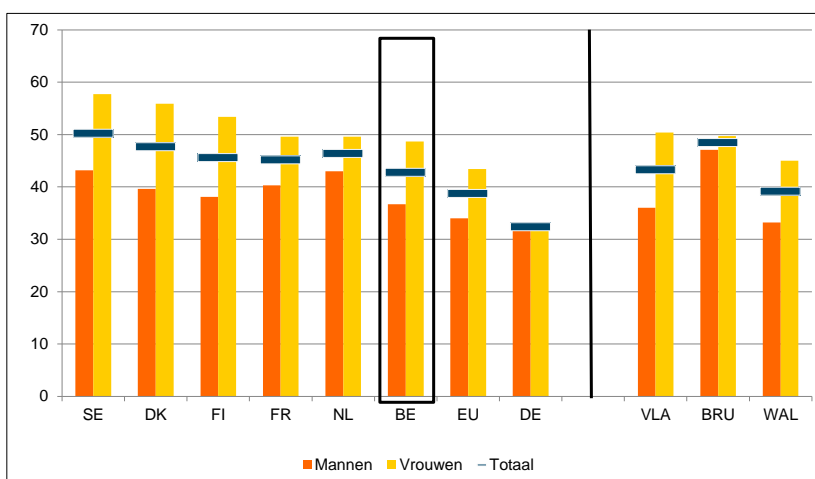
Bron: CE.

¹ NEET. Young people neither in employment nor in education and training.
² 2002 voor EU (het eerste beschikbaar jaar).



Een vrouw op twee heeft een diploma hoger onderwijs

(in % van de overeenstemmende bevolking van 30 tot 34 jaar, 2015)



De leerplannen afstemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt, voorlichting verstrekken over de werkgelegenheidskansen en de STEM-richtingen opschalen

Bron: EC.



Alternierend leren kan bijdragen tot de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt

- ▶ Net als in Duitsland, en bij ons, in de Duitstalige Gemeenschap

Men dient :

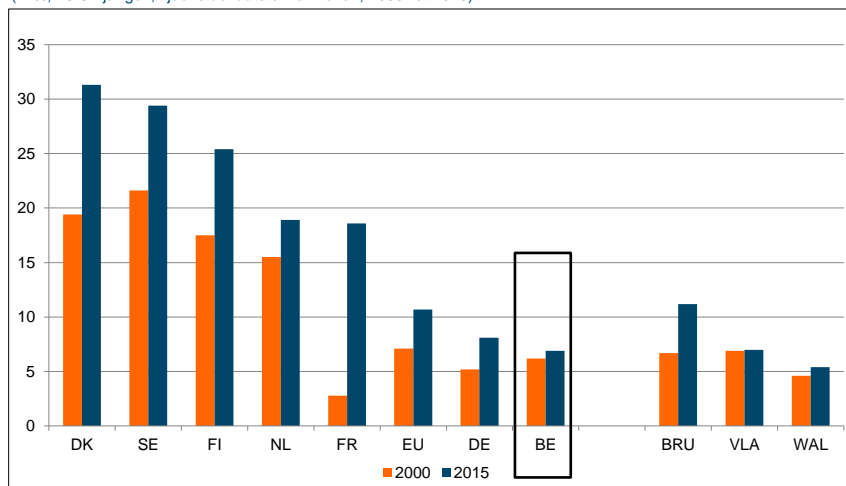
- De ondernemingen ertoe aan te zetten een voldoende aantal arbeidsplaatsen aan te bieden;
- Technische, maar ook algemene opleidingen aan te bieden, die kwaliteitsvol zijn, om zo te zorgen voor een inzetbaarheid op lange termijn;
- Alternierend leren toegankelijk te maken voor alle studieniveaus, inclusief het hoger onderwijs;
- Alternierend leren open te stellen voor werkzoekenden.

Dat vergt de betrokkenheid van de inzake onderwijs en arbeidsmarkt verantwoordelijke autoriteiten, de inrichtende machten, de sociale partners en de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling



De deelname aan opleiding blijft te gering

(in %, 25-64-jarigen, tijdens de laatste vier weken, 2000¹ et 2015)



Het beroep op permanente opleiding voor alle werknemers en vooral voor 50-plussers, laaggeschoolden en personen met een migratieachtergrond aanmoedigen

Bron: EC.
¹ 2002 voor de EU (het eerste beschikbaar jaar).



