



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

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

Juli 2022



SYNTHESE EN AANBEVELINGEN

De arbeidsmarkt hield beter dan gevreesd stand doorheen de COVID-19-crisis.

De grootschalige steunmaatregelen van de overheid¹ droegen bij aan de veerkracht van de arbeidsmarkt tijdens de COVID-19-crisis. Na de daling in 2020 met 1 000 eenheden op jaarbasis steeg de nettowerkgelegenheidscreatie tot 86 000 in 2021. **Een recordaantal van 5 134 000 mensen was aan het werk in het eerste kwartaal van 2022. De werkgelegenheidsgraad van de 20-64 jarigen steeg tot 71,9 %.**

Na de eerste schok van de gezondheids crisis lieten de meeste arbeidsmarktindicatoren een uitzonderlijke opleving optekenen. Zowel de loontrekkenden als de zelfstandigen droegen bij aan het herstel. De zwaarst getroffen sectoren bereikten opnieuw een positieve werkgelegenheids groei: handel, transport en horeca, diensten aan ondernemingen en industrie. Alleen de bedrijfstak van de financiële activiteiten en verzekeringen zag een verdere daling van de werkgelegenheid, die was ingezet lang voor de uitbraak van de crisis. **De tijdelijke werkloosheid en het overbruggingsrecht² worden aanzienlijk minder gebruikt**, maar nog altijd meer dan vóór maart 2020. Het volume uitzendarbeid, dat scherp was teruggevallen in maart 2020, bevindt zich opnieuw op het niveau van vóór de crisis.

De werkgelegenheidsvooruitzichten van de ondernemingen in de conjunctuurenquêtes blijven gunstig. De werkgelegenheids groei had nog groter kunnen zijn als we kijken naar het hoge aantal banen dat vacant blijft, in alle drie de gewesten. Volgens Statbel **bereikte de vacaturegraad een historisch hoog niveau** in het laatste kwartaal van 2021, namelijk 4,8 % (tegen 2,7 % in de EU). In elk van de drie gewesten ligt de vacaturegraad hoger dan in de EU. De situatie is uitermate zorgwekkend in de horeca, de informatie en communicatie, en vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten, waar de vacaturegraad 8 à 9 % bedraagt. De bouwnijverheid en de industrie staan er niet beter voor (met respectievelijk 7 en 6 %). De ontwikkeling van het aantal vacatures dat aan de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling wordt doorgegeven, bevestigt de sterke vraag naar arbeidskrachten in de ondernemingen. De cijfers van de eerste maanden van het jaar 2022 liggen hoger dan de cijfers uit 2021 voor dezelfde periode.

De aanhoudende vraag naar arbeidskrachten is niet voor alle beroepen even groot. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling stellen lijsten op van de knelpuntberoepen, dat zijn de functies die moeilijker in te vullen zijn. Jaar na jaar zien we daarin dezelfde beroepen terugkeren: ingenieur, informaticus, verpleegkundige, technicus in de industrie en de bouwnijverheid, leerkracht, enzovoort. Niet voor al die beroepen is een opleiding hoger onderwijs vereist. De laag- en middengekwalificeerde beroepen maken er ook deel van uit, zoals dat van schoonmaker.

De hervorming van de arbeidsmarkt waartoe de federale regering in 2022 besloot omvat een twaalfstal maatregelen om het tekort aan arbeidskrachten op te lossen. Deze omvatten de opstelling van een jaarlijks opleidingsplan door de ondernemingen; de monitoring van de oorzaken van de tekorten (om de twee jaar debat in de sectoren), het gebruik van de lijsten die de arbeidsbemiddelingsdiensten hebben opgesteld; de identificatie van de knelpuntberoepen en van de oorzaken door de sociale partners, de opstelling van een advies en het voorstel van maatregelen, de communicatie naar de deelstaten die bevoegd zijn voor het werkgelegenheidsbeleid (oprichting van een interfederaal platform); de mogelijkheid om een inkomen uit een knelpuntberoep of van een job in een andere regio te combineren met een werkloosheidsuitkering. **Het is belangrijk dat**

1 [Maatregelen om de gevolgen van COVID-19 voor werkenden en werkzoekenden in België te beperken - Mei 2022 | Hoge raad voor de Werkgelegenheid](#)

2 De specifieke bepalingen die tijdens de COVID-19-crisis werden aangenomen, werden verlengd tot in juni 2022 als eerste reactie op het conflict in Oekraïne.

deze maatregelen snel uitvoering krijgen, en dat hun effecten vervolgens onafhankelijk geëvalueerd worden.

De stijging van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) in 2020 werd ruimschoots tenietgedaan vanaf 2021. Op jaarbasis waren er vorig jaar gemiddeld 464 000 NWWZ op jaarbasis, een belangrijk aantal, maar het laagste niveau sinds het begin van de jaren negentig. In mei 2022 bedroeg het aantal NWWZ 433 000, tegen 451 000 in mei 2021. Van deze 433 000 werkzoekenden, komen er 154 000 uit Vlaanderen, 195 000 uit Wallonië en 84 000 uit Brussel.

