

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Verslag 2017



Verlenging en kwaliteit van de loopbanen

Persconferentie, donderdag 29 juni 2017



Recente ontwikkelingen op en vooruitzichten voor de arbeidsmarkt



4,8 miljoen werkenden in België in het 1^{ste} kwartaal van 2017: het hoogst opgetekende cijfer ooit

(veranderingen in duizenden personen op jaarbasis, tenzij anders vermeld)

	Niveau ¹ 2016	2016	2017r		2018r	
			FBP	NBB	FBP	NBB
Bevolking op arbeidsleeftijd ²	7 305	+62	+63		+58	
Beroepsbevolking	5 291	+ 33	+ 34	+ 28	+ 33	+ 29
Werkende bevolking	4 738	+ 59	+ 58	+ 43	+ 47	+ 39
Niet-werkende werkzoekenden	553	- 26	- 23	- 15	- 14	- 10
<i>p.m.</i> <i>Werkloosheids- graad</i> ³	7,9		6,8	7,5	6,6	7,3

Bronnen: FPB, INR, NBB, RVA.

¹ in duizenden personen.

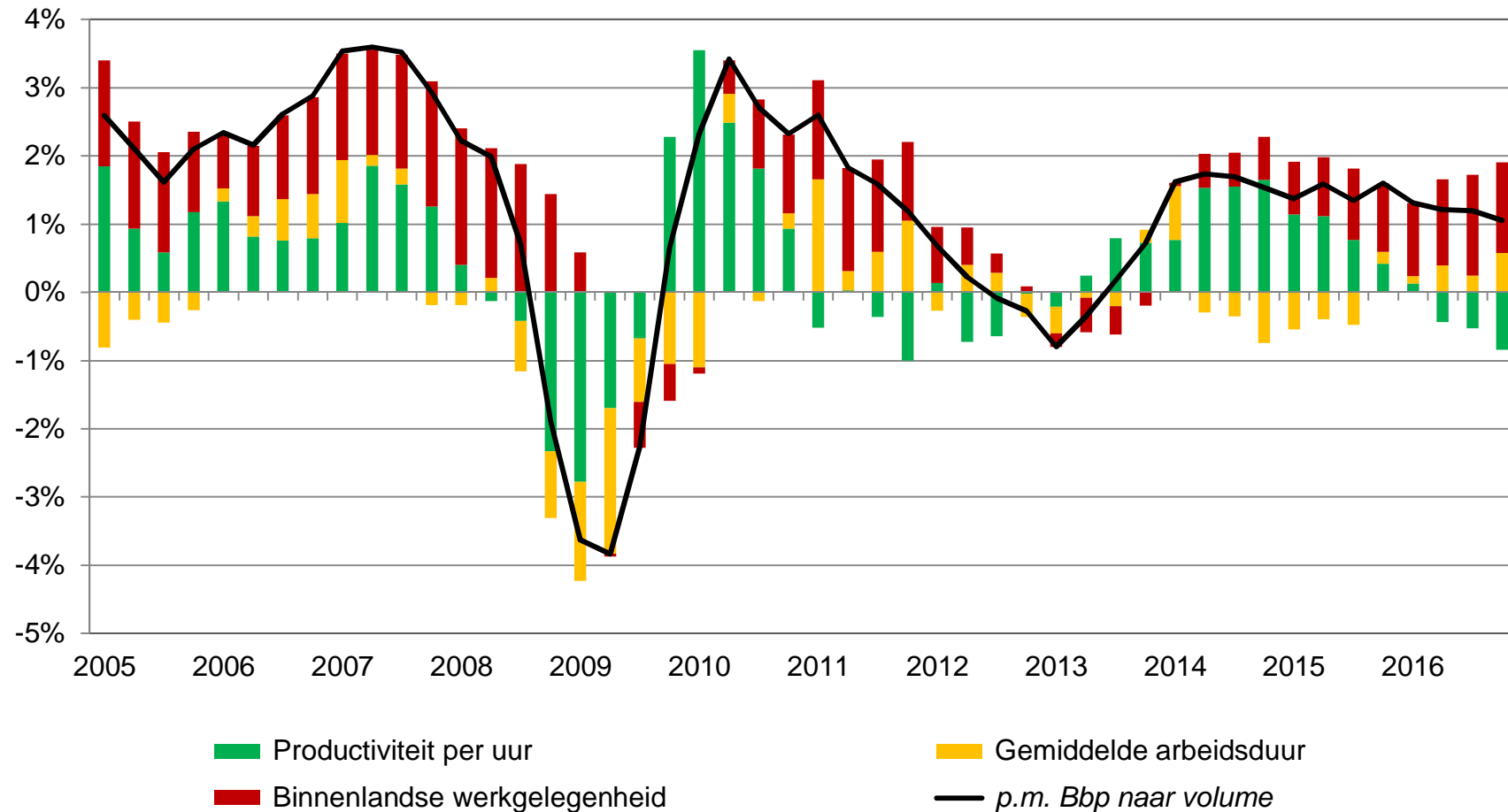
² Bevolking van 15 tot 64 jaar.

³ in % van de beroepsbevolking van 15 tot 64 jaar.



Dynamisch verloop van de werkgelegenheid t.o.v. een gematigde economische groei: er werden 59 000 banen gecreëerd in 2016 en er worden er nog ongeveer 50 000 verwacht in 2017

(bijdrage aan de bbp-groei, in procentpunt, voor seizoens- en kalenderinvloeden gezuiverde gegevens)

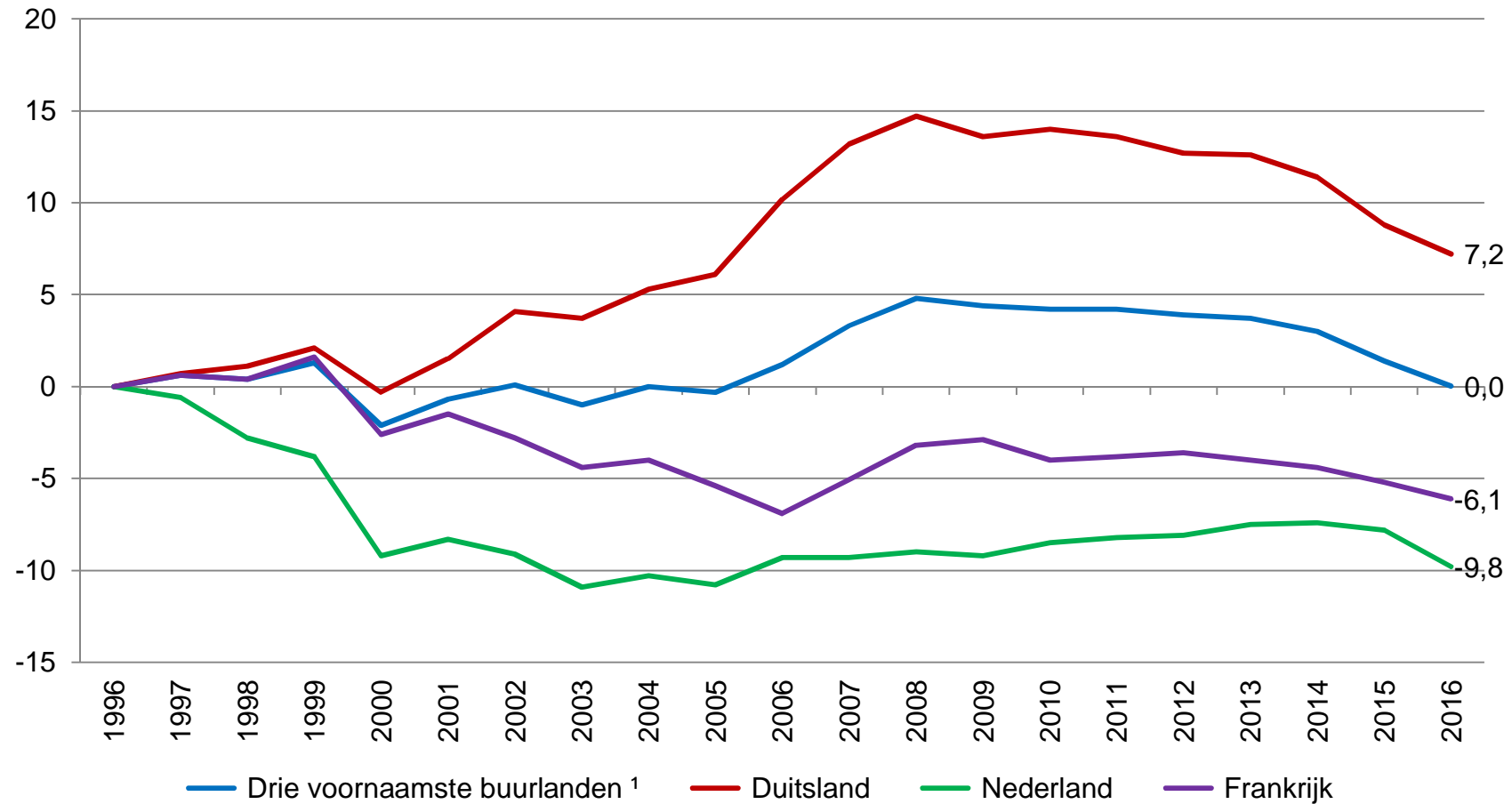


Bron: INR.



De loonmatiging heeft de loonhandicap t.o.v. de drie buurlanden doen verdwijnen

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



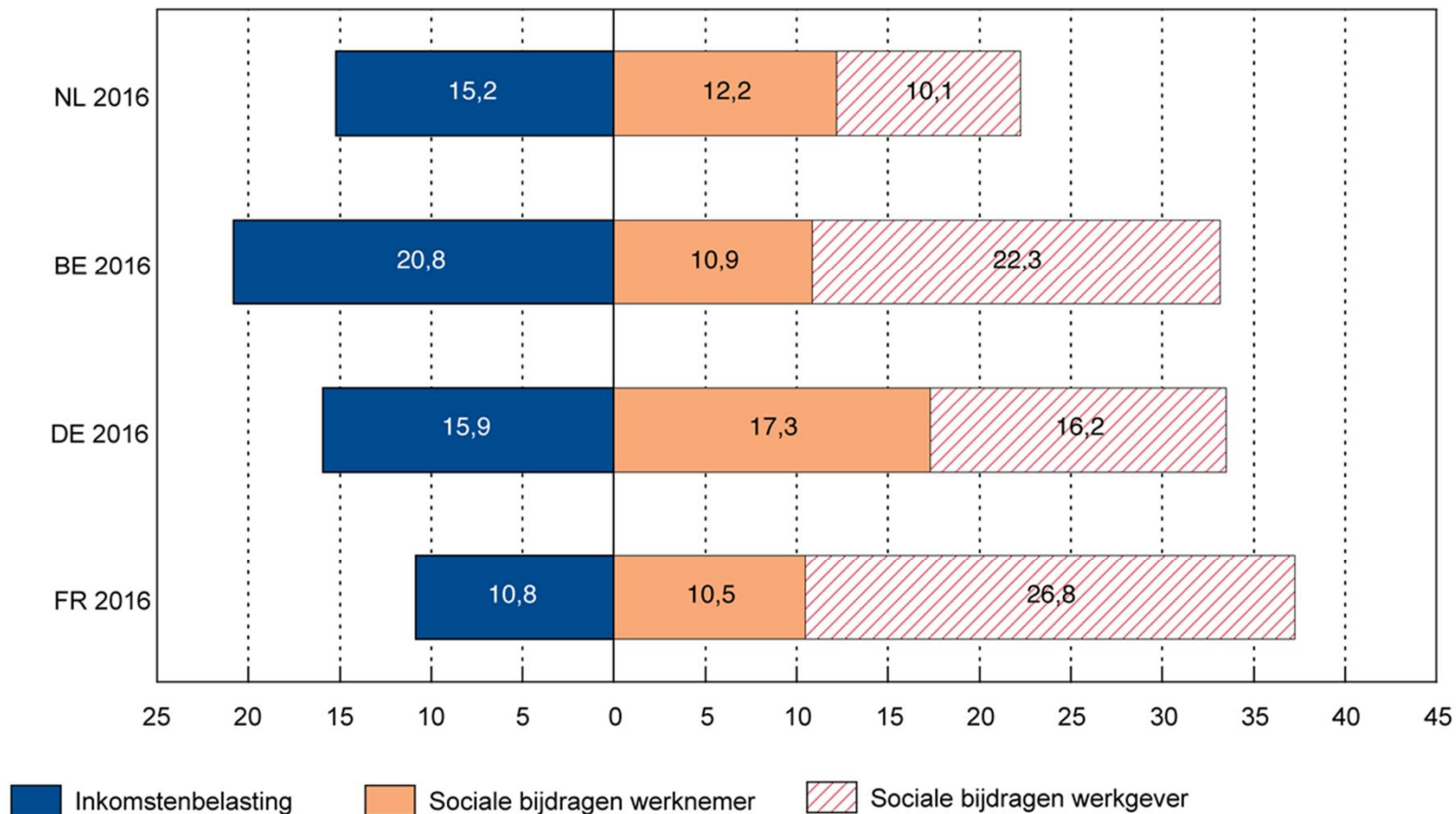
Bron: CRB.

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



De tax shift heeft de belastingwig kunnen verkleinen

Internationale vergelijking van het verloop van de heffingen op de inkomens uit arbeid ¹
(in % van de arbeidskosten voor de werkgevers²)



Bronnen: EC, NBB, OESO.

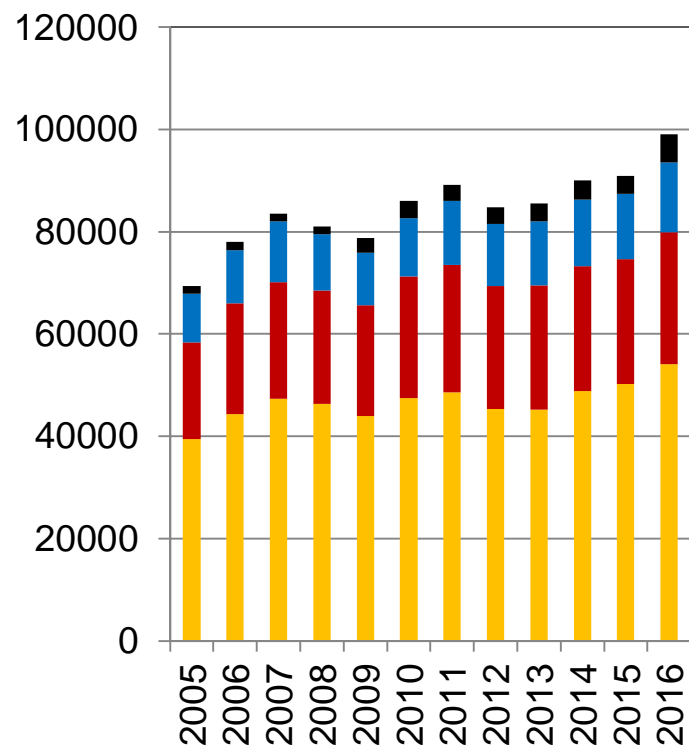
¹ Klassement op basis van de sociale bijdragen van de werkgevers.