BELGIË BEHOORT TOT DE BESTEN OP VLAK VAN ARBEIDSKWALITEIT



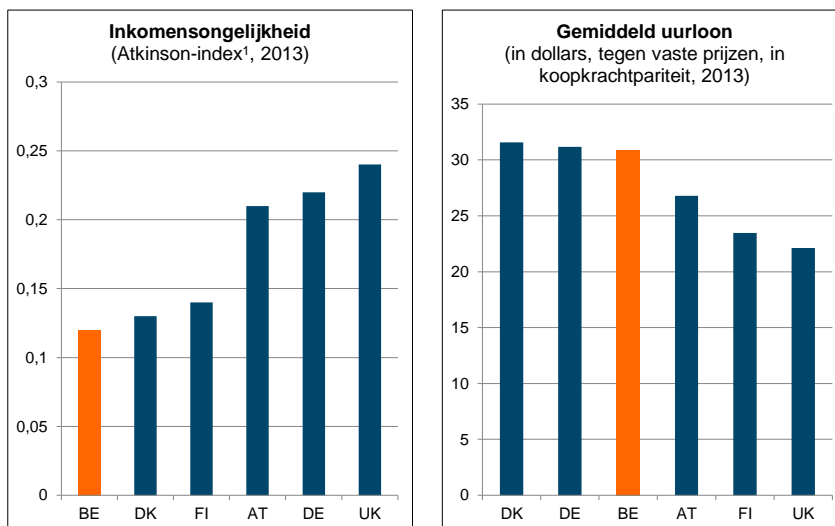
Indicatoren van arbeidskwaliteit

- ▶ Er is niet één enkele indicator die precies door de EU is bepaald
- ▶ Moeilijk om een soortgelijke indicator te creëren wegens het multidimensionale aspect van de problematiek
- ▶ Drie aspecten worden aan de hand van de indicator inzake arbeidskwaliteit van de OESO beoordeeld
 - De kwaliteit van het inkomen
 - De werkzekerheid
 - De kwaliteit van de werkomgeving

Een geheel van indicatoren inzake kwaliteit van de werkgelegenheid omschrijven op Europees niveau, aan de hand waarvan een precies beleid om een bepaalde doelstelling te halen, kan worden gevoerd

21

De inkomensverdeling is egalitaire met een hoog loon per gewerkt uur

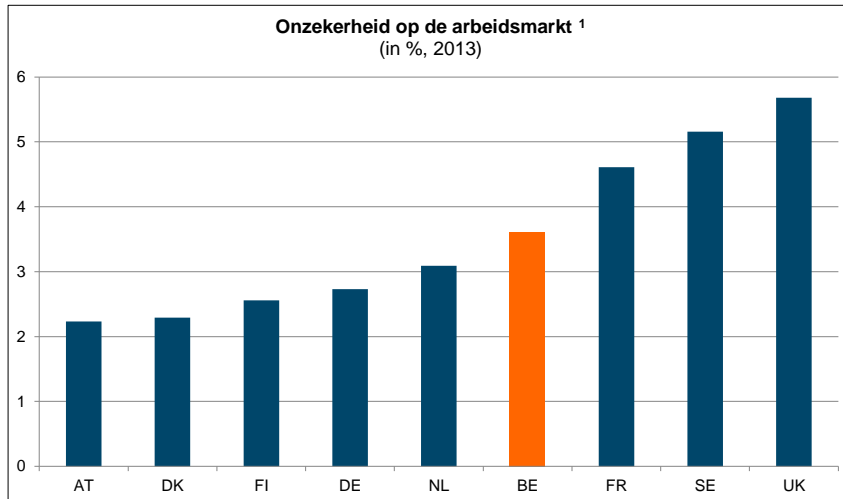


Bron: OESO.

¹ van 0 tot 1, of een egalitaire inkomensverdeling tot een verdeling waarbij alle inkomens toekomen aan één persoon.

