



Hoge Raad voor Werkgelegenheid

STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN

Juli 2024



INHOUDSOPGAVE

OPDRACHT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID	4
SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID	5
SYNTHESE EN AANBEVELINGEN	8
STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN	17
LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS	66

OPDRACHT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, die werd opgericht op 22 december 1995, verstrekt informatie en advies aan de federale regering, en meer bepaald aan de minister van werk, de voorzitter van de Raad. De missie van de Raad bestaat erin het werkgelegenheidsbeleid op te volgen en de voorstellen te onderzoeken ter bevordering van de banencreatie. In dat verband voert hij onafhankelijke, beargumenteerde en vernieuwende analyses uit over de vroegere en huidige staat van de arbeidsmarkt, alsook over de toekomstige behoeften, teneinde de werking ervan te optimaliseren. De werkzaamheden van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid passen ook in het bredere kader van het werkgelegenheidsbeleid van de Europese Unie, meer bepaald wat betreft de richtsnoeren voor de werkgelegenheid en de aanbevelingen van de Raad van de Europese unie.

De Raad formuleert, in de mate van het mogelijke, concrete en realiseerbare aanbevelingen op maat ter bevordering van de werkgelegenheid, rekening houdend met het algemeen belang en met de specifieke kenmerken van de regionale arbeidsmarkten. Op die manier is hij in staat een wezenlijke bijdrage te leveren aan de beleidsmakers op het vlak van de modernisering van de organisatie van de arbeidsmarkt en haar vermogen om te beantwoorden aan de uitdagingen van de mondialisering, de nieuwe technologieën, sociaaleconomische veranderingen en structurele en institutionele hervormingen.

De Raad is samengesteld uit arbeidsmarktdeskundigen uit de academische wereld, overheidsinstellingen, de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en de private sector. De leden worden benoemd op persoonlijke titel, op grond van hun deskundigheid en ervaring op het vlak van werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, en ze vertegenwoordigen dus niet de instellingen die hen hebben aangesteld. Elf leden worden benoemd op voordracht van de federale minister van Werk en tien leden worden aangesteld door de regeringen van de gewesten en van de Duitstalige Gemeenschap: drie leden worden aangesteld door de Vlaamse regering, drie door de Waalse gewestregering, drie door de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en een lid wordt aangesteld door de regering van de Duitstalige Gemeenschap. Door deze samenstelling vormt de Raad een uniek platform voor dialoog en uitwisseling van ideeën tussen het federale niveau en de gewesten en gemeenschappen.



SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

Voorzitter DERMAGNE Pierre-Yves	Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk
Federale leden: <i>Ondervoorzitter</i> VANACKERE Steven (N)	Vicegouverneur van de Nationale Bank van België
BIRETTE Yves (F)	Inspecteur social chef de direction, en retraite, au Contrôle des lois sociales
CANTILLON Bea (N)	Professor, CSB, Universiteit Antwerpen
DE VOS Marc (N)	Professor, Universiteit Gent
NICAISE Ides (N)	Professor HIVA/PPW, KU Leuven
REGOUT Baudouin	Commissaris van het Federaal Planbureau
SELS Luc (N)	Rector KU Leuven
VANDENBERGH Jean-Marc (F)	Administrateur général Onem
VAN BELLEGEM Sébastien (F)	Professeur, Université catholique de Louvain
VAN ZEEBROECK Nicolas (F)	Professeur, Université libre de Bruxelles
VEN Caroline (N)	Econoom en bestuurder van vennootschappen
Gewestelijke leden: <i>Brussel:</i> AMBOLDI Cristina (F)	Directrice-geneeral van Actiris
DUJARDIN Pascal (F)	Président de Brusoc S.A. (Finance & invest.brussels)
MICHIELS Peter (N)	Adjunct-Directeur-Generaal, cel Ondersteuning Regeringsplannen bij de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
<i>Duitstalige Gemeenschap:</i> LENTZ Christiane	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
<i>Vlaanderen:</i> ADRIAENS Wim	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
DENYS Jan	Randstad
VAN DEN CRUYCE Ann	Afdelingshoofd, Departement Werk en Sociale Economie
<i>Wallonië:</i> BRUNET Sébastien	Administrateur général de l'IWEPS
CANNELLA Anne-Françoise	Administratrice générale adjointe de l'AVIQ
YERNA Raymonde	Administratrice générale du FOREM
Secretaris: DE POORTER Geert	Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

CONTACTPERSONEN

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:

Els UYTTERHOEVEN - tel. 02 233 40 43
- e-mail: els.uytterhoeven@werk.belgie.be

Marie-Laure NOIRHOMME en Els UYTTERHOEVEN.

Nationale Bank van België:

Jana JONCKHEERE - tel. 02 221 36 87
- e-mail: jana.jonckheere@nbb.be

Philippe DELHEZ, Barbara COPPENS, Wouter GELADE, Jana JONCKHEERE, Geoffrey MINNE, Maud NAUTET en Yves SAKS.

Dankbetuiging en disclaimer

Het secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dankt Statbel en Eurostat voor het ter beschikking stellen van de microgegevens van de enquête naar de arbeidskrachten die noodzakelijk waren voor de realisatie van dit rapport.

Deze instellingen zijn niet aansprakelijk voor de uit die gegevens afgeleide resultaten en conclusies.

De uiterste datum voor de actualisering van de gegevens in dit verslag is 21 juni 2024.

Een elektronische versie van dit verslag alsook andere publicaties van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid kunnen geraadpleegd worden op het volgende webadres: <https://hrw.belgie.be>





Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

STAND VAN ZAKEN OP DE
ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN
DE GEWESTEN

SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN

SYNTHESE

Een veerkrachtige arbeidsmarkt en gunstige vooruitzichten

De afgelopen vijf jaar werden gekenmerkt door een opeenvolging van exogene schokken: de COVID-19-crisis en vervolgens de opflakking van de inflatie tegen de achtergrond van het herstel na COVID en van de Russische invasie in Oekraïne. De economie en de arbeidsmarkt bleken bijzonder goed bestand tegen die ongezien ingrijpende veranderingen. België weerstond die crisissen, onder meer dankzij grootschalige steunmaatregelen en de toepassing van een reeks instrumenten die een bufferrol vervulden. Zo konden de tijdelijke werkloosheid en het overbruggingsrecht het banenverlies beperken toen de bedrijvigheid afnam tijdens de pandemie. Dat ging echter gepaard met niet te verwaarlozen kosten voor de overheidsfinanciën. Bij de bruuske toename van de inflatie is de loonindexering erin geslaagd de koopkracht van de gezinnen en dus de binnenlandse vraag te ondersteunen. Die indexering drukte echter ook het kostenconcurrentievermogen van de ondernemingen.

Het herstel na COVID ging gepaard met een spectaculaire groei van het aantal werkenden. In 2020, op het hoogtepunt van de gezondheidscrisis, was de nettowerkgelegenheidscreatie fors gedaald maar ze bleef wel positief (+ 3 000 eenheden). Ze steeg vervolgens weer in 2021 en 2022, met respectievelijk +94 000 en +104 000 eenheden, uitzonderlijke cijfers vanuit historisch oogpunt. In 2023 zwakte het stijgingstempo af tot 41 000 eenheden, dicht bij het tijdens de periode 2000-2019 opgetekende gemiddelde (43 000 eenheden). Volgens het FPB en de NBB zal de vertraging van de werkgelegenheidsgroei slechts tijdelijk zijn. Beide instellingen verwachten dat het aantal nettobanen in 2024 slechts met 20 000 à 27 000 eenheden zal stijgen, en vervolgens weer sterker zal toenemen in 2025 (tussen 31 000 en 36 000) en 2026 (tussen 40 000 en 44 000).

Opmerkelijk in de recente vaststellingen zijn de aanhoudende en krachtige groei van de zelfstandige werkgelegenheid en de toename van zeer flexibele arbeidsvormen zoals studentenarbeid en flexi-jobs, waarvoor een gunstige fiscale behandeling geldt, terwijl de 'klassieke' uitzendarbeid terrein verliest.

De arbeidsmarktparticipatie behoort tot de laagste in de EU

Het voornaamste zwakke punt van ons land is dat, ondanks een toename, de arbeidsmarktparticipatie internationaal gezien laag blijft. Gedefinieerd ten opzichte van de bevolking van 15 tot 64 jaar bedroeg ze in 2023 in België 70,5 %, dat is 4,3 procentpunt onder het Europese gemiddelde. Het tekort aan participatie is zeer uitgesproken voor de zogenoemde kwetsbare groepen, namelijk de kortgeschoolden, personen van niet-Europese afkomst, jongeren (jonger dan 25 jaar) en ouderen (60 jaar en ouder). Algemeen beschouwd blijft de integratie van kwetsbare groepen in de arbeidsmarkt een belangrijke uitdaging voor de Belgische economie en de gewestelijke arbeidsmarkten.

Voor sommige van die groepen werd niettemin vooruitgang geboekt. Zo is de werkgelegenheidsgraad van 55-plussers de afgelopen twee decennia fors toegenomen (van 23,6 % in 2000 tot 57,8 % in 2023), net als die van vrouwen (van 56,0 % tot 68,3 %) en, in mindere mate, die van niet-Europese buitenlanders (van 48,3 tot 49,0 %). De stijging van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers is zeer opvallend. Ze werd grotendeels gedragen door de groep van de 55- tot 59-jarigen, waarvan de werkgelegenheidsgraad vrijwel is verdubbeld, namelijk van 37,9 % in 2000 tot 74,2 % in 2023 (+36,3 pp.). De toename van de werkgelegenheidsgraad van de 60- tot 64-jarigen is al even opmerkelijk, met een stijging van 12,4 % tot 40,6 % (+28,2 pp) over dezelfde periode. In een voor werkgelegenheidscreatie gunstig klimaat zijn die ontwikkelingen toe te schrijven aan de tekorten, maar moeten ze ook in verband worden gebracht met de maatregelen die gericht waren op een verstrenging van de toegangsvoorwaarden,



onder meer inzake leeftijd, voor de (vervroegd) pensioenstelsels. De verhoging van de pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030 biedt perspectief op nieuwe stijgingen van de werkgelegenheidsgraad van 60-plussers, aangezien momenteel slechts 7,3 % van onze medeburgers van 65 tot 69 jaar een baan heeft. De resultaten voor de 55- tot 64-jarigen zijn bemoedigend, maar België blijft daarmee nog ver achter de landen die er het best in slagen ouderen aan het werk te houden. Zoals bleek uit het HRW-verslag van 2024 over arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van werknemers op de arbeidsmarkt, boekt de categorie personen die langdurig arbeidsongeschikt zijn of een handicap hebben, daarentegen geen beter resultaat op het vlak van werkgelegenheid in vergelijking met het begin van de jaren 2000. Voor kortgeschoolde werknemers zijn de resultaten zelfs achteruitgegaan ten opzichte van tien jaar eerder.

Doelstelling van 80 % en kwetsbare groepen

De federale regering streeft tegen 2030 de ambitieuze doelstelling na om een werkgelegenheidsgraad van 80 % voor 20- tot 64-jarigen te verwezenlijken. Sinds het begin van de jaren 2000 is de werkgelegenheidsgraad toegenomen. Tussen 2000 en 2015 was dit een bescheiden toename, namelijk van 65,8 % tot 67,2 % (een gemiddelde stijging op jaarbasis met iets minder dan 0,1 pp.), tegen de achtergrond van de forse groei van de bevolking op arbeidsleeftijd. Na 2015 groeide de werkgelegenheidsgraad krachtiger, ondanks het dieptepunt tijdens de pandemie. In 2023 bedroeg de werkgelegenheidsgraad 72,1 % (dat is een gemiddelde stijging op jaarbasis met 0,6 pp. sinds 2015). Ondanks die stijging wordt het verschil met het Europese gemiddelde (75,3 % in 2023) steeds groter.

Achter de werkgelegenheidsgraad voor het land als geheel gaan zeer uitgesproken verschillen tussen de gewesten schuil, niet alleen in het niveau van de werkgelegenheidsgraad maar ook in de toename ervan. In 2023 lag de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen veel hoger dan die in Brussel en in Wallonië (respectievelijk 76,8 %, 66,5 % en 65,5 %). Voor de stijging van de werkgelegenheid behaalde Wallonië de minst goede resultaten sinds 2000, met een groei van 3,5 pp., tegen 7,1 pp. in Vlaanderen en 7 pp. in Brussel. Hieruit blijkt dat er geen sprake is van convergentie, ondanks het feit dat de deelgebieden over meer hefboomen beschikken om beleidsmaatregelen te nemen die aangepast zijn aan hun economische omstandigheden en arbeidsmarkten.

Een ruim potentieel om nieuwe arbeidsplaatsen te creëren, wordt niet aangewend

De conjunctuurvertraging in 2023 had een weerslag op de vacatures. Desondanks bleef de vacaturegraad in het eerste kwartaal van 2024 echter op een hoog peil van 4,4 %, of 185 000 arbeidsplaatsen. De aanwervingsmoeilijkheden komen duidelijker tot uiting in Vlaanderen, waar de vacaturegraad in het eerste kwartaal van 2024 uitkwam op 4,8 %, maar ze waren ook aanzienlijk in Brussel (4 %) en Wallonië (3,6 %).

Het tekort aan arbeidskrachten wordt grotendeels in de hand gewerkt door structurele factoren.

In sommige gevallen is een kwantitatief tekort aan kandidaten merkbaar. Dat is het gevolg van onder meer de lage arbeidsmarktparticipatie, die bijdraagt tot de wervingsproblemen voor de ondernemingen. Daarnaast verouderd de werkende bevolking en bereikt een steeds groter deel van de werknemers de (vervroegde) pensioenleeftijd.

Kwalitatieve elementen spelen ook een rol: de door de ondernemingen gezochte vaardigheden en die van de kandidaten zijn niet altijd op elkaar afgestemd. Niettemin blijkt dat heel wat knelpuntberoepen geen lange opleidingsinvesteringen vergen.

Geografische mobiliteit zou de tekorten kunnen inperken. Niettemin steken weinig werklozen de taalgrens over om een baan te vinden, ondanks de opgetekende verschillen in werkloosheid tussen de gewesten en de inspanningen van de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling.

Personen die reeds een baan hebben, vormen ook een reservoir om vacatures in te vullen. Bepaalde kenmerken van onze arbeidsmarkt verminderen evenwel de beroepsmobiliteit: de centralisering van de loonvorming, waardoor tussen bedrijven en tussen sectoren relatief weinig loonverschillen ontstaan, het belang van de anciënniteit, de hoge ontslagkosten, en het aanzienlijke beroep op economische werkloosheid en dat op labour hoarding, die worden aangemoedigd door de wervingsproblemen.

Voor een reeks beroepen worden de arbeidsvoorwaarden, die onder meer de lonen, de zwaarte van het beroep en de werktijden omvatten, bovendien te weinig aantrekkelijk gevonden. Voor werklozen zijn er niet altijd genoeg financiële stimuli om een baan te aanvaarden. Naast het financiële aspect heeft ook de kwaliteit van de voorgestelde arbeidsovereenkomsten een invloed op de aantrekkingskracht van vacatures: in het algemeen geven de kandidaten duidelijk de voorkeur aan arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur, die a priori meer werkzekerheid en een stabiel inkomen op lange termijn bieden.

De verschillen tussen de gewesten blijven groot

Vlaanderen onderscheidt zich met een participatiegraad (15- tot 64-jarigen) die veel hoger is dan die in de beide andere gewesten. De participatiegraad beliep er 73,8 % in 2023, dat is respectievelijk 5,5 pp. en 8,5 pp. meer dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest. Diezelfde vaststelling geldt voor de werkgelegenheidsgraad (20-64 jaar). In Vlaanderen ligt die meer dan 10 pp. hoger dan in de twee andere gewesten. Ook voor de werkloosheid zijn de gewestelijke verschillen aanzienlijk. In 2023 bedroeg de werkloosheidsgraad in Vlaanderen 3,3 %, tegen 8,2 % in Wallonië en 10,7 % in Brussel. Zelfs tussen aangrenzende provincies worden grote verschillen vastgesteld. Het aandeel van de langdurig werklozen (langer dan één jaar) in het totale aantal werkzoekenden blijft in België hoog ten opzichte van vergelijkbare economieën. Dat aandeel bedroeg 39,3 % in 2023.

AANBEVELINGEN

Terwijl de onderhandelingen voor de vorming van de federale regering en de gewestelijke regeringen gaande zijn na de verkiezingen van juni 2024, herinnert de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) aan de belangrijkste pijlers van de hervorming van de arbeidsmarkt die uit zijn werkzaamheden naar voren kwamen.

De arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door zowel cyclische aspecten, die werden onderzocht in de huidige stand van zaken, als structurele aspecten, die samenhangen met demografie, instellingen en veranderingen op het vlak van technologie, milieu en maatschappij. Hoewel de uitdagingen voor de gewesten grotendeels vergelijkbaar zijn, zorgen hun onderlinge verschillen in bijvoorbeeld werkloosheid en arbeidsreserve voor uiteenlopende prioriteiten. Het is dan ook belangrijk dat de gewesten overleg plegen om hun beleid te optimaliseren in een nog altijd grotendeels gemeenschappelijk regelgevend kader (sociale zekerheid, arbeidsrecht, loonvorming).

De aanbevelingen zijn gestructureerd in 4 pijlers: (1) Activering, (2) Werkgelegenheid van de kortgeschoolden, (3) Vaardigheden die afgestemd zijn op de veranderende behoeften en (4) Loonvorming.



Pijler 1: De activering verbeteren

In de drie gewesten ondervinden de werkgevers wervingsproblemen. De situatie is bijzonder nijpend in Vlaanderen, waar de werkloosheidsgraad bijna enkel nog de frictiewerkloosheid weerspiegelt. Op middellange termijn zullen de vergrijzing van de bevolking en de afnemende activiteits- en werkgelegenheidsgraad naar leeftijd een neerwaarts effect uitoefenen op de arbeidsreserve. Dit zal met andere woorden wegen op het aantal personen die in de komende jaren feitelijk werkzaam zullen zijn.

In Wallonië en in Brussel, waar de werkloosheidsgraden hoog blijven hoewel de arbeidsmarkt ook onder spanning staat, heeft de matching tussen werkzoekenden en vacatures nog steeds absolute prioriteit. In Vlaanderen zal meer de nadruk worden gelegd op de verruiming van het arbeidsaanbod. Het is in het gemeenschappelijk belang van de drie gewesten dat ze verder inspanningen leveren om werkzoekenden op de hoogte te brengen van kansen in de andere gewesten, om hen op te leiden en om de werkgevers te helpen hen in dienst te nemen.

In internationaal opzicht ligt de gemiddelde activiteitsgraad in België en in de drie gewesten lager dan die in de vergelijkbare Europese economieën, behalve voor de 'prime age'-groep (25 tot 54 jaar). De beperkingen op vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt bleken zeer efficiënt om de werkgelegenheidsgraad van de 55- tot 59-jarigen te verhogen. De uitdaging blijft echter bestaan voor de 60-plussers, vooral in het vooruitzicht van de toekomstige verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd. De activering van ouderen vergt alle nodige aandacht, zodat het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd geen symbolische maatregel wordt.

We behandelen eerst de werkloosheidsverzekering, vervolgens de activering van de inactieven en ten slotte de arbeidsongeschiktheid.

De werkzoekenden en de bedrijven die hen in dienst nemen, beter begeleiden

De arbeidsparticipatie verhogen, maar vooral de werkgelegenheidsgraad optrekken, zijn absolute vereisten om de welvaart van de economie te verstevigen en onder andere de vergrijzingskosten of de uitgaven voor gezondheidszorg te kunnen dragen.

In de huidige conjunctuur waarin de arbeidsmarkt krap blijft, zouden werkzoekenden gemiddeld beschouwd vlotter het werk moeten kunnen hervatten.

De werkloosheidsverzekering garandeert mensen een vervangingsinkomen terwijl ze op zoek gaan naar een baan die zo goed mogelijk aansluit bij hun vaardigheden en ambities. De duur van die zoektocht naar werk hangt onder meer af van de economische conjunctuur en het aanbod aan passende vacatures (volgens het profiel, zoals competenties, niveau van het diploma en vakgebied). De duur hangt echter ook af van parameters die specifiek voor de werkloosheidsverzekering gelden: de criteria om hiervoor in aanmerking te komen (het aantal gewerkte dagen als loontrekkende), de generositeit ervan (vervangingsratio's), de definitie van een zogenoemd passende betrekking en de uitkeringsduur. De kwaliteit en efficiëntie van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling die de werkzoekende begeleiden, spelen ook een rol.

De digitalisering van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moet daartoe bijdragen. Het gebruik van statistische methoden en artificiële intelligentie helpen de werkzoekenden te identificeren die bij voorrang moeten worden begeleid. Dankzij die productiviteitswinsten kunnen de medewerkers van de diensten voor arbeidsbemiddeling dan hun aandacht verleggen naar taken met een hogere toegevoegde waarde, zoals interviews met de werkzoekenden en contacten met de werkgevers, of de uitwerking van programma's en trajecten voor de groepen die het verst van werk verwijderd zijn.

Aanbevelingen

- De werkzoekenden beter monitoren en hen efficiënter bijstaan in het zoeken naar werk. Statistische methoden gebruiken om de prioriteit van de begeleidingsmaatregelen te bepalen. Een 'mutual learning'-netwerk opzetten tussen de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling om die technieken over te dragen waarin de VDAB en FOREM een voorsprong hebben op de andere diensten.
- De uitwisseling van informatie tussen de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling (vacatures, profielen van kandidaten) en gemeenschappelijke maatregelen op lokaal vlak (arbeidsbeurzen, opleidingen, met name in de landstalen) zijn van cruciaal belang en moeten een integrerend deel uitmaken van de beheerscontracten.
- Bij het indienstnemingsproces focussen de werkgevers te vaak op het diploma of de vorige job. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moeten ook de werkelijke vaardigheden van de kandidaten in de kijker zetten, en de ondernemingen helpen bij een adequate screening van de sollicitaties.
- De beleidsincentieven die nodig zijn om aan de slag te gaan of aan de slag te blijven, moeten worden ondersteund. Dit kan bijvoorbeeld via een aanscherping van de jobbonus-regelingen (waardoor werkloosheidsvallen worden aangepakt) die vooral gericht is op werknemers met een laag loon. Die regelingen moeten zodanig worden ontworpen dat ze ook promotievallen vermijden, waarbij de werknemer het voordeel ervan verliest wanneer zijn salaris een bepaalde drempel overschrijdt, zoals een recente studie van het Federaal Planbureau aantoont. Een vorm van degressiviteit moet een antwoord bieden op deze uitdaging. Het in aanmerking komen voor bepaalde sociale voordelen mag niet meer gekoppeld zijn aan het administratief statuut van 'werkloze', maar moet enkel berusten op het inkomenspeil.
- Het werkloosheidsstelsel is een verzekeringssysteem binnen de sociale zekerheid, dat werkzoekenden een vervangingsinkomen garandeert; het is geen stelsel van sociale bijstand. Het is niet de bedoeling dat personen die geen werk (meer) zoeken er zouden onder vallen. De meeste leden van de Hoge Raad zijn van mening dat de set-up van dat stelsel (meer bepaald betreffende de uitkeringsduur, dat een specifiek kenmerk van het Belgische systeem uitmaakt) kan worden verbeterd om arbeidsprikkel te versterken en transparanter te maken. Elke hervorming die impact heeft op de uitkeringsduur mag in geen geval leiden tot een verhoging van het armoederisico voor de betrokkenen.

Het aantal actieven verhogen in alle leeftijdsgroepen

De redenen voor inactiviteit lopen uiteen, in het bijzonder volgens de leeftijd. De Raad benadrukt nogmaals hoe doorslaggevend de prestaties van een inclusief onderwijsstelsel zijn voor de latere loopbaan. Nog al te veel jongeren verlaten het onderwijs zonder over de nodige bagage te beschikken om zich duurzaam in het beroepsleven in te schakelen. Personen in de bloei van hun leven (25 tot 54 jaar) zijn vaak inactief om gezinsredenen of persoonlijke redenen. Voor de 55- plussers heeft inactiviteit vaak te maken met (vervroegd) pensioen of gezondheidsproblemen.

Aanbevelingen

- Voor jongeren die geen baan hebben en geen opleiding volgen, vormt het Europese programma 'Jongerengarantie' een essentieel vangnet. Het omvat stages in een onderneming en persoonlijke begeleiding. Dit soort maatregelen (stages en opleiding) zou ook toegankelijk moeten zijn voor andere groepen inactieven die (opnieuw) tot de arbeidsmarkt willen toetreden. Denk bijvoorbeeld aan buitenlandse nieuwkomers, langdurig zieken of ouders die weer aan de slag willen gaan na een lange onderbreking waarin ze voor hun kinderen hebben



gezorgd. Voor de jongeren die voortstuderen, moet er worden op toegezien dat de lengte van de totale studieduur, voor een bepaald niveau van diploma, onder controle blijft.

- Om de participatie van 25-54-jarigen en in het bijzonder van vrouwen te verhogen, moet de kinderopvang toereikend zijn, wat betekent dat de crèches over voldoende plaatsen beschikken en betaalbaar zijn. Thematische verlopen zijn er ook op gericht tijdelijk ademruimte te geven aan personen met moeilijkheden in hun naaste omgeving. De lessen uit het Verslag van 2022 over de vrouwen blijven actueel: aangezien het vaak de vrouwen zijn die verzorgingstaken ten laste nemen, kan gezinshulp de verschillen in werkgelegenheidsgraad tussen de geslachten verminderen en de werkgelegenheidsgraad van vrouwen verhogen.
- Kinderopvang vanaf jonge leeftijd kan ook een gunstige rol spelen in de emancipatie van vrouwen van buitenlandse origine en hen aanmoedigen om tot de arbeidsmarkt toe te treden door hen onder andere de kans te geven een opleiding te volgen.
- Met betrekking tot vluchtelingen wijst de Raad erop dat ze vanaf de 4de maand na hun aankomst in België kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Deze bepaling wordt onvoldoende gebruikt, hoewel ze mensen in staat stelt hun vaardigheden te benutten en het gevoel van een inclusieve en rechtvaardige samenleving vergroot. De erkenning van buitenlandse diploma's is in dat verband essentieel. Ze moet uiteraard zorgvuldig gebeuren, maar neemt vandaag vaak te veel tijd in beslag, wat bijdraagt tot een tragere integratie op de arbeidsmarkt.
- De Raad herhaalt dat ze maatregelen steunt die de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt afremmen. Het verdient nog steeds de voorkeur werknemers aan het werk te houden, desnoods door de werkplekken aan te passen. Die handhaving van de werkgelegenheid wordt vooral mogelijk gemaakt door de gezamenlijke inspanningen van de werknemer (permanente opleiding, motivatie, mobiliteit) en de werkgever (actief beleid van diversiteit naar leeftijd, arbeidsvoorwaarden, non-discriminatie).
- De inactiviteitsvallen moeten worden weggewerkt. Arbeid moet met andere woorden altijd substantieel meer lonen dan non-activiteit, onder meer rekening houdend met de sociale voordelen die te vaak verbonden blijven aan het statuut in plaats van aan het inkomensniveau. Als het niet mogelijk is om dit te veranderen, moet een phasing out overwogen worden in plaats van een directe afschaffing van sociale voordelen na de indiensttreding.