Deze vermindering wordt opgetekend in de drie gewesten van het land, voor alle leeftijdsgroepen en alle scholingsniveaus. Jammer genoeg begon deze daling pas later, meer bepaald in november 2021, voor de langdurige werkloosheid (een jaar of meer).

Nochtans staat deze arbeidsmarkt voor risico's op de korte termijn ...

Volgens de projecties van het FPB en de NBB zou de nettowerkgelegenheidscreatie in 2022 aanhouden met een stijging van 67 000 tot 85 000 eenheden. Hoewel de verstoringen als gevolg van de pandemie wegebben, zal de arbeidsmarkt naar verwachting minder dynamisch worden. **Hij zal worden afgeremd door het groeiende tekort aan arbeidskrachten, de stijgende loonkosten en de onzekerheden als gevolg van de oorlog in Oekraïne.**

Die brengt de mondiale en Europese economie een nieuwe klap toe, met verscherpte bevoorradingsproblemen, een toegenomen druk op de grondstofprijzen, met een aanzienlijke versnelling van de inflatie tot gevolg. De energieprijzen, die in 2021 al fors waren gestegen, zouden nog eens met 47 % toenemen in 2022. De voedselprijzen en meer recentelijk de kerninflatie veren ook op, als gevolg van de kostenstijging (energie, lonen, intermediaire inputs en materialen) die een weerslag heeft op de consumptieprijzen ondanks de kleinere marges die veel producenten nemen. **Men verwacht momenteel dat de inflatie stijgt tot 8,2 % in 2022 en daalt in 2023 tot een niveau dicht bij 2 % in 2024.**

In België heeft deze plotse kostenstijging geleid tot een ongekende toename van de arbeidskosten via het indexeringsmechanisme. De concurrentiekracht van de Belgische ondernemingen is daardoor zwaar getroffen ten opzichte van die van de buurlanden, waar de lonen zich niet onmiddellijk aanpassen aan de inflatie. Naar verwachting zullen de Belgische uurloonkosten 5,6 % stijgen dit jaar, dat is aanzienlijk meer dan in de buurlanden. We kunnen verwachten dat de lonen in de buurlanden de inflatie op termijn ook geheel of gedeeltelijk zullen compenseren. Maar volgens de Nationale Bank, die zich baseert op zijn laatste projecties en die van andere centrale banken van het ESCB, **zal de loonstijging over de periode 2019-2024 3,6 procentpunt groter zijn in België dan in de buurlanden, waardoor er een onmiskenbaar competitiviteitsverlies zal zijn.**

In dat verband zal de nettowerkgelegenheidscreatie vertragen en uitkomen tussen 22 000 (volgens de projecties van het FPB) en 29 000 eenheden (NBB) in 2023 en tussen 37 000 (NBB) en 41 000 (FPB). Als gevolg van de geringere jobcreatie zal het aantal niet-werkende werkzoekenden naar verwachting beginnen te stijgen in 2023, maar daarna opnieuw dalen in 2024 tot een jaarlijks gemiddelde van 441 000 personen. De werkloosheidsgraad zou historisch laag blijven op 5,7 %.

Deze projecties werden samengesteld tegen een achtergrond van grote onzekerheid. De gevolgen met name van de oorlog in Oekraïne zijn nog grotendeels onvoorspelbaar. Indien de situatie zou verergeren, zouden de evoluties in verband met werk en werkloosheid, zoals aangekondigd in de meest recente projecties van het FPB en de NBB, kunnen verslechteren. We moeten de ontwikkeling van de economische indicatoren, in het bijzonder van de prijzen, nauwlettend volgen.

De stijging van de consumptieprijzen, en in het bijzonder van de energieprijzen, heeft ook een sociale impact. Maar **de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen en de**

beleidsmaatregelen (uitbreiding sociaal tarief, btw-verlaging, energiecheques...) hebben een relatief goede bescherming van de koopkracht van de meeste huishoudens gewaarborgd. Desondanks zijn bepaalde groepen minder goed beschermd, bijvoorbeeld huishoudens met middeninkomens die (net) geen aanspraak kunnen maken op het sociaal tarief.

De oorlog in Oekraïne zorgt ook voor een sterke instroom van vluchtelingen. In de periode van 10 maart tot 21 juni werden er 48 000 aanvragen voor tijdelijke bescherming gedaan, een statuut specifiek voor de Oekraïense vluchtelingen dat toegang geeft tot de arbeidsmarkt. Dit is reeds meer dan het aantal asielaanvragen in 2015, het jaar van de Syrische crisis, maar het dagelijks aantal nieuwe vluchtelingen is wel sterk afgenomen. Het FPB schat in dat er in 2022 in totaal 83 000 Oekraïense vluchtelingen zouden komen, waarvan 80 % België zou verlaten in de periode 2023-2024. De kansen op de Belgische arbeidsmarkt van deze vluchtelingen zijn op dit moment moeilijk in te schatten. Vluchtelingen hebben historisch een lage werkgelegenheidsgraad in de jaren na hun aankomst en ze bereiken pas het niveau van andere personen geboren in het buitenland na een verblijf van 10 jaar. De duur van het conflict en van hun verblijf, en de onzekerheid die daarmee samengaat, zal dus een grote impact hebben. Daarnaast zijn, anders dan tijdens vorige vluchtelingengolven, de meerderheid van de vluchtelingen vrouwen en kinderen (slechts 14 % zijn mannen van 18-64 jaar). **De situatie van deze personen, als alleenstaande ouder met kinderen, is ook niet bevorderlijk voor een snelle integratie op de arbeidsmarkt.**

