

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid



Verslag 2012

Jan Smets

25 juni 2012

Verslag 2012 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

1. Recente ontwikkelingen op en vooruitzichten voor de arbeidsmarkt
2. Actief ouder worden
3. Onvoldoende of niet uitgevoerde maatregelen uit het generatiepact
4. Pensioenbonus



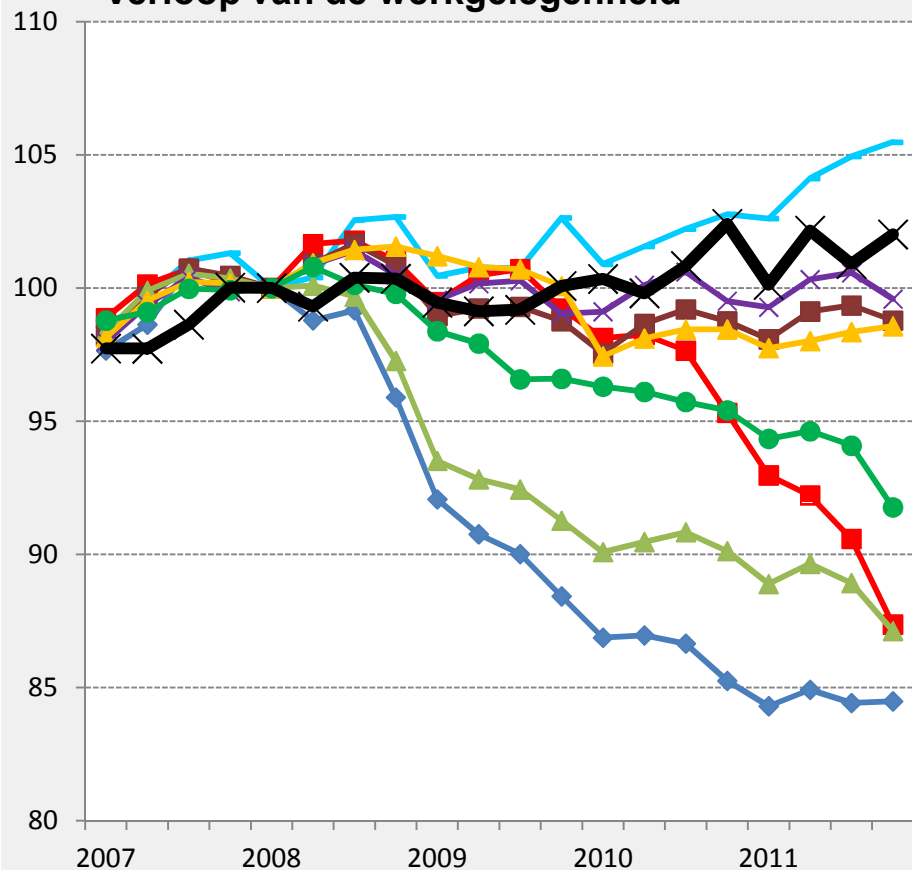
Recente ontwikkelingen op en vooruitzichten voor de arbeidsmarkt



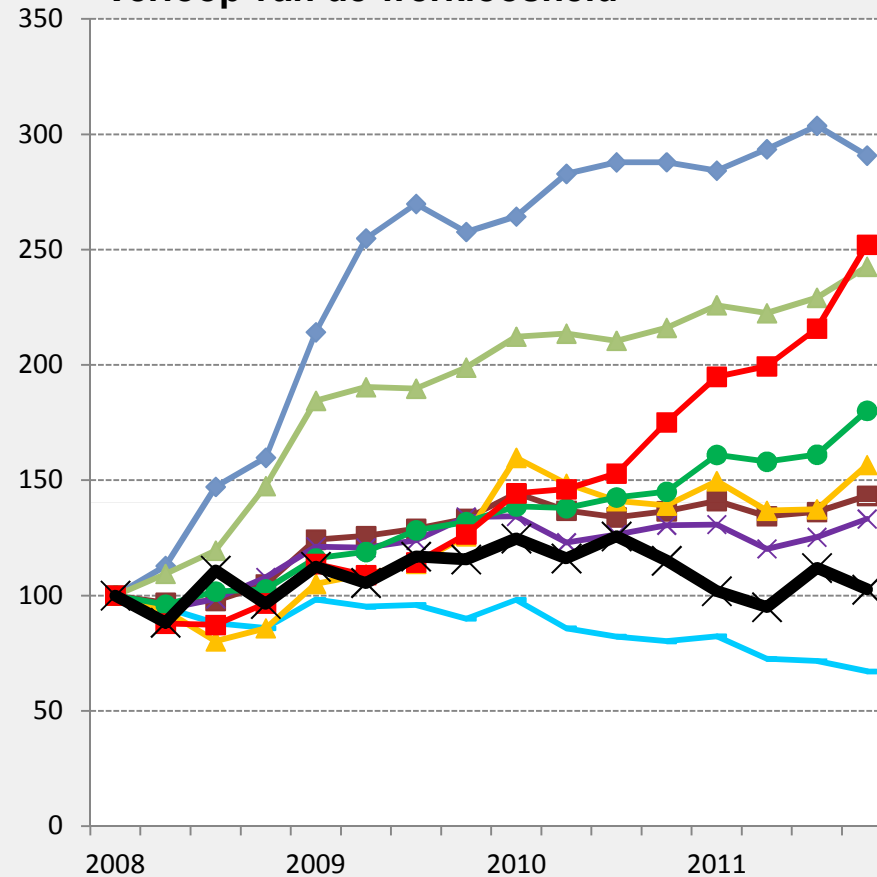
Internationale vergelijking

(indexcijfers, eerste kwartaal van 2008 = 100; seizoengezuiverde gegevens)

Verloop van de werkgelegenheid



Verloop van de werkloosheid



- Duitsland
- Ierland
- Griekenland
- EU
- Spanje
- Frankrijk
- Nederland
- Portugal
- België

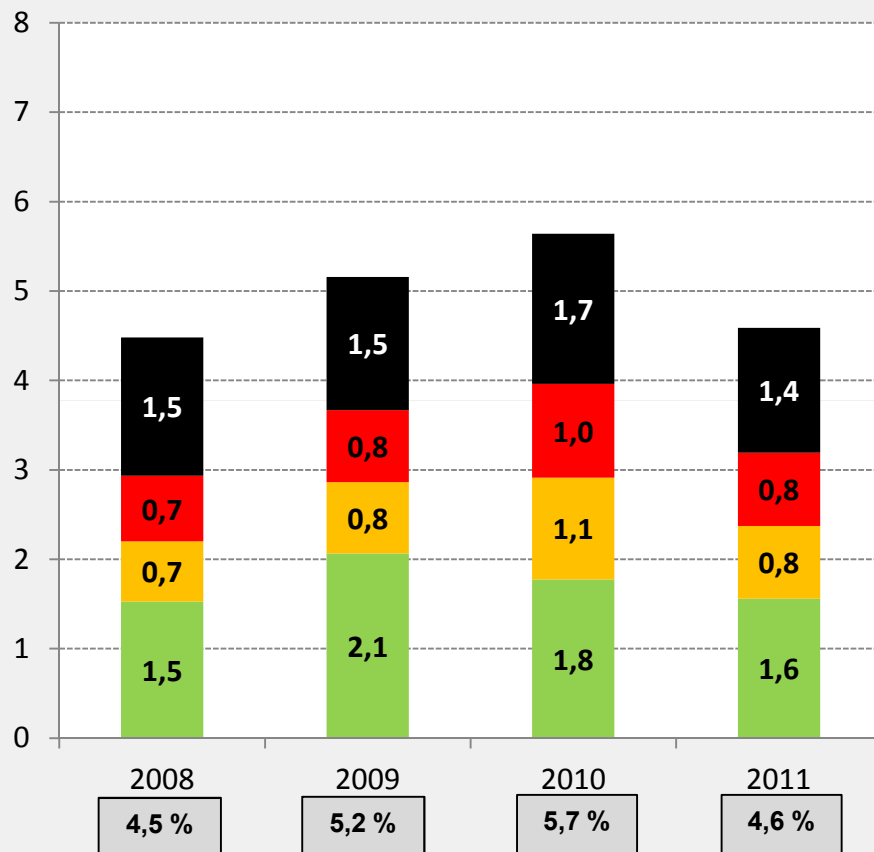
Bron: EC.



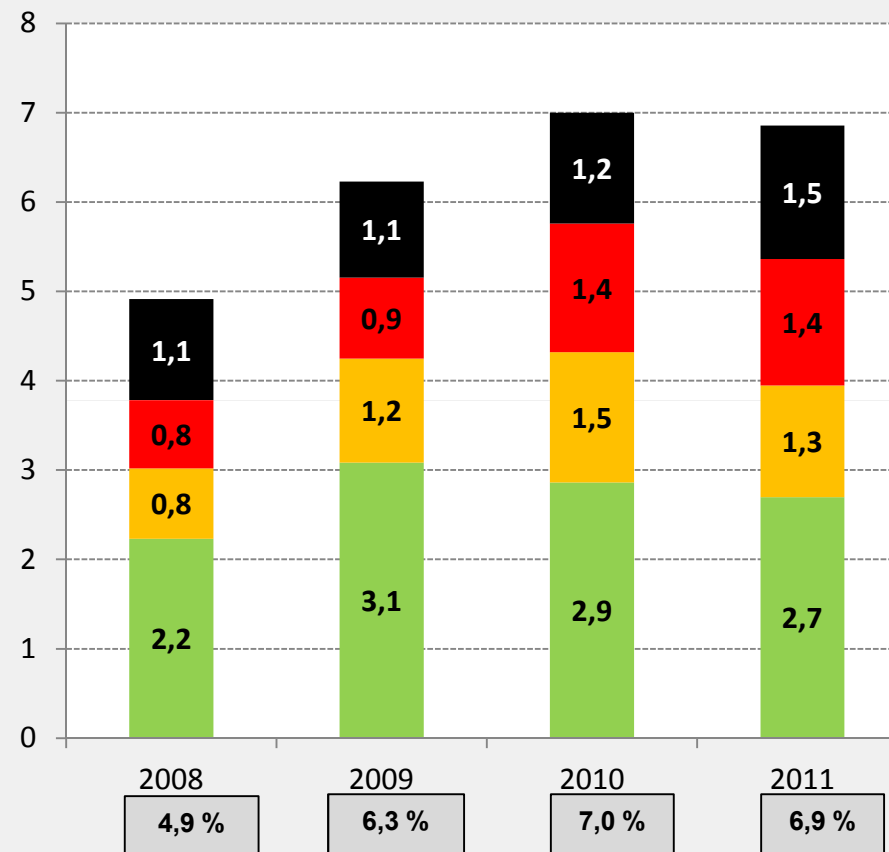
Werkloosheidsratio volgens werkloosheidsduur

(gegevens voor de eerste jaarhelft van de beschouwde jaren, in % van de bevolking van 15 tot 64 jaar)

België



Europese Unie



■ Minder dan 6 maanden
 ■ Tussen 6 en 11 maanden
 ■ Tussen 12 en 23 maanden
 ■ 2 jaar en langer

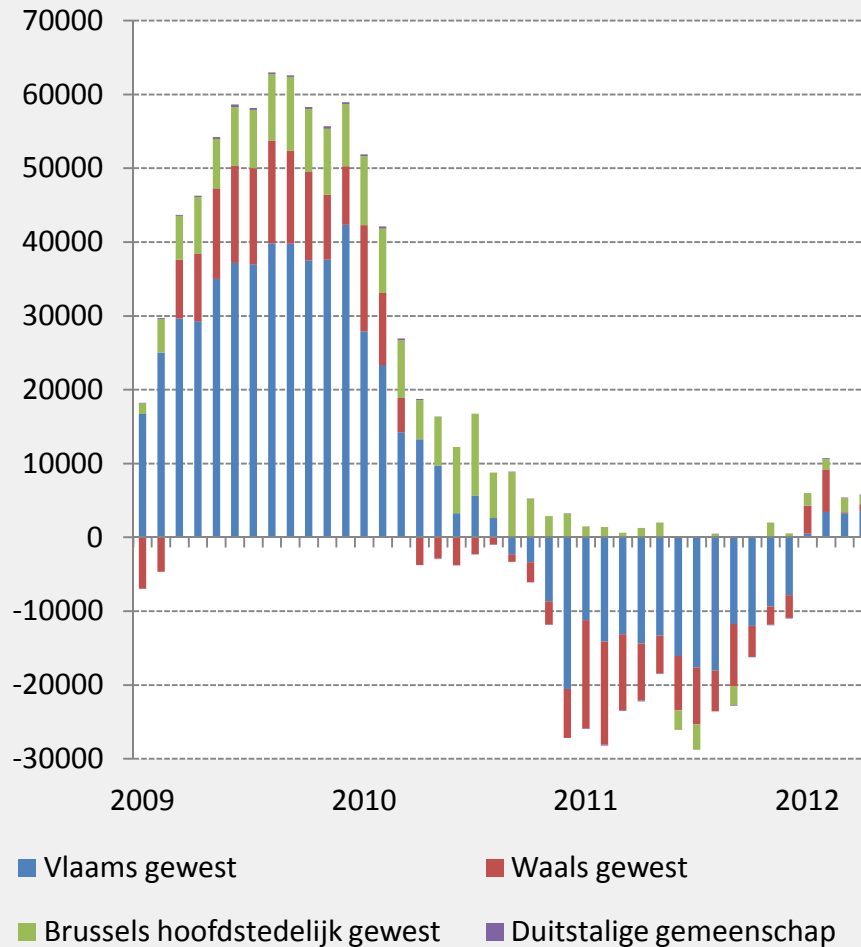
Bron: EC (EAK).