Langdurige arbeidsongeschiktheid

De Raad heeft in het laatste thematische verslag een balans opgemaakt van de arbeidsongeschiktheid in ons land. Het pleit onder andere voor het aanmoedigen van maatregelen voor preventie en re-integratie bij de oorspronkelijke werkgever of in een nieuwe job.

In het huidige regelgevingskader doet slechts een klein percentage arbeidsongeschikten een beroep op multidisciplinaire teams om hun terugkeer naar werk voor te bereiden. De Raad stelt voor om deze groep uit te breiden. Idealiter worden ze immers binnen 6 maanden door multidisciplinaire teams binnen de ziekenfondsen begeleid naar re-integratiemaatregelen. De aan de betrokkene voorgestelde re-integratiemaatregelen zouden verplicht worden gesteld, uiteraard na consultatie van de betrokkenen.

Er is nood aan een totaalaanpak waarbij alle actoren in het ecosysteem - arbeidsartsen, huisartsen, verzekeraars, ziekenfondsen, werkgevers en overheid - gecoördineerd erop inzetten arbeidsparticipatie zo snel en zo flexibel mogelijk te stimuleren. Hoe vroeger deze aanpak kan starten, hoe beter die zal renderen om langdurige arbeidsongeschiktheid te vermijden.

Tot slot moeten eventuele inactiviteitsvallen worden opgeheven in de regelgeving, in het bijzonder door een volledige werkhervatting ten minste even financieel aantrekkelijk te maken

als een gedeeltelijke hervatting. Dat laatste maakt het mogelijk om een arbeidsinkomen met een ziekte-uitkering te cumuleren.

Pijler 2: Een baan voor iedereen, ook voor kortgeschoolden

De werkgelegenheidsgraad van de kortgeschoolden (al wie niet beschikt over een diploma van het hoger secundair onderwijs) blijft bijzonder laag in België vergeleken met die in de buurlanden. De Raad heeft in 2020 al een reeks maatregelen voor die groep onderzocht.

Een laag scholingsniveau kan zeer uiteenlopende oorzaken hebben: gebrek aan ondersteuning of gezinsproblemen, gezondheidsproblemen, preciaire sociaal-economische omstandigheden, recente migratie, enz. De voorgestelde maatregelen weerspiegelen deze veelheid aan factoren.

Aanbevelingen

- De sociale partners kwamen overeen om het minimumloon te verhogen. Dat is een belangrijke maatregel om werk te waarderen. In bepaalde gevallen liggen de kosten daarvan voor de werkgever echter hoger dan de productiviteit van de betrokken werknemers, waardoor er geen nieuwe banen kunnen worden gecreëerd. Daarom zijn de vele maatregelen om de arbeidskosten te verlagen gericht op de laagste inkomens, wat de werkgelegenheid van kortgeschoolden ondersteunt. Gezien de begrotingscontext, beveelt de Raad geen uitbreiding van deze maatregelen aan. De Raad pleit daarentegen voor een rationalisering van deze steunmaatregelen om ze begrijpelijker te maken. Dit vraagt een systematische beoordeling van de efficiëntie ervan.
- Alternatieve arbeidsvormen bevorderen, en de kwaliteit ervan waarborgen. Het gaat om bijvoorbeeld banen in de sociale economie, om freelancewerk, via uitzendarbeid of zelfs platformwerk, voor zover ze werkbaar zijn en een springplank kunnen vormen naar vast werk voor kortgeschoolden. Met de juiste begeleiding moeten die banen helpen om ervaring op te doen en aldus werkhoudingen en nieuwe competenties te verwerven, en eventueel in de loop van de carrière naar andere statuten te evolueren.
- Begeleidingsprogramma's op maat uitwerken. Succesvolle projecten zijn doorgaans gebaseerd op lokale en uiteenlopende partnerschappen. Zo ontwikkelde Forem 'Coup de Boost' voor NEET-jongeren ('Not in Employment, Education or Training') een programma dat ook een sociale begeleiding inhoudt en gebruikte het programma 'Werk Inleving voor Jongeren' (WIJ) van de VDAB in het bijzonder sport om dezelfde groep te bereiken. De filosofie van '*working first*' leverde ook goede resultaten op in Vlaanderen met de 'Tijdelijke werkervaring voor werkzoekenden' (TWE). De diensten voor arbeidsbemiddeling moeten overwegen om deze initiatieven te herhalen voor andere groepen, in andere gewesten of op grotere schaal.
- Manuele beroepen en levenslang leren aanmoedigen. Het 'knelpuntenplan' omvat bijvoorbeeld gratis opleiding, bevriezing van de degressiviteit voor de deelnemende werkzoekenden en activering van de uitkering bij indienstneming. Dat beleid moet worden beoordeeld en indien nodig worden bijgestuurd of uitgebreid. De mogelijkheden van het tweedekansonderwijs (het onderwijs voor sociale promotie in de Franse Gemeenschap en de Centra voor volwassenenonderwijs in Vlaanderen) moeten meer bekendheid krijgen en worden gewaardeerd, zowel bij de studenten als bij de toekomstige werkgevers, dankzij de kwaliteit van de getuigschriften die worden uitgereikt. Er moet echter voor worden gezorgd dat de onderwijsmethoden worden aangepast aan een doelpubliek dat vaak geen goede herinneringen overhoudt aan school en sneller kan afhaken bij een te 'schoolse' opleiding.
- Vluchtelingen of personen van buitenlandse origine die bijvoorbeeld in het kader van gezinshereniging naar België komen, zijn niet noodzakelijkerwijs kortgeschoold. De procedures voor de erkenning van diploma's en verworven vaardigheden moeten efficiënter en sneller



worden. De betrokkenen hebben vaak specifieke behoeften (talenkennis, integratie in de cultuur van het land van opvang) die eerst moeten worden aangepakt.

- M.b.t. vluchtelingen en personen van buitenlandse origine in het algemeen formuleerde de HRW in haar rapport van 2018 aanbevelingen m.b.t. een aanpassing van de voorwaarden tot toelating van het grondgebied en het opnieuw nadenken over hun inschakeling op de arbeidsmarkt. Belangrijk is na te gaan in welke mate hierop vooruitgang werd geboekt.

Pijler 3: Vaardigheden die afgestemd zijn op de veranderende behoeften van de samenleving

Kwaliteitsvol onderwijs is een essentiële maatschappelijke investering.

Door langere loopbanen en een dynamischere omgeving wordt er vaker van beroep of bedrijfstak veranderd. Permanente opleiding stelt werknemers in staat om inzetbaar te blijven of om zich om te scholen. Dit is des te belangrijker omdat de digitalisering en de vergroening van de economie voor meer transities zullen zorgen en er meer vraag zal zijn naar bepaalde vaardigheden.

Aanbevelingen

- Personen die vertrouwd zijn met digitalisering en die opgeleid zijn in toepassingen van artificiële intelligentie, zien hun productiviteit gevoelig stijgen. De Raad wijst nogmaals op het belang van opleidingen in data literacy en meer in het algemeen in technische studierichtingen en STEM-richtingen. Gezien de complementariteit van digitale vaardigheden met andere vaardigheden in de meeste beroepen en bedrijfstakken, moet opleiding in digitale vaardigheden en kunstmatige intelligentie ook worden gezien als een essentiële aanvulling op kernvaardigheden. Dit kan worden bereikt door een betere integratie van deze digitale vaardigheden en kunstmatige intelligentie in de kernopleidingen of door voortgezette of aanvullende opleidingen, gericht op specifieke profielen en ontworpen om de digitale vaardigheden te ontwikkelen die nuttig zijn voor deze niet-digitale profielen. Studenten moeten worden aangemoedigd om hun voorkeuren te volgen op basis van hun vaardigheden en interesses, maar toch ook nog duidelijker worden gesensibiliseerd over de voor- en nadelen van de beroepen en over de toekomstmogelijkheden die hun studie biedt. De studiekeuze is nog steeds sterk gendergebonden. Jonge vrouwen horen even goed thuis in technische of STEM-richtingen.
- Permanente opleiding binnen ondernemingen en sectoren bevorderen. De sectorale opleidingsfondsen bieden een opleidingsaanbod aan dat is aangepast aan de sector, maar er bestaan ook samenwerkingen tussen fondsen, met name bij grote herstructureringen. Werknemers moeten toegang hebben tot bredere opleidingen, met name in digitale vaardigheden, die daadwerkelijk van waarde kunnen zijn buiten de sector waarin ze werken.
- Het federale initiatief waarmee aan alle werknemers gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar worden toegekend, heeft als doel de permanente opleiding algemeen toegankelijker te maken door een minimale basis te waarborgen. Het is vooral gericht op kortgeschoolde werknemers en ouderen, die voorheen minder toegang hadden tot opleiding. De inhoud van deze opleidingen moet echter worden afgestemd op de doelstellingen om de inzetbaarheid van deze groepen, die meer risico lopen om te worden uitgesloten, te behouden. Meer in het algemeen moet het opleidingsaanbod duidelijker zijn, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. De federale initiatieven en de regionale maatregelen, zoals de loopbaan- en opleidingsrekening, moeten beter op elkaar worden afgestemd.
- De periodes van tijdelijke werkloosheid zouden beter kunnen worden benut door het personeel dat van deze regeling gebruikmaakt, de kans te geven die tijd te gebruiken voor een opleiding. Daartoe moet een specifiek, modulair opleidingsaanbod worden ontwikkeld.

- De afgelopen jaren werd het land geconfronteerd met een migratie die grotendeels bestond uit de opvang van vluchtelingen en gezinshereniging. Dit brengt directe lasten met zich mee, maar de voordelen op termijn die er kunnen zijn dankzij een proactief integratiebeleid mogen niet worden verhuld. Ook moet België een beleid van selectieve migratie ontwikkelen om tegemoet te kunnen komen aan de behoeften aan vaardigheden die niet onmiddellijk beschikbaar zijn binnen de bevolking. De naoorlogse ervaring toonde ruimschoots aan dat buitenlandse arbeidskrachten sterk bijdragen aan de welvaartscreatie en het welzijn van het gastland. België en de gewesten moeten hun troeven uitspelen om dit talent aan te trekken tegenover de concurrentie van de buurlanden.

Pijler 4: Een evenwichtig loonvormingsbeleid

De koopkracht van de Belgische gezinnen nam in 2023 toe, voornamelijk door de vertraagde effecten van de automatische indexering van de lonen en sociale uitkeringen. De factuur van de aanbodschock werd dus grotendeels door de ondernemingen en de overheid gedragen. In de buurlanden wordt de inflatieschock geleidelijker gecompenseerd, omdat loonsverhogingen er volledig onderhandeld worden. Dat verschil in stijging van de arbeidskosten leidt althans op korte termijn tot een verslechtering van het kostenconcurrentievermogen van de ondernemingen.

Het concurrentievermogen is belangrijk voor een open economie. Het verschil in arbeidskosten met de buurlanden, dat in de periode 2014-2019 volledig was gedicht, werd opnieuw groter, waardoor de Belgische economie snel marktaandeel verloor en de werkgelegenheidsgroei verzwakte. Op middellange tot lange termijn kan een aanhoudend verlies aan concurrentievermogen de productieve investeringen in ons land ontmoedigen. Het kan ook een 'capital deepening' in de hand werken, waarbij de ondernemingen hun investeringen richten op productieprocessen waarvoor minder arbeidskrachten nodig zijn. Beide gevallen beperken de werkgelegenheidsgroei, ondanks het feit dat een hoger aandeel werkende burgers één van de voornaamste politieke doelstellingen is van de volgende regeerperiode.

In het institutionele loonvormingsproces gaan de automatische indexering en loonnorm hand in hand. De automatische loonindexering vrijwaart de koopkracht op korte termijn. Door de loongroei in reële termen te beperken, helpt de loonnorm het concurrentievermogen van de ondernemingen op middellange termijn in stand te houden. Dit tweeledige systeem heeft echter een negatieve invloed op het vermogen tot loondifferentiatie tussen bedrijfstakken en tussen ondernemingen, wat de personeelsverschuivingen tussen minder en meer productieve bedrijven afremt.

Vanuit een macro-economische standpunt is de reële loongroei alleen mogelijk dankzij een productiviteitsgroei. Deze laatste is echter niet uniform, noch tussen bedrijfstakken, noch tussen ondernemingen. Dit onderstreept het belang van de sectorale onderhandelingen in ons systeem, waarin de verschillende dimensies van beloning, werktijd en arbeidsvoorwaarden samen moeten worden beschouwd. Het feit dat deze onderhandelingen worden ingeperkt door het opleggen van een uniforme nationale loonnorm beperkt echter de mogelijkheden tot sectorale differentiatie.

Tot slot moet het werkgelegenheidsbeleid regelmatig worden beoordeeld om ervoor te zorgen dat de maatregelen efficiënt en billijk zijn. Bovendien blijft een coördinatie tussen de verschillende beleidsdomeinen en dus een dialoog tussen de belanghebbende partijen op het niveau van de federale overheid, de gewesten en de sociale partners noodzakelijk voor een goede efficiëntie. De Hoge Raad voor Werkgelegenheid, die arbeidsmarktexperten van de federale overheid, de gewesten en de universiteiten samenbrengt, staat ter beschikking van de overheden om de resultaten van zijn studies te delen en bij te dragen tot de uitwerking van een inclusief en welvaartscheppend werkgelegenheidsbeleid.





Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN

Juli 2024



INHOUDSOPGAVE

1.	Economische bedrijvigheid, inflatie en loonkosten	20
1.1.	Economische bedrijvigheid: internationale en Belgische context	20
1.2.	Inflatie in België	20
1.3.	Loonkosten	23
1.3.1.	Verloop van de loonkosten en concurrentievermogen	23
1.3.2.	De verhoging van het minimumloon	25
1.3.3.	Koopkracht	28
1.3.4.	Belastingen op arbeid	29
1.3.5.	Aanslagvoet op de participatie	30
2.	Arbeidsmarktparticipatie, werkgelegenheid en werkloosheid	32
2.1.	Demografische vooruitzichten	32
2.1.1.	Totale bevolking.....	32
2.1.2.	Bevolking op arbeidsleeftijd	33
2.2.	De beroepsbevolking blijft toenemen.....	35
2.3.	De werkgelegenheidscreatie vertraagde aanzienlijk in 2023.....	36
2.4.	Het tekort aan arbeidskrachten blijft een centraal probleem in de drie gewesten	40
2.5.	Werkloosheid en transities van werkloosheid naar werk	45
2.6.	80 % werkgelegenheidsdoelstelling en kwetsbare groepen	48
3.	Aanpassing van de arbeidsduur en combinatie van privéleven en beroepsleven.....	51
3.1.	Telewerk.....	51
3.2.	Formules voor de aanpassing van de arbeidsduur	52
3.2.1.	Glijdende werktijden.....	53
3.2.2.	Wisselend weekregime	53
3.2.3.	Vierdaagse werkweek (5 dagen in 4)	53
3.3.	De formules voor arbeidsduurverkorting.....	53
3.3.1.	Deeltijdwerk	53
3.3.2.	Thematische verloven, loopbaanonderbrekingen en tijdskrediet.....	56
3.3.3.	Collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud	59
4.	Bibliografie	64

1. ECONOMISCHE BEDRIJVIGHEID, INFLATIE EN LOONKOSTEN

1.1. Economische bedrijvigheid: internationale en Belgische context

Op internationaal vlak werden de afgelopen jaren gekenmerkt door belangrijke exogene schokken, de COVID-19-crisis en de belangrijke steunmaatregelen die voor de gezinnen en de ondernemingen werden genomen om aan de crisis het hoofd te bieden, ook in België (wat leidde tot een verslechtering van de overheidsrekeningen), en door een opflakking van de inflatie tegen de achtergrond van het herstel na COVID, onder meer wegens de verstoringen in de mondiale waardeketens. Het herstel droeg ook bij tot een forse stijging van de energieprijzen, die sterk werd aangescherpt door de Russische agressie in Oekraïne.

Die talrijke spanningen deden de vrees ontstaan voor een langer dan verwacht aanhoudende hoge inflatie, wat de centrale banken er uiteindelijk toe noopte te reageren met een restrictiever monetair beleid.

Ondanks die opeenvolging van negatieve schokken waren de genomen maatregelen blijkbaar goed afgewogen, zodat de mondiale groei in 2023 hoger was dan verwacht, en 3,5 % bereikte. Ook de arbeidsmarkt bleek in de hele wereld veerkrachtig.

De wereldhandel nam echter sterk af, wat de uitvoer drukte, met name voor België, waar die een belangrijk deel van de activiteit uitmaakt. De bevoorradingsonzekerheid die samenhangt met de politieke instabiliteit in het Midden-Oosten, onder meer door de aanvallen op schepen in de Rode Zee, vormde een nieuwe schok in 2023, maar had tot dusver een beperkte impact.

De bbp-groei in België viel in 2023 beter uit dan verwacht en kwam uit op 1,4 %, een aanzienlijk hoger resultaat dan de groei in het eurogebied, die 0,5 % beliep. Duitsland werd immers zwaar getroffen door de energiecrisis en had meer te lijden dan de andere grote economieën van het eurogebied, onder meer omdat het Rusland als bevoorrechte energieleverancier had. In België kon het loonindexeringsmechanisme de koopkracht van de gezinnen en dus de binnenlandse vraag ondersteunen bij de bruuske toename van de inflatie. Het drukte echter ook het kostenconcurrentievermogen van onze ondernemingen.

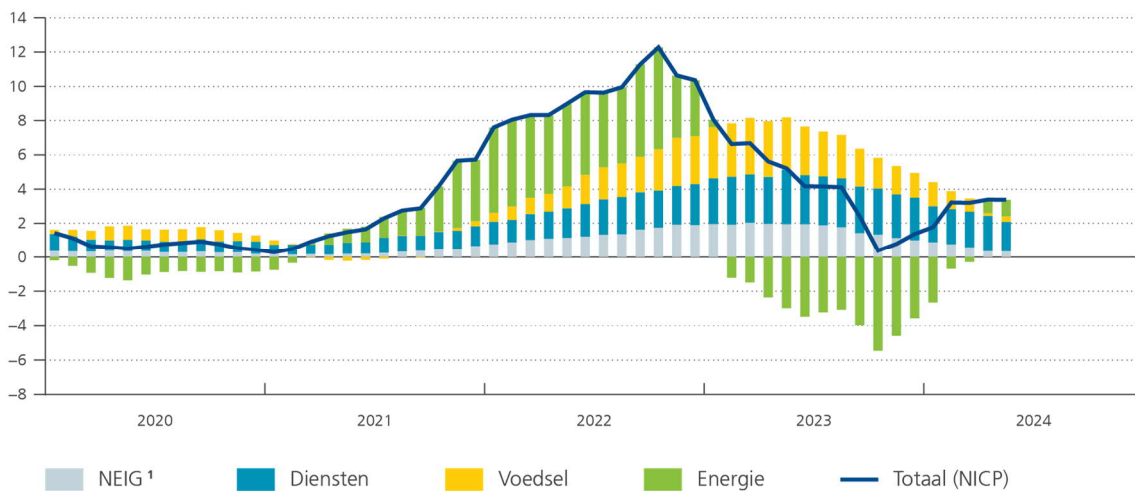
1.2. Inflatie in België

Na de historisch hoge inflatie van 2022 (9,6 %), zakte de inflatie in 2023 terug tot 4,1 % (gemeten volgens de Nationale index van consumptieprijzen – NICP). Ondanks een normalisering van de energieprijzen in de loop van 2023 lag het inflatiepercentage nog steeds ruim boven de inflatiedoelstelling van de ECB (zijnde een inflatie van om en bij de 2 %), aangezien zowel de voedselinflatie als de kerninflatie¹ in 2023 historisch hoog was.

¹ De kerninflatie wordt hier gedefinieerd als de inflatie die geen rekening houdt met het verloop van de voedsel- en energieprijzen.



Grafiek 1 - Totale NICP-inflatie en bijdrage van de verschillende componenten (bijdragen in procentpunten, totale inflatie in %)



Bron: Statbel.

¹ Niet-energetische industriële goederen.

Onder impuls van de zeer sterke daling van de groothandelsprijzen voor gas en elektriciteit werd de energie-inflatie in België negatief begin 2023 en bleef ze dat ook het hele jaar. Gemiddeld genomen kwam de energie-inflatie in 2023 dan ook uit op -21,6 %. Hoewel de groothandelsprijzen zich intussen opnieuw hebben gestabiliseerd op niveaus die vergelijkbaar zijn met deze van vóór de start van de energiecrisis, is de energie-inflatie in april 2024 terug positief geworden en zou ze voor 2024 oplopen tot 4,2 % volgens de ramingen van de NBB. Dit is, ten eerste, het gevolg van het einde van de integratie van het "basispakket energie" in de consumptieprijsindex. Ter herinnering: over de periode van november 2022 tot maart 2023 werd voor elke maand een vermindering toegekend op de energiefactuur, wat de energie-inflatie in 2023 heeft verlaagd. Gelet op het feit dat deze maandelijkse premies gespreid over 12 maanden dienden te worden opgenomen in de consumptieprijsindex, is de neerwaartse impact van de laatste premie (maart 2023) pas in april 2024 volledig uit de prijsindex verdwenen. Bijgevolg is er dan ook een versnelling van de energie-inflatie vanaf april 2024. Ten tweede begonnen de olieprijsen aan het eind van de zomer 2023 weer op te lopen, wat verder werd versterkt door de combinatie van oplopende spanningen in het Midden-Oosten en de beslissing van de OPEC-landen om de olieproductie op zijn minst voor het eerste kwartaal van 2024 terug te schroeven. Hoewel de olieprijsen onder de piek blijven die midden 2022 werd opgetekend, drijven ze wel tijdelijk de energie-inflatie verder op in 2024.

De kerninflatie bereikte in 2023 een piek van 6,6 % en hoewel ze sinds midden 2023 gestaag afneemt, blijft ze, met gemiddeld genomen 2,8 %, voor 2024 duidelijk boven haar langetermijngemiddelde (1,9 %) op de korte termijn. De twee componenten van de kerninflatie vertonen, na een vrijwel simultane versnelling in de prijzentoename, sinds de tweede helft van 2023 echter wel een divergerend verloop. De inflatie voor niet-energetische industriële goederen (NEIG) neemt immers in een veel sneller tempo af dan de diensteninflatie.

De NEIG-inflatie daalt sinds medio 2023 in een snel tempo gelet op het feit dat zowel de externe kostendruk, zoals import-, grondstoffen- en transportprijzen, als loon- en energiekosten zich aan het normaliseren zijn na de hoge pieken van de voorbije jaren. De NEIG-inflatie bedroeg op haar piek in juni 2023 7,2 % en is ondertussen gedaald tot 1,3 % (mei 2024). Gemiddeld genomen bedroeg ze 6,3 % op jaarbasis in 2023, terwijl ze voor 2024 zou uitkomen op 1 % volgens de ramingen van de NBB. Hoewel de diensteninflatie ook aan het vertragen is, gebeurt dit in een veel

langzamer tempo dan voor de NEIG-inflatie. De diensteninflatie bereikte haar piek in mei 2023 (7,8 %) en is sindsdien langzaam aan het zakken tot 4,1 % in mei 2024. Voor het jaar 2024 wordt de diensteninflatie door de NBB momenteel geschat op 4 %, wat nog ver boven het langetermijngemiddelde van 2,4 % ligt. De diensteninflatie in België is over het algemeen hardnekkiger gelet op de hoge loonintensiteit van de dienstensector, die mogelijk nog steeds de zeer sterke loonstijgingen als gevolg van de automatische loonindexering aan het absorberen is, en op het feit dat verschillende dienstprijzen kunnen worden “geïndexeerd” op basis van de voorbije inflatie. Dit is onder meer het geval voor huurprijzen², bepaalde verzekeringscontracten, openbaar vervoer, telecomprijzen, enz.

De voedselinflatie was in 2023 met een gemiddelde van 12,8 % zeer hoog. Dit is niet alleen te wijten aan hoge loonkosten en de stijgende energieprijzen maar is ook gelinkt aan de voedingsgrondstoffenprijzen. Hoewel de voedingsgrondstoffenprijzen sinds midden 2022 afnemen, wordt dit mogelijk slechts met vertraging waargenomen in de voedselinflatie, aangezien over prijzen in de supermarkt vaak voor een langere, vooraf bepaalde, periode wordt vastgelegd tussen distributeurs en producenten. Zowel de inflatie voor onbewerkte voeding als bewerkte voeding exclusief alcohol en tabak is sinds de piek van midden vorig jaar duidelijk aan het vertragen. Dit weerspiegelt niet alleen het (vertraagde) effect van de gedaalde grondstoffenprijzen maar signaleert dat ook in de voedingsindustrie de sterke loonkosten- en energieprijsstijgingen stilaan achter de rug zijn. De voedselinflatie in haar geheel blijft in 2024 echter wel nog hoog omdat de accijnzen op sigaretten en tabak³ op 1 januari 2024 heel sterk gestegen zijn. Dit past in de strategie “een rookvrije generatie” tegen 2040 van de federale regering, wat via accijnsverhogingen de prijs voor tabaksgelateerde producten fors zal opdrijven teneinde roken verder te ontmoedigen.

Op de middellangetermijn voorzien zowel de projectie van de NBB als die van het FPB dat de inflatie verder zou afkoelen en vanaf 2025 terug zou aansluiten met de ECB-doelstelling (2 %) om de prijsstabiliteit te garanderen. Het langetermijnsценario van het FPB (tot en met 2029) gaat ervan uit, gegeven het uitblijven van nieuwe prijschokken, dat de inflatie zich zou stabiliseren op 1,8 %.

