



Persbericht

De arbeidsmarkt na de uitbraak van COVID-19 ¹

STAND VAN ZAKEN : DE GEVOLGEN VAN EEN SCHOK ZONDER WEERGA

Door de COVID-19-gezondheids crisis werd de economie abrupt in een ongekende recessie gedompeld. De menselijke en economische gevolgen zijn immens.

Meer dan één miljoen werknemers ontvingen uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid. In Vlaanderen (60 %) werd er het meest beroep opgedaan, terwijl het saldo was verdeeld over Wallonië (23 %) en Brussel (18 %). Die verdeling naar gewest stemt grotendeels overeen met die van de gesalarieerde werkgelegenheid. **De jongeren, maar vooral de laaggeschoolden of de werknemers met een laag loon waren oververtegenwoordigd** bij de tijdelijk werklozen. Dat kan, ook al werd de vervangingsratio van de uitkeringen vanaf het begin van de crisis opgetrokken, de financiële moeilijkheden verklaren waarmee sommige onder hen, en van wie de financiële situatie reeds voorheen zorgwekkend was, kampten. De steunmaatregelen van de gewesten voor de betaling van bepaalde facturen en de moratoria op de terugbetaling van kredieten hielpen de schok temperen. Sommigen konden echter niet anders dan zich tot de OCMW's wenden om voedselhulp of financiële voorschotten te krijgen.

De zelfstandigen werden ook niet gespaard. Naast de gewestelijke steunmaatregelen voor ondernemingen, **kregen zij** die hun activiteiten moesten stopzetten of drastisch terugschroeven **financiële steun via het overbruggingsrecht.**

Dankzij de werking van de automatische stabilisatoren en de zeer snel genomen steunmaatregelen kon de schok op het inkomen van de huishoudens en op de ondernemingen worden gedempt. Die schok werd vooral door de overheid opgevangen.

Zelfs zonder een tweede besmettingsgolf zou het economisch herstel maar geleidelijk verlopen en blijft het onderhevig aan veel onzekerheid. **De Nationale Bank van België en het Federaal Planbureau verwachten dit jaar een afname met 9 % tot 11 % van het bbp.**

Zoals vermeld, **lieten de ondernemingen hun personeel massaal naar tijdelijke werkloosheid overgaan**, om hun productiepotentieel op het ogenblik van de opleving te vrijwaren. **Eventuele ontslagen werden aldus tot later uitgesteld.** De projecties tonen **een schok zonder weerga op de werkgelegenheid, waarvan de daling ten opzichte van 2019 wordt geraamd op 90 000 à 110 000 personen in 2021.** Dit stemt overeen met een **daling met 2 procentpunt van de werkgelegenheidsgraad**, die zou teruglopen van 70,5 % in 2019 (20-64 jaar) tot **68,5 % in 2021.** Dat kan niet zonder gevolgen blijven voor het verloop van de **werkloosheid, die zou stijgen met meer dan 140 000 personen tegen 2021.** De nettowerkgelegenheidscreatie zou in 2022 hervatten, maar zou relatief bescheiden blijven. Tegen 2025 zou de werkgelegenheid met 97 000 personen toenemen. Geen enkele bedrijfstak van de marktsector komt ongehavend uit deze crisis.

¹ Dit verslag en de overige publicaties van de Raad zijn te vinden op de site : <http://hrw.belgie.be>

AANBEVELINGEN VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID ZODAT DE ARBEIDSMARKT BIJDRAAGT AAN EEN DUURZAAM EN INCLUSIEF HERSTEL

Om te reageren op de economische en sociale gevolgen van de crisis, hebben de overheden vele initiatieven genomen.

De Raad heeft een overzicht opgemaakt van **meer dan een honderdtal maatregelen** die de federale, de gewestelijke en de gemeenschapsinstanties hebben **genomen om zowel voor een vervangingsinkomen te zorgen, als de lasten te verlagen voor de loontrekkenden en de zelfstandigen die hun inkomen mislopen**. Om de tsunami van steunaanvragen op te vangen, met name voor tijdelijke werkloosheid en het overbruggingsrecht, **was het nodig de inschrijvingsbepalingen te vereenvoudigen**. Die noodzakelijke aanpassing van de procedures moet tijdelijk van aard zijn; **de dossiers moeten zo snel als mogelijk weer behandeld worden zoals voordien**. Er moet tevens voorzien worden in controles a posteriori.

De gezondheids crisis heeft ook bepaalde grenzen van onze sociale bescherming aangetoond

Al snel bleek dat sommige categorieën van werkenden niet of onvoldoende waren gedekt als gevolg van de wijze waarop hun werk is georganiseerd, het gebrek aan statuut of het ontoereikende beroepsinkomen. Dankzij specifieke aanpassingen kon in sommige van die situaties een voorlopig antwoord worden geboden. In de andere gevallen zorgde de sociale bijstand van de OCMW's voor het laatste vangnet.