Werkloosheidssituatie in België

Verloop van de werkloosheid per gewest

(in personen, veranderingen in vergelijking met de overeenstemmende maand van het voorgaande jaar)



Bron: RVA (op basis van gegevens van Actiris, ADG, FOREM en VDAB).

Geharmoniseerde werkloosheidsgraden in 2011

(in procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking, 15-64 jaar)

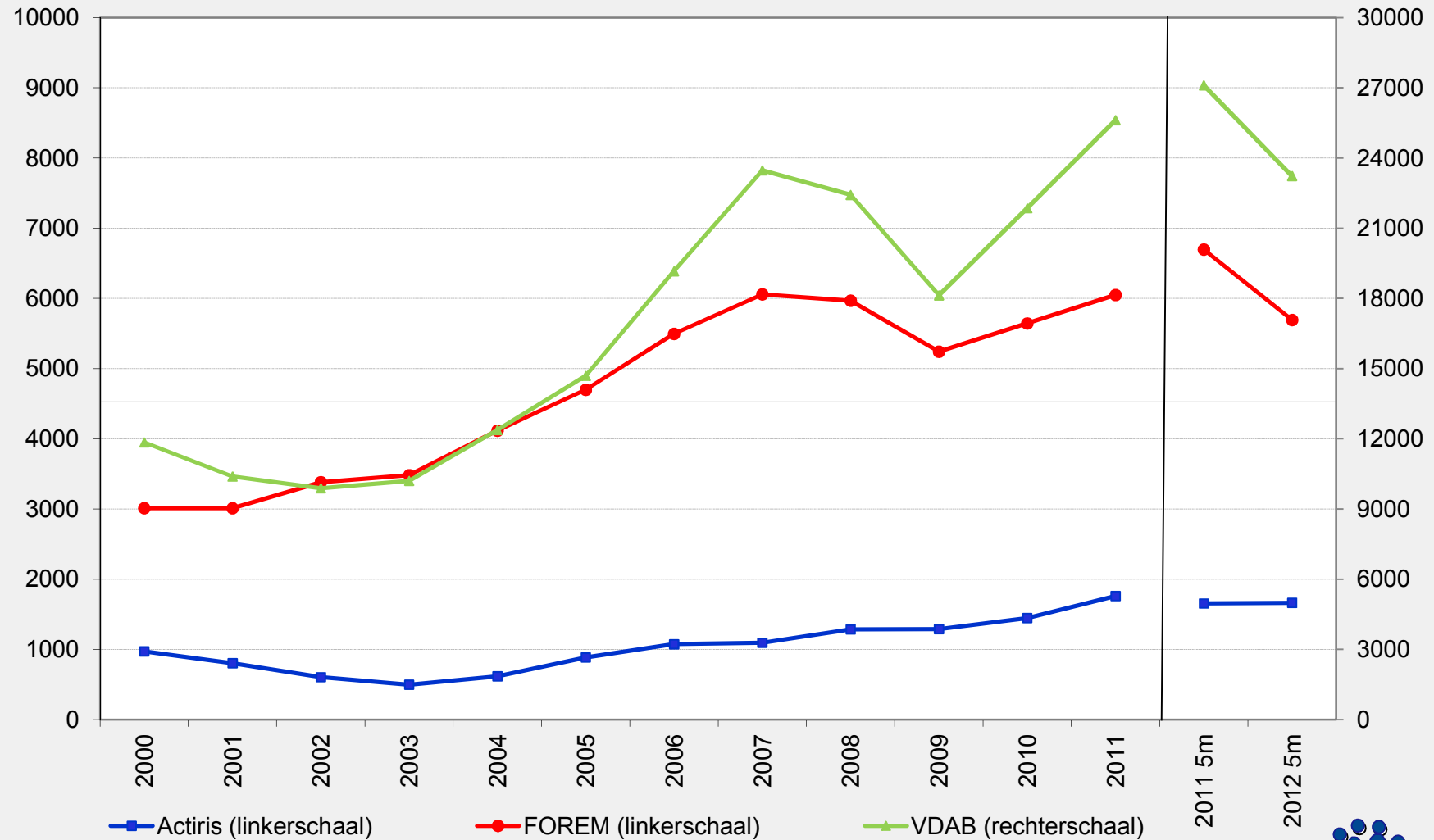
	België	EU
Totaal	7,2%	9,7%
Vrouwen	7,2%	9,8%
Laaggeschoold	14,1%	16,7%
15-24 jaar	18,7%	21,3%
55-64 jaar	4,0%	6,8%
Niet-EU-burgers	27,8%	20,1%

Bron: EC (EAK).



Vacatures¹ ontvangen door de drie regionale overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling

(jaargemiddelden van de maandgegevens, aantallen)



Bronnen: Actiris, FOREM, VDAB.

¹ Normaal economisch circuit zonder de uitzendarbeid.



Aanbod van en vraag naar arbeid

(veranderingen in duizenden personen op jaarbasis, tenzij anders vermeld, seizoengezuiverde gegevens)

	2010	2011	2012r	2013r
Beroepsbevolking	51,5	42,5	38,7	40,1
Totale werkgelegenheid	37,8	62,3	14,3	16,6
<i>p.m. Veranderingen gedurende het jaar¹</i>	63,9	46,7	3,3	27,1
<i>Loontrekkenden binnen de conjunctuurgevoelige branches^{1,2}</i>	30,6	21,2	-3,7	6,4
Niet-werkende werkzoekenden	13,7	-19,8	24,4	23,5
<i>p.m. Veranderingen gedurende het jaar¹</i>	-10,0	-10,8	37,5	12,8
p.m. Bbp in volume (groeivoet op jaarbasis)	2,2	2,0	0,6	1,4

Bronnen: ADSEI, INR, RVA, NBB.

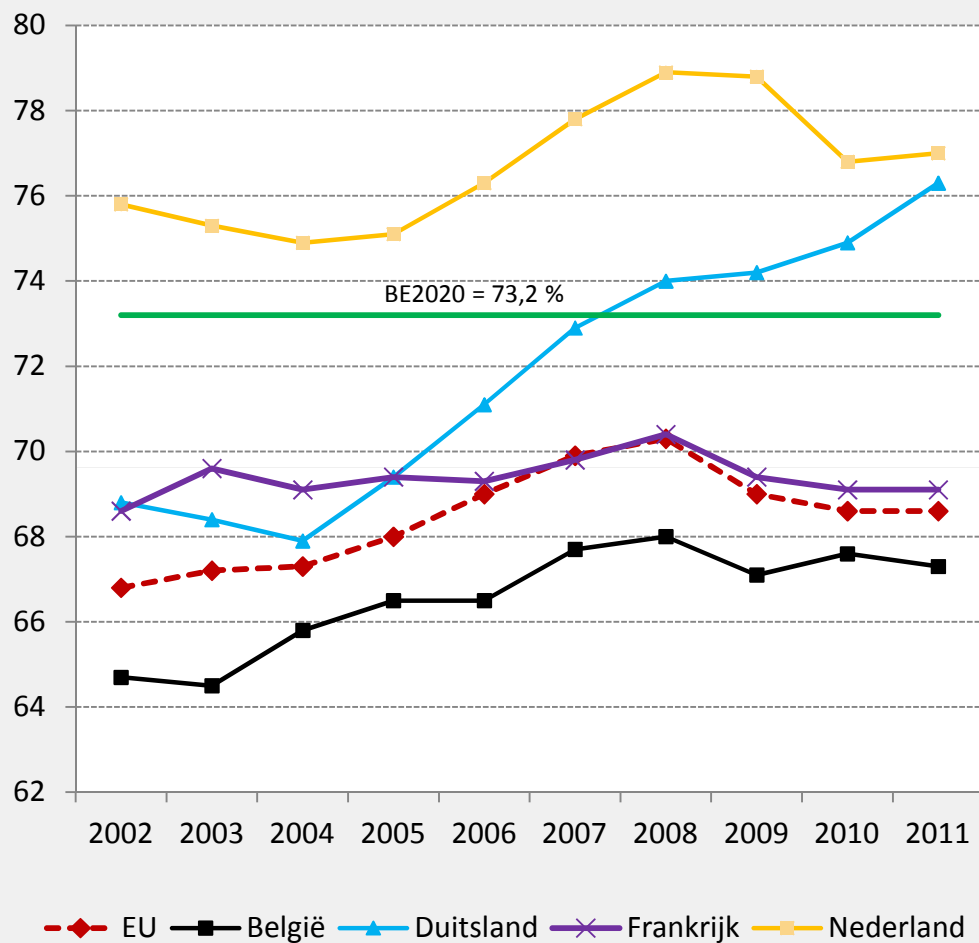
¹ Verschillen tussen het vierde kwartaal van het jaar in kwestie en het overeenstemmende kwartaal in het voorgaande jaar.

² Landbouw, industrie, bouwnijverheid, handel, vervoer en horeca, informatie en communicatie, financiële dienstverlening, verhuur en handel van onroerend goed en zakelijke dienstverlening.



Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraden

(in procenten van de overeenstemmende bevolking, 20-64 jaar)



in 2011	België	EU
Totaal	67,3%	68,6%
Vrouwen	61,5%	62,3%
Laaggeschoold	47,3%	53,0%
20-29 jaar	60,5%	61,2%
55-64 jaar	38,7%	47,4%
Niet-EU-burgers	39,6%	58,0%

Bronnen: ADSEI, EC (EAK).



Belangrijke hervormingen werden goedgekeurd...

- inzake werkloosheid: sterkere stimulansen om opnieuw aan de slag te gaan:
 - herziening van de definitie van een passende baan
 - verhoogde regressiviteit van de uitkeringen
 - activering van de wachttijd voor jongeren - beperkt tot maximaal 3 jaar
 - geleidelijke uitbreiding van het activeringsbeleid naar de werkzoekenden van 50 tot 58 jaar

- met betrekking tot de eindloopbaanregelingen (cf. verder)

- betreffende de regionalisering van belangrijke verantwoordelijkheden op het vlak van het werkgelegenheidsbeleid



... maar men moet verdergaan, onder meer om...

- voldoende en bekwame arbeidskrachten te leveren, noodzakelijk om het groeipotentieel te ondersteunen en in het bijzonder de stuwende krachten van de groei vrij te maken (bedrijfstakken met toekomst, R&D, ondernemerschap, enz.)
- het arbeidsrecht te moderniseren
- de uitsluiting/onzekerheid te verminderen die samenhangt met ontoereikende of onaangepaste vaardigheden van de zogenaamde "kansengroepen" op de arbeidsmarkt

De HRW zal deze problematiek in een volgend verslag bestuderen.