² Merk op dat huurprijzen van woningen met een slecht EPC opnieuw kunnen worden geïndexeerd sinds de herfst van 2023 nadat de indexering een jaar eerder tijdelijk werd opgeschort als onderdeel van het pakket energiemaatregelen. Er wordt echter wel een correctiefactor toegepast om te vermijden dat er een inhaalbeweging zou plaatsvinden.

³ Alcohol en tabak worden voor de inflatieberekening gerekend bij de bewerkte voedingsproducten.

Tabel 1 - Verwachte inflatie (Nationaal Indexcijfer der Consumptieprijzen) en verloop van de gezondheidsindex volgens FPB en NBB (groei op jaarbasis, in %)

	2021	2022	2023	2024r	2025r	2026r	2027r	2028r	2029r
				FPB					
NICP	2,4	9,6	4,1	3,1	2,0	1,8	1,8	1,8	1,8
Gezondheidsindex	2,0	9,3	4,3	3,1	2,0	1,8	1,8	1,8	1,8
				NBB					
NICP	2,4	9,6	4,1	2,6	1,9	1,4	/	/	/
Gezondheidsindex	2,0	9,3	4,3	2,7	2,0	1,5	/	/	/

Bronnen: FPB, NBB, Statbel.

1.3. Loonkosten

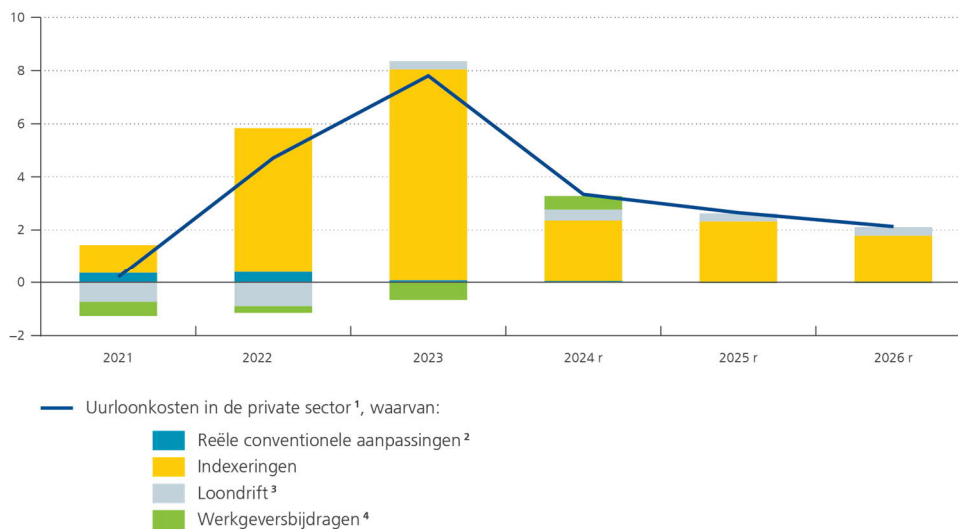
1.3.1. Verloop van de loonkosten en concurrentievermogen

De hoge inflatie van 2022 zorgde voor een historische groei met 7,7 % van de loonkosten in 2023. Door de verschillende indexeringsmechanismen werd een groot deel van de prijsstijgingen in 2022 pas begin 2023 doorberekend. Dit is vooral het geval voor de paritaire comités waarbij de indexering één keer per jaar in januari plaatsvindt. Het geldt voor maar liefst een miljoen werknemers.

In België is het verloop van de lonen onderworpen aan een strikt wettelijk kader. Het wordt geregeld bij de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, aangepast in 2017. Deze wet berust op twee pijlers. Enerzijds de automatische loonindexering, die erop gericht is om de koopkracht van werknemers te beschermen; en anderzijds, de bepaling van een norm voor de ontwikkeling van de reële conventionele lonen. Deze norm dient als maximumgrens voor de sectorale onderhandelingen om een blijvende ontsporing van de loonkosten ten opzichte van de voornaamste partnerlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) te vermijden. De sociale partners onderhandelen om de twee jaar over die norm op basis van een rapport opgesteld door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Ingeval ze geen akkoord bereiken, legt de federale regering de norm vast.

De daling van de inflatie in 2023 zorgt voor een veel gematigdere loongroei in 2024. Door de loonnorm (zie hieronder) is de indexeringscomponent nog steeds de voornaamste drijver van de loongroei. In 2023 daalde de groei van de gezondheidsindex tot 4,3 % (komende van 9,3 % in 2022), wat de loongroei in 2024 fors temperde tot 3,3 %. Ook in 2025 en 2026 zou de loongroei nog steeds voornamelijk de indexering weerspiegelen, en zou hij respectievelijk 2,6 % en 2,1 % moeten bedragen.

Grafiek 2 - De loonkosten namen sinds 2021 vooral toe onder impuls van indexering (uurloonkosten in de private sector, groei op jaarbasis in procenten; bijdragen in procentpunten)



Bronnen: Eurostysteem (vooruitzichten voorjaar 2024), FOD WASO, NBB INR, RSZ.

¹ Volgens het concept van de nationale rekeningen.

² In paritaire comités vastgelegde loonsverhogingen.

³ Door de ondernemingen bovenop interprofessionele en sectorale collectieve overeenkomsten toegekende verhogingen en premies; loondrift als gevolg van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en meetfouten; bijdrage tot de verandering van de loonkosten in procentpunten.

⁴ Bijdrage tot de verandering van de loonkosten als gevolg van wijzigingen in de impliciete bijdragevoeten, in procentpunten.

Door de automatische indexering namen de loonkosten van de Belgische ondernemingen sneller toe dan in de buurlanden. Volgens de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), die verantwoordelijk is voor het berekenen van de Belgische loonkostenhandicap, werd de sinds 1996 cumulatieve loonkloof tussen België en de drie voornaamste partnerlanden (Duitsland, Frankrijk, Nederland) in 2019 weggewerkt. Ze was toen zelfs negatief (-0,6 %).

Een herrezen loonhandicap leidde tot een verbod op reële loonsverhogingen in 2023-2024. Volgens recente ramingen zou die situatie onveranderd zijn voor 2025-2026. In deze context berekende de CRB eind 2022 dat de maximaal beschikbare marge voor de reële loonontwikkeling gelijk was aan nul. Aangezien er geen akkoord werd bereikt tussen de sociale partners, heeft de regering de norm voor deze periode vastgesteld op nul. Het is met andere woorden niet mogelijk om reële conventionele verhogingen toe te kennen in de periode 2023-2024. Aangezien de loonkloof in 2025 volgens de laatste voorspellingen nog niet weggewerkt zou zijn, zou er, conform de wet op het concurrentievermogen, opnieuw geen marge zijn voor reële loonstijgingen.

De fors gestegen loonkosten hebben de winstmarges van de bedrijven doen krimpen. Om de schok van de plotse stijging van de inputkosten en de impact van de indexering op de loonmassa te temperen, kende de federale regering de ondernemingen een uitzonderlijke verlaging van de werkgeversbijdragen met 7,07 % toe voor de eerste twee kwartalen van 2023. De impact daarvan was echter niet voldoende om een forse kostenstijging voor de bedrijven te voorkomen. In België werden de loonkostenstijgingen vanaf midden 2022 gedeeltelijk opgevangen door de tragere groei van de winsten per eenheid product (NBB, 2024). Over de periode 2014-2021 hadden de Belgische ondernemingen een winstbuffer opgebouwd, wat hen in 2022 en 2023 de ruimte gaf om de toename van de kosten op te vangen. Toch moet tegelijk worden opgemerkt dat hoewel de

bedrijven over het algemeen de kostenschokken goed hebben verteerd, dat niet noodzakelijk het geval is voor elk bedrijf afzonderlijk.

1.3.2. De verhoging van het minimumloon

Bij het interprofessioneel akkoord van 2021-2022 werd er beslist dat het minimumloon geleidelijk aan zou worden opgetrokken. Het gaat om het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI). Bij het GGMMI worden bedragen zoals eindejaarspremies of een dertiende maand ook in aanmerking genomen. Die bedragen werden in april 2022 opgetrokken met 81 euro; in april 2024 was dit met 35,7 euro. Zo bedraagt het minimumloon 2.029,88 euro⁴ bruto op maandbasis sinds 1 april 2024. In april 2026 zal er nog eens 35,7 euro bij komen. Bij de verhoging in 2022 werd een compensatie voor werkgevers ingevoerd via een structurele loonlastenvermindering. Met andere woorden, werkgevers betalen minder sociale bijdragen voor werknemers met 'zeer lage lonen' (dus bovenop de reeds bestaande vermindering voor de 'lage lonen').

Het GGMMI is niet noodzakelijk gelijk aan het minimumloon dat in de sector wordt bepaald. Het eerste wordt bepaald door de Nationale Arbeidsraad, en vormt een absolute ondergrens voor de sectorale minimumlonen. Deze laatste worden bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's), gesloten in de paritaire (sub)comités per sector. Die sectorale minimumlonen kunnen derhalve hoger liggen dan het GGMMI. Voor de deeltijdse werknemers wordt het GGMMI berekend naar rata van hun arbeidsduur.

Slechts een klein percentage van de werknemers verdient effectief het GGMMI, maar de verhoging ervan kan meesleepeffecten (spillover effects) teweegbrengen voor de sectorale minimumlonen. Uit een analyse van de CRB (2018) blijkt dat, op basis van RSZ-gegevens van 2015, ongeveer 1,9 % van de werknemers werkt voor een loon lager dan het GGMMI⁵, en 2,7 % (gecumuleerd) werkt voor een loon lager dan het GGMMI + 2 %. De meer recente analyse van de Europese Commissie (EC, 2020) raamt, op basis van cijfers van 2017, het percentage werknemers die werken voor een loon tussen 80 % en 105 % van het GGMMI op ongeveer 2,5 %. Het gaat dus om een klein percentage van de werknemers. Desondanks heeft de verhoging van het GGMMI ook gevolgen voor de sectorale minimumlonen. Zodra deze laatste namelijk onder het verhoogde GGMMI komen te liggen, worden die ook verhoogd. Bovendien is het niet ongebruikelijk dat de hogere barema's ook worden aangepast na verhoging van de lagere barema's, in een situatie waarbij er marge is voor reële loongroei (CRB, 2018). Via dit "spillover effect" sorteert de verhoging van de minimumlonen uiteindelijk een grotere indirecte impact.

De verhoging van het minimumloon brengt een reële stijging van het GGMMI met zich mee. Net als (bijna) alle inkomens, wordt het GGMMI automatisch geïndexeerd aan de levensduurte. Doorgaans gebeurt dit aan de hand van de spilindex⁶: zodra die "overschreden" is, stijgt het GGMMI de maand nadien met 2 %. In grafiek 3 is duidelijk zichtbaar dat het GGMMI ruim het verloop van de spilindex overstijgt in april 2022 en in april 2024.

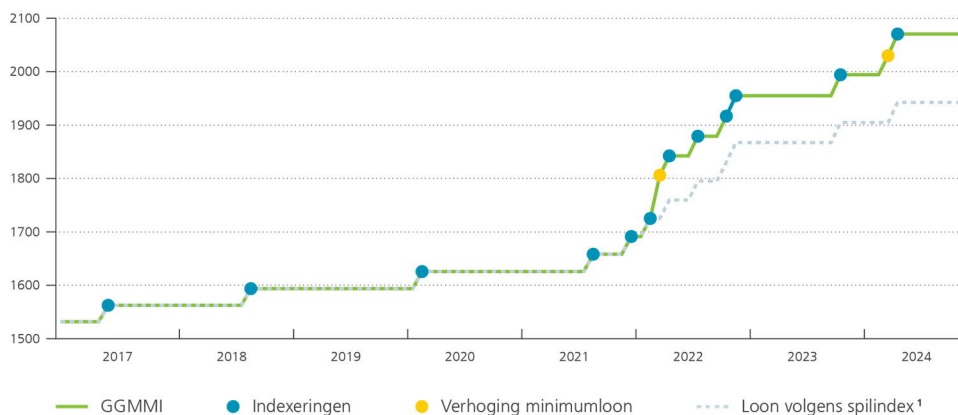
⁴ Dit bedrag geldt voor werknemers vanaf 18 jaar met een arbeidsovereenkomst. Voor werknemers jonger dan 18 jaar met een arbeidscontract, inclusief studentenovereenkomsten, en voor werknemers met een studentenovereenkomst van 18, 19 en 20 jaar gelden andere (lagere) bedragen.

⁵ Strikt genomen is het niet wettelijk om minder te verdienen dan het GGMMI. Indien dit niet wordt nageleefd, wordt het verschil tussen het ontvangen inkomen en het GGMMI gecompenseerd op het moment van de eindejaarspremie. Die compensatie werd niet opgenomen in de statistieken, wat verklaart waarom er een bepaald percentage werknemers minder dan het GGMMI verdiende op maandbasis.

⁶ De spilindex wordt overschreden zodra de afgevlakte gezondheidsindex is gegroeid met 2 %. Deze laatste is het voortschrijdend viermaands gemiddelde van de nationale consumptieprijsindex ongerekend motorbrandstoffen, alcoholische dranken en tabak.

Grafiek 3 - De impact van de verhoging van het GGMMI is duidelijk zichtbaar

(verloop van het werkelijk minimumloon ten opzichte van de fictieve ontwikkeling volgens de spilindex, in euro)

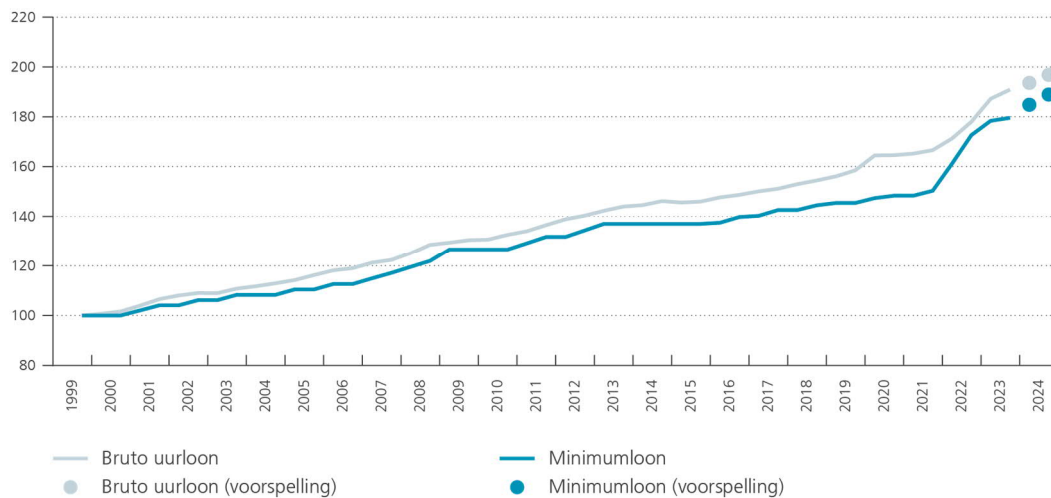


Bronnen: FOD WASO (databank minimumlonen), FPB.

¹ Hierbij wordt het verloop van de spilindex toegepast op het startpunt van januari 2017 met een GGMMI van 1.531,93 euro. Observaties tot en met april 2024; het FPB verwacht geen verdere overschrijding van de spilindex meer in 2024.

De minimumlonen maakten een inhaalbeweging ten opzichte van de gemiddelde lonen in de economie. Vóór de stijging in 2022, was de groei van het GGMMI ruimschoots lager dan de gemiddelde groei van de werkelijke lonen. Over de periode 2000-2021 groeiden de minimumlonen in cumulatieve termen met 50 %, terwijl de gemiddelde bruto-uurlonen in de totale economie met 67 % groeiden. Dit levert een groeiverschil van 16 procentpunt op. Vanaf 2022 groeiden de minimumlonen echter meer dan de brutolonen per uur, mede doordat er sinds 2023 geen reële verhogingen mogelijk zijn bij de laatstgenoemde (door de wet van 1996). Over de langere periode beschouwd, 2000-2024, groeiden de minimumlonen uiteindelijk met 89 %, terwijl de brutolonen per uur een toch nog hogere groei van 97 % vertoonden. Het groeiverschil is verminderd met de helft, tot een kleine 8 procentpunt.

Grafiek 4 - Cumulatieve groei van de minimumlonen¹ versus gemiddelde bruto-uurlonen
(cumulatieve groei, 1999 S2 = 100)



Bronnen: Eurostat, FOD WASO (databank minimumlonen), INR, NBB (vooruitzichten voorjaar 2024).

¹ De minimumlonen zijn pas vanaf 2015 beschikbaar bij FOD WASO. De gegevens van vóór dat jaar zijn afkomstig van Eurostat. Bij deze laatste bron is het echter niet mogelijk om het gemiddelde maandloon van het semester te berekenen, aangezien per semester slechts gegevens van de eerste maand worden weergegeven.

Dat "inhaaleffect" van de minimumlonen is een verschijnsel dat zich ook in andere landen heeft voorgedaan sinds 2022. Koester en Wittekopf (2022) verwachtten begin 2022 dat de minimumlonen in dat jaar zouden stijgen in 12 van de 19 landen van het eurogebied. Uit analyse van Eurostat-data⁷, blijkt inderdaad dat de gewogen⁸ gemiddelde groeivoet van de minimumlonen van 4,9 % in 2022 en 11,9 % in 2023 hoger lag dan de groei van de loonkosten per werknemer (4,4 % in 2022 en 4,6 % in 2023 gemiddeld in het eurogebied). De grootste stijging werd opgetekend in Duitsland, waar het minimumloon met 12 euro per uur steeg in oktober 2022.

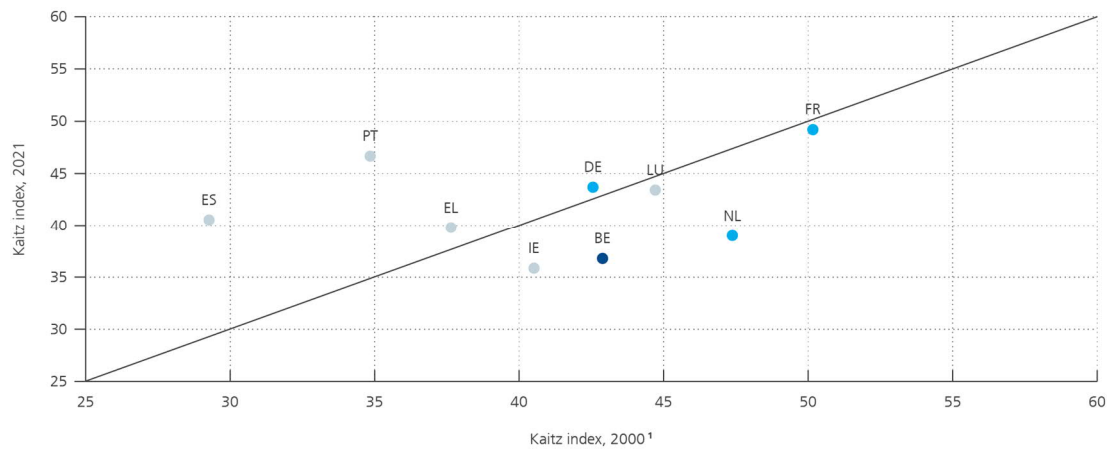
Het verschil tussen het minimumloon en het gemiddeld loon groeide echter relatief sterker in België over de periode 2000-2021. Dit wordt weergegeven door de Kaitz-index, die het minimumloon weergeeft ten opzichte van het gemiddeld loon van full-time werknemers⁹. Hoe hoger de Kaitz-index, hoe dichter het minimumloon dus aanleunt tegen het gemiddelde loon in de economie. Voor Duitsland zijn pas gegevens beschikbaar vanaf 2015, maar de ratio steeg er wel (ze bevindt zich boven de 45°-lijn). In Frankrijk is de Kaitz-index het hoogst van de drie referentiebuurlanden; het minimumloon schommelt er rond de helft van het gemiddeld loon. De ratio in Nederland leunt in 2021 dichter aan tegen die van België, maar het cijfer is in beide regio's wel fors gedaald. Merk wel op dat het aandeel van werknemers die werken voor een minimumloon sterk verschilt tussen de landen onderling. Volgens berekeningen van Eurostat op basis van gegevens van 2018, is het aandeel in België het op één na zwakste van alle landen van het eurogebied.

⁷ Slechts data beschikbaar voor 16 van de 19 landen van het eurogebied.

⁸ Aan de hand van het bbp.

⁹ De conclusies zijn vergelijkbaar wanneer wordt gekeken naar het mediaanloon in plaats van het gemiddeld loon.

Grafiek 5 - Kaitz-index: 2021 ten opzichte van 2000
(minimumloon ten opzichte van het gemiddeld loon van fulltime werknemers)



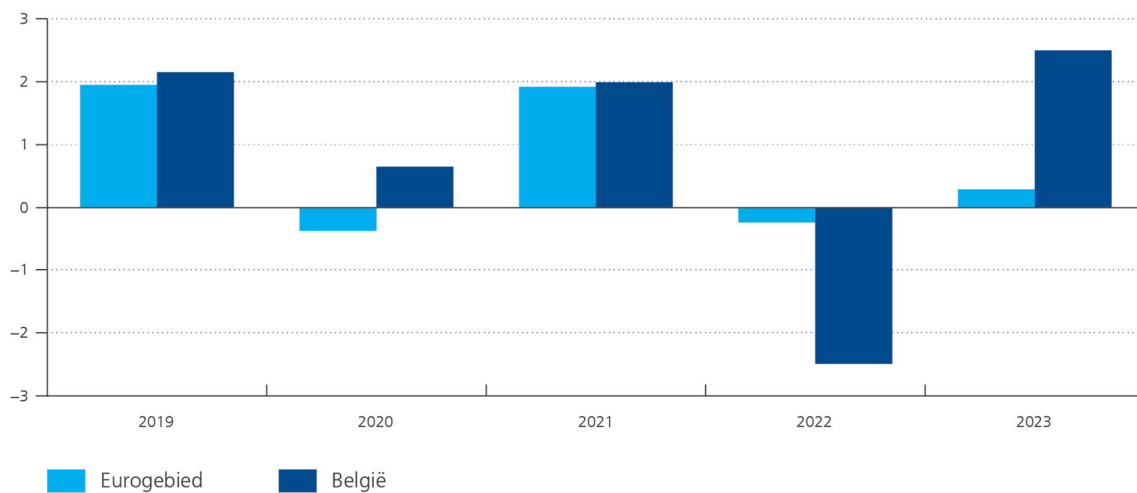
Bron: OESO.

¹ Wegens onbeschikbaarheid van gegevens, wordt voor Duitsland het cijfer voor 2015 in plaats van dat voor 2000 weergegeven.

1.3.3. Koopkracht

Dankzij de automatische loonindexering, werd de koopkracht op macro-economisch niveau behouden. Alleen in 2022 was er een tijdelijke daling van de koopkracht (per capita), doordat een derde van de werknemers van de private sector tot januari 2023 moest wachten om hun loon geïndexeerd te zien met ongeveer 11 %. Bovendien werden de belastingschalen voor de inkomsten van 2022 (aanslagjaar 2023) geïndexeerd tegen een aanzienlijk lager percentage dan het gemiddelde indexatiepercentage van de brutolonen en uitkeringen (zie NBB, 2023a). Hierdoor kwamen sommigen in 2022 in een hogere belastingschaal terecht na indexering van hun loon, wat een tijdelijk verlies van koopkracht in nettoterminen impliceert. In 2023 steeg de koopkracht, na de indexering van een groot deel van de lonen en van de belastingschalen in januari '23, dan ook fors in België, terwijl die gemiddeld in het Eurogebied daalde.

Grafiek 6 - Groei van de koopkracht per capita in België versus het Eurogebied
(jaar-op-jaargroei, in %)



Bron: Eurostat.

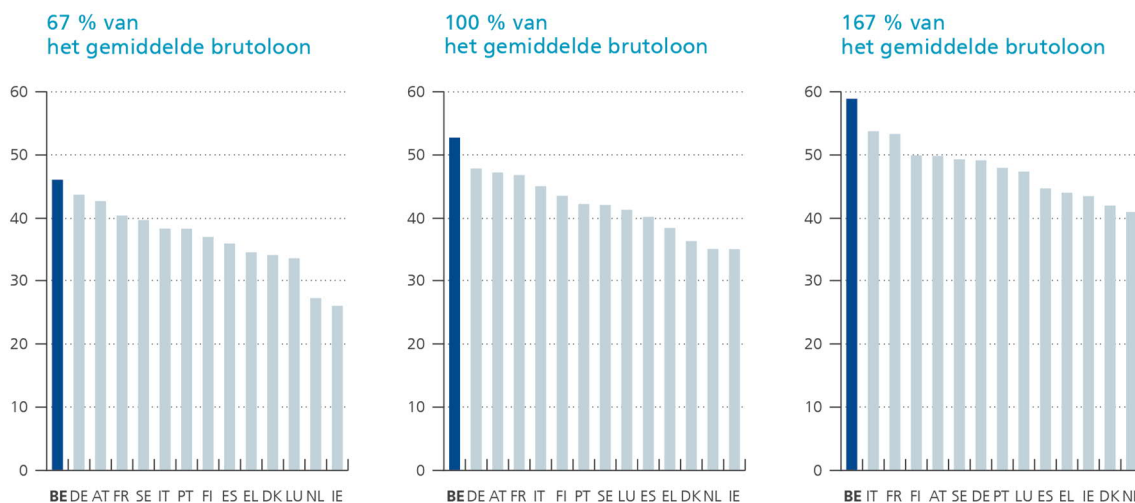
Dit betekent echter niet dat de koopkracht voor iedereen afzonderlijk werd behouden. Zoals in het HRW-verslag van 2023 werd vermeld, weerspiegelt de gezondheidsindex, die gebruikt wordt voor de indexering van de lonen, de prijsstijging van een consumptiekorf van een gemiddeld gezin. Huishoudens met een lager inkomen geven echter relatief meer uit aan energie, een goed waarvan de prijs in 2021-2022 fors was gestegen. De lagere inkomens die geen recht hadden op het sociaal tarief, leden bijgevolg een koopkrachtverlies bij de forse energieprijsstijgingen (zie ook NBB, 2023b). Dit wordt ook gevonden door Peersman et al. (2024), die aantonen dat de koopkracht van de vijf inkomenskwintielen over de Vivaldi-regeerperiode (oktober 2020 – maart 2024) verschillend evolueerde. In maart 2024 lag volgens deze studie de koopkracht van de laagste twee inkomenskwintielen uiteindelijk lager dan in oktober 2020, terwijl de koopkracht in het hoogste inkomenskwintiel onophoudelijk toenam over de volledige analyseperiode.

