

Arbeidsdeal: 7 op de 10 Belgische bedrijven wijst vierdaagse werkweek af maar flexibel werkrooster wel populair

Driekwart van de Belgische bedrijven staat klaar om besparingsmaatregelen te nemen tegen indexering en in de context van de energiecrisis

Brussel, 2 maart 2023 - Uit een enquête van het advocatenkantoor Claey & Engels blijkt dat de Arbeidsdeal een grote impact heeft op de Belgische werkgevers. Een derde van de Belgische bedrijven (33%) heeft al verzoeken ontvangen van werknemers om de vierdaagse werkweek in te voeren. 7 op de 10 bedrijven (70%) wijst dat verzoek af. 4 op de 10 bedrijven (40%) overwegen wel een andere vorm van flexibiliteit: een flexibel weekrooster. Nog in het kader van de Arbeidsdeal heeft bijna de helft van de ondervraagde bedrijven (47%) in België het recht op deconnectie ingevoerd via een aanpassing van het arbeidsreglement. Het onderzoek van Claey & Engels toont verder nog aan dat nieuw talent aantrekken de grootste uitdaging is voor de Belgische HR-professionals. Meer dan 8 op 10 onder hen (84%) heeft moeite om vacatures in te vullen. Opvallend is ook dat driekwart van de Belgische bedrijven (72%) klaar staat om besparingsmaatregelen te nemen tegen de indexering en in de context van de energiecrisis.

De Arbeidsdeal is een gamechanger voor de Belgische arbeidsmarkt en betekent een belangrijke stap voorwaarts in de work-life balans van werknemers. Uit het onderzoek van het advocatenkantoor Claey & Engels blijkt dat de Belgische werknemer vragende partij is voor de vierdaagse werkweek. Een derde van de bedrijven (31%) heeft al verzoeken ontvangen van werknemers om de vierdaagse werkweek in te voeren. Dat aantal loopt zelfs op tot meer dan de helft bij de grotere bedrijven (54%). Ondanks deze vraag heeft 7 op de 10 bedrijven (70%) ervoor gekozen deze af te wijzen, met als reden een gebrek aan duidelijke richtsnoeren en praktische noodzaak.

Arbeidsdeal: 4 op de 10 werkgevers overweegt flexibel werkrooster

Aan de andere kant overweegt bijna 4 op de 10 bedrijven (40%) een andere vorm van flexibiliteit: een flexibel weekrooster. Daarbij wordt werk verricht in de ene week gecompenseerd door een ander werkritme in de volgende week. "Deze maatregelen tonen aan dat bedrijven openstaan om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften en voorkeuren van hun werknemers, hoewel er natuurlijk enige druk van de federale overheid bij komt kijken.", aldus Olivier Wouters, Managing Partner van Claey & Engels.

Bijna de helft van de Belgische bedrijven heeft het recht op deconnectie ingevoerd

Vanaf april dit jaar is het verplicht voor bedrijven met meer dan 20 werknemers om het recht op deconnectie toe te passen. Volgens de enquête van Claey & Engels kreeg 3 op de 10 werkgevers (28%) de vraag van hun werknemers om het recht op deconnectie in te voeren. Dit cijfer varieert echter tussen

kleinere en grotere ondernemingen: respectievelijk slechts 14% en bijna 40% meldt dat zij dergelijke verzoeken hebben ontvangen. Dit verschil kan gedeeltelijk worden toegeschreven aan het feit dat de wet alleen bedrijven met 20 of meer werknemers verplicht dit recht aan te bieden. Bijna de helft van de ondervraagde bedrijven (47%) die het recht reeds invoerden, deden dat via een aanpassing van het arbeidsreglement. Bedrijven hebben nog tot 1 april tijd om een beleid in te voeren via een cao of het arbeidsreglement.