² Ondernemingen met ten minste tien werknemers, voor een alleenstaande zonder kinderen. In deze vergelijking wordt geen rekening gehouden met de loonsubsidies.

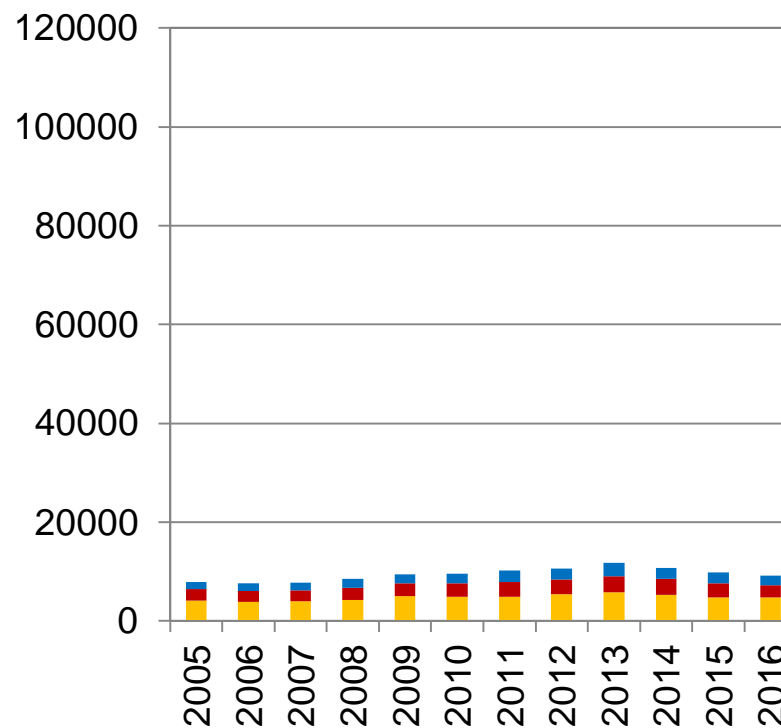


In 2016 werden er tien nieuwe ondernemingen opgericht per faillissement

OPRICHTINGEN



FAILLISSEMENTEN



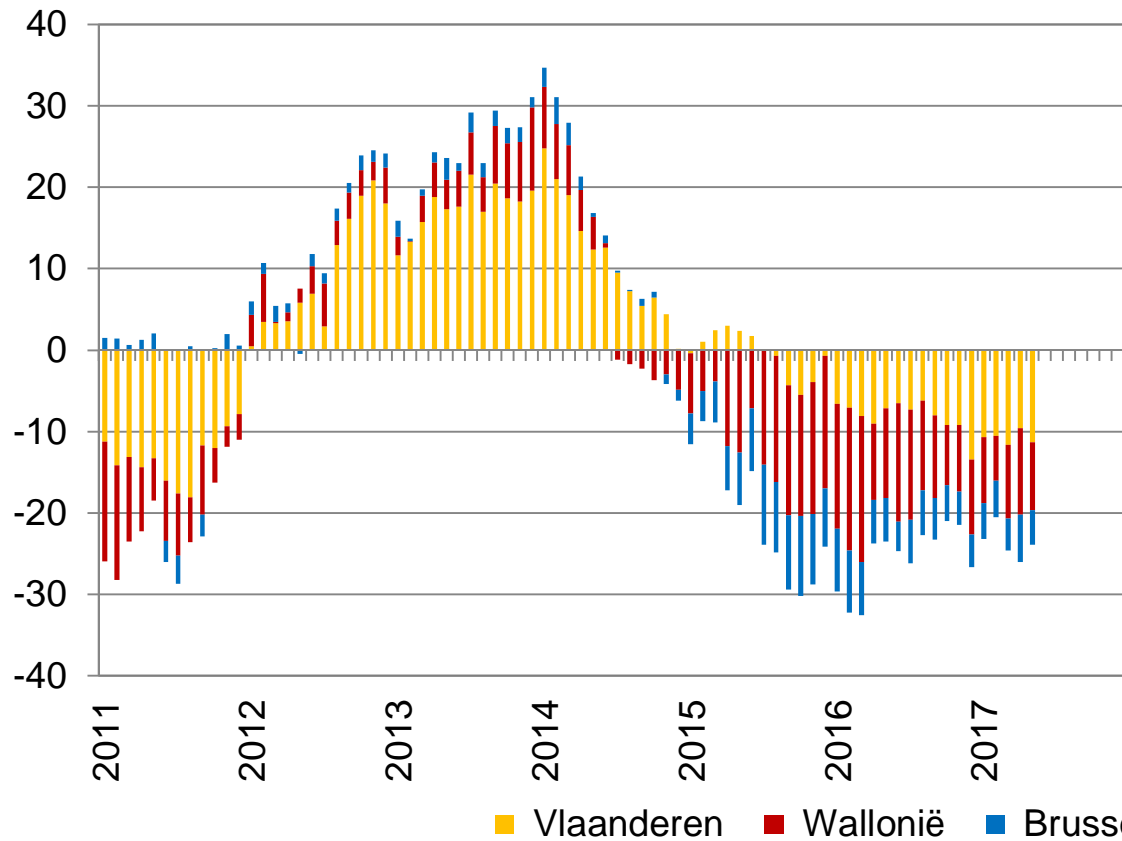
■ Vlaanderen
 ■ Wallonië
 ■ Brussel
 ■ Onbekend/buitenland

Ondersteuningsbeleid ten behoeve van jonge ondernemingen versterken, met daarin bijzondere aandacht voor de groei van hun personeelsbestand.

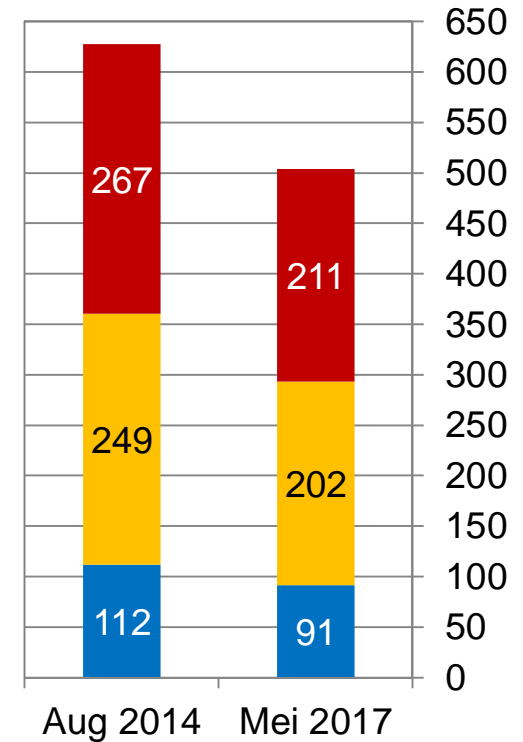


Daling van werkloosheid voor alle leeftijdscategorieën, elke inactiviteitsduur en in de drie gewesten

(veranderingen in duizenden personen t.o.v. de overeenstemmende maand van het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld)



Niveaus¹



Er zijn inspanningen inzake coördinatie en communicatie nodig tussen de federale en regionale overheden.

Bron: RVA.

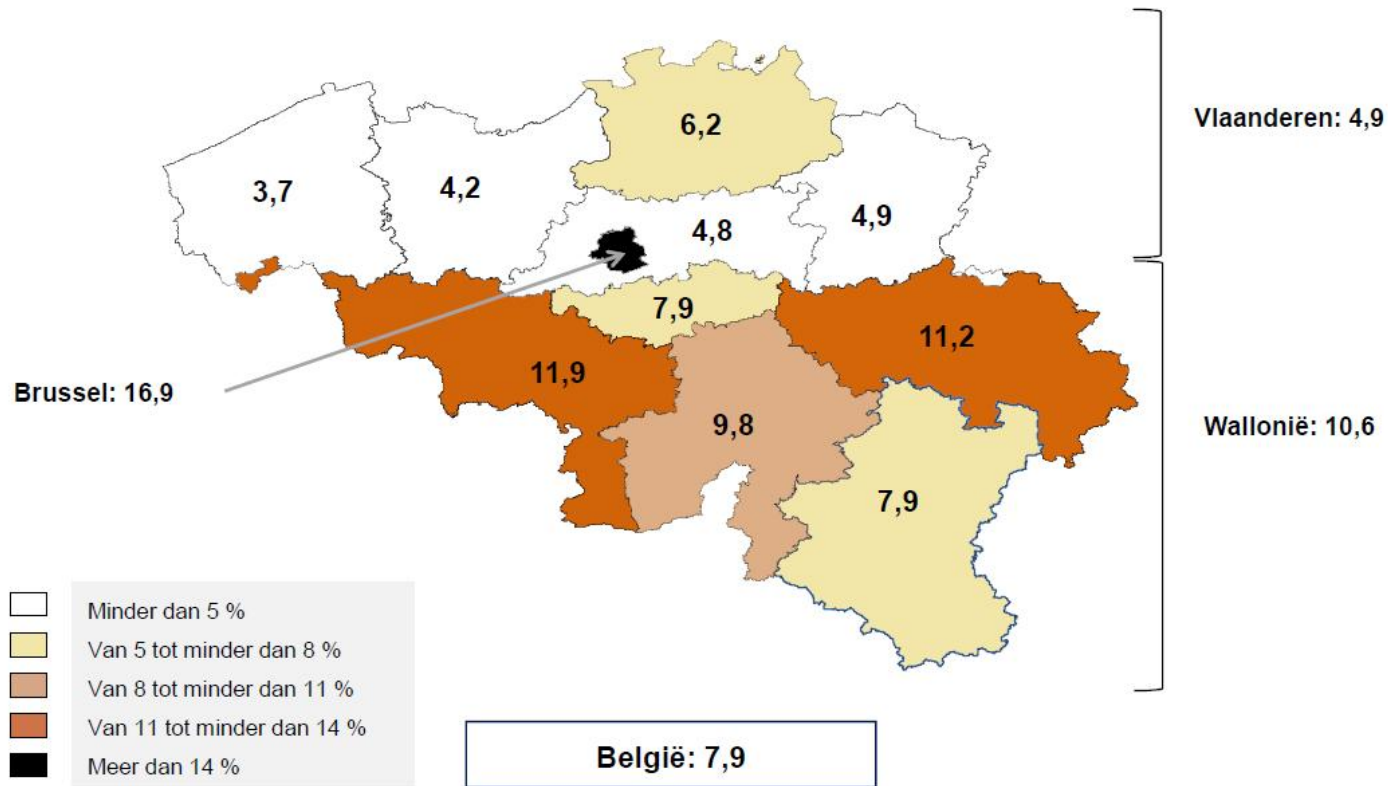
¹ in duizenden personen, augustus 2014 is het hoogste niveau in de laatste zes jaar.



De regionale verschillen blijven aanzienlijk

(in % van de beroepsbevolking, 2016)

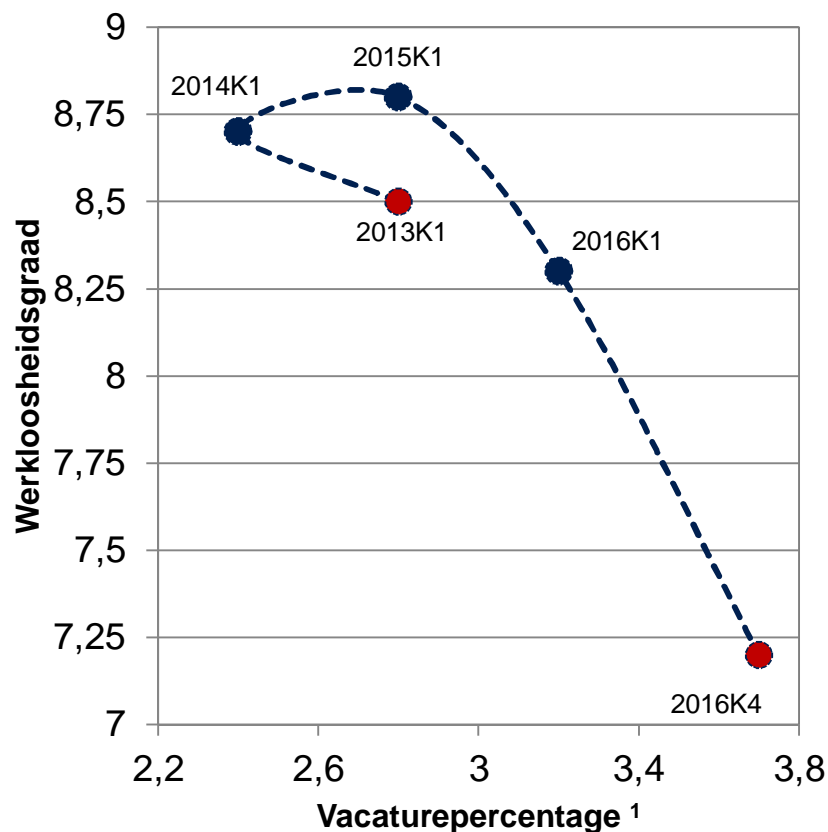
Werkloosheidsgraad (15-64)



De mobiliteit stimuleren via, met name, het verlagen van de registratierechten of van de onroerende voorheffing voor werkzoekenden die ermee akkoord gaan te verhuizen om een job te verkrijgen.