1.3.4. Belastingen op arbeid

Het aanbod van en de vraag naar arbeid worden beide beïnvloed door het niveau van de belastingen op arbeid. De loonwige (*tax wedge*) is een door de OESO berekende indicator die het verschil meet tussen de totale loonkosten voor de werkgever en het nettoloon van de werknemer, en die zo het niveau van de belastingen op arbeid weergeeft. Aan de hand van de loonwige kan de omvang worden geraamd van het ontraderende effect dat de belasting op arbeidsinkomens op de werkgelegenheid uitoefent. De belastingen op arbeid bestaan uit de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, de werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid en de personenbelasting.

Ondanks de hervormingen heft België de hoogste belastingen op arbeid van de Europese landen. De afgelopen jaren hielp de taxshift de loonwige op arbeid in België verkleinen. Die taxshift beïnvloedde zowel de financiële stimulans om te werken, via een hervorming van de personenbelasting, als de loonkosten, via een verlaging van de werkgeversbijdragen. Ondanks die inspanningen waren de belastingen op arbeid in België het hoogst in 2023. Die vaststelling geldt zowel voor de lage lonen (die overeenstemmen met 67 % van het gemiddelde loon) als voor de gemiddelde lonen of de hoge lonen (die gelijk zijn aan 167 % van het gemiddelde loon).

Grafiek 7 - België is de kampioen van de belastingen op arbeid, ook voor de lage lonen
(voor een alleenstaande zonder kinderen, in % van de arbeidskosten, 2023)



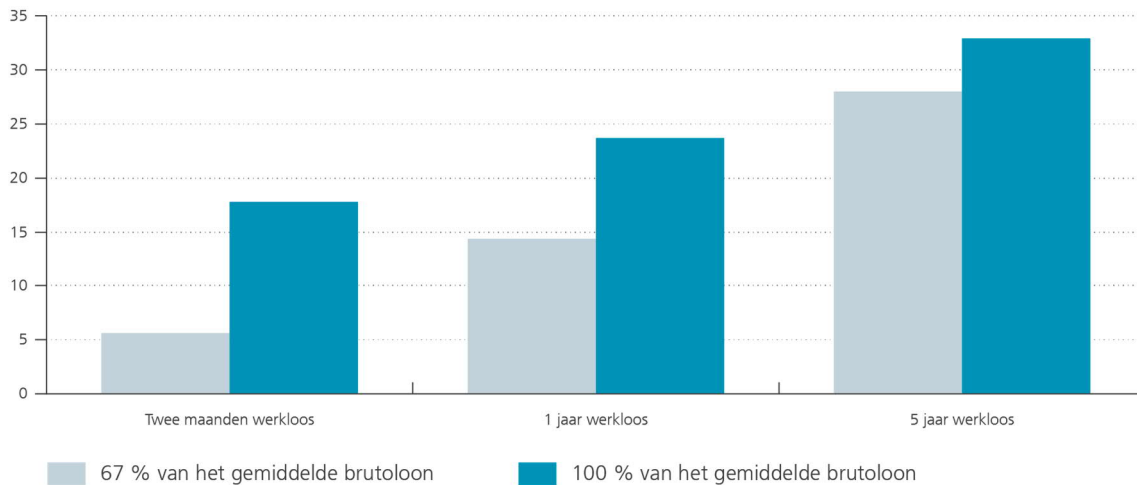
Bron: OESO.

1.3.5. Aanslagvoet op de participatie

Voor niet-werkenden zijn er niet genoeg financiële stimuli om een baan te aanvaarden. Dat geldt in het bijzonder voor laagbetaalde banen. De aanslagvoet op de participatie raamt de mate waarin de keuze om te werken wordt belast, enerzijds expliciet via de werknemersbijdragen en de personenbelasting, en anderzijds impliciet door het verlies van de sociale uitkering voor wie er recht op had. Hoe hoger deze aanslagvoet is, hoe kleiner de stimulans om te werken, wat de werkloosheids- of inactiviteitsval versterkt. Voor een werkloze die een baan met een laag of gemiddeld loon aanvaardt, ligt de aanslagvoet op de participatie aan het begin van de werkloosheidsperiode erg hoog, waardoor de financiële stimulans om een baan aan te nemen, vermindert. Naarmate de werkloosheidsperiode langer duurt, wordt de degressiviteit van de uitkeringen voelbaar en wordt het financieel aantrekkelijker om te werken.

Andere factoren beïnvloeden de beslissing om een baan te aanvaarden. Voor wie het statuut van sociale-uitkeringstrekker verliest, vallen sommige sociale voordelen weg (zoals verlaagde tarieven voor energie of openbaar vervoer, toegang tot bepaalde diensten, verhoogde uitkeringen) en bovendien gaat met een werkherhvatting ook kosten gepaard. De beslissing om al dan niet aan de arbeidsmarkt deel te nemen, hangt overigens niet alleen af van deze kosten, maar ook van de toegang tot kinderopvang en transportmiddelen. Andere aspecten, zoals de fysieke en geestelijke gezondheid, woonomstandigheden, schuldbemiddeling en inhoudingen op het loon kunnen de beslissing om al dan niet te werken eveneens beïnvloeden. Tot slot worden financiële voordelen op langere termijn, zoals eventuele toekomstige loonsverhogingen of de gevolgen voor de pensioenrechten, doorgaans evenmin in aanmerking genomen in de beoordeling van potentiële kandidaten voor een baan.

Grafiek 8 - Het financiële voordeel van werken blijft gering voor werknemers met een laag loon
(2023, voor een alleenstaande zonder kinderen, stijging van het inkomen op jaarbasis bij aanvaarding van een baan, in % van het bruto-inkomen uit de nieuwe baan¹)



Bron: OESO.

¹ Deze indicator geeft weer in welke mate het inkomen toeneemt wanneer een werkloze aan het werk gaat, rekening houdend met de belasting op arbeid en met het verlies van de sociale uitkering.

Er werden al verschillende maatregelen genomen om de werkgelegenheidsstimuli voor werknemers met een laag loon uit te breiden, maar ze lijken nog ontoereikend. Het vraagstuk van de financiële stimuli is al jaren bron van discussie en er vonden tal van hervormingen plaats. De taxshift van 2016 hielp, via de hervorming van de personenbelasting, arbeid aantrekkelijker maken voor de werknemers met de laagste lonen, door de drempelwaarde voor de personenbelasting en de fiscale werkbonus te verhogen. Via de federale sociale werkbonus, die bestaat uit een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers met een laag inkomen, en de fiscale werkbonus, die met een belastingvermindering overeenstemt, kan het nettoloon stijgen, zonder gevolgen voor het brutoloon ten laste van de werkgever. De invloed van deze bonussen verdwijnt echter snel zodra het brutoloon toeneemt: voor een inkomen ten belope van 67 % van het gemiddelde loon is deze invloed al beperkt. Voor een loon dat dichterbij het gemiddelde loon ligt, verdwijnt die invloed zelfs helemaal. De Vlaamse regering voerde eveneens een werkbonus voor werknemers met een laag loon in. Zoals reeds vermeld in paragraaf 1.3.2, werd het minimumloon ook opgetrokken in 2022 en in 2024. Het zal opnieuw worden verhoogd in 2026. De stimuli om te werken, namen ook toe door de hervormingen van het systeem van werkloosheidsverzekering: meer begeleiding en follow-up van werkzoekenden, invoering van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en aanpassing van de criteria voor een passende betrekking. Arbeidsongeschikte werknemers kunnen het werk deeltijds hervatten via een re-integratietraject dat is aangepast aan hun gezondheidstoestand. Ondanks deze hervormingen blijft het risico op financiële werkloosheids- of inactiviteitsvallen in België echter hoger dan in de buurlanden en dan het EU-gemiddelde.

2. ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE, WERKGELEGENHEID EN WERKLOOSHEID

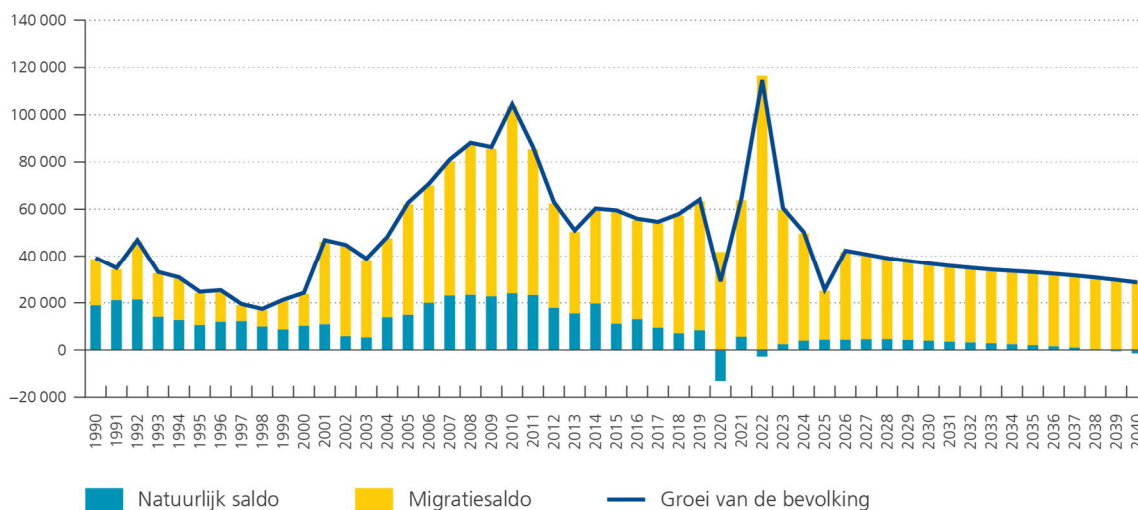
2.1. Demografische vooruitzichten

2.1.1. Totale bevolking

Volgens de cijfers van het FPB zou de Belgische bevolking verder groeien, van 11,7 miljoen personen in 2023 tot 12 miljoen in 2030. Die groei valt enerzijds te verklaren door de natuurlijke toename van de bevolking – het aantal geboorten min het aantal overlijdens in België – en anderzijds, en vooral, door een positief netto-immigratiesaldo.

De sinds het jaar 2000 opgetekende groei van de bevolking is immers voornamelijk toe te schrijven aan een migratiesaldo dat schommelde, maar steeds positief was. De projecties voor de komende decennia gaan uit van een trage inkrimping van dat saldo. Die stabilisatie blijft veeleer een technische hypothese: de schokken die worden veroorzaakt door de geopolitieke spanningen of het ontstaan van conflicten zijn immers niet voorspelbaar en kunnen dus niet in de vooruitzichten begrepen zijn. De bijdrage van het natuurlijk saldo tot de groei van de bevolking is veel minder uitgesproken sinds de COVID-19-crisis. De vruchtbaarheid in België neemt in feite af sinds 2010. Het aantal kinderen per vrouw bedroeg 1,7 in 2023, tegen 1,9 aan het einde van de jaren 2000. Een mogelijke verklaring daarvoor zou volgens het FPB de onzekerheid over de maatschappelijke ontwikkeling zijn, die een neerwaarts effect zou uitoefenen op het aantal kinderen dat koppels wensen.

Grafiek 9 - Demografische ontwikkelingen en vooruitzichten, naar oorsprong (totale bevolking)



Bron: FPB (2024).

Tegen 2040 zou de totale bevolking minder krachtig groeien dan tijdens de afgelopen 20 jaar. In alle gewesten zou zich tijdens die periode (2023-2040) evenwel een bevolkingsgroei voordoen, maar deze zou zeer beperkt blijven voor Brussel, terwijl de toename uitgesproken zou zijn voor Vlaanderen, en vervolgens ook voor Wallonië. Die verschillen tussen de gewesten zouden ook grotendeels worden veroorzaakt door de binnenlandse migratie vanuit Brussel naar de andere gewesten.

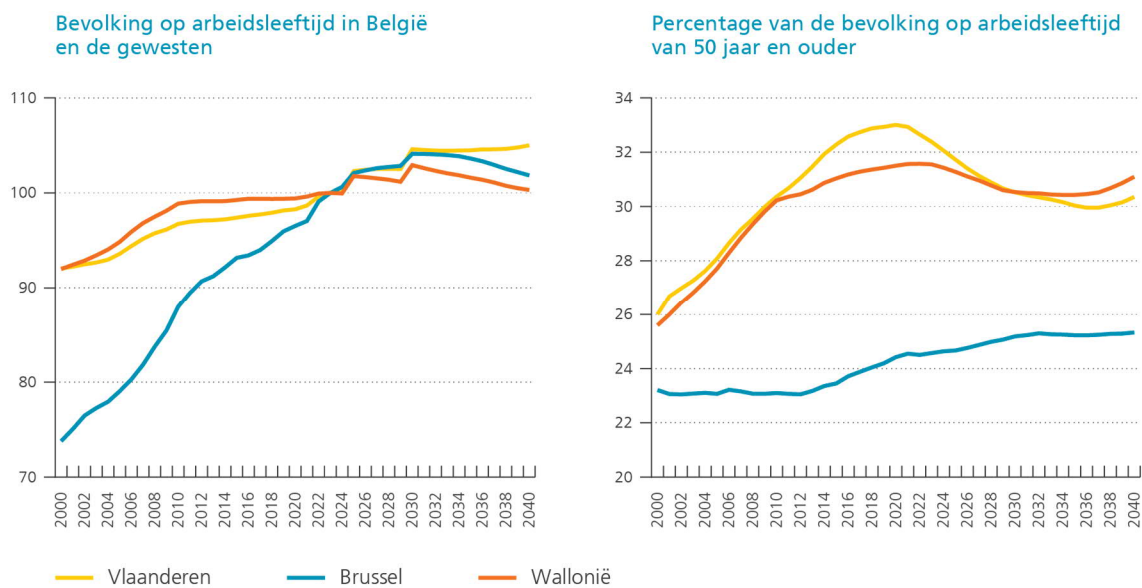
2.1.2. Bevolking op arbeidsleeftijd

De bevolking op arbeidsleeftijd zou eveneens toenemen, zij het minder sterk dan de afgelopen jaren. Als we enkel de groep van de 15- tot 64-jarigen onderzoeken, zonder rekening te houden met de verhoging van de pensioenleeftijd, zou die bevolking in 2028 haar hoogste peil bereiken. Desondanks blijft de toename gering, zelfs als de 65- en 66-jarigen (vanaf respectievelijk 2025 en 2030) worden meegerekend, en tussen 2029 en 2040 wordt zelfs een daling verwacht. Op dat vlak zijn er echter duidelijke verschillen tussen de gewesten: in Vlaanderen zou de bevolking op arbeidsleeftijd blijven groeien, terwijl ze in Brussel zou teruglopen en in Wallonië nog sterker zou dalen. Die ramingen blijven echter omgeven met een grote onzekerheid.

Aan de veroudering van de bevolking op arbeidsleeftijd is een einde gekomen. Terwijl het aandeel van de 50- tot 64-jarigen in het verleden fors toenam, begon het sinds 2023 af te nemen in Vlaanderen en zou het ook in Wallonië beginnen te dalen vanaf 2030. Dat aandeel stijgt zeer langzaam in Brussel, waar de structuur van de bevolking op arbeidsleeftijd veel jonger is dan in de andere gewesten. Aan de veroudering van de bevolking op arbeidsleeftijd is echter al met al een einde gekomen.

Grafiek 10 - Evolutie van de bevolking op arbeidsleeftijd

(linkse paneel: bevolking tussen 15 jaar en de pensioenleeftijd: 15-64 jaar tot in 2024, 15-65 jaar van 2025 tot 2029 en 15-66 jaar daarna, rechtste paneel = 15-64)



Bron: FPB (2024).

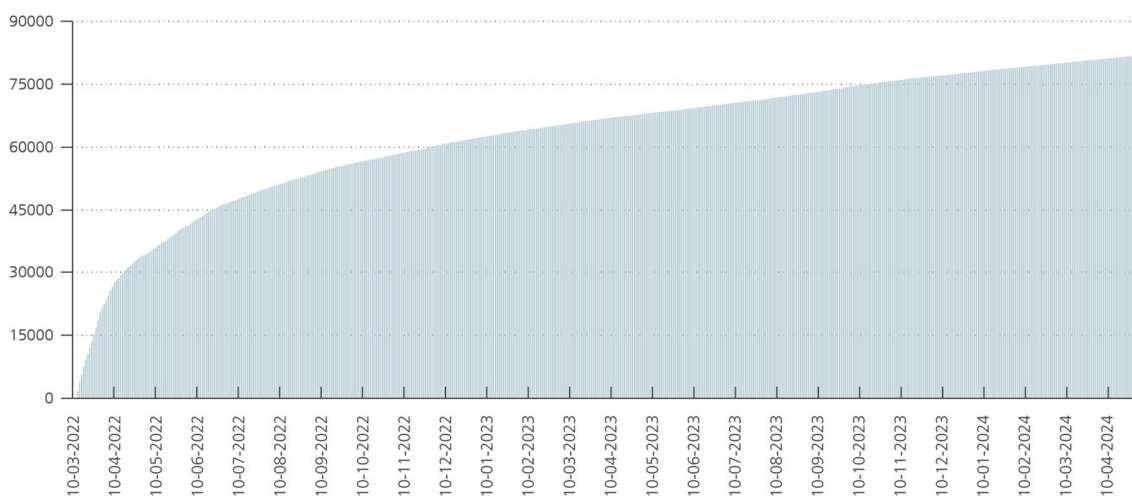
De crisis in Oekraïne leidt tot een toename van de bevolking in België. De vluchtelingen uit Oekraïne krijgen in België de status 'tijdelijke bescherming', waarmee ze potentieel een vlottere toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Niet alle personen met die status blijven noodzakelijkerwijs op Belgisch grondgebied. In april 2024 telde de Dienst Vreemdelingenzaken ongeveer 61 000 Oekraïners die nog steeds bij een van de gemeenten in België zijn ingeschreven.

De effectieve verblijfsduur in België van de ontheemden uit Oekraïne is hoogst onzeker. Die duur is afhankelijk van reglementaire criteria (de status 'tijdelijke bescherming' wordt immers voor een welbepaalde periode toegekend) en het zijn deze criteria die in aanmerking werden genomen voor

het uitstippelen van de vooruitzichten, maar in de praktijk zal die verblijfsduur vooral afhangen van de ontwikkeling van de situatie in Oekraïne.

De Oekraïners verblijven hoofdzakelijk in Vlaanderen en Brussel. Van de 61 000 personen die zijn ingeschreven in een gemeente (gegevens van april 2024), verblijft 58 % in Vlaanderen, 19 % in Wallonië en 23 % in Brussel. Bij aanvang van de crisis werd een politiek akkoord gesloten over een spreidingsplan voor de vluchtelingen: het Vlaams Gewest zou 60 % van hen opvangen, het Waals Gewest 30 % en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 10 %. In de praktijk neemt het quotum van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voortdurend toe.

Grafiek 11 - Cumulatief aantal¹ ontheemden uit Oekraïne die in België tijdelijke bescherming hebben gekregen



Bronnen: CGVS, FOD Binnenlandse Zaken (via Dashboard van Statbel).

¹ Onmiddellijke toegang tot tijdelijke bescherming voor Oekraïense vluchtelingen. Dat aantal is cumulatief in die zin dat het aanvragen om tijdelijke bescherming omvat, ongeacht of de betrokkene al dan niet nog in een Belgische gemeente is ingeschreven. Een deel van die personen heeft immers het grondgebied verlaten, hetzij om terug te keren naar Oekraïne, hetzij om zich in een ander land te vestigen.

De kenmerken van de Oekraïners verschillen immers zeer sterk van die uit de voorgaande migratiegolven. Aangezien Oekraïne het verlaten van het grondgebied heeft beperkt voor de mannen, zijn vrouwen en kinderen sterk vertegenwoordigd: 31 % van de personen die tijdelijke bescherming genieten, zijn minderjarige kinderen, 60 % van hen zijn vrouwen. Slechts 61 % van de betrokkenen is op arbeidsleeftijd. Ter vergelijking: in 2015, het jaar van de Syrische vluchtelingencrisis, bestond de grote meerderheid van de vluchtelingen uit mannen op arbeidsleeftijd.

De integratie van de Oekraïners op de arbeidsmarkt verbetert aanhoudend. In het 4^{de} kwartaal van 2023 had 29 % van hen ten minste eenmaal gewerkt sinds 1 januari 2022. Dat cijfer is een benadering van de werkgelegenheidsgraad, die werd verkregen aan de hand van gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid¹⁰. De werkgelegenheidsgraad van de migranten uit Oekraïne neemt aanhoudend toe, in de drie gewesten. Aan het einde van het 4^{de} kwartaal bereikte hij 39 % in Vlaanderen, 17 % in Wallonië en 15 % in Brussel.

¹⁰ Die berekeningen werden door de VDAB uitgevoerd voor alle gewesten samen. Dankzij de uniforme methodologie kunnen de werkgelegenheidsgraden tussen de drie gewesten worden vergeleken.

Een intensieve begeleiding zou moeten uitmonden in een hogere werkgelegenheidsgraad, vooral in Brussel. Op verzoek van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd een enquête gehouden over de Oekraïners die wegens de crisis hun land moesten verlaten en gebruikmaken van de diensten van de vereniging 'Ukraine Voices', die een gemeenschapscentrum en collectief onderdak in Brussel beheert. Van de respondenten wenst meer dan 50 % permanent in België te blijven. Hoewel de betrokkenen deelnemen aan taalcursussen en zich wensen te integreren via arbeid, blijft hun werkgelegenheidsgraad in Brussel laag.

2.2. De beroepsbevolking blijft toenemen

Het aantal personen die een baan hebben of werk zoeken, neemt constant toe. In de bevolking op arbeidsleeftijd steeg het aantal actieven in 2023 met 33 000; dit aantal zette dus zijn opwaartse tendens voort, zij het in een lager tempo dan tijdens de twee voorgaande jaren. De migranten uit Oekraïne hadden een impact op de groei van de bevolking op arbeidsleeftijd, maar minder invloed op de werkgelegenheid, aangezien slechts 29 % van hen ten minste één werkervaring in België had vanaf het vierde kwartaal van 2023.

De activiteitsgraad blijft een zwak punt van de Belgische economie. De activiteitsgraad, die overeenstemt met de verhouding tussen het aantal actieven en de totale bevolking op arbeidsleeftijd, kwam in 2023 uit op 70,5 %, een peil dat vergelijkbaar is met het niveau in 2022. Hoewel die ratio dit jaar niet is gestegen, wijst de tendens over een decennium op een sterkere groei. Die stijging maakt de Belgische economie veerkrachtiger. België blijft echter behoren tot de landen met een lage activiteitsgraad in de EU. Het verschil tussen de activiteitsgraad in België en het Europese gemiddelde is al vrijwel tien jaar onveranderd (4,3 punten in 2013, tegen 4,5 punten in 2023). Het tekort ten opzichte van landen als Nederland (85,5 %) en Zweden (84 %)¹¹ wijst op een belangrijke onbenutte reserve aan menselijk kapitaal en vaardigheden.

De arbeidsmarktparticipatie loopt uiteen volgens de leeftijd, het geslacht, het scholingsniveau en de nationaliteit van de individuen. De activiteitsgraad is lager voor vrouwen, personen met een niet-Europese nationaliteit, kortgeschoolden en 60- tot 64-jarigen. Er zijn tal van redenen voor de geringe participatie van die groepen en de beslissing om af te zien van participatie wordt niet noodzakelijkerwijs vrijwillig genomen (bijvoorbeeld om gezinsredenen of wegens gezondheidsproblemen). Op te merken valt dat België voor de personen met een niet-Europese nationaliteit de laagste activiteitsgraad van de EU vertoont en dat het verschil groot is: 56,5 %, tegen 68,5 % in de EU.

De beroepsbevolking omvat steeds meer oudere werknemers. De activiteitsgraad voor de oudere werknemers is aanzienlijk gestegen, hoewel hij onder het gemiddelde ligt. Voor de 60-64-jarigen bereikte hij 42,1 % in 2023, terwijl hij 41 % beliep in 2022 en 23,7 % in 2013. De opeenvolgende hervormingen van de stelsels voor (vervroegd) pensioen en de verbeterde gezondheid van de oudere arbeidskrachten zorgden ervoor dat ze langer aan het werk bleven (Minne en Saks, 2023). Ondanks de forse stijging blijft de activiteitsgraad van de 60-64-jarigen 11,4 punten lager dan het Europese gemiddelde. De wettelijke pensioenleeftijd wordt in februari 2025 verhoogd tot 66 jaar, wat de pensionering van bepaalde werknemers in de toekomst zou kunnen verschuiven naar een later tijdstip.

Een toenemend deel van de beroepsbevolking is aan het werk. De beroepsbevolking bestaat uit werkenden en werklozen. Het aantal werkenden nam in 2023 verder toe, wat het aandeel van de werkenden in de bevolking van 20 tot 64 jaar op 72,1 % bracht in 2023. Ter vergelijking: dat aandeel beliep 67,2 % in 2013. De werklozen volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau

¹¹ De activiteitsgraad is gebaseerd op het aantal actieven, zonder er rekening mee te houden of de werkgelegenheid voltijds of deeltijds is. Het feit dat deeltijdbanen in sommige landen vaker voorkomen, bemoeilijkt dus vergelijkingen. In de vergelijkingen op basis van het aantal voltijdequivalenten blijft België onderaan de Europese rangschikking, hoewel het verschil afneemt.

maken 4 % van de bevolking van 20 tot 64 jaar uit en 5,3 % van de beroepsbevolking. De twee laatstgenoemde ratio's bleven stabiel tussen 2022 en 2023 maar zijn in tien jaar tijd aanzienlijk gedaald.

De inactieve bevolking in België is een van de sterkst vertegenwoordigde in Europa. België kampte in 2023 met een fors aandeel van de inactieven in de bevolking op arbeidsleeftijd (29,5 %, tegen 25 % in de EU). Dat aandeel bleef stabiel tussen 2022 en 2023. De meeste inactieven in België wensen geen baan te aanvaarden: 91 % van hen verklaart geen bezoldigde activiteit te willen uitoefenen; 9 % van hen zou willen werken, maar is niet actief op zoek naar een betrekking.