22

Geringe arbeidsonzekerheid met name dankzij het beperkt inkomensverlies in het geval van werkloosheid



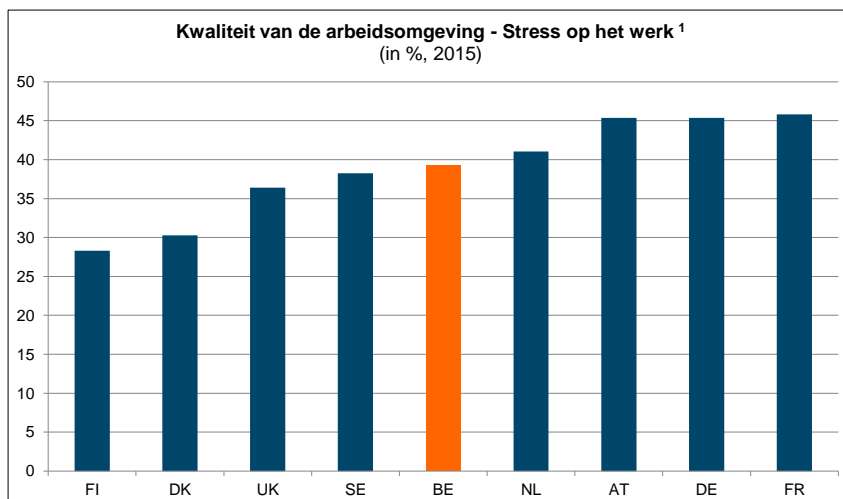
Bron: OESO.

¹ Uitgedrukt als verwacht inkomensverlies als gevolg van werkloosheid. Dit verlies is afhankelijk van het werkloosheidsrisico, de verwachte duur van de werkloosheid en de door de overheid verschaft vervingingsratio.



23

39% van de werknemers werkt in een stresserende omgeving



Bron: OESO.

¹ Jobs waarin werknemers moeten beantwoorden aan hogere vereisten dan ze met hun middelen kunnen realiseren.



24

Maatregelen voor werkbaar werk

- ▶ Herziening van het huidig wettelijk kader
- ▶ 10 mogelijkheden
 - Bepalingen inzake loopbaankrediet
 - Plus minus conto, aanwending van atypische werktijden
 - Reglementering van het telewerk
 - Vrijwillige overuren
 - Inventaris van de vakantiedagen
 - Mobiliteitsbudget voor elke werknemer
 - Specifieke werktijden naar gelang van de sector
 - Herziening van het statuut van freelancer
 - Uitzendarbeid voor onbepaalde duur
 - Hulp bij het vinden van een nieuwe baan door de vroegere werkgever

Het arbeidsrecht aanpassen aan de marktrealiteit en daarbij de arbeidskwaliteit van de werknemers vrijwaren

25

Statistische ontwikkelingen inzake werkgelegenheid: Nieuwe dashboard van de HRW in samenwerking met de NBB



Link: <https://www.nbb.be/nl/publicaties-en-onderzoek/statistische-ontwikkelingen-inzake-werkgelegenheid>