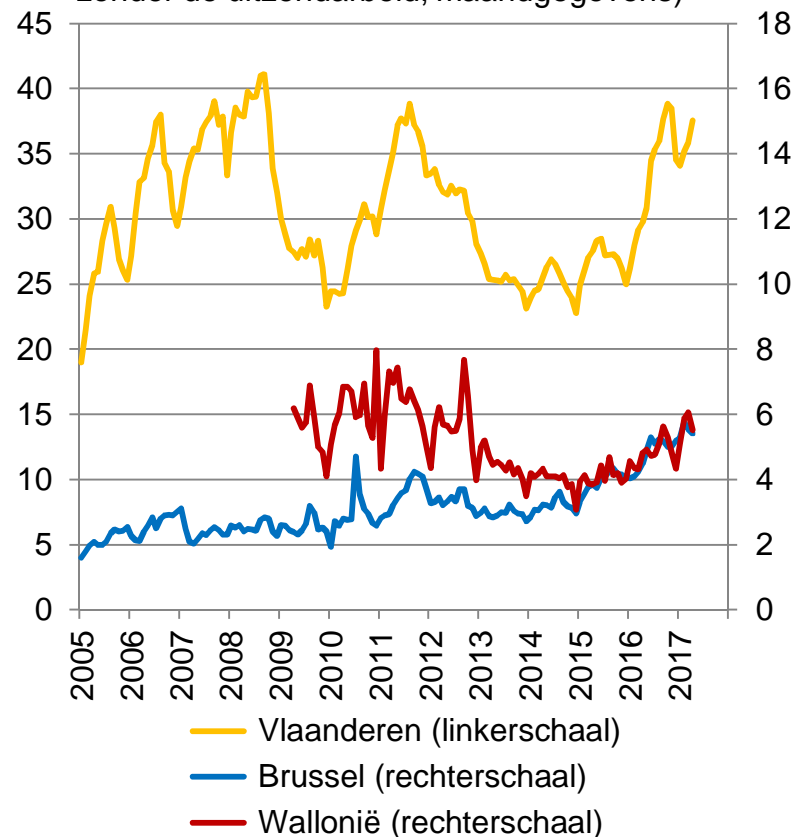
De eerste spanningen treden op, een deel van de vraag naar werk blijft onbeantwoord

Beveridge-curve



Openstaande vacatures

(in duizenden eenheden, normaal economisch circuit zonder de uitzendarbeid, maandgegevens)



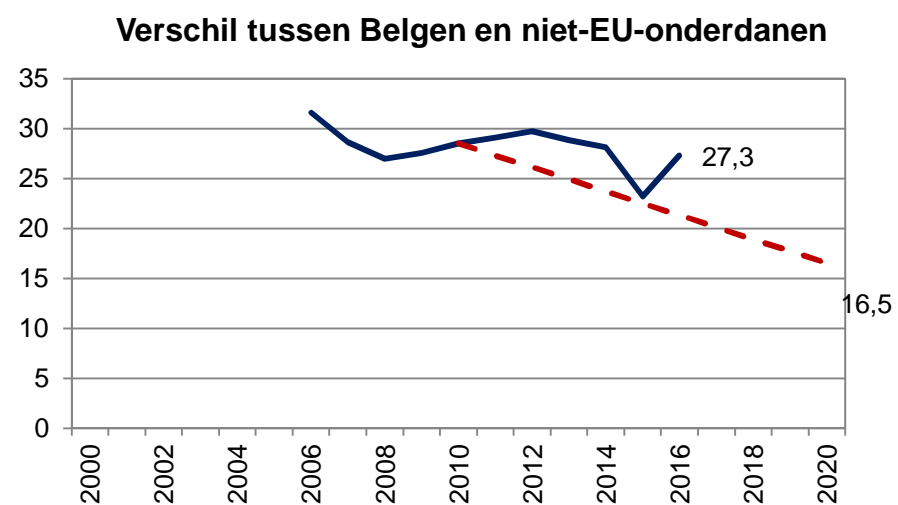
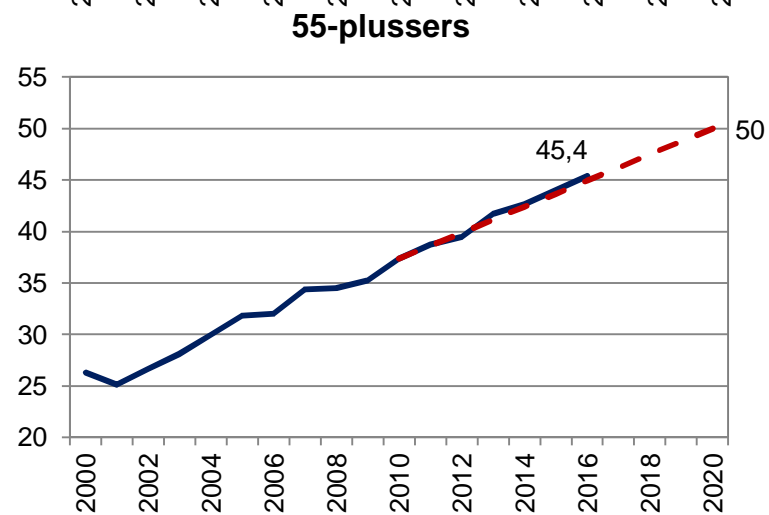
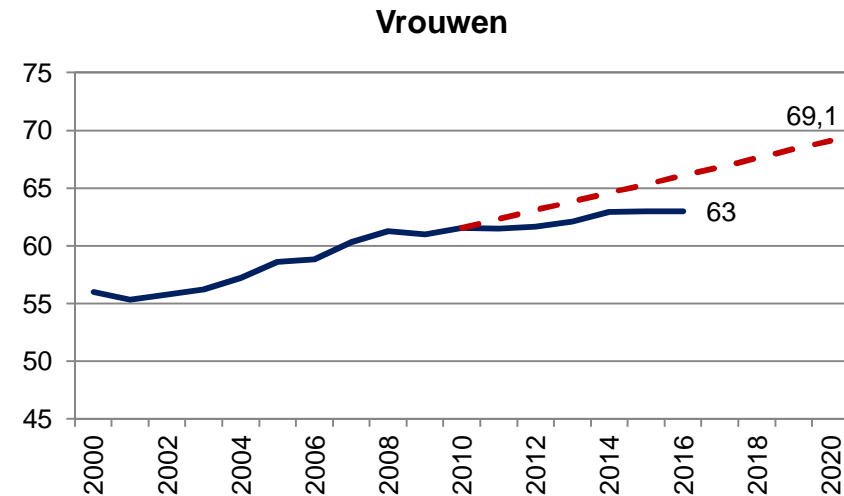
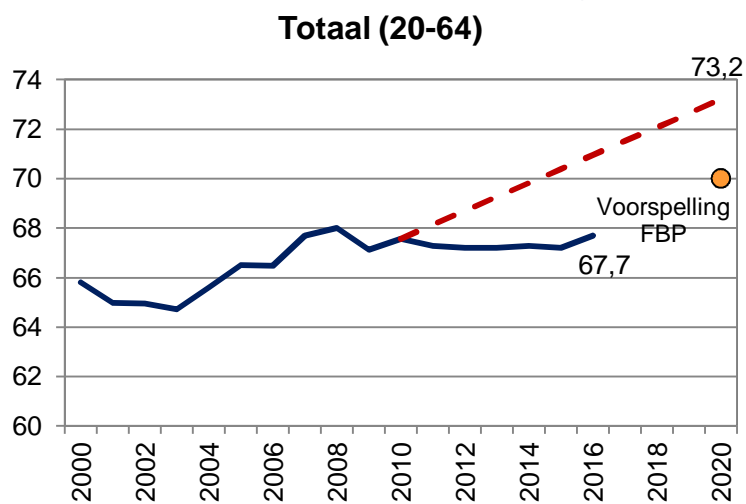
De arbeidsmarktparticipatie van de beschikbare arbeidskrachten stimuleren door opleidingen aan te bieden die aangepast zijn aan de noden van ondernemingen.

Bronnen: Actiris, ADG, EC, Forem, VDAB.

¹ Voor het geheel van de bedrijfstakken B tot S. In % van het aantal arbeidsplaatsen.

De werkgelegenheidsgraad, die 67,7% bedraagt in 2016, blijft ver verwijderd van de doelstelling voor 2020

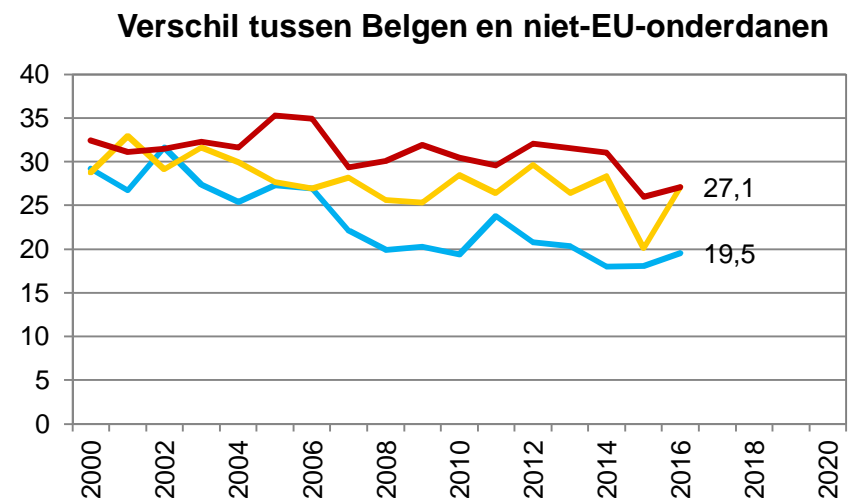
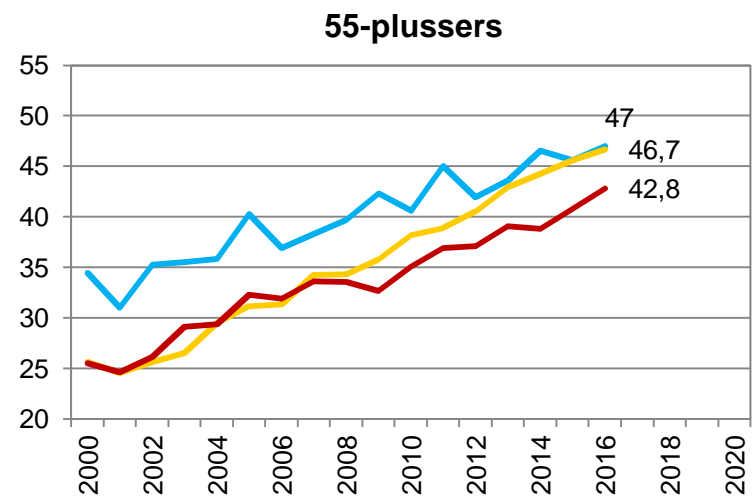
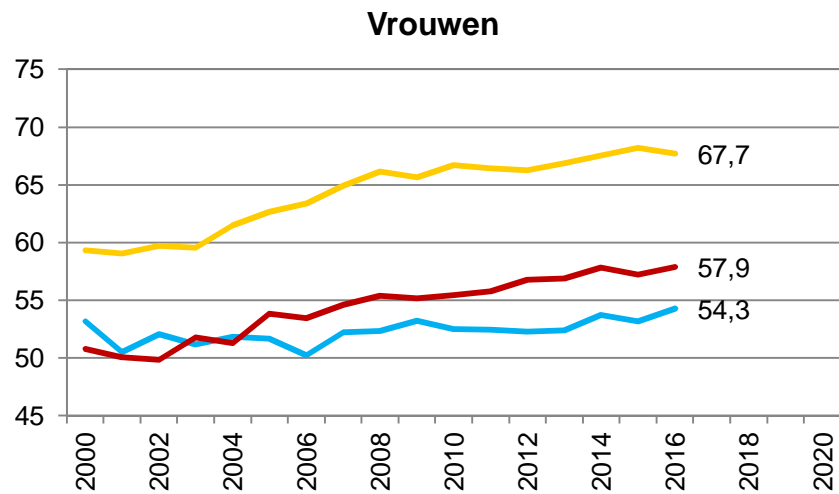
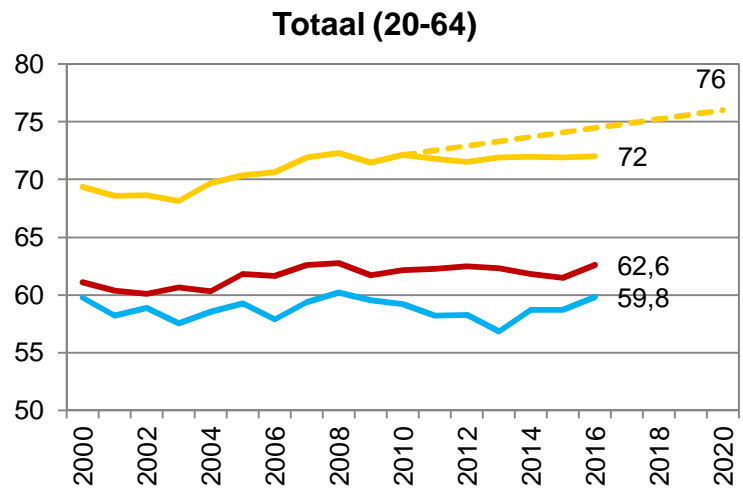
(in % van de overeenstemmende bevolking)



— Resultaten - - - Traject naar de doelstelling

De drie gewesten leveren een inspanning, enkel Vlaanderen heeft streefcijfers vastgelegd

(in % van de overeenstemmende bevolking)



— Brussel — Vlaanderen — Wallonië

Bron: EC.



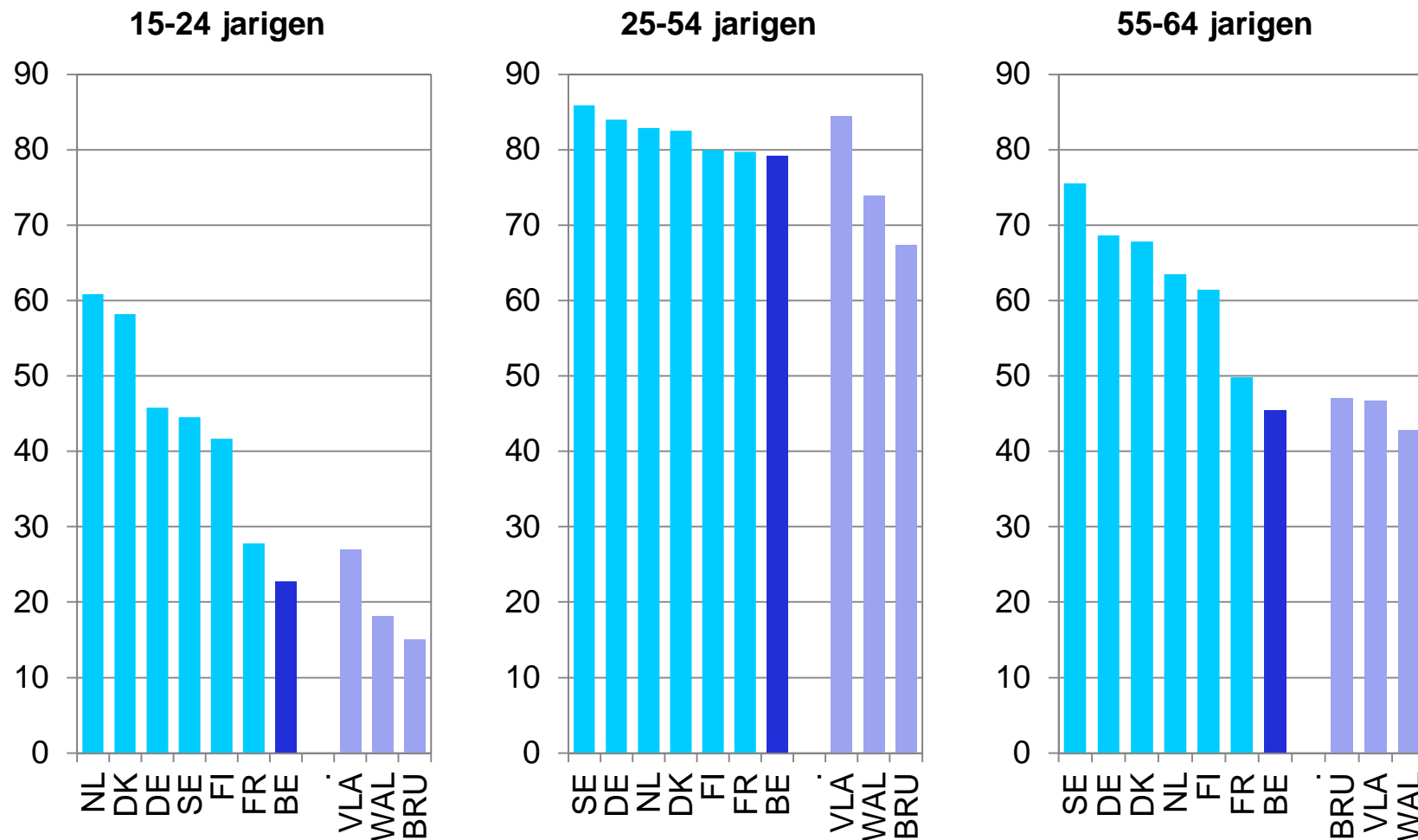
Verlenging en kwaliteit van de loopbanen

