

VOKA : : :
PAPER

JANUARI 2021

**VER
SNELLEN**

**VAN TERUGSCHAKELEN
NAAR VERSNELLEN**

Tijd voor nieuwe recepten voor
de postcorona-arbeidsmarkt

WE



Meer info, tips en interviews over arbeidsmarkt en het nieuwe werken op www.voka.be/detoekomstvanwerk

Van terugschakelen naar versnellen Tijd voor nieuwe recepten voor de postcorona-arbeidsmarkt

De essentie.....	3
Krapte en activering maakten plaats voor relance.....	5
Impact van COVID-19 op de werkgelegenheid.....	7
Post-corona uitdagingen voor de arbeidsmarkt?	10
Crisisstabilisatoren bereiden niet voor op de toekomst	12
Inzetten op behoud van de werkgelegenheid.....	16
Naar een hogere versnelling.....	19

colofon

Voka-kenniscentrum

Bart Van Craeynest | Hoofdeconoom
Sonja Teughels | Arbeidsmarkt
Helena Muyldermans | sociaal recht en arbeidsmarkt
Pieter Van Herck | Welzijns- en gezondheidsbeleid
Jonas De Raeve | Onderwijs
Goedele Sannen | Mobiliteit en logistiek
Katelijne Haspeslagh | Milieu en klimaat
Lorenzo Van de Pol | Klimaat en energie
Steven Betz | Ruimtelijke ordening en milieu
Karl Collaerts | Fiscaliteit en begroting
Johan Guldix | Innovatie en ondernemen
Gilles Suply | EU en internationaal ondernemen
Dieter Somers | Digitale transformatie

Eindredactie

Sandy Panis, Katrien Stragier

Foto's

Dann en Shutterstock

Vormgeving

Capone

Druk

INNI Group, Heule

'Van terugschakelen naar versnellen' is een brochure van Voka, Vlaams netwerk van ondernemingen. De overname of het citeren van tekst uit deze Voka Paper wordt aangemoedigd, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever

Hans Maertens i.o.v. Voka vzw - Burgemeester Callewaertlaan 6 - 8810 Lichtervelde
info@voka.be - www.voka.be



Structurele partner:



De essentie

2020 begon als een jaar vol ambitie om zoveel mogelijk mensen te activeren en eindigde in een ongeziene crisis. De nooit eerder geziene krapte op de arbeidsmarkt maakte plaats voor een arbeidsmarkt die op korte termijn on hold werd gezet. De pauzeknop die werd ingedruwd onder de vorm van massale tijdelijke werkloosheid, deed ondernemingen terugschakelen. Maar wachten en terugschakelen bereiden ons niet voor op de uitdagingen van morgen. Wat gebeurt er als straks de steunmaatregelen gradueel zullen aflopen?

De uitbraak van de pandemie lijkt op het eerste gezicht beperkte effecten te hebben op de arbeidsmarkt. De vacatures dalen maar de werkloosheid neemt nauwelijks toe dankzij de buffer van tijdelijke werkloosheid. Maar vorige crisissen leerden ons dat de impact vertraagd komt en het vervolgens jaren hersteltijd vraagt om die achterstand in te halen. Waar aanvankelijk de regeringen de ambitie uitspraken om een werkzaamheidsgraad van 80% te halen (nu 70%), voorspelt de NBB thans 100.000 extra werklozen. Het valt bovendien te verwachten dat het tijdelijk de ongelijkheid op de arbeidsmarkt enkel maar zal vergroten met een toename van langdurig werklozen en inactieven. De eerste tekenen zijn nu al zichtbaar.

De crisismaatregelen doen de economie terugschakelen, bufferen waar mogelijk en bieden een 'welgekomen' pauzeknop aan, maar bereiden te

"De crisismaatregelen doen de economie terugschakelen, maar ze bereiden te weinig voor op de uitdagingen van morgen."

weinig voor op de uitdagingen van morgen. De krapte zal door de enorme vervangingsvraag van ouderen immers snel hernemen. Maar ook door de digitalisering die nu versneld wordt door de pandemie, zullen functies en jobs wijzigen en nieuwe jobs ontstaan. Daarnaast zijn er tal van disfuncties zoals de geringe mobiliteit of de zwakke positie van laaggeschoolden die al lang om een aanpak vragen. Al deze uitdagingen samen vragen om een versnelling op drie terreinen: activering, opleiding en herstructurering.

De krapte die nu tijdelijk van de baan lijkt, geeft even ademruimte om het activeringsbeleid echt operationeel uitgewerkt te krijgen. De eerste bouwstenen zijn gelegd in Vlaanderen maar de puzzel is verre van compleet, laat staan operationeel. Het activeren van de arbeidsreserve betekent een gesmeerde samenwerking met alle mogelijke sociale zekerheidsinstellingen en wetgeving die werken aanmoedigt en stimuleert.

Naast activering wordt opleiding een belangrijke pijler in de relance. Het VE-SOC-akkoord Alle Hens Aan Dek dat de Vlaamse regering met de sociale partners sloot, zette alvast de bakens juist. Maar het opzet om de enorme piek van tijdelijk werklozen om te buigen naar massale opleidingsdeelname is vooral nog nauwelijks gelukt. Het ontbreekt aan een normatief kader, de juiste incentives en beleidsniveaus (federaal en regionaal) die op elkaar aansluiten. Ondanks goede voorname is het geheel te weinig



WIE?

SONJA TEUGHELS
Senior adviseur arbeidsmarkt
sonja.teughels@voka.be
Sonja Teughels volgt op het Voka-kenniscentrum dossiers op rond arbeidsmarkt.





en te traag. Ook de ideeën rond 'van-werk-naar-werk'-transities bestaan enkel op papier, minder in de praktijk. Nochtans waren en zijn er nu nog steeds jobopportunities, zeker in sectoren die een hoge activiteit kennen en mensen tekort komen. Tussen droom en daad staan moeilijke discussies over het mogen bijverdienen bovenop de tijdelijke werkloosheid, werkloosheidsvallen maar ook starre kaders en een gebrek aan de juiste mentaliteit bij werkgevers en werknemers.

"De 4,8 miljard euro die betaald wordt aan gemiddeld een half miljoen tijdelijk werklozen, kan ook als loonsubsidie worden ingezet."

Nochtans kan het anders. De 4,8 miljard euro die betaald wordt aan gemiddeld een half miljoen tijdelijk werklozen, kan ook als loonsubsidie worden ingezet. Ondernemingen kampen met onzekerheid, omzetverlies en een daling van de inkomsten en gaan over tot een defensieve kostenbesparing. Maar een ondersteuning van de lonen (in plaats van werkloosheid) kan er net voor zorgen dat ondernemingen investeren in opleiding, interne reallocatie, nieuwe activiteiten en als het niet anders kan, transitie naar een andere job, al dan niet met herscholing. Het beleid zou gericht moeten zijn op het versnellen van onze ondernemingen, op het uitrollen van een offensieve in plaats van defensieve strategie richting de groei van morgen. De Nederlandse aanpak met NOW (wat staat voor 'Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid') is op dat vlak inspirerend. In de kering is de ondersteuning per werknemer vergelijkbaar met die van de tijdelijke werkloosheid, maar ze moedigt activiteit, opleiding en transitie naar een andere job aan in plaats van dat ze de inactiviteit organiseert.

Tot slot moet het beleid dringend werk maken van een meer activerend herstructureringsbeleid. Het valt te verwachten dat als de steunmaatregelen aflopen, er diverse collectieve ontslagen aankomen. De procedure van de Wet Renault leidt tot verkeerde klemtonen: er wordt te veel gefocust op het maximaliseren van de vergoeding in plaats van de voorbereiding op de jobs van morgen. Ook daar is een versnelling aan de orde.



1. Krapte en activering maakten plaats voor relance

Begin 2020 kent de arbeidsmarkt een ongeziene krapte die zich vertaalt in torenhoge beleidsambities. Maar liefst 120.000 mensen extra moeten aan het werk in Vlaanderen. Op nationaal niveau betekent dit tot 600.000 werkenden meer richting 80% werkzaamheid. De quasi volledige tewerkstelling die op de beleidsradar staat, komt er omdat vergrijzing, de oplopende vervangingsvraag maar ook de vergrijzingskost activering noodzaakt. Net wanneer het eerste VESOC-akkoord Iedereen Aan Boord wordt afgesloten, breekt de coronacrisis uit. Noodgedwongen maakt het activeringsdiscours en de operationalisering ervan, tijdelijk plaats voor crisisbeleid en relance met het tweede VESOC-akkoord Alle Hens aan Dek.

2020 begint als het jaar van activering in een bijzonder krappe arbeidsmarkt. Maand na maand worden vacaturerecords gebroken terwijl de werkloosheidscijfers een duik nemen. De krapte is zo nijpend dat begin 2020 ruim 14% van de ondernemingen in de verwerkende nijverheid productiebelemmeringen rapporteren wegens onvoldoende arbeidskrachten.¹ Er zijn dan niet alleen te weinig werkzoekenden, er is ook een kwalitatieve mismatch met de gevraagde skills, competenties en ervaring.

Activering

Achter een ogenschijnlijk gunstig dalende werkloosheid gaat een andere realiteit schuil. Er is een grote en heterogeen samengestelde arbeidsreserve die zich niet aanbiedt en ook niet in 1-2-3 inzetbaar is. De groep omvat inactieven, langdurig zieken, bijstandsgerechtigden of mensen

"Activering betekent meer werkende schouders die de lasten dragen voor anderen."

met een handicap, die om allerlei redenen niet aan het werk zijn. De verschillen tussen de gewesten zijn groot. In Vlaanderen is een kwart van de bevolking op arbeidsleeftijd (20-64 jaar) niet aan het werk. In Wallonië loopt dit verder op tot 35% en in het Brussels gewest is 38% of bijna vier op de tien die niet aan het werk is.² De best presterende landen zoals Duitsland, Nederland of Zweden tekenen een werkzaamheidsgraad op van 80 tot 82%.

1. Eurostat EUROIND
2. Steunpunt Werk: arbeidsmarktprojecties obv EAK/LFS

Met het aantreden van de nieuwe regionale en federale regeringen, wordt een werkzaamheidsgraad van 80% verankerd in de regeerakkoorden. Momenteel ligt deze in België op 70%. Een verhoging met 10 procentpunten komt overeen met een streven naar bijna 600.000 mensen meer aan het werk in vergelijking met nu. Het is de eerste keer dat de verschillende regeringen zo eensgezind en uitgesproken dergelijke ambitie voorstellen en die is nodig en noodzakelijk:

- De verhoging van de werkzaamheid (en het verhogen van de productiviteit) is nodig om de oplopende kost van de vergrijzing te ondervangen. Hoe meer mensen aan het werk zijn, hoe minder er van een uitkering of andere vorm van bijstand moeten leven. Hoe hoger de tewerkstelling, hoe beter de overheidsinkomsten en economische groei. Dat op zijn beurt geeft dan weer meer beleidsruimte om in te zetten op de echt kwetsbare groepen met afdoende ondersteuning zoals bijvoorbeeld het verhogen van het minimumpensioen. Activering betekent meer werkende schouders die de lasten dragen voor anderen.
- Het verhogen van het aantal werkenden en hun inzetbaarheid moet de enorme vervangingsvraag van 55-plussers mee ondervangen. Waar in het Brussels en Waals gewest respectievelijk 90.000 en 350.000 ouderen vervangen moeten worden tussen 2020-2030, loopt dit in Vlaanderen op tot bijna 774.000. Al naargelang de sector zijn er ondernemingen die genoodzaakt zijn in enkele jaren tijd vervanging te organiseren voor de helft van hun personeel dat vertrekt.



2020 werd het akkoord Iedereen aan Boord (IAB) afgesloten. Het wil 120.000 mensen extra aan het werk tegen 2024. Om die 120.000 te vinden, moet er uit andere vaatjes worden getapt dan de klassieke werkloosheid. Ook langdurig zieken, bijstandsgerechtigden of inactieven komen mee in het vizier van het activeringsbeleid. De VDAB krijgt nieuwe taken en verantwoordelijkheden in de hoedanigheid van activeringsregisseur, data- en loopbaanregisseur. De Vlaamse Jobbonus moet ervoor zorgen dat werken meer loont. De financiële prikkel moet het verschil tussen werken en niet werken vergroten en zodoende meer mensen naar de arbeidsmarkt lokken.

Corona

Na de uitbraak van de huidige coronacrisis trekt het beleid noodgedwongen de kaart van steun en relance. Een nieuw VESOC-akkoord Alle Hens aan Dek zet met 190 miljoen euro in op een twintigtal speerpunten. De belangrijkste stellen een opleidings- en loopbaanoffensief voorop dat meer mensen wil aanzetten tot opleiding, alsook iedereen duurzaam aan het werk wil brengen. Belangrijk in dit akkoord is dat de activeringsambitie aangehouden blijft, terwijl tegelijk wordt ingezet op het voorbereiden van vele transitieën waaronder het opleiden van tijdelijk werklozen. De Vlaamse sociale partners met de regering streven ernaar om op termijn alle tijdelijk werklozen te bereiken voor het volgen van opleidingen. In 2021 staat de ambitie voorop om minstens de helft van de intensief tijdelijk werklozen te bereiken met een aanbod van opleiding, stage of vrijwilligerswerk.

“Het is belangrijk dat de ambitie om te activeren blijft en dat we tegelijk inzetten op de opleiding van tijdelijk werklozen.”

- Activering draagt ook bij tot het gemakkelijker vinden van arbeidskrachten en het zoeken naar een goede match op de arbeidsmarkt. Als het aanbod meer beschikbaar of toegankelijk wordt, kunnen ondernemingen gemakkelijker produceren en diensten leveren met minder belemmeringen. Het draagt bij aan economische groei en welvaart.

De urgentie om meer mensen aan het werk te krijgen, zeker in Vlaanderen met de massale exit van babyboomers uit de arbeidsmarkt, leidde alvast tot twee VESOC-akkoorden tussen de sociale partners en de Vlaamse regering. In februari

2. Impact van COVID-19 op de werkgelegenheid

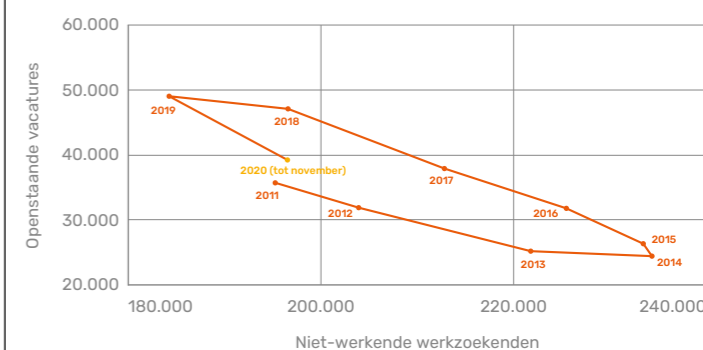
De effecten van de pandemie lijken in termen van werkloosheid zeer beperkt. Het stelsel van tijdelijke werkloosheid is een belangrijke flexibiliteitsmaatregel die wordt ingezet op een manier nooit eerder gezien. Het leidt ertoe dat ons land in tegenstelling tot andere landen nauwelijks een toename ziet van werklozen. Het valt echter te verwachten dat de volle impact pas voelbaar zal worden als de steunmaatregelen afnemen.

Bij de uitbraak van de huidige pandemie werd aanvankelijk gedacht dat het om een beperkte crisis zou gaan van enkele maanden. Men vermoedde slechts een kleine dip of een relatief beperkte periode van onzekerheid. De realiteit is dat de gevolgen van deze pandemie nooit eerder vertoond zijn en het de grootste crisis ooit is na de beide wereldoorlogen. De economische activiteit viel met 15% terug in de eerste jaarhelft van 2020. De omzet in bepaalde sectoren als events, horeca of handel (niet voeding) daalde met 30% tot in extremis bijna 80%. De onzekerheid op de markt leidt tot een zogenaamde 90%-economie.³

Op het vlak van werkgelegenheid werden de gevolgen voelbaar in termen van minder vacatures. Vrij snel na de uitbraak van de pandemie volgde een daling van het aantal gemelde vacatures in Vlaanderen. Voor de crisis was er een quasi permanente groei sinds 2014 en werden de laatste jaren maand na maand records gebroken tot het voorjaar in 2020. De vraag is intussen teruggevallen tot het niveau 2017-2018. Het gevolg hiervan is een lichte toename van het aantal niet-werkende werkzoekenden. De oorspronkelijke ramingen op basis van Hermreg gingen nog uit van een toename met meer dan 40.000 werklozen (juli 2020), 29.000 (september 2020) en finaal 11.000 (november 2020). De krapte op onze arbeidsmarkt blijft hoog, bijna zo hoog als net voor de crisis.

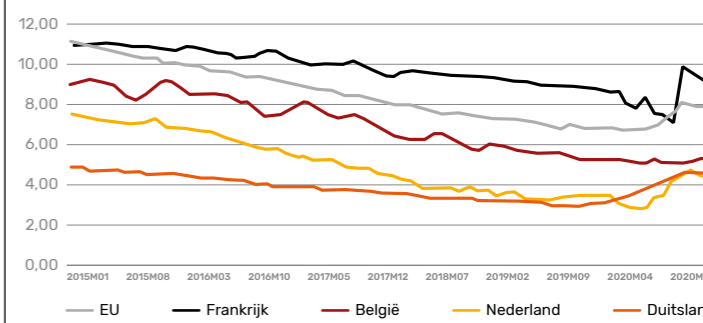
In internationaal opzicht is die geringe toename opvallend en lijkt onze arbeidsmarkt veel stabiel of minder geïmpacteerd dan die van andere landen. De Belgische werkloosheidsgraad van 5% (maart 2020) is slechts toegenomen tot 5,2% in het najaar. Deze stijging is quasi verwaarloosbaar, zeker in het licht van wat andere landen ervaren: EU27 van 6,6% naar 7,6%, Spanje van 14,9% naar 16,2%, Groot-Brittannië van 3,8% naar 4,6%.

Figuur 1: Krapte op de arbeidsmarkt blijft, ondanks de pandemie, vrij hoog



Bron: Studiedienst VDAB

Figuur 2: Belgische werkloosheidsgraad stabiel dan in andere landen



Bron: Eurostat

3. ERMG NBB, enquête in samenwerking met Voka

Ondernemingen ondervinden de onzekerheid door in eerste instantie de uitzendarbeid stop te zetten. De eerste flexibele schil werd gelost. De activiteit viel quasi volledig stil en hernam vanaf de zomer, zij het op een lager niveau dan voorheen. Vervolgens werd massaal gebruik gemaakt van tijdelijke werkloosheid (TW). De procedure werd snel vereenvoudigd, de uitkering werd verhoogd tot 70% van een begrensde loon, aangevuld met een supplement van de RVA. Veelal werd er ook nog voorzien in een bijkomende aanvulling door de werkgever om het financieel verlies te beperken. De redenen voor het gebruik van TW waren divers: aanvankelijk gedwongen sluiting, alsook het niet kunnen garanderen van een veilige werkvloer, hapering in toelevering binnen de productieketen alsook het gedwongen worden tot het schrappen van kosten bij verlies van omzet en inkomsten. Op korte termijn werkte dit stelsel dus bijzonder doeltreffend en bood zekerheid aan werknemers en flexibiliteit aan ondernemingen.

Het inzetten van TW als crisismaatregel om de werkgelegenheid te stutten is niet nieuw en is een gekend recept. Met de financieel-economische crisis van 2008-2009, werd naar schatting een tiende van de loontrekkende werkgelegenheid (in onderstaande grafiek, de rode lijn) op deze wijze tijdelijk gebufferd. Op het hoogtepunt van de huidige crisis waren echter tot bijna een derde van de werknemers tijdelijk werkloos. Met de uitbraak van de tweede golf is er sinds september terug een toenemend gebruik

"Voorgaande crisissen leren ons dat de weerbots vaak met vertraging komt omdat de tijdelijke werkloosheid als een pauzeknop fungeert."

van de tijdelijke werkloosheid. Daarin valt ook op dat het intensief gebruik (meer dan 10 dagen per maand) toeneemt.

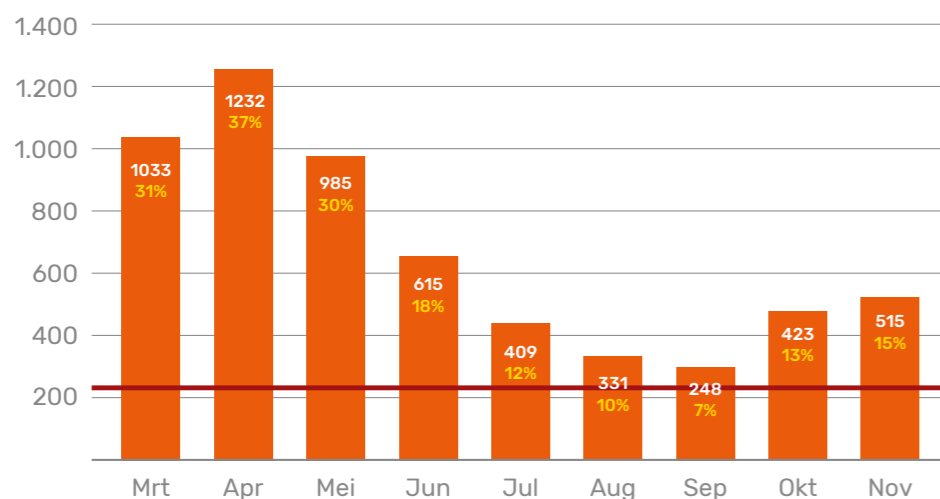
De gevolgen op lange termijn

Op de korte termijn lijkt het al bij al mee te vallen met de arbeidsmarkt. Op lange termijn zal moeten blijken welke de reële gevolgen zijn. Vele ondernemingen worden nu immers nog gestut door diverse ingrepen. Zo is er betalingsuitstel van belastingen en bijdragen mogelijk. Er is een moratorium voor faillissementen ingesteld tot 31 januari 2021 voor verplicht gesloten bedrijven. En de verplicht gesloten bedrijven zijn vrijgesteld van sociale bijdragen alsook toeleveranciers van die bedrijven met een omzetsdaling van minstens 65%.

Late impact maar ook traag herstel

Voorgaande crisissen leren ons alvast dat de weerbots vaak met vertraging komt, net door

Figuur 3: Sinds september opnieuw een toenemend gebruik van tijdelijke werkloosheid



● Maandelijke aangiften in TW (x1000) en % van loontrekkende werknemers in de private sector ● Hoogste niveau tijdens financiële crisis

Bron: NBB, RVA en VDAB

de tijdelijke werkloosheid die als een pauzeknop fungeert. Dat zal nu niet anders zijn als de steunmaatregelen geleidelijk aflopen. De ervaring met vorige schokken tonen aan dat het soms bijzonder lang duurt vooraleer de arbeidsmarkt zich heeft hersteld.

De impact van de financieel-economische crisis in 2007-2008 werkte nog 10 jaar door voordat we de werkgelegenheid terug op het niveau van begin 2000 konden krijgen. Onze inhaalbeweging verloopt veel trager dan in andere landen. De laatste 10 jaar nam de Belgische werkzaamheidsgraad toe met 2,9 tot 70,5% in 2019. De Europese jobgroei ging bijna dubbel zo snel met een toename van 5,2. Zeker ten aanzien van de tewerkstelling van oudere werknemers werd dit heel duidelijk. Het veelvuldig gebruik van vervroegde uitredingsstelsels zoals bruggpensioen en SWT, maakt dat we ondanks de sterke inhaalbeweging die is ingezet de laatste jaren, nog steeds in de staart van het peloton zitten.

Toename langdurige werkloosheid en inactiviteit

Achter de ogenschijnlijke stabiliteit en inertie van onze arbeidsmarkt gaat ook een andere realiteit schuil, waarbij de samenstelling van de werklozen geleidelijk evolueert. Waar de kortdurende werkloosheid daalt en nog een uitstroom vindt naar de openstaande vacatures, begint nu al de groep langdurig (1-2 jaar) en zeer langdurig (meer dan 2 jaar) werklozen toe te nemen. Het is wellicht het begin van een trend die niet direct om te buigen is. Als werklozen doorschuiven naar de groep van langdurig werklozen, verkleint immers ook hun kans om nog aan het werk te geraken. Activering is maar succesvol als ze onmiddellijk plaats vindt als men werkloos wordt. Hoe later, hoe moeilijker.

Verder toont onderzoek van COVIVAT aan dat mensen tijdens de coronacrisis ook de arbeidsmarkt verlaten en zich dus niet langer beschikbaar opstellen. Uit cijfers van EAK blijkt dat er een verschuiving plaats vindt vanuit de werkloosheid naar de inactiviteit; een aanzienlijk deel van de werklozen stelt zich niet meer beschikbaar op voor de arbeidsmarkt en/of zoekt niet actief naar werk.⁴

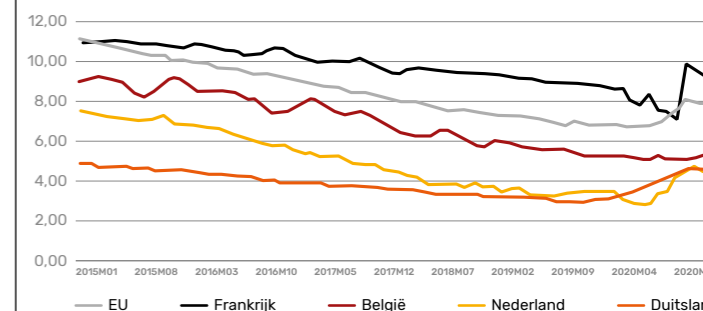
4. Lens D., Marx I en Mussche N.: De initiële effecten van de COVID-19 pandemie op de Belgische arbeidsmarkt – opkomende ongelijkheden. Covivat beleidsnota nr. 6, 2020.

Figuur 4: De Europese jobgroei ging de laatste tien jaar bijna dubbel zo snel dan in België

	België		EU	
Totaal	70,5	(+2,9)	73,1	(+5,2)
Laaggeschoold	46,3	(-2,1)	55,7	(+2,6)
Middengeschoold	69,8	(+0,8)	73,4	(+4,1)
Hooggeschoold	83,8	(+1,9)	84,8	(+2,8)
20-24 jaar	60,9	(-0,1)	63,6	(+3,3)
25-54 jaar	81,4	(+0,9)	81,6	(+3,1)
55-64 jaar	52,1	(+14,8)	59,1	(+14,4)

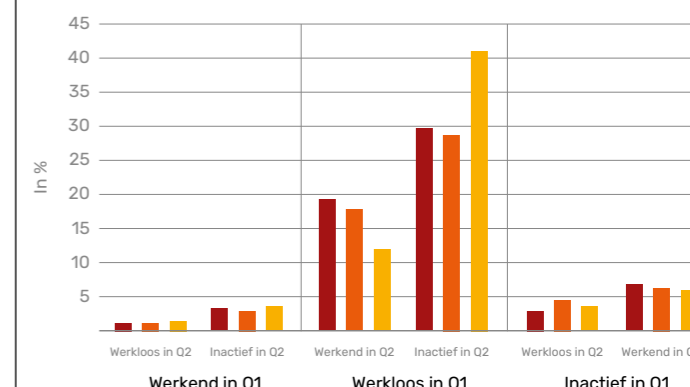
Bron: NBB, LFS

Figuur 5: Steeds meer mensen langdurig werkloos
Evolutie NWWZ (index) volgens werkloosheidsduur



Bron: Studiedienst VDAB, Arvostat

Figuur 6: Lage uitstroom van werkloosheid naar werk en hoge uitstroom naar inactiviteit
Transities op kwartaalbasis tussen werk, werkloosheid en inactiviteit, 18-64 jaar excl. studenten



Bron: COVIVAT



3. Post-corona uitdagingen voor de arbeidsmarkt

De uitbraak van de huidige crisis komt er op de vooravond van vele andere uitdagingen. De twee belangrijkste zijn de vergrijzing en krapte enerzijds, de digitalisering of technologisering van onze samenleving, arbeid en onze manier van werken anderzijds.

1. Dalende bevolking op arbeidsleeftijd

Na het bedwingen van de coronacrisis, zal de vergrijzing en dus de krapte op relatief korte termijn zich opnieuw laten voelen op onze arbeidsmarkt. De bevolking op arbeidsleeftijd zal de komende 10 jaar dalen met bijna 100.000 in Vlaanderen, dit in tegenstelling tot de andere gewesten die stabiel blijven of eerder toenemen (Brussel). Het is dus een kwestie van tijd vooraleer die krapte zich weer in alle hevigheid laat voelen. Zelfs met alle beschikbare werklozen aan het werk, wordt het onmogelijk de vervangingsvraag in Vlaanderen van bijna 770.000 tussen 2020 en 2030 in te lossen. Om die reden moet de activeringslogica verbreed worden naar beschikbare groepen uit de arbeidsreserve.⁵

2. Kwalitatieve mismatch

Naast de indrukwekkende aantallen is het vinden van de juiste match tussen vraag en aanbod zo mogelijk nog een groter probleem. Onze arbeidsmarkt kampt met een enorme kwalitatieve mismatch. België staat binnen de eurozone zelfs aan de top, mede te verklaren door de grote tewerkstellingskloof tussen hoog- en laaggeschoolden.⁶ Het valt te verwachten dat deze mismatch, onder invloed van technologie, enkel maar verder zal toenemen. Over de impact van technologie, digitalisering en Artificial Intelligence tot en met robotisering, zijn al vele doemscenario's verschenen. Jobs zouden verdwijnen, robots nemen het over. Maar de werkelijkheid is minder spectaculair, hoopgevend én ook disruptief. Hoopgevend want er ontstaan nieuwe behoeftes, markten en jobs. Disruptief want de arbeidsmarkt dreigt dual te worden waarbij middengeschoolden lagergeschoolden verdringen.

"Onze arbeidsmarkt kampt met een enorme kwalitatieve mismatch."

Lees meer:
voka.be/detoeekomstvanwerk



Uit recent onderzoek van MIT⁷ blijkt de impact van technologie eerder evolutief dan revolutionair te zijn. De meeste van de jobs van vandaag bestonden 50 jaar geleden niet. En ook de jobs over 50 jaar, zijn vandaag nog onbekend. Zo is het mogelijk dat bepaalde jobs volledig zullen verdwijnen door automatisatie, maar die omslag neemt tijd en gaat minder snel dan gevreesd (bijvoorbeeld zelfrijdende auto's en trucks). Bovendien blijkt het nog steeds goedkoper om beroep te doen op mensen die makkelijker flexibel inzetbaar zijn, dan te investeren in dure robots die beperkt zijn qua polyvalente inzetbaarheid.

Adidas en de volautomatische fabrieken

In 2017 experimenteerde Adidas in Duitsland en de VS met speedfabrieken waar robots sportschoenen naaiden en 3D-printten. Modellen veranderen snel, de klant wil een persoonlijk product en zelf de kleur en het model op zijn maat gefabriceerd zien. De investering in volautomatische fabrieken, werd beschouwd als een voorbeeld van reshoring. Lange levertijden (tot twee maanden) met productie in lageloonlanden, lieten niet meer toe snel en soepel in te spelen op de snel wisselende trends in de markt. Maar na twee jaar bleek de ambitie onhaalbaar. Het voortdurend moeten herprogrammeren woog niet op tegen mensen die sneller en gemakkelijker nieuwe producten kunnen maken. Maar uitstel is geen afstel. De onderneming verwacht wel nog steeds dat over een termijn van tien jaar het gros van zijn werknemers kan vervangen worden door robots. Intussen heeft het sportmerk een nieuw revolutionair type loopschoen ontwikkeld, 'strung', die volledig machinaal geweven wordt en waarbij geen manueel stikwerk meer aan te pas komt. Het stiksel met duizenden draden is op maat van de loper in enkele minuten geweven.

Niet enkel automatisatie of AI is een drijvende kracht. Ook de ambitie richting een duurzame CO2-arme economie, biedt kansen én uitdagingen op vlak van werkgelegenheid. Denk hierbij aan de weg die nog afgelegd moet worden op vlak van energie-efficiëntie, de isolatie en renovatie van gebouwen. Dit biedt jobopportunities, maar zal ook de nodige skills en competenties vragen in de vorm van skills roadmaps of manpowerplanning voor de komende jaren.

3. Zorgwekkende dualisering

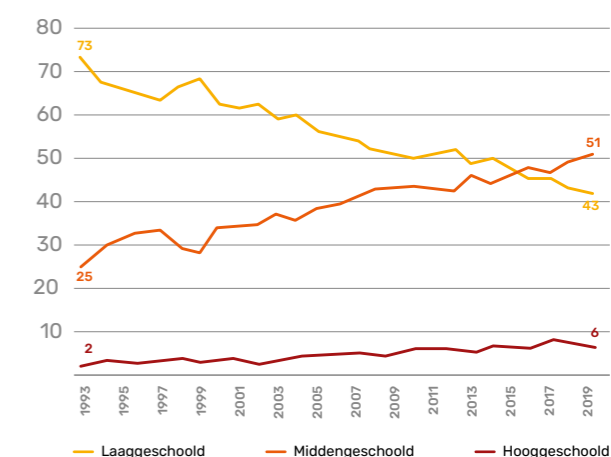
De technologie boost de productiviteit, de welvaartstoename en daardoor de totstandkoming van nieuwe jobs. Maar ze heeft ook een grote impact op de wijze van werken, de inhoud van de jobs en de benodigde skills. Bijzonder inspirerend zijn alvast de voorspellingen over welke de jobs van morgen zullen zijn. Randstad waagde zich aan een gok en kwam uit op 'verticale stadstuijnier, 3D-printingexpert, neuro-implantatenspecialist, Drone-traffic controller of VR-designer'.⁸ Iets zekerder zijn alvast de evoluties op vlak van skills en meer in het bijzonder de evolutie van wie vandaag welke job inneemt. En die evolutie laat een zorgwekkende dualisering zien waarbij vooral de laaggeschoolden het gelag dreigen te betalen.

De voorbije twee decennia waren er minder en minder jobs die zich op het vlak van verloning in de middenmoot bevinden. Daartegenover staat een duidelijke toename en groei van hoger en lager betaalde jobs (bron LFS). Maar ook binnen de jobs voltrekt zich een wijziging. Over 25 jaar beschouwd is een trend zichtbaar waarbij laaggekwalificeerde jobs aanvankelijk uitgeoefend werden door 73% laaggeschoolden, 25% midden- en 2% hooggeschoolden. Vandaag nemen in meer dan de helft van deze jobs de middengeschoolden de invulling op. Hooggekwalificeerde jobs werden ooit nog voor 40% ingevuld door midden- en lagergeschoolden maar hun aandeel vandaag is nog respectievelijk 19% en 3%. En ook bij de middengeschoolde jobs neemt het aandeel van laaggeschoolden verder af tot 20%.

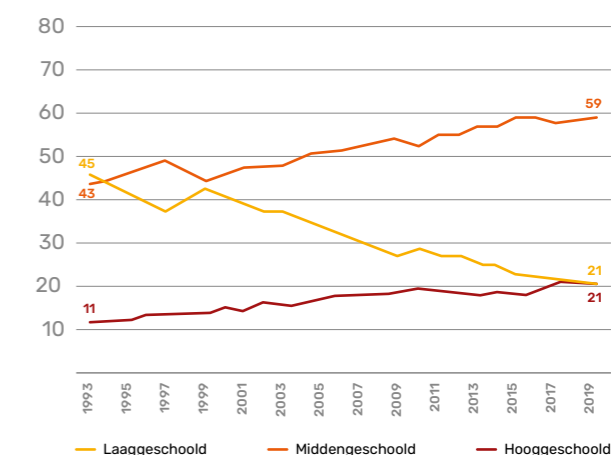
5. Teughels S.: Iedereen aan de slag, Voka Paper, 2018.
6. Alonso D. Zavakou A.: Structural change in labour demand and skills mismatches in the euro area.
7. Massachusetts Institute of Technology: The work of the future: building better jobs in an age of Intelligent Machines, 2020
8. <https://www.randstad.be/nl/carriere/carrieretips/pa-pa-ik-word-stadstuijnier/>

Figuur 7: **De positie van laaggeschoolden staat onder druk** Evolutie van werkgelegenheid per kwalificatieniveau volgens opleidingsniveau

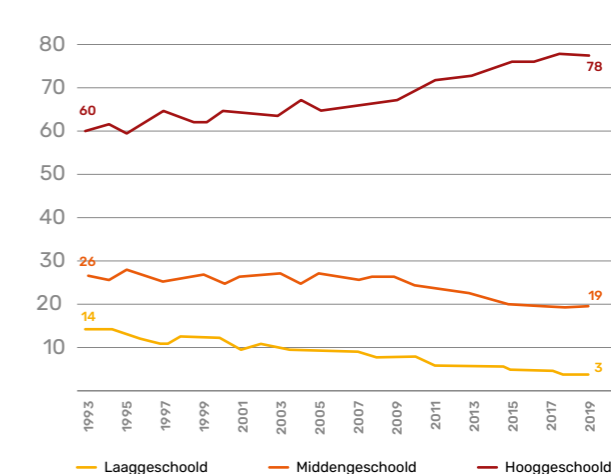
LAAGGEKwalificeerde beroepen



MIDDENGEKwalificeerde beroepen



HOOGGEKwalificeerde beroepen



Bron: NBB, Eurostat



4. Crisisstabilisatoren bereiden niet voor op de toekomst

2021 wordt het jaar van de opleiding. Dat zal nodig zijn want de uitdagingen op de arbeidsmarkt door technologie, vergroening en verduurzaming alsook veranderende jobs, zijn immens. Met de uitbraak van de crisis en het terugschakelen op de arbeidsmarkt, draaide ook de opleidingsmarkt op een lager toerental. Ook het tijdelijk inspelen op joboportunities elders, blijkt niet zo eenvoudig te realiseren.

Door de lockdown moesten heel wat opleidingscentra en campussen de deuren sluiten. Klassikale lessen of opleidingen in de bedrijven werden quasi onmogelijk. De opleidingsmarkt moest versneld een digitaal aanbod uitrollen, wat na enige tijd ook lukte. Er werd beleidsmatig in Vlaanderen op ingespeeld door bijvoorbeeld blended leren toe te staan in het Vlaams Opleidingsverlof of de opleidingen van de VDAB digitaal uit te rollen en zo toegankelijk te maken.

Maar uit de analyse van EAK (Enquête van de Arbeidskrachten) blijkt alvast dat de deelname aan opleiding een duik nam in het tweede kwartaal van 2020. De terugval is overigens niet bij iedereen even groot gebleken. Van de ondervraagde groep die tijdelijk afwezig was en dus niet aan het werk was, volgde slechts 2,9% een opleiding in tegenstelling tot werkenden waarvan nog 6% een opleiding volgde. Van de werkenden die minder uren werkten dan gewoonlijk, lag de deelname zelfs hoger op 8,1%.⁹

2,9%
Van de tijdelijk afwezigen volgden slechts 2,9% een opleiding.

Terugval in opleiding ondanks opportuniteit

Met het massaal gebruik van tijdelijke werkloosheid, kwam er een opportuniteit op het vlak van opleiding. Er was letterlijk tijd en ruimte in zoverre mensen toegang hadden tot het digitaal aanbod. Toch kwam de grote doorbraak er niet, althans niet zoals verhoopt. In Vlaanderen kreeg de VDAB pas in juni 2020 de machtiging om als dataregisseur via de KSZ (Kruispuntbank Sociale Zekerheid) maandelijks gegevens van tijdelijk werklozen binnen te halen. Maar omdat de data door diverse actoren bewerkt moeten worden (uitbetalingsinstantie vakbonden, Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen, Kruispuntbank Sociale Zekerheid, ...) zit er een vertraging op de aangeleverde data. VDAB weet wie een maand geleden tijdelijk werkloos was, maar nog altijd niet wie het vandaag is. Bijkomend zijn e-mailadres of telefoonnummer veelal niet gekend. Technisch is veel mogelijk maar privacywetgeving en IT-investeringen bij alle betrok-

ken instanties verhinderen een kordate en snelle aanpak.

Na de uitbraak van de crisis schakelde de VDAB snel met de landingspagina 'Blijf in beweging'. De site werd ruim bezocht en vanaf september tot november '20 kregen bijna 200.000 tijdelijk werklozen een communicatie in de bus. Vanaf september volgden finaal 14.000 mensen een opleiding waarvan de helft een online-opleiding, voornamelijk voor Word, Excel of talen. Nog eens ruim 7.000 schreven zich in voor een erkende opleiding, werkplekleren of opleiding Nederlands voor anderstaligen. Vanaf maart volgden in totaal 21.000 mensen een opleiding en dit in een tijdsspanne waar op een ogenblik meer dan 700.000 mensen tijdelijk werkloos waren in Vlaanderen (april). De actie werd geflankeerd met een communicatie naar bijna 11.000 werkgevers met de bedoeling hen langs die weg aan te moedigen gebruik te maken van het aanbod. Deze cijfers zijn ondanks de inspanningen van VDAB en de omvang van de potentiële groep aan getroffen werknemers dus veel te gering. Waar VDAB in Vlaanderen snel een vrijwillig aanbod uitrolde, lijkt deze aanpak met gerichte mailings in de andere gewesten zelfs onbestaande.

"VDAB weet wie een maand geleden tijdelijk werkloos was, maar nog altijd niet wie het vandaag is."

Ook de vorige financieel-economische crisis leerde dat het bijzonder moeilijk is om deze groep te bereiken die nog 'onder contract' staat bij de werkgever. Er geldt geen enkele verplichting maar er is ook geen enkele incentive. Het is een gemiste kans dat de supplementen bovenop de uitkering niet gekoppeld zijn aan een (desnoods beperkte) minimumvoorwaarde zoals het volgen van een e-opleiding of het minimaal doorlopen van een competentiecheck. Dit had nochtans ingebouwd kunnen worden op het niveau van het RVA-supplement, alsook op het niveau van de sectorale supplementen die tot soms 90% van het loon bijpassen.

Tot slot zijn de inspanningen zoals hierboven geschetst, vooral gericht op kortetermijninves-

5.400 werklozen behalen een kwalificatie

In Vlaanderen bestaat een formule van onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT) voor werklozen. De formule telt gemiddeld 5.000 cursisten per jaar en neemt de laatste jaren toe tot 5.430 in 2020. Van die groep volgden ruim 4.400 cursisten een opleiding om te werken in de zorg of het onderwijs. De overige cursisten stomen zich klaar voor een kwalificatie business support, retail en ICT en in mindere mate industrie, transport en bouw. Vooral de lerarenopleiding zit duidelijk in de lift met 1.367 cursisten die zich omscholen tot leraar. Het zware knelpuntkarakter van het beroep leidde tot een aanpak waarbij ook voor de lerarenopleiding, werkzoekenden het inschrijvingsgeld terugbetaald krijgen en de uitkering behouden.



9. COVIVAT

teringen, het direct functioneren van eenieder, het verhogen van de productiviteit en inzetbaarheid. Maar op de lange termijn bieden ze geen antwoord. De omscholingsnood die ontstaat bij het structureel krimpen en groeien van activiteit, vraagt een intensieve investering die nu enkel is voorbehouden in een curatieve modus voor werklozen in de vorm van kwalificerende opleidingstrajecten. Men moet eerst zonder werk vallen om in aanmerking te komen voor dergelijk traject.

Van werk naar werktransitie lukt nauwelijks

Met een record aan 1,3 miljoen tijdelijk werklozen in België én de vaststelling dat bepaalde activiteiten en sectoren enorme pieken kenden, lag het voor de hand in te zetten op tijdelijke tewerkstelling elders. De landbouw- en de zorgsector kwamen al snel handen te kort, wat in het voorjaar aanleiding gaf tot initiatieven zoals 'Help de oogst' of 'Help in de zorg'.¹⁰ In Brussel kwam een gelijkaardig initiatief vanaf november met

"Retail en logistiek boomen en zoeken op korte termijn arbeidskrachten. De effecten op het terrein zijn beperkt."

'Ik zorg voor Brussel', gericht op zorg- en welzijn. Maar de tekorten stelden zich veel ruimer dan enkel in de zorg of landbouw. Over de gehele economische breedte lagen activiteiten stil én gingen anderen in overdrive. Retail en logistiek boomen in het licht van de eindejaarsperiode en het exponentieel gebruik van e-commerce waardoor ze ook op korte termijn veel bijkomende arbeidskrachten zochten. Maar ondanks alle inspanningen zijn de effecten op het terrein beperkt.

Een eerste hindernis blijkt alvast de werkloosheidsval te zijn. Het verhogen van de uitkeringen en bijpassen met supplementen, soms tot bijna het volledige loon, mag dan goedbedoeld zijn, het ontnemt de noodzaak om elders te werken. In de regel geldt immers dat bij een tewerkstelling de uitkering wordt stopgezet. Het verschil blijkt voor velen te beperkt. Als dan bovendien de inlenende werkgever loon- en arbeidsvoorwaarden kent die lager liggen dan waar men gewoonlijk is tewerkgesteld, is er geen interesse meer.

Net om die tijdelijke overstap toch aan te moedigen, voorzag het federaal kader in een cumul (tot 75%) van uitkering en loon. Maar het kader werd veel te restrictief bepaald. Het gold aanvankelijk enkel voor de vitale sector, met name voor de land- en bosbouw. De fruitpluk werd zodoende geholpen maar de tekorten elders bleven buiten schot. Met de uitbraak van de tweede golf is de cumul opnieuw toegestaan, dit keer ook van toepassing op de noodlijdende zorg zonder de

noden in de brede arbeidsmarkt en bij essentiële sectoren te erkennen.

Naast het cumuleren van uitkering en loon als tijdelijke stimulans naar de betrokken werknemers, bestond een andere piste in het tijdelijk uitlenen van personeel. Hiertoe werd de wetgeving en meer in het bijzonder het verbod op terbeschikkingstelling versoepeld door minder procedurevoorschriften op te leggen aan de ondernemingen, zoals het voorafgaandelijk akkoord met de vakbonden. Maar ook hier werd de versoepeling beperkt tot vitale sectoren (landbouw) en nu enkel in de zorg en het onderwijs. Ook deze formule lijkt overigens geen succes. Er

Lees meer:
[voka.be/
detoeekomst-
vanwerk](https://voka.be/detoeekomst-vanwerk)



"Om een tijdelijke overstap aan te moedigen, voorzag het beleid in een cumul van uitkering en loon. Maar veel te restrictief."

is meer interesse bij inlenende dan uitlenende partijen en finaal kiezen ondernemingen liever voor de optie van uitzendarbeid met reguliere beschikbare werklozen.

Cases

Colruyt zoekt tijdelijk bijkomend personeel

Het sluiten van de winkels en het naderen van de eindejaarsperiode geeft een grote jaarlijkse toename aan activiteit in de retail-sector. Omwille van de afstandsregels en de steile opgang van e-commerce, betekent het nog meer werk dan normaal voor de retail. Bijkomend moet worden ingespeeld op het tijdelijk wegvallen van eigen medewerkers door de quarantainemaatregelen. Om die reden lanceerde Colruyt een oproep naar tijdelijk werklozen uit zwaar getroffen sectoren, om te komen werken in winkels, logistieke distributiecentra en de productieateliers van de groep. De onderneming zoekt 2.000 extra werknemers. Op de oproep kwam een hoge respons waarbij op enkele weken tijd meer dan 5.600 kandidaten zich aanmeldden. De aanwervingsprocedure loopt via interimcontracten. Maar het oorspronkelijk opzet om de tijdelijke plaatsen in te vullen met tijdelijk werklozen blijkt slechts deels gerealiseerd. Ongeveer 60% van de aanwervingen blijkt te bestaan uit reguliere werklozen die mee intekenden op het aanbod.

Aviato Turnaround

Brussels Airport telde voor de crisis een tewerkstelling van bijna 24.000 mensen gespreid over 317 bedrijven, achttien sectoren en grofweg drie clusters: de luchtvaartsector met jobs in vervoer door de lucht, de luchthavengebonden activiteiten zoals beveiliging en koerierdiensten en tot slot de omliggende business cluster. De luchtvaartsector is een van de hardst getroffen sectoren met naar schatting 70% van het personeel in tijdelijke werkloosheid sinds maart. Aviato, de tewerkstellingscel op de luchthaven, zette met het project Turnaround in op enerzijds retentie en anderzijds op 'werk-naar-werk'-transities. Met retentie wil het project medewerkers inzetbaar houden via het aanbieden van opleidingen. Met werk-naar-werk wordt daarentegen gezocht naar connectie met werkgevers die extra mensen zochten zoals bpost.

De diverse infosessies leverden echter een zeer beperkt resultaat op. Slechts een 200-tal mensen gingen tussen half oktober en half november in op de infosessie waarvan er uiteindelijk een ruime 30 elders aan de slag gingen. Om die beweging van werk naar werk te realiseren, werd de piste van uitzendwerk dan wel werkgeversgroepering bewandeld. Ook het retentiespoor blijkt een beperkt succes. De opleidingsmiddelen zitten gespreid over diverse sectorfondsen met diverse voorwaarden. Bovendien kan ze geenszins verplicht worden maar is ze vrijwillig. Ze toch verplichten in hoofde van de werknemer door de werkgever, roept de vraag op naar een doorbetaling van het loon. Maar gezien de zware terugval en de dalende omzet door de geringe activiteit (7% ten opzichte van vorig jaar) zijn daarvoor nauwelijks middelen voorhanden.

Bpost breidt uit

Bpost zoekt ruim 2.000 extra mensen en trachtte met Aviato een deel van het hard getroffen luchtavenpersoneel te mobiliseren. Finaal gingen een 8-tal mensen aan de slag en worden uitzendkrachten ingeschakeld maar de turnover ligt hoog. De onderneming zoekt een samenwerking op langere termijn met het engagement dat van zodra de luchthaven aantrekt, er ruimte vrijkomt voor opleiding en re-integratie naar de luchthaven. Maar de onderneming stelt vast dat de loon- en arbeidsvoorwaarden daar dikwijls hoger liggen en zoekt hoe er kan worden bijgepast bovenop het loon van bpost.

10. [Vdab.be/helpindezorg](https://vdab.be/helpindezorg) en vdab.be/helpdepluk.



5. Inzetten op het behoud van de werkgelegenheid

Is de toename van de tijdelijke werkloosheid op termijn een reddingsboei of eerder een molensteen rond de nek van het economisch herstel? Op korte termijn en bij plotse calamiteiten werkt het stelsel van tijdelijke werkloosheid goed. Maar bij langdurig en structureel gebruik, dreigt het zijn doel voorbij te schieten.



Terwijl het stelsel van tijdelijke werkloosheid situaties van verminderde arbeidsvraag zou moeten ondervangen, wordt het meer en meer ingezet als een structurele maatregel. Hoe langer ondernemingen hierop beroep moeten doen, hoe langer de mobiliteit en reallocatie van arbeidskrachten worden tegengehouden, hetzij intern, hetzij extern al dan niet binnen de betrokken sector. In geval van (nakende) structurele problemen in de betrokken onderneming, fungeert het als een tijdelijke bescherming en dit in het nadeel van de individuele loopbaan. Onderzoek naar de impact op langere termijn tijdens de vorige recessie, leerde dat hoe hoger het percentage economisch werklozen is in het bedrijf, hoe lager de individuele kans om bij dezelfde werkgever aan de slag te blijven en hoe meer kans er is dat het individu een nadelige jobbeweging zal maken (zoals ontslag).

Bovendien is de kostprijs ervan aanzienlijk. Waar het voorbije jaar de uitgave aanvankelijk 410 miljoen euro bedroeg voor gemiddeld 102.000 tijdelijk werklozen, zal deze eindigen op 4,8 miljard euro voor gemiddeld 540.000 werklozen. Een deel van deze middelen kan mogelijks gaan naar ondernemingen die minder levensvatbaar zijn of op termijn toch genoodzaakt zijn tot herstructurering. Exemplarisch in deze was de case Ford Genk die een jaar voor sluiting, nog de helft van de arbeidsdagen op TW plaatste.¹¹

Strategieën

De Belgische aanpak is niet uniek. De OESO onderzocht de diverse strategieën die landen hanteren om de werkgelegenheid te stutten en te behouden. In het totaal vielen ongeveer 60 miljoen werknemers onder de diverse 'job retention schemes'. Grofweg zijn er twee systemen die worden gehanteerd: arbeidsduurverkorting tegenover loonsubsidies. De beide systemen hebben als vereiste dat in ruil voor de steun, de onderneming de werknemers in dienst moet houden.

Met arbeidsduurverkorting (ADV) zoals het stelsel van tijdelijke werkloosheid (TW) (België), Kurzarbeit (Duitsland) of Activité Partielle (Frankrijk) worden in essentie de uren vergoed die niet worden gewerkt. Het laat toe dat ondernemingen terugschakelen (al dan niet gedwongen) zonder al te zware financiële repercussies voor de betrokken werknemers. Met loonsubsidies (LS) daarentegen zet het beleid vooral in op het (deels, gradueel) dragen van de loonkost van de werkgevers.^{12,13}

"Hoe langer ondernemingen beroep doen op tijdelijke werkloosheid, hoe langer mobiliteit en reallocatie van arbeidskrachten worden tegengehouden."

De loonsubsidies worden vooral in Angelsaksische landen gehanteerd en zijn veelal omvangrijker dan ADV. Het criterium van dergelijke subsidies ligt niet zozeer in minder uren maar eerder in het tijdelijk ondervangen van een verminderde omzet. Het geeft ondernemingen meer flexibiliteit om de subsidie aan te wenden als een vorm van steun om het werk tijdens dalende omzet en inkomsten te handhaven, dan wel deels om in te zetten als een tegemoetkoming aan de werknemer voor de niet-gewerkte uren. De landen die dergelijke subsidie invoerden, bleken vooreerst tot voor de crisis weinig ervaring te hebben met schema's van arbeidsduurvermindering. Bijkomend zijn de ontslagkosten voor de betrokken ondernemingen relatief beperkt waardoor het beleid expliciet incentives wil voorzien om dat te vermijden. Tot slot hoopt het beleid ondernemingen aan te moedigen tot het behoud van meer tewerkstelling, meer activiteit, meer gewerkte uren in de overtuiging dat het ook bijdraagt aan een snellere doorstart of herstart van de economie. De ondernemingen zijn immers in zekere zin nooit echt gestopt met werken en kenden minder een terugval of afschakeling dan in de klassieke systemen van ADV.

Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid

Dichter bij huis is de Nederlandse Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) van toepassing. Het is een vorm van loonsubsidie die in bijzonder korte tijd werd geïnstalleerd en plaats maakte voor een vorm van tijdelijke werkloosheid. Dat was ook nodig, want de tot

dan bestaande 'werktijdverkorting' greep in op het recht van de werknemer op werkloosheidsuitkering dat in Nederland sowieso beperkt is in de tijd.

Vanaf maart startte NOW 1.0 op en vanaf juni werd de formule verlengd en licht aangepast onder de vorm van NOW 2.0. De werkgever vraagt op basis van een ingeschatte omzetsdaling een tegemoetkoming aan die een deel van de totale loonsom dekt, inclusief sociale bijdragen. Deze wordt voor 80% uitbetaald als een voorschot en later afgerekend en desnoods gecorrigeerd. In de regel is ontslag om bedrijfseconomische redenen niet toegestaan. Gebeurt het toch, dan wordt een deel van de subsidie niet uitbetaald of teruggevorderd als penaliserend. Ook kwam er in de loop van NOW een inspanningsvereiste bij voor de werkgever om ontwikkeladvies en scholing te stimuleren. De redenering was dat op het moment dat het werk sterk verminderde of dreigde te verdwijnen, er meer ruimte komt voor oriëntering op een andere loopbaan of scholing richting ander werk. Ter ondersteuning stelde de Nederlandse overheid additioneel 50 miljoen euro ter beschikking onder de noemer 'Nederland leert door'. De maatregel wil zodoende vooral preventief inspelen op de verwachte transitie. Momenteel wordt de derde versie uitgerold in drie tranches waarin nog verder en gradueel de steun afneemt van maximaal 80% subsidie naar 60%. Daartegenover staat dat de vereiste van minimale omzetsdaling gradueel wordt verhoogd naar 30%. Ook wordt ontslag niet langer gepenaliseerd als het zich voordoet.

	NOW 1.0	NOW 2.0	NOW 3.0		
Omzetsdaling 100%	90%	90%	Max 80%	Max 70%	Max 60%
Omzetsdaling 50%	45%	45%	45%		
Omzetsdaling 25%	22.5%	22.5%	22.5%		
Minimale omzetsdaling	20%	20%	Min 20%	Min 30%	Min 30%
Verbod op ontslag	Ja	Ja	Nee		
Opleidingsinspanning	Nee	Ja	Nederland leert door		

11. Expertenadvies Relancebeleid Vlaamse Arbeidsmarkt, juni 2020
12. OECD: Jobretention Schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, 2020
13. OECD: Employment outlook 2020: worker security and the COVID-19 crisis

"Het is een uitdaging om in tijden van crisis, in te zetten op een strijdplan, vernieuwing en bijsturing van activiteiten."

De totale verwachte uitgaven van NOW voor 2020 werden aanvankelijk geraamd op 21 miljard euro en later bijgesteld tot 15 miljard euro, en wellicht zal het nog lager uitvallen. Zoals de tabel hieronder toont, werden op het hoogtepunt tot 2,6 miljoen werknemers ondersteund via de NOW. Later liep dit terug tot 1,3 miljoen en voor de derde NOW waarvan de aanvragen nog binnen komen, evolueert het naar meer dan 400.000 werknemers. De steun was gekoppeld aan de omzetsdaling die initieel door de aanvragende bedrijven werd ingeschat op 65%. De meeste werkgevers zijn eerder klein met minder dan 10 werknemers.

De tijdelijke werkloosheid in België heeft ter vergelijking gemiddeld op jaarbasis 540.000 werknemers ondersteund. Met een totale uitgave van 4,8 miljard komt dit neer op ongeveer 890 euro per persoon per maand en dit ligt in de range van de NOW (in functie van omzetsdaling). Op het hoogtepunt van de crisis werden in Nederland 2,6 miljoen van de 7,4 miljoen werknemers in Nederland ondersteund (35%). In België was dat 1,3 miljoen van de ruim 4 miljoen werknemers (30%).

	NOW 1.0	NOW 2.0	NOW 3.0*	Tijdelijke werkloosheid (maart-dec)
Aantal werkgevers	139.399	63.088	20.988	
Aantal werknemers	2.653.041	1.332.904	378.997	539.510
Totale steun gedurende de NOW-periode	7.906.178.977	2.136.795.399	378.634.887	4.835.012.000
Gemiddelde steun per WG per maand	18.905	11.290	6.014	
Gemiddelde steun per WN per maand	993	534	333	896

Bron: www.UWV.nl, Factsheets

In september werd deze maatregel verder aangevuld met een aanvullend sociaal pakket, begroot op 1,4 miljard euro. Dat pakket wil tot 2022 inzetten op meer ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk (683 miljard euro), scholing en ontwikkeling (nog eens 199 miljoen euro), bestrijding van jeugdwerkloosheid alsook een betere aanpak van armoede en schulden.

Door de graduele afname van de steun én het verhogen van de minimaal vereiste omzet, wil het NOW werkgevers en werknemers aanzetten tot het preventief zoeken en vinden van ander werk. Hiertoe worden 35 regionale mobiliteits-teams opgericht die per UWV-regio krimp- en groeisectoren zullen moeten matchen. Hiertoe wordt gemikt op samenwerking met werkgeversorganisaties, sectoren, vakbonden en allereerste partners.

Case: Bringme

Bringme is een leuvense technologieonderneming die een virtuele receptie aanbiedt in diverse toepassingen. Voorbeelden zijn verwelcoming van bezoekers en medewerkers, automatisch ontvangen van leveringen via de smart Bringme Box, digitale conciërge voor appartementsgebouwen contactloze pakjes en boodschapservice. Met de uitbraak van de coronacrisis, speelde de onderneming in op het streven naar een veilige arbeidsvloer door preventie- en veiligheidsmaatregelen te integreren zoals onthaal inclusief check van handen ontsmetten en temperatuurmeting. De onderneming is zowel in België als Nederland actief.

Met het NOW-pakket koos Nederland niet voor een afschakelstrategie. Op basis van de omzetsdaling werd de werkgelegenheid ondersteund en zodoende gecontinueerd. Mensen werden niet zonder werk thuis geplaatst maar bleven net (veilig van thuis) aan de slag. Er werd volop ingezet op prospectie van de markt en het uitwerken van nieuwe proposities voor toekomstige klanten. Het verschil met België was groot. Daar vielen door de werkloosheid (ook bij de klanten zelf) niet alleen de klantenrelaties weg, maar ook de business developers vielen zonder werk. Nochtans is het net de uitdaging om in tijden van crisis in te zetten op een strijdplan, vernieuwing en bijsturing van activiteiten.



De arbeidsmarkt is tijdelijk op pauze gezet met de huidige steunmaatregelen. Dat was wenselijk maar het heeft de ondernemingen doen terugschakelen waardoor vele kansen worden gemist. Nu is een versnelling hoger nodig om de transitie van morgen voor te bereiden en dit op drie vlakken. Ten eerste, bereid nu de activering van morgen voor en maak gebruik van de tijdelijk verminderde urgentie om moeilijke procedures en wetgeving klaar te krijgen. Ten tweede, rol een opleidingsoffensief uit gekoppeld aan ondersteuning in de loonkost. En tot slot, vul een snel en activerend herstructureringsbeleid in wanneer straks de golf van herstructureringen eraan komt.

1. Gebruik de crisis om nu structureel te activeren

De overlevingsmodus van vele ondernemingen en het acuut ondervangen met steunmaatregelen, kan de indruk wekken dat activering niet langer nodig is. Niets is minder waar. De structurele tekorten die voortvloeien uit de vergrijzing en digitalisering, zullen blijven en mogelijk nog versneld worden door de huidige pandemie. Maar beleid wijzigen vraagt tijd. VDAB heeft een regierol gekregen met een datamachtiging op zak. Maar om te komen tot succesvolle activering, moeten alle instrumenten en maatregelen in dezelfde richting wijzen en dat vraagt tijd omwille van de institutionele complexiteit, het gebrek aan homogene bevoegdheden en het soms traag werkend sociaal overleg.

"Bouw het activeringsbeleid operationeel uit in alle takken van onze sociale zekerheid en bijstand."

- **Nu vacatures dalen, lijkt het minder urgent om te activeren. Toch moet nu worden geanticipeerd op de arbeidsmarkt na de crisis.** Bouw het activeringsbeleid operationeel uit in alle takken van onze sociale zekerheid en bijstand. Vandaag is er een systematische uitnodiging, screening, begeleiding en opvolging van uitkeringsgerechtigde werklo-



zen. Complementair kan een soortgelijk model worden uitgerold voor mensen met een handicap, beroepsziekte, langdurig zieken, bijstandsgerechtigden, ... zij het aangepast aan hun bijzondere situatie. Een minimale notie van recht op arbeid en aangepaste begeleiding of ondersteuning met een plicht tot meewerken of ingaan op een aanbod

"Begin nu, want een hervorming van het activeringsbeleid duurt jaren."

waar mogelijk, zou de logica moeten zijn. Als we wachten tot de krapte herneemt, komt het beleid te laat. Dit vraagt immers nog veel werk op het terrein van wetgeving, opdrachten van de vele instellingen en agentschappen en samenwerking tussen beleidsniveaus.

- **Begin nu want dergelijke hervorming duurt jaren**, mogelijks twee legislaturen. Het is tekenend dat er 10 jaar nodig was om zeer gradueel, stap voor stap, de activering uit te breiden naar ouderen. Vlaanderen voerde in kleine stapjes het dienstverleningsaanbod van VDAB uit en trok de leeftijdsgrens op van 50 naar 52, en vervolgens naar 55 om dan geen onderscheid meer te maken naar leeftijd. Parallel volgde met enige vertraging een moeizaam proces langs federale kant om de praktijk van SWT (het vroegere brugpensioen) gradueel af te bouwen.
- **Schakel partners in en experimenteer met wat werkt.** De heterogeniteit in de inactieve bevolking vraagt een andere aanpak die niet enkel het aanbod ondersteunt maar ook de vraagzijde. Ondernemingen worden uitgedaagd met vraagstukken als aangepast werk, begeleiding of coaching op de werkvloer en kunnen deze klus niet alleen klaren. VDAB moet hier zijn rol als regisseur maximaal uitspelen en creativiteit, innovatie en nieuwe partnerschappen faciliteren.

14. Gulati, Ranjay, Nitin @ Wohlgezogen: Roaring out of Recession. Harvard Business Review 88, nr. 3.
 15. Idea Consult, Offerte Viona oproep, De reactiestrategieën van sectoren en bedrijven in Vlaanderen op de terugval en het herstel van het arbeidsvolume ten gevolge van de coronacrisis, 2020.
 16. Dhyne E., Druant M.: Wages Labor or prices. How do firms react to shocks?, ECB Working Paper no 1224

- **Werk incentives uit voor alle partijen**
 Inspanningen en terugverdieneffecten zijn niet altijd gelijk verdeeld. De (Vlaamse) overheid die investeert in begeleiding en ondersteuning, moet de vruchten plukken van dit beleid. Uitkeringen worden immers uitgespaard. Het gebrek aan ROI zet mogelijks een rem op dure of omslachtige activering. Maar ook de inactieve die vastzit in een werkloosheidsval, moet het verschil zien tussen werken en niet werken. Tot slot zullen ook ondernemingen inspanningen moeten leveren als zij groepen met veel ondersteuningsnood aanwerven en zodoende integreren op de arbeidsmarkt. Ook voor hen moeten er gerichte incentives zijn of blijven.

2. Rol een opleidingsoffensief uit gekoppeld aan het ondersteunen van de loonkost

In geval van grote schokken kunnen ondernemingen op diverse manieren reageren. Een doorlichting van de ondernemingsstrategieën als reactie op de recessies de laatste decennia, leert dat er diverse reacties mogelijk zijn.¹⁴ Organisaties met een defensieve strategie proberen vooral mogelijke verliezen te beperken en risico's te minimaliseren. Meer dan elders worden investeringen teruggeschroefd en uitgaven beperkt. Offensieve organisaties gaan daarentegen een versnelling hoger schakelen in de vorm van meer aanwervingen, uitbreiding, het verwerven van activa,

.... Degene met de juiste of optimale mix tussen defensieve en offensieve strategieën, doorstaan de crisis het best.

Zelfs in tijden van dalende activiteit, kunnen ondernemingen offensief inzetten op scholing, bijscholing of heroriëntering, dan wel op interne of externe reallocatie.¹⁵ De defensieve strategie daarentegen zet in op ontslag, tijdelijke werkloosheid, een daling van het arbeidsvolume of het niet meer inzetten van uitgestroomde arbeidskrachten. Deze ondernemingen schakelen terug terwijl net nu, anticiperend op de arbeidsmarkt van morgen, een versnelling hoger nodig is.

Uit onderzoek van de ECB blijkt alvast dat ondernemingen in België meer dan elders, schokken opvangen door hun personeelsbestand te wijzigen.¹⁶ De verklaring wordt gevonden in de rigiditeit van loonvorming enerzijds en ontslagprocedures anderzijds. De wijze van collectieve loonsonderhandelingen (IPA) op interprofessioneel en sectoraal niveau biedt te weinig flexibiliteit en laat aan de ondernemingen niet toe om de lonen te behouden en/of zelfs te laten dalen als bewarende maatregel. Andere factoren die van belang zijn is de automatische loonindexatie, het beperkt gebruik van variabele, flexibele verloning, het aandeel laaggeschoolde arbeiders, de arbeidsintensiteit van productieprocessen maar ook de sterke koppeling tussen loon en anciënniteit. Tot slot is ook de vrij soepele regelgeving en bescherming tegen individueel ontslag doorslaggevend, wat ertoe leidt dat sleutelen



Bron: Idea Consult



aan tewerkstelling de dominante defensieve strategie is als reactie van de ondernemingen.

- **Werk een gerichte ondersteuning uit van de werkgelegenheid op basis van omzetting. Ondersteun de loonkost in plaats van de werkloosheid. Ondersteun de werkgever in plaats van de getroffen werknemer.** De Nederlandse casus toont aan dat de steun per capita in een activerend mechanisme als NOW vergelijkbaar is met het stelsel van TW dat mensen thuis zet. Omzetverlies betekent immers niet dat activiteiten onmogelijk zijn. Zo kan er nog gewerkt worden maar er zijn geen middelen om de lonen te betalen. Of er is minder werk maar er kan dan wel opgeleid worden. Zo moet de reissector minimale dienstverlening aanbieden, staat ook de eventsector voor de uitdaging zich heruit te vinden of kan de transportsector verder werk maken van het opleiden van chauffeurs. Lou-ter wachten op betere tijden levert niets op.

- **Het tussenkomen in de loonkost kan gekoppeld worden aan een offensieve strategie** van innoveren, investeren, nieuwe klanten prospecteren, zich voorbereiden op toekomstige activiteiten, het opleiden van mensen, intern realloceren, ...

- ✓ Ondernemingen die willen ingrijpen op de skills van hun mensen en gedwongen zijn tot bijsturing, hebben nu niet steeds de middelen of voldoende omzet om elkeen met loonbehoud op te leiden. De middelen die nu gaan naar het financieel ondersteunen van tijdelijke inactiviteit, kunnen beter aangewend worden om activiteit te ondersteunen.

- ✓ Daar waar herstructurering op termijn onafwendbaar is of jobs verdwijnen, kan een transitie worden georganiseerd via intensieve opleiding en begeleiding. Nu moeten mensen eerst werkloos worden vooraleer ze daar beroep op kunnen doen. Net door de ondersteuning in de loonkost, kan er creatief worden nagedacht over herscholing met loonbehoud of tijdelijke werkervaring elders.

- **Installeer een leerrekening** die middelen omvat voor opleiding, veeleer dan een sensibiliseringsportaal dat maatregelen en rechten oplijst. Een leerrekening moet individueel en gemakkelijk raadpleegbaar zijn en inspelen op eenieder verantwoordelijkheid. Het gebruik van de leerrekening kan fiscaal aangemoedigd worden alsook het investeren van middelen op die leerrekening door werkgevers. Het gebruik ervan kan bijvoorbeeld worden aangemoedigd



Lees meer:
[voka.be/
detoekomst-
vanwerk](https://voka.be/detoekomstvanwerk)



in het kader van functioneringsgesprekken door werkgevers maar ook door middel van een goede loopbaanbegeleiding.

- **In afwachting van een dergelijk beleid moet alvast op korte termijn het systeem van tijdelijke werkloosheid worden bijgestuurd.** Bouw een vorm in van beschikbaarheid en een plicht tot ingaan op het vormingsaanbod. In plaats van moeizaam gegevens te koppelen en door te sluisen naar de bemiddelingsdiensten, moet ervoor gezorgd worden dat er bij het toekennen van een uitkering, automatisch een link wordt gelegd naar de bemiddeling zodat er sneller ingegrepen kan worden waar structurele inactiviteit dreigt.

3. Anticipeer op herstructureringen en vergemakkelijk transitie van werk naar werk

Het valt te verwachten dat een substantieel deel van de ondernemingen zal moeten overgaan tot het neerleggen van de boeken dan wel herstructureren en collectief ontslag. Momenteel zitten vele ondernemingen nog beschermd onder de Wet Continuïteit Ondernemingen (WCO) waar men beschermd is tegen schuldeisers.

Naast de vele bedrijven die via de WCO zoeken naar een doorstart, zullen er eveneens herstructureringen worden aangekondigd. Hierbij is de Wet Renault bepalend en aan herziening toe. De wet bepaalt dat na de intentie van de werkgever, een informatie en consultatiefase start in de ondernemingsraad. De wetgever heeft hier geen tijdslimiet op bepaald, maar wel beslist dat de werkgever deze fase pas kan afsluiten na het correct onderzoeken en beantwoorden van alle vragen. Omwille van de zeer strenge sancties bij het niet correct naleven van deze consultatiefase, gebruiken de werknemersvertegenwoordigers dit als drukingsmiddel om tot een beter sociaal plan te komen. In de praktijk lopen de informatie/consultatie en de onderhandeling over het sociaal plan immers veelal gelijktijdig.

Uit de statistieken van de FOD WASO weten we dat in 2019 meer dan 45% van de procedures binnen de zestig dagen werd betekend. Ongeveer 77% werd binnen de honderdtwintig dagen betekend. De overige 23% van de procedures namen tot in extremis meer dan tweehonderd dagen in beslag. Door de context van de huidige pandemie, de lagere omzet en de financieel precaire situatie van vele ondernemingen, zal een klassieke onderhandeling zoals in het verleden moeilijk worden. Er zullen minder middelen voorhanden zijn om de onzekerheid over de procedure, haar sanctie en duurtijd af te kopen met een stevig sociaal plan.



“Het kader is vandaag te rigide en nodigt niet uit om te komen tot snellere transitie van werk naar werk.”

- **Bouw meer rechtszekerheid in omtrent de duurtijd van de consultatie.** Dat kan door een maximale termijn in de wetgeving te verankeren, al kan deze het perverse effect hebben dat het een na te streven doel wordt. Om te vermijden dat de consultatieronde te lang aansleept, kan voorzien worden in een beperkte tijdsspanne (bijvoorbeeld 10 dagen) na afsluiting van de consultatie, waarbinnen de mogelijkheid bestaat tot betwisting. Zo zouden vakbonden via kortgeding en met een gemotiveerde aanvraag alsnog kunnen reageren indien ze van oordeel zijn dat er niet is ingegaan op alle vragen en suggesties.
- **De wetgever moet er eve eens voor zorgen dat de procedure meer en sneller gericht wordt op de activering, opleiding en transitie-mogelijkheden.** Vandaag gaat de aandacht quasi volledig uit naar jobbehoud en het maximaliseren van de financiële vergoeding. In het licht van de huidige crisis, pleiten sommigen opnieuw voor lagere leeftijden om beroep te kunnen doen op SWT of vervroegd pensioen. Opleiding aanbieden of kansen op werk elders maximaliseren, lij-

ken nauwelijks aan bod te komen en zouden nochtans de essentie moeten zijn willen we evolueren naar een arbeidsmarkt met meer werkenden. Daarom moet het sociaal plan veel meer focussen op opleiding en herplaatsing zodat er sneller jobperspectief wordt geboden aan de betrokken werknemers.

- **Ook de activering van het ontslagrecht is dringend toe aan uitvoering volgens het principe 1/3de - 2/3de** (art. 39ter van de arbeidsovereenkomstenwet). Door een deel van de vergoeding voor te behouden voor opleiding en vorming, wordt gegarandeerd dat die opleiding ook daadwerkelijk gevolgd wordt. Ze kan deel uitmaken van een leerrekening. Door dit deel parafiscaal minder te belasten, kan er bovendien een win-win worden gerealiseerd voor werkgever en werknemer die respectievelijk de kost drukt en de middelen maximaliseert.
- **Tot slot moet de transitie van werk naar werk vlotter kunnen verlopen.** Het huidig sequentieel proces van aankondiging, procedure, sociaal plan, opstart tewerkstellingscel, outplacement en vervolgens activering door VDAB duurt te lang. Het kader is vandaag te rigide en nodigt niet uit om te komen tot snellere transitie. Werkgeversgroeperingen kunnen bijvoorbeeld procedureel worden versoepeld en ook de ter beschikking stelling van werknemers, zou procedureel kunnen vereenvoudigd worden.

VERS NEN

**VAN TERUGSCHAKELLEN
NAAR VERSNELLEN**

Tijd voor nieuwe recepten voor
de postcorona-arbeidsmarkt

VO
ka