Bij de 20- tot 64-jarigen lopen de redenen voor de periode van inactiviteit uiteen en hebben de leeftijd en het geslacht een duidelijke invloed. Ondanks een gestaag verlopende daling is inactiviteit bij de 55- tot 64-jarigen nog oververtegenwoordigd: ze maken 38 % van de inactieven uit, tegen 18 % van de werkenden. Ook de vrouwen zijn daarin oververtegenwoordigd, aangezien ze in de bevolking van 20 tot 64 jaar 59 % van de inactieven uitmaken, tegen 47 % van de werkenden. Vervolgens kan tussen de inactieven een onderscheid worden gemaakt op grond van de factoren die de uittreding uit het beroepsleven verklaren. Meestal hangt inactiviteit samen met opleiding of studie, met gezinsredenen, of met ziekte of handicap. Slechts 6 % van de inactieven die zouden willen werken, halen als reden aan dat er in 2023 geen baan beschikbaar was. Inactiviteit is niet noodzakelijkerwijs een keuze en kan voortvloeien uit beperkingen, met name gezinsomstandigheden of financiële beperkingen.

2.3. De werkgelegenheidscreatie vertraagde aanzienlijk in 2023

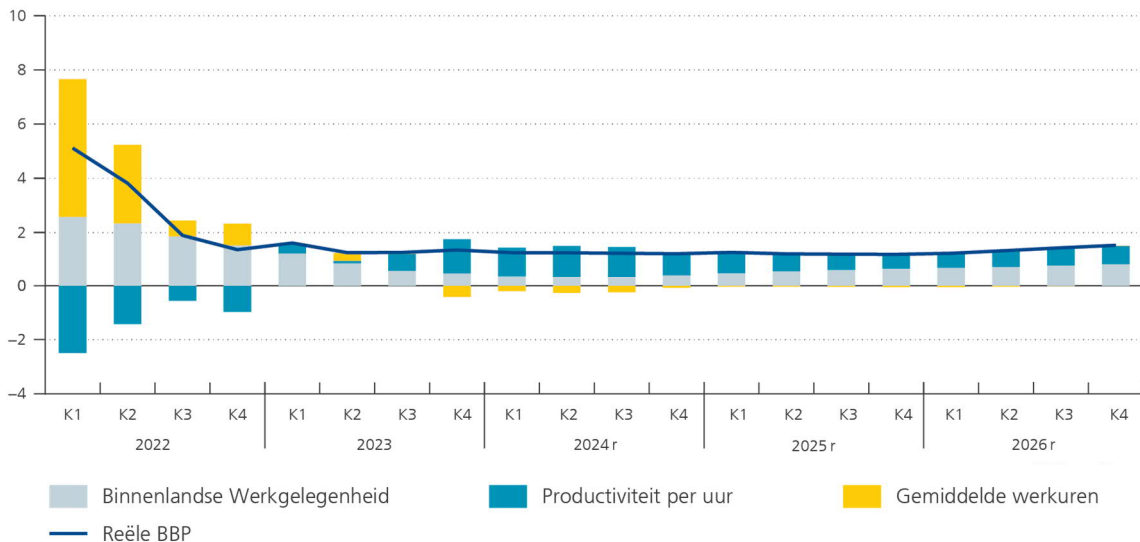
De werkgelegenheids groei liep in 2023 terug tot een peil dat dicht bij het historische gemiddelde lag. De werkgelegenheid groeide na 2020 zeer sterk onder impuls van het herstel na de COVID-crisis, maar vanaf de tweede helft van 2022 begon die groei gaandeweg te vertragen. In de loop van 2023 zette die daling zich voort. Op kwartaalbasis daalde de nettowerkgelegenheidscreatie van 10 000 banen in het eerste kwartaal tot 2 500 in het vierde kwartaal. Er was een lichte opleving in het eerste kwartaal van 2024 (+4 700 k-o-k). Het conjuncturele aspect is belangrijk en de afzwakking moet worden gezien in het perspectief van de stijging van de loonkosten en de vertraging van de bedrijvigheid. Op jaarbasis steeg de binnenlandse werkgelegenheid met 41 000 banen in 2023, wat maar iets lager is dan het gemiddelde van de periode van 2000 tot 2019 (43 000). Het gemiddelde aantal gewerkte uren per werknemer veranderde vrijwel niet ten opzichte van 2022 en bleef dus in de buurt van het aantal vóór de COVID-crisis.

De productiviteitsgroei was opnieuw positief in 2023. De productiviteit per uur van de werknemers was in 2021 en 2022 scherp gedaald, wat wees op een sterke werkgelegenheidscreatie bij een geringere toegevoegde waarde en op een hoge werkgelegenheidsintensiteit van de economische groei. In 2023 bleek de economische groei robuust en herstelde de productiviteit per uur zich. De NBB verwacht dat de productiviteitsgroei tussen 2024 en 2026 enigszins zal dalen tot een peil dicht bij het gemiddelde tijdens de periode 2010-2019.



Grafiek 12 - Uitsplitsing van de bbp-groei

(seizoengezuiverde gegevens, veranderingspercentages t.o.v. het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar)

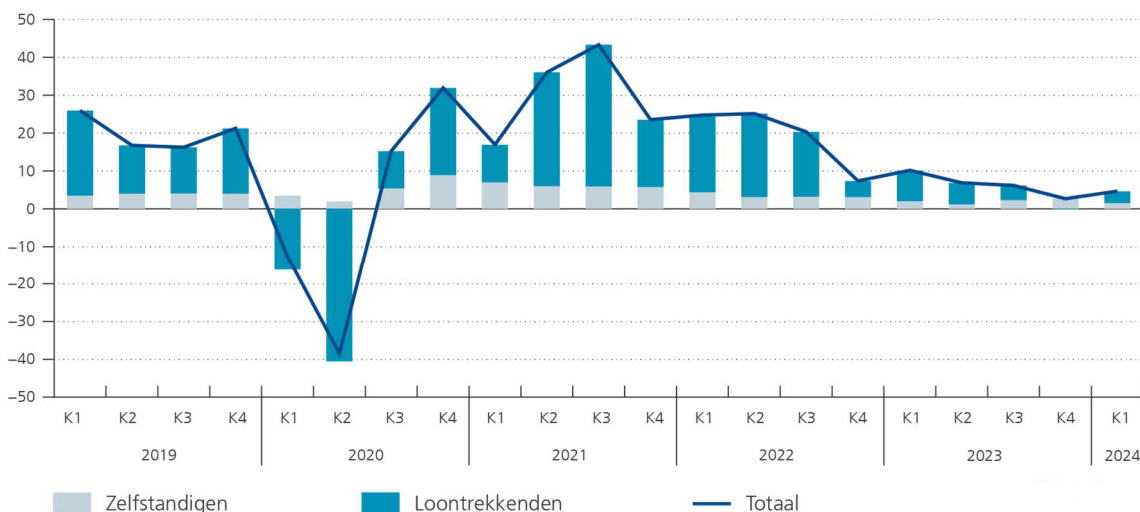


Bron: NBB.

Door de vertraging van de bedrijvigheid in Europa is ook in de buurlanden de werkgelegenheidscreatie verzwakt tussen het eerste kwartaal van 2023 en het eerste kwartaal van 2024. In België steeg de binnenlandse werkgelegenheid met 0,4% op jaarbasis in het eerste kwartaal van 2024, terwijl die stijging nog 1,2 % bedroeg in het eerste kwartaal van 2023. In de buurlanden is een vergelijkbare ontwikkeling merkbaar: in Duitsland nam die stijging af van 0,9 % tot 0,3 %, in Frankrijk van 1,5 % tot 0,5 % en in Nederland van 2,4 % tot 1,2 %.

Grafiek 13 - Nettowerkgelegenheidscreatie, naar sociaal-economische status

(veranderingen t.o.v. het voorgaande kwartaal, in duizenden personen, seizoengezuiverde reeksen)



Bron: INR.

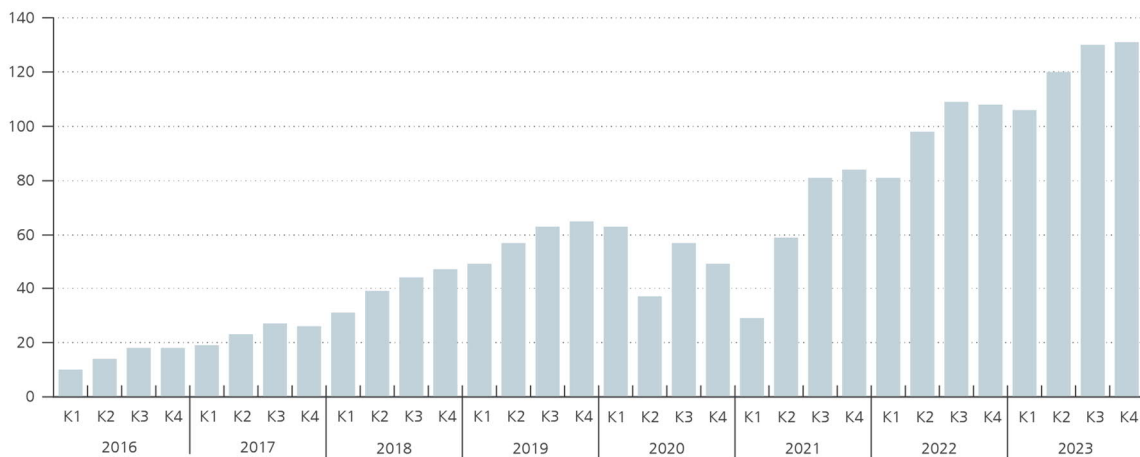
De vertraging van de werkgelegenheidscreatie in 2023 gold voor zowel de zelfstandigen als de loontrekkenden, maar voor deze laatste is de groei thans lager dan normaal. Al verscheidene jaren stijgt het aantal zelfstandigen krachtig en in 2023 nam de zelfstandige werkgelegenheid toe met 1,1 % (+10 000 personen), wat hoger is dan het historische gemiddelde (0,8 % per jaar tussen 1995 en 2022). Voor de werkgelegenheid van loontrekkenden is de vertraging meer uitgesproken, maar die was ook sterker toegenomen tijdens de twee voorgaande jaren. In het eerste kwartaal van 2024 lijkt zich echter een herstel af te tekenen.

De nettowerkgelegenheidscreatie is minder groot in de bouwnijverheid en de dienstensector, en in de industrie en de landbouw nam de werkgelegenheid zelfs af. De dienstensector zorgt voor 82 % van de binnenlandse werkgelegenheid en de veranderingen in de binnenlandse werkgelegenheid doen zich vooral in die sector voor. In de bouwnijverheid ging de werkgelegenheid in 2020 niet achteruit en thans ligt ze 8 % hoger dan vóór de COVID-crisis. In die twee bedrijfstakken nam de werkgelegenheidsgroei geleidelijk af: in het eerste kwartaal van 2024 was de toename van de werkgelegenheid in die branches driemaal kleiner dan gemiddeld in 2021/22. In de industrie en de landbouw was het herstel na de COVID-crisis van korte duur en leverde het weinig banen op; eind 2023 was de werkgelegenheid in die bedrijfstakken zelfs licht gedaald.

Studentenarbeid en flexi-jobs worden steeds populairder. In 2023 oefenden 633 000 studenten een job als jobstudent uit. Dit is een gemiddelde jaarlijkse stijging van 4% sinds 2017. De hervormingen van 2017 en 2023 resulteerden in een flexibilisering en verhoging van het arbeidsvolume waarvoor een verminderde solidariteitsbijdrage¹² verschuldigd is. Bovendien is ook het aantal flexi-jobbers fors gestegen, tot 131 000 in het vierde kwartaal van 2023. De horeca blijft de bedrijfstak met de meeste flexi-jobbers (70 % van het totaal ongerekend uitzendkantoren) maar andere, zoals de handel of de gezondheidszorg, nemen steeds meer hun toevlucht tot die extra arbeidskrachten. Sinds begin 2024 mogen enkele andere bedrijfstakken, zoals het vervoer, de evenementensector of de kinderopvang, ook een beroep doen op flexi-jobs. Het arbeidsvolume in het stelsel van de dienstencheques blijft overigens enigszins stabiel, terwijl het volume van de uitzendarbeid sterk terugloopt sedert begin 2022, onder meer door de vertraging van de bedrijvigheid.

¹² De solidariteitsbijdrage voor de werkgever ligt tussen 25 en 32 % van het brutoloon, naargelang van de sector, en bedraagt 13,07 % van het brutoloon voor de werknemer. Voor de jobstudenten wordt de bijdrage gedurende 600 werkuren vermindert: 5,42 % voor de werkgever en 2,71 % voor de student.

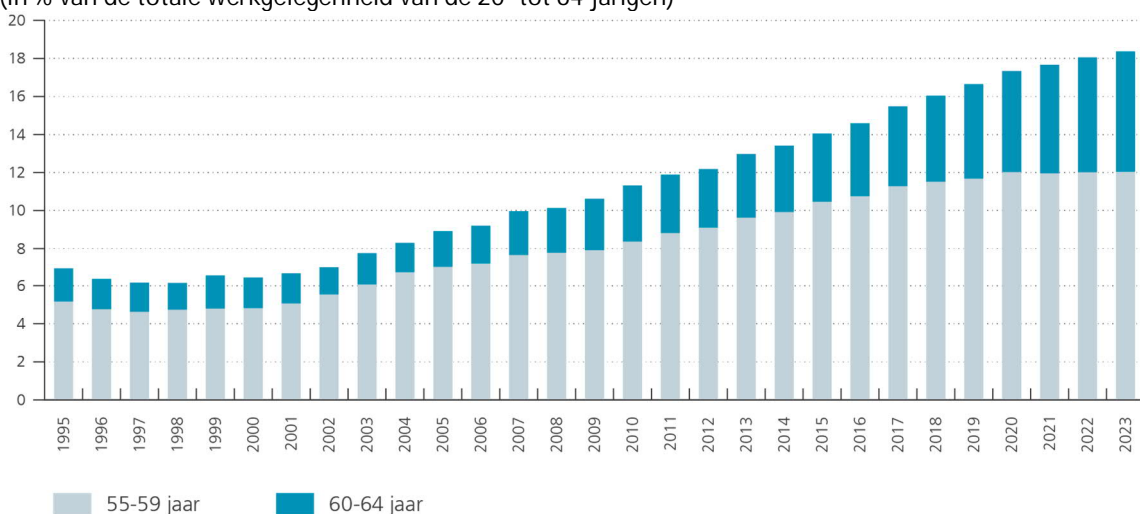
Grafiek 14 - Aantal flexi-jobbers
(in duizenden)



Bron: RSZ.

Het aandeel van de werknemers ouder dan 55 jaar blijft langzamerhand stijgen, ook al neemt de werkgelegenheid in de leeftijdsgroep van 55 tot 59 jaar nog amper toe sinds 2020. Tijdens de afgelopen twee decennia nam het aandeel van de 55-plussers in de werkgelegenheid toe. De verklarende factoren zijn de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en een moeilijker toegang tot vervroegd pensioen, maar ook een toenemende levensverwachting in goede gezondheid. Niettemin komt de werkgelegenheidsgroei van de 55- tot 59-jarigen sinds 2020 niet meer boven het gemiddelde uit, in tegenstelling tot die van de 60- tot 64-jarigen. Het is echter weinig waarschijnlijk dat de COVID-19-crisis iets heeft veranderd aan de pensioneringsbeslissingen, zoals Minne en Saks (2023) onderstrepen.

Grafiek 15 - Aandeel van de werknemers van 55 tot 64 jaar in de werkgelegenheid
(in % van de totale werkgelegenheid van de 20- tot 64-jarigen)



Bron: Eurostat.

Momenteel wijzen de conjunctuurindicatoren van de werkgelegenheid niet in de richting van een aanzienlijke daling van de werkgelegenheid. In het kader van de conjunctuurenquêtes van de NBB vervielen de bedrijfsleiders niet in pessimisme, en de vooruitzichten voor de komende maanden stroken over het algemeen met de gemiddeld in het verleden opgetekende trend. De stijging van de arbeidskosten had tijdens de afgelopen periode ongetwijfeld een negatieve invloed op de beslissingen van de werkgevers over hun banencreatie. De buurlanden geven thans evenwel een zekere inhaalbeweging van de lonen te zien, zodat het mogelijk is dat het kostenconcurrentievermogen van de Belgische werkgevers in de toekomst verbetert.

Het FPB en de NBB verwachten dat de afzwakking van de werkgelegenheidsgroei tijdelijk blijft. Volgens hen zal het aantal nettobanen in 2024 slechts van 20 000 tot 27 000 stijgen, en zal het vervolgens weer toenemen in 2025 (tussen 31 000 en 36 000) en 2026 (tussen 40 000 en 44 000). De werkloosheidsgraad zou relatief laag blijven, namelijk tussen 5,6 % en 5,9 % van 2024 tot 2026.

Tabel 2 - Verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid en de werkloosheid volgens het FPB en de NBB

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

	2023	2024 ^r		2025 ^r		2026 ^r	
		FPB	NBB	FPB	NBB	FPB	NBB
Werkende bevolking	41	27	20	36	31	44	40
Werkgelegenheidsgraad ¹	72,1%	72,3%	72,5%	72,5%	72,8%	72,8%	73,4%
Werkloosheidsgraad ²	5,6%	5,8%	5,7%	5,9%	5,8%	5,8%	5,7%

Bronnen: FPB, NBB, INR.

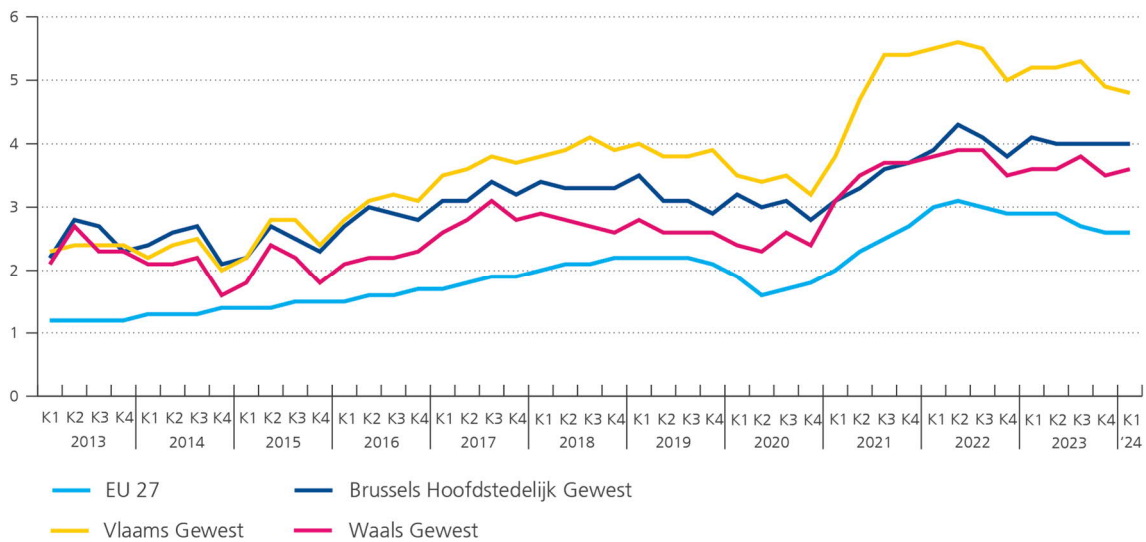
¹ In % van de bevolking van 20 tot 64 jaar.

² In % van de bevolking van 15 tot 64 jaar.

2.4. Het tekort aan arbeidskrachten blijft een centraal probleem in de drie gewesten

Het tekort aan arbeidskrachten is deels een conjunctureel probleem. Zowel in België als in de voornaamste Europese landen groeide het aantal vacatures eerst constant tot eind 2019. Die groei werd kort onderbroken in 2020, waarna een sterke opleving tot recordniveaus leidde. Sinds half 2022 is de vacaturegraad wat gedaald, van 5 % in het tweede kwartaal van 2022 tot 4,4 % in het eerste kwartaal van 2024, maar er moet worden vastgesteld dat het niveau historisch gezien hoog blijft. In het vierde kwartaal van 2023 hadden de Belgische ondernemingen 185 000 vacatures, tegen 197 000 een jaar eerder en 206 000 twee jaar eerder.

Grafiek 16 - Vacaturegraad in de Belgische gewesten en de EU (in %)

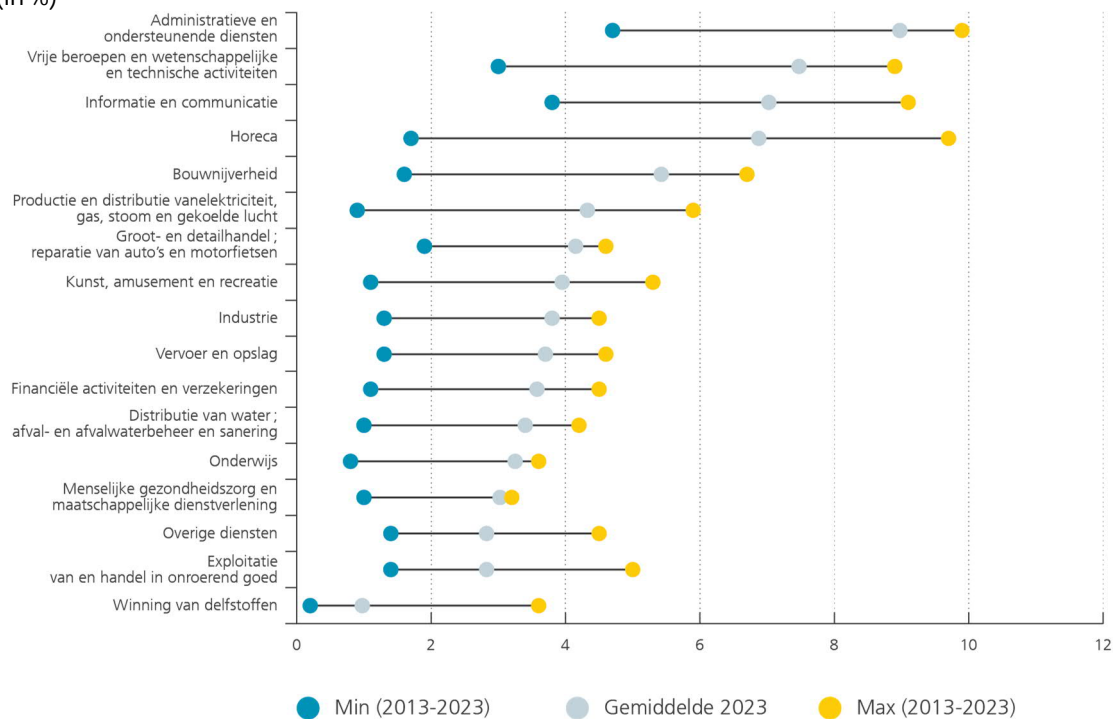


Bron: Statbel.

Het tekort aan arbeidskrachten is hoofdzakelijk structureel. Elk jaar publiceren de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, ADG en Actiris) een lijst met knelpuntberoepen. Dat zijn beroepen met een langere en/of moeilijkere indienstnemingsprocedure. Een groot deel van de knelpuntberoepen blijft jaar na jaar bestaan, wat het structurele karakter van het tekort benadrukt, maar daarnaast zijn de gewestelijke lijsten de afgelopen jaren langer geworden. Die lijsten bevatten zeer uiteenlopende beroepen en sectoren. Het onderwijs, de bouwnijverheid, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening zijn oververtegenwoordigd. Hoewel de gewesten grotendeels dezelfde indienstnemingsbehoeften hebben, verschillen de verhoudingen ervan. Zo zijn technische beroepen sterker vertegenwoordigd in Wallonië, terwijl in Brussel de gezondheidszorg en in Vlaanderen de diensten aan personen de eerste plaats innemen.

Het merendeel van de bedrijfstakken heeft veel meer vacatures dan gewoonlijk. In sommige sectoren, zoals de horeca en het toerisme, die profijt trokken van het herstel na de COVID-19-crisis, daalde de vacaturegraad, maar tegelijkertijd zochten sommige werknemers uit die sectoren tijdens de stopzetting van de activiteiten door de lockdowns een andere werkomgeving op. In totaal overschrijdt België zowel in de diensten, de industrie als de bouwnijverheid aanzienlijk het Europese gemiddelde en blijft zijn vacaturegraad historisch gezien hoog.

Grafiek 17 - Minimale, maximale en gemiddelde vacaturegraad tussen 2013 en 2023 en huidig niveau naar bedrijfstak (in %)



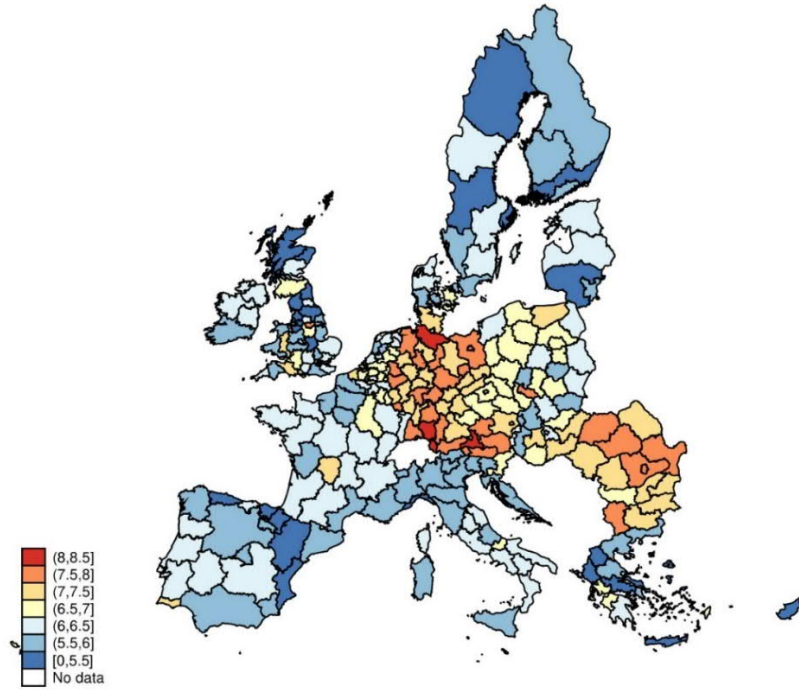
Bron: Statbel.

De oorzaken van dit tekort zijn heterogeen en dikwijls specifiek voor het soort beroep en bedrijfstak. De voornaamste redenen die de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling aanhalen, zijn onder meer de arbeidsvoorwaarden (zwaarte, loon dat als te laag wordt beschouwd, werkuren), de onverenigbaarheid tussen de door de werknemer verworven vaardigheden en de door de werkgever vereiste vaardigheden, gezins- of persoonlijke beperkingen, de werkplek en stereotypen. De redenen zijn dus talrijk en kunnen elkaar onderling versterken. Het probleem van het tekort aan arbeidskrachten moet dan ook lokaal, binnen sectoren en zelfs naargelang van het soort beroep worden benaderd.