Een reflectie over de sociale bescherming, de dekking en de financiering ervan en dit in een maatschappij die moet blijven hervormen om de demografische, economische, ecologische en gezondheidsuitdagingen aan te gaan, blijkt steeds noodzakelijker.

De arbeidsorganisatie, een veerkrachtig instrument ook voor de ondersteuning van het herstel

Een van de **positieve lessen van de crisis is het vermogen van de meeste ondernemingen en overheidsdiensten om hun werking aan te passen**. Deze – vaak onvermoede – **flexibiliteit is een troef om het herstel op gang te brengen**.

De uitbreiding van telewerk zal een van de opvallende gevolgen zijn. De sociale partners moeten daar voor de toekomst onverwijld werk van maken. De evaluatie van wat de impact van die uitbreiding is op de productiviteit en op de levenskwaliteit van de werknemers, zou hen daarbij moeten helpen.

Over **aanpassingen van de arbeidstijd** moet op het niveau van iedere onderneming kunnen worden onderhandeld, zowel op het vlak van het aantal gewerkte uren als van de organisatie van de werktijden, om beter in te spelen op de activiteitsbehoeften en om de nieuwe bronnen van werkgelegenheid optimaal te benutten.

Het ter beschikking stellen of het delen van werknemers zijn ook mogelijkheden waarvan meer gebruik kan worden gemaakt om de werkgelegenheid te ondersteunen.

De arbeidskosten beheersen en tegelijkertijd een aantrekkelijk inkomen bieden

De uitvoering van **het reglementair kader voor de loonvorming moet soepeler verlopen**. De Raad beveelt aan om, voor de periode van het volgende centraal akkoord, **een opt-out clause in te voeren** voor ondernemingen die door een zware vraagschok zijn getroffen. De opt-out zou, bijvoorbeeld, betekenen dat de voorziene toename van de conventionele lonen niet of gedeeltelijk wordt toegepast, desgevallend kan er door een vermindering van de arbeidstijd een compensatie worden voorzien. Er zou kunnen worden onderhandeld over elke mogelijke andere formule teneinde de werkgelegenheid in de betrokken onderneming te vrijwaren.

De crisis heeft ook de **arbeids- en verloningsvoorwaarden van sommige categorieën van werknemers** onder de aandacht gebracht. De werkgevers van zowel de private als de publieke sector moeten dat vraagstuk snel aanpakken.

Om de werkgelegenheidscreatie te ondersteunen, zou een tijdelijke, op de indienstneming van werkzoekenden gerichte, maatregel kunnen worden overwogen die berust op een **activering van de werkloosheidsuitkeringen**.

De **belastingen** op de arbeidsinkomens moeten, algemeen beschouwd, niet worden verhoogd. Er zijn wel aanpassingen mogelijk waarbij er wordt over gewaakt dat werken financieel altijd de aantrekkelijkste optie blijft.

Tijdelijke werkloosheid is geen oplossing op lange termijn

De **tijdelijke werkloosheid** is als automatische stabilisator eens te meer efficiënt gebleken om zowel het productieapparaat als de inkomens van de werknemers te vrijwaren. Het gebruik ervan moet echter beperkt zijn in de tijd **teneinde de herplaatsingsmogelijkheden van de betrokken werknemers niet in het gedrang te brengen. Dat gebeurt via een responsabilisering van de werkgevers** in de vorm van de financiering van een deel van de uitkering of van een voorgestelde opleiding na een bepaalde duur van tijdelijke werkloosheid.

Er zijn banen verloren gegaan ... maar de crisis kan ook nieuwe kansen bieden

Het is wenselijker een werknemer te beschermen doorheen zijn loopbaan, dan in een specifieke baan. **De overheid mag geen insolvente ondernemingen zonder vooruitzicht op herstel ondersteunen. Ze moet daarentegen de projecten begeleiden die aansluiten op de strategische logica om een duurzame en inclusieve economie uit te bouwen.**

Het Nationaal Pact voor Strategische Investeringen kan een inspiratiebron zijn voor het te voeren beleid. De Raad herinnert eraan dat **iedere nieuwe hervorming van de arbeidsmarkt of van het werkgelegenheidsbeleid slechts volop effect zal kunnen hebben als ze berust op een wijs macro-economisch beleid.**

Er zijn banen verloren gegaan ... voor andere zijn er onvoldoende kandidaten

De herstructureringszaken zullen ervaren arbeidskrachten op de arbeidsmarkt brengen die in staat zijn de vacatures te vervullen van de bedrijven die zich blijven ontwikkelen en die grote moeilijkheden hebben ondervonden om mensen in dienst te nemen. **De publiek/private arbeidsbemiddelaars hebben een belangrijke rol te spelen in het herstel van de economie en in het voorkomen dat perfect inzetbare werknemers werkloos zouden blijven.**