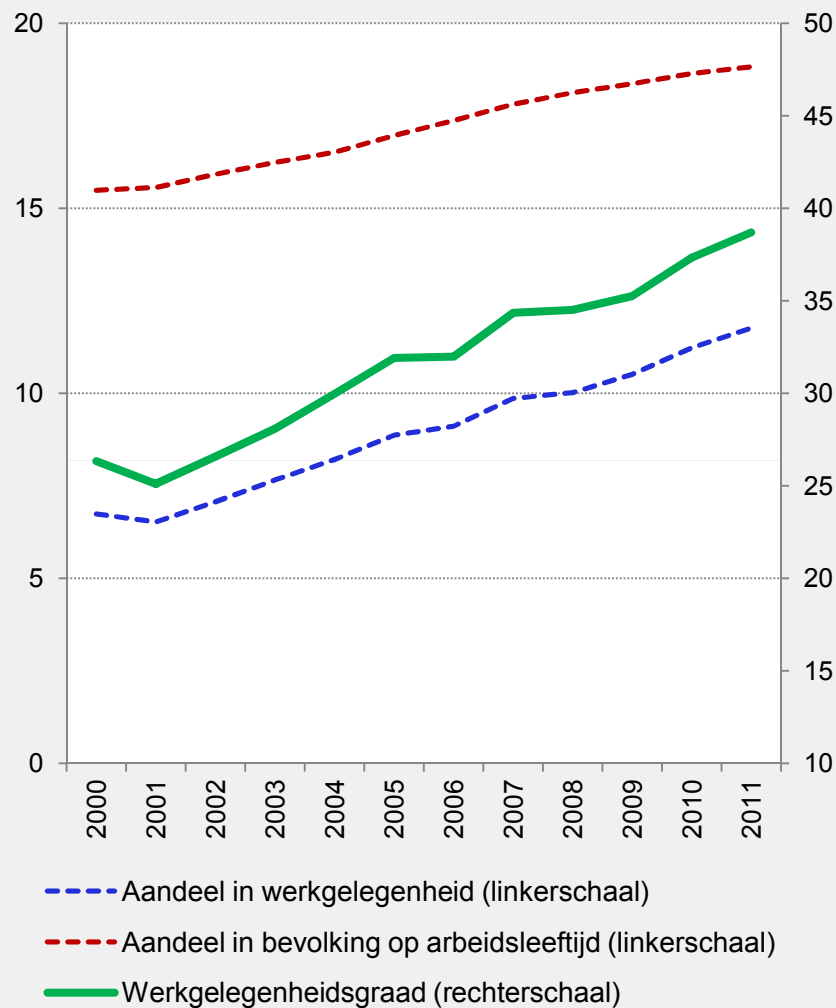
Actief ouder worden



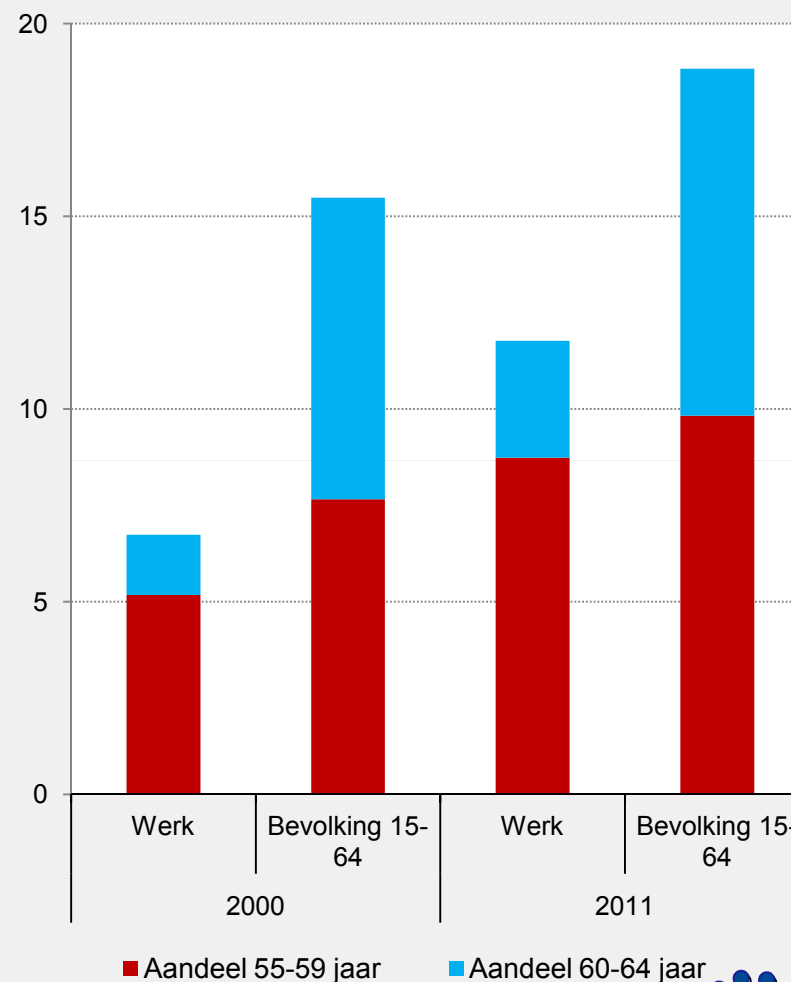
Werkgelegenheid van 55-64-jarigen in België

(in procenten van het overeenstemmende totaal per leeftijdsgroep)

Verloop sinds 2000



Bijdrage van de vijfjarige deelgroepen



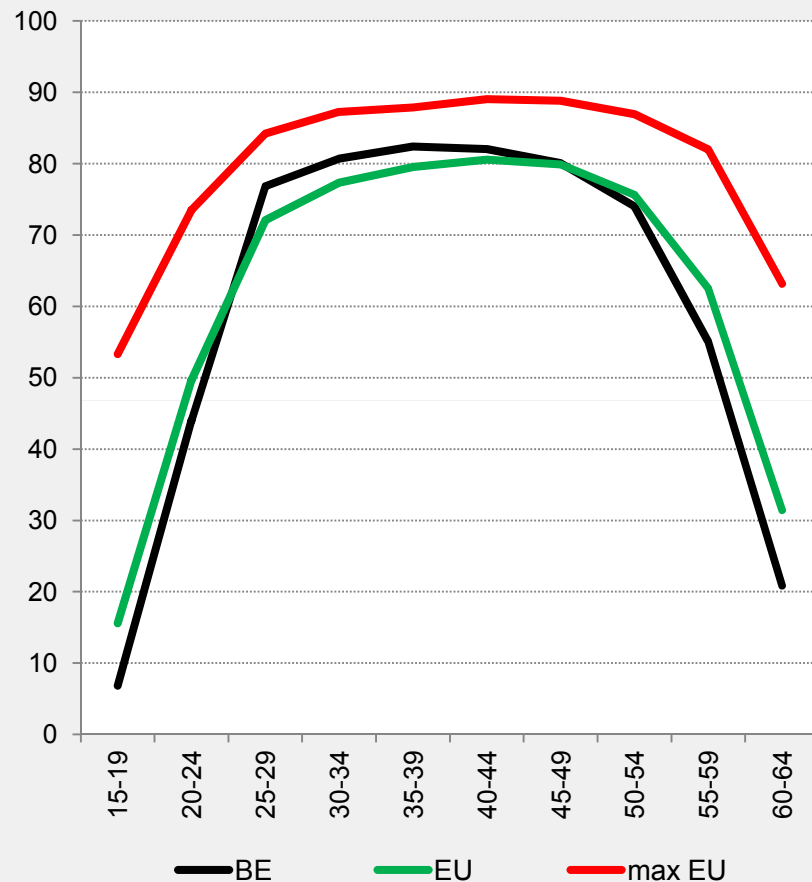
Bron: ADSEI (EAK).



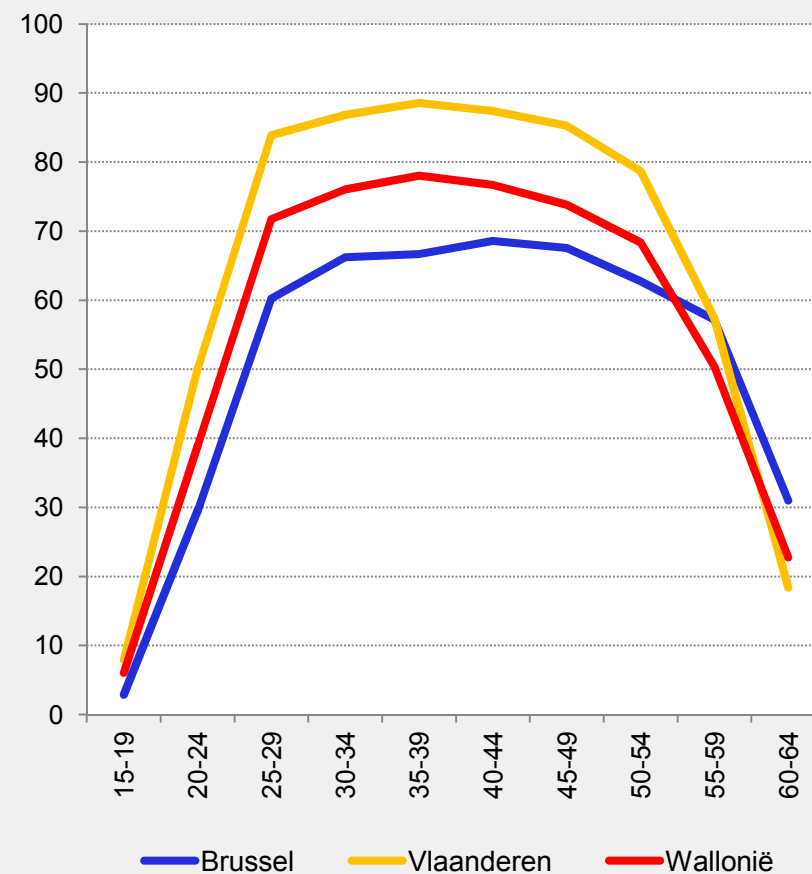
Werkgelegenheidsgraad in België en de EU in 2011: opsplitsing volgens leeftijd

(in procenten van de overeenstemmende totale bevolking per leeftijdsgroep)

België en de EU



Gewesten



Bronnen: ADSEI, EC (EAK).



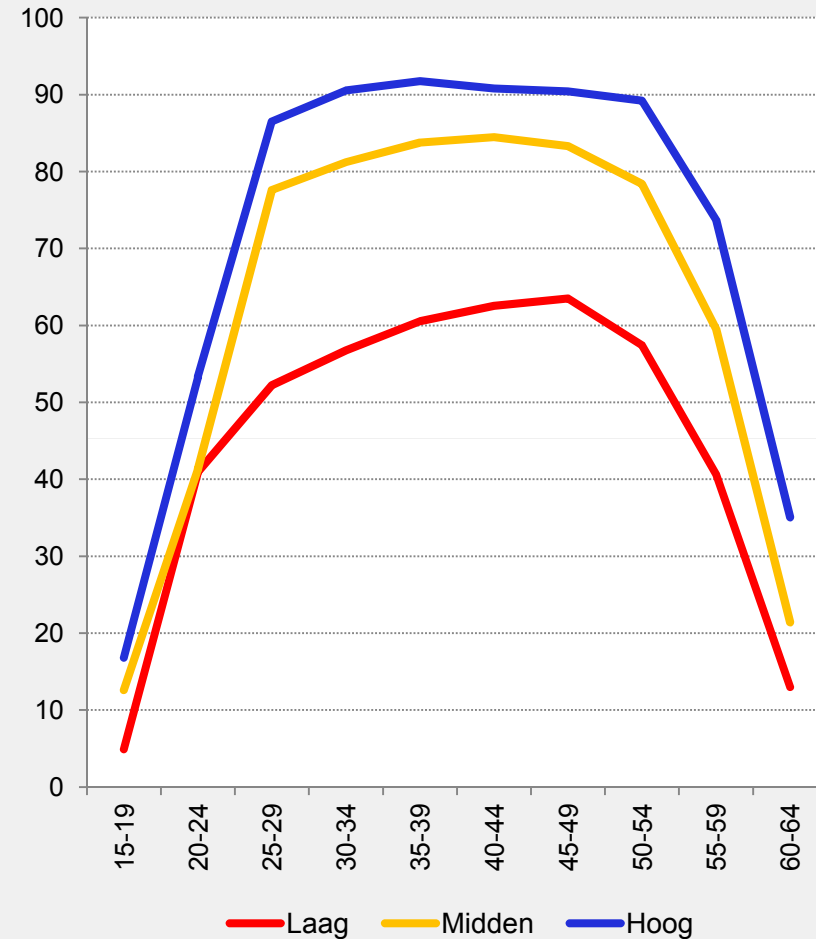
Werkgelegenheidsgraad van 15-64-jarigen in België in 2011

(in procenten van de overeenstemmende bevolking)