Verlenging en kwaliteit van de loopbanen

- 1. Statistisch overzicht**
2. Kwalitatieve aspecten van het loopbaanperspectief
3. De stimuli om deel te nemen aan de arbeidsmarkt zijn veranderd
4. Best practices in de referentielanden

Er is marge voor verbetering voor de werkgelegenheid van alle leeftijdsgroepen in België

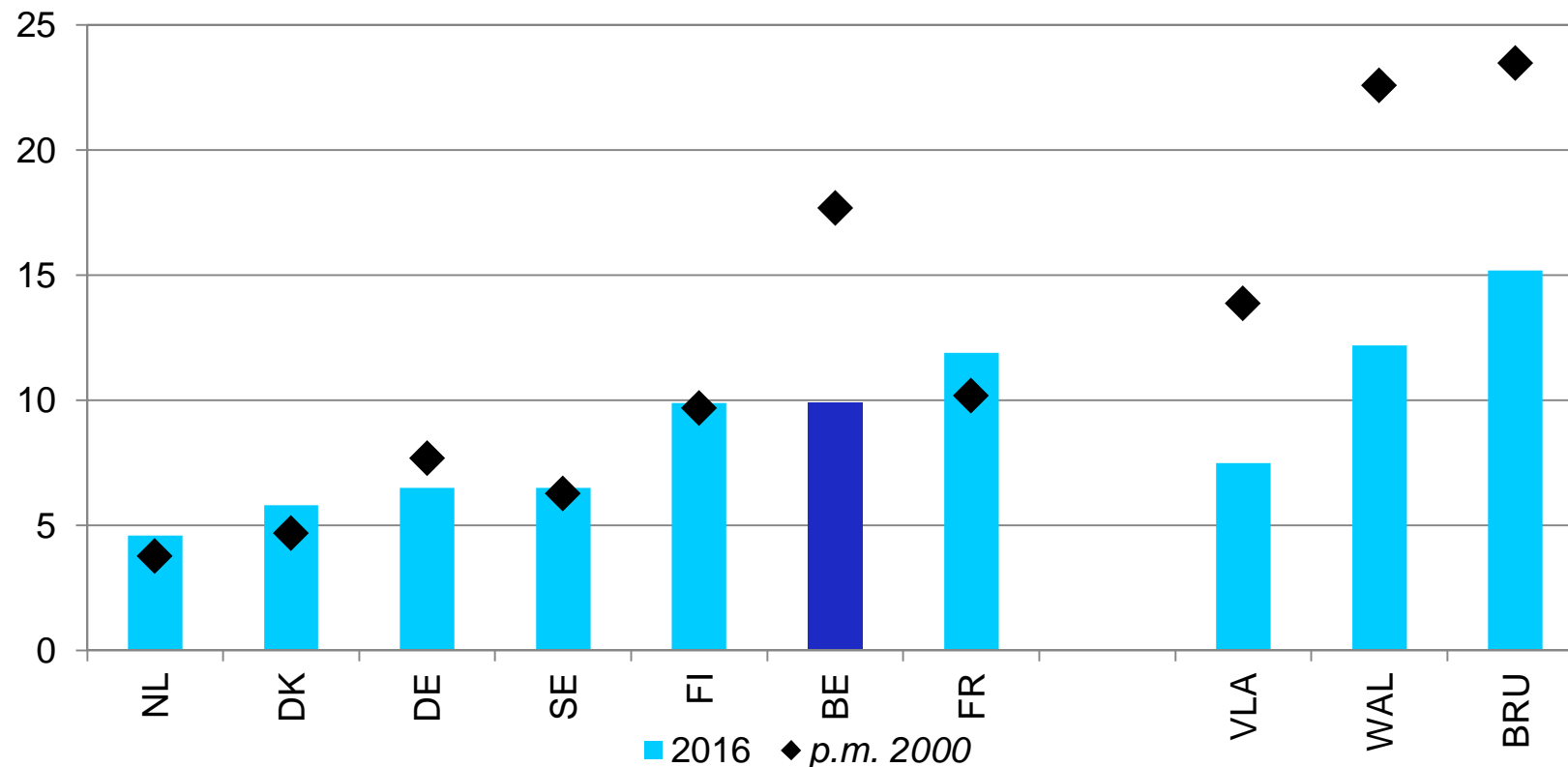
(in % van de overeenstemmende bevolking, 2016)



Activering van jongeren en 55-plussers tot op niveau van referentielanden noodzakelijk.

Het aantal jongeren die geen baan hebben en noch onderwijs noch opleiding volgen is nog steeds te groot ¹

(in % van de bevolking van 15 tot 24 jaar)



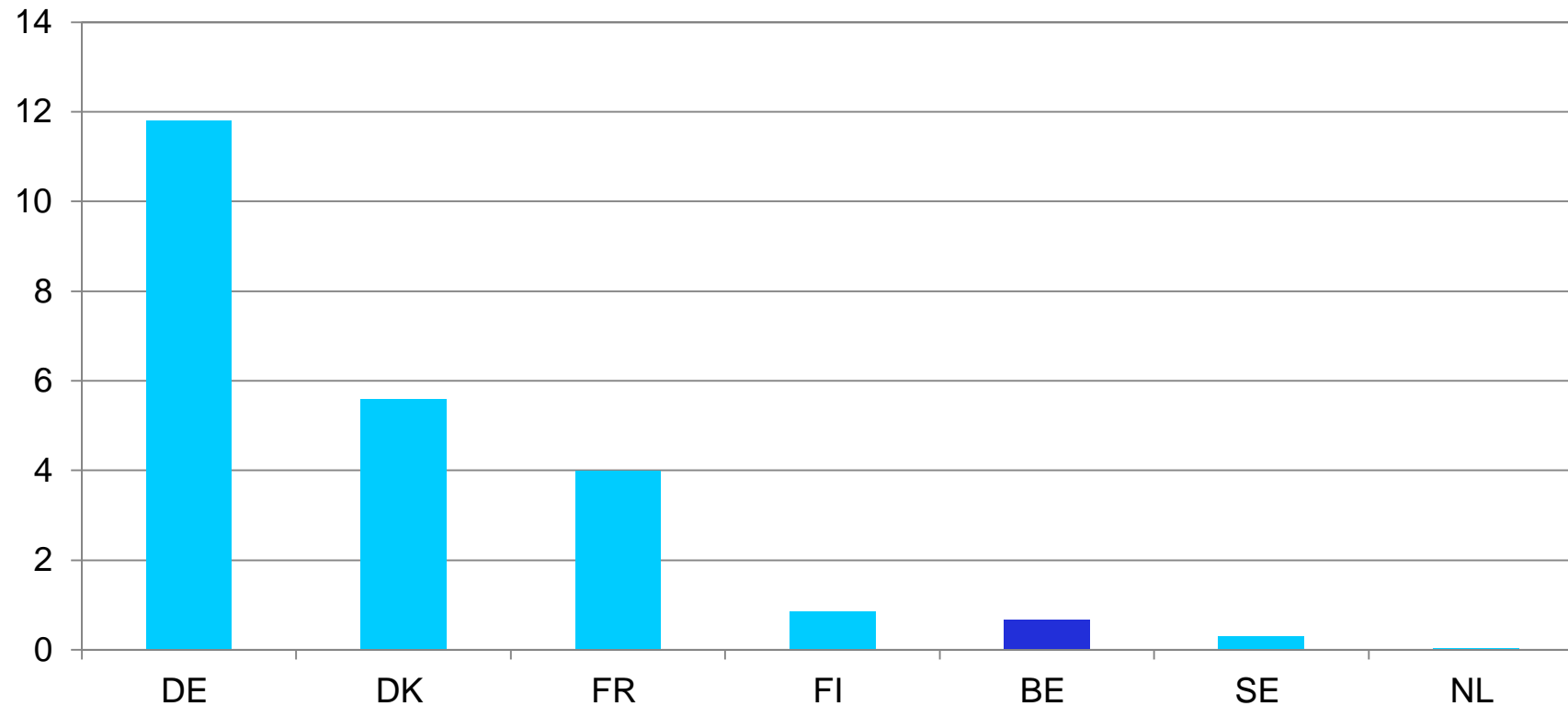
Voor die jongeren moeten de overheidsdiensten binnen vier maanden na hun inschrijving een intensief begeleidingstraject hebben opgezet, en de samenwerking met de jongerenorganisaties, sportorganisaties, straathoekwerkers en verenigingen versterken.

Bron: EC (EAK).

¹ Concept NEET: Young people not in employment, education or training.

Het alternerend leren is niet genoeg uitgebreid in België...

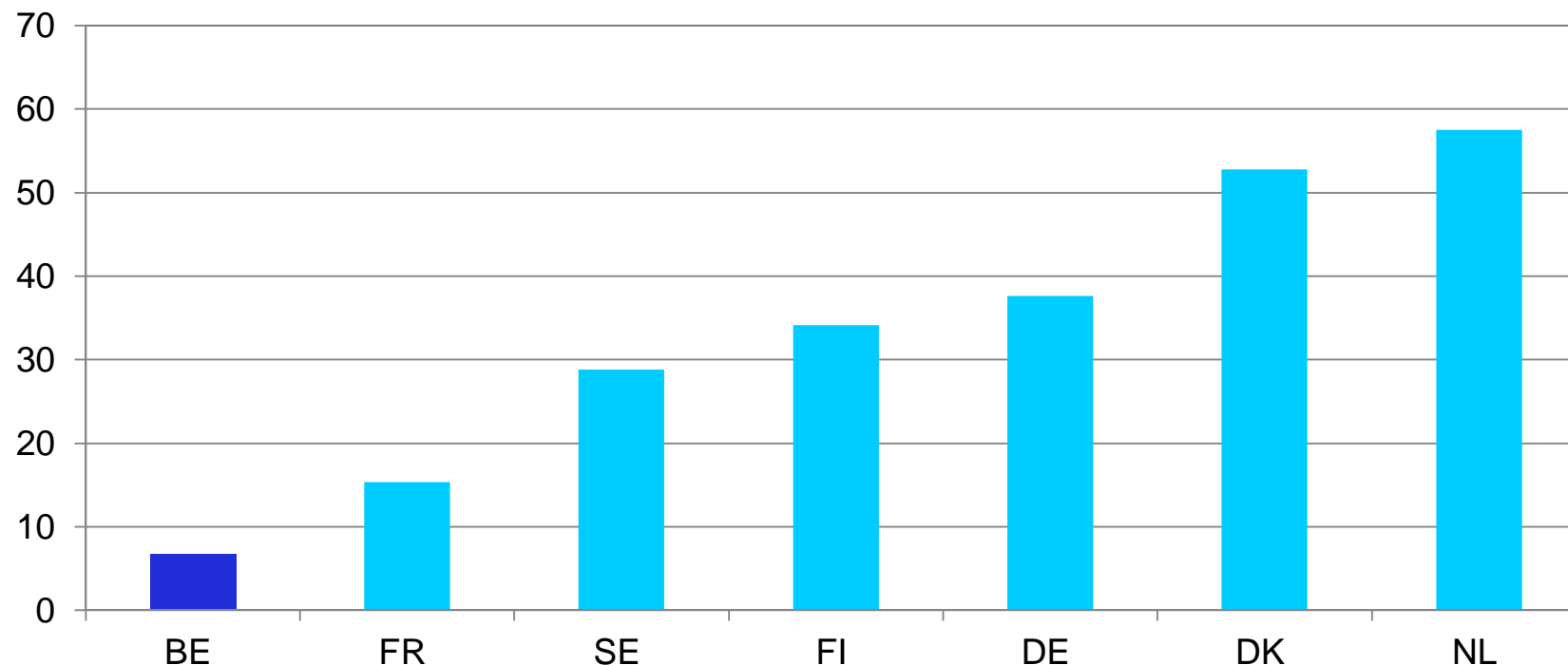
(in % van de bevolking van 15 tot 29 jaar, 2015)



Het alternerend leren moet worden ingevoerd als een volledige opleiding in het secundair onderwijs en uitgebreid naar het hoger onderwijs.

... net zoals het werk als jobstudent

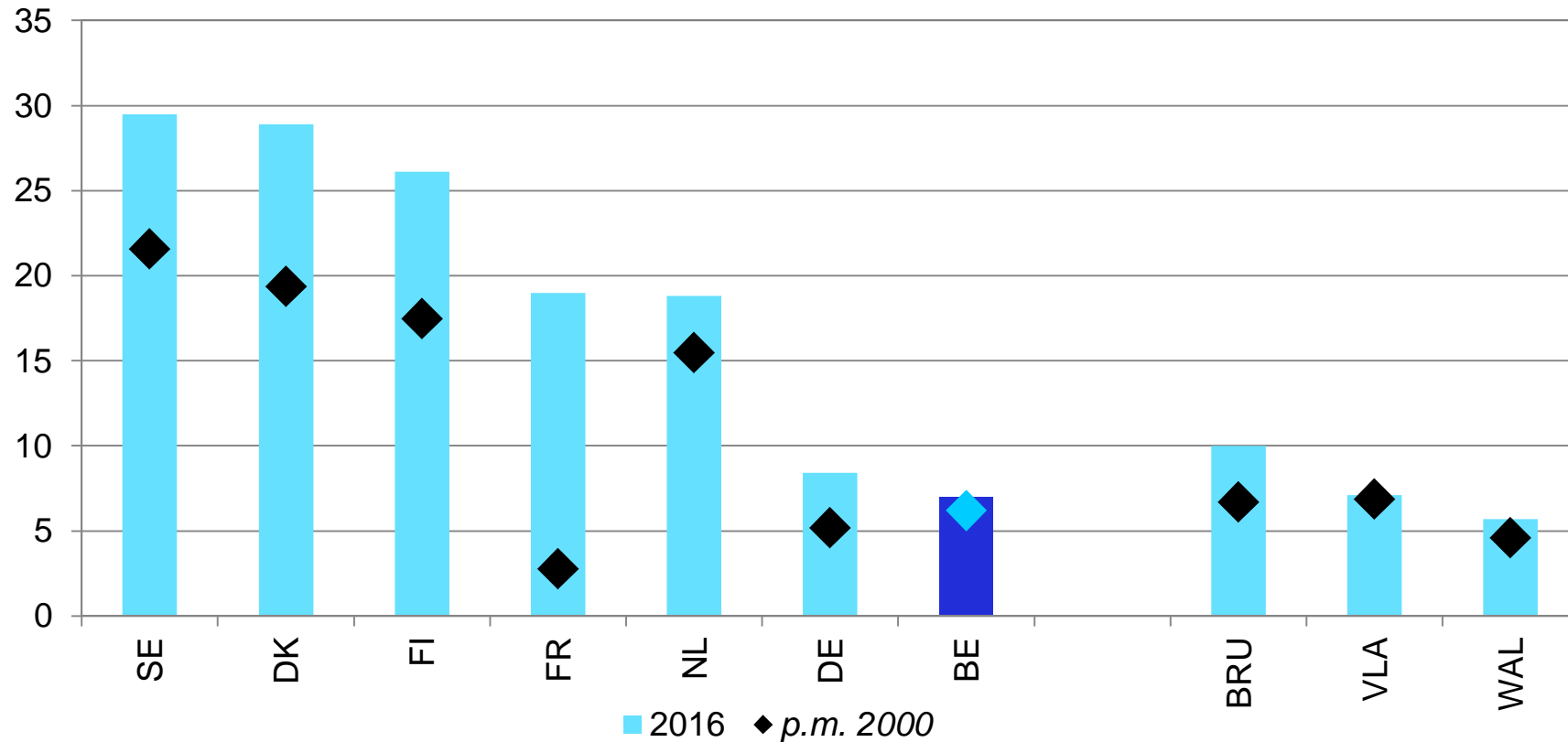
(in % van de studentenbevolking van 15 tot 29 jaar, in 2015)



De jobstudenten en de stages bieden een eerste beroepservaring. De medewerking van de ondernemingen is essentieel om te zorgen dat de stages op reële kansen uitkomen.