... en tevens voor belangrijke structurele uitdagingen op de lange termijn

Behalve met deze kortetermijnrisico's kampt de Belgische arbeidsmarkt ook met uitdagingen die structureel zijn van aard. De Raad vestigt de aandacht op drie daarvan: het tekort aan arbeidskrachten, de zwakke participatiegraad en de opleiding.

Het tekort aan arbeidskrachten, dat werd verscherpt door de conjunctuur, vormt een rem op de economische activiteit en bedreigt op die manier de werkgelegenheidscreatie. Het probleem bestaat in de volledige Europese Unie, maar is bijzonder pregnant in België. Zoals reeds vermeld heeft de federale regering een reeks maatregelen genomen om dit probleem te milderen dat verschillende oorzaken heeft. Het tekort kan voortvloeien uit een gebrek aan voldoende kandidaten, een mismatch tussen de competenties die de werkgevers eisen en die de sollicitanten hebben, weinig aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden op het vlak van lonen en arbeidszwaarte, enzovoort. De tekorten houden ook verband met de moeilijkheden om het aanbod van en de vraag naar arbeid op elkaar af te stemmen. Voor de werkzoekenden hebben de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling een essentiële rol te spelen door hun opdrachten voor bemiddeling en controle op het zoekgedrag naar werk. De geografische en functionele mobiliteit van de actieve beroepsbevolking is zeer laag in België. Inspelen op de andere twee uitdagingen, participatie en opleiding, moet het tekort helpen terugdringen.

De tweede cruciale uitdaging voor de Belgische arbeidsmarkt is het verhogen van de participatie (de actieve bevolking bestaat uit de werkenden en de werkzoekenden). In 2021 bedroeg de participatiegraad in België 75,1 % voor de 20- tot 64-jarigen, tegen 87,5 % in Zweden, het referentieland op dat vlak. Dat is een verschil van 12,4 procentpunt en evenveel marge voor verbetering. De situatie verschilt evenwel van gewest tot gewest. Vlaanderen onderscheidt zich met een participatiegraad van 78,1 %, tegen 70,9 % in Brussel en 71,3 % in Wallonië, net onder het gemiddelde van de EU (78,5 %).

Het zal absoluut noodzakelijk zijn de participatiegraad op te trekken om de doelstelling te halen die de federale regering zich heeft gesteld: de werkgelegenheidsgraad van 20-64-jarigen tegen 2030 verhogen tot 80 %, terwijl die in 2021 nog 70,6 % beliep. Zelfs indien er geen werkloosheid zou zijn, zou de 80 %-doelstelling vandaag niet behaald worden, aangezien de participatiegraad maar 75,1 % bedraagt. **Twee voorwaarden moeten met andere woorden gelijktijdig worden vervuld. Enerzijds moeten de omstandigheden worden geschapen die het mogelijk maken ruim**



600 000 extra banen te creëren in minder dan tien jaar tijd. Anderzijds moet een deel van de momenteel inactieve bevolking worden geactiveerd. De uitgebreide arbeidsmarktreserve, een groep die naast de werklozen ook de personen bevat die ofwel werkzoekend, maar niet beschikbaar zijn ofwel beschikbaar, maar niet werkzoekend zijn, zal niet volstaan. Houden we geen rekening met de mensen die al werken maar hun arbeidstijd zouden willen verhogen, dan bevat deze uitgebreide reserve maar 6,5 % van de 20-64-jarigen.

Om deze ambitieuze werkgelegenheidsdoelstelling te bereiken, **moet de facto de werkgelegenheids- en participatiegraad van alle groepen in de samenleving stijgen, maar met grote verschillen.** Zo zou de werkgelegenheidsgraad van vrouwen, kortgeschoolden, middengeschoolden, niet-EU burgers, 20-24-jarigen en 55-64-jarigen met meer dan 10 procentpunt moeten stijgen. Daarnaast zijn er sterke regionale verschillen. De werkgelegenheidsgraad van 20-64-jarigen in Vlaanderen is 75,3 %, terwijl die respectievelijk 62,2 % en 65,2 % bedraagt in Brussel en Wallonië.