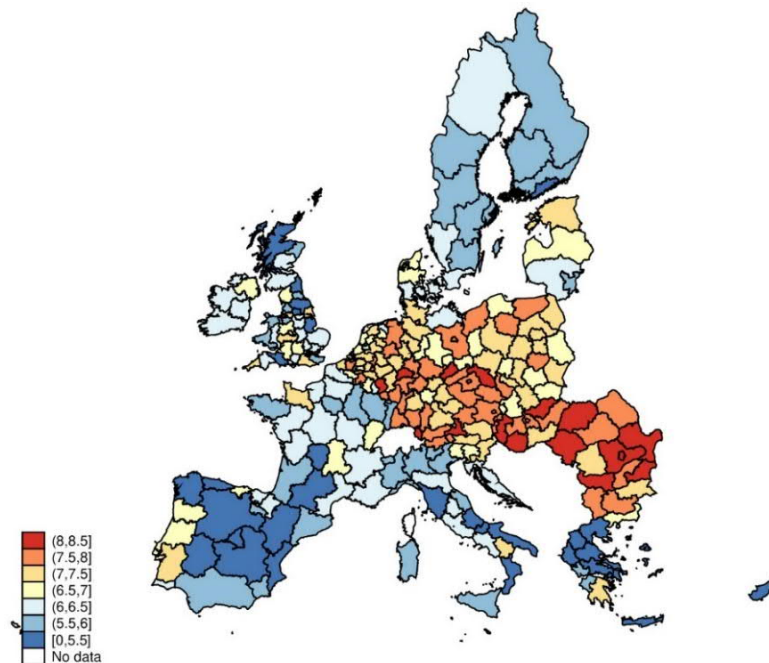
In de Europese context behoort België tot de landen waar het probleem van het tekort aan arbeidskrachten het scherpst is. De vacaturegraad in de drie Belgische gewesten ligt hoger dan het gemiddelde in de EU. België is het Europese land met de hoogste graad, gevolgd door Nederland en Oostenrijk. Groiss en Sondermann (2023) hebben een indicator voor het tekort aan arbeidskrachten ontwikkeld op basis van gegevens uit een enquête bij ondernemingen en uit de jaarbalansen van die ondernemingen in de Europese regio's. Volgens die indicator behoren de Belgische provincies ook tot de geografische gebieden die structureel het sterkst getroffen worden door die openstaande vacatures in de EU, zowel in de industrie als de diensten. Dat leidt tot negatieve economische gevolgen op lange termijn: volgens een enquête van de Europese Investeringsbank uit 2023 beschouwen bijna zeven van de tien ondernemingen de beschikbaarheid van geschoold personeel als een belemmering voor investeringen op lange termijn.

Grafiek 18 - Graad van het tekort aan arbeidskrachten naar regio (NUTS2) op basis van een enquête bij werkgevers in de diensten en de industrie (index, periode 2012-2022)

Diensten



Industrie



Bron: Groiss en Sondermann (2023).

Het arbeidsaanbod (d.w.z. de werknemers) wordt beschouwd als 'kwantitatief' ontoereikend, in het bijzonder in verschillende beroepen in de industrie en de bouwnijverheid. Beroepen in de bouwnijverheid maken een groot deel uit van de lijsten met knelpuntberoepen: 44 van de 241 in Vlaanderen, 56 van de 158 in Wallonië en 20 van de 108 in Brussel. Ze vertegenwoordigen ook een groter deel dan in de binnenlandse werkgelegenheid. Tussen 2013 en 2021 is het percentage van de leerlingen in het secundair onderwijs dat voor het technisch onderwijs kiest geleidelijk gedaald. Die tendens lijkt niet te verslappen. Om werkzoekenden op weg te helpen naar een loopbaan in sleuteldomeinen, bieden de gewesten financiële stimuli en specifieke gesubsidieerde opleidingen aan (de knelpuntpremie in Vlaanderen en 'incitant+' en 'Prime Construction' in Wallonië). Naast het huidige tekort aan arbeidskrachten zal dat probleem in de toekomst meer dan waarschijnlijk uitdijen. De vaardigheden die in die opleidingen worden ontwikkeld, zullen immers cruciaal zijn voor de transitie naar een koolstofarme economie en de verbetering van de energieprestaties van de gebouwen. Bovendien zal de vergrijzing van de bevolking gevolgen hebben en tellen bijvoorbeeld sommige beroepen in de gezondheidszorg of het vervoer meer werknemers die de pensioenleeftijd naderen.

De arbeidsvraag (d.w.z. de werkgevers) leidt ook tot bepaalde rigiditeiten of spanningen. De (reële of vermeende) arbeidsvoorwaarden kunnen spanningen teweegbrengen doordat potentiële kandidaten worden ontmoedigd om te solliciteren of de functie te aanvaarden. Het probleem kan zich stellen bij het soort arbeidsovereenkomst, het arbeidsstelsel, het loon, de werkuren, de lichamelijke en/of geestelijke belasting, ... De kenmerken van de onderneming spelen ook een rol bij het tekort aan arbeidskrachten. Volgens Groiss en Sondermann (2023) lijkt het erop dat de oudste en grootste ondernemingen sterker getroffen worden door het Europese tekort aan arbeidskrachten. Bovendien lopen ondernemingen waar technologie of innovatie een belangrijke rol spelen meer kans op een tekort aan arbeidskrachten. Ze zijn dikwijls op zoek naar werknemers met nieuwe of hoogwaardige kennis of vaardigheden. Daardoor is de reserve aan arbeidskrachten op korte termijn beperkt.

De mismatch tussen het door ondernemingen gewenste profiel en het profiel van de kandidaten is een belangrijke verklaring. De knelpuntberoepen verschillen sterk van elkaar in de bedrijfstakken en werkgevers noemen de vaardigheden en kwalificatie dikwijls een struikelblok. Voor de gewoonlijk vereiste kennisgebieden voor knelpuntberoepen staan de diensten aan personen, de STEM-richtingen en het onderwijs bovenaan de rangschikking. Daartegenover komen categorieën zoals filosofie, geschiedenis en kunst zelden voor in de knelpuntberoepen. Niettemin kiezen veel studenten voor die studierichtingen in het hoger onderwijs. Er moet aan worden toegevoegd dat de mismatch ook binnen de kennisgebieden voorkomt. Hoewel België bijvoorbeeld veel studenten in de gezondheidszorg heeft, kampen beroepen zoals verpleegkundige of maatschappelijk werker met grote tekorten. Wat de gewoonlijk vereiste vaardigheden voor de knelpuntberoepen betreft, komen de categorieën die verband houden met de technische en manuele aspecten veel voor bij de knelpuntberoepen in Vlaanderen en Wallonië, terwijl er in Brussel over het algemeen meer vraag is naar sociale, relationele of procedurele vaardigheden. Dat weerspiegelt deels de industriële structuur van de drie gewesten.

Er kan ook behoefte zijn aan transversale vaardigheden, maar die komen niet vaak voor bij kandidaten. Een rijbewijs hebben is bijvoorbeeld een vereiste voor veel banen, in het bijzonder in meer landelijke gebieden. In 2022 had bijna een van de twee werkzoekenden in Wallonië geen rijbewijs. Het Waals Gewest biedt onder bepaalde voorwaarden (kwalificerende opleiding, plan om uit de armoede te raken) overigens financiële steun om een rijbewijs voor wagens of bromfietsen klasse B te behalen. Een tweede voorbeeld is de taalvaardigheid. Dewatripont (Focus BISA, 2022) benadrukt dat taalvaardigheid essentieel is om werk te vinden in Brussel, zelfs voor laaggekwalificeerde banen. De talenkennis is zowel op geografisch als professioneel vlak een mobiliteitsfactor.



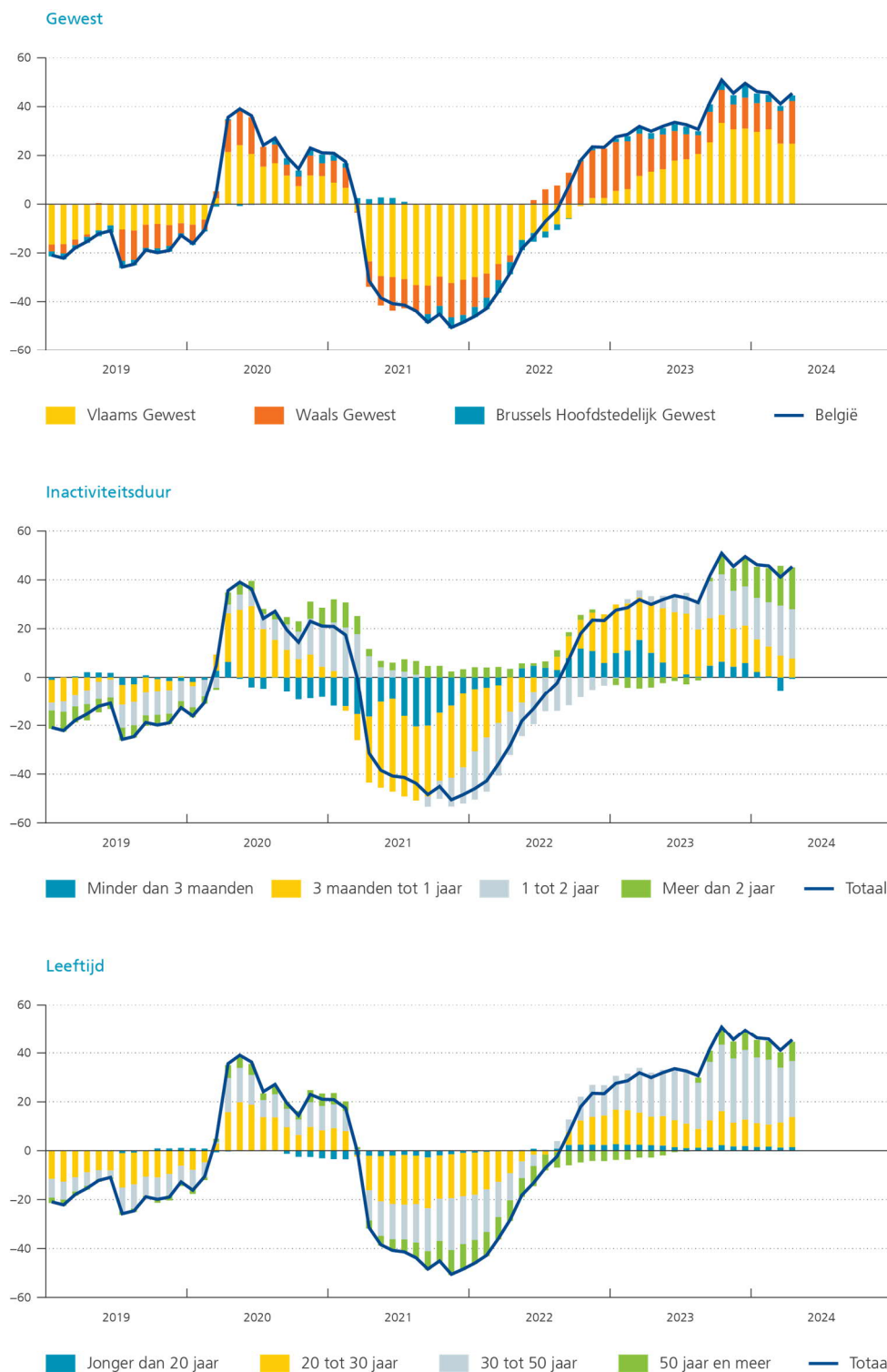
2.5. Werkloosheid en transitie van werkloosheid naar werk

Op het vlak van werkloosheid presteert België beter dan het Europese gemiddelde, met 5,5 % (concept 15+), van zijn beroepsbevolking in 2023 maar minder goed dan Nederland en Duitsland, die een werkloosheidsgraad van respectievelijk 3,6 % en 3,1 % hadden.

Het aandeel van de langdurig werklozen (langer dan één jaar) in het totale aantal werklozen blijft in België evenwel hoog tegenover vergelijkbare economieën. Enkel de Zuid-Europese landen (GR, ES, IT, PT) doen het veel minder goed.

Bovendien is de stijging van het aantal werkzoekenden in 2023 vooral te wijten aan een toename van het aantal mensen dat langer dan een jaar werkloos is, in tegenstelling tot het voorgaande jaar, dat het omslagjaar was. Het aantal (zeer) langdurig werkzoekenden is hoog: 40 % van hen is langer dan twee jaar werkloos.

Grafiek 19 - Aantal niet-werkende werkzoekenden per gewest, inactiviteitsduur en leeftijd (in duizenden personen, veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)

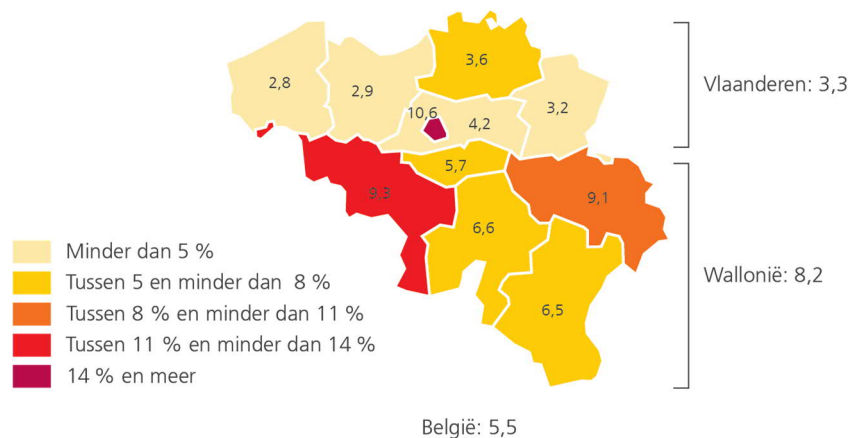


Bron: RVA.

Het Belgische resultaat houdt voornamelijk verband met de structurele moeilijkheden om risicogroepen in te schakelen op de arbeidsmarkt. Er is vooral een grote mismatch tussen het opleidingsniveau, de voor de baan vereiste vaardigheden en de vaardigheden van de werkzoekenden. Die mismatch is groter in Brussel, dat in verhouding meer laaggeschoolde werkzoekenden telt en waar tegelijkertijd veel meer banen hoge kwalificaties vereisen. Dat verklaart waarom de vacaturegraad er ondanks een erg hoog werkloosheidsniveau bijna gelijk is aan die van Vlaanderen.

Behalve door de mismatch qua vaardigheden worden de afstemmingsproblemen in de hand gewerkt door een gebrek aan geografische en beroepsmobiliteit van de arbeidskrachten. Dat gebrek blijkt uit de dispariteit tussen de werkloosheidscijfers in aangrenzende geografische gebieden.

Grafiek 20 - Werkloosheidsgraad naar provincie
(in % van de beroepsbevolking van 15 jaar of ouder, 2023)



Bron: Statbel.

Er is een zekere mobiliteit, maar die wordt beperkt door de afstand tussen woon- en werkplaats. In de aan Vlaamse provincies grenzende Waalse provincies scoren de gemeentes dichtbij de grens met Vlaanderen bijvoorbeeld beter dan de verder afgelegen gemeenten.

Tabel 3 - Provinciale belemmeringen voor de pendelaarsstromen
(2023, in % werknemers van de provincie van de woonplaats)

	ANT	WVL	OVL	LIM	VBR	BRU	WBR	NAM	HAI	LIE	LUX
ANT	86	1	5	7	6	1	1	0	1	0	0
WVL	0	87	5	0	0	0	0	0	0	0	0
OVL	2	7	79	1	2	1	0	0	0	0	0
LIM	2	0	0	80	2	0	0	0	0	1	0
VBR	5	1	3	5	59	9	8	1	1	1	0
BRU	4	2	7	2	27	82	31	10	9	4	0
WBR	0	0	0	0	1	3	48	8	6	2	1
NAM	0	0	0	0	0	1	3	65	3	2	3
HAI	0	2	0	0	1	1	5	8	78	0	0
LIE	0	0	0	0	0	0	2	4	1	84	1
LUX	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	59
Buitenland	2	0	1	5	1	2	1	1	1	5	35

Bron: Statbel.

Voor werknemers, in het bijzonder kortgeschoolden, houdt de afstand tussen woon- en werkplaats grote kosten in. Bovendien vormt de taalbarrière een rem op de stroom van Waalse en Brusselse werkzoekenden naar Vlaanderen.

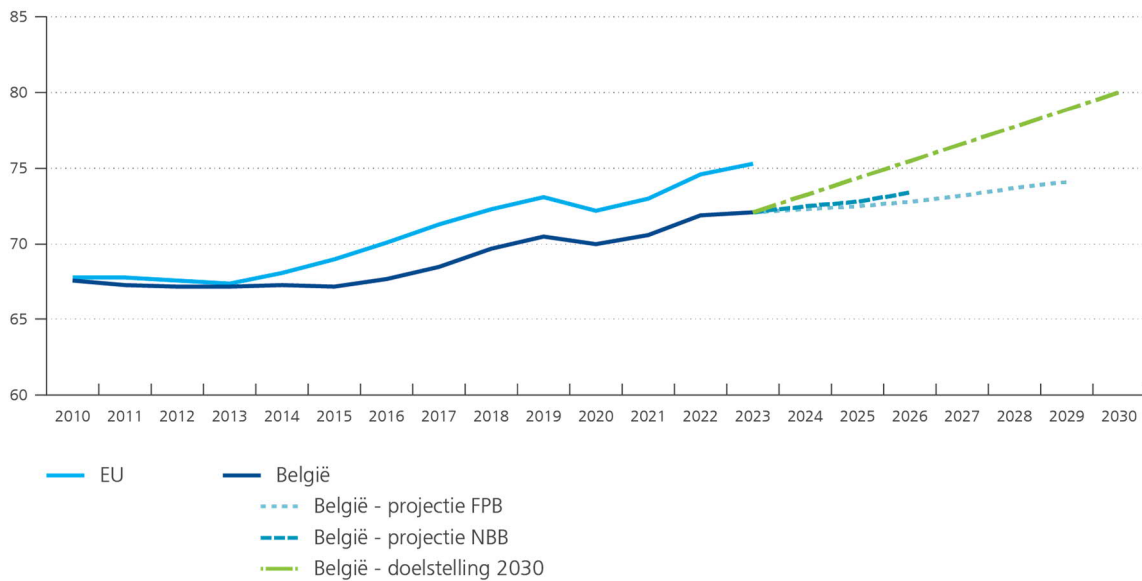
2.6. 80 % werkgelegenheidsdoelstelling en kwetsbare groepen

De werkgelegenheidsgraad steeg licht in 2023, van 71,9 % naar 72,1 %. De federale doelstelling om tegen 2030 80 % van de 20-64-jarigen aan het werk te krijgen, lijkt zeer moeilijk haalbaar. Volgens de laatste projecties van het FPB, die overeenkomen met die van de NBB, zal dit percentage bij ongewijzigd beleid in 2029 ongeveer 74 % bedragen. Bovendien wordt niet verwacht dat de door de politieke partijen aangekondigde maatregelen een groot verschil zullen maken. Hoewel sommige maatregelen het budgettair tekort sterk zullen doen oplopen, verwacht het FPB niet dat de door hen doorgerekende maatregelen¹³ in het kader van de verkiezingen zullen leiden tot een werkgelegenheidsgraad boven 76 % in 2029.

Bovendien groeit de kloof met de Europese werkgelegenheidsgraad verder. Net als andere Europese landen heeft België na de COVID-pandemie een sterke opleving van de arbeidsmarkt doorgemaakt. De Europese werkgelegenheidsgraad bleef in 2023 echter sterk stijgen, waardoor het verschil met België nu meer dan 3 procentpunt is. Andere landen met een achterstand op dit gebied, zoals Frankrijk, Spanje en Italië, slagen er de laatste jaren wel in om het verschil te doen afnemen.

¹³ Zie [DC2024](#). Het gaat hier om de doorrekening van maximaal 30 maatregelen per partij, gekozen door die partij, en niet om de volledige verkiezingsprogramma's.

Grafiek 21 - Werkgelegenheidsgraad in België en de EU
(in % van de 20-64-jarigen)



Bronnen: Eurostat, FPB, NBB.

De werkgelegenheidskloof tussen België en het Europese gemiddelde wordt voornamelijk veroorzaakt door de groeiende verschillen voor kort- en middengediplomeerden. In 2013 was de Belgische werkgelegenheidsgraad nog ongeveer gelijk aan het Europese gemiddelde. Zowel het niveau als de trend voor langgeschoolden is in België bijna identiek aan die in de EU. De werkgelegenheidsgraad van kort- en middengediplomeerden neemt in België echter niet toe, in tegenstelling tot in andere Europese landen. Bovendien werd de kloof voor deze groepen in 2023 nog iets groter.

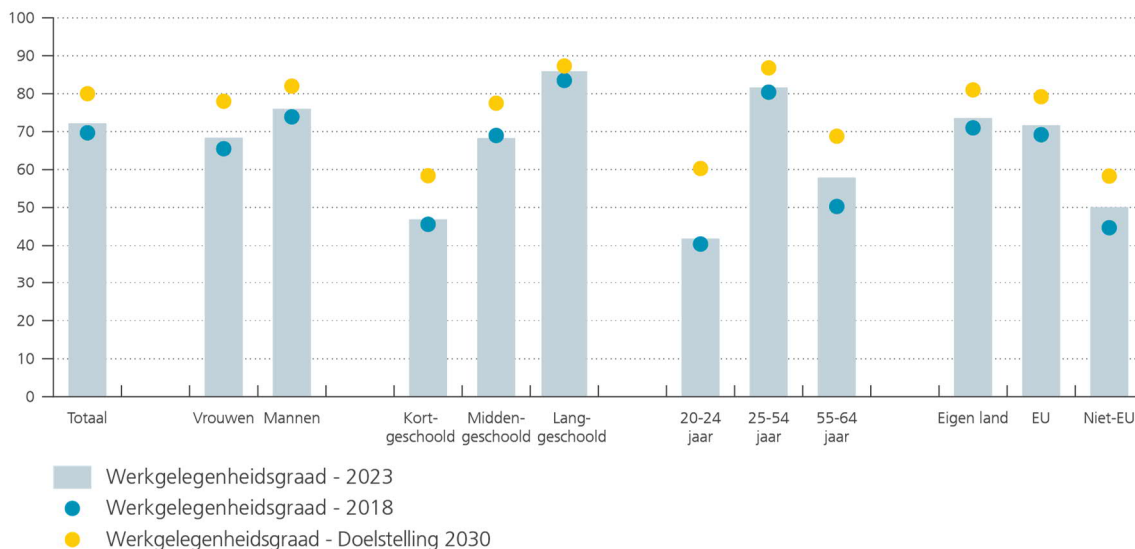
De werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers blijft wel sterk toenemen. Die stijging, die het meest uitgesproken was voor vrouwen, zorgde voor de beperkte algemene toename van de werkgelegenheidsgraad in 2023, ondanks een lichte daling bij de 25-54-jarigen. Door een combinatie van demografische effecten – cohorten die de leeftijd van 55 bereiken zijn gemiddelde hoger opgeleid – en beleidsmaatregelen die vervroegd uitreden beperken, is het percentage 55- 59-jarigen dat werkt al een aantal jaren hoger dan de algemene werkgelegenheidsgraad. Dat percentage blijft groeien, maar vooral de werkgelegenheidsgraad van de 60-64-jarigen neemt sterk toe, weliswaar vanaf een laag niveau: 41 % van hen werkt nu, tegen 30 % 5 jaar geleden.

Ook de niet-EU-burgers doen een inhaalbeweging. Ondanks de negatieve impact van de COVID- pandemie op de werkgelegenheid van kwetsbare groepen is hun werkgelegenheidsgraad nu 5 procentpunt hoger dan vijf jaar geleden. Hierdoor wordt het verschil met andere groepen en met het Europese gemiddelde kleiner. De krappe arbeidsmarkt, die het risico op discriminatie kan doen verkleinen, kan hieraan hebben bijgedragen (UGent, 2024; Baert et al., 2015). Desondanks werkt in België nog steeds maar de helft van de niet-EU-burgers, het laagste percentage in de EU.

De werkgelegenheidskloof voor personen met een arbeidsbeperking blijft groot. Hoewel de kloof met de groep van personen zonder arbeidsbeperking in 2023 afnam tot 33,6 procentpunt, blijft deze nog steeds iets groter dan voor de pandemie en behoort ze tot de grootste in de EU. Het aantal personen dat een uitkering ontvangt wegens langdurige (>1 jaar) arbeidsongeschiktheid blijft toenemen, tot meer dan een half miljoen in 2022. De vergrijzing en vervrouwelijking van de arbeidsmarkt dragen hieraan bij, maar zelfs na correctie voor deze factoren blijft de kans op

arbeidsongeschiktheid stijgen. Ondanks toegenomen inspanningen voor re-integratie verlaten personen het systeem ook nog niet sneller, hoewel er wel steeds meer langdurig zieken deeltijds werken¹⁴.

Grafiek 22 - Werkgelegenheidsgraad en doelstelling 2030
(in % van de 20-64-jarigen)



Bronnen: Eurostat, HRW.

De arbeidsmarktinclusie van kwetsbare groepen blijft een belangrijke uitdaging, waardoor het behalen van de 80 %-werkgelegenheidsdoelstelling tegen 2030 bijna onmogelijk lijkt. Hoewel er vooruitgang is geboekt bij bepaalde groepen, zoals niet-EU-migranten en 55-64-jarigen, blijft de werkgelegenheidsgraad van verschillende van deze groepen bij de laagste in Europa. In een advies van de HRW¹⁵ werden specifieke doelstellingen per demografische groep vastgesteld, rekening houdend met de werkgelegenheidsgraad van deze groepen in referentielanden. Met uitzondering van langgeschoolden ligt geen enkele groep momenteel op koers om deze ambitieuze doelstellingen te behalen. Voor kort- en middengeschoolden, vrouwen, jongere en oudere werknemers moet de werkgelegenheidsgraad in de komende 7 jaar zelfs met bijna 10 procentpunt of meer stijgen. Daarnaast ligt de huidige participatiegraad voor bijna alle groepen onder de werkgelegenheidsdoelstelling voor 2030, waardoor het onmogelijk is om de doelstellingen te behalen zonder een toename van het aantal mensen dat deelneemt aan de arbeidsmarkt.

¹⁴ Zie HRW (2024), "[Arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van werknemers op de arbeidsmarkt](#)".

¹⁵ Zie HRW (2022), "[Europese pijler van sociale rechten: Advies over nationale doelstellingen werkgelegenheid en opleiding voor België](#)".