Opsplitsing volgens geslacht



Opsplitsing volgens scholingsniveau

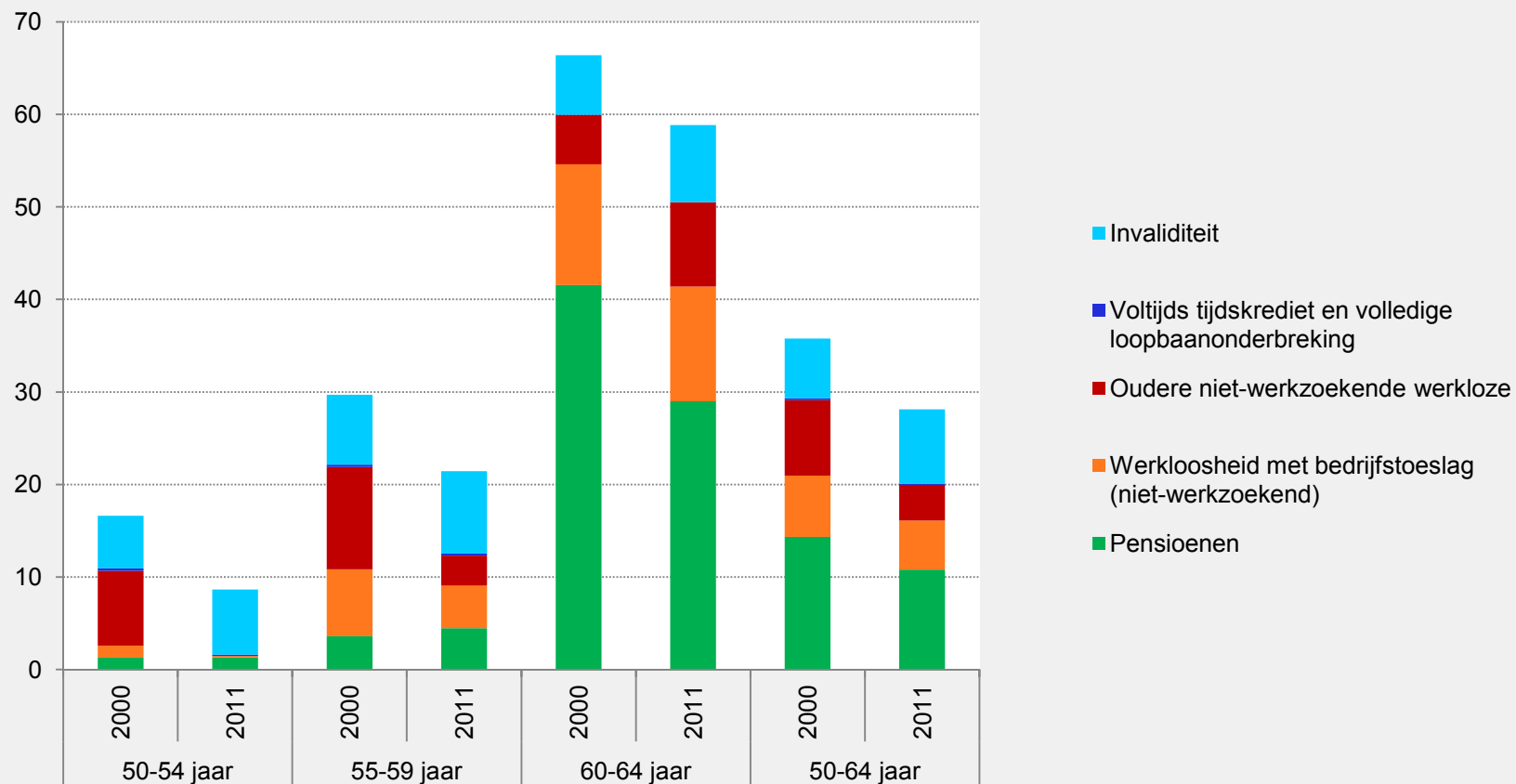


Bron: ADSEI (EAK).



Uittredingen uit de arbeidsmarkt van personen van 50 tot 64 jaar¹

(in procenten van de overeenstemmende bevolking)



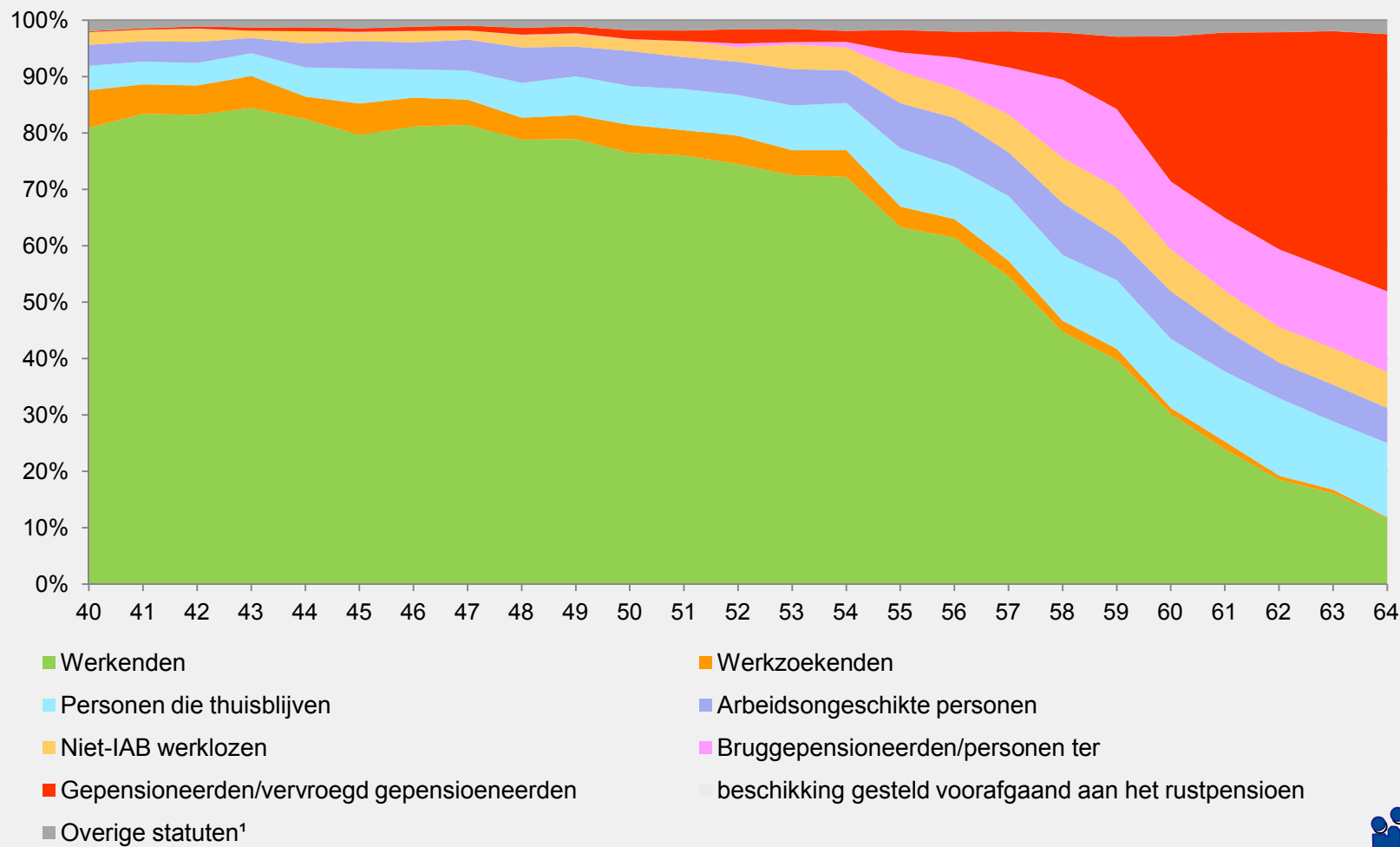
Bronnen: ADSEI-FPB, PDOS, RIZIV, RVA, RVP.

¹ Geraamde totalen, bekomen door de combinatie van gegevens die niet noodzakelijk dezelfde periode of momentopname betreffen. Voor 2000, waarvoor bij de pensioenen geen gegevens voorhanden zijn om de dubbeltellingen bij de gemengde loopbanen private/overheidssector uit te sluiten, werd de hypothese gehanteerd dat het aandeel gemengde loopbanen in het totale aantal pensioenen hetzelfde was als in 2011.



Uitsplitsing van de bevolking tussen 40 en 64 jaar volgens sociaaleconomisch statuut

(in procenten van de overeenstemmende bevolking, 2010)

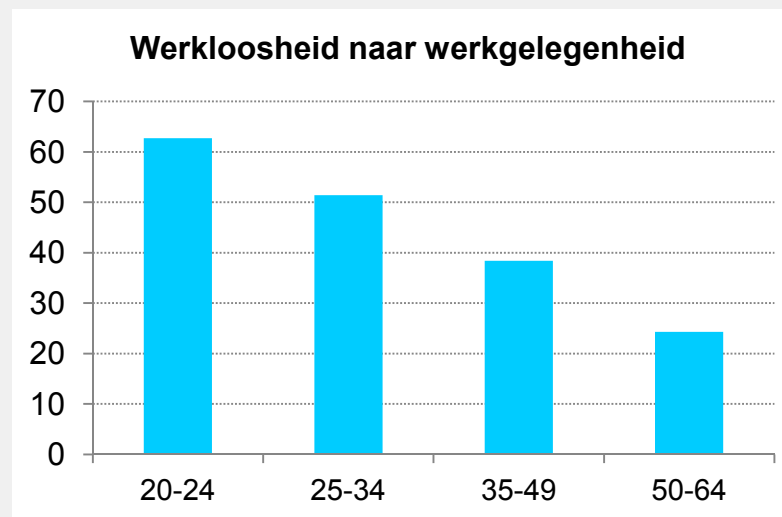
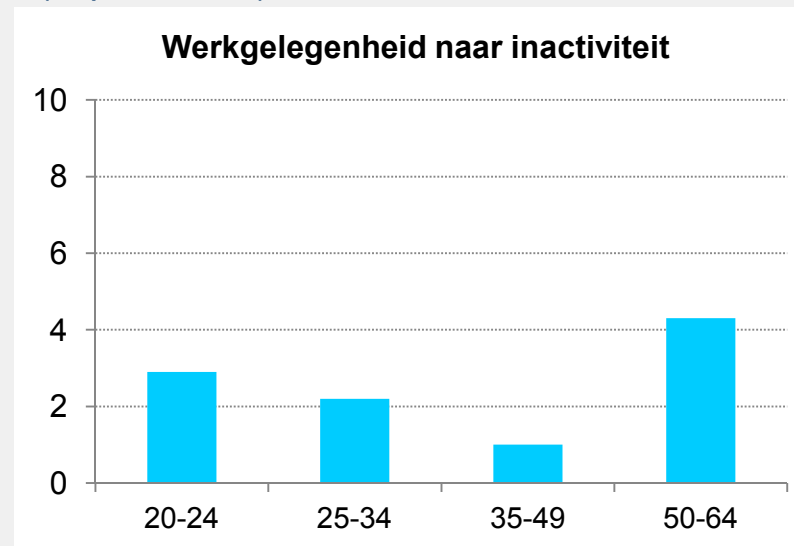
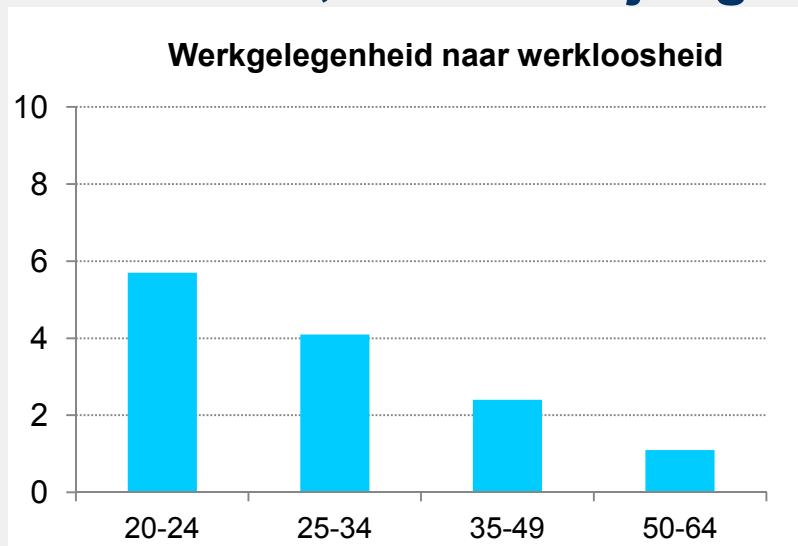


Bron: ADSEI(EAK, microgegevens).

¹ Overige : personen die studeren of een opleiding volgen en overige niet-werkende personen.



Transities¹ tussen werkloosheid, tewerkstelling en inactiviteit, naar leeftijdsgroep (in procenten)



Bron: EC (EAK, microgegevens).