Een laatste belangrijke uitdaging is te zorgen voor voldoende en adequate opleiding, zodat de competenties van werknemers goed afgestemd zijn op de behoeften van de arbeidsmarkt, in het bijzonder in de huidige context van sterke spanningen op de arbeidsmarkt. Dit omvat zowel de initiële opleiding als de voortgezette opleiding doorheen de carrière.

Verskillende evoluties – digitalisering, vergroening en vergrijzing – zorgen voor uitdagingen op de arbeidsmarkt. Er wordt verwacht dat jobs waar vandaag reeds een grote vraag naar is, sterk zullen groeien in de toekomst. Zo zullen er bijkomende competenties en jobs nodig zijn o.a. in de bouwsector (ecologische transitie) en in de gezondheidszorgsector, waar een groot aandeel werknemers in de komende jaren op pensioen gaan (vergrijzing). **Digitalisering zal leiden tot het ontstaan en verdwijnen van jobs, en tot een nood aan bijkomende competenties. Daarin scoort België, met een lage deelname aan STEM-studierichtingen en grote moeilijkheden om ICT-vacatures in te vullen, nu slecht.** Meer in het algemeen is het bestrijden van het vroegtijdig schoolverlaten – 6,7 % van de 18-24-jarigen in 2021 volgden geen opleiding en hadden geen diploma secundair onderwijs – belangrijk om te zorgen dat iedereen de basiscompetenties heeft om te kunnen participeren in de arbeidsmarkt.

Opleiding en voortgezette opleiding zijn dus essentieel om te vermijden dat de mismatches op de arbeidsmarkt, die vandaag reeds groot zijn in België, nog verder toenemen. **Hoewel er substantiële inspanningen gebeuren op het vlak van voortgezette opleiding, zijn die niet gelijk verdeeld en maken onder andere kortgeschoolde en oudere werknemers er minder gebruik van.**

AANBEVELINGEN

De recente grotendeels positieve evoluties op het gebied van werk mogen de structurele problemen en de risico's die zich opstapelen niet verbergen. De groei van bedrijven is vandaag zeer ernstig beperkt door de krapte op de arbeidsmarkt. De competitiviteit van Belgische producenten wordt bedreigd door de stijgende loonkosten. De participatie op de arbeidsmarkt blijft onvoldoende en België lukt er niet zo goed in als de andere Europese lidstaten om bepaalde risicogroepen meer te doen deelnemen aan de arbeidsmarkt. De regionale verschillen blijven groot en de arbeidsmobiliteit is onvoldoende. En daarmee noemen we enkel de grootste uitdagingen.

De Raad wil daarom een signaal van bijzondere urgentie naar alle betrokken partijen sturen. Er moet dringend gehandeld worden. De uitdagingen op het vlak van werkgelegenheid zijn immens en de tijd dringt. In een context van grote onzekerheid moet de werking van de arbeidsmarkt een deel van de oplossing zijn, en niet een deel van het probleem. Een sterke arbeidsmarkt heeft immers ook gevolgen voor andere fundamentele verbintenissen zoals de koolstofneutraliteit en het herstel van de overheidsfinanciën. Terwijl de behoeften op sociaal vlak en op het gebied van infrastructuur en veiligheid toenemen, verhoogt elk uitstel het risico dat de gewenste doelstellingen niet worden gehaald. Ook de geloofwaardigheid van de betrokken partijen staat op het spel.

Gezien de bevoegdheidsverdeling tussen federale en regionale instanties wat betreft het werkgelegenheidsbeleid, **herinnert de Raad eraan te streven naar een aanpak die gebaseerd is op een dialoog tussen beleidsniveaus om zo het overheidsbeleid te optimaliseren.** Dit moet het mogelijk maken de behoeften vast te stellen en beleidsmaatregelen uit te stippelen waarbij rekening wordt gehouden met plaatselijke bijzonderheden, maar ook met de mogelijke wisselwerking tussen besluiten die door verschillende entiteiten worden genomen. Hierbij moet naar synergiën gezocht worden en schadelijke neveneffecten vermeden worden.

De dialoog tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers moet toelaten om samen evenwichtige arbeidsrelaties te bekomen, die moeten evolueren in functie van de economische en maatschappelijke evoluties. Het is jammer genoeg steeds moeilijker om een dergelijke consensus te bereiken. **De raad roept de sociale partners op om de constructieve houding te hernemen die hen na de tweede wereldoorlog heeft toegelaten om deel te nemen aan de definitie van een model van sociale bescherming dat goed was voor zowel de bevolking als de economie van het land.**

Op basis van zijn analyse stelt **de Raad een reeks aanbevelingen voor die hieronder worden onderverdeeld in drie thema's: krapte op de arbeidsmarkt, activering en opleiding.** Maar deze thema's zijn uiteraard onderling sterk met elkaar verbonden.