De arbeidsmarkt dreigt echter gedurende een lange periode gedestabiliseerd te blijven. Daarom kan het sociaal gerechtvaardigd zijn **de neutralisatie van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen enigszins te verlengen.**

De crisis zal de fundamentele tendensen zoals **de digitalisering en de automatisering** van de productieprocessen nog duidelijker maken. Voor de beroepsbevolking **ligt de echte uitdaging in het vermogen om de nieuwe vaardigheden die vereist zijn, te verwerven.**

Het onderwijs moet, zelfs voor de allerkleinsten, herzien worden teneinde iedereen de kans te bieden de essentiële digitale bagage te verwerven. De werkenden van vandaag moeten daar echter ook in slagen. **De invoering van een individuele leerrekening is bedoeld om iedereen de middelen te verschaffen die nodig zijn voor zijn eigen ontwikkeling.**

De gevolgen van de crisis zullen niet voor iedereen gelijk zijn

Voor de personen jonger dan 30 jaar en voor, meer specifiek, diegenen die de school hebben verlaten zonder over voldoende bagage te beschikken en diegenen die reeds vóór de crisis niet werkten en evenmin een opleiding volgden, is het risico niet enkel conjunctureel. Ze dreigen langdurig van de arbeidsmarkt verwijderd te blijven. Elke beroepsopleiding of -ervaring die hun tijdens deze kritieke periode zou kunnen worden geboden, dient dus prioritair in overweging te worden genomen. De door de Europese Commissie voorgestelde versterking van de 'Jongerengarantie' gaat in die richting.

De vrouwen worden meer benadeeld dan gewoonlijk in een crisisperiode. Dat komt doordat ze oververtegenwoordigd zijn in de sectoren die zwaar werden getroffen door de pandemiegerelateerde maatregelen, zoals de horeca, de handel in niet-levensmiddelen of de dienstenchequebedrijven. Indien, vanwege gezinsomstandigheden, telewerken vooral bij de vrouwen een algemene praktijk wordt, bestaat ook het risico dat de genderongelijkheden inzake loon en loopbaan nog groter worden. Dat moet aandachtig worden opgevolgd.

Wat **de 55-plussers** betreft, mogen de fouten uit het verleden niet opnieuw worden gemaakt. Mensen van de arbeidsmarkt uitsluiten op basis van hun leeftijd, zou geen optie mogen zijn. De arbeidsmarkt heeft die werknemers nodig. Hun inzetbaarheid moet daarentegen worden gewaarborgd dankzij opleidingen en gerichte steunmaatregelen die aangepast zijn zowel aan hun eigen behoeften van vandaag en morgen als aan die van de werkgevers.

Billijke regels voor een algemeen aanvaarde diversiteit

Het overvloedig aantal potentiële kandidaten kan ertoe leiden dat ze worden geselecteerd op basis van andere dan competentiegerichte criteria. Het bestrijden van **discriminatie** mag niet beperkt blijven tot de eigenlijke indienstnemingstests. De Raad stelt voor om, **zonder extra administratieve lasten**, voor iedere onderneming een **diversiteitscore op te stellen**. De sociale partners kunnen die indicatoren gebruiken om per bedrijfstak overeenkomsten uit te werken over de doelstellingen en de middelen die nodig zijn om deze te bereiken.

Zonder ter zake van discriminatie te kunnen spreken, heeft de gezondheidscrisis ook duidelijk de gevolgen van de **digitale kloof** aan het licht gebracht. Voor de werknemers is dat de kloof tussen diegenen die functies uitoefenen die in aanmerking komen voor telewerk, en de anderen. Voor de bevolking in het algemeen, en in het bijzonder de leerlingen en studenten, gaat het om de kloof tussen wie toegang heeft tot het internet en de digitale tools beheerst, en de anderen. De concrete uitwerking van de digitale plannen zoals Digital Belgium of hun tegenhangers op het niveau van de Gewesten, moet duidelijk alle aandacht krijgen. **Ook dat is een prioriteit inzake sociale cohesie geworden.**

CONCLUSIE

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft gaandeweg **vier pijlers** vastgesteld waarrond het werkgelegenheidsbeleid moet worden uitgewerkt: **Opleiding, Integratie, Transitie en Activering**. Zoals blijkt uit de aanbevelingen hierboven, blijven die pijlers in de huidige omstandigheden volop relevant aangezien ze de ruggengraat vormen van **een inclusief beleid dat voorziet in de behoeften van de economie** door de vaardigheden op te waarderen en aan ieders wensen tegemoet te komen.

Mettertijd evolueren de prioriteiten. Daarom moet nu reeds worden nagedacht over de exit uit de crisis en over 'de aanpak daarna'. Alle actoren die deelnemen aan de arbeidsmarkt moeten daar worden bij betrokken teneinde **een nieuw Werkgelegenheidspact op te stellen**. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal daar graag aan meewerken.

Brussel, 17 juli 2020