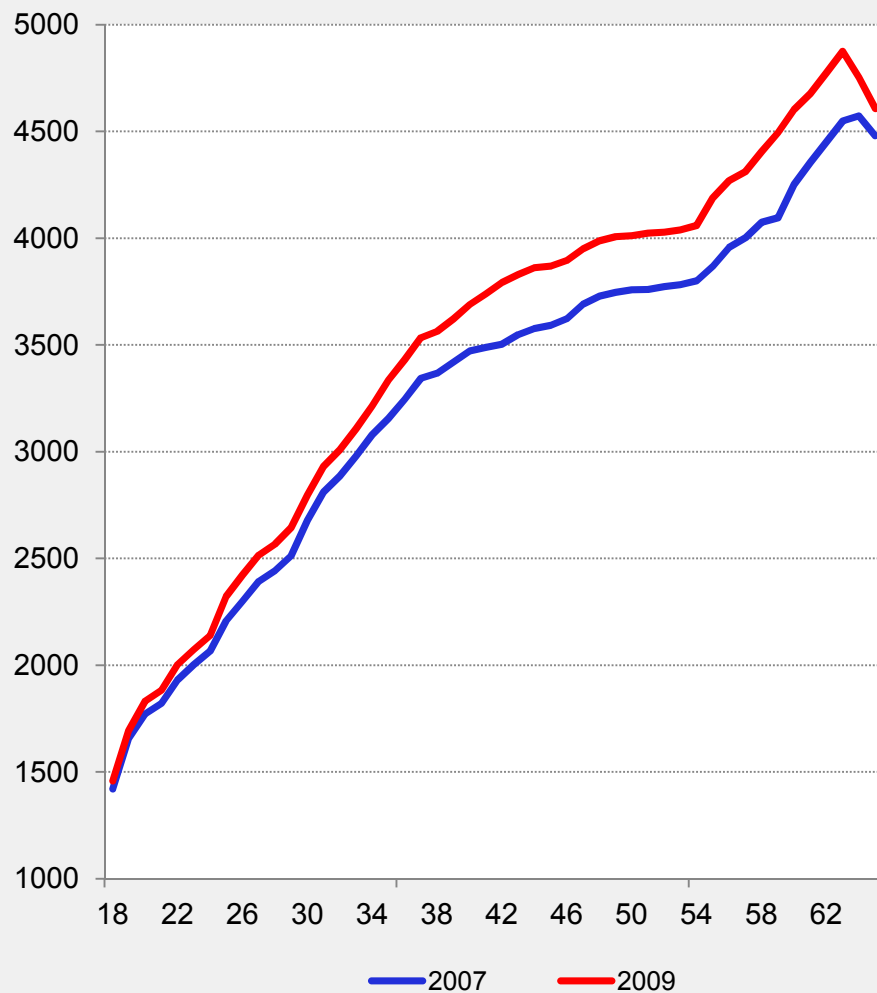
¹ Het betreft de kans op jaarbasis om van statuut te veranderen. Wordt grafisch voorgesteld: het effect van leeftijd voor een man met een gemiddeld scholingsniveau, woonachtig in Vlaanderen. De schatting houdt eveneens rekening met de gezinstoestand en de bedrijfstak.



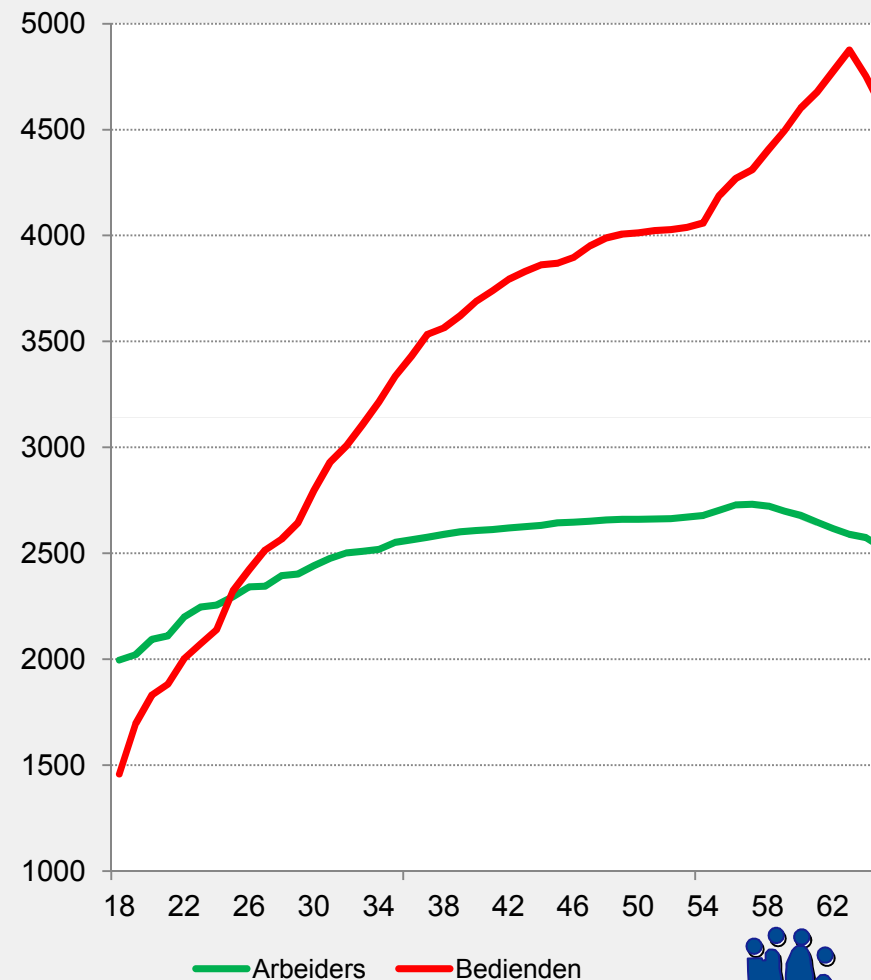
Brutomaandloon naar leeftijdscategorie, België

(in euro)

Gemiddeld brutomaandloon bedienden :
vergelijking 2007 met 2009



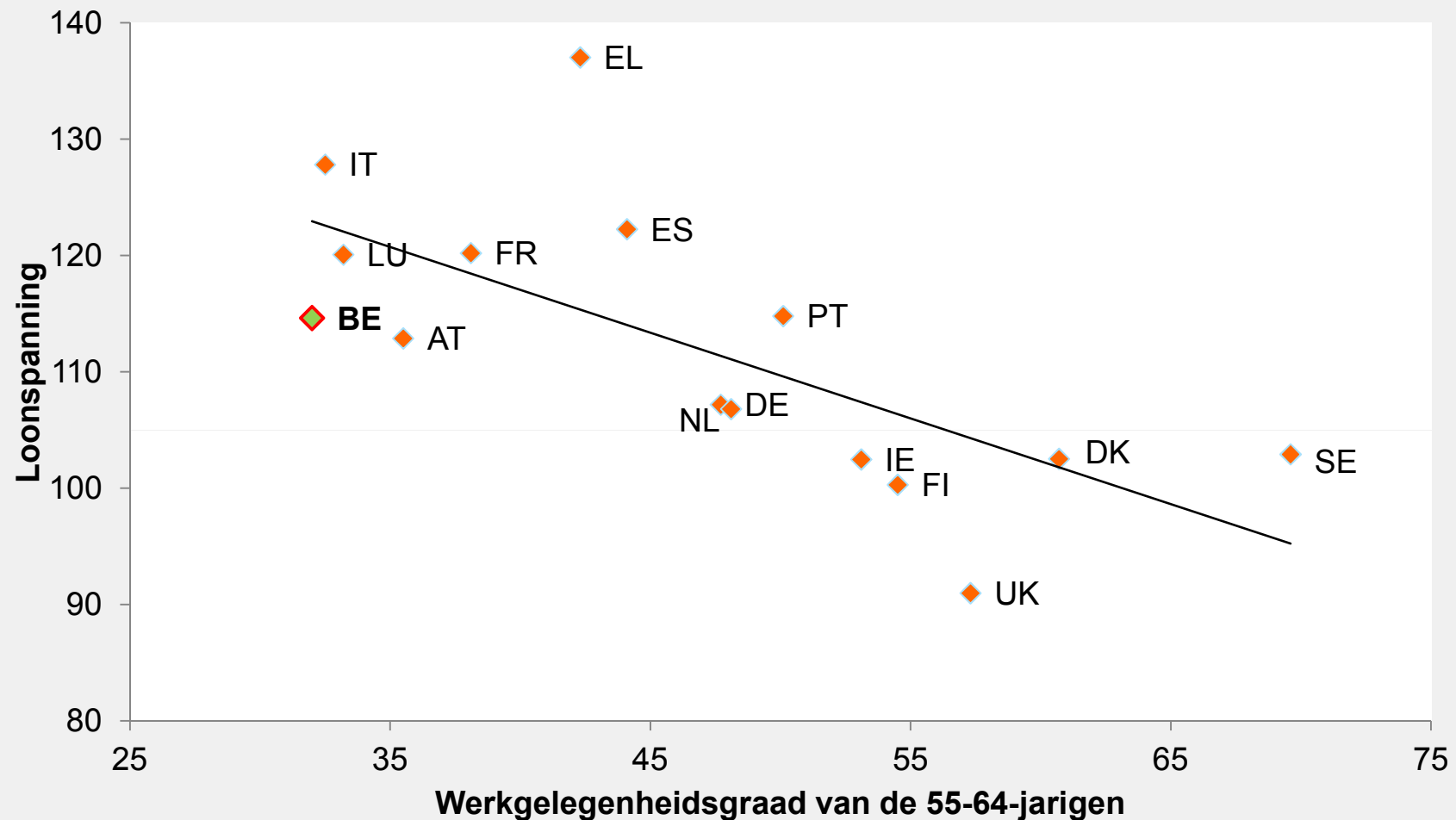
Gemiddeld brutomaandloon volgens
statuut arbeider/bediende, 2009



Bron: ADSEI (SES).



Werkgelegenheidsgraad van ouderen¹ en loonspanning oud/jong² in 2006



Bron: Eurostat (SES (Nijverheid en Diensten, ondernemingen van 10 werknemers of meer) en EAK).

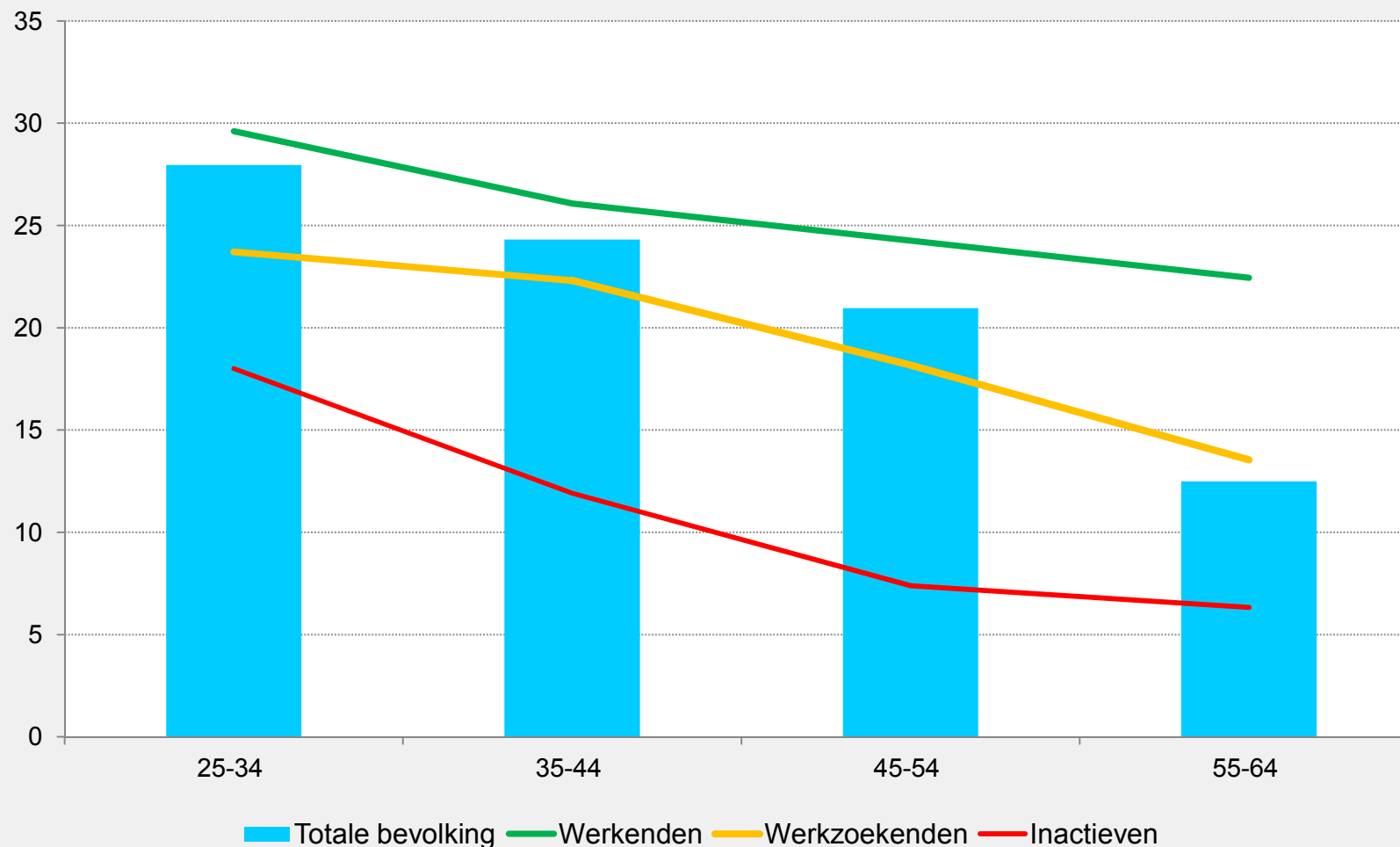
¹ Verhouding tussen het aantal werkende 55-64-jarigen en de totale bevolking in die leeftijdscategorie, in procenten.