1. Krapte op de arbeidsmarkt

Te veel vacatures raken niet ingevuld. Dit is geen nieuw aandachtspunt, maar het stelt zich momenteel bijzonder scherp. **Deze krapte op de arbeidsmarkt is niet alleen toe te schrijven aan een tekort aan of een mismatch van vaardigheden. De voorgestelde arbeidsvoorwaarden moeten voldoende interessant zijn om kandidaten aan te trekken.** Naast het voorgestelde loon, spelen de werktijden, de moeilijkheid van de taken, het type contract (tijdelijk of permanent), de mobiliteit en zelfs de waarden van het bedrijf een rol in de aantrekkingskracht van een job. Het spreekt voor zich dat **voor werkzoekenden** de criteria in verband met passend werk geverifieerd moeten worden en dat **hun respect voor de voorwaarden van aanvaarding en zoektocht naar werk geëvalueerd moeten worden.**



In het maatregelenpakket waartoe de federale regering heeft besloten, zou de identificatie door de sociale partners van de oorzaken van de sectorale tekorten aan arbeidskrachten concrete antwoorden moeten bieden.

Zoals de Raad al herhaaldelijk heeft aangegeven, spelen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling hierin een cruciale rol: ze moeten erbij worden betrokken. Via hun analyses van de kritische functies en van de knelpuntberoepen zijn ze perfect op de hoogte van de noden van de bedrijven en van de structurele aanwervingsmoeilijkheden voor bepaalde functies. Met deze kennis kunnen zij de werkgevers helpen bij het stellen van realistische vacature-eisen. Hun prioriteit moet liggen bij de identificatie van de werkzoekenden aan wie een specifieke opleiding voor deze beroepen kan worden voorgesteld. Gezien de omvang van deze opdracht, is een gecoördineerde actie tussen de werkgevers en de middelen van de private spelers en van de sectorale opleidingsfondsen noodzakelijk.

In bepaalde gevallen moeten werkgevers ook hun eisen herzien, in het bijzonder op het vlak van diploma of ervaring. Een opleiding op het werk, eventueel via alternerend leren, laat in veel geval toe om tegemoet te komen aan de noden van het bedrijf en tegelijkertijd de pool van mogelijke kandidaten substantieel uit te breiden. **De Raad wenst dat er een betere valorisatie is van de formules waarbij een onderneming een werknemer in dienst neemt en zich ertoe verbindt hem de nodige opleiding te geven om zijn beroep te kunnen uitoefenen.** In ruil ontvangt de werkgever een tussenkomst die overeenstemt met een soort activering van de werkloosheidsuitkering. Belangrijk hierbij is dat de mogelijkheden voor toegang tot werk worden vergroot voor de zwakste profielen, die nood hebben aan een versterking van hun competenties. Dit is ook een middel om de diversiteit binnen bedrijven te versterken.

Het is ook van cruciaal belang om de zaken bij de bron aan te pakken. Heel wat kritische functies komen overeen met technische en wetenschappelijke beroepen waarvoor de studierichtingen onvoldoende jonge studenten, in het bijzonder vrouwen, aantrekken. **Jongeren moeten vanaf het secundair onderwijs worden geïnformeerd over de werkgelegenheidsvooruitzichten van verschillende studierichtingen zodat ze een beter beeld krijgen van die beroepen.** De communicatie moet ook via de ouders gebeuren, van wie de vooroordelen moeten worden doorbroken. De toekomstgerichte, wetenschappelijke en technische, studierichtingen opwaarderen gebeurt niet alleen via communicatie. **Een beleid van investeringen in de opleiding van leerkrachten en in infrastructuur is van essentieel belang en dit op alle opleidingsniveaus (secundair, hoger korte type en lange type).** De Raad stelt vast dat het hoger onderwijs vandaag weinig gericht is op de permanente opleiding van volwassenen. Het aanbod blijft beperkt tot bepaalde studiedomeinen. Het zou kunnen worden uitgebreid om meer tegemoet te komen aan de uitdagingen op de arbeidsmarkt en het zou toegankelijker kunnen worden gemaakt voor mensen die al een beroepsactiviteit hebben. E-learning's of opleidingen in modules zijn pistes die de voorkeur verdienen, net als formules van alternerend leren.

2. Opleiding

Opleidingen zijn een transversaal middel die zowel de krapte op de arbeidsmarkt kunnen helpen verminderen als de participatiegraad kunnen helpen verhogen. Het is een proces van lange adem, dat loopt van de bepaling van de programma's tot het eigenlijke leren. **Het is dus noodzakelijk dat er een toekomstgerichte visie op de competentiebehoeften op de arbeidsmarkt wordt ontwikkeld.** Door deze visie regelmatig te updaten, zullen het opleidingsaanbod, de inhoud en de leermethoden kunnen worden bijgestuurd. Informatie daarover bestaat al. Op internationaal niveau speelt het Cedefop hierin een belangrijke rol. Op Belgisch niveau voeren de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en de sectorale fondsen dergelijke studies uit. Het federaal regeerakkoord moedigt ook de sociale partners aan om hieraan bij te dragen. Gezien de bevoegdheidsverdeling in het domein beroepsopleiding, **richt de Raad zich tot de regio's met de aanbeveling om een 'Skills Council' op te richten, die toevertrouwd zou kunnen worden aan de**

Socio-economische raden. Die zouden, op basis van deze verschillende werkzaamheden, de grote lijnen uitstippelen van de algemene opleidingsstrategie en zo de verantwoordelijken voor het ontwerp van opleidingsprogramma's informeren. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling zouden hierin ook een kader vinden om hun opleidingsaanbod te structureren en de werkzoekenden te oriënteren.