Meer dan 8 op 10 HR-professionals heeft moeite om vacatures in te vullen

Verder hebben bedrijven nog steeds grote moeite met de krapte die heerst op de arbeidsmarkt. Meer dan 8 op 10 HR-professionals (84%) heeft moeite om vacatures in te vullen. Bij grotere bedrijven stijgt dat aantal zelfs tot 9 op de 10 (89%). Bij kleinere en grotere bedrijven duurt het twee tot zes maanden om een geschikte kandidaat te kunnen aanwerven. Middelgrote ondernemingen slagen er het beste in om talent aan te trekken. Bij hen duurt het 20 dagen tot 2 maanden om een vacature in te vullen.

Olivier Wouters, Managing Partner van Claeys & Engels licht toe dat deze trend helaas lijkt toe te nemen: "Een toenemend aantal bedrijven meldt in 2022 langere aanwervingstermijnen - een stijging van 5% ten opzichte van het voorgaande jaar. Hoewel bedrijven dus graag nieuw talent willen aantrekken, wordt het een steeds grotere uitdaging."

Contracten van onbepaalde duur in opmars: stijging van 7% in 2022 tegenover het jaar voordien

In deze context van krapte op de arbeidsmarkt, zijn bedrijven op zoek naar meer stabiliteit in hun personeelsbestand. Daardoor neemt het gebruik van contracten van onbepaalde duur aanzienlijk toe. Het aantal contracten van onbepaalde duur is in 2022 met 7% gestegen ten opzichte van het jaar voordien. Maar liefst 8 op de 10 bedrijven (81%) is nu van plan om in 2023 deze methode te gebruiken om nieuw talent aan te trekken.

Ziekteverzuim neemt niet toe nu geen medisch attest meer nodig is voor één dag ziekte

Een andere opvallende vaststelling die voortkomt uit het rapport van Claeys & Engels heeft betrekking op het ziekteverzuim. Sinds november 2022 zijn werknemers niet langer verplicht om een medisch attest in te dienen als ze één dag afwezig zijn. Desalniettemin stelt bijna 8 op de 10 bedrijven (78%) vast dat het ziekteverzuim niet is toegenomen. Bijna de helft van de ondervraagde bedrijven heeft deze wettelijke versoepeling niet aan de werknemers meegedeeld.

Driekwart van de bedrijven zet zich schrap: besparingsmaatregelen tegen indexering en energiecrisis

Tenslotte is het interessant dat driekwart van de Belgische bedrijven (72%) proactieve stappen neemt om de uitgaven te beperken en zo winstgevend te blijven. Dat doen ze nu ze worden geconfronteerd met hogere kosten als gevolg van de loonindexering en in de context van de energiecrisis. In België evalueren bedrijven verschillende opties, zoals een tijdelijke aanwervingsstop (36%), ontslagen/reorganisaties

(28%) en innovatieve vormen van verloning die niet in de index zijn opgenomen (26%). “Dat doen ze terwijl ze door dit moeilijke economische klimaat navigeren”, aldus Olivier Wouters, Managing Partner van Claeys & Engels. “Deze kostenbesparende maatregelen zijn een bewijs van de veerkracht en vindingrijkheid van bedrijven in hun streven naar evenwicht en stabiliteit in onzekere tijden.” Opvallend is dat 1 op de 10 bedrijven verder ging dan de indexering door hun werknemers ondersteunende maatregelen aan te bieden in verband met de hoge energieprijzen. Dat ondanks de extra kosten (12%) voor de werkgever.

OVER CLAEYS & ENGELS

Bij Claeys & Engels bieden wij werkgevers in de private en publieke sector op regionaal, nationaal en internationaal vlak pragmatische, snelle en efficiënte juridische diensten aan in verband met Human Resources Management en Human Capital met een ervaren team van meer dan 80 gespecialiseerde advocaten en andere juridische experts, die diepgaande cliëntenrelaties creëren. Wij bieden een volledig scala aan juridische diensten in alle zaken die verband houden met human resources. Wat ons uniek maakt, is hoe wij in partnerschap met onze cliënten werken en de resultaten bereiken die er voor diezelfde cliënten toe doen.

PERSCONTACT

Julie Kerremans – Senior Communications Manager - +32 491 35 30 32 – julie.k@growth-inc.be