² Verhouding tussen het gemiddelde maandloon van de 50-59 jarigen met dat van de werknemers van 30 tot 39 jaar, indexcijfers waarbij het niveau van dit laatste gelijkgesteld wordt aan 100.



Toegang tot opleiding¹ in België: opsplitsing volgens IAB-statuut

(in procenten van de overeenstemmende bevolking, 2010)



Bron: ADSEI (EAK, microgegevens).

¹ Deelname aan een binnen of buiten het reguliere onderwijs georganiseerde opleidingsactiviteit of gebruik van een methode voor zelfstudie tijdens de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête.



Hinderpalen inzake opleiding aangehaald door de potentiële kandidaten

(in % van de overeenstemmende bevolking die geen opleiding heeft gevolgd maar die dat niettemin graag wil doen; België; 2008)

	25-34	35-54	55-64	Totaal
Om gezondheidsredenen of omwille van mijn leeftijd	3,6	11,1	50,8	15,7
Ik had geen tijd door mijn gezinssituatie	33,8	27,0	14,9	26,7
Ik voldeed niet aan de voorwaarden, ik beschikte niet over de vereiste voorafgaande kennis	4,3	5,6	9,9	6,0
De opleiding was te duur, ik kon mij die niet veroorloven	7,4	7,9	7,1	7,6
Er was geen opleidingsaanbod binnen een aanvaardbare afstand	1,0	2,4	4,1	2,3
De opleiding was niet te combineren met mijn werkuren	31,5	24,2	2,8	22,6
Gebrek aan steun vanwege de werkgever	7,9	10,5	2,8	8,5
De gedachte om terug te keren naar school schrikte mij af	0,7	2,5	0,0	1,6
Andere	9,8	8,3	8,2	8,7

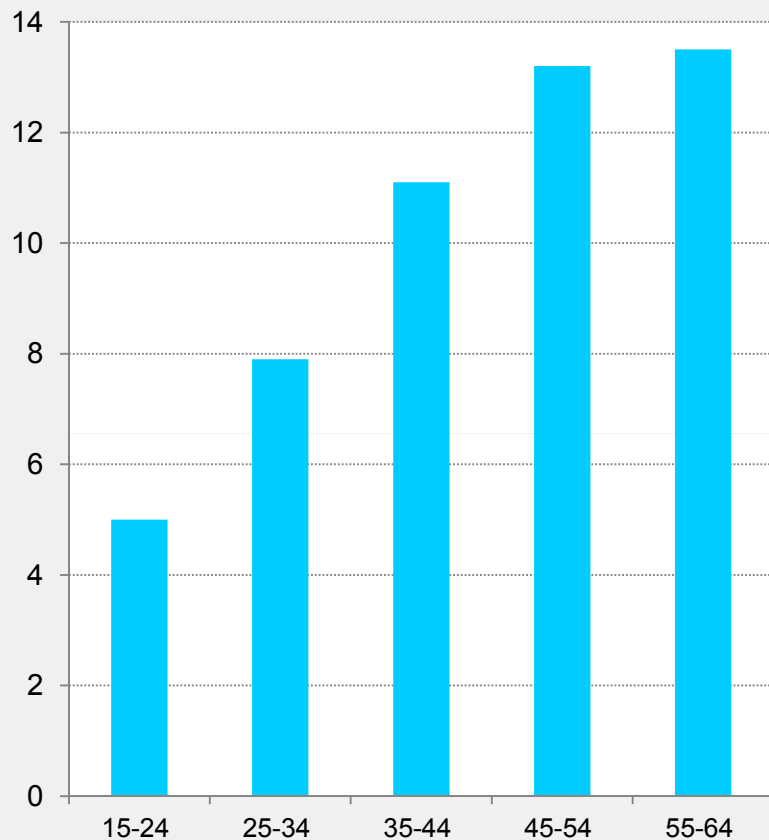
Bron: ADSEI (AES).



Arbeidsvoorwaarden in België

Door het werk veroorzaakte of verergerde gezondheidsproblemen

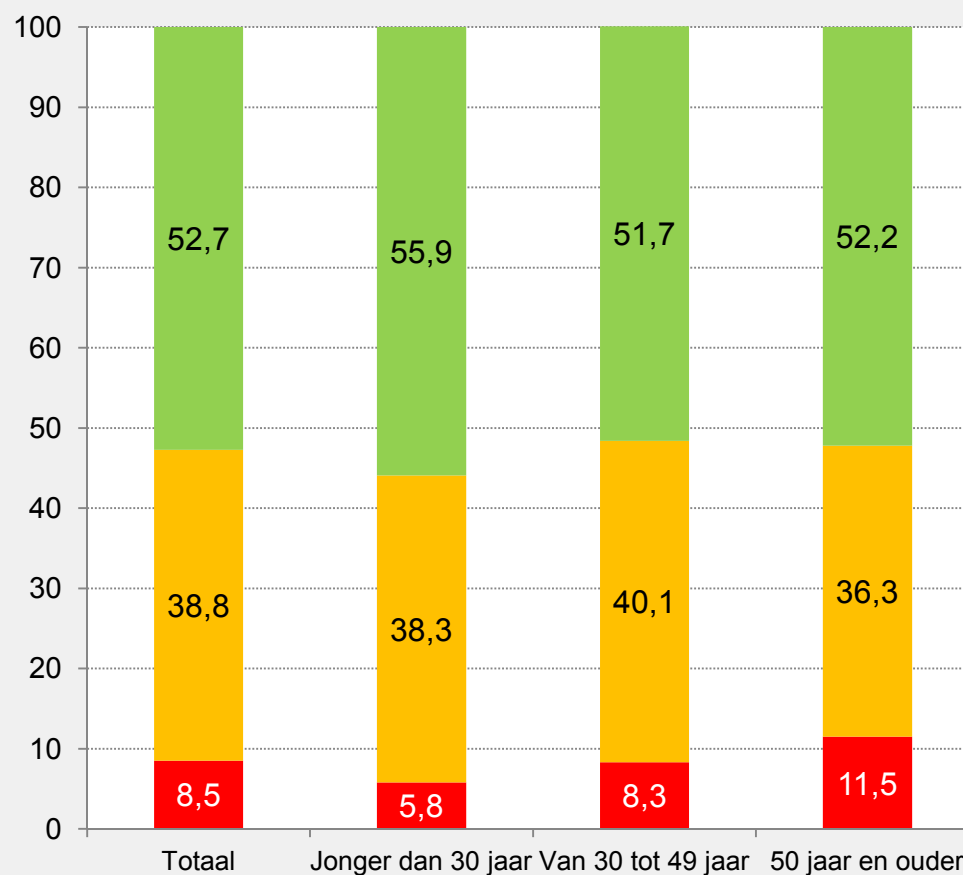
(in procenten van de overeenstemmende bevolking, 2007)



Bron: EC (EAK, microgegevens, ad hoc-module 2007).

Ziekteverzuim op het werk omwille van gezondheidsredenen tijdens de laatste twaalf maanden

(in procenten van het totaal, 2010)



■ Meer dan 15 dagen ■ Van 1 tot 15 dagen ■ Geen

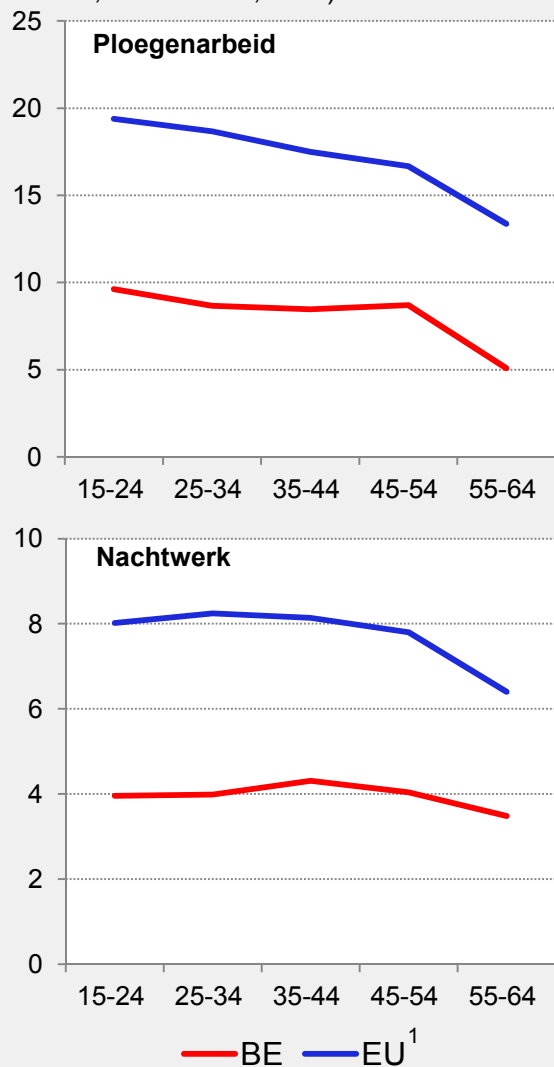
Bron: Eurofound (EWCS 2010).



Arbeidsorganisatie in België

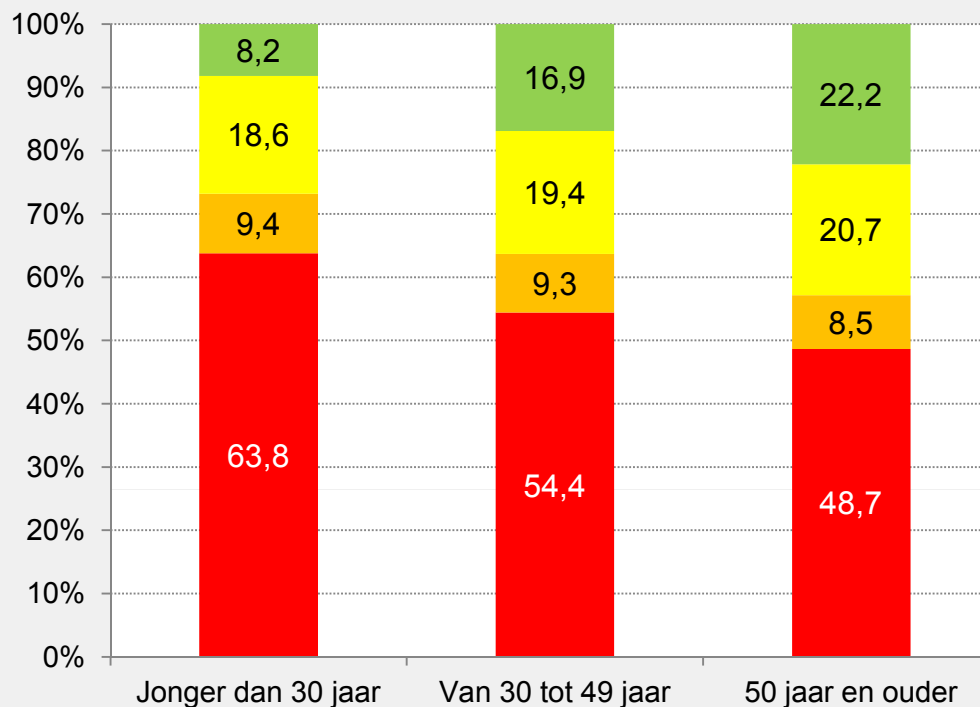
Atypische arbeidstijden

(in procenten van het overeenstemmende totaal, werknemers, 2010)



Arbeidstijden: opgelegd of keuze van de werknemer?