Permanente opleiding is ook een hefboom voor integratie, in het bijzonder voor de groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt (jongeren, 55-plussers, niet-Europese buitenlanders). Zij hebben vaak een tekort aan opleiding gemeen. Jongeren die vroegtijdig de school verlaten en daardoor niet de minimumachtergrond hebben om op duurzame wijze de arbeidsmarkt te betreden, ouderen die langer aan het werk moeten blijven en van wie de kennis achterhaald is geraakt en personen van buitenlandse origine die geen erkend diploma hebben of geen enkele landstaal spreken. De Raad heeft recent een rapport gewijd aan de positie van kortgeschoolden op de arbeidsmarkt³. **Daaruit blijkt dat een specifieke aanpak de voorkeur geniet. Daarvoor moeten aangepaste leermethoden en professionele begeleidingsdiensten worden ontwikkeld.** De invoering van de individuele opleidingsrekening (IOR), die iedereen het recht op opleiding toekent, zou de participatie van de ondervertegenwoordigde groepen moeten kunnen verhogen. Ondernemingen die bijzondere inspanningen leveren voor die groepen moeten kunnen genieten van voldoende aantrekkelijke financiële stimuli. Voor werkzoekenden, zou de verlenging van de opschorting van de degressiviteit van de uitkering bij het volgen van een opleiding voor een knelpuntberoep een belangrijke stimulans zijn. Bovendien, **zoals de Raad al vaak heeft aangegeven, moet er meer gecommuniceerd worden over de procedures voor de erkenning van diploma's die in het buitenland werden behaald. Ze moeten toegankelijker en sneller worden. Ten slotte, moet er meer worden ingezet op de validatie van de vaardigheden die buiten het traditionele onderwijssysteem worden verworven, om het leren op het terrein te valoriseren.** Dit bestaat reeds, maar het is te complex en niet voldoende zichtbaar. Een equivalentie tussen diploma's uit het traditionele onderwijssysteem en de certificaten op basis van de validatie van competenties zou nuttig zijn om de attractiviteit van deze laatste te verhogen. Deze maatregelen zullen zowel de werknemers ten goede komen als de ondernemingen in hun zoektocht naar talent.

3. Activering

Op basis van het niveau van participatie van de bevolking op arbeidsleeftijd, kunnen we vaststellen dat het huidige activeringsbeleid onvoldoende of ontoereikend is. Om een werkgelegenheidsgraad van 80 % te bereiken tegen 2030, zoals de federale regering heeft vooropgesteld, blijkt uit de werkzaamheden van de Raad dat de participatie van alle groepen van de bevolking op arbeidsleeftijd moet worden verhoogd. Ten opzichte van uitkeringsgerechtigden, moet het evenwicht verzekerd worden tussen rechten en plichten op het gebied van werk en opleiding. De basisvoorwaarde dat er voor deze mensen duurzame banen moeten worden gecreëerd mag echter niet over het hoofd worden gezien. Het gaat over 640 000 nieuwe arbeidsplaatsen tegen 2030, wat neerkomt op een gemiddelde van 71 000 per jaar; dit is meer dan het dubbele van het gemiddelde van de jaren 2010 (33 000). En dat terwijl de economische omstandigheden vandaag onzekerder lijken. Een regelmatige monitoring en vastberaden acties zijn nodig om het concurrentievermogen van de ondernemingen en het inkomen van de werknemers, de motoren van de welvaartscreatie en van de financiering van ons socialezekerheidsstelsel, te beschermen. De prognoses van het Federaal Planbureau wijzen op de omvang van de uitdaging, aangezien er, bij ongewijzigd beleid, een werkgelegenheidsgraad van slechts 73,5 % in 2027 wordt verwacht, een groot verschil met de 80 % doelstelling drie jaar later.

³ [Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België? | Hoge raad voor de Werkgelegenheid](#)

Het volgende technisch verslag van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zal een eerste stap zijn om een beleid van niet-inflatoire en duurzame groei te helpen bepalen tegen de achtergrond van verslechterde overheidsfinanciën en stijgende rentetarieven.