26

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid



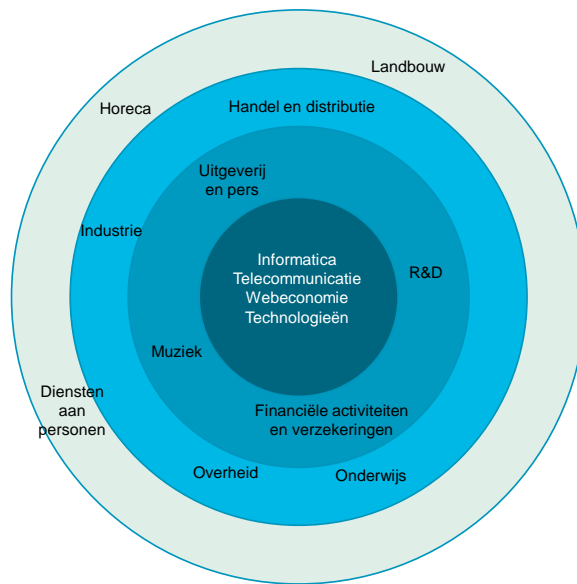
Digitale economie en
arbeidsmarkt



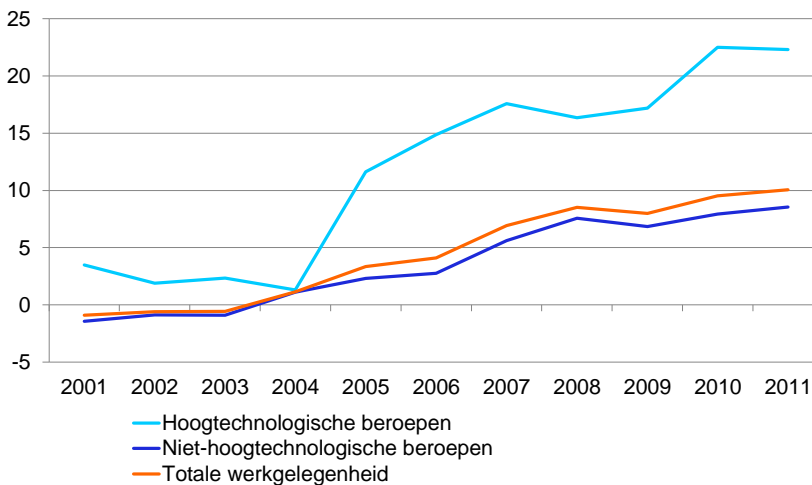
1. Digitale economie en arbeidsmarkt



De digitale omwenteling heeft een effect op alle bedrijfstakken, maar op verschillende wijze



Groei werkgelegenheid in de hoogtechnologische beroepen beduidend sterker (gecumuleerde jaargroei, in %, België)

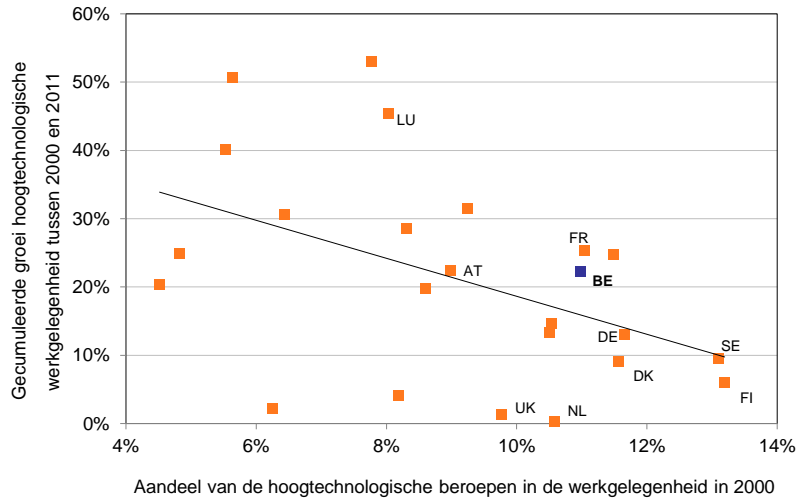


In 2011 vertegenwoordigden de hoogtechnologische beroepen ongeveer 12,2% van de werkgelegenheid in België, dit komt overeen met ruim een half miljoen werkenden.

Bron: Goos, Konings en Vandeweyer (2015)



Hoogtechnologische werkgelegenheid is in België gecumuleerd sterker gegroeid dan gemiddeld in de EU (22,3% tegen 19%)



Bron: Goos, Konings en Vandeweyer (2015)



Ratio van de verandering in tewerkstelling in niet-hoogtechnologische beroepen over de verandering in tewerkstelling in hoogtechnologische beroepen tussen 2000 en 2011

België	3,1
Brussel	3,6
Wallonië	2,4
Vlaanderen	3,5

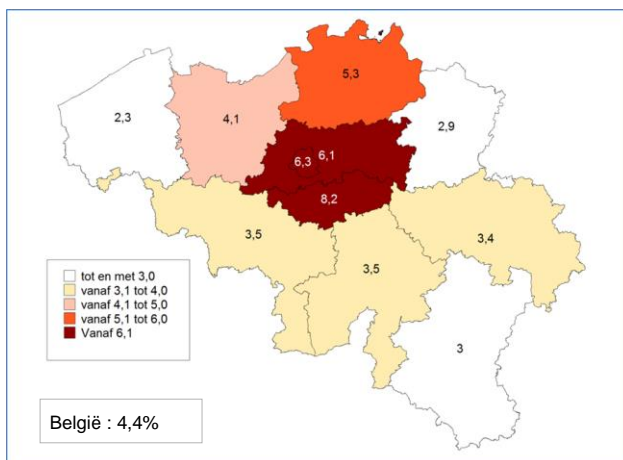
Bron: Goos et al. (2015)

- Voor elke high-tech baan die er tussen 2000 en 2011 bijkwam, zouden er ongeveer 3 niet-hoogtechnologische beroepen zijn bijgekomen.
- Econometrische schattingen voor de EU duiden op een gelijkaardig of hoger causaal verband (tot ongeveer 5).



Aandeel van de werkgelegenheid in hoogtechnologische bedrijfstakken vertoont grote regionale variatie

(in % van de totale werkgelegenheid tussen 15 en 74 jaar, 2014)



Hoogtechnologische werkgelegenheid is vooral in Waals-Brabant, Brussel en Vlaams-Brabant geconcentreerd.

Bron: EC (EAK).



Impact van digitalisering op de werkgelegenheid varieert sterk naargelang de gevolgde methodologie

Werkgelegenheid in de ICT/ hoogtechnologische beroepen volgens de literatuur en databanken (in % van de werkgelegenheid)

	Jaar waarin werkgelegenheid werd gemeten	% van de totale werkgelegenheid	Definitie op basis van
Danguy en Persyn	2013	2,0%	OESO
van der Linden	2012	2,3%	OESO
OESO	2014	3,8%	OESO
EAK (EC)	2014	4,4%	Eurostat
Goos et al.	2011	12,2%	Eurostat

- Vastleggen van **éénduidige, geharmoniseerde definitie** van digitalisering
- Uitwerken van **tools die snel aangepast kunnen worden aan de veranderingen op de arbeidsmarkt** om de effecten van de digitalisering op de werkgelegenheid nauwkeurig te evalueren



2. De impact van digitalisering op de beroepen en hun takenpakket

De impact op de beroepen is drieërlei:

- **Er zullen nieuwe banen en beroepen bijkomen**
- **Beroepen zullen verdwijnen**
- **De taakhoud van bijna alle beroepen zal veranderen**



Jobpolarisatie in België op basis van banen volgens kwalificatieniveau

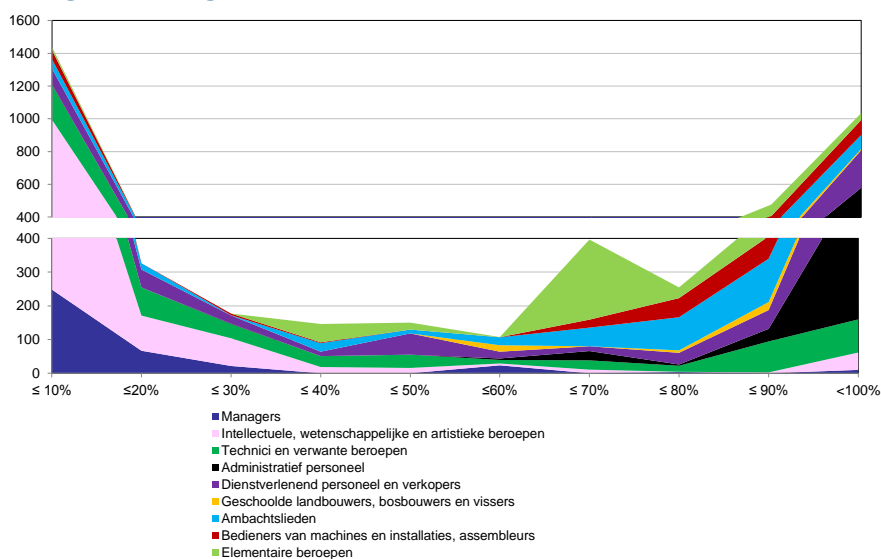
- ▶ Tussen 2000-2013 verkleinde aandeel van de middengekwalificeerde functies in België met 3,3 procentpunt
- ▶ Aandeel van de hooggekwalificeerde banen nam toe met 3,9 procentpunt
- ▶ Aandeel van laaggekwalificeerde banen bleef ongeveer stabiel

- ▶ Verschillende oorzaken, onder meer:
 - Digitalisering en automatisering verminderen vraag naar routinematige taken
 - Technologische vooruitgang zorgt voor ontsluiting en fragmentatie van de productieketens en meer mogelijkheden voor offshoring
 - Structurele de-industrialiseringstendens
 - Toename van hightech kapitaal
 - Bepaalde laaggekwalificeerde dienstenbanen zijn sterk plaats- of persoonsgebonden en bieden een relationeel aspect

- ▶ Jobpolarisatie kan verdringingseffecten veroorzaken van de laaggekwalificeerden
 - Deels ook doordat laaggekwalificeerde banen complexer zijn geworden in de voorbije jaren



Werkgelegenheid in België volgens kans op volledige digitalisering (2015, in duizenden personen)



Bronnen: ADS (EAK, microgegevens), Frey & Osborne, NBB.



In de toekomst wordt meer impact verwacht op laaggekwalificeerden

Kans op volledige digitalisering van de beroepen volgens kwalificatieniveau (in % van de werkgelegenheid in de overeenstemmende categorie, 2015)

	≤ 30 %	Tussen 30 en 70%	≥ 70 %
Laaggekwalificeerde functies	3,9	65,8	30,3
Middengekwalificeerde functies	16,1	15,2	69,1
Hooggekwalificeerde functies	77,8	8,8	13,4

Bronnen: ADS (EAK, microgegevens), Frey&Osborne, NBB.

Begeleidende maatregelen treffen, zowel vanuit de overheid als de ondernemingen, onder meer op het vlak van opleiding, HR-management, herscholing en outplacement, teneinde de gevolgen van de omwenteling van de arbeidsmarkt te beperken voor wie niet over de passende vaardigheden beschikt, in het bijzonder ten aanzien van de doelgroepen.



Taken die nog voor relatief lange tijd door de mens zullen worden uitgeoefend

- ▶ Taken gelinkt met sociale interactie en emotionele intelligentie
- ▶ Taken die intuïtie, gezond verstand, creativiteit en inventiviteit vergen (bv. het oplossen van onvoorziene problemen)
- ▶ Transdisciplinaire taken
- ▶ Snel veranderende taken
- ▶ Taken die berusten op zintuiglijke ervaringen en fijne motorische vaardigheden
- ▶ Taken gelinkt met ethiek (bv. rechtspraak), moraliteit en politiek

- **Ontwikkelen van strategieën door de ondernemingen om hun businessmodellen en hun personeelsbestand aan te passen aan de nieuwe digitale economie om zodoende competitief te blijven.**
- **Stimuleren van diversiteit binnen ondernemingen door werknemers met verschillende profielen en vaardigheden in dienst te nemen.**



39

Digitalisering bij de overheid

- De verschillende beleidsniveaus zouden regelmatig **overleg moeten plegen om een optimale werking van de e-overheid te garanderen door de**
 - databanken toegankelijk te maken voor elkaar;
 - dienstverlening naar de burger toe te verbeteren;
 - de kostprijs ervan te optimaliseren.
- **Ze zouden eveneens de toekomstgerichte studies over de arbeidsmarkt van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moeten aanwenden** om zoveel mogelijk informatie over de toekomstige noden van de arbeidsmarkt te verkrijgen.

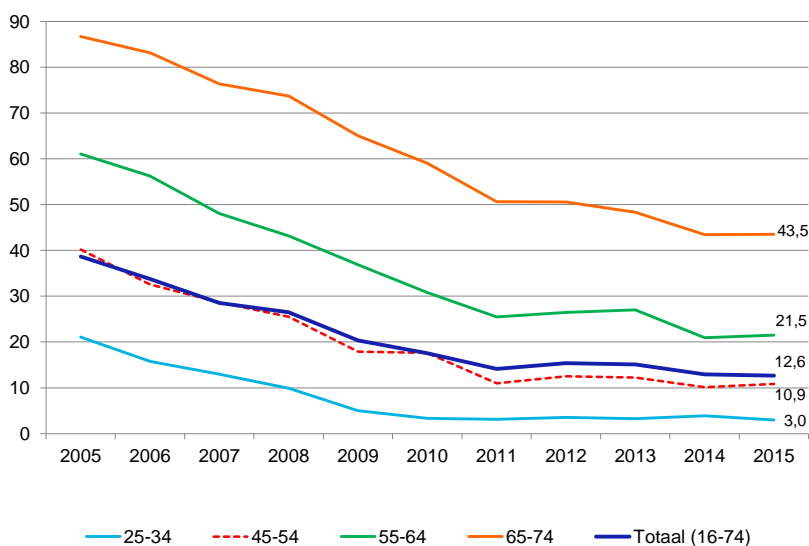


40

3. Digitale kwetsbaarheid en opleiding



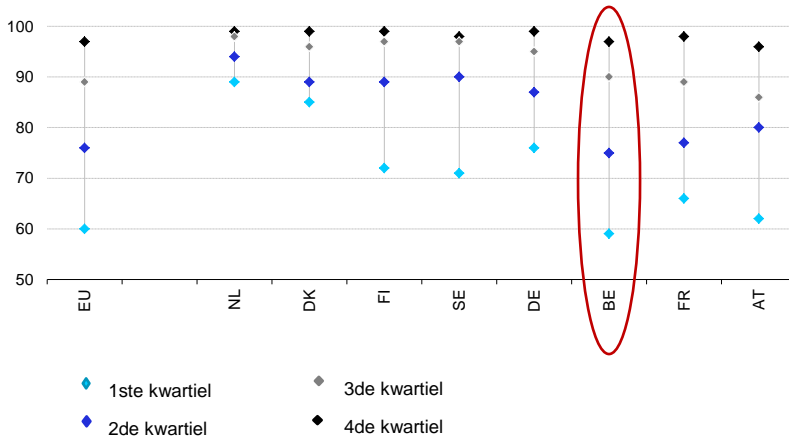
Aantal volwassenen dat nooit het internet gebruikt heeft
(in %, België)



Bron: ADS.

Thuis toegang tot het internet naar inkomensniveau van het huishouden

(in %, 2014)

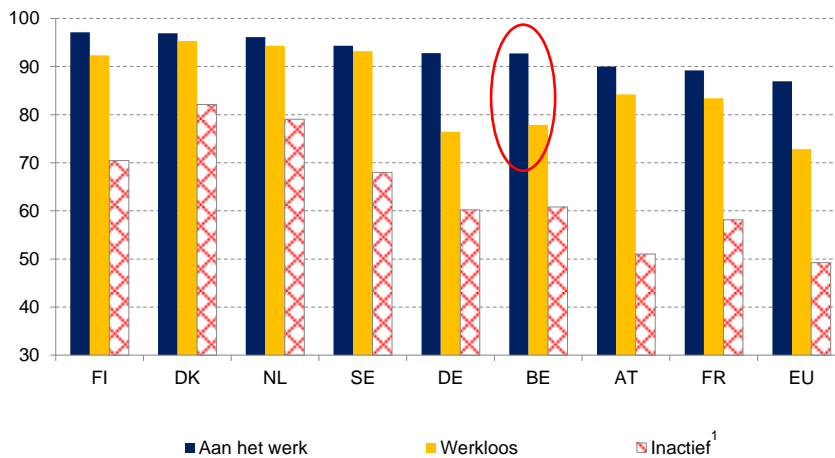


Bron: EC.



Regelmatige internetgebruikers naar werkgelegenheidsstatuut

(in % van de overeenstemmende bevolking, 2015)



Bron: EC.
¹ Ongerekend de studenten.



Digitale kwetsbaarheid: aanbevelingen

- **De digitale kloof verkleinen** door het ontwikkelen van **publieke toegangspunten**, inclusief co-working spaces (uitrusting + omkadering om de mensen te begeleiden), ook met de steun van ondernemingen. **Dat aanbod zal periodiek opnieuw moeten worden bekeken.**
- De naar scholingsniveau opgetekende **verschillen inzake internetgebruik** verminderen
 - door de integratie in en de verspreiding van digitalisering gedurende heel het schooltraject en de gehele beroepsloopbaan
 - overheid en overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling kunnen bijdragen aan een nuttig internetgebruik met eenvoudige en aantrekkelijke digitale instrumenten (websites, apps)
 - de initiatieven van ICT-bedrijven om digitalisering te bevorderen moeten ook worden aangemoedigd
- **De inschakeling op de arbeidsmarkt bevorderen via de technologie dankzij de nieuwe arbeidsvormen** via de platformen en door het vereenvoudigen van de procedures om zich als zelfstandige te vestigen



Het onderwijs en de digitale technologieën (1/2)

▶ De inbreng van digitalisering in het leerproces

- Het gebruik, de uitwisseling en het creëren van digitale middelen stimuleren
- De mogelijkheden inzake afstandsonderwijs of online opleidingen aanwenden

▶ De nieuwe generatie opleiden in ICT is een noodzaak

- Ervoor zorgen dat de scholen over moderne instrumenten beschikken, die regelmatig worden vernieuwd, in samenwerking met de ICT-spelers
- De leerplannen aanpassen en daarbij alle spelers betrekken (overheid, leerkrachten, sociale partners, ouders, studenten, enz.)
- ICT beter integreren in de opleiding van de leerkrachten, met inbreng van spelers uit de digitale sector



Het onderwijs en de digitale technologieën (2/2)

▶ Het tekort aan ICT en andere geschoolde arbeidskrachten opvangen

- Studenten, vooral meisjes, ertoe aanzetten te kiezen voor technologische, wiskundige en wetenschappelijke studierichtingen,
- Beroepstrajecten voor zij die geen traditionele hogere studies willen volgen (in overleg met het bedrijfsleven en de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling)

▶ Permanente opleiding stimuleren om de kennis van werknemers en werkzoekenden op peil te houden

- De basisvaardigheden en de speciek aan ICT gerelateerde bekwaamheden, alsook de creativiteit en de soft skills (kritische geest tegenover de internetinhoud, enz.) versterken
- Certificatieprocedures instellen om de kwaliteit van de opleiding te garanderen
- Specifieke stimuli opzetten voor 50-plussers en laaggeschoolden



47

4. Federale en gewestelijke maatregelen m.b.t. digitalisering

Alle overheden hebben maatregelen genomen om de digitalisering te bevorderen

- ▶ Federaal: Digital Belgium, Open Data strategie, de beperkte belasting voor de inkomsten uit de deeleconomie...
- ▶ Regionaal:
 - Marshallplan 4.0 in Wallonië
 - Smart City in het Brussels Gewest
 - Radicaal Digitaal in Vlaanderen...

Ondernemerschap adequaat kader bieden, o.a. door het verminderen van de administratieve lasten en de reglementering van sommige beroepen te vereenvoudigen.



48

5. Digitale omschakeling en werking van de arbeidsmarkt



49

Sociale zekerheid en statuten

- ▶ Het **sociaal recht** beoogt de **bescherming van alle werkenden, ongeacht hun statuut** (werknemer, zelfstandige)

- **Aan de gemengde beroepstrajecten aangepaste bestuursinstrumenten creëren** (bv. persoonlijke activiteitenrekening en individuele opleidingsrekening)
- Een **specifiek statuut opzetten**, tussen werknemer en zelfstandige in, **dreigt de arbeidsmarkt nog meer te segmenteren**.
- **De digitale economie moet bijdragen tot de financiering van het socialezekerheidsstelsel**. Hiertoe is een Europese **samenwerking** noodzakelijk.



50

Sociaal overleg

- ▶ **Het sociaal overleg** moet **het sociaal recht moderniseren** rekening houdend met de gevolgen van de digitalisering op de arbeidsmarkt (grotere flexibiliteit, samenwerking mens-machine, recht op 'out-of-office', ...)

- **Het sociaal overleg moet genoeg flexibiliteit garanderen om onze competitiviteit** t.o.v. onze partners **te behouden**, bv in verband met e-commerce
- De versnippering van de arbeid en de concurrentie via platformen kunnen de **collectieve onderhandelingen** in hun huidige vorm ondoelmatig maken. De sociale partners moeten zich bezinnen over een **modernisering ervan**, met name via de **dialogo op ondernemingsniveau**.



51

Digitalisering en begeleiding bij het zoeken naar werk

- ▶ Toename van de hoeveelheid beschikbare informatie en snellere gegevensoverdracht
- ▶ Opduiken van nieuwe spelers (zoals LinkedIn, Viadeo, Yupeek, Xing,...)
- ▶ Verbetering van de resultaten van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling dankzij hun online diensten, zowel voor de werkzoekenden als voor de ondernemingen
- ▶ Internetgebruik bij werkzoekenden opvoeren

Adequate ICT-investeringen van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling handhaven, zowel inzake materieel als wat betreft personeel om, onder andere, **aangepaste begeleiding voor kwetsbare groepen aan te bieden**



52

Hoge Raad voor Werkgelegenheid



Verslag 2016

Marcia De Wachter