(in procenten van het totaal, 2010)



- De werktijden worden bepaald door de onderneming/organisatie
- De werknemer kan kiezen tussen verschillende vaste uurroosters
- De werknemer kan zijn werktijden binnen bepaalde grenzen zelf kiezen
- De werknemer bepaalt zijn werktijden volledig zelf

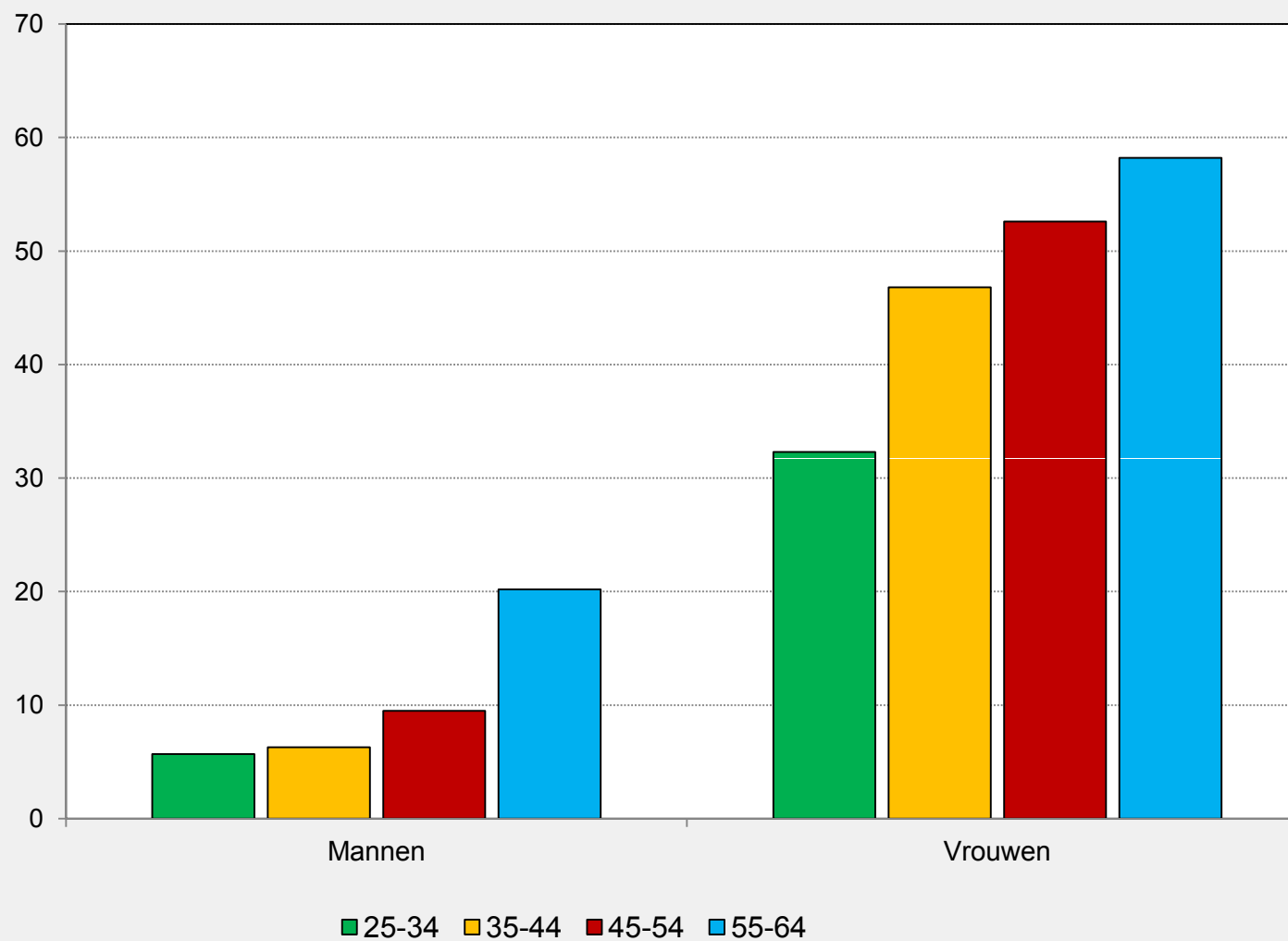


Bron: EC (EAK 2010), Eurofound (EWCS 2010).

¹ EU uitgezonderd Malta en Ierland. Wat ploegenarbeid betreft, EU uitgezonderd Malta, Ierland en Italië.

Loontrekkenden: deeltijdwerk

(in procenten van het overeenstemmende totaal, 2010)



Bron: ADSEI (EAK, microgegevens).



Recente hervormingen om de effectieve uittredingsleeftijd op te trekken

- ▶ Vervroegd pensioen in de private en de overheidssector
 - minimumleeftijd wordt tegen 2016 verhoogd tot 62 jaar
 - loopbaanvoorwaarde wordt tegen 2015 op 40 jaar gebracht

- ▶ Werkloosheid met bedrijfstoelage
 - minimumleeftijd wordt vanaf 2015 voor iedereen 60 jaar
 - loopbaan van 40 jaar nodig

In beide gevallen worden uitzonderingen voorzien voor lange loopbanen

- ▶ Vastbenoemde ambtenaren mogen na hun 65e blijven werken

- ▶ Uitbreiding van de mogelijkheid om een vergoede beroepsactiviteit te combineren met een pensioenuitkering



Het actieterrein uitbreiden en de maatregelen ten gunste van actief ouder worden integreren in een algemeen werkgelegenheidsbevorderend beleid

- participatie van de bevolking op de arbeidsmarkt verhogen, niet alleen van 55-plussers, maar voor deze groep zijn de marges wel het grootst
- evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven mogelijk maken, maar dit mag niet leiden tot een algemene daling van het aantal gewerkte uren
- diversiteit op het werk aanmoedigen (geslacht, leeftijd, afkomst, (in)validiteit)
- procedures tot erkenning van de competenties uitbreiden
- leeftijdsgrenzen van de vervroegde-uittreedingsregelingen aanpassen naargelang van het verloop van de levensverwachting
- sociale dialoog koppelen aan een doelgericht steunbeleid
- competenties en ervaring in aanmerking nemen bij de loonvorming
- begeleiding van en toezicht op werkzoekenden uitbreiden naar alle leeftijdsgroepen



Het paradigma wijzigen: de competenties erkennen en bekrachtigen met werkgevers en werknemers als partners

- een op de loopbaan gebaseerd human-resourcesbeleid, dat streeft naar een overeenstemming tussen de behoeften en mogelijkheden van de onderneming en die van het individu, door een gepaste toewijzing van de functies en een optimale ontwikkeling te verzekeren
- diagnose en evaluatie van de toekomstige competentiebehoeften is onontbeerlijk
- medewerking van het personeel door een participatieve aanpak
- programma's voor de ontwikkeling van de human resources (aangepaste opleidingen, mentorschap, stages en alternerend leren)
- aanpassing
 - + van de arbeidsomstandigheden: ergonomie op de werkvloer, werkuren, enz.
 - + van de arbeidsorganisatie: functionele mobiliteit, versoepeling van de hiërarchische structuur, enz.

De overheden steunen dit ondernemingsbeleid aan de hand van talrijke financiële bijdragen en door beheersinstrumenten ter beschikking te stellen (bv. om beroepsrisico's op te sporen of om arbeidsmogelijkheden te meten)



Onvoldoende of niet uitgevoerde maatregelen uit het generatiepact



Voorbeelden van niet-uitgevoerde maatregelen van het generatiepact

	Reden van de niet-uitvoering	Conclusie
Ondernemingsplan voor de ouderen	Maatregel onvoldoende gesteund door de sociale partners	Achterhaald als gevolg van de nieuwe bepalingen van het regeerakkoord. De steun van de sociale partners blijft onontbeerlijk
Een aanpassing van de loonschalen uitproberen	Tussen 2006 en 2011 werd geen enkele aanvraag ingediend om van deze mogelijkheid gebruik te kunnen maken	De kwestie van de loonkost is belangrijk, maar wij merken ook dat oudere arbeiders worden uitgesloten, terwijl leeftijd en anciënniteit slechts in geringe mate meespelen in hun loonschalen, in tegenstelling met de bedienden
Opleiding van de oudere arbeidskrachten en definitie van de kansengroepen	Cijfermatige doelstelling niet bereikt	Harmonisatie van de statuten arbeider/bediende Verscherpt en versterkt sanctiemechanisme, betere steun van de sociale partners
Solidarisering van de brugpensioenkosten bij nieuwe aanwervingen	Angst voor onrechtmatig gebruik?	Opportuun om een werkgelegenheidsval te vermijden, terwijl tegelijkertijd wordt toegezien op het vermijden van perverse effecten op de ontslagen
Overgang van zwaar naar lichter werk	Probleem om "zwaar werk" te definiëren	Proactief loopbaanbeheer in het kader van de ondernemingsplannen



Pensioenbonus



Beschrijving van het systeem van de pensioenbonus

▶ Principe van het systeem

Loontrekkenden en zelfstandigen financieel stimuleren om langer actief te blijven, dankzij een forfaitaire bonus bovenop de gewone rechten van het wettelijk pensioen, indien ze na hun 62ste effectief een activiteit blijven uitoefenen

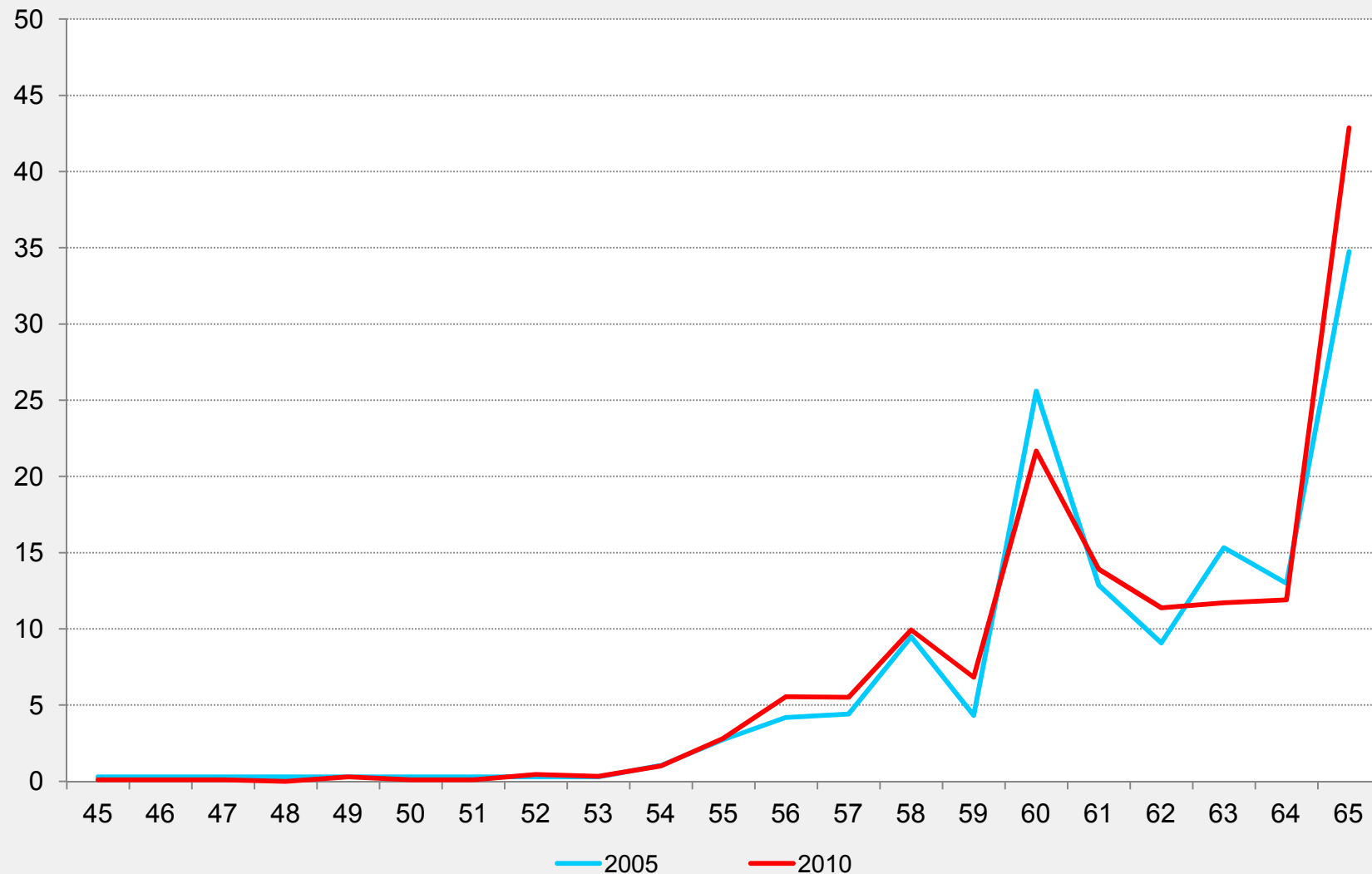
▶ Voorwaarden en bedrag

- De bonus bedraagt € 2,00 (geïndexeerd) per dag van voltijdse effectieve tewerkstelling
- De gelijkgestelde dagen (bijvoorbeeld wegens ziekte) zijn beperkt tot 30 dagen in voltijdse equivalenten per kalenderjaar