De sterke stijging van de loonkosten omwille van de opeenvolgende indexaties als gevolg van de brutale terugkeer van de inflatie zet druk op de bedrijven, ook omdat hun buitenlandse concurrenten geen dergelijke automatische aanpassingen van de lonen kennen. Hoewel de ervaring uit het verleden heeft getoond dat er uiteindelijk een inhaalbeweging gebeurde in de buurlanden, kan de initiële schok leiden tot een blijvend verlies aan marktaandeel, met negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid. **De Raad vindt dat het land niet kan ontsnappen aan een noodzakelijke reflectie over het evenwicht tussen het beschermen van de koopkracht en het vrijwaren van het concurrentievermogen van de ondernemingen.** De bescherming van het concurrentievermogen gaat echter niet enkel via een beheerst verloop van de loonkosten. De stimulering van productiviteitswinsten en dus van investeringen, inclusief in menselijk kapitaal, is ook cruciaal. Het gaat erom een positieve dynamiek van verdwijnende en nieuwe jobs te vinden. Zo zal het nieuwe arbeidsaanbod in de sectoren voor personeezorg, de e-commerce, de circulaire economie, de vergroening en het rationele energieverbruik, de digitalisering enzovoort maximaal kunnen worden benut. Het nationaal plan voor herstel en veerkracht, *Get up Wallonia, Vlaamse veerkracht* in Vlaanderen en het programma *Shifting economy* voor een economische transitie in Brussel dragen hiertoe bij. Het initiatief van de private sector is echter essentieel. In een context van stijgende interestvoeten, moet de financiering van groeiende bedrijven – in het bijzonder jonge bedrijven die op zoek zijn naar risico kapitaal om hun activiteiten te ontwikkelen – ook voldoende aandacht krijgen. **Dit voluntaristisch economisch en investeringsbeleid kan echter niet volledig tot ontplooiing komen zonder de ondersteuning van een performant arbeidsmarktbeleid dat tegemoet komt aan de knelpunten die in dit rapport worden aangehaald.**

Bepaalde groepen zijn ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt, waaronder de jongeren, de personen van buitenlandse afkomst, in invaliditeit of ouder dan 60 jaar en, op meer transversale manier, de kortgeschoolden. Dit moet er toe aanzetten om de algemene permanente maatregelen, die vaak budgettair zeer zwaar wegen, waar mogelijk te vervangen of aan te vullen met gerichte en/of tijdelijke instrumenten om te beantwoorden aan hun specifieke situatie. Dit kan niet enkel gebaseerd zijn op verlagingen van de sociale lasten (*making work affordable*), een bevoegdheid van de regio's. Deze gerichte verlagingen zijn echter belangrijk om de acties van de arbeidsbemiddelingsdiensten te ondersteunen. Alleen in die omstandigheden kan een activeringsbeleid worden uitgerold. Zonder arbeidskansen zullen potentiële kandidaten wellicht ontmoedigd raken.

Er kan niet van een uniek activeringsbeleid worden gesproken. Personen die werk zoeken moeten anders worden aangesproken dan personen die a priori geen werk zoeken, er wordt een onderscheid gemaakt tussen wie steun krijgt van de overheid en wie daar geen recht op heeft. De instrumenten gaan van aansporing tot verplichting, maar net zoals een duurzame job zich niet laat afdwingen, kan een persoon niet worden gedwongen om zich duurzaam in te zetten voor een functie die hem geen voldoening schenkt.

Ook al is werken een krachtige factor van sociale integratie, blijft het loon over het algemeen de voornaamste motivatie van een werknemer. **De eerste hefboom bestaat er dus in werken financieel aantrekkelijker te maken dan de sociale bescherming (werkloosheidsuitkering, leefloon, invaliditeitsuitkering, enz.).** Terwijl het brutoloon wordt bepaald door onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers, kan de overheid invloed uitoefenen op het nettoloon via haar fiscaal en parafiscaal beleid. In België blijkt de belastingdruk op arbeid ruimschoots hoger dan het Europese gemiddelde te liggen, vanaf de laagste inkomens. Voor die laatste groep kan de kwestie van de financiële aantrekkelijkheid van werken (*making work pay*) zich stellen. De Raad heeft al herhaaldelijk de aandacht gevestigd op de werkloosheids- en inactiviteitsvallen. Sterke maatregelen zijn nodig om de ambitieuze doelstellingen voor 2030 te behalen. **De Raad beveelt**

een algemene hervorming van de belastingen op arbeid aan. Daar moet dus dringend werk van gemaakt worden. In afwachting daarvan kan er sneller worden ingegrepen op basis van bestaande instrumenten. De werkbonus voor de laagste lonen zou kunnen worden uitgebreid, met een bijzondere aandacht voor de opzet ervan om het ontstaan van promotievalkuilen te voorkomen. In Vlaanderen wordt de jobbonus ingevoerd, een premie voor personen met een laag inkomen.

Er moet ook rekening worden gehouden met het verlies van bepaalde sociale voordelen wanneer het statuut van werkloosheid of inactiviteit wordt opgegeven; deze voordelen moeten worden gecompenseerd volgens een degressief profiel. Net als de regering vooropstelt, zou de gedeeltelijke cumulatie van een sociale uitkering en een arbeidsinkomen sommige uitkeringsgerechtigden ertoe kunnen aanzetten om een beroepsactiviteit te aanvaarden of geleidelijk te hervatten, en hierbij werkloosheids- en inactiviteitsvallen vermijden. De belastingvrijstelling van premies in het kader van werkhervatting is ook een mogelijke piste.