3. AANPASSING VAN DE ARBEIDSDUUR EN COMBINATIE VAN PRIVÉLEVEN EN BEROEPSLEVEN

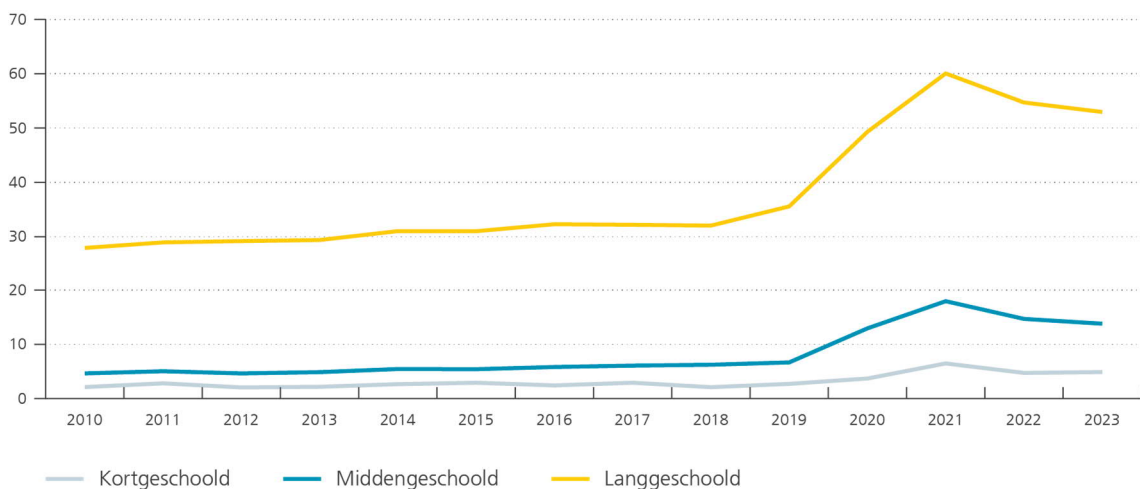
In de vorige werkzaamheden van de HRW werd aangetoond hoe moeilijk het voor veel werknemers is om hun privé- en beroepsleven te combineren. Zowel de ondernemingen als de overheden hebben verschillende initiatieven genomen om deze uitdaging aan te gaan. De overheid biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid om thematische verloven en tijdskredieten op te nemen, waar werknemers gebruik van kunnen maken om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken of hun arbeidsduur te verminderen zonder hun baan te verliezen. Sommige ondernemingen bieden dan weer glijdende werktijden, telewerk of arbeidsduurvermindering aan. In dit hoofdstuk komen enkele maatregelen aan bod waar werknemers gebruik van kunnen maken om hun arbeidsduur aan hun behoeften aan te passen.

3.1. Telewerk

Telewerk biedt flexibiliteit op het vlak van de werkplek om het beroeps- en het privéleven beter op elkaar af te stemmen¹⁶. Structureel telewerk wordt sinds 2005 gereguleerd. Voor occasioneel telewerk is dat sinds 2017 het geval (wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk).

De coronacrisis heeft een ongeziene toename van telewerk teweeggebracht. In 2019 verklaarde 19% van de werknemers dat ze soms of gewoonlijk thuiswerk verrichtten. In 2021 was dat percentage gestegen tot 38%. Daarna daalde het tot 34% in 2022 en 32% in 2023. Ondanks die daling maakt telewerk inmiddels blijvend deel uit van de arbeidsgewoonten van een van de drie Belgische werknemers. De meest gangbare softwareprogramma's, die de telewerktechnologie performant integreren, hebben die ontwikkeling vereenvoudigd.

Grafiek 23 - Werkt soms of gewoonlijk thuis
(in % van de totale werkgelegenheid)



Bron: Statbel.

¹⁶ [Telewerk | FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](https://www.belgie.be/telewerk).

Niet alle werknemers hebben toegang tot telewerk. Voor sommige beroepen, zoals zorg- of schoonmaakberoepen, is fysieke aanwezigheid vereist. Telewerk komt het minst vaak voor bij bedieners van machines en installaties, assembleurs, elementaire beroepen (huishoudelijke hulpen en schoonmakers, vuilnisophalers, ...) en ambachtslieden¹⁷. Telewerk komt het vaakst voor bij managers, intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen en administratief personeel. Werknemers met een diploma van het hoger onderwijs doen het vaakst aan thuiswerk (53 % heeft er toegang toe, tegen 14 % van de middengeschoolden en 5 % van de kortgeschoolden). Als belangrijkste reden geven kortgeschoolden aan dat hun functie niet met thuiswerk verenigbaar is.

Telewerk wordt vaak voorgesteld als voordelig voor de werknemers omdat ze er tijd mee winnen. Het vermindert niet alleen de tijd voor het dagelijkse traject tussen woon- en werkplaats, maar ook de daarmee gepaard gaande vermoeidheid, vooral voor pendelaars die een lang traject moeten afleggen. Hoe verder werknemers van hun werk wonen, hoe meer ze trouwens geneigd zijn om te telewerken. Terwijl 10 % van de werknemers telewerk verricht wanneer ze minder dan 5 kilometer van hun werkplek woonden, loopt dat percentage op tot 34 % zodra de afstand 50 kilometer bedraagt (Duprez and Nautet, 2019). Telewerk zou sommige werkzoekenden kunnen aanmoedigen om een baan te aanvaarden in een bedrijf dat verder van hun woonplaats ligt¹⁸.

De flexibiliteit die thuiswerk biedt, maakt het makkelijker de gezinstaken en het beroepsleven te combineren. Voor ouders, en vooral voor moeders, zou het een tijdelijke loopbaanonderbreking of het beroep op deeltijdarbeid kunnen vermijden. In dat geval zou telewerk de benadeling op de arbeidsmarkt door het moederschap sterk verminderen (Nautet and Piton, 2021).

Telewerk kan evenwel ook gelijkstaan met een gevoel van isolement voor de werknemer. Zijn sociale contacten nemen af en hij voelt zich minder betrokken bij de onderneming. De stress kan ook worden aangescherpt omdat hij de indruk krijgt voortdurend bereikbaar te moeten zijn. De grens tussen privé- en beroepsleven vervaagt. De wetgever heeft een recht op deconnectie vastgelegd (de zogenaamde 'arbeidsdealwet' van 3 oktober 2022) en de werknemer zo het recht toegekend om buiten de werkuren niet verbonden te zijn met de professionele digitale tools.

Een onderneming zou kunnen veronderstellen dat werknemers die telewerken minder sterk met hun werk begaan zijn, wat gevolgen heeft voor hun loopbaan en loon. Bloom et al., (2013) hebben aangetoond dat de werkgevers hun thuis werkende werknemers benadeelden bij promoties, zelfs als hun productiviteit hoger was dan die van de werknemers ter plaatse. Uit de enquêtes van de ERMG (Economic Risk Management Group), die werden ingesteld om over meer informatie van de ondernemingen te beschikken tijdens de COVID-19-crisis, is gebleken dat meer dan de helft van de werkgevers telewerk associeerde met een verlies aan productiviteit. De vaakst aangehaalde redenen zijn een afname van de gedachtewisselingen, de afbrokkeling van het netwerk en een minder aangepaste werkomgeving. Hansez et al. (2021) hebben nochtans aangetoond dat telewerk integendeel een productiviteitswinst kan teweegbrengen, op voorwaarde echter dat die regeling niet meer dan twee dagen per week of 50 % van de werktijd belooft. Het gevoel van de werkgevers, ook al blijkt het niet altijd correct te zijn, leidt ook tot een lager aantal bevorderingen (Bloom et al., 2013) en dat geldt des te meer voor de vrouwen (Chung, 2018). De studies over de impact van telewerk op de productiviteit of de gevolgen ervan voor de gezondheid van de werknemer zijn niet eenduidig.

3.2. Formules voor de aanpassing van de arbeidsduur

Er zijn een aantal opties voor werknemers om hun arbeidsduur aan hun specifieke behoeften aan te passen. Het gaat niet om formules waarbij de wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd, maar wel om een andere organisatie van de werktijdregeling met een vast aantal uren.

¹⁷ [Thuiswerken | Statbel \(fgov.be\)](https://statbel.fgov.be).

¹⁸ [Working from home increases work-home distances \(iza.org\)](https://iza.org).

3.2.1. Glijdende werktijden

Via glijdende werktijden kunnen werknemers hun werkdag flexibel indelen. Glijdende werktijden¹⁹ bestaan al lang, maar worden pas sinds de inwerkingtreding van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (2017) gereguleerd. Ze bieden werknemers de mogelijkheid om te kiezen wanneer hun werkdag begint en eindigt, met inachtneming van de verplichte stamtijden. De werkgever legt de werktijd dus niet op. De invoering en de voorwaarden van dat type van arbeidstijdregeling moeten in een cao of arbeidsreglement worden vastgelegd.

3.2.2. Wisselend weekregime

Het wisselende weekregime werd uitgewerkt tijdens de arbeidsdeal (2022)²⁰ en is bedoeld om de combinatie van werk en gezinstaken te vergemakkelijken voor co-ouders. De (voltijds) werknemer kan zijn werkgever vragen om de werktijd gedurende twee opeenvolgende weken aan te passen. Hij kan tot 9 uur per dag en 45 uur per week werken op voorwaarde dat de prestaties van de eerste week rechtstreeks worden gecompenseerd in de tweede week en de gemiddelde normale wekelijkse arbeidsduur dus wordt nageleefd. Het is de werknemer die de maatregel aanvraagt (de werkgever moet een eventuele weigering onderbouwen). Die bepaling is vooral nuttig bij verblijfsco-ouderschap. Daarentegen houdt ze wel in dat een van de twee weken meer werkuren worden verricht.

3.2.3. Vierdaagse werkweek (5 dagen in 4)

Via de vierdaagse werkweek kan de werknemer elke week een aanvullende rustdag inplannen door zijn wekelijkse arbeidstijd – die niet wijzigt - in vier dagen af te werken. De werknemer, die voltijds tewerkgesteld moet zijn, vraagt de maatregel aan. Bij een negatief antwoord moet de werkgever zijn weigering motiveren. De maatregel werd ook vastgelegd tijdens de arbeidsdeal.

3.3. De formules voor arbeidsduurverkorting

Om privé- en beroepsleven vlotter te combineren, kiezen sommige werknemers ervoor om hun arbeidsduur te verkorten. Daarvoor bestaan verschillende mogelijkheden: ofwel ervoor kiezen om deeltijds te werken; ofwel voor een beperkte periode de arbeidsduur beperken of de beroepsactiviteit onderbreken via regelingen zoals thematische verloven of tijdskredieten.

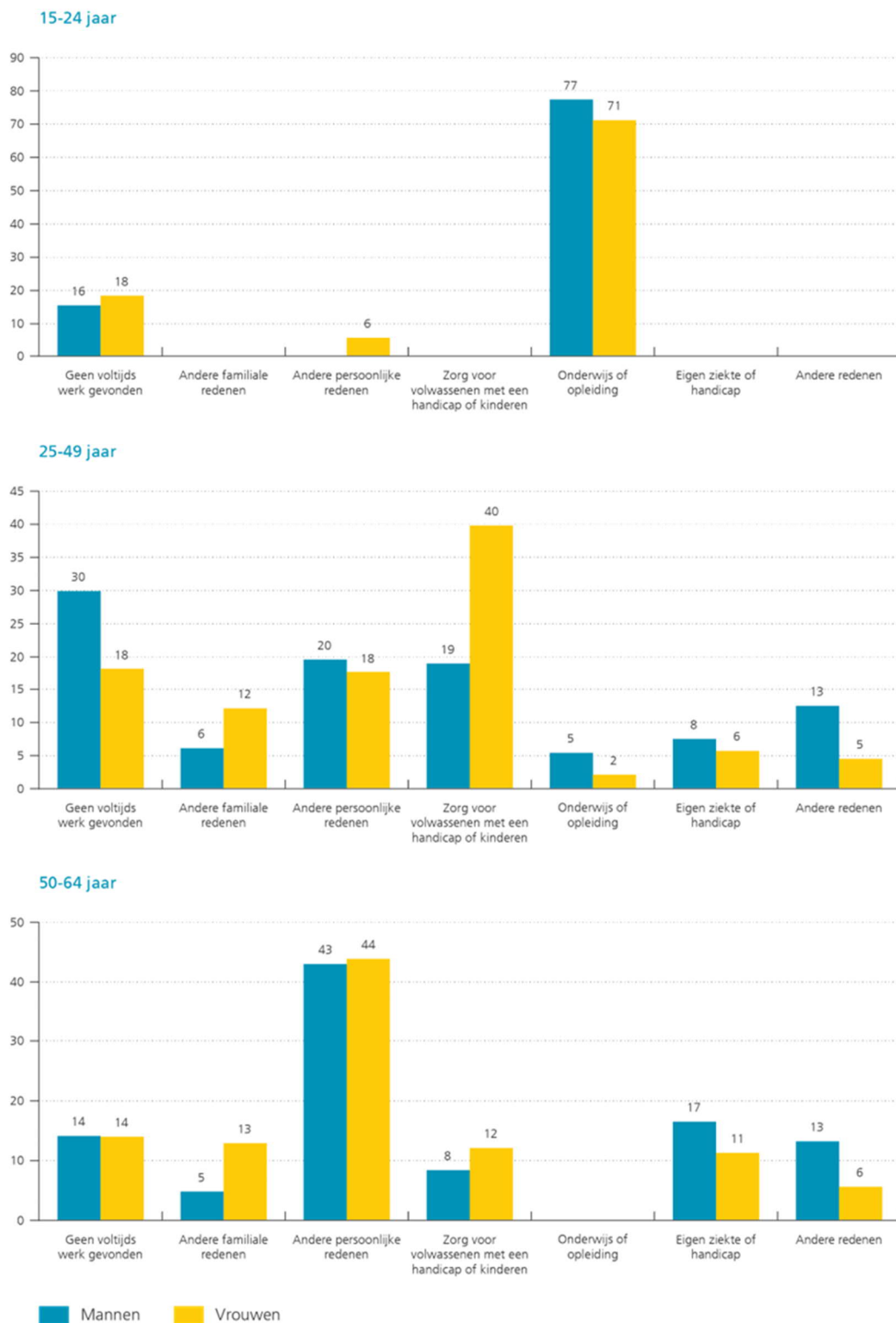
3.3.1. Deeltijdwerk

Deeltijdwerk maakt het mogelijk om privé- en beroepsleven vlotter te combineren. De genoemde redenen zijn hoofdzakelijk gezins-, persoonlijke, gezondheids- en opleidingsredenen. Het is ook een manier om de arbeidsduur geleidelijk te verminderen in de aanloop naar het pensioen. Werknemers kiezen echter niet altijd vrijwillig voor deeltijdwerk. In 2023 gold dat voor 18 % van de deeltijdwerkers. Ofwel hadden ze geen voltijdse baan gevonden, ofwel werd de gewenste baan enkel deeltijds aangeboden.

¹⁹ [Glijdende werktijden | FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#).

²⁰ [Arbeidsdeal: publicatie van de maatregelen | FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#).

Grafiek 24 - Voornaamste reden voor deeltijdwerk
(in %, 2023)



Bron: Eurostat.

Niet-representatieve gegevens worden niet weergegeven in de grafieken.

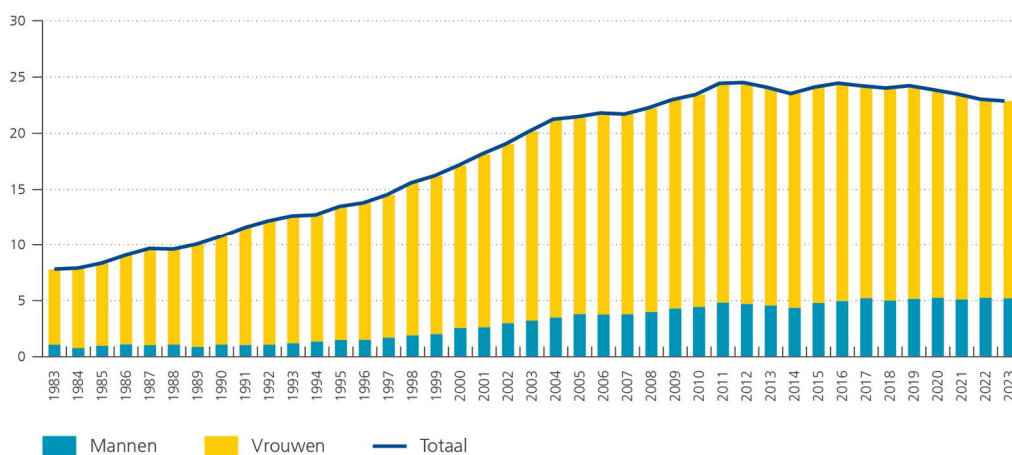
De motivering voor deeltijdwerk verschilt naargelang van leeftijd en gender.

Bij personen jonger dan 25 jaar is de motivering bij mannen en vrouwen vergelijkbaar. De overgrote meerderheid van de jonge deeltijdwerkers volgt een opleiding of studeert nog (77 % van de mannen, 71 % van de vrouwen). Via deeltijdwerk kunnen ze hun werk vlotter met hun studies combineren. Onvrijwillig deeltijdwerk is de tweede reden die de jongeren aanhalen. Dat geldt voor 16 % van de jonge mannen en 18 % van de jonge vrouwen die deeltijds werken. Zij hebben geen voltijdse baan gevonden en zijn daarom verplicht om deeltijds te werken.

In de middelste leeftijdsgroep zijn er duidelijke verschillen naar gender. Vrouwen werken vaker deeltijds om gezinsredenen en om te zorgen voor kinderen of zorgbehoevenden (respectievelijk 12 % en 40 % bij vrouwen tegen 6 % en 19 % bij mannen). Mannen halen vaker onvrijwillig deeltijdwerk aan (30 % bij mannen, 18 % bij vrouwen). In bijna een van de vijf banen liggen persoonlijke redenen aan de oorsprong van deeltijdwerk, zowel bij vrouwen als mannen.

Bij 50-plussers lopen de motiveringen naar gender minder uiteen. Vier werknemers van de tien beperken hun arbeidsduur om persoonlijke redenen, terwijl 14 % geen voltijdse baan heeft gevonden. Sommige genderverschillen blijven bestaan: gezinsredenen komen het vaakst voor bij vrouwen, tegenover ziekte bij mannen.

Grafiek 25 - Verloop van het aandeel deeltijdwerkers naar gender
(in % van de totale werkgelegenheid)



Bron: Eurostat (EAK).

Deeltijdwerk is sterk toegenomen tot begin jaren 2010. Op basis van de enquêtegegevens over de arbeidskrachten kunnen we het verloop van het aandeel deeltijdwerk in de totale werkgelegenheid vanaf 1983 volgen. Hoewel deeltijdwerk in 1983 slechts 8 % van de totale werkgelegenheid vertegenwoordigde, nam het daarna fors toe, tot het in 2012 een piek van 25 % van de totale werkgelegenheid bereikte. Dat verloop ligt in de lijn van de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt. Sindsdien schommelt het aandeel deeltijdwerk tussen 23 % en 24 % van de totale werkgelegenheid. De meerderheid van het deeltijdwerk betreft een beperking van de arbeidsduur met een vijfde²¹.

Voorals vrouwen werken deeltijds, al is hun aandeel licht gedaald. In 2023 vertegenwoordigden ze 77 % van de deeltijdse banen. Sinds begin jaren 2000 is het aandeel mannen geleidelijk toegenomen, van 15 % in 2000 naar 23 % in 2022.

²¹ [Deeltijds werk | Statbel \(fgov.be\)](https://statbel.fgov.be/nl/indicatoren/werkgelegenheid/deeltijds-werk).

Deeltijdwerk komt vaker voor in bepaalde sectoren, zoals de huishoudens als werkgever, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten (met inbegrip van uitzendarbeid). Bovenaan de rangschikking bevinden zich de bedrijfstakken met banen die voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend: de huishoudens als werkgever, de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, de administratieve en ondersteunende diensten en de overige diensten, alsook het onderwijs.

De arbeidsduur verminderen om gezinstaken te verrichten, heeft gevolgen voor de loopbaan en het loon (zie HRW 2022 over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen). Aangezien vrouwen vandaag nog steeds de meeste huishoudelijke taken vervullen en het meest voor de opvoeding van de kinderen zorgen, kiezen zij ook het vaakst voor een arbeidsduurvermindering. Die keuzes hebben op korte termijn gevolgen voor de bezoldiging, maar doordat ze de beroepskansen beperken, geldt dat ook op lange termijn.

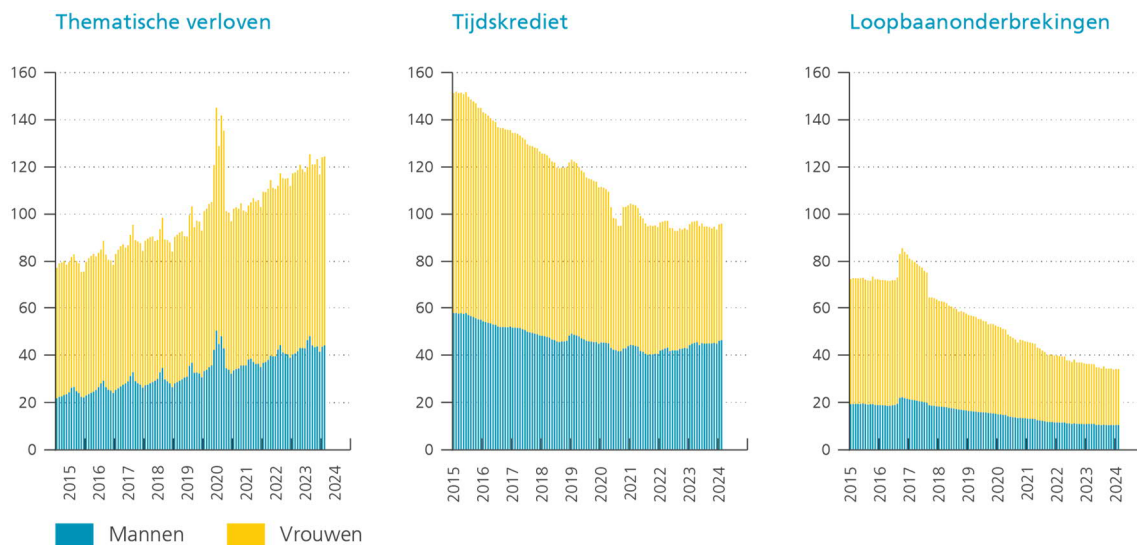
3.3.2. Thematische verloven, loopbaanonderbrekingen en tijdskrediet

Er zijn verschillende regelingen om de arbeidstijd tijdelijk te verminderen. Met thematische verloven (privé- en overheidssector), loopbaanonderbrekingen (overheidssector) en tijdskredieten (privésector) kun je tijdelijk deeltijds werken of je loopbaan gedurende een bepaalde periode volledig onderbreken. Deze regelingen zijn gekoppeld aan bepaalde motieven. In sommige gevallen ontvang je een forfaitaire vergoeding van de RVA. De toegangs- en vergoedingsvoorwaarden verschillen per regeling.

De geldige motieven zijn, ongeacht de regeling, vrij vergelijkbaar: zorgen voor een kind of voor een zieke of zorgbehoevende volwassene, zorgen verlenen, eindloopbaan of een opleiding. Bij de thematische verloven gaat het om ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatief verlof en verlof voor mantelzorg. Voor tijdskrediet zijn de volgende motieven mogelijk: eindloopbaan, zorgen voor je kind(eren) jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen verlenen, zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid, zorgen voor je kind(eren) jonger dan 21 jaar met een handicap, bijstand of zorg verlenen aan je zwaar ziek minderjarige kind of aan een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van je gezin en het volgen van een erkende opleiding. Dezelfde motieven komen naar voor op het vlak van loopbaanonderbrekingen. De toegangsmogelijkheden verschillen wel naargelang het overheidsniveau (federaal, regionaal, enz.) en het statuut van de werkende (statutair, contractueel, tijdelijk ...).



Grafiek 26 - Thematische verloven, tijdskrediet en loopbaanonderbrekingen
(aantal begunstigten, in duizenden)



Bron: RVA.

Het gebruik van de verschillende regelingen wordt beïnvloed door veranderingen in de samenleving en regelgeving. De bovenstaande grafieken illustreren de veranderingen in deze regelingen sinds 2015. Terwijl de thematische verloven gestaag toenemen, dalen het tijdskrediet en de loopbaanonderbrekingen, met uitzondering van bepaalde bewegingen die verband houden met wijzigingen in de regelgeving. Bijzonder vermeldenswaard zijn de afschaffing van het tijdskrediet zonder motief (2017), wat leidde tot een toegenomen gebruik van deze regeling voordat ze werd afgeschaft, de verhoging van de leeftijdsgrens voor de toegang tot eindloopbaanregelingen en de invoering van het 'zorgkrediet' voor het personeel van de Vlaamse overheidssector. De grafiek voor thematische verloven onthult ook het intensieve gebruik van 'corona ouderschapsverlof' tijdens de pandemie. In het verslag van de RVA over 2023 (vol. 2, p. 111) wordt een hoofdstuk gewijd aan de gevolgen van de laatste wijzigingen in de regelgeving voor de onderbrekingsuitkeringen²².

²² [De RVA in 2023 – Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen.](#)

Tabel 4 - Loopbaanbodonderbrekingen, tijdskrediet en thematische verloven
(en % du total respectif, sauf mention contraire, 2023)

		Tijdskrediet	Thematische verloven	waarvan Ouderschapsverlof	Loopbaanonderbrekingen
Totaal (in duizenden)		90	115	94	34
Gewest	Vlaanderen	75,7	92,3	68,4	39,7
	Wallonië	21,0	6,3	26,4	53,3
	Brussel	3,3	1,4	5,2	7,0
Gender	Mannen	46,6	31,1	36,4	30,4
	Vrouwen	53,4	68,9	63,6	69,6
Leeftijdscategorie	<30	2,1	1,7	8,7	1,1
	30-49	32,7	32,3	88,2	23,1
	50 et +	65,2	66,0	3,0	75,8
Onderbreking	Volledig	4,0	10,0	13,9	6,3
	1/2	19,1	41,3	15,4	36,0
	1/5	76,9	48,7	51,0	54,6
	1/10			19,7	
	Overige				3,1
Waarvan Eindeloopbaanregeling		61,8			67,2

Bron: RVA.