Kans op uittreding uit de arbeidsmarkt¹ in België

(in procenten)



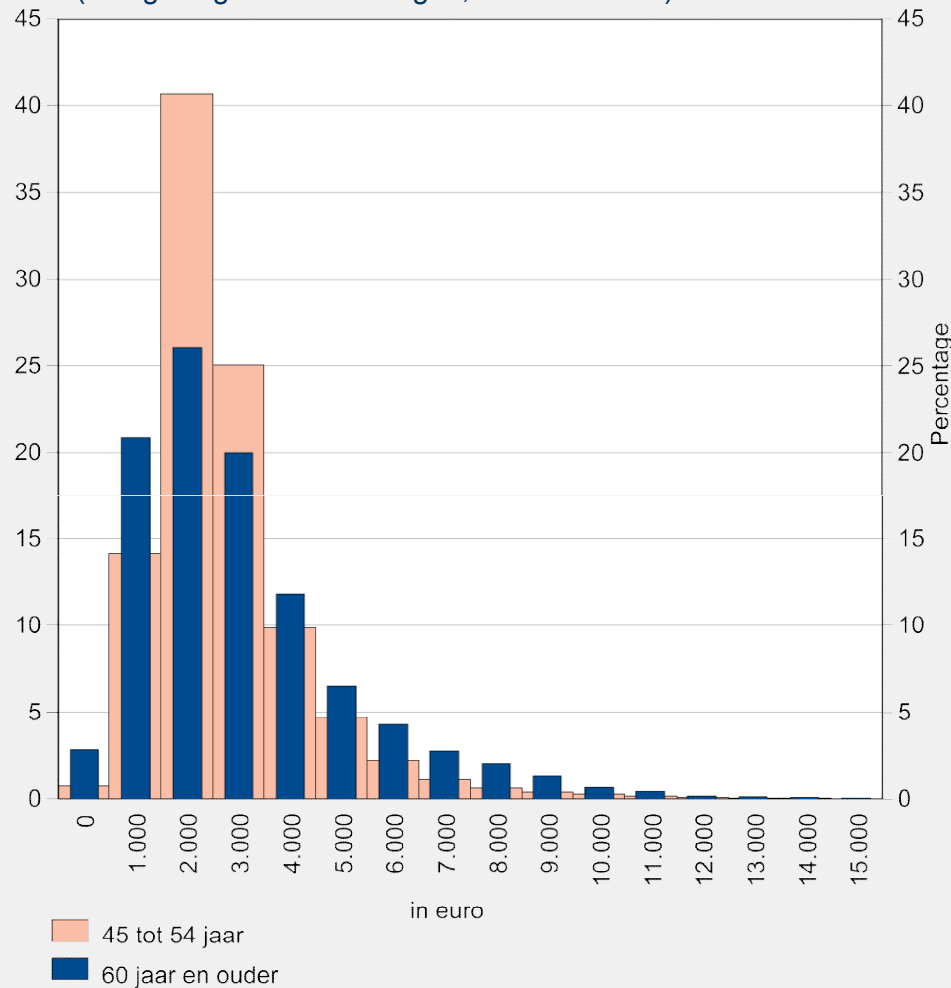
Bron: ADSEI (EAK, microgegevens).

¹ De kansen worden berekend voor de referentiecategorie: mannelijker werknemer, gemiddeld scholingsniveau, woonachtig in Vlaanderen.



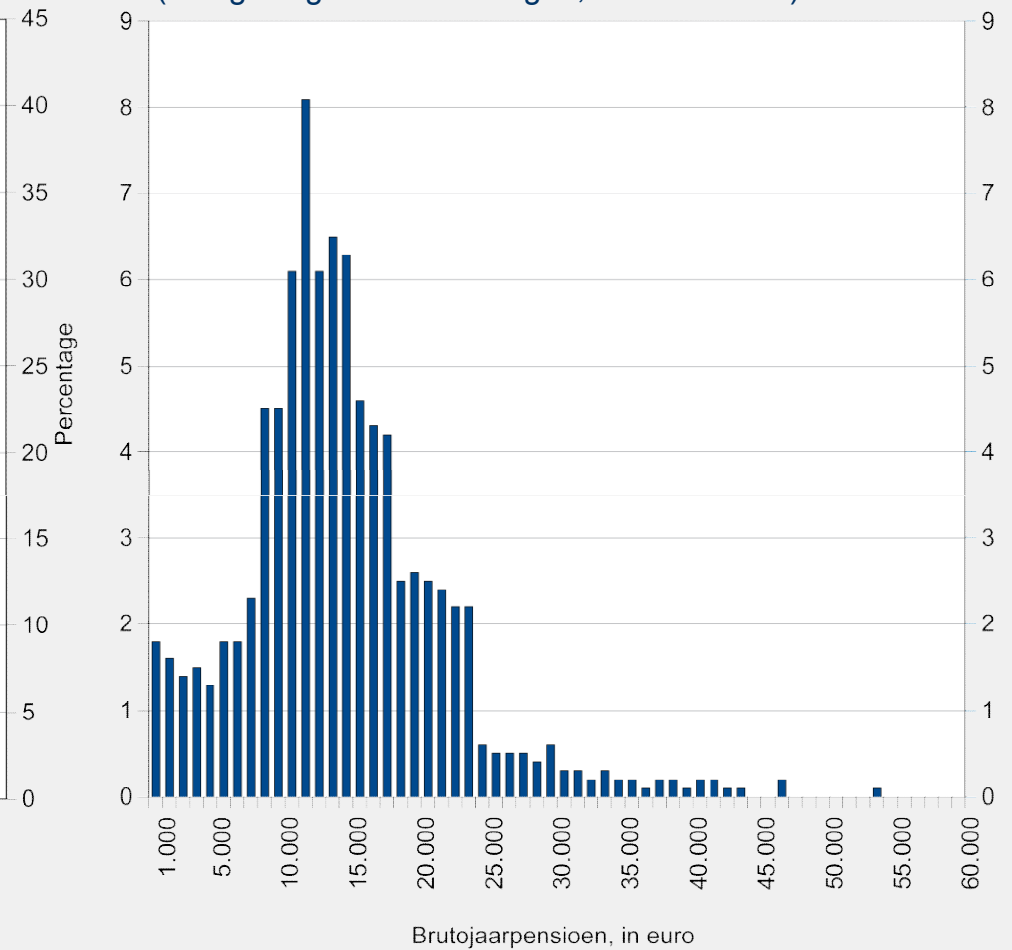
Verdeling van de brutolonen en brutojaarpensioenen

(niet-gewogen waarnemingen, 2006 tot 2008)



Bron: ADSEI (SES).

(niet-gewogen waarnemingen, 2005 tot 2008)

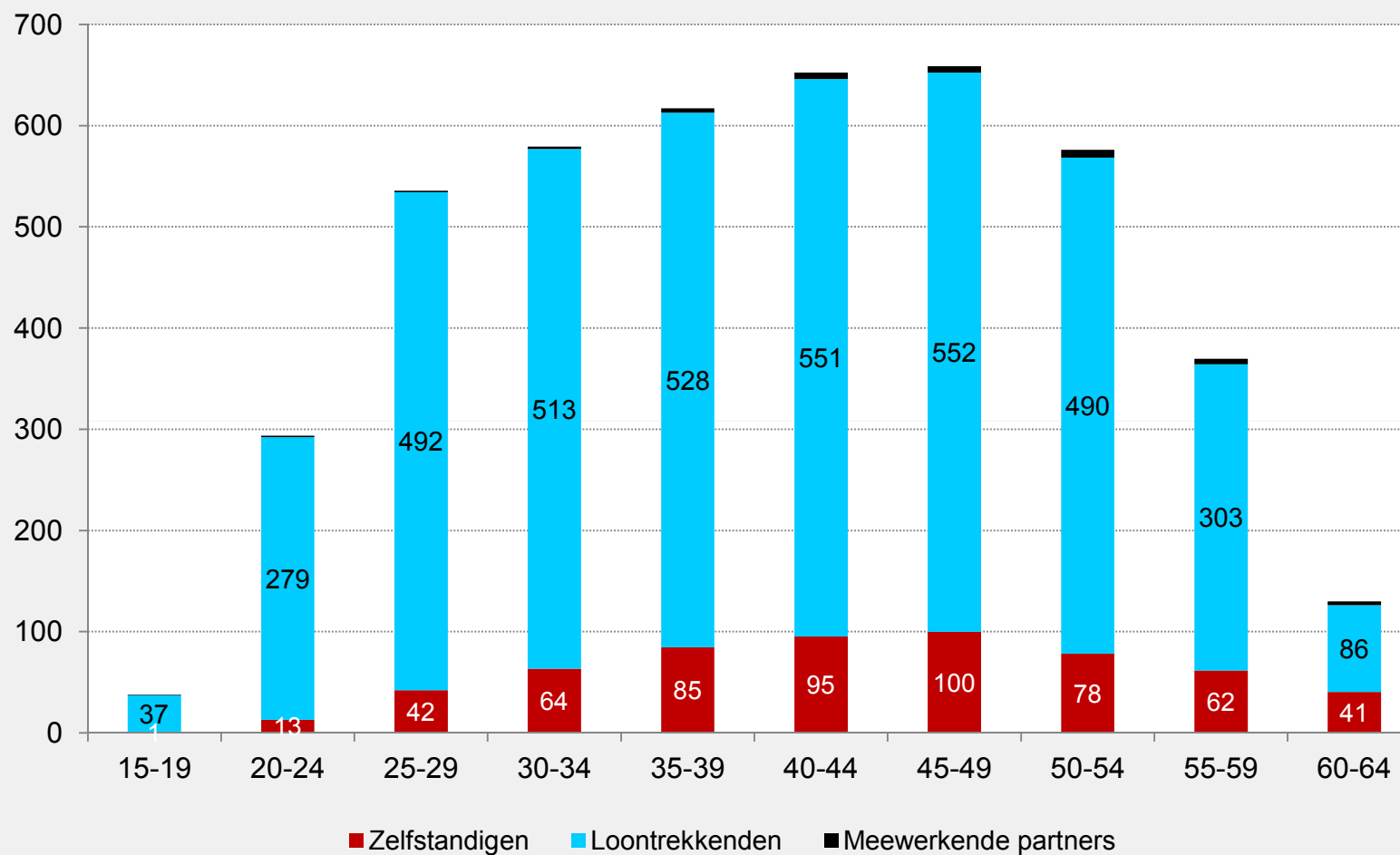


Bron: EC (SILC).



Werkende populatie: opsplitsing volgens beroepsstatuut en leeftijdsgroep

(in duizenden personen, 2010)



Bron: EC (EAK, microgegevens).



Conclusies van het advies over de pensioenbonus

- recente maatregel (2007); te korte terugblik en, vooral, te weinig gegevens om het effect ervan correct te evalueren
 - aanwijzingen van een licht positief effect op de participatie van de personen ouder dan 62 jaar
 - zelfstandigen hebben er verhoudingsgewijs meer profijt van getrokken
 - verhoudingsgewijs een grotere weerslag voor de laagste pensioenen (meer billijkheid)
 - in de toekomst: meer belangstelling bij de arbeidskrachten die minstens tot de leeftijd van 62 jaar moeten blijven werken
- ⇒ **De toegang tot de pensioenbonus niet langer enkel bepalen op basis van het criterium van de minimumleeftijd, maar ook rekening houden met de loopbaanduur**
- ⇒ **De informatieverstrekking aan de mogelijke rechthebbenden is van essentieel belang om de maatregel de beste slaagkansen te bieden**