Belangrijk om op te merken is dat het financiële criterium echter niet volstaat. **Heel wat andere situaties beïnvloeden de mogelijkheid om aan de arbeidsmarkt deel te nemen.** Die situaties verschillen naargelang van de beschouwde groep. De Raad identificeerde de volgende situaties (dit is geen volledig overzicht):

- **Discriminatie**, die op verschillende criteria kan gebaseerd zijn (etnische afkomst, leeftijd, geslacht, religie, seksuele geaardheid, gezondheidstoestand, enz.), moet voortdurend worden bestreden. Ze schaadt individuen en ontzegt de samenleving de bijdrage van gemotiveerde werknemers. Actie wordt in de eerste plaats ondernomen via informatie om vooroordelen weg te nemen, maar ook via controles en sancties.
- De beschikbaarheid van voldoende, betaalbare **plaatsen voor de opvang van kinderen**, die gedurende een voldoende ruime tijdsperiode beschikbaar zijn zodat ouders voltijds kunnen werken rekening houdend met hun verplaatsingstijd. Dit heeft niet alleen betrekking op kleuters maar ook op leerlingen lager onderwijs.
- Een diploma is voor de werkgever een middel om zeker te zijn dat de persoon die hij in dienst neemt over de gezochte competenties beschikt. Het is echter mogelijk dat personen die perfect bekwaam zijn om de functie uit te oefenen niet over een diploma beschikken, omdat zij een opleiding ‘on the job’ hebben gehad of omdat hun diploma niet erkend is in België. Voor deze mensen bieden **vaardigheidsbeoordelingen en -certificaten** een antwoord dat sneller en goedkoper toegankelijk moet zijn. Bedrijven moeten aangemoedigd worden om zich niet te concentreren op het diploma en zich te engageren voor de opleiding van hun personeel.
- **Beroepservaring**, die vaak naast diploma’s wordt geëist, ontbreekt bij starters op de arbeidsmarkt. Springplankjobs die worden toegekend in het kader van de jongerengarantie of bedrijfsstages waarbij opleiding en concrete ervaring worden gecombineerd, zijn instrumenten die de voorkeur verdienen.
- Voor mensen die het verst van de arbeidsmarkt af staan, biedt de **sociale economie** een kans op integratie. Andere gewestelijke initiatieven kunnen een bron van inspiratie zijn. In Vlaanderen biedt het project ‘Individueel maatwerk’ een financiële steun aan werkgevers die personen in dienst nemen die moeilijkheden ondervinden om te worden ingeschakeld op de arbeidsmarkt. In Wallonië heeft de strategie “Job First” als objectief om te strijden tegen langdurige werkloosheid. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het concept “territoire zéro chômeur de longue durée” in uitvoering.
- Het **ondernemerschap** is ook een piste die de arbeidsmarktparticipatie van bepaalde ondervertegenwoordigde groepen kan verhogen (60-plussers, vrouwen na een lange periode van inactiviteit, personen van buitenlandse afkomst). Aan deze optie zijn echter risico’s verbonden. Wie deze stap wil zetten, moet worden begeleid (*business plan, business angel, opleidingen*) en minstens tijdelijk genieten van een vangnet op basis van hun vorig statuut.
- Om de geplande **verlenging van de carrières** te begeleiden, en zo de vervroegde vertrekken te verminderen, moeten de bedrijven gestimuleerd worden om een HR politiek te voeren met

aandacht voor oudere werknemers, met daarbij aanpassingen van de werkplek, opleiding en professionele heroriëntering.

- **Mobiliteit** is een ware uitdaging op nationaal niveau. Overbelaste wegennetten en een ontoereikend aanbod aan openbaar vervoer kunnen de mogelijkheden beperken om de volledige arbeidsreserve te benutten. Ook een onvoldoende kennis van de andere landstaal kan remmend werken. Maar de werkzoekenden moeten tevens gestimuleerd worden om grenzen van hun regio over te steken indien hun gepast werk wordt aangeboden. Mobiliteit moet een integraal deel uitmaken van het activatiebeleid.
- Iemand kan ook de arbeidsmarkt verlaten of moeite ondervinden bij zijn inschakeling op de arbeidsmarkt wegens zijn **gezondheidstoestand**. Functionele mobiliteit binnen de onderneming en de aanpassing van de arbeidsomstandigheden moeten helpen om doelstellingen te halen die via sectorale overeenkomsten worden onderhandeld, zonder dat er sprake is van quota zoals in de overheidsdiensten. De maatregelen die worden genomen om langdurig zieken opnieuw in te schakelen onderstrepen hier het engagement van de overheidsdiensten. Daarnaast is het belangrijk om in te zetten op preventie om zo (langdurige) ziektes te vermijden. De Raad heeft gekozen om zijn thematisch rapport in 2023 te wijden aan de thematiek van arbeidsongeschiktheid.

Brussel, 4 juli 2022