



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

**STAND VAN ZAKEN
OP DE ARBEIDSMARKT IN
BELGIË EN IN DE GEWESTEN
IN DE CONTEXT VAN COVID-19**

Juli 2020



INHOUDSOPGAVE

OPDRACHT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID	4
SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID.....	5
SYNTHESE EN AANBEVELINGEN	7
STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN IN DE CONTEXT VAN COVID-19	21
LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS	114

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 WERKGELEGENHEID¹

Voorzitter

MUYLLE Nathalie

Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking

Federale leden:

Ondervoorzitter

VANACKERE Steven (N)

Directeur van de Nationale Bank van België

BAIRIOT Jean-François (F)

Mouvement Réformateur

CANTILLON Bea (N)

CSB, Universiteit Antwerpen

CARLENS Georges (F)

Administrateur-generaal Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

DE VOS Marc (N)

Macquarie University Law School, Sydney

DONNAY Philippe (F)

Commissaris bij het Plan

NICAISE Ides (N)

HIVA/PPW, KU Leuven

SELS Luc (N)

Rector KU Leuven

VAN BELLEGEM Sébastien (F)

Université catholique de Louvain

VEN Caroline (N)

Econoom en bestuurder van vennootschappen

Gewestelijke leden:

Brussel:

CHAPELLE Gregor (F)

Directeur-generaal van Actiris

DUJARDIN Pascal (F)

Président de Brusoc S.A. (Finance.brussels)

MICHIELS Peter (N)

Directeur-generaal Brussel Economie en Werkgelegenheid van de Gewestelijke overheidsdienst Brussel

Duitstalige Gemeenschap:

LENTZ Christiane

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Vlaanderen:

DENYS Jan

Randstad

LEROY Fons

Eregedelegeerd bestuurder van de VDAB

VAN DEN CRUYCE Ann

Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, Afdelingshoofd, Afdeling Tewerkstelling en Competenties

Wallonië:

BRUNET Sébastien

Administrateur général de l'IWEPs

CANNELLA Anne-Françoise

Inspectrice générale, Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Service public de Wallonie

VANBOCKESTAL Marie-Kristine

Administratrice générale du FOREM

Secretaris:

DE POORTER Geert

Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

¹ Op de afsluitingsdatum van het verslag.

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:

Barbara COPPENS - tel. 02 221 21 09
- e-mail: barbara.coppens@nbb.be

Barbara COPPENS, Philippe DELHEZ, Jana JONCKHEERE, Maud NAUTET, Céline PITON en Yves SAKS.

Dankbetuiging en disclaimer

Het secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dankt Actiris, de Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Eurostat, het Federaal Planbureau, de Forem, de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, de Nationale Bank van België, de RSVZ, de RSZ, de RVA, StatBel en de VDAB voor het ter beschikking stellen van alle gegevens die noodzakelijk waren voor de realisatie van dit rapport.

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

De in dit rapport gebruikte indicatoren en gegevens werden afgesloten op 6 juli 2020.

Een elektronische versie van dit verslag en van andere publicaties van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zijn te vinden op volgend adres: <https://hrw.belgie.be/nl>

De gegevens van de grafieken en de presentatie die tijdens de persconferentie werd gegeven zijn ook beschikbaar op de website van de Raad.





Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

VERSLAG 2020

**STAND VAN ZAKEN
OP DE ARBEIDSMARKT IN
BELGIË EN IN DE GEWESTEN
IN DE CONTEXT VAN COVID-19**

Synthese en aanbevelingen

Juli 2020



STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN IN DE CONTEXT VAN COVID-19

STAND VAN ZAKEN: DE GEVOLGEN VAN EEN SCHOK ZONDER WEERGA

Als gevolg van de wereldwijde verspreiding van het COVID-19-virus werd de mondiale economie in een vorm van kunstmatige coma gedompeld door de beperkende maatregelen en de social distancing die de meeste landen oplegden. De gevolgen hiervan zijn immens. Voor het geheel van de OESO-landen wordt een daling van de bedrijvigheid met 8 % in 2020 verwacht. In België verwachten **de Nationale Bank van België (NBB) en het Federaal Planbureau (FPB) een afname met 9 % tot 11 % van het bbp**. Zelfs zonder een tweede besmettingsgolf zou het herstel maar geleidelijk verlopen en met veel onzekerheid omgeven blijven. **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. Het overheidstekort zou bijgevolg zeer sterk verslechteren, tot meer dan 10 % bbp dit jaar.

Er kan niet genoeg worden beklemtoond dat **de macro-economische projecties**, ongeacht de instelling waar ze van uitgaan, **meer dan ooit met de nodige voorzichtigheid moeten worden beschouwd**. Aangezien ze worden opgemaakt in een ongeziene context, zijn ze omgeven met een veel grotere onzekerheid dan gewoonlijk. De omvang van de schok dreef de modellen immers tot ver voorbij de analysezones waarvoor ze waren gekalibreerd. Naargelang van hun afsluitdatum omvatten die analyses al dan niet de vele maatregelen die de afgelopen weken werden genomen en die daarna werden aangepast of verlengd. Dat blijft uiteraard niet zonder gevolgen voor hun resultaat. Ten slotte zijn de geformuleerde hypothesen over het ogenblik en de snelheid van het herstel evenzeer doorslaggevend.

Niettemin is het algemene beeld dat uit de projecties naar voren komt vrij coherent.

Op de arbeidsmarkt was het eerste gevolg een spectaculaire ineenstorting van het arbeidsvolume, dat wil zeggen van het aantal gewerkte uren. Als gevolg van de bruuske stopzetting van de bedrijvigheid lieten de ondernemingen hun personeel massaal naar **tijdelijke werkloosheid** overgaan, om hun productiepotentieel op het ogenblik van de opleving te vrijwaren. Dat klassieke verschijnsel van *labour hoarding* heeft als effect dat **ontslagen worden uitgesteld** tot wanneer blijkt dat de bedrijvigheid langdurig is aangetast. Hoewel het FPB en de NBB voor die tweede fase verschillende profielen hanteerden, gaan hun projecties uiteindelijk in dezelfde richting en tonen ze 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**. De projecties van beide instellingen² zijn nagenoeg identiek voor de gesalarieerde werkgelegenheid, die met 90 000 personen zou teruglopen. Het Federaal Planbureau blijkt daarentegen pessimistischer voor wat betreft de zelfstandigen, wat het grootste deel van het verschil tussen de twee projecties verklaart. De afname van de werkgelegenheid zou tot uiting komen in een **daling met 2 procentpunt van de werkgelegenheidsgraad**, namelijk 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**. Ook voor deze variabele is het verschil tussen de twee instellingen toe te schrijven aan de fasering van die toename. Het leeuwendeel van de stijging van het aantal werkzoekenden (96 000) zou volgens de Bank reeds in 2020 worden opgetekend, terwijl het Planbureau de stijging vooral verwacht in 2021 (88 000).

In zijn projecties op middellange termijn verlengt het Planbureau de projectiehorizon tot 2025. Na een krachtig **herstel van de nettowerkgelegenheidscreatie in 2022**, dat ook door de Nationale Bank wordt verwacht, blijft de bbp-groei arbeidsintensief (gemiddeld +46 000 personen per jaar). **Uiteindelijk**

² Op het ogenblik waarop dit verslag werd afgerond, zijn de macro-economische projecties enkel beschikbaar op nationaal niveau. De gewestelijke uitsplitsing van de middellange termijnprojectie van het Federaal Planbureau kon niet meer worden geïntegreerd.

blijft de werkgelegenheidsgroei over de hele periode 2020-2025 relatief bescheiden (+97 000 personen). Geen enkele bedrijfstak van de marktsector komt ongehavend uit deze crisis.

Reeds op korte termijn is de **impact van de crisis zeer ongelijk verdeeld tussen de sectoren en zelfs tussen ondernemingen in eenzelfde sector**. Die verschillen zijn het gevolg van de opgelegde sluitingen, zoals in de horeca en de detailhandel in niet-levensmiddelen, maar ook van het vermogen om de gezondheidsmaatregelen in te voeren, wat enige reactie- en aanpassingstijd heeft gevergd voor de productieprocessen (bijvoorbeeld in de logistiek en de bouwnijverheid), of nog van de mogelijkheid om op afstand te werken, ook in ondernemingen die dat niet of nauwelijks gewend waren. De financiële sector werd daarentegen in ruime mate beschermd, juist door massaal gebruik te maken van telewerk. De agrovoedingsnijverheid had gedurende enige tijd te lijden onder een schaarste aan arbeidskrachten. Er waren onvoldoende seizoenarbeiders, hoofdzakelijk buitenlanders, beschikbaar wegens de sluiting van de grenzen. Lokale producenten genoten op hun beurt van een grotere belangstelling en konden standhouden door in te zetten op korte distributiekanaalen en op de kwaliteit van de producten. In de gezondheidszorg, zowel in de ziekenhuizen als voor de farmaceutische nijverheid en de medische hulpmiddelen, nam de bedrijvigheid daarentegen uitzonderlijk sterk toe.

Door de daling van de bedrijvigheid werden **tal van loontrekkenden tijdelijk werkloos**. Op het hoogtepunt van de crisis ontvingen bijna één miljoen werknemers een uitkering voor tijdelijke werkloosheid. Uit de bij de RVA ingediende aanvragen blijkt dat **de meeste hiervan uit Vlaanderen kwamen (60 %), en dat het saldo was verdeeld over Wallonië (23 %) en Brussel (18 %)**. Wallonië is dus licht ondervertegenwoordigd en Brussel oververtegenwoordigd, onder meer wegens de relatieve specialisatie van de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de aanwezigheid van de hoofdkantoren van waaruit er aanvragen afkomstig zijn voor vestigingen over het hele land. In verhouding tot de gesalarieerde werkgelegenheid in de bedrijfstak waren de meest getroffen branches de diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging (90 tot 100 % van de loontrekkenden tussen maart en mei), de groot- en detailhandel en de reparatie van auto's en motorfietsen (54 tot 74 %), de horeca (65 tot 72 %) en de gespecialiseerde bouwwerken (65 % in maart en april, 35% in mei). In de groot- en detailhandel en in het vervoer over land stapten in maart en april meer dan vier op tien loontrekkenden in de tijdelijke werkloosheidsregeling, en in mei meer dan een derde van hen. In de detailhandel was de impact zeer heterogeen, aangezien sommige handelszaken mochten openblijven, zoals voedingswinkels of apotheken, terwijl andere werden verplicht te sluiten.

De verschillen tussen en binnen de sectoren komen tot uiting in de persoonlijke kenmerken van de tijdelijk werkloos geworden werknemers. **We stellen vast dat de jongeren, maar vooral de laaggeschoolden of de werknemers met een laag loon oververtegenwoordigd waren**. Dat kan, ook al werd de vervangingsratio van de uitkeringen vanaf het begin van de crisis opgetrokken, de financiële moeilijkheden verklaren die een groot aantal van die personen ondervonden, zoals blijkt uit de enquêtes van de Nationale Bank en het consortium COVIVAT. Voorts moet worden aangestipt dat hoewel de criteria voor toegang tot tijdelijke werkloosheid werden versoepeld, bepaalde actieven, zoals jobstudenten, er geen recht op hebben. De toename van de steunaanvragen bij de OCMW's, met name voor voedselhulp en financiële voorschotten, tijdens de lockdown is een objectief bewijs van die problemen. De door de Gewesten verleende steun voor onder meer de betaling van water- en energiefacturen of de moratoria op de terugbetaling van kredieten hielpen de financiële schok voor tal van gezinnen temperen.

Naast de verschillende gewestelijke steunmaatregelen voor ondernemingen die hun activiteiten moesten stopzetten of drastisch terugschroeven, konden de **zelfstandigen financiële steun krijgen via het overbruggingsrecht**. Iets minder dan **400 000** van de zelfstandigen in hoofdberoep **hebben daarop een beroep gedaan. Vlaanderen telt 59 % van de aanvragen, Wallonië 28 % en Brussel 13 %**. De handel, de vrije beroepen en de bouwnijverheid waren de sterkst getroffen bedrijfstakken.

Naast de regelingen die door de verschillende beleidsniveaus werden goedgekeurd of uitgebreid om de werkgelegenheid en de koopkracht te ondersteunen, werden nog andere maatregelen genomen



in het kader van de bijzondere machten die aan de regering-Wilmès werden toegekend. Het kwam er bijvoorbeeld op aan gedurende een beperkte periode de mogelijkheid te verhogen om bepaalde statuten of jobs te combineren met uitkeringen, teneinde in te spelen op de tekorten (en het gebrek) aan werknemers in de essentiële sectoren.

In die uitzonderlijke omstandigheden is het **aantal niet-werkende werkzoekenden, na een onafgebroken daling gedurende vijf jaar, vanaf maart gestegen** (+4 300 eenheden op jaarbasis), en die stijging zette zich vervolgens voort. **In juni telde het land 488 200 werkzoekenden, of 35 500 meer dan een jaar eerder.** Die stijging is als volgt verdeeld over de gewesten: + 20 600 in Vlaanderen, +15 100 in Wallonië (waarvan 300 in de Duitstalige Gemeenschap), maar nog altijd een daling met 200 personen in Brussel. Inzake de persoonlijke kenmerken is de **stijging met name merkbaar bij de jongeren, de niet-werkende werkzoekenden op korte en middellange termijn (1 tot 2 jaar) en de midden- en hoggeschoolden**; voor deze laatsten is dat doorgaans te wijten aan frictionele of conjuncturele werkloosheid.

De stijging van het aantal werkzoekenden ging gepaard met het schaarser worden van de werkgelegenheidskansen. **Tijdens de eerste vijf maanden van 2020 liep het aantal bij de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling ingediende vacatures met 24 % terug ten opzichte van de overeenstemmende periode van 2019.** De terugval was het meest uitgesproken bij de Forem (-31 %), gevolgd door de VDAB (-23 %) en tot slot Actiris (-6 %). Tal van ondernemingen hebben hun indienstnemingsprocedures immers onderbroken, afgezien van de indienstnemingen voor de essentiële sectoren zoals gezondheidszorg en logistiek. Gelet op de scherpe daling van de werkgelegenheidskansen heeft de minister van Werk besloten om de toepassing van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen tijdelijk op te schorten.

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

De **COVID-19**-crisis heeft de wereldeconomie naar het **onbekende** gevoerd. Net als in tal van andere landen heeft in België de invoering van voor de bevolking strikte beperkende regels volledige sectoren van de economie bruusk stilgelegd, terwijl andere, niet rechtstreeks getroffen sectoren zich genoodzaakt zagen hun activiteit af te bouwen of te onderbreken bij gebrek aan inputs of afzetmogelijkheden.

In een maand tijd werden 1 230 000 werknemers (eenheid TW), of 40 % van de werkgelegenheid in de private sector, door hun werkgever aangegeven als tijdelijk werkloos. Een dergelijke situatie was nog nooit eerder voorgekomen, en werd ook niet voor mogelijk gehouden. De diverse socialezekerheidsinstellingen, in het bijzonder de RVA, betalingsorganisaties en sociale secretariaten zijn erin geslaagd een dergelijke tsunami van aanvragen op te vangen en te behandelen. Dat was mogelijk dankzij de niet aflatende inzet van hun personeel en dankzij eerder gerealiseerde investeringen om digitale administratie te creëren die het mogelijk maakt procedures te automatiseren en databanken aan elkaar te koppelen. Sindsdien, en naarmate de activiteiten geleidelijk werden hervat, is het gebruik van de tijdelijke werkloosheid en, vooral, de duurtijd ervan afgenomen. Deze laatste is verminderd van gemiddeld 16 dagen in april, tot 11 dagen in mei. In juni telde de RVA nog een half miljoen aanvragen voor tijdelijke werkloosheid.

Ook voor de zelfstandigen hebben het RSVZ en de socialeverzekeringfondsen zeer snel gereageerd op de bijna 400 000 verzoeken om financiële steun in de vorm van het overbruggingsrecht.

In de beide gevallen moesten echter ook de inschrijvingsbepalingen worden vereenvoudigd en dienden de controles zoveel mogelijk te worden afgebouwd om de massa nieuw ingeschrevenen, van wie de inkomensbron was opgedroogd, zonder vertraging hun uitkeringen te kunnen verschaffen. **Die noodzakelijke aanpassing van de regels 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 genomen maatregelen bleven absoluut niet beperkt tot die twee hoofdmaatregelen. De Raad heeft dat overheidsoptreden willen documenteren. Het betreft een zo volledig mogelijke inventaris, maar zeker geen (op dit ogenblik onmogelijke) beoordeling van de maatregelen die door de federale, de gewestelijke en de gemeenschapsinstanties werden genomen om zowel voor een vervangingsinkomen te zorgen, als de lasten te verlagen voor de loontrekkenden en de zelfstandigen die hun inkomen mislopen. Sommige van die maatregelen zijn gericht op ondernemingen, ongeacht of die al dan niet door een zelfstandige worden beheerd. De specifieke maatregelen ten voordele van ondernemingen of fysieke personen die niet rechtstreeks aan een beroepsactiviteit gelinkt waren, zijn hier buiten beschouwing gelaten.

De maatregelen die werden genomen om op de gezondheids crisis te reageren, hebben echter ook de grenzen van onze sociale bescherming aangetoond. Al snel bleek dat sommige categorieën van werkenden niet of onvoldoende waren gedekt. Het gaat daarbij om zeer uiteenlopende situaties: de traditionele zoals die van de kunstenaars, maar ook recentere zoals die van de werknemers uit de deeleconomie (kleine jobs) of situaties die de afgelopen jaren steeds meer voorkomen zoals die van de gepensioneerden-zelfstandigen of de jobstudenten, zelfs diegenen die actief zijn in de informele economie. Vanwege de arbeidsorganisatie, het gebrek aan officieel statuut of het ontoereikende inkomensniveau hadden deze personen geen toegang tot de gewone systemen voor inkomensbescherming. 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.

De wetgever en de sociale partners zullen echter een definitief antwoord op deze vragen moeten vinden. De ontwikkeling van nieuwe organisatievormen voor de beroepsactiviteit, het ontbreken ofwel combineren van de statuten waaronder die activiteit wordt uitgeoefend, zonder nog te spreken over de situatie van diegenen die werkzaam zijn in de zwarte economie of van de illegale immigranten, is een uitdaging voor onze sociale bescherming die voornamelijk berust op het bepalen van een duidelijk omschreven sociaalprofessioneel statuut. **De crisis heeft die lacunes zeer duidelijk aan het licht gebracht. Ze kan dan ook de impuls zijn voor een ruime reflectie over de sociale bescherming, de dekking ervan, en de financiering ervan en dit in een maatschappij die moet hervormen om de demografische, economische, ecologische en gezondheidsuitdagingen aan te gaan.** Een vlot werkende arbeidsmarkt staat daarbij centraal. De implementatie van de aanbevelingen van de Raad die gericht zijn op de initiële en voortgezette opleiding, op de integratie en activering van alle vrouwen en mannen die willen werken en op het begeleiden van de transitie tijdens de loopbaan, kan daar zeker toe bijdragen.

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 lockdown heeft de ondernemingen die dat konden, ertoe aangezet hun productiewijze te reorganiseren. De uitbreiding van de mogelijkheden voor **thuiswerk** (telewerk) zal ongetwijfeld een van de opvallende gevolgen van de gezondheids crisis zijn. Ze veronderstelt niet alleen dat de daartoe benodigde infrastructuur wordt geregeld. Er moet een reflectie worden opgestart over de scheiding tussen de professionele en de privé-tijd. Bij telewerk gaat de kwaliteit van de arbeid (svoorwaarden) het kader van het bedrijf te buiten, en wordt ze uitgebreid tot het 'thuis'-kader. Ook de management- en toezichtprincipes moeten worden herzien rekening houdend met de *distancing* die volgt uit telewerk. De voorwaarden voor telewerk (wet van 2017 en CAO 85) moeten kunnen evolueren in het licht van de grootschalige ervaring die we net hebben meegemaakt. **De sociale partners moeten daarvoor de toekomst onverwijd werk van maken. Een evaluatie van wat de impact is van de uitbreiding van het telewerk op de productiviteit en op de levenskwaliteit van de werknemers zou hen daarbij moeten helpen.**



Ook de arbeidsorganisatie in de lokalen van de werkgever, of op verplaatsing, werd verstoord. Er was dringend nood aan strikte hygiëne- en *distancing*-regels. De sociale partners hebben, met de steun van de overheid, richtlijnen helpen uitwerken die aangepast zijn aan elke soort van activiteit. **Voortaan zou iedere onderneming bij voorkeur over een op basis van die aanbevelingen uitgewerkt gezondheidsplan moeten beschikken.** Het organiseren van de taken die een fysieke aanwezigheid vereisen, de interacties tussen collega's, het verwelkomen van de nieuwe werknemers enz. zijn vragen die tot dusver misschien triviaal leken, maar die vandaag complexer zijn dan ooit.

De lockdown heeft sommige werknemers, en niet enkel de tijdelijk werklozen, er tevens toe aangezet af te zien van vakantieperiodes. Anderen hebben een reeks overuren geaccumuleerd in het kader van de verhoogde activiteit. Wat de ondernemingen betreft, konden sommige bestellingen niet worden uitgevoerd, wat nu tot overwerk leidt. De onzekerheid over het verloop van het orderboek, maar ook de schaarste die nog steeds tal van functies kenmerkt, staan de mogelijkheden tot indienstneming op korte termijn in de weg. **Om het productieapparaat te vrijwaren, zouden de mogelijkheden inzake het organiseren van de arbeidstijd het best uitgebreid worden naargelang van de activiteitsbehoeften.** De wet werkbaar werk- wendbaar werk biedt mogelijkheden via het annualiseren van de gebruikelijke arbeidstijd. Er zou ook een groter volume **overuren** kunnen worden toegestaan, zonder dat de werkgever een overurentoeslag moet betalen, zoals dat tot 30 juni 2020 het geval was in de essentiële sectoren, maar met een voor de werknemer voordeliger fiscale behandeling. **Over deze – al dan niet tijdelijke - aanpassingen moet worden onderhandeld op het niveau van iedere onderneming.** Hetzelfde geldt voor de **arbeidsorganisatie in de e-handel en in de logistiek**, bronnen van werkgelegenheid waar ons land niet zonder kan, maar waarvan het economisch model een specifiek beheer van de arbeidstijd impliceert. De voorwaarden voor **het ter beschikking stellen of het delen van werknemers**, regelingen die vandaag slechts zeer weinig worden toegepast, zouden overigens kunnen worden herzien om de loontrekkenden van een toereikend arbeidsvolume te voorzien, iets dat door één enkele werkgever niet zou kunnen worden gewaarborgd.

De arbeidskosten beheersen en tegelijkertijd een aantrekkelijk inkomen bieden

De wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen heeft de concurrentiepositie van ons land helpen herstellen en **de noodzaak aangetoond om een reglementair kader te creëren voor de loonvorming. De Raad stemt daarmee in wat het principe betreft. Hij beveelt echter meer soepelheid aan wat de uitvoering ervan betreft.** Tussen nu en het einde van het jaar zullen de sociale partners over een centraal akkoord moeten onderhandelen dat onder meer een nieuwe loonnorm bevat voor de jaren 2021-2022. Het gaat om een essentieel element in het economisch leven van ons land. In de huidige omstandigheden lijkt één enkele marge, zelfs als die per bedrijfstak verschillend wordt uitgedrukt, echter niet geschikt om de specifieke uitdagingen aan te gaan waarmee iedere onderneming zal worden geconfronteerd. Er is meer soepelheid vereist. **De Raad beveelt aan om, voor de periode van het volgend centraal akkoord, een opt-out clause in te voeren voor de sectorspecifieke loonakkoorden en dit voor ondernemingen die zijn getroffen door een zware vraagschok.** 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 in de zogenoemde essentiële sectoren** onder de aandacht gebracht. Dat is een kwestie die niet los kan worden gezien van een zekere vorm van economische rationaliteit, gebaseerd op onder meer de arbeidsproductiviteit. Voor wat betreft de private sector, oordeelt de Raad dat het, net als voor de vaststelling van de sectorspecifieke minimumlonen, de taak is van de sociale partners om antwoorden te bieden die aangepast zijn aan iedere afzonderlijke situatie. Ook al kan de overheid bijdragen tot het sluiten van een loonakkoord, de kosten van de voorgestelde aanpassingen mogen niet integraal op haar worden afgewenteld. Ook de publieke sector kan dergelijk debat niet uit de weg gaan, temeer daar verscheidene van de beroepen in kwestie hun equivalent vinden in de private

sector. Zelfs mocht dat niet het geval zijn, dan nog moet de Staat als werkgever de door de COVID-19-crisis aan het licht gebrachte uitdagingen op het vlak van de gezondheid- en openbare veiligheid het hoofd kunnen bieden.

De overheid moet ingrijpen; ze moet doelgericht handelen om zo efficiënt als mogelijk de werkgelegenheid te behouden en nieuwe jobs te creëren. Het is in die logica dat de Gewesten reeds steun bieden aan de werkgevers die werkzoekenden in dienst nemen die behoren tot ‘doelgroepen’: de laag- en middengeschoolden jongeren van minder dan 25 jaar, de langdurig werklozen, enz. Gelet op de enorme stijging van de werkloosheid die wordt verwacht, zou een financiële ondersteuning kunnen worden overwogen bij de indienstneming van elke uitkeringsgerechtigde werkloze. Die – in de tijd beperkte – maatregel stemt overeen met een **activering van de werkloosheidsuitkeringen**. Ook al kan een dergelijk mechanisme zowel meevallereffecten als bijwerkingen hebben, kostengewijs lijkt het efficiënter te zijn dan een maatregel zoals een algemene lastenverlaging. De verhoging van het overheidstekort noopt meer dan ooit tot een rigoureuze uitgavenbeheer. Wat de ontvangsten betreft, moeten de **belastingen op de arbeidsinkomens**, algemeen beschouwd, niet worden verhoogd. Er zijn echter wel aanpassingen mogelijk waarbij er wordt over gewaakt dat, aan beide zijden van de inkomensschaal, werken financieel altijd de aantrekkelijkste optie blijft. Het advies van de Hoge Raad van Financiën over de verlaging van de lastendruk op arbeid kan in dat opzicht een bron van inspiratie zijn.

Tijdelijke werkloosheid is geen oplossing op lange termijn

Tijdelijke werkloosheid is als automatische stabilisator eens te meer efficiënt gebleken om zowel het productieapparaat als de inkomens van de werknemers te vrijwaren. Zoals de term aangeeft, mag er echter slechts tijdelijk gebruik van worden gemaakt. **De ondernemingen waarvan de activiteit blijvend is aangetast, mogen de loonlasten voor hun personeel niet afwentelen op de sociale zekerheid. Een dergelijke houding beperkt overigens de herplaatsingsmogelijkheden van de betrokken werknemers.**

Op het hoogtepunt van de crisis werd trouwens **de mogelijkheid gecreëerd om tijdelijke werkloosheid en bezoldigde activiteit in de zogenoemde essentiële sectoren te combineren**, om de aldus beschikbaar geworden arbeidskrachten te valoriseren. Die valorisatie kan ook gebeuren via **het opleiden van de tijdelijk werklozen** die, na een gecumuleerde werkloosheid van een maand, door de dienst voor arbeidsbemiddeling zouden worden benaderd met een voorstel voor het volgen van een aangepaste opleiding tijdens de dagen dat ze werkloos zijn. In Vlaanderen gaat de VDAB een dergelijke aanpak uitwerken waarbij hij niet langer de gebruikelijke drie maanden moet wachten vooraleer hij op de hoogte wordt gebracht van de inactiviteit van de in tijdelijke werkloosheid geplaatste werknemer. In Wallonië heeft de Forem, in overleg met de sectoren, actieplannen ontwikkeld die grotendeels berusten op de opleiding van werknemers in tijdelijke werkloosheid. Dergelijk beleid vereist een strikte planning opdat effectief aan het uitgestippelde programma zou worden deelgenomen en, vanzelfsprekend, om over een voldoende ruim aanbod van opleidingsmogelijkheden te beschikken. De veralgemening van onlinecursussen biedt in dat opzicht een interessant perspectief. De behoeften inzake het begeleiden van die cursussen mogen echter niet worden onderschat. De kostprijs van dergelijke opleidingen zouden deels kunnen worden gedragen door de werkgever.

Naast de gevallen van sluiting of activiteitsbeperking als gevolg van de gezondheidscrisis, moeten **de ondernemingen die werknemers, gemiddeld beschouwd, langer dan vergelijkbare bedrijven (qua activiteit en omvang) in tijdelijke werkloosheid houden, financieel verantwoordelijk worden gemaakt**. Dit is trouwens het geval bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen. Voor de gevallen van overmacht, moet worden voorzien in een soepel en duidelijk systeem dat aanmoedigend werkt. Er kan bijvoorbeeld worden overwogen de werkgever te verplichten een deel van het salaris van de betrokken werknemers te betalen; tegelijkertijd zou de uitkering van de RVA neerwaarts worden herzien om de initiële vervangingsratio te handhaven. Het is de bedoeling te voorkomen dat arbeidskrachten die elders in de economie van nut kunnen zijn, geblokkeerd zouden blijven in tijdelijke werkloosheid.



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

De economie berust op een dynamiek van creatie, vernietiging en herstructurering van activiteiten en dus van jobs. Om die reden is het economisch niet houdbaar een bepaalde baan in een bepaalde onderneming te 'beschermen'. Het is daarentegen wenselijk **de werknemers te beschermen door hen in staat te stellen zo snel mogelijk (opnieuw) een baan te vinden** die aan hun vaardigheden en verwachtingen beantwoordt, en hen in de tussentijd te voorzien van een inkomen, begeleiding en eventueel aangepaste opleidingen. De betrokkene moet veeleer worden beschermd in het verloop van zijn loopbaan dan in een specifieke baan.

Economisch beschouwd, valt voor de toekomst de zwaarste impact te verwachten van de investeringsvooruitzichten van de ondernemingen die, zoals het er nu naar uit ziet, wellicht fors zullen teruglopen. **De productieve investeringen, die de onmisbare stuwende kracht achter onze economie en de vectoren van waarde- en banencreatie zijn, moeten centraal staan in een herstelbeleid.** Er mag echter geen genoegen worden genomen met kopiëren van het industrieel model uit het verleden; er is een toekomstgerichte aanpak nodig die de nieuwe groeipolen beoogt te ondersteunen. In 2018 identificeerde het Nationaal Pact voor Strategische Investeringen zes prioritaire domeinen voor gezamenlijke publiek-private actie: digitale transitie, cyberveiligheid, onderwijs, gezondheidszorg, energieprojecten en mobiliteit. Dit kan zeker nog een inspiratiebron zijn voor het te voeren beleid. De Europese Unie, het federaal niveau en de Gewesten hebben elk hun eigen rol te spelen. **De inzet is hoog, en hetzelfde geldt voor de vereiste middelen. Het komt erop aan een duurzame en inclusieve economie uit te bouwen. In de huidige context zal iedere nieuwe hervorming van de arbeidsmarkt of van het werkgelegenheidsbeleid slechts volop effect kunnen hebben als ze berust op een wijs macro-economisch beleid.**

De overheid dient in geen geval insolvente ondernemingen zonder vooruitzichten op herstel te ondersteunen. Ons land telt reeds te veel van die 'zombiebedrijven' die werknemers en kapitaal immobiliseren, het concurrentiespel vervalsen en de sectoren met toekomstperspectieven de middelen ontnemen die nodig zijn voor hun ontwikkeling. **De overheid moet daarentegen herstructureringsplannen begeleiden, in het bijzonder wanneer die passen in de strategische logica die ze zelf heeft helpen uitwerken.** In dat verband zouden de regels inzake collectief ontslag kunnen worden aangepast om een snelle terugkeer van de werknemers op de arbeidsmarkt in de hand te werken. De regering had zich al lang vóór de COVID-19-crisis over de duur van de informatie- en raadplegingsprocedure gebogen. Dat punt blijft meer dan ooit actueel.

De rol van de **tewerkstellingscellen** blijkt cruciaal te zijn om de herinschakeling van de door een herstructurering getroffen werknemers te bevorderen. Ze zorgen namelijk onder meer voor een zo nauw mogelijke begeleiding op maat van de individuele behoeften door zowel consultants van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling als aanbieders van outplacement van de private sector en door de vakbondsorganisaties gemachtigde specialisten. Mochten het aantal en de omvang van de herstructureringen toenemen, moet er worden op toegezien dat de nodige middelen beschikbaar worden gesteld om de optimale werking van die structuren te waarborgen, ook inzake het aanbod van beroepsgerichte opleidingen die aan de behoeften van de markt voldoen.

Er zijn banen verloren gegaan, voor andere zijn er niet genoeg kandidaten

Hoewel de crisis tal van ondernemingen hard treft, zijn er niet minder bedrijven die zich blijven ontwikkelen en die op zoek zijn naar geschoolde arbeidskrachten. Bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling loopt het aantal aangeboden betrekkingen weliswaar duidelijk terug, maar op basis van de enquête van StatBel naar de **vacatures** kan nog worden gerekend op 129 200 potentiële banen voor de Belgische economie als geheel, waaronder 86 600 in Vlaanderen, 24 600 in Wallonië en 18 000 in Brussel (1^{ste} kwartaal 2020). De schaarste aan arbeidskrachten is de afgelopen jaren toegenomen. De herstructureringen en de sluitingen van ondernemingen die reeds werden aangekondigd en zich de komende maanden nog zouden kunnen uitbreiden, zullen opnieuw ervaren arbeidskrachten naar de markt brengen die in staat zijn die vacatures te vervullen. De arbeidsmarkt

loopt het risico gedurende een lange periode gedestabiliseerd te zijn. Daarom is **de Raad van oordeel dat het sociaal gerechtvaardigd is om de neutralisatie van de degressiviteit van de uitkeringen te verlengen tot het ogenblik dat de werkgelegenheidsvooruitzichten weer gunstiger worden.**

De rol van de **arbeidsbemiddelaars** is daarbij van het uiterste belang. Hun vermogen om de talrijke dossiers te behandelen die in een zeer korte tijdspanne zullen worden geopend, zal doorslaggevend zijn om tot de opleving van de economie bij te dragen en te voorkomen dat perfect inzetbare werknemers langdurig werkloos blijven. De **gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling** bevinden zich in de frontlinie. Het is van essentieel belang dat ze blijf geven van de nodige wendbaarheid om hun middelen te heroriënteren naar de opvang en begeleiding van de nieuwe werkzoekenden, zonder de reeds langer werkloze personen, die ook ten volle door de omslag op de arbeidsmarkt zullen worden getroffen, over het hoofd te zien. De **uitzendkantoren**, die regelmatig door de werkgevers worden verzocht om voor hen personeel in dienst te nemen, zijn even onmisbare actoren. Er mag immers worden aangenomen dat de werkgevers, gelet op de onzekerheid omtrent de voorwaarden voor het herstel, aanvankelijk de voorkeur zullen geven aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten. De deskundigheid ter zake van die private actoren is uiteraard een troef.

Zoals in dit rapport wordt aangetoond heeft de gezondheidscrisis de arbeidsmarkt diepgaand en blijvend aangetast. Volgens het McKinsey Global Institute zullen de fundamentele tendensen van de werkgelegenheidsvooruitzichten, die reeds vóór de crisis zichtbaar waren, duidelijker worden. Nadat tal van ondernemingen gedwongen werden hun activiteiten te staken bij gebrek aan personeel, dat in lockdown was geplaatst, kan de versnelling van de digitalisering en van de automatisering van de productieprocessen zich effectief materialiseren. Zoals de Raad heeft aangetoond in zijn aan de digitalisering van de economie gewijd verslag van 2016 houdt deze technologische ontwikkeling niet noodzakelijk een risico in voor de werkgelegenheid in het algemeen. Ze kan echter wel de uitvoering van heel wat taken die verbonden zijn aan de uitoefening van een beroep beïnvloeden, en zulks in alle domeinen. Beroepen met de meest recurrente taken lopen het grootste gevaar te verdwijnen. In het kielzog van de invoering van deze nieuwe tools, zullen evenwel nieuwe beroepen ontstaan. De echte uitdaging ligt dus 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, en dit zonder vertraging. **De permanente levenslange opleiding, die nog door té veel medeburgers als overbodig wordt beschouwd, moet een kardinale waarde worden in een kenniseconomie. De reeds in 2015 door de Raad voorgestelde individuele leerrekening is in dat opzicht een responsabiliseringsinstrument.** Samen met een opleidingspaspoort dat alle gevalideerde vaardigheden van de houder bevat, zou de individuele leerrekening worden aangevuld door de werkgever (in uren of in euro's) en door de overheid (doelgroepenbeleid) om eenieder de middelen te verschaffen die nodig zijn voor zijn persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Hoewel het ongetwijfeld noodzakelijk zal zijn **de voorwaarden te creëren voor de omscholing van werknemers wier vaardigheden niet meer aan de huidige behoeften op de markt voldoen**, moet voor de meeste werknemers voorrang worden gegeven aan een zo snel mogelijke herinschakeling. De beperkte middelen van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling ten behoeve van begeleiding en opleiding moeten bij voorrang worden toegekend aan de personen die het verst van werk verwijderd zijn. Voor hen vormen de tijd en de middelen die worden aangewend om een nieuw beroepsproject uit te werken en daartoe de nodige opleidingen te organiseren, een onontbeerlijke investering van de samenleving. De anderen zullen van deze steun kunnen genieten indien blijkt dat ze, in tegenstelling tot de verwachtingen, met hun huidige bagage geen nieuwe baan hebben kunnen vinden. **De digitalisering van de diensten en opleidingen vormt een extra actiemiddel** om een groot publiek te bereiken. Er moet echter worden op toegezien dat dit nieuwe aanbod van diensten wordt ontworpen volgens een inclusieve aanpak zodanig dat het voor iedereen toegankelijk is.



Kwetsbare groepen

Tot de bevolkingsgroepen die het meest onderhevig zijn of zullen zijn aan de invloed van de crisis op hun werkgelegenheidsvoorwaarden, behoren ongetwijfeld de **actieven jonger dan 30 jaar**. Hun situatie op de arbeidsmarkt is bijzonder gevoelig aan de evolutie van de conjunctuur. Het is bekend dat een groter percentage van de jongeren die aan het werk waren, een tijdelijke arbeidsovereenkomst had of dat ze door hun lagere anciënniteit minder duur zijn om te ontslaan, en dit zowel op financieel gebied door hun lagere ontslagvergoeding als inzake het verlies aan specifiek menselijk kapitaal in de onderneming. Bij een conjunctuuromslag behoren de jongeren altijd tot de eersten die hun werk verliezen. Voor de afgestudeerden die zich voor het eerst op de arbeidsmarkt aanmelden, geldt uiteraard dat de daling van het aantal vacatures en de concurrentie van oudere sollicitanten hun beroepsinschakeling op korte termijn bijzonder moeilijk zullen maken. Ze zullen wel ook als eersten kunnen profiteren van de opleving, maar het is al aangetoond dat moeilijkheden tijdens de eerste fase van de carrière een blijvend effect op de beroepsloopbaan kunnen hebben. **In deze bevolkingsgroep moeten de jongeren worden onderscheiden die de school hebben verlaten zonder over voldoende bagage te beschikken, die reeds vóór de crisis niet werkten en ook geen opleiding volgden. Voor hen is het risico niet enkel conjunctureel.** De crisis kan hen langdurig van de arbeidsmarkt verwijderd houden. **Elke beroepsopleiding of -ervaring die hen in deze kritieke periode kan worden geboden, moet dus prioritair in overweging worden genomen.** De subsidiëring van stages is een van de instrumenten die de voorkeur verdienen om hen in staat te stellen een betere baan na te streven wanneer het herstel intreedt. De door de Europese Commissie voorgestelde versterking van de 'Jongerengarantie' gaat in die richting.

De **vrouwen** zijn, door hun oververtegenwoordiging in de sectoren die verplicht waren te sluiten, zoals de horeca, de handel in niet-levensmiddelen of de dienstenchequebedrijven, **zwaarder getroffen door de gevolgen van COVID-19 voor de arbeidsmarkt dan ze gewoonlijk zijn in een crisisperiode.** Bovendien moesten vrouwen die in de gezondheidszorg werken (vrouwen leveren 81% van de werkgelegenheid in die sector) het hoofd bieden aan extra werk in soms ongezonde arbeidsomstandigheden. En wanneer ze konden telewerken, moesten moeders, van wie anders al meer wordt gevergd, een groot deel van de extra taken in verband met het gezin en de kinderen vervullen. De vaders dienden eveneens meer tijd te spenderen aan huishoudelijke taken, vooral wanneer de moeder een essentiële baan uitoefende. Die verandering zou de mentaliteit op lange termijn kunnen beïnvloeden. De verdeling naar geslacht van de aanvragen voor corona-ouderschapsverlof zou in dat verband een interessante indicator kunnen zijn, zeker als de maatregel nog wordt verlengd. Indien de kinderopvang niet naar een normaal niveau terugkeert of als telewerken vooral bij de vrouwen een algemene praktijk wordt, bestaat op korte termijn evenwel het risico dat de genderongelijkheden op het vlak van loon en loopbaan nog groter worden. Dat moet aandachtig worden gevolgd.

Voor de **55-plussers** moet er worden voor gezorgd dat de fouten uit het verleden niet opnieuw worden gemaakt door vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt aan te moedigen, hoewel dergelijke vragen zeker zullen worden gesteld indien de pessimistische werkgelegenheidsprognoses uitkomen. **Mensen werven van de arbeidsmarkt op basis van een leeftijds criterium zou geen optie mogen zijn.** De overheid en de sociale partners moeten immers oog blijven hebben voor een andere, ditmaal structurele uitdaging, namelijk de vergrijzing van de bevolking. De groei van de beroepsbevolking is reeds aan het vertragen; de komende jaren zal die groei negatief worden. We mogen dus niet toestaan dat een periode, hoe dramatisch die ook is, een eindloopbaanbeleid in twijfel trekt dat bijna twintig jaar heeft gevergd om het tot stand te brengen. Onze arbeidsmarkt zal het niet zonder deze werknemers kunnen stellen. **Hun inzetbaarheid moet daarentegen worden gewaarborgd dankzij opleidingen en gerichte steunmaatregelen die aangepast zijn aan zowel hun behoeften van vandaag en morgen als aan die van de werkgevers.** Uit eerdere verslagen van de Raad bleek al dat België in dat verband marge voor verbetering heeft.

Billijke regels voor een algemeen aanvaarde diversiteit

Het overvloedige aantal potentiële kandidaten kan er toe leiden dat hun selectie wordt gebaseerd op andere dan competentiegerichte criteria. **De bestrijding van discriminatie mag niet beperkt blijven tot het organiseren van indienstnemingstests.** Die zijn weliswaar belangrijk, maar ruimschoots onvoldoende. Omdat ze meestal enkel worden gehouden in de beginfase van de selectie (op basis van het dossier), maken ze het niet mogelijk discriminerend gedrag bij de uiteindelijke indienstneming, de bevorderingen, de ontslagen, enz., te achterhalen.

Aangezien diversiteit gewoon een afspiegeling van onze maatschappij is, zou ze vanzelfsprekend moeten zijn. Toch is dat helemaal niet zo. Om dit te verhelpen, is een meer alomvattende aanpak vereist, temeer omdat diversiteit binnen de onderneming een middel voor integratie en groei vormt. Diversiteit in een onderneming kan een gunstige invloed hebben op haar prestaties. De inclusie van personen met een andere manier van denken of een verschillend standpunt kan toelaten originele oplossingen voor problemen te vinden. Een nauwe band met alle bevolkingslagen kan leiden tot nieuwe commerciële strategieën of kan investeringen in het buitenland bevorderen.

De informatie die de werkgevers aan de socialezekerheidsinstellingen verschaffen, is in principe voldoende om, **zonder extra administratieve lasten, een diversiteitsscore voor elke onderneming op te stellen.** Wanneer dit gegeven bijvoorbeeld wordt vergeleken met het gemiddelde van de bedrijfstak, kunnen daarmee de best presterende bedrijven worden onderscheiden en die waar actie moet worden ondernomen. Naargelang van het geval kan worden gekozen voor bewustmaking of voor een financiële sanctie. De eventuele openbaarmaking van die scores kan toereikend zijn om een verandering van gedrag te stimuleren door positieve gedragingen onder de aandacht te brengen van een publiek dat steeds gevoeliger is voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. **De sociale partners kunnen die indicatoren gebruiken om overeenkomsten per bedrijfstak uit te werken over de doelstellingen en de middelen die moeten worden aangewend om ze te verwezenlijken.** De sectorconvenanten in Vlaanderen en het 'diversiteitslabel' in Brussel zijn concrete illustraties van de belangstelling voor een dergelijke aanpak.

Die vorm van zelfregulering wil aantonen dat de bestrijding van discriminatie past in de ethiek van sociaal verantwoordelijke ondernemingen, maar ook en misschien vooral beantwoordt aan een logica van economische efficiëntie. De keuze van 'The right person in the right place' berust op objectieve criteria die verband houden met de vaardigheden en de productiviteit van personen, niet met hun geslacht, leeftijd, nationaliteit, herkomst, gezondheidstoestand, enz.

Zonder ter zake te kunnen spreken van discriminatie, **heeft de gezondheids crisis ook duidelijk de gevolgen van de digitale kloof aan het licht gebracht.** Voor de werknemers is dat de kloof tussen diegenen met functies die via telewerk kunnen worden uitgeoefend en de anderen. Voor de bevolking in het algemeen is het de kloof tussen wie toegang heeft tot het internet en de digitale instrumenten beheerst en de anderen. Rekening houdend met de sluiting van de fysieke toegangspunten, werd de eigenlijke toegang tot de sociale dienstverlening voor de meest kwetsbare groepen beperkt. Soortgelijke moeilijkheden waren er voor de toegang tot onderwijs op afstand, zowel voor het verplicht als voor het hoger onderwijs. Op dit vlak mogen de gevolgen voor de schooltijd niet worden onderschat, aangezien die ongelijkheden inzake infrastructuur vaak gepaard gaat met de ongelijke omkadering en leeromstandigheden van de leerlingen. **De concrete uitwerking van digitale plannen zoals Digital Belgium of hun gewestelijke tegenhangers moet duidelijk de vereiste aandacht krijgen.** Dit is niet alleen een prioriteit op economisch vlak om de concurrentiepositie van het land te vrijwaren, maar ook een prioriteit inzake sociale cohesie. Er mag worden gesteld dat de **toegang tot internet een essentiële behoefte is van iedere burger.** Aan de omkadering en opleiding van de gebruikers moet ook voldoende aandacht worden besteed om de **e-exclusion** van de meest kwetsbaren te voorkomen.



CONCLUSIE

In de loop van zijn werkzaamheden heeft de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid **vier pijlers** vastgesteld waarrond een werkgelegenheidsbeleid moet worden opgebouwd: **opleiding, integratie, transitie en activering**. Zoals blijkt uit de bovengenoemde aanbevelingen, blijven deze in de huidige omstandigheden volledig relevant, aangezien ze de ruggengraat vormen van **een inclusief beleid dat inspeelt op de behoeften van de economie** door vaardigheden op te waarderen en aan eenieders wensen tegemoet te komen.

De aanbevelingen van de Raad beogen in de eerste plaats een conjuncturele reactie (op kort- tot middellange termijn) op de crisis. Ze trachten te voorkomen dat de huidige schok via een hysteresiseffect permanente gevolgen teweegbrengt voor de werkgelegenheid van bepaalde bevolkingsgroepen.

De **dialog** die de Raad mag niet beperkt blijven tot de politieke wereld. Om de uitdagingen aan te pakken die worden veroorzaakt door een crisis waarvan de economische gevolgen verwoestend dreigen te zijn, en om te vermijden dat ze een definitief karakter krijgen en omslaan in sociale drama's waarvan de meest kwetsbaren de voornaamste slachtoffers zullen zijn, was en is nog altijd onmiddellijke actie vereist. Het is raadzaam, voor zover mogelijk, de sociale partners te betrekken bij de besluitvorming en ze op zijn minst duidelijk in te lichten. Het is in de lijn van die logica dat de ERMG (Economic Risk Management Group) vanaf de eerste dagen van de crisis werd opgericht. Mettertijd zullen andere prioriteiten worden gelegd; om die reden moet nu al worden nagedacht over de exit uit de crisis en de aanpak erna. Alle actoren moeten daarbij worden betrokken om **een nieuw Werkgelegenheidspact op te maken**. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid zal graag tot die werkzaamheden bijdragen.

Brussel, 17 juli 2020





Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

VERSLAG 2020

**STAND VAN ZAKEN
OP DE ARBEIDSMARKT IN
BELGIË EN IN DE
GEWESTEN
IN DE CONTEXT VAN
COVID-19**

Juli 2020



INHOUDSTAFEL

1. Stand van zaken en ontwikkelingsvooruitzichten van de arbeidsmarkt.....	25
1.1. Bedrijvigheid en werkgelegenheid	25
1.1.1. Uitzendarbeid en werkgelegenheidsvooruitzichten volgens de conjunctuurenquêtes	28
1.1.2. Vooruitzichten voor de arbeidsmarkt	29
1.1.3. Toevlucht tot tijdelijke werkloosheid en overbruggingsrecht	35
1.1.3.1. Tijdelijke werkloosheid als gevolg van het coronavirus	35
1.1.3.2. Overbruggingsrecht als gevolg van de coronacrisis	42
1.1.4. Verloop van de werkloosheid en van de werkgelegenheidskansen	44
1.1.5. De effecten van de COVID-19-crisis op de ongelijkheden.....	47
1.1.5.1. Jongeren	49
1.1.5.2. Personen met een laag inkomensniveau	49
1.1.5.3. Laaggeschoolde werknemers	50
1.1.5.4. Vrouwen	51
1.1.5.5. De etnische minderheden	52
1.1.6. Arbeidsorganisatie.....	53
1.2. Loonkosten.....	56
2. De overheid op de eerste plaats om de mensen en het economisch weefsel te beschermen.....	60
2.1. Tijdelijke werkloosheid.....	60
2.1.1. Ontwikkeling van de regeling als gevolg van de COVID-19-crisis.....	60
2.1.2. Brutovervangingsratio's van de tijdelijke werkloosheid	63
2.1.3. Simulatie nettovervangingsratio's bij tijdelijke werkloosheid in geval van overmacht 'COVID-19' voor enkele typegevallen	64
2.2. Maatregelen voor werkzoekenden	70
2.2.1. Federaal niveau	70
2.2.2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest	70
2.2.3. Waals Gewest	71
2.2.4. Vlaamse Gemeenschap	71
2.2.5. Duitstalige Gemeenschap.....	72
2.3. Maatregelen voor de werkgelegenheid.....	73
2.3.1. Federaal niveau	73
2.3.2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest	74
2.3.3. Waals Gewest	74
2.3.4. Federatie Wallonië-Brussel	75
2.3.5. Vlaamse Gemeenschap	75
2.4. Maatregelen op het vlak van de loonkosten.....	78
2.4.1. Federaal niveau	78
2.4.2. Vlaamse Gemeenschap	79
2.5. Overbruggingsrecht.....	79
2.6. Andere maatregelen voor zelfstandigen.....	81
2.6.1. Federaal niveau	81
2.6.2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest	82
2.6.3. Waals Gewest	84
2.6.4. Federatie Wallonië-Brussel	85
2.6.5. Vlaamse Gemeenschap	85
2.6.6. Duitstalige Gemeenschap.....	87

3. Op welke manier kan de arbeidsmarkt bijdragen tot een duurzaam en inclusief herstel?..	88
3.1. Reallocatie van de arbeidsmiddelen naar duurzame activiteiten met een hoog groeipotentieel.....	88
3.1.1. Tijdelijke werkloosheid: een belangrijk stelsel voor de flexibiliteit van de arbeidsmarkt	88
3.1.2. Herstructureringen en collectieve ontslagen.....	89
3.2. Flexibele en aangepaste opleidingen	91
3.3. Arbeid beter verlonen en toch het concurrentievermogen vrijwaren	95
3.4. Een wendbare en duurzame arbeidsorganisatie	100
3.4.1. Telewerk: een nieuw elan dankzij de digitalisering.....	100
3.4.2. Atypische beroepen, statuten en nieuwe vormen van werkgelegenheid	103
4. Bijlagen	106
4.1. Methodologische informatie berekening nettovervangingsratio.....	106
4.1.1. Hypotheses bij de typegevallen en loonniveaus	106
4.1.2. Hypotheses bij de simulatie van de verschuldigde personenbelasting	107
4.2. Overzicht van de paritaire comités	109
Bibliografie	110



INLEIDING

In dit verslag wordt een stand van zaken opgemaakt van de arbeidsmarkt in België en zijn drie gewesten tegen de bijzondere en ongeziene achtergrond van de COVID-19-crisis. In het eerste hoofdstuk worden de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt besproken. Daarin gaat het ook over de aanpassingen die werden aangebracht aan de werkorganisatie om ervoor te zorgen dat de activiteiten waar mogelijk konden worden voortgezet. In het tweede hoofdstuk worden een aantal van de belangrijkste maatregelen met een impact op de arbeidsmarkt opgelijst die werden genomen om de effecten van de lockdown op de bedrijvigheid en de werknemers af te zwakken. In het derde hoofdstuk wordt voorgesteld hoe de arbeidsmarkt een rol kan spelen bij de opleving van een duurzame en solidaire economie. In de mate van het mogelijke worden de resultaten voor België uitgesplitst naar gewest.

1. STAND VAN ZAKEN EN ONTWIKKELINGSVOORUITZICHTEN VAN DE ARBEIDSMARKT

1.1. Bedrijvigheid en werkgelegenheid

Dit deel behandelt traditioneel de stand van zaken en de verwachte ontwikkelingen van de arbeidsmarkt voor de komende jaren. Beide ondervinden de diepgaande gevolgen van de gezondheids crisis op de bedrijvigheid. De wereldeconomie werd getroffen door de beperkende maatregelen en de *social distancing* die in de meeste geïndustrialiseerde landen werden toegepast. In België zou het bbp in 2020 daardoor met 9 % à 11 % dalen volgens de voorspellingen van de Nationale Bank van België (NBB) en het Federaal Planbureau (FPB). Vervolgens zou er een geleidelijke opleving zijn, weliswaar doortrokken van sterke onzekerheden. In 2020 zou het overheidstekort, voornamelijk als gevolg van de maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid en de koopkracht, heel duidelijk verslechteren tot meer dan 10 % van het bbp. Er moet echter worden benadrukt dat deze vooruitzichten, die in een nooit eerder geziene context werden opgesteld, met meer onzekerheid gepaard gaan dan gebruikelijk.

Ter informatie toont de onderstaande tabel de meest recente voorspellingen van de Europese Commissie (EC), het Internationaal Monetair Fonds (IMF) en de OESO voor België, zijn buurlanden en het eurogebied. Bijzonder is dat de OESO in haar voorspellingen ook een scenario opneemt waarin rekening wordt gehouden met een tweede besmettingsgolf.

Tabel 1 - Economische voorspellingen van internationale instellingen

	Bbp (groeipercentage op jaarbasis)			Werkloosheidsgraad (in % van de beroepsbevolking)		
	2019	2020r	2021r	2019	2020r	2021r
IMF (april 2020)						
België	1,4	-6,9	4,6	5,4	5,4	6,8
Nederland	1,8	-7,5	3,0	3,4	3,4	5,0
Duitsland	0,6	-7,0	5,2	3,2	3,2	3,5
Frankrijk	1,3	-7,2	4,5	8,5	8,5	10,4
Eurogebied	1,2	-7,5	4,7	7,6	7,6	8,9
EC (mei 2020)						
België	1,4	-7,2	6,7	5,4	5,4	6,6
Nederland	1,8	-6,8	5,0	3,4	3,4	5,3
Duitsland	0,6	-6,5	5,9	3,2	3,2	3,5
Frankrijk	1,3	-8,2	7,4	8,5	8,5	9,7
Eurogebied	1,2	-7,7	6,3	7,5	7,5	8,6
OESO¹ (juni 2020)						
België	1,4	-9/-11	6,4/3,4	5,4	5,4	6,5/9,3
Nederland	1,8	-8/-10	6,6/3,4	3,4	3,4	4,9/6,6
Duitsland	0,6	-7/-9	5,8/1,7	3,2	3,2	4,3/5,3
Frankrijk	1,3	-11/-14	7,7/5,2	8,5	8,5	9,8/11,2
Eurogebied	1,2	-9/-11	6,5/3,5	7,5	7,5	9,5/11,0
OESO	1,7	-7,5/-9,3	4,8/2,2	5,4	5,4	8,1/9,9

Bronnen: EC, IMF, OESO.

¹ Twee scenario's: single-hit /double-hit (tweede golf).

Er kan niet genoeg worden beklemtoond dat de macro-economische prognoses, ongeacht de instelling waar ze van uitgaan, meer dan ooit voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd. Aangezien ze in een nooit eerder geziene context werden opgemaakt, gaan deze voorspellingen met veel meer onzekerheid dan gewoonlijk gepaard. Het is belangrijk eraan te herinneren dat de prognoses worden opgesteld 'bij ongewijzigd beleid'. Naargelang van hun afsluitdatum houden deze voorspellingen al dan niet rekening met de vele maatregelen die de afgelopen weken werden genomen en vervolgens aangepast of verlengd. Dat heeft uiteraard gevolgen voor het resultaat ervan. De omvang van de schok dreef de modellen tot ver voorbij de analysegebieden waarvoor ze werden gekalibreerd. Ten slotte zijn de geformuleerde hypothesen over het ogenblik en de snelheid van het herstel evenzeer richtinggevend.

Hoewel ze de impact niet allemaal even groot achten, zijn alle prognoses het eens over de ernst van de situatie. Voor het eurogebied wordt de impact op de bedrijvigheid in 2020 op 7 à 9 % geraamd, terwijl de werkloosheidsgraad stijgt van 7,5 % in 2019 tot ongeveer 10 % in 2020.

Tabel 2 - Arbeidsaanbod en -vraag

(jaar-op-jaar gemiddelden, verandering in duizenden personen, tenzij anders vermeld)

	2015	2016	2017	2018	2019	niveau 2019
Bevolking op arbeidsleeftijd ¹	16	16	12	13	13	7 338
Beroepsbevolking	21	33	49	36	58	5 453
Nationale werkgelegenheid	40	58	77	66	77	4 977
Grensarbeid (saldo)	0	0	1	1	0	83
Binnenlandse werkgelegenheid	40	58	76	66	77	4 894
Zelfstandigen	10	12	12	13	16	819
Loontrekkenden	30	46	64	53	61	4 075
Conjunctuurgevoelige bedrijfstakken ²	19	28	38	37	40	2 530
Overheid en onderwijs	0	2	9	4	6	835
Overige diensten ³	12	16	17	11	15	710
Werkloosheid ⁴	-19	-26	-27	-30	-19	476

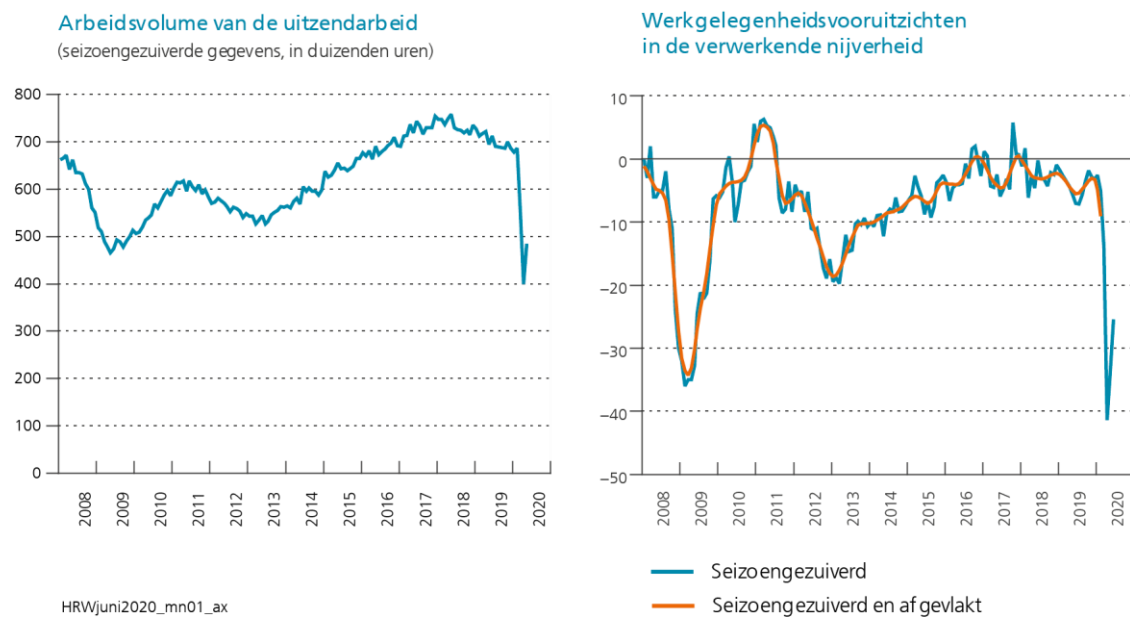
Bronnen: FPB, INR, NBB, RVA, Statbel.

¹ Personen van 15 tot 64 jaar.² Namelijk de bedrijfstakken landbouw; industrie; bouwnijverheid; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; productie en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering; handel; reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verblijfsaccommodatie en restaurants; informatie en communicatie; financiële activiteiten en verzekeringen; exploitatie van en handel in onroerend goed; vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten.³ Namelijk de bedrijfstakken gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; kunst, amusement en recreatie; overige diensten en huishoudens als werkgever.⁴ Niet-werkende werkzoekenden.

Bij de gedetailleerde vooruitzichten die hierna volgen moet worden opgemerkt dat de arbeidsmarkt vóór de crisis sinds vijf opeenvolgende jaren gekenmerkt werd door een zeer dynamische werkgelegenheidscreatie en een aanhoudende daling van de werkloosheid. In 2019 werden er 77 000 banen gecreëerd en de werkloosheidsgraad, die toen 5,4 % van de beroepsbevolking beliep, was nooit zo laag. Deze opleving gold zowel voor de loontrekkenden (in het bijzonder van de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken) als voor de zelfstandigen. In de NBB-vooruitzichten van december werd echter al gewag gemaakt van een vertraging van de arbeidsmarktdynamiek voor de komende jaren. De maatregelen die half maart 2020 werden ingevoerd om een verdere verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, leidden echter tot de bruuske stopzetting van talrijke economische activiteiten.

1.1.1. Uitzendarbeid en werkgelegenheidsvooruitzichten volgens de conjunctuurenquêtes

Grafiek 1 - Uitzendarbeid en werkgelegenheidsvooruitzichten in de verwerkende nijverheid



Bronnen: Federgon, NBB.

Bepaalde indicatoren die vaak worden gebruikt om te anticiperen op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt getuigen van de krachtige en onverwachtse schok van de coronacrisis. Zo zakten de werkgelegenheidsvooruitzichten, die gebaseerd zijn op de maandelijkse conjunctuurenquêtes, in april in elkaar. Ze kwamen uit op een lager niveau dan op het hoogtepunt van de Grote Recessie, wat de bezorgdheid van de bevroegde ondernemingen over de toekomst van hun activiteit aantoont. In mei werd de verslechtering van deze indicator echter niet voortgezet.

Vanaf maart, en nog sterker in april, daalden ook de gepresteerde uren in de uitzendarbeid drastisch. Zoals voorspeld in de werkgelegenheidsvooruitzichten in de conjunctuurenquêtes voor de verwerkende nijverheid, werd deze daling in mei minder groot. Deze ontwikkelingen doen een herstel van de bedrijvigheid en van de arbeidsmarkt vermoeden.

Wanneer de bedrijvigheid afneemt, worden tijdelijke arbeidsovereenkomsten eenvoudigweg niet verlengd. Buitenlandse werknemers en jongeren zijn oververtegenwoordigd in de tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waaronder uitzendarbeid, contracten van bepaalde duur, en studenten- en seizoensarbeid. In 2019 bedroeg het aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomsten gemiddeld 10,8 %, 26,4 % voor buitenlanders die uit niet-EU-landen afkomstig zijn en 48,5 % voor jongeren onder de 25 jaar. Bepaalde bedrijfstakken die sterk getroffen werden door de lockdown hebben een aanzienlijk aantal tijdelijke werknemers in dienst: het onderwijs, de handel en de horeca. De daling van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt bevestigd in de maandelijkse enquêtes naar de arbeidskrachten van Statbel³, net als de vermindering van het aantal werknemers die naast hun hoofdactiviteit een tweede job uitoefenen. Voor werknemers die om economische redenen meerdere

³ Statbel voert traditioneel driemaandelijkse enquêtes naar de arbeidskrachten. Om de crisis beter op te volgen voert Statbel die enquête nu maandelijks uit. De ontwikkeling van de resultaten van deze enquête moeten voorzichtig worden geïnterpreteerd, aangezien het om voorlopige cijfers gaat, op basis van een eerste versie van de gegevens en de snelheid primeert op de volledigheid en de kwaliteit van de ontvangen gegevens. De veranderingen van maand tot maand kunnen niet significant zijn. Hier versterken de besproken veranderingen echter de ontwikkelingen van andere beschikbare indicatoren.

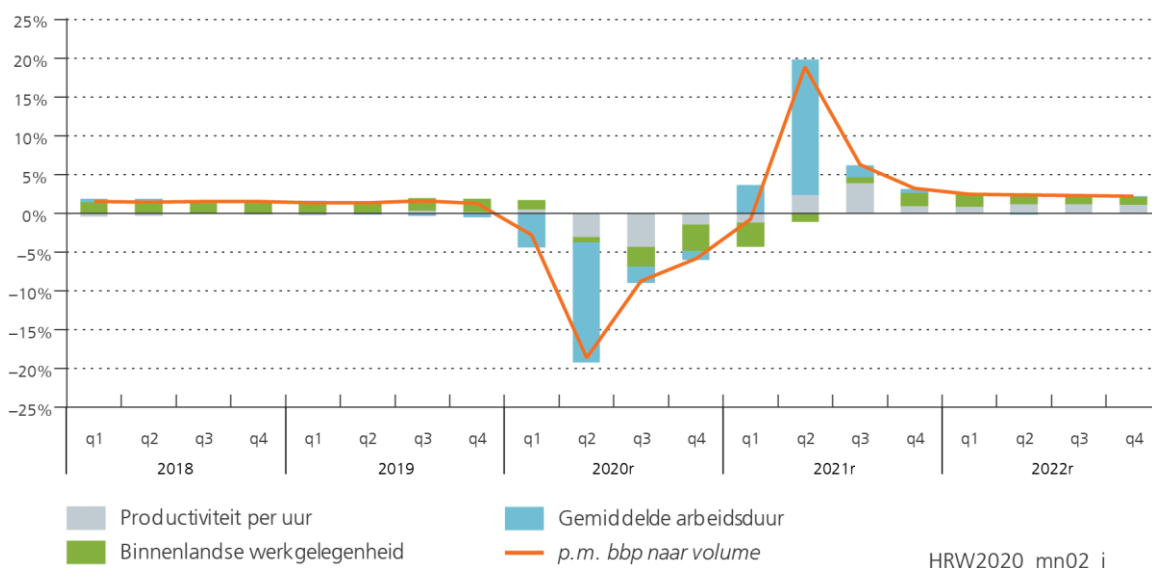
jobs combineren, heeft deze situatie het wellicht moeilijk gemaakt om de eindjes aan elkaar te knopen, vooral voor alleenstaande werknemers en eenoudergezinnen die meestal ten laste zijn van vrouwen.

1.1.2. Vooruitzichten voor de arbeidsmarkt

De voorspellingen voor België die in dit hoofdstuk worden toegelicht zijn gebaseerd op de werkzaamheden van de NBB en het FPB. Sinds de opmaak van deze prognoses⁴ werden er nieuwe maatregelen genomen (zie hoofdstuk 2) om de gevolgen van de crisis in te perken en waarschijnlijk zullen er nog meer maatregelen worden getroffen en zullen er ook stimuleringsmaatregelen worden doorgevoerd. De prognoses houden alleen rekening met de maatregelen die op dat moment gekend waren.

Grafiek 2 - Uitsplitsing van de bbp-groei

(seizoengezuiverde en voor het aantal werkdagen gecorrigeerde gegevens, veranderingspercentages ten opzichte van het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar)

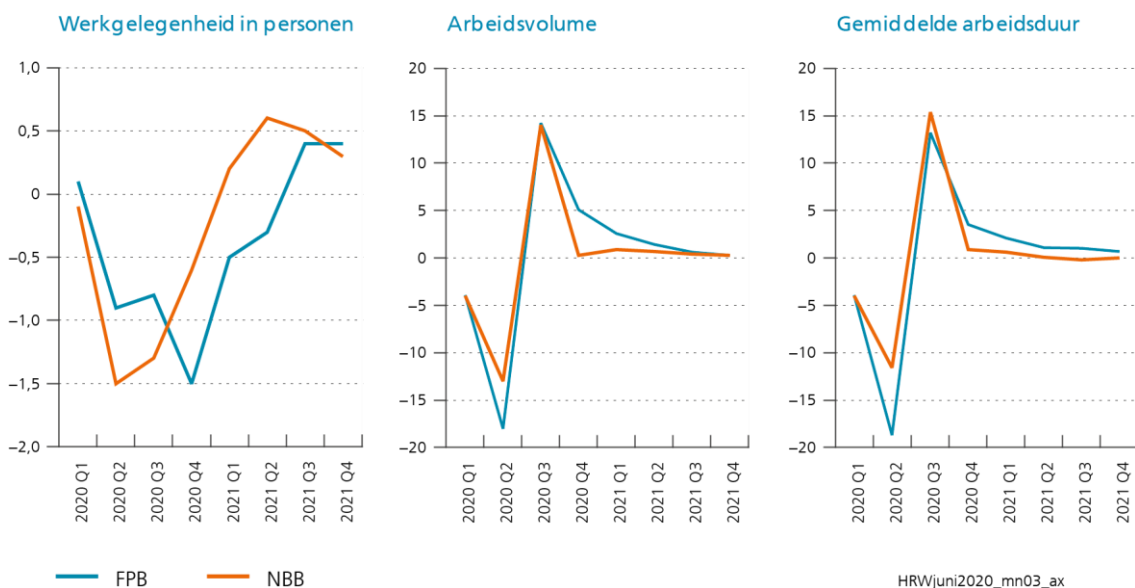


Bron: NBB.

De ondernemingen hebben eerst en vooral op deze schok gereageerd door het aantal door hun personeel gepresteerde uren te verminderen en massaal een toevlucht te nemen tot de tijdelijke werkloosheid (zie hierna). In een bepaald aantal zogenaamde *footloose* diensten (die niet met een bepaalde fysieke plek verbonden zijn) kon de activiteit worden voortgezet dankzij een veralgemening van het telewerk. Ondanks de aanpassing van de werkorganisatie kon een forse productiviteitsdaling echter niet worden vermeden. Deze zogenaamde intensieve aanpassingsmarges, omdat ze het gebruik van de factor arbeid wijzigen, houden de werkgelegenheid in stand (extensieve marge). Zo zou volgens de NBB en het FPB het arbeidsvolume van de werknemers van de private sector in 2020 respectievelijk met 7,6 % en 10,9 % dalen, wat volgens de NBB overeenkomt met een vermindering met 5,8 % van de gepresteerde uren per werknemer. De productiviteit zou op haar beurt afnemen met gemiddeld 2,1 %.

⁴ NBB, 25 mei 2020; FPB, 10 juni 2020.

Grafiek 3 - Impact van de crisis op de arbeidsmarkt volgens het FPB en de NBB
(groeipercentage op kwartaalbasis)



Bronnen: FPB, NBB.

In tweede instantie is een daling van de werkgelegenheid in personen onvermijdelijk, gezien de omvang en de duur van de schok. De nettobanenvernietiging werd zichtbaar vanaf het tweede kwartaal van 2020 en zou op zijn minst tot het eerste kwartaal van 2021 aanhouden. Opmerkelijk is dat beide instellingen een verschillende kijk hebben op de fasering van de schok op de werkgelegenheid: volgens de NBB wordt het hoogtepunt van de crisis verwacht in het tweede kwartaal, volgens het FPB zou dat zich voordoen aan het einde van het jaar en tot de tweede helft van 2021 duren.

Tabel 3 - Voorspellingen voor de arbeidsmarkt volgens het FPB en de NBB
(jaargemiddelden, veranderingen in duizenden personen)

	FPB			NBB		
	2020	2021	2020+2021	2020	2021	2020+2021
Beroepsbevolking	27	11	39	29	19	48
Binnenlandse werkgelegenheid	-34	-77	-111	-67	-23	-89
Loontrekkenden	-30	-64	-94	-63	-29	-92
Zelfstandigen	-8	-15	-22	-9	6	-3
Werkgelegenheid bij de overheid	4	1	5	5	1	6
Werkloosheid	61	88	149	96	42	138

Bronnen: FPB, NBB.

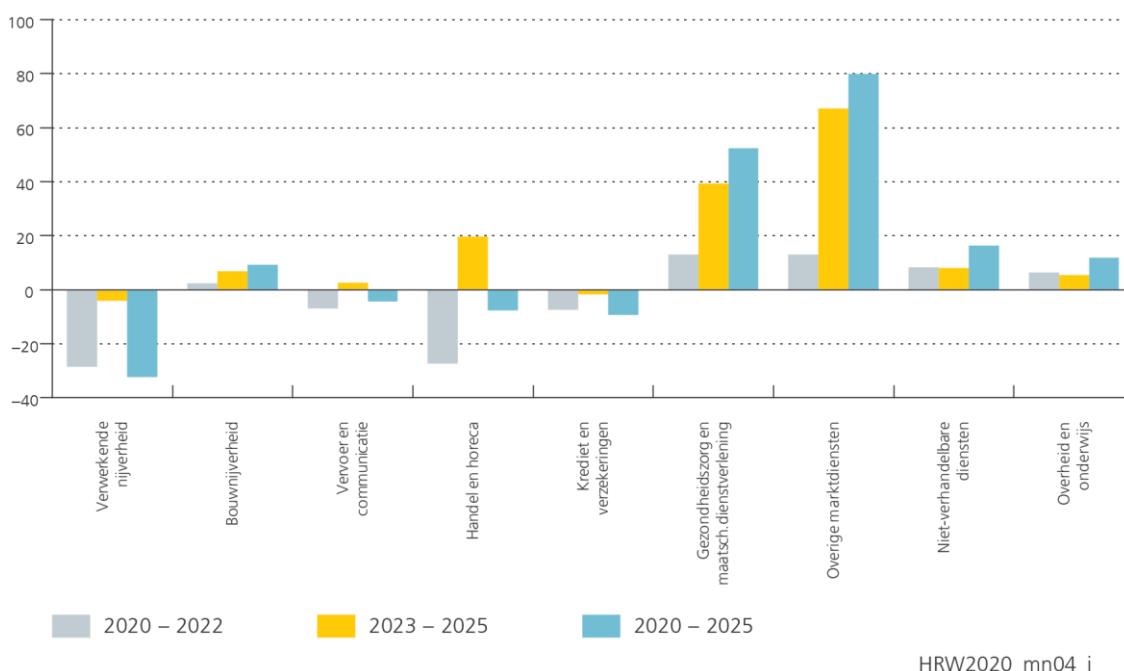
Bepaalde bedrijfstakken lopen een zeer hoog risico op een faillissement. Uit de enquêtes van de Economic Risk Management Group (ERMG) blijkt dat 20 à 30 % van de bedrijven die actief zijn in de

evenementensector, de recreatiesector, het vervoer over de weg en per vliegtuig en de horeca voor een faillissement zouden kunnen komen te staan.

Sinds begin april is het aantal ondernemingen dat een procedure van collectief ontslag opstartte toegenomen, ondanks de gebruikelijke vertraging tussen de aankondiging van deze procedures en de conjunctuurverslechtering en de impact ervan op de gezondheid van de ondernemingen. Eind juni waren dat er 30, goed voor niet minder dan 3 639 werknemers (waarvan 950 personen bij Brussels Airlines), tegen 15 procedures met 654 betrokken werknemers tijdens dezelfde periode in 2019. Verwacht wordt dat het aantal aankondigingen nog toeneemt in de komende maanden. Aangezien een procedure van collectief ontslag lang duurt, zullen die ontslagen echter niet voor het einde van het jaar plaatsvinden en kunnen die verspreid liggen tot in 2021.

Voor het hele jaar 2020, zou de werkgelegenheid dalen met 67 000 eenheden volgens de NBB en met 34 000 eenheden volgens het FPB. De werknemers van de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken zouden het meest worden getroffen. Diegenen die werkzaam zijn in de cultuur- en evenementensector zouden ook een hoge tol betalen. De werkgelegenheid in de overheidssector en de gezondheidssector, die op de eerste rij stond in de strijd tegen de gezondheids crisis, zou daarentegen gespaard blijven. Tot slot zouden iets minder dan 10 000 zelfstandigen, die rechtstreeks werden getroffen door de lockdown, hun activiteiten in 2020 stopzetten. Het is de eerste keer sinds 2003 dat de zelfstandige werkgelegenheid afneemt.

Grafiek 4 - Verloop van de werkgelegenheid naar bedrijfstak
(veranderingen in duizenden personen)



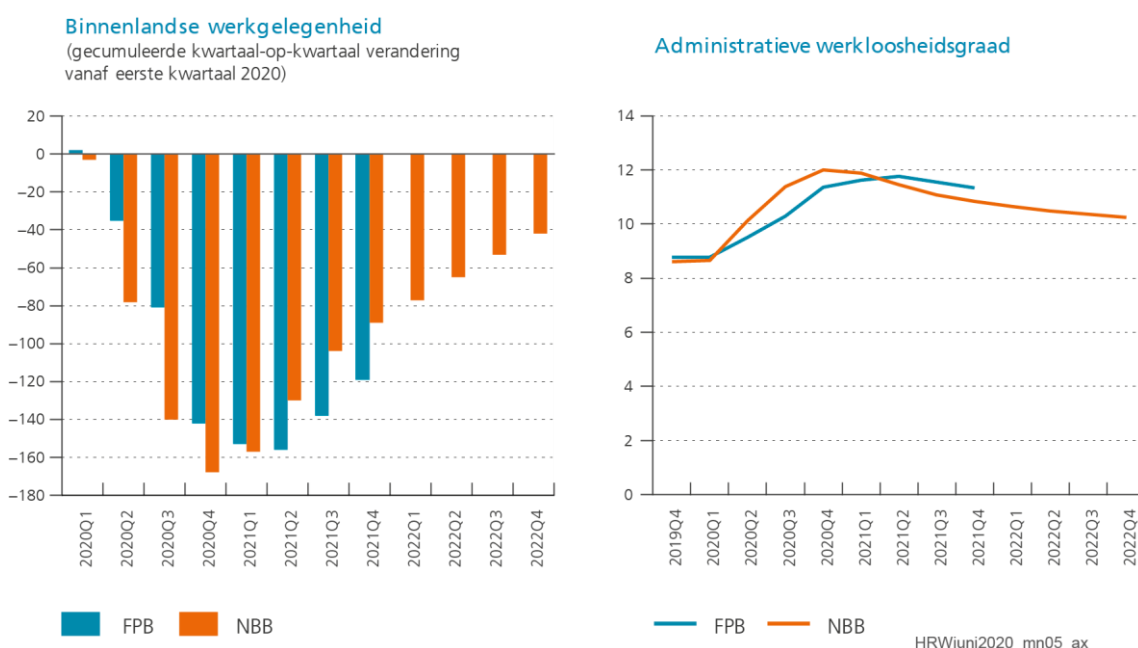
Bron: FPB.

In de laatste vooruitzichten op middellange termijn van het FPB⁵ varieert het verloop van de werkgelegenheid van nu tot 2025 naargelang van de bedrijfstak. Zo zullen de gecumuleerde jobverliezen in de periode 2020-2022 zich vooral voordoen in de handel, de horeca en de verwerkende nijverheid. Ook de vervoersector en de banken en verzekeringen zouden getroffen worden door jobverliezen, weliswaar in mindere mate. Daarbij moet worden opgemerkt dat in de bank- en

⁵ <https://www.plan.be/publications/publication-2009-nl-economische-vooruitzichten-2020-2025-versie-van-juni-2020>

verzekeringssector al jaren jobs verloren gaan. Voor de periode 2023-2025 zouden de jobverliezen duidelijk beperkter zijn en vooral worden opgetekend in de verwerkende nijverheid en de bank- en verzekeringssector, terwijl het aantal banen in de handel krachtig zou toenemen. Er dient eveneens te worden opgemerkt dat er in bepaalde bedrijfstakken geen jobverliezen zijn opgetekend door de gezondheids crisis, zoals in de gezondheidssector. Tijdens de crisis werd in hoge mate beroep gedaan op die sector, die reeds wordt gekenmerkt door structurele personeelstekorten. Daarnaast hebben er talrijke werknemers in de zogenaamde essentiële sectoren (zoals de voedingsdistributiesector, de politie, de post, huisvuilophaling, enzovoort) een belangrijke werklast op zich gedragen tijdens de quarantaine.

Grafiek 5 - Vergelijking van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt volgens het FPB met die volgens de NBB



Bronnen: FPB, INR, NBB, Statbel.

Over het algemeen zullen deze jobverliezen gepaard gaan met een zeer duidelijke stijging van het aantal niet-werkende werkzoekenden, met gemiddeld om en bij de 100 000 personen op jaarbasis volgens de NBB en met 60 000 volgens het FPB, dat in zijn vooruitzichten al nieuwe demografische voorspellingen heeft opgenomen die rekening houden met de coronacrisis. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad, die een drempel van 5,4 % had bereikt in 2019, zou dit jaar 7,3 % bedragen volgens de NBB en 6 % volgens het FPB.

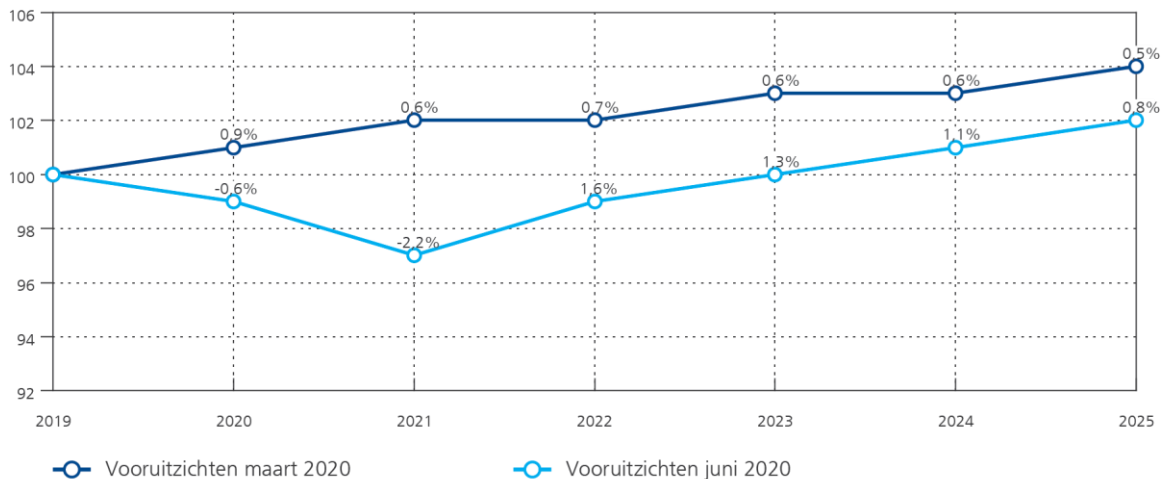
In 2021 zou de economie, en dus de arbeidsmarkt, geleidelijk aan weer gaan groeien. Die groei zou zich eerst uiten in een stijging van het aantal gewerkte uren per persoon. Vervolgens zou de werkgelegenheid in de loop van het jaar moeten toenemen. Dat herstel van de werkgelegenheid in het tweede deel van het jaar zal echter niet voldoende zijn om tot een gemiddelde stijging op jaarbasis te leiden: in 2021 zal de daling van de werkgelegenheid zich voortzetten, met 23 000 eenheden volgens de NBB en met 77 000 eenheden volgens het FPB. Volgens beide instellingen zou de loontrekkende werkgelegenheid in de private sector in totaal met meer dan 90 000 eenheden afnemen op twee jaar tijd, maar ze stellen daarvoor een zeer verschillende timing voorop. Volgens de NBB zouden in 2021 alleen de loontrekkenden in de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken nog jobverliezen kennen, terwijl het FPB een langduriger schok verwacht (over twee jaar) voor de zelfstandigen, die volgend jaar met 15 000 personen in aantal zouden afnemen.

Die afname van de werkgelegenheid (20-64 jaar) zou tot uiting komen in een daling met 2 procentpunt van de werkgelegenheidsgraad, namelijk van 70,5 % in 2019 tot 68,5 % in 2021. Het aantal niet-werkende werkzoekenden zou de opwaartse trend, die in 2020 werd ingezet, voortzetten, met gemiddeld 45 000 extra niet-werkende werkzoekenden op jaarbasis volgens de NBB en 88 000 volgens het FPB. De werkloosheidsgraad zou volgens het FPB 7 % bedragen, volgens de NBB 8,3 %.

In 2022 zou het in 2021 voorzichtig ingezette herstel van de arbeidsmarkt vaste vorm moeten aannemen en zich vertalen in een jaarlijkse groei van de werkgelegenheid met 61 000 eenheden en een daling met 46 000 niet-werkende werkzoekenden. Het totale aantal niet-werkende werkzoekenden zou echter nog duidelijk boven dat van 2019 (namelijk 476 000 personen) blijven, met 577 000 verwachte niet-werkende werkzoekenden in 2022. Volgens de NBB zou de werkloosheidsgraad moeten beginnen dalen tot 7,6 %.

Ondanks de terugkeer van groei en werkgelegenheidscreatie, zal de werkgelegenheid volgens de vooruitzichten op middellange termijn van het FPB, tegen 2025 niet opnieuw het niveau bereiken dat werd verwacht in de voorspellingen van maart 2020, die net vóór de crisis werden gemaakt.

Grafiek 6 - Impact van de crisis op de werkgelegenheidsvooruitzichten
(indices, 2019=100; jaarlijks groeipercentage)



HRW2020_mn06_i

Bron: FPB.

Kader 1 - De COVID-19-crisis vergeleken met de Grote Recessie

De recessie die de Belgische economie sinds afgelopen maart doormaakt, kent een uitzonderlijke oorsprong en omvang. Die kan worden beoordeeld door de initiële schok, die door de NBB-prognoses⁶ werd geraamd, te vergelijken met de gegevens van de overeenkomstige variabelen voor de periode van de Grote Recessie die begon in het vierde kwartaal van 2008. Doordat die recessies zich wereldwijd voordoen, zijn de gevolgen ervan alleen maar groter voor België, aangezien het een sterk op het buitenland gerichte economie heeft.

Vergelijking van de economische impact van de COVID-19 crisis met die van de Grote Recessie

(seizoengezuiverde driemaandelijkse gegevens, de index 100 komt overeen met het niveau van de variabele in het kwartaal dat voorafging aan de uitbraak van de crisis⁷)



HRW2020_mn21_i

Bronnen: INR (realisaties), NBB (voorspellingen).

⁶ De driemaandelijkse voorspellingen van de Nationale Bank houden slechts rekening met het effect van de beleidsmaatregelen die eind mei 2020 werden genomen (op die datum was er nog geen stimuleringsmaatregel voor de economie gekend). Ze nemen evenmin de hypothese van een tweede golf van de gezondheids crisis in aanmerking.

⁷ Dat is het vierde kwartaal van 2019 voor de COVID-crisis en het derde kwartaal van 2008 voor de Grote Recessie.

Op basis van de seizoengezuiverde gegevens zou de bedrijvigheid in het tweede trimester van de COVID-19-crisis in volume met 19 % afgenomen zijn ten opzichte van het niveau eind 2019. Tijdens de Grote Recessie was het bbp op hetzelfde moment 'slechts' met 3 % gedaald.

De sterke daling van de bedrijvigheid heeft zich, sneller dan tijdens de Grote Recessie, weerspiegeld in een vermindering van de gewerkte uren. Dat kan worden verklaard door de sluiting van volledige segmenten van de economie. De ondernemingen hebben massaal een beroep gedaan op de tijdelijke werkloosheid, die op het hoogtepunt van de crisis werd toegepast op één op drie werknemers uit de private sector. Deze regeling maakt het mogelijk, indien de negatieve schok niet wordt verlengd, om de werkgelegenheid in stand te houden en zo de ondernemingen beter te wapenen om op het economisch herstel te reageren.

In feite zou de werkgelegenheid, net als tijdens de Grote Recessie, in eerste instantie niet zo sterk mogen worden getroffen als het arbeidsvolume. Volgens de voorspellingen van de NBB, zou de bedrijvigheid, na een snel herstel (herstelhypothese in V), haar oorspronkelijk niveau niet terugwinnen tijdens de prognoseperiode. Het effect van de tijdelijke werkloosheid als 'automatische stabilisator' zou bijgevolg uitdoven en de nettobanenvernietiging wordt dan onvermijdelijk. Volgens de voorspellingen van de Bank zal de werkgelegenheid in het vierde kwartaal van dit jaar 3,4 % lager zijn dan haar niveau van eind 2019. Dat is een daling met om en bij de 170 000 personen. Ter vergelijking: de werkgelegenheid daalde tijdens de Grote Recessie 'slechts' met 30 000 personen.

In deze context zal de werkloosheid onvermijdelijk uit haar voegen barsten. Tussen eind 2019 en eind 2020 zullen er in België zo ongeveer 200 000 werkzoekenden bij komen. Ook hier wordt geen terugkeer naar de situatie vóór de crisis verwacht tijdens de prognoseperiode. Ondanks de verwachte heropleving, zou België eind 2022 nog 120 000 werkzoekenden meer dan vóór de gezondheids crisis kennen.

1.1.3. Toevlucht tot tijdelijke werkloosheid en overbruggingsrecht

Om de schok van de crisis op de werkgelegenheid en de werkloosheid, maar ook op de koopkracht van de werknemers te dempen, hebben de federale overheid, de gewesten, de gemeenschappen en de lokale overheden maatregelen getroffen of bestaande maatregelen uitgebreid en vereenvoudigd. De belangrijkste maatregelen zijn de tijdelijke werkloosheid en het overbruggingsrecht, waarvan een nooit eerder gezien gebruik werd gemaakt. Op het hoogtepunt van de crisis kregen ongeveer een miljoen loontrekkenden een tijdelijke werkloosheidsuitkering, dat is ongeveer een derde van de loontrekkenden van de private sector, en vroeg 50 % van de zelfstandigen het overbruggingsrecht aan.

Naast de regelingen die de verschillende regeringen hebben ingevoerd of uitgebreid om de werkgelegenheid en de koopkracht te ondersteunen, werden er andere maatregelen goedgekeurd om de flexibiliteit van de arbeidsmarkt tijdelijk te verhogen, bijvoorbeeld de toelating om statuten of bepaalde jobs met uitkeringen te combineren om tegemoet te komen aan de tekorten aan (en afwezigheden van) werknemers in de essentiële sectoren.

De maatregelen die naar aanleiding van het coronavirus werden genomen worden in het tweede hoofdstuk van dit verslag besproken.

1.1.3.1. Tijdelijke werkloosheid als gevolg van het coronavirus

De onderstaande oefening is gebaseerd op de gegevens van de RVA over het aantal aangiftes van tijdelijke werkloosheid die de RVA heeft ontvangen naar aanleiding van de COVID-19-crisis. Gewoonlijk bezorgen de werkgevers eerst een kennisgeving aan de RVA van de betrokken

werknemers en de periode van tijdelijke werkloosheid. Vervolgens moeten de werkgevers de aangifte elektronisch indienen en vermelden wie effectief tijdelijk werkloos is en op welke dagen. Door de coronacrisis werd deze procedure vereenvoudigd: werkgevers kunnen hun aangifte rechtstreeks zonder voorafgaande kennisgeving indienen, dat is de aangifte van sociaal risico (ASR).

Die aangiftes komen niet noodzakelijk overeen met de werkelijke aanwending van de tijdelijke werkloosheid: het gaat om een grote marge, sommige werknemers maken er uiteindelijk geen gebruik van. Hier worden echter de gegevens uit de ASR-aangiftes verkozen boven de betalingsgegevens, aangezien deze sneller beschikbaar zijn. Aangezien er uitzonderlijk veel aanvragen moeten worden behandeld, kunnen beide gegevensbronnen aanzienlijk veranderen tijdens de updates.

Tabel 4 - Tijdelijke werkloosheid: aantal betalingen en aantal ASR-aangiftes

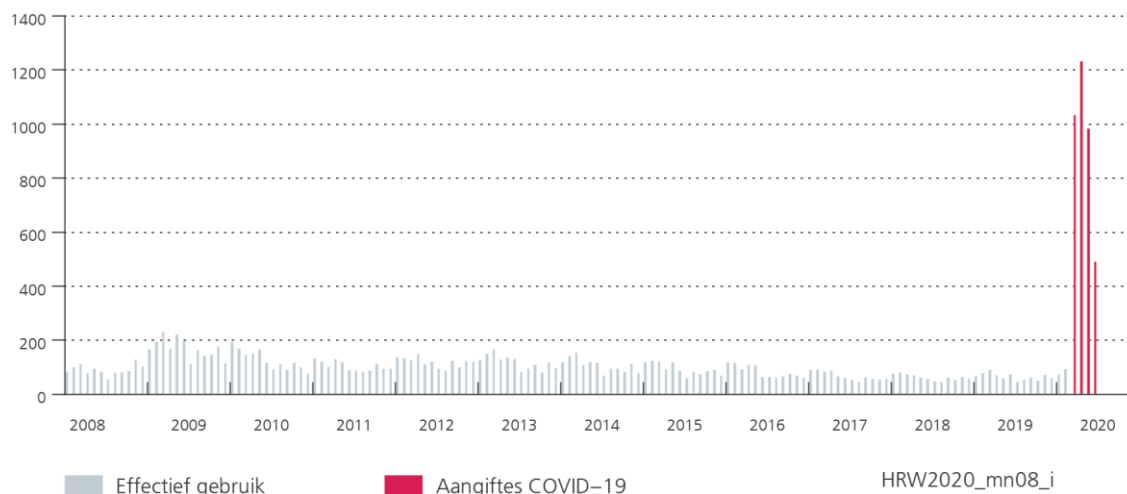
(in duizenden, situatie op 06/07/2020 voor de aangiftes, 26/06/2020 voor de betalingen)

	# ASR-aangiftes	# betalingen	Ratio
Maart	1 033	964	93%
April	1 232	1 159	94%
Mei	984	838	85%
Juni	489	n.b.	

Bron: RVA.

Grafiek 7 - Verloop van de tijdelijke werkloosheid¹ sinds de Grote Recessie

(in duizenden personen, situatie op 6 juli 2020)



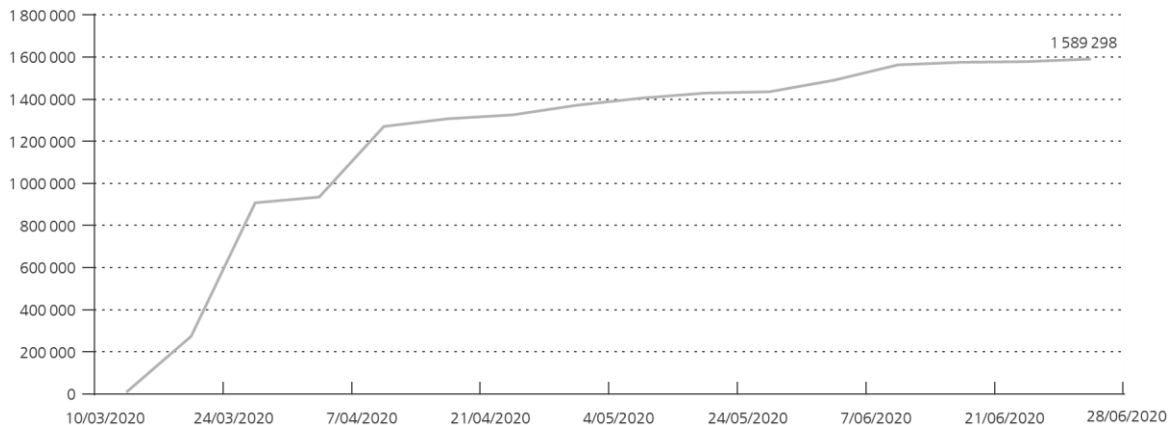
Bron: RVA.

¹ Effectief gebruik wegens economische redenen, overmacht en schorsing bedienden door crisis; aangiftes (ASR) die verband houden met COVID-19.

Over het geheel genomen hebben werkgevers op het hoogtepunt van de crisis, in april 2020, aangegeven dat ze de intentie hadden om bijna 1 200 000 werknemers in tijdelijke werkloosheid te plaatsen, dat is ongeveer 40 % van de loontrekkenden van de private sector. Uiteindelijk ontvingen 1 000 000 werknemers een vergoeding. Dat is duidelijk meer dan wat werd opgetekend tijdens de Grote Recessie, toen de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en overmacht in maart

2009 zijn hoogtepunt bereikte op iets minder dan 230 000 eenheden. De vergoeding van een zo groot aantal werknemers was mogelijk door de administratieve vereenvoudiging van de registratie en het resolute engagement van het RVA-personeel. Op 21 juni had de RVA in totaal 1 600 000 aanvragen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van COVID-19 behandeld. Volgens nog onvolledige gegevens, steeg het aantal aanvragen voor de maand juni tot 489 000, wat 15 % is van het aantal werknemers in de private sector. Die cijfers kunnen nog wijzigingen in de loop van de komende weken.

Grafiek 8 - Aantal behandelde dossiers voor aanvragen tijdelijke werkloosheid
(situatie op 21 juni 2020)



Bron: RVA.

Door de lockdownmaatregelen en/of naargelang van de aard van de activiteit en de reacties van de consumenten die de epidemie het hoofd moeten bieden, varieerde het gebruik van de tijdelijke werkloosheid volgens de bedrijfstak. Het werd vooral toegepast in de detailhandel (behalve de voedingswinkels en apotheken die niet moesten sluiten), de horeca, maar ook in de bouwnijverheid en de transportsector, bedrijfstakken die niet tot sluiting werden gedwongen, maar waarvoor de activiteit werd bemoeilijkt door de *social distancing* en de sluiting van de grenzen.

In verhouding tot de private loontrekkende werkgelegenheid, zijn vooral de diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging (90 à 100 % tussen maart en mei), de handel en de reparatie van auto's en motorfietsen (65 à 74 %), de restaurants (65 à 72 %) en de gespecialiseerde bouwactiviteiten (65 % in maart en april, 35 % in mei) het meest getroffen. In de groot- en detailhandel en het vervoer over land genoten meer dan vier op tien loontrekkenden de tijdelijke werkloosheidsregeling in maart en april, en meer dan een derde in mei. In de detailhandel was de impact zeer heterogeen, aangezien sommige handelszaken mochten openblijven, zoals voedingswinkels of apotheken, terwijl andere verplicht werden te sluiten. In die context zijn de Belgen hun non-food-goederen online beginnen aan te kopen. Volgens *Safeshops*, de vereniging die de e-commerce in België promoot, zouden die online aankopen verdubbeld zijn⁸. Voor de handelszaken die al over een webshop beschikten, was het uiteraard makkelijker om die verandering het hoofd te bieden. Volgens die vereniging werd de helft van de online aankopen gedaan op Belgische websites, waarvan het marktaandeel elk jaar toeneemt⁹. Als gevolg van de pandemie hebben de Belgische consumenten zich ook meer tot lokale producenten gericht, in het bijzonder voor voedingsmiddelen. Op basis van nog onvolledige gegevens in juni, werd de classificatie van de bedrijfstakken die het meest getroffen werden door de crisis – in verhouding tot hun personeelsbestand – gewijzigd door de geëvolueerde quarantainemaatregelen die specifiek

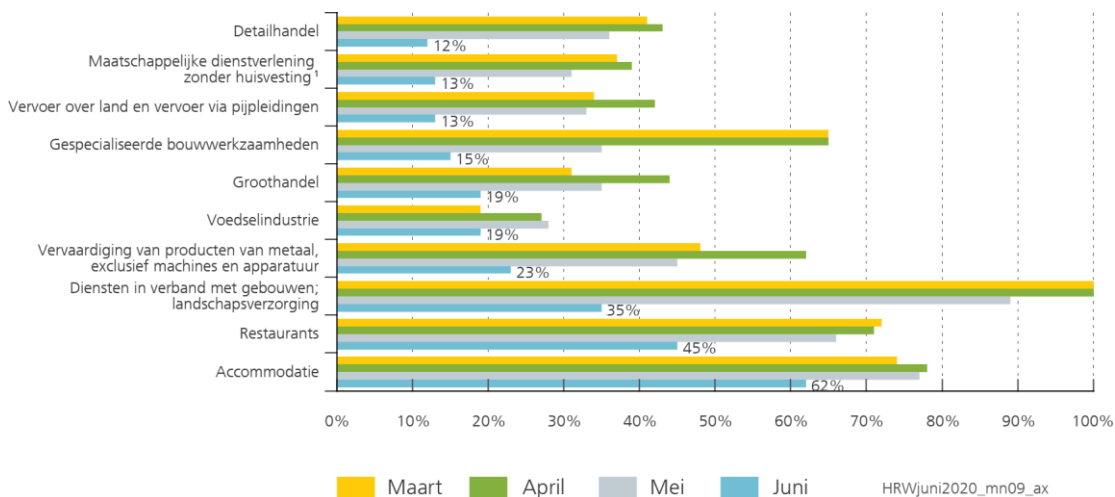
⁸ <https://plus.lesoir.be/289491/article/2020-03-24/coronavirus-le-commerce-non-alimentaire-est-en-plein-boom>

⁹ <https://www.marketing.be/inspire-content/fr/la-crise-du-coronavirus-fait-exploser-le-commerce-mais-il-y-a-aussi-des-perdants>

zijn voor elke sector. In juni zijn het de bedrijfstakken verblijfsaccommodatie (voor meer dan 60 % van het personeelsbestand van die bedrijfstak werd toegang tot de tijdelijke werkloosheid aangevraagd), restaurants (45 %) en diensten in verband met gebouwen, die zich in de top drie bevinden van aanvragen tot de maatregel in verhouding tot hun personeelsbestand.

Grafiek 9 - Aangegeven tijdelijke werkloosheid (ASR) als gevolg van het coronavirus

(Top 10 van de bedrijfstakken die het meeste aanvragen hebben ingediend in juni 2020, situatie op 6 juli en aandeel van deze aanvragen in de private loontrekkende werkgelegenheid van de bedrijfstak)



Bronnen: INR, RVA.

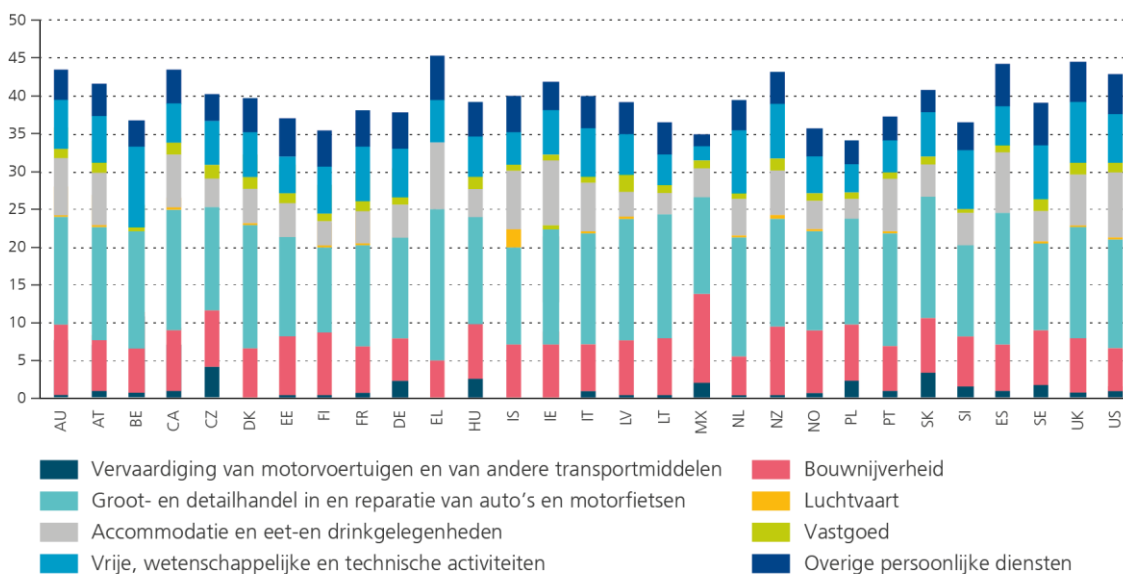
¹ Thuishulp, opvang van jonge kinderen, opvang van volwassenen of kinderen met een beperking, of van ouderen.

Er dient te worden opgemerkt diegene die werkzaam zijn in het systeem van dienstencheques bijzonder hard getroffen zijn, aangezien de meerderheid van hun activiteiten onderbroken werd tijdens de lockdown. In april is het aantal uitbetaalde dienstencheques gekelderd tot 74 % ten opzichte van maart (die reeds een daling van 7 % had opgetekend in vergelijking met februari). In mei was er echter al een heropleving (+ 31 % in vergelijking met april).

Volgens een studie van de OESO maken de economische sectoren die het meest rechtstreeks werden getroffen door de lockdown 40 % uit van de gemiddelde totale werkgelegenheid in de landen van de OESO. Die sectoren komen overeen met de productie van vervoermiddelen, de bouwnijverheid, de groot- en detailhandel, de luchtvaart, de horeca, de vastgoedsector, de professionele diensten en overige persoonlijke diensten (zoals kappers). De impact van een sluiting varieert naargelang van de sector, aangezien sommigen, zoals de detailhandel in voedingsmiddelen, handel bleven drijven, terwijl talrijke anderen, zoals de restaurants en de bioscopen, hun activiteiten volledig hebben moeten stopzetten.

Grafiek 10 - Sectoren die het meest werden getroffen door de lockdownmaatregelen, internationale vergelijking

(in % van de totale werkgelegenheidsgraad, 2018 of laatst beschikbare jaar)



HRWjuni2020_mn18_ax

Bron: OESO.

Toelichting: De economische sectoren worden gedefinieerd aan de hand van de ISIC-classificatie: vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen en van andere transportmiddelen (29-30), bouwnijverheid (41-43), groot- en detailhandel in en reparatie van motorvoertuigen (45-47), luchtvaart (51), verschaffen van accommodatie en maaltijden (55-56), exploitatie van en handel in onroerend goed (68), vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (69-75), creatieve activiteiten, kunst en amusement (90-93) en overige diensten (94-96). De twee laatsten worden in de grafiek samengenomen als overige persoonlijke diensten.

De RVA beschikt over aanwijzingen over de verwachte intensiteit van de aanwending van de tijdelijke werkloosheid, dat wil zeggen van het aantal dagen werkloosheid per maand. De