Het belangrijkste motief verschilt per regeling. Bijna 2/3 van het tijdskrediet en de loopbaanonderbrekingen betreft eindeloopbanen. Dit stelt oudere werknemers in staat om hun arbeidstijd te verminderen voordat ze met pensioen gaan. Ouderschapsverlof is goed voor meer dan 80 % van de thematische verloven (de andere zijn palliatieve zorg, medische bijstand en het verlof voor mantelzorg)²³.

Een groot deel van de begunstigen woont in Vlaanderen, met uitzondering van de loopbaanonderbrekingen, die er in september 2016 werden vervangen door het 'zorgkrediet'. Sindsdien daalde het aandeel van Vlaanderen in die regeling van +/- 70 % in augustus 2016 tot 37 % in januari 2024.

De meeste gebruikers zijn vrouwen. Ze zijn sterk oververtegenwoordigd in de verloven om motieven die verband houden met ouderschap of zorg. Wat de leeftijdscategorieën betreft, hebben de eindeloopbaanregelingen voornamelijk betrekking op werknemers van 50 jaar en ouder, terwijl een jongere groep werknemers de voorkeur geeft aan thematische ouderschapsverloven. De meeste onderbrekingen zijn verminderingen met 1/5 of minder. Het aandeel volledige onderbrekingen is het grootst bij ouderschapsverlof en bedraagt 14 % van de gevallen. Het komt minder vaak voor bij de eindeloopbaanregelingen, namelijk tussen de 4 % en 6 %. Onder de

²³ [Cijfers Loopbaanonderbreking, thematische verloven en tijdskrediet - februari 2023 | RVA.](#)

begunstigden van thematisch ouderschapsverlof zijn er genderverschillen afhankelijk van de leeftijd van het kind. Verhoudingsgewijs maken moeders vaker gebruik van de regeling wanneer hun kinderen jong zijn, in vergelijking met vaders, die er gebruik van maken wanneer hun kinderen ouder zijn (ouder dan 3)²⁴. Voor alle regelingen samen zijn de motieven in verband met ouderschap goed voor meer dan de helft van de begunstigden, terwijl de eindeloopbanen een derde vertegenwoordigen.

3.3.3. Collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud

Er bestaat nog een andere optie om de arbeidsduur te verminderen, maar niet op initiatief van de werknemer²⁵. Het betreft een verkorting van de werkweek tot vier dagen, met loonbehoud. Ondernemingen kunnen dit vrijwillig invoeren. De maatregel gaat gepaard met een tijdelijke verlaging van de socialezekerheidsbijdragen. Deze maatregel mag niet worden verward met de vierdagenweek die is vastgelegd in de 'Arbeidsdeal' uit 2022 (zie hierboven). Deze vierdagenweek, die wordt toegepast op verzoek van de werknemer, betekent dat 5 werkdagen worden ingekort tot 4 door langere dagen te werken.

De collectieve arbeidsduurvermindering tot vier dagen per week met loonbehoud vormt het onderwerp van een pilotstudie van het Federaal Planbureau (FPB) en de UGent²⁶. Het idee van het project is om zo veel mogelijk ondernemingen uit verscheidene sectoren aan te moedigen om voor een periode van 6 maanden deel te nemen, met ondersteuning voor de invoering door deze twee instellingen. Het doel is om vervolgens de lessen te analyseren die uit deze experimenten kunnen worden getrokken. De studie zal zich richten op het effect van de maatregel op de werkgelegenheid, het welzijn van de werknemers, de productiviteit, de financiële gezondheid van de ondernemingen en het klimaat.

3.3.3.1. Context

In België vonden verschillende hervormingen plaats die tot een collectieve arbeidsduurvermindering leidden. De laatste dateert uit 2003²⁷. De wekelijkse arbeidsduur werd toen teruggebracht van 40 tot 38 uur. Destijds was de belangrijkste reden het verlagen van de werkloosheid: de arbeidsduurvermindering was bedoeld om het beschikbare werk te herverdelen over een groter aantal mensen. Naast een verlaging van de werkloosheid moest het ook een betere inkomensverdeling bevorderen.

De argumenten van begin jaren 2000 en vandaag zijn verschillend. Vandaag is dit argument minder van belang: historisch gezien is het werkloosheidsniveau relatief laag. De arbeidstekorten die de werking van de ondernemingen al enkele jaren belemmeren, worden zelfs gebruikt als tegenargument tegen de collectieve arbeidsduurvermindering. Aangezien alle werknemers minder uren zouden werken, zou deze maatregel de tekorten verder verergeren. Er wordt dus een andere bezorgdheid naar voren gebracht om voor een collectieve arbeidsduurvermindering te kiezen. Deze gaat over het welzijn van de werknemers en de negatieve gevolgen van overbelasting. Een vermindering van het aantal werkuren zou de individuele gezondheid moeten helpen verbeteren en tegelijk een betere verzoening van beroeps- en privéleven moeten bevorderen. Idealiter zouden deze effecten op hun beurt sommige mensen die momenteel niet willen werken, kunnen aansporen om zich op de arbeidsmarkt aan te bieden, waardoor er meer arbeidskrachten beschikbaar zouden zijn en er minder tekorten zouden zijn.

²⁴ [De RVA in 2023 – Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen.](#)

²⁵ <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden>.

²⁶ [4dayweek.be – 80%worktime@100%salary.](#)

²⁷ <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/arbeidsduur-en-vermindering-van-arbeidsduur>.

3.3.3.2. *Gevolgen van een collectieve arbeidsduurvermindering*

De gevolgen van een collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud zijn uiteenlopend. De effecten zijn afhankelijk van de voorwaarden van de maatregel, met name de omvang van de vermindering en het startniveau: een vermindering van 40 tot 38 uur heeft niet dezelfde invloed als een vermindering van 38 tot 32 uur. Een andere essentiële factor is of de arbeidsduurvermindering al dan niet – volledig of gedeeltelijk – wordt gecompenseerd door extra aanwervingen. Gaat de maatregel ten slotte al dan niet gepaard met financiële steun voor de ondernemingen, bijvoorbeeld in de vorm van een verlaging van de werkgeversbijdragen of een loonsverlaging voor de werknemers? Het voorstel dat momenteel wordt onderzocht, omvat een arbeidsduurvermindering tot vier dagen per week, met loonbehoud. Dit komt dus neer op een vermindering van de arbeidstijd met 20%. Aangezien het maandloon van de werknemers ongewijzigd blijft, stijgt het uurloon. Er moet worden opgemerkt dat de werkgevers een tijdelijke verlaging van de socialezekerheidsbijdragen genieten. De maatregel is niet afhankelijk van compenserende indienstneming. De gevolgen van een dergelijke maatregel zijn uiteenlopend en complex om te evalueren. Dit zijn enkele verwachte gevolgen:

- **Balans tussen werk en privéleven**

Werknemers beschikken over een extra rustdag per week, die ze kunnen besteden aan hun hobby's, familie en persoonlijke activiteiten, wat bijdraagt aan hun algemene welzijn, zowel op het werk als in hun privéleven. Ze kunnen deze extra dag ook gebruiken om een bijkomende beroepsactiviteit uit te oefenen om zo hun inkomen te verhogen.

- **Tevredenheid van werknemers**

Door een betere combinatie van beroeps- en privéleven te bieden, kan deze maatregel tot een grotere tevredenheid van de werknemers leiden, wat zich kan uiten in meer motivatie, een betere getrouwheid en een lager personeelsverloop.

- **Stress**

Een extra rustdag per week kan stress en professionele uitputting verminderen, de geestelijke en fysieke gezondheid van werknemers verbeteren en het aantal afwezigheden verlagen. Maar als er geen compenserende indienstneming is en/of als de werklast te hoog is om op vier dagen uit te voeren, kunnen stress en professionele uitputting net toenemen, met een risico op langdurig absentisme.

- **Genderongelijkheid**

De maatregel zou ook kunnen helpen om genderverschillen te verkleinen, aangezien vrouwen vaker gebruikmaken van de vormen van individuele arbeidsduurvermindering. Deze maatregel zou het mogelijk moeten maken om de arbeidstijd van mannen en vrouwen, en dus ook het loon, dichter bij elkaar te brengen.

- **Het is niet voor alle werknemers en sectoren even haalbaar**

Het blijkt bijzonder moeilijk te zijn om de maatregel in bepaalde sectoren of beroepen in te voeren, met name bij beroepen waar 24 uur per dag en 7 dagen per week wordt gewerkt. Dat is ook het geval voor activiteiten die reeds onder druk staan door een tekort aan arbeidskrachten en/of met aanwezigheidsquota die zijn vastgesteld om de kwaliteit van de dienstverlening te waarborgen, zoals in de gezondheidszorg. Deze verschillen in toegang werden al gemeld voor een andere maatregel, namelijk telewerk, waarvan de haalbaarheid voor sommige beroepen beperkt of zelfs onbestaand is.

- **Eindeloopbanen**

Een arbeidsduurvermindering maakt het ook gemakkelijker om werknemers aan het einde van hun loopbaan aan het werk te houden. Het stelt hen in staat om gas terug te nemen voordat ze met pensioen gaan door geleidelijk minder te gaan werken terwijl ze langer aan de slag blijven.



- Arbeidsorganisatie

De overgang naar een model van vier werkdagen vergt aanzienlijke aanpassingen van de arbeidsorganisatie. Het kan tijdelijke verstoringen veroorzaken en voorafgaande investeringen van tijd en middelen vereisen om de arbeidsorganisatie en de werkmethoden opnieuw te definiëren. Ondernemingen die de maatregel hebben ingevoerd, verrichtten vóór de implementatie veel werk en stelden vervolgens vast dat de organisatie en het functioneren van de werknemers efficiënter waren en dat de arbeidstijd beter werd gebruikt (bijvoorbeeld door bepaalde vergaderingen te schrappen of in te korten).

- Productiviteit

Lichtere werkroosters kunnen een hogere productiviteit met zich brengen, omdat werknemers meer uitgerust en gemotiveerder zijn. Hierdoor kan het absentisme op het werk afnemen. Het tegenovergestelde effect kan echter ook ontstaan als een kortere werkweek zorgt voor overbelasting en stress. Een arbeidsduurvermindering kan dan leiden tot een productiviteitsdaling en zelfs, zoals reeds vermeld, tot langdurige afwezigheden wegens ziekte, zoals burn-outs. Hierbij zijn het uitgangsniveau (45 uur of 40 uur) en de omvang van de arbeidsduurvermindering (2 uur of 8 uur) bepalende elementen. De productiviteit opdrijven ter compensatie van een arbeidsduurvermindering met 2 uur of met 8 uur is zeker niet hetzelfde. De werkdruk in de oorspronkelijke situatie is ook een factor waarmee rekening moet worden gehouden.

- Tekorten

De maatregel brengt een vermindering van het arbeidsvolume met zich mee. Als ondernemingen hun oorspronkelijke arbeidsvolume willen behouden, zullen ze nieuw personeel in dienst moeten nemen. De arbeidsmarkt wordt echter al enkele jaren gekenmerkt door aanzienlijke tekorten. Ondernemingen ondervinden moeilijkheden wanneer ze bepaalde profielen in dienst moeten nemen. Deze maatregel zou het probleem kunnen verergeren. Werkgevers die geen gekwalificeerd personeel vinden, kunnen zijn genoodzaakt om hun activiteiten terug te schroeven of een beroep te doen op overuren. Indien de maatregel effectief voor meer tevredenheid, minder stress en een beter evenwicht tussen privé- en beroepsleven zorgt, kan ze daarentegen ook een stimulans zijn voor personen die momenteel niet aan de slag zijn (zie hierboven).

- Aantrekkelijkheid van de onderneming

Hoewel niet alle ondernemingen gedwongen worden om over te schakelen op de vierdagenweek, vinden zij die het wel doen het gemakkelijker om kandidaten aan te trekken. De ondernemingen die het probeerden, maken gewag van heel wat sollicitaties en een zeer laag personeelsverloop (zie kader).

- Loonkosten/winstgevendheid

Zelfs als er wordt uitgegaan van een productiviteitsstijging, vereist het behoud van hetzelfde loon bij een vermindering van de arbeidstijd waarschijnlijk dat de productie wordt verlaagd of dat de loonkosten als gevolg van de compenserende indienstnemen toenemen. In dit geval moet de onderneming ook de gewenste kandidaten vinden. Er moet worden opgemerkt dat het in dienst nemen van nieuwe medewerkers niet alleen extra kosten met zich brengt op het vlak van verloning, maar ook wat betreft aanwerving of opleiding. Met andere woorden, als een onderneming besluit om extra personeel aan te nemen, zal de loonkost stijgen, wat gevolgen zal hebben voor de winstgevendheid. Voor de kleine ondernemingen is het moeilijker om een dergelijke maatregel te implementeren, zowel om financiële redenen als omwille van het personeelsbestand.

- Concurrentiepositie van de Belgische bedrijven

De maatregel heeft een invloed op de uurloonkosten, die automatisch met 25 % stijgen – zonder rekening te houden met de tijdelijke verlaging van de socialezekerheidsbijdragen. Aangezien de uurloonkosten worden gebruikt om de concurrentiepositie van de Belgische bedrijven ten opzichte van hun belangrijkste partners te beoordelen, zal deze positie automatisch verslechteren.

- Kosten voor de overheidsfinanciën

In België gaat de voorgestelde maatregel gepaard met een verlaging van de socialezekerheidsbijdragen, wat neerkomt op minder ontvangsten voor de overheid in een al zeer krappe begrotingscontext. In het hier onderzochte voorstel hangt de verlaging van de bijdragen af van de omvang van de arbeidsduurvermindering, is ze beperkt in de tijd en kan ze maximaal 1 000 euro/kwartaal/werknemer bedragen. De verkorting van de arbeidsduur moet structureel worden toegepast.

- Gevolgen voor het klimaat

Minder gewerkte dagen betekent minder woon-werkverkeer, wat de CO₂-uitstoot kan helpen verlagen. Alles hangt natuurlijk af van wat werknemers zullen doen op hun extra vrije dag. Er zou zich opnieuw een omgekeerd effect kunnen voordoen als werknemers lange verplaatsingen maken voor hun hobby's of activiteiten beoefenen die veel CO₂ produceren.

Tot slot zijn de gevolgen van een dergelijke maatregel op het concurrentievermogen van de ondernemingen, de werkgelegenheid, het welzijn van de werknemers of het klimaat onzeker, in het bijzonder tegen de achtergrond van de digitalisering van de economie. Het project van het FPB en de UGent zou enkele antwoorden moeten bieden voor de Belgische context. In het volgende kader worden de resultaten van buitenlandse experimenten voorgesteld.

Buitenlandse experimenten

De vierdagenweek werd in verschillende landen getest (Engeland, Frankrijk, Ierland, Portugal, de VS, enz.). In Engeland waren bij het experiment 61 ondernemingen en 2 900 werknemers betrokken, in bedrijven van verschillende grootte en in uiteenlopende sectoren. De maatregel werd tijdelijk ingevoerd tussen juni en december 2022, maar werd uiteindelijk in 56 ondernemingen (92 %) behouden. Het principe was '100:80:100', wat betekent 100 % van het loon, 80 % van de arbeidstijd (een vrije dag) en 100 % van de productiviteit, er waren dus geen extra indienstnemeningen om de vermindering van de arbeidstijd te compenseren²⁸.

Afhankelijk van hun bijzonderheden en behoeften voerden de ondernemingen de maatregel op een flexibele manier in. Elke onderneming koos voor een implementatie die is aangepast aan de bedrijfstak, de organisatorische uitdagingen, de structuur en de werkcultuur. Er werden verscheidene modellen ontwikkeld, waaronder klassieke modellen waarin vrijdag een vrije dag is, maar ook gespreide systemen (een deel van het team neemt de ene dag verlof; het andere deel een andere dag, om een continue aanwezigheid te garanderen), gedecentraliseerde systemen (ieder team/departement kan een andere dag kiezen), systemen op jaarbasis (voor seizoengebonden activiteiten) en voorwaardelijke systemen (met periodes waarin het experiment om verschillende redenen wordt opgeschort).

Ongeacht het gekozen model vergt de invoering van deze maatregel een intensieve voorbereiding. De betrokkenheid van de medewerkers is essentieel, zelfs als de beslissing van de directie komt. Er zij aan herinnerd dat de maatregel is geïmplementeerd zonder compenserende indienstnemeningen en dat het uiteraard in strijd is met de essentie van het project als de betrokken werknemers meer uren zouden maken om de maatregel te compenseren of als de werkdruk zou toenemen.

Over het algemeen zijn de vermelde effecten vrij vergelijkbaar. Na de invoering van de maatregel maakten de werknemers gewag van een verbetering van hun welzijn. De ondernemingen stelden ook een afname van het aantal afwezigheden wegens ziekte vast. De productieprocessen en de organisatie werden herzien om ze efficiënter te maken. Deze veranderingen, in combinatie met een grotere motivatie bij de werknemers, zouden het mogelijk

²⁸ [The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf \(autonomy.work\)](#).

moeten maken om de arbeidsduurvermindering te compenseren en het productiviteitsniveau te handhaven. De ondernemingen die de maatregel hebben getest, melden dat hun omzet niet is gedaald en dat hun activiteiten op een gezonde manier zijn gegroeid. Bovendien maakt deze maatregel ondernemingen aantrekkelijker, waarbij het personeelsverloop afneemt en het aantal spontane sollicitaties toeneemt.

Ondernemingen uit zeer uiteenlopende sectoren hebben deze maatregel getest, met vergelijkbare conclusies²⁹. Voorbeelden daarvan zijn de politie van Colorado, waar de taken 24 uur per dag en 7 dagen per week moeten worden uitgevoerd; een onderneming uit de Verenigde Staten die gespecialiseerd is in de bouw van luxe bestelwagens (ARV), waar het productiviteitsniveau van vóór de maatregel uiteindelijk werd overschreden dankzij de grotere betrokkenheid van de teams en een nieuwe organisatie- en werkmethode; een financieel adviesbureau in Engeland (Stella Asset Management), waarvan de cliënten een onmiddellijk reactievermogen vereisen; een Franse onderneming die informaticamateriaal op afstand verkoopt (LDLC), waarvan de baas, Laurent de la Clergerie, een pionier op dit gebied, een boek schreef over het onderwerp ('Osez la semaine de 4 jours!').

Deze zeer positieve resultaten hebben echter betrekking op een beperkt aantal ondernemingen en kunnen niet zomaar worden toegepast op de economie als geheel. Het vrijwillige karakter van deze experimenten speelt wellicht een rol in het slagen van het project. De kandidaat-ondernemingen hebben mogelijk bepaalde kenmerken die hen in staat stellen om de maatregel succesvol in te voeren. Denk met name aan ondernemingen die een doorlopende dienstverlening bieden en al te maken hebben met personeelstekorten. Met andere woorden, de selectiebias in de deelnemende ondernemingen is waarschijnlijk groot. Vervolgens zou de veralgemening van de maatregel leiden tot het verlies van sommige voordelen die de pioniersondernemingen genieten (bijvoorbeeld op het vlak van aantrekkelijkheid voor de werving van personeel). Tot slot is het moeilijk om te beoordelen of de waargenomen resultaten ook na verloop van tijd zullen aanhouden. Een beoordeling op langere termijn zal het mogelijk maken om de oorspronkelijk waargenomen resultaten te bevestigen.

²⁹ [Buitenlandse experimenten – 4dayweek.be](http://Buitenlandse%20experimenten%20-%204dayweek.be).

4. BIBLIOGRAFIE

- Autonomy (2023), [The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf \(autonomy.work\)](#).
- Baert S., B. Cockx, N. Gheyle en C. Vandamme, (2015). –“Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult?”. *ILR Review*, 68(3), 467-500.
- Bloom, N., J. Liang, J. Roberts and Z. J. Ying (2013), “Does working from home work? Evidence from a Chinese Experiment”, *Stanford Graduate School of Business Working Paper* No. 3109.
- Chung H. (2018), “Gender, flexibility stigma and the perceived, negative consequences of flexible working in the UK”, Springer, *Social Indicators Research*, 151 (2), November, 521-545.
- Coskun, S., Dauth, W., Gartner, H., Stops, M., & Weber, E. (2024), Working from home increases work-home distances, IZA World of Labour Opinions [Working from home increases work-home distances \(iza.org\)](#).
- HRW (2020), [Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België?](#), Februari
- Dewatripont A. en M. López Novella (2024), *Evaluatie van de maatregel ‘werkbonus’: impact op de lonen en de werkgelegenheid*, Federal Planning Bureau Working Paper 11-24, July.
- Duprez C. and M. Nautet (2019), [Economic flows between Regions in Belgium](#), NBB, *Economic Review*, December, 73-88.
- EC (2020), *Proposal for a directive of the European parliament and of the council on adequate minimum wages in the European union*, SWD (2020) 245.
- Eurostat (2024), “minimum wage statistics”, Statistical article, January 2024.
- FBP (2024), [4dayweek.be – 80%worktime@100%salary](#).
- FBP (2024), ‘Economische vooruitzichten 2024-2029 – Versie van juni 2024’, juni 2024.
- Hansez I., L. Taskin en J-F. Thisse (2021), « Télétravail: solution d’avenir ou boom éphémère? », *Regards économiques*, n°164, juni.
- HRW (2022), [Europese pijler van sociale rechten: Advies over nationale doelstellingen werkgelegenheid en opleiding voor België](#).
- HRW (2023), [Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten](#), juli 2023.
- HRW (2024), [Arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van werknemers op de arbeidsmarkt](#).
- Koester G. en D. Wittekopf, (2022), “Minimum wages and their role for euro area wage growth”, *ECB Economic Bulletin*, Issue 3/2022.
- Minne G. and Y. Saks (2023), “[Older workers and retirement decisions in Belgium: mapping insights from survey data](#)”, NBB, *Economic Review*, December.
- Nautet M. and C. Piton (2021), “[How does parenthood affect the careers of women and men?](#)”, NBB *Economic Review*, December, 143-165.
- NBB (2023a), ‘Overheidsfinanciën’, hoofdstuk 6 van het jaarverslag 2022.
- NBB (2023b), ‘Inflatie, indexering en loonkosten’, hoofdstuk 3 van het jaarverslag 2022.
- NBB (2024), ‘Prijzen en kosten’, hoofdstuk 3 van het jaarverslag 2023.

NBB (2024), 'Economische projecties voor België – Voorjaar 2024', *Economisch Tijdschrift*, juni 2024.

RVA (2024), [De RVA in 2023 – Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen](#).

RVA (2024), [Cijfers Loopbaanonderbreking, thematische verloven en tijdskrediet - februari 2023](#).

Peersman et al. (2024), 'De heilige graal: de koopkracht van 900.000 Belgische gezinnen tijdens de Vivaldi-regeerperiode', *Gentse economische inzichten*, nummer 14, 16 mei 2024.

FOD WASO, [Arbeidsdeal-publicatie-van-de-maatregelen](#).

FOD WASO, [Arbeidsduur-en-rusttijden](#).

FOD WASO, [Arbeidsduur-en-vermindering-van-arbeidsduur](#).

FOD WASO, [Glijdende-urroosters](#).

FOD WASO, [Telewerk](#).

Statbel, [Deeltijds-werk](#).

Statbel, [Thuiswerken](#).

UGent (2024), 'Waarom de werkzaamheid in België en de gewesten achterop bleef hinken sinds de vorige verkiezingen', *Stories @ UGent @ Work*, nummer 16.

LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS

Actiris	Brusselse regionale dienst voor arbeidsbemiddeling
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
bbp	bruto binnenlands product
BISA	Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse
Btw	Belasting op de toegevoegde waarde
CAO's	Collectieve arbeidsovereenkomsten
CGVS	Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen
CO ₂	Koolstofdioxide
COVID	Corona Virus Disease
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
EC	Europese Commissie
EPC	Economy Policy Committee
ERMG	Economic Risk Management Group
Eurostat	Het Bureau voor de Statistiek van de Europese Unie
et al.	en mede-auteurs
EU	Europese Unie
Federgon	Federatie van de private arbeidsmarktbemiddelaars en HR-dienstverleners
FOD	Federale Overheidsdienst
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg
Forem	Waalse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling
FPB	Federaal Planbureau
GGMMI	Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen
HICP	Geharmoniseerde consumptieprijsindex
Horeca	Hotels, restaurants, cafés
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IMF	Internationaal Monetair Fonds
INR	Instituut voor de Nationale Rekeningen
kmo	kleine of middelgrote ondernemingen
n.b.	niet beschikbaar
NACE	Statistische Nomenclatuur van de Economische Activiteiten in de Europese Gemeenschap
NBB	Nationale Bank van België
NEET	Not in Employment, Education or Training
NEIG	Non Energy Industrial Goods
NICP	Nationaal indexcijfer der consumptieprijzen
NUT2	Nomenclature Of Territorial Units For Statistics - basic regions for the application of regional policies
NWWZ	Niet-werkende werkzoekenden
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PC	Paritair comité
p.m.	pro memorie (ter herinnering)



pp	procentpunt
r	raming
RSVZ	Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
Statbel	Belgisch statistiekbureau
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
TW	Tijdelijke werkloosheid
WG SIC-19	Working Group Social Impact COVID-19

LANDEN

	<u>ISO-code</u>	<u>Land</u>	
EU	EU14	AT	Oostenrijk
		BE	België
		DE	Duitsland
		DK	Denemarken
		ES	Spanje
		FI	Finland
		FR	Frankrijk
		GR	Griekenland
		IE	Ierland
		IT	Italië
		LU	Luxemburg
		NL	Nederland
		PT	Portugal
		SE	Zweden
EU	EU13	BG	Bulgarije
		CY	Cyprus
		CZ	Tsjechië
		EE	Estland
		HR	Kroatië
		HU	Hongarije
		LT	Litouwen
		LV	Letland
		MT	Malta
		PL	Polen
		RO	Roemenië
SI	Slovenië		
	SK	Slowakije	
	AU	Australië	
	CA	Canada	
	CH	Zwitserland	
	IS	IJsland	
	NO	Noorwegen	
		Verenigd	
	UK	Koninkrijk	
		Verenigde	
	VS	Staten	

BELGISCHE GEWESTEN

BRU	Brussel
VLA	Vlaanderen
WAL	Wallonië



BELGISCHE PROVINCIES

ANT	Antwerpen
WVL	West-Vlaanderen
OVL	Oost-Vlaanderen
VBR	Vlaams-Brabant
LIM	Limburg
LIE	Luik
HAI	Henegouwen
WBR	Waals-Brabant
NAM	Namen
LUX	Luxemburg

CONVENTIONELE TEKENS

Cf	confer
Enz.	enzovoort
t.o.v.	ten opzichte van
Vs	versus
%	per cent