Participatiegraad aan permanente opleiding: internationale vergelijking

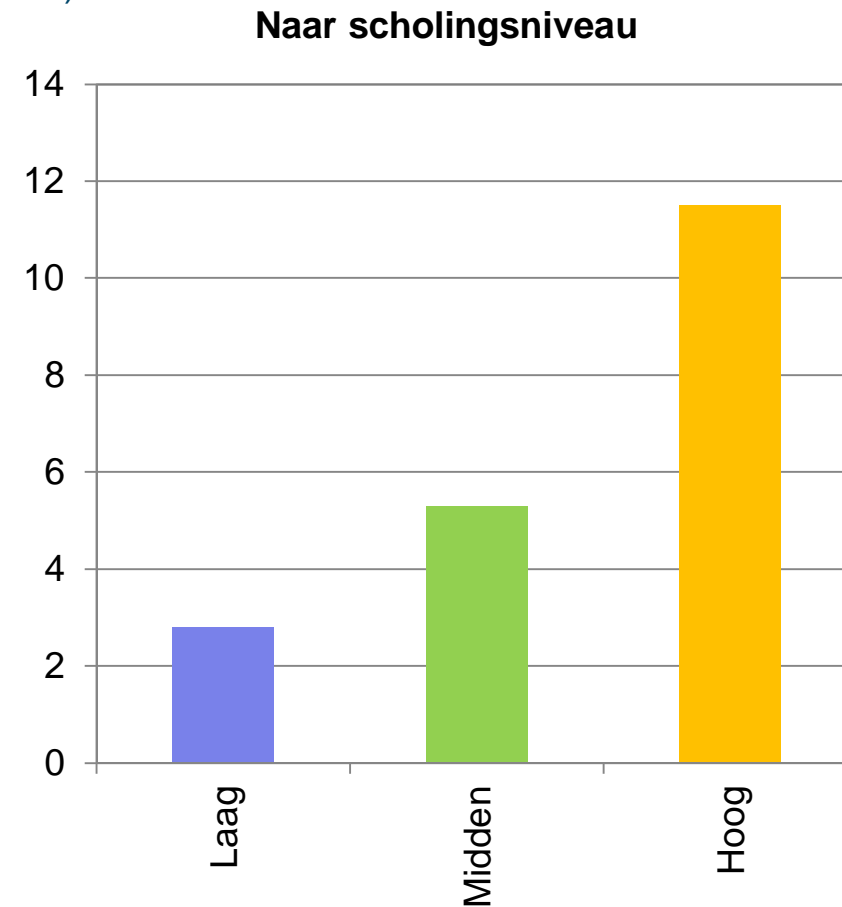
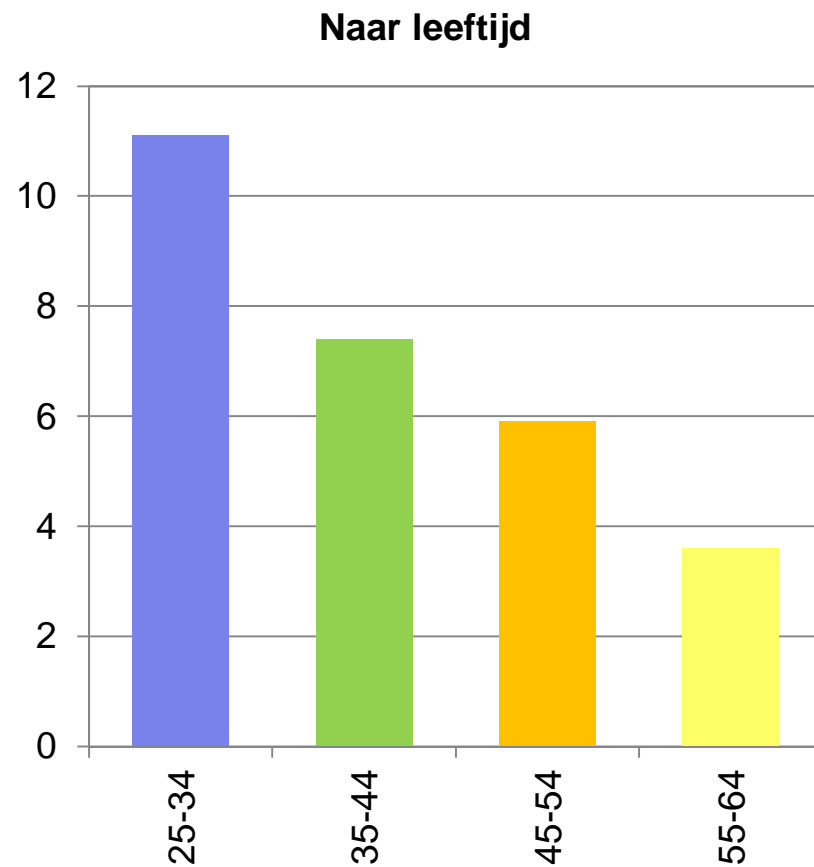
(in %, tijdens de laatste vier weken, 25-64-jarigen, 2016)



Er moet gewerkt worden aan een 'cultuur van inclusie' inzake volwassenenvorming, met gelijke kansen voor diverse groepen en met effectiviteitsmeting.

Onvoldoende toegang tot permanente opleiding, vooral voor de 55-64-jarigen en de laaggeschoolden

(in %, tijdens de laatste vier weken, 25-64-jarigen, 2016)

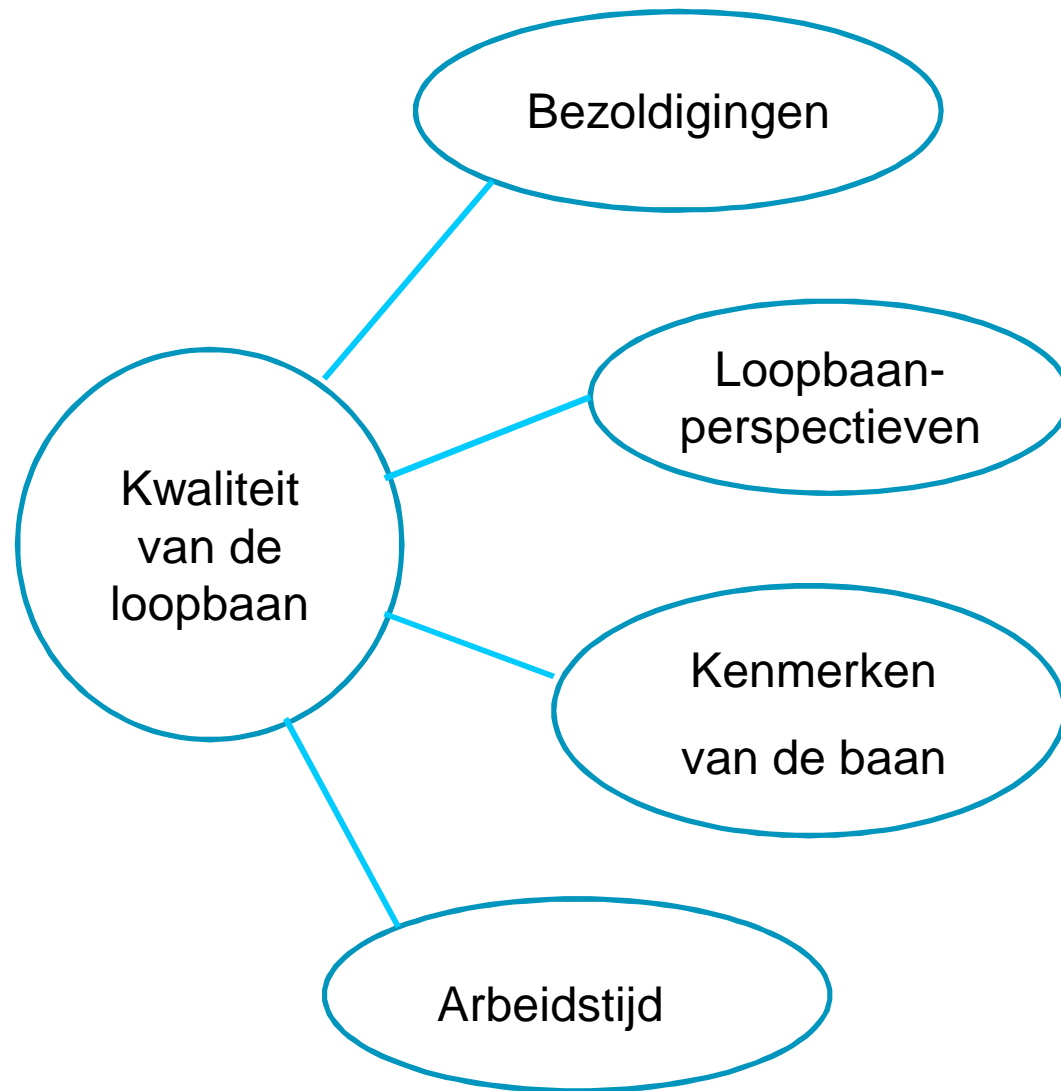


Er dient zich een specifieke opvolging op voor de werknemers die minder gekwalificeerd zijn en die ouder zijn dan 55 jaar.

Verlenging en kwaliteit van de loopbanen

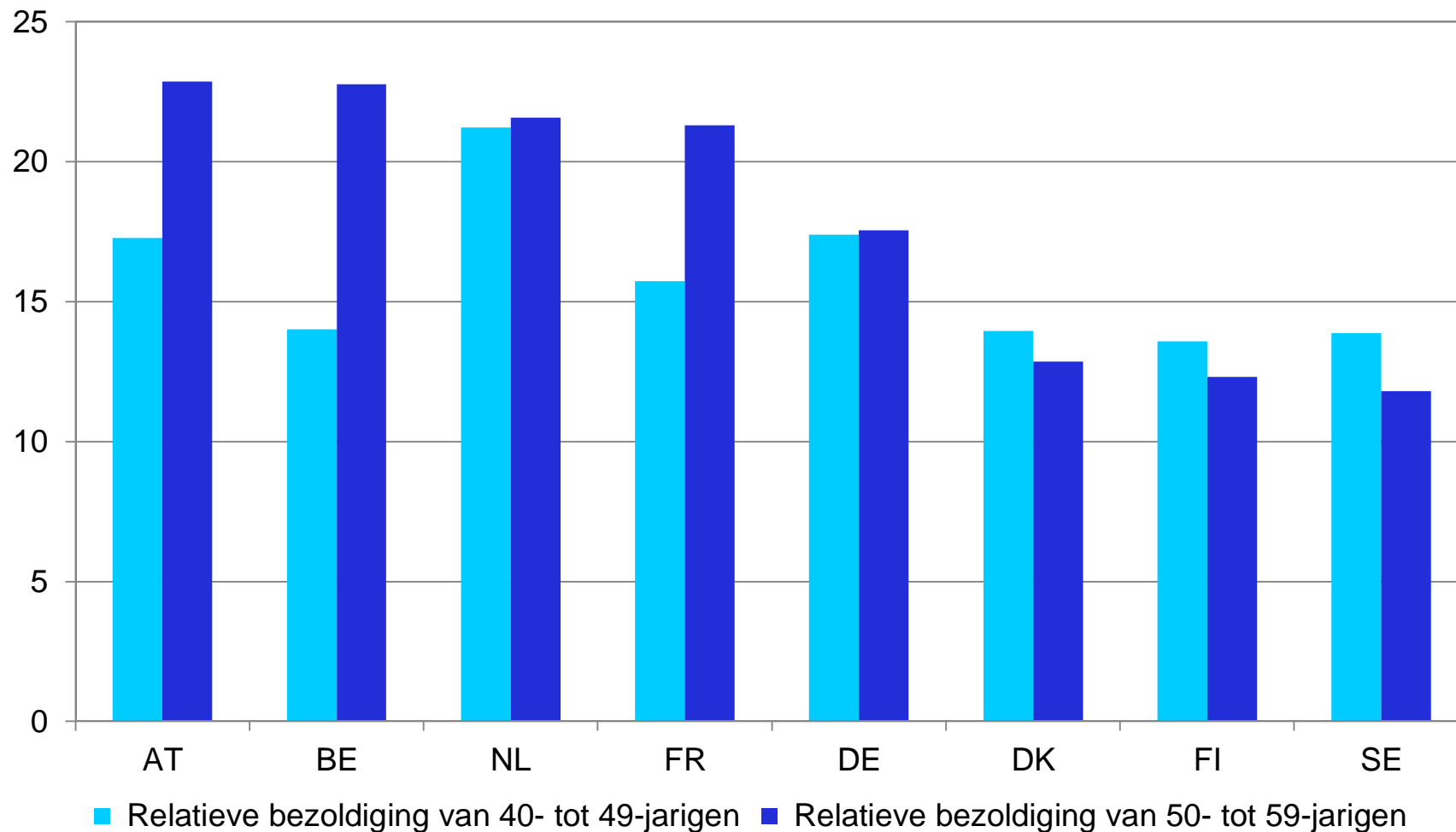
1. Statistisch overzicht
2. **Kwalitatieve aspecten van het loopbaanperspectief**
3. De stimuli om deel te nemen aan de arbeidsmarkt zijn veranderd
4. Best practices in de referentielanden

De kwaliteit van de loopbanen



Oudere personeelsleden krijgen een hogere bezoldiging dan jonge werknemers

(in %, verschil tussen de gemiddelde maandelijkse brutobezoldiging in vergelijking met de groep van 30 tot 39 jaar¹)



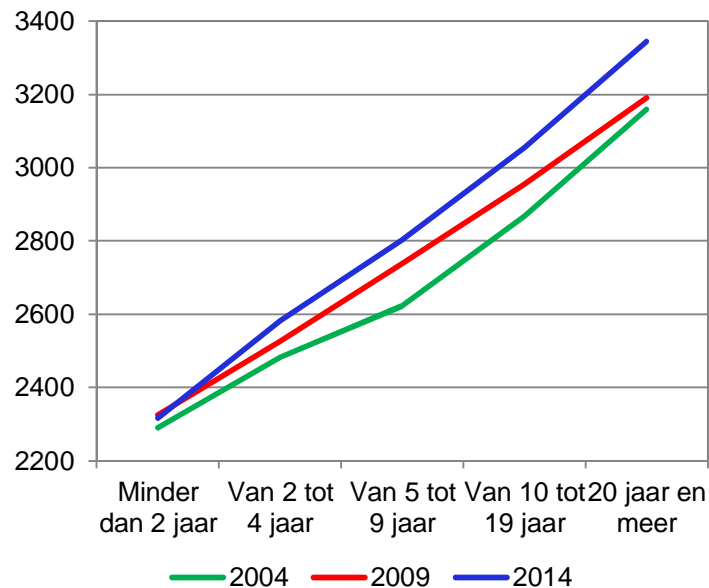
Bron: EC (SES).

¹ Mannelijke werknemers werkzaam in de industrie, de bouwnijverheid en de dienstverlening (buiten de publieke sector), in ondernemingen met 10 of meer werknemers.

Lonen stijgen met anciënniteit, in het bijzonder voor hooggeschoolden

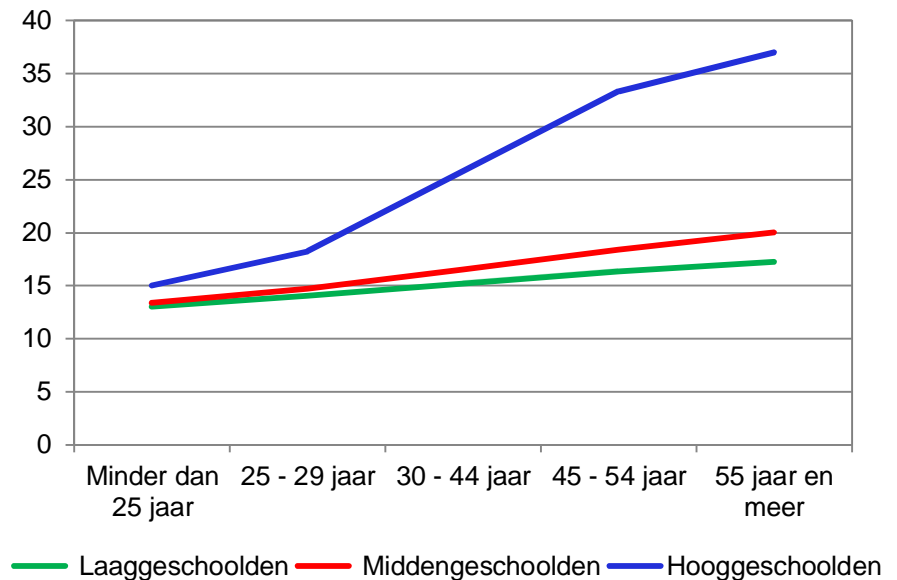
Het gemiddelde loon stijgt in België op basis van de anciënniteit

(gemiddelde brutomaandlonen voor voltijdwerkers, in euro's van 2004¹)



Een steiler profiel voor hooggeschoolden

(België, gemiddelde bruto-uurlonen voor voltijdwerkers, in euro's)



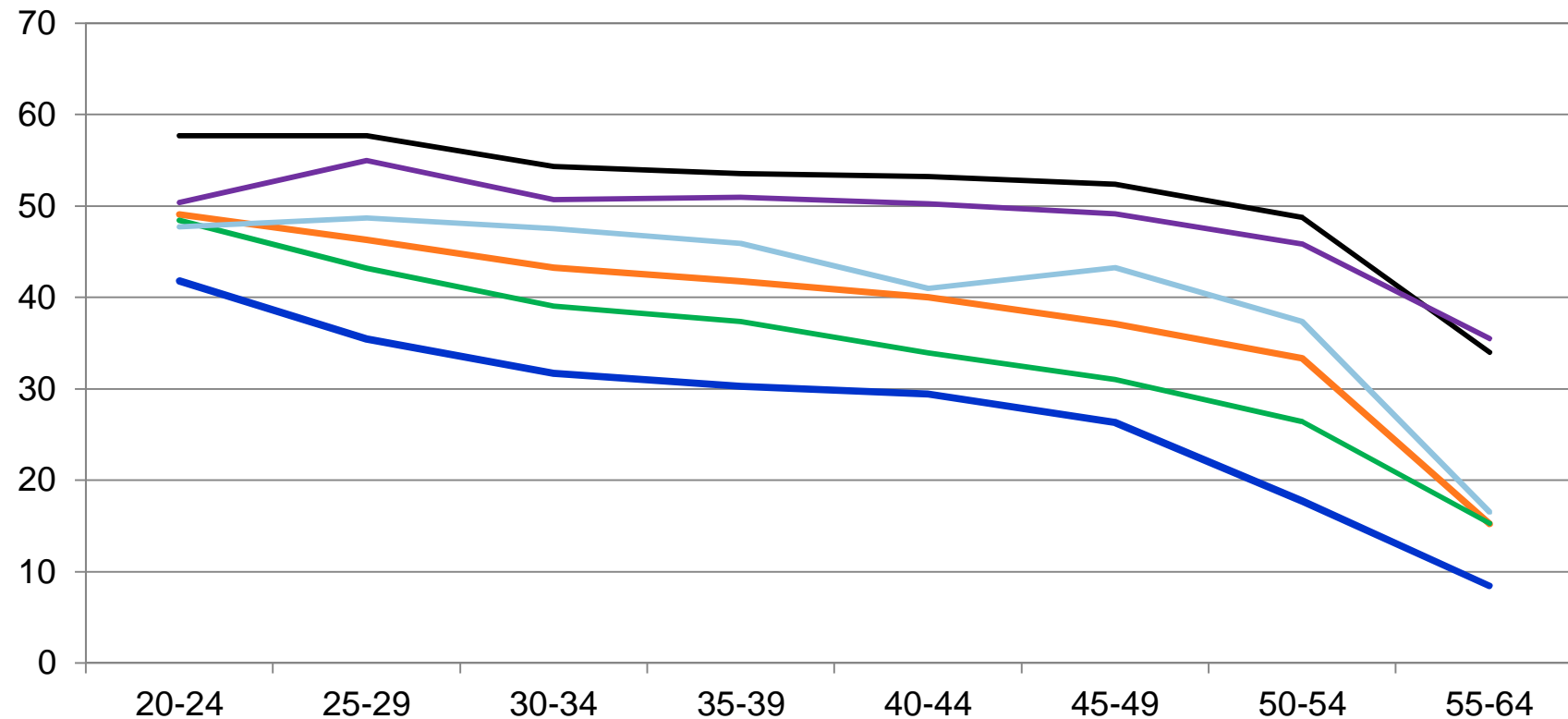
Het verloop van het loon moet gerelateerd blijven aan dat van de productiviteit. De Raad pleit ervoor een bovengrens vast te stellen voor het aantal jaren gedurende welke een automatische loonsverhoging voor een bepaalde functie kan worden toegekend.

Bron: ADS (SES).

¹ De bedragen voor 2009 en 2014 zijn gedefleerd aan de hand van de gezondheidsindex.

De graad van uitstroom uit de werkloosheid naar werk daalt vanaf 45 jaar in België¹

(in %, 2014)



Werkzekerheid betekent de mogelijkheid om beroepsactief te blijven doorheen de loopbaan door ze bij te sturen.

BE FR DE DK FI SE

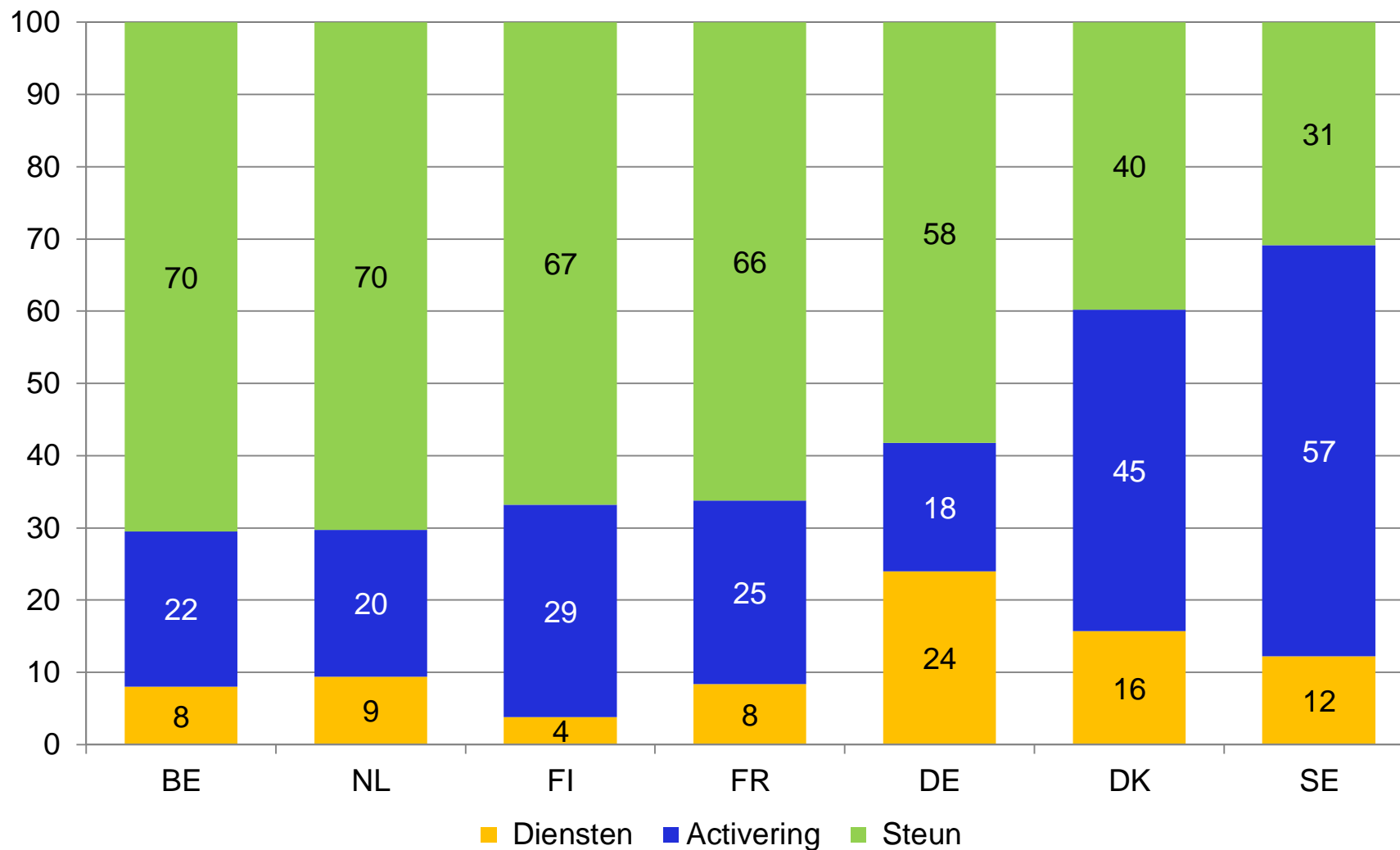
Bron: EC.

¹ Uitstroomkans naar werk voor een gehuwde, middengeschoolde man. Ramingen per land voor de periode 1998-2014.



Een groot aandeel van de overheidsuitgaven inzake arbeidsmarktbeleid gaat naar steun in plaats van naar activering in België

(in % van de totale uitgaven inzake arbeidsmarktbeleid, 2015)

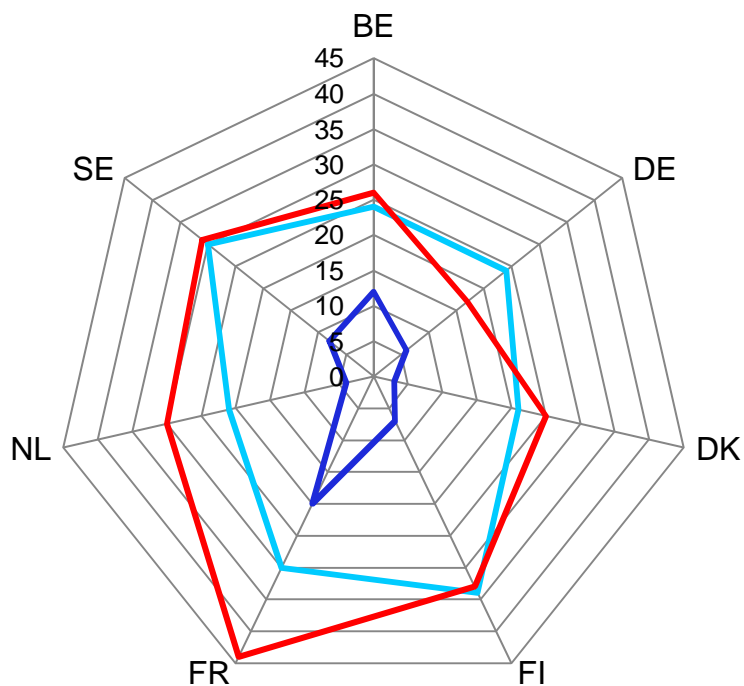


Bron: EC (Labour market policy database of DG EMPL).

Arbeidskwaliteit is goed in België, ook voor 50-plussers...

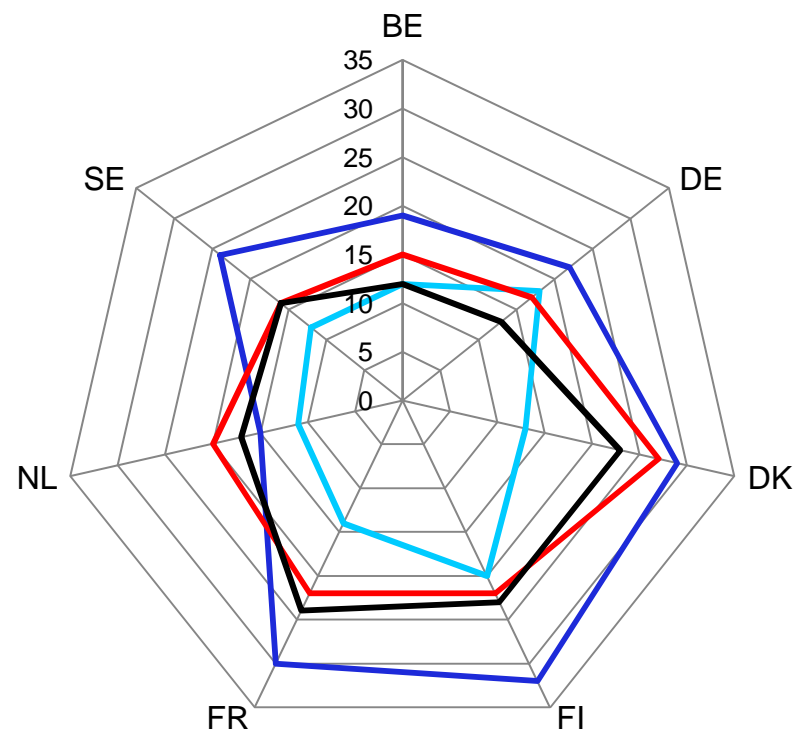
(aandeel werknemers van 50 jaar en ouder, die gedurende minstens een vierde van hun arbeidstijd blootgesteld zijn aan het overeenstemmende risico)

Ergonomische risico's en risico's die verband houden met de lichaamshouding



- Zware lasten
- Vermoeiende of pijnlijke houdingen
- Repetitieve bewegingen

Omgevingsgerelateerde risico's



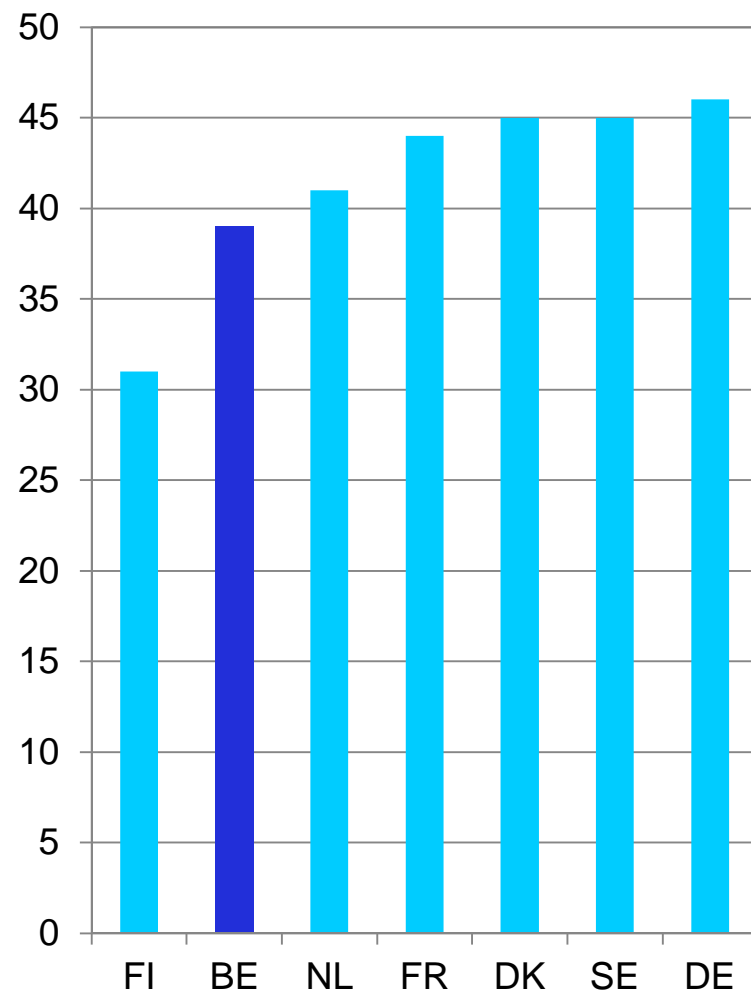
- Trillingen
- Geluid
- Hoge temperaturen
- Lage temperaturen

Bron: Eurofound (EWCS 2016).

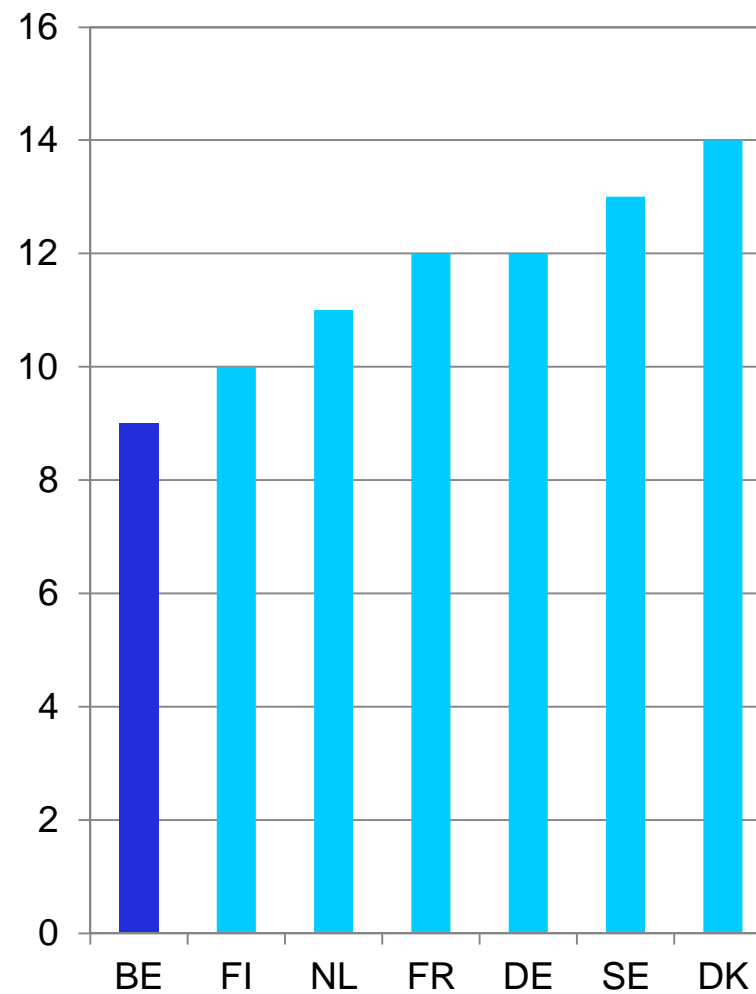
... ook voor de adequatie van de vaardigheden en de werkintensiteit presteert België goed

(in % van het aantal ondervraagden, 2015)

Inadequatie van de vaardigheden



Te hoge werkintensiteit



Verlenging en kwaliteit van de loopbanen

1. Statistisch overzicht
2. Kwalitatieve aspecten van het loopbaanperspectief
3. De stimuli om deel te nemen aan de arbeidsmarkt zijn veranderd
4. Best practices in de referentielanden

Gemiddelde effectieve en wettelijke pensioenleeftijd

	Mannen			Vrouwen		
	Effectieve leeftijd	Wettelijke leeftijd		Effectieve leeftijd	Wettelijke leeftijd	
	<u>2015</u>	<u>2013</u>	<u>2020</u>	<u>2015</u>	<u>2013</u>	<u>2020</u>
BE	60,2	65	65	59,8	65	65
DK	63,7	65	66	61,8	65	66
FI	62,4	68	68	62,6	68	68
FR	59,3	65,8	67	59,7	65,8	67
DE	62,8	65,3	65,8	62,7	65,3	65,8
NL	63,7	65,1	66,3	61,9	65,1	66,3
SE	65,7	67	67	64,4	67	67

In de landen waar de pensioenleeftijd reeds lang is opgetrokken, willen mensen langer werken. België heeft een proactiever beleid nodig inzake pensioenleeftijden.

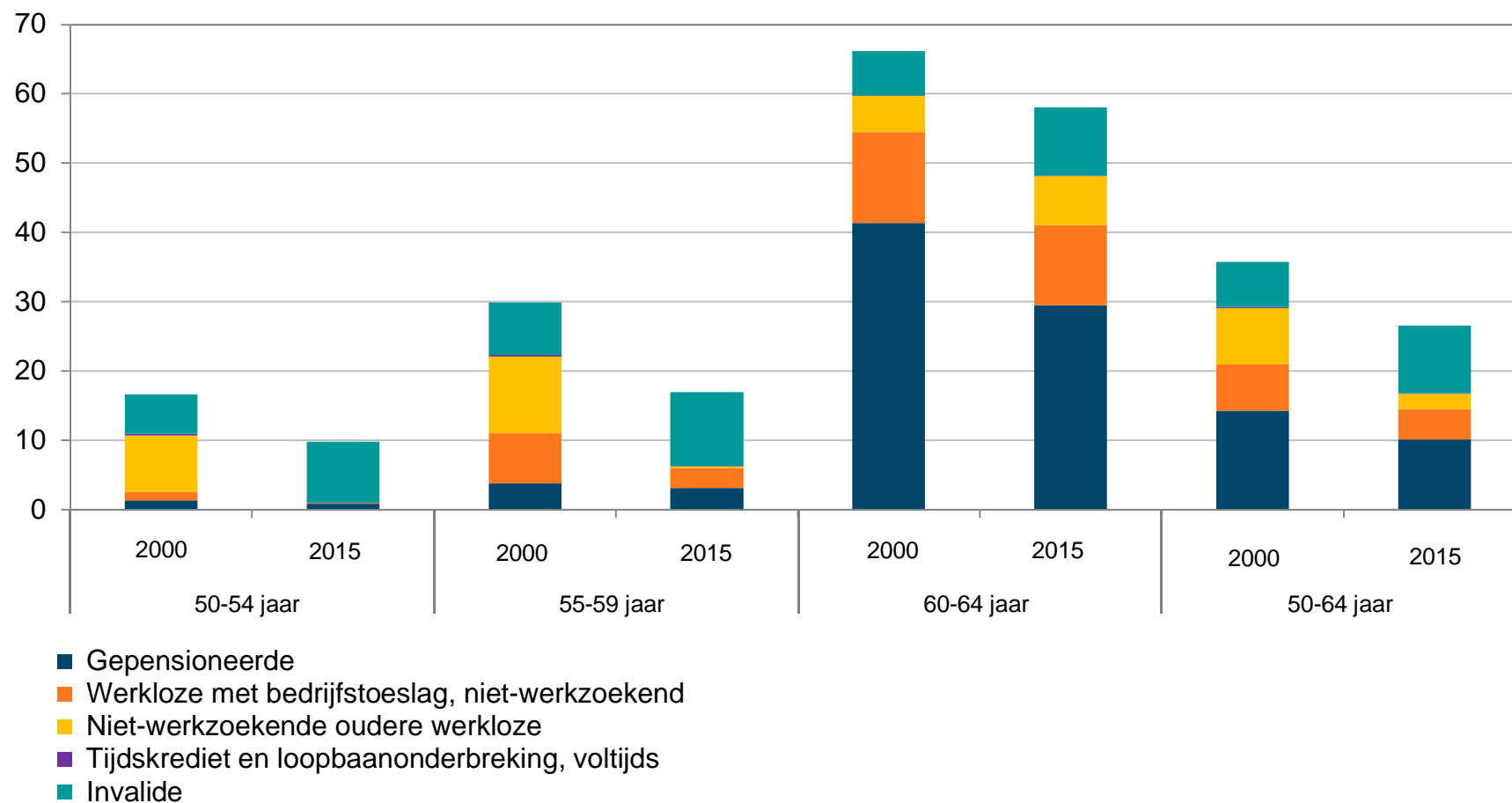
Bronnen: OESO, Carone *et al* (2016).

In het rood het zwakste resultaat, in het vet het beste.



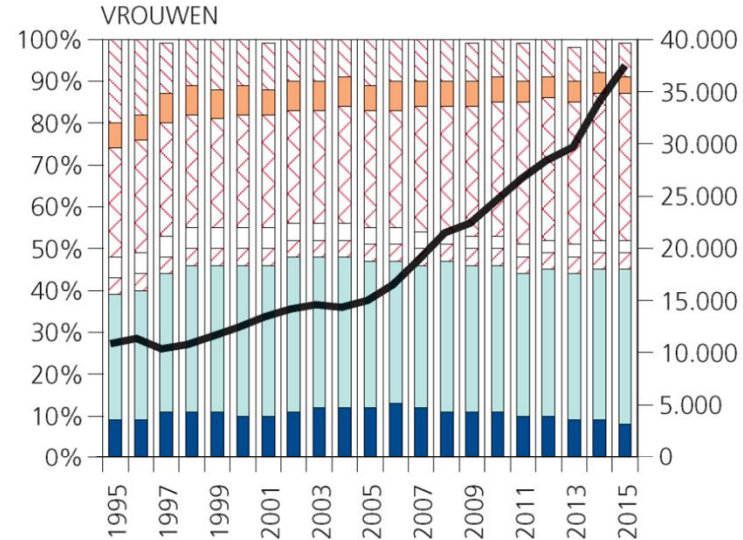
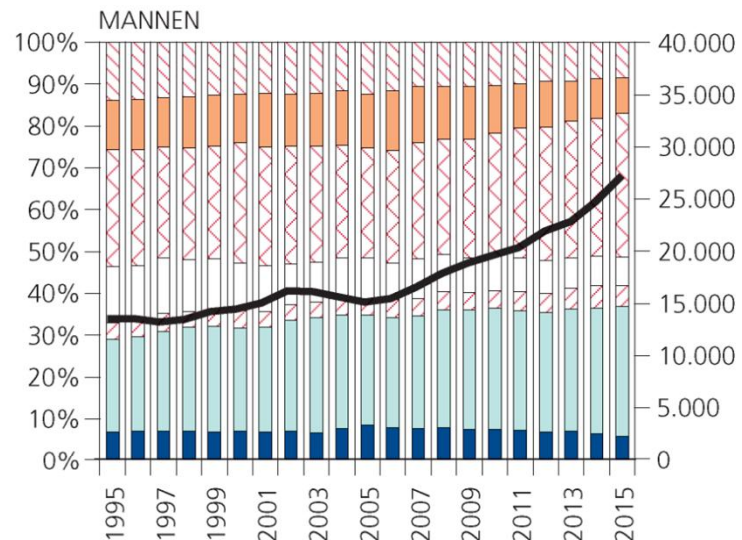
De vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt nemen af

(in % van de overeenstemmende bevolking)



De Raad pleit ervoor de mogelijkheden om vóór de wettelijke pensioenleeftijd de arbeidsmarkt te verlaten af te bouwen.

Verloop van de instroom en redenen voor invaliditeit van loontrekkenden (in % en aantal personen)



- Gezwellen
- Psychische stoornissen
- Aandoeningen van het zenuwstelsel en de zintuigen
- Hart- en vaataandoeningen
- Ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel
- Traumatische letsels en vergiftigingen
- Andere
- Totaal (rechterschaal)

Invaliditeit mag geen middel zijn om de arbeidsmarkt te verlaten om andere redenen dan gezondheidsproblemen.
De instroom in het stelsel moet rigoureus worden gecontroleerd.

Bron: RIZIV.

Verlenging en kwaliteit van de loopbanen

1. Statistisch overzicht
2. Kwalitatieve aspecten van het loopbaanperspectief
3. De stimuli om deel te nemen aan de arbeidsmarkt zijn veranderd
4. **Best practices in de referentielanden**

Best practices en hervormingen van het beheer van de loopbaan

▶ Voor werknemers

- Levenslang leren / permanente vorming
- Aanmoediging loopbaanmobiliteit
- Financiële stimulansen om later pensioen aan te moedigen
- Hervorming tot een actuarieel-neutraal pensioenstelsel

▶ Voor werkgevers

- Flexibeler werk en werktijden
- Redesign van bedrijven, kantoren en verantwoordelijkheden voor 55-plussers en invaliden
- Gatekeeping van zieken en invaliden
- Gefaseerde pensionering tot wettelijke pensioenleeftijd

▶ Voor beleidsmakers

- Verhogen van de pensioenleeftijd, gekoppeld aan de levensverwachting
- Afschaffen verplichte pensioenleeftijd voor werknemers
- Afbouw van systemen van vervroegde uittreding
- Financiële stimulansen voor werkgevers om ouderen aan te werven
- Streng anti-leeftijdsdiscriminatiebeleid

De prestaties van de arbeidsmarkt

Prestatie in termen van werkgelegenheid en onderwijs

	BE	DE	FR	NL	DK	FI	SE		BRU	VLA	WAL
Werkgelegenheid	Orange	Green	Red	Light Green	Green	Orange	Light Green		Orange	Orange	Orange
Werkgelegenheidsgraad 20-64 jaar	Red	Light Green	Red	Light Green	Light Green	Yellow	Green		Red	Orange	Red
Werkgelegenheidsgraad 20-24 jaar	Red	Green	Red	Green	Green	Yellow	Green		Red	Red	Red
Werkgelegenheidsgraad 55-64 jaar	Red	Green	Red	Light Green	Green	Yellow	Green		Red	Red	Red
Werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolde personen	Red	Green	Red	Green	Green	Red	Green		Red	Red	Red
Aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten	Green	Green	Red	Red	Green	Red	Red		Green	Green	Green
Niet-werkgelegenheid	Red	Light Green	Red	Yellow	Green	Orange	Green		Red	Yellow	Red
Werkloosheidsgraad 15-64 jaar	Red	Green	Red	Green	Green	Red	Yellow		Red	Green	Red
Inactiviteitsgraad 55-64 jaar	Red	Green	Red	Green	Green	Light Green	Green		Red	Red	Red
Uitgaven inzake actieve arbeidsmarktbeleidsmaatregelen	Red	Yellow	Red	Red	Green	Red	Green				
Langdurige werkloosheid (een jaar en langer)	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green		Red	Red	Red
NEET ¹ 15-24 jaar	Red	Green	Red	Green	Green	Red	Green		Red	Light Green	Red
Onderwijs	Red	Orange	Orange	Light Green	Green	Light Green	Light Green		Orange	Yellow	Red
Percentage voortijdige schoolverlaters 18-24 jaar	Red	Red	Orange	Light Green	Green	Yellow	Green		Red	Green	Red
Afgestudeerden hoger onderwijs 30-34 jaar	Yellow	Red	Yellow	Light Green	Green	Yellow	Green		Green	Green	Red
Studentenarbeid 15-29 jaar	Red	Green	Red	Green	Green	Light Green	Red		Red	Red	Red
Permanente opleiding 25-64 jaar	Red	Red	Orange	Orange	Green	Green	Green		Red	Red	Red



Minstens 5% hoger dan het gemiddelde
 Tussen 2,5 en 5% hoger dan het gemiddelde




Gelijkwaardig aan het gemiddelde (in een betrouwbaarheidsinterval van 2,5%)
 Tussen 2,5 en 5% lager dan het gemiddelde
 Minstens 5% lager dan het gemiddelde

¹ Jongeren die niet werken en die noch onderwijs noch opleiding volgen.

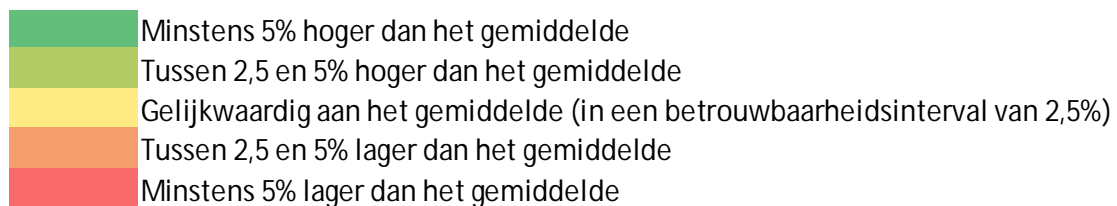
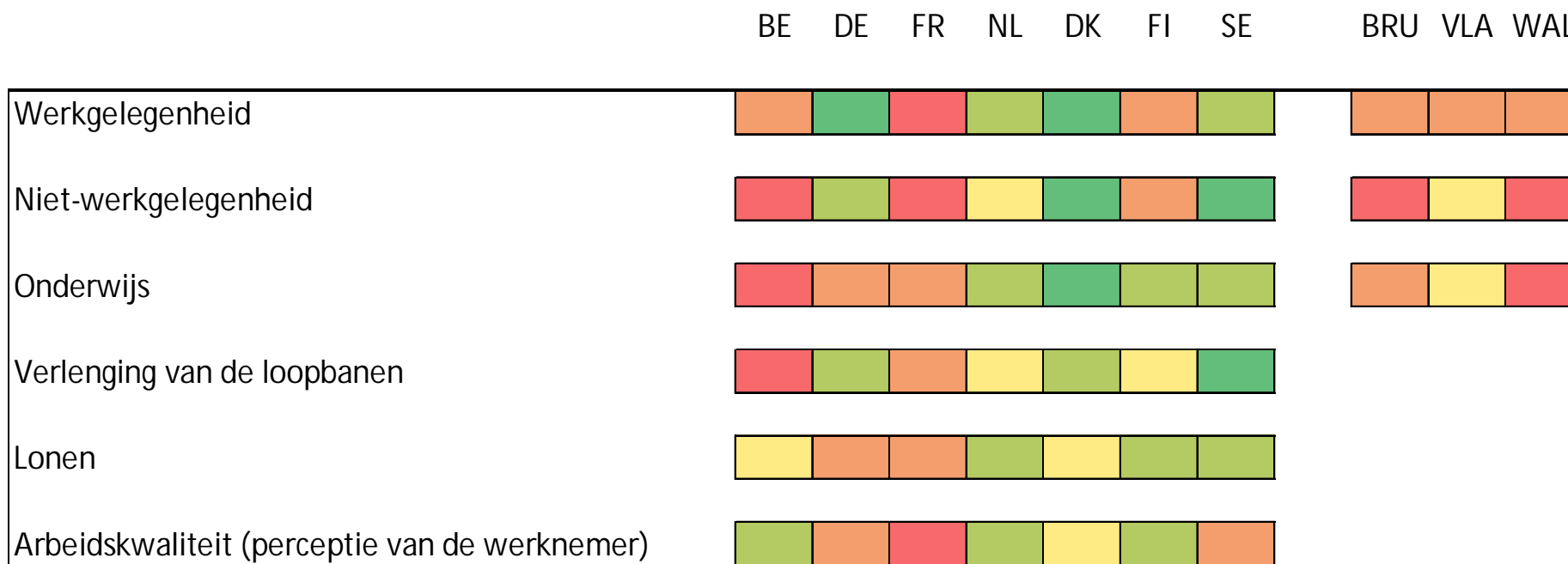
Verlenging van de loopbanen, lonen en arbeidskwaliteit

	BE	DE	FR	NL	DK	FI	SE
Verlenging van de loopbanen	Red	Green	Orange	Yellow	Green	Yellow	Green
Beloning van anciënniteit	Red	Green	Red	Green	Green	Red	Green
Gepercipieerde onmogelijkheid om tot na 60 jaar te werken	Red	Green	Red	Yellow	Green	Yellow	Green
Effectieve pensioenleeftijd	Orange	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Green
Indienstnemingsgraad 55-64 jaar	Red	Red	Red	Red	Green	Green	Green
Uitgaven voor ziekte en arbeidsongeschiktheid	Orange	Green	Green	Red	Red	Red	Green
Lonen	Yellow	Orange	Orange	Green	Yellow	Green	Green
Belastingwig	Red	Orange	Yellow	Green			
Arbeidskosten	Red	Green	Yellow	Green	Red	Green	Orange
Inkomensongelijkheid	Green	Red	Red	Green	Yellow	Green	Green
Loonverschil tussen mannen en vrouwen	Green	Red	Orange	Red	Yellow	Red	Green
Arbeidskwaliteit (perceptie van de werknemer)	Green	Orange	Red	Green	Yellow	Green	Orange
Fysieke risico's	Green	Green	Red	Green	Green	Red	Yellow
Sociale relaties	Yellow	Yellow	Orange	Green	Yellow	Yellow	Orange
Mismatch van vaardigheden	Green	Red	Red	Yellow	Red	Green	Red
Werktempo	Green	Orange	Orange	Green	Red	Green	Red
Autonomie	Red	Red	Red	Green	Green	Green	Green

 Minstens 5% hoger dan het gemiddelde
 Tussen 2,5 en 5% hoger dan het gemiddelde

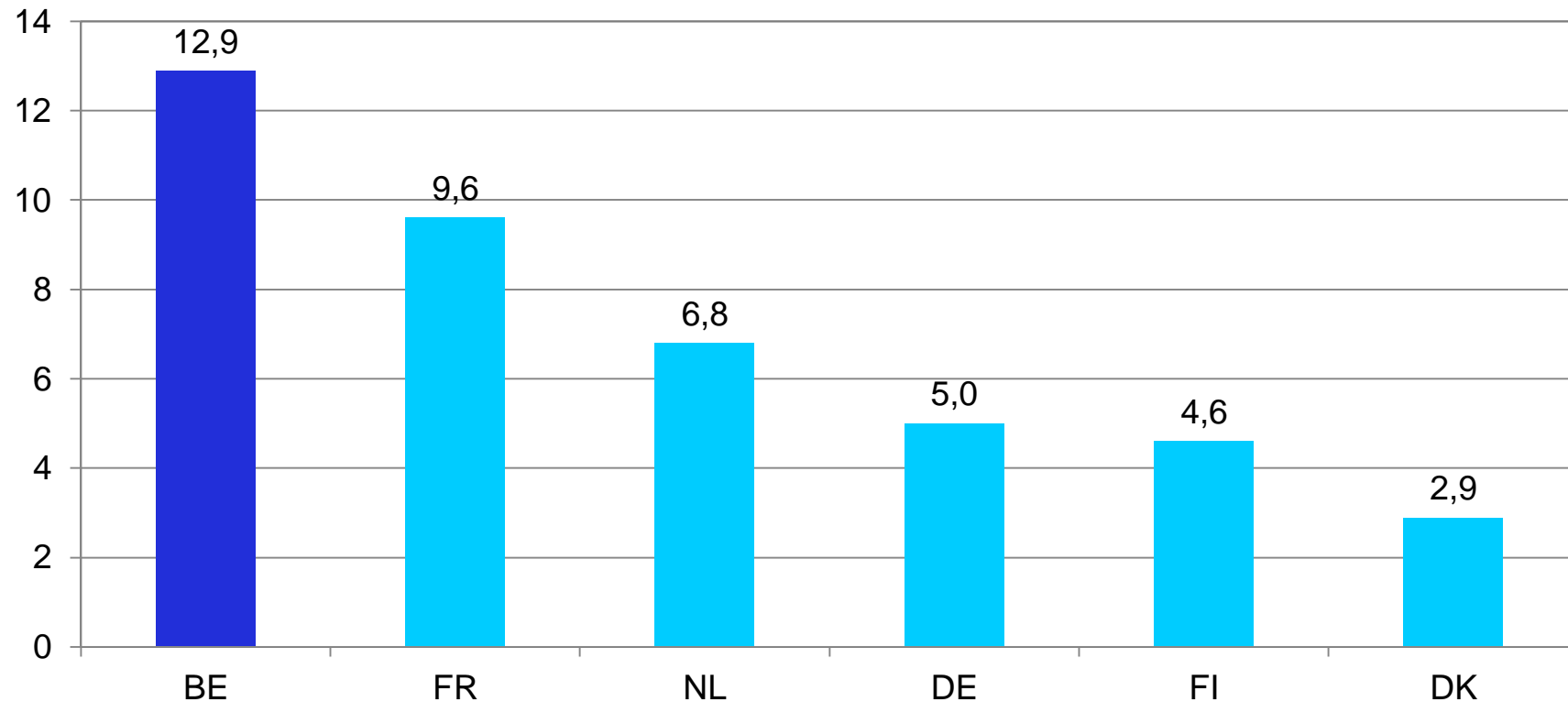
 Gelijkwaardig aan het gemiddelde (in een betrouwbaarheidsinterval van 2,5%)
 Tussen 2,5 en 5% lager dan het gemiddelde
 Minstens 5% lager dan het gemiddelde

Prestatie van de arbeidsmarkt – Synthese



Mogelijke bbp verhoging op lange termijn indien zich een gelijkaardige werkgelegenheidsgraad van 55-plussers als in Zweden zou optekenen

(variatie bbp in %)



De landen die het verst verwijderd zijn van de werkgelegenheidsgraad van de Zweedse 55-plussers hebben nog de grootste marge in termen van groei.

De Raad beklemtoont in het bijzonder de volgende aanbevelingen:

- ▶ Het drastisch verminderen van het aantal NEET's ⁽¹⁾
 - Verwezenlijken van de jongerengarantie
 - Alternierend leren en stages in ondernemingen op alle onderwijsniveaus

- ▶ De permanente opleiding aanmoedigen om de inzetbaarheid van werknemers tijdens hun gehele loopbaan te verzekeren
 - Door verschillende instrumenten te creëren en te integreren in de loopbaanrekening:
 1. Inventaris van de beroepservaring
 2. Opleidingspaspoort
 3. Competentie- en talentenbalans
 4. Individuele opleidingsrekening
 5. Persoonlijk ontwikkelingsplan

- ▶ De procedures voor collectief ontslag herzien, zodat activeringen en outplacement versterkt worden en ze sneller in werking kunnen worden gesteld

- ▶ Een preventief optreden in de hand werken om de risico's gelinkt aan zware beroepen te beperken en de herinschakeling van invaliden op de arbeidsmarkt te regelen

- ▶ De effectieve pensioenleeftijd optrekken
 - Door onverwijld de pensioenhervorming op basis van een puntensysteem toe te passen
 - Door niet tot 2030 te wachten om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen tot 67 jaar
 - Door het stelsel van het aanvullend pensioen, de tweedepensioenpijler, te veralgemenen

¹ Jongeren onder de 25 jaar die het onderwijssysteem verlaten hebben, die geen werk hebben noch opleiding volgen.

Een elektronische versie van dit verslag, evenals van andere publicaties van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, is te vinden op volgend adres:

<http://www.werk.belgie.be/moduleTab.aspx?id=370&idM=163> [Link]

Het ***DASHBOARD VAN DE ARBEIDSMARKT*** van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, tot stand gebracht in samenwerking met de Nationale Bank van België, stelt een geactualiseerd overzicht voor van recente statistieken die kunnen geraadpleegd worden via onderstaande link:

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

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Verslag 2017



Verlenging en kwaliteit van de loopbanen

Persconferentie, donderdag 29 juni 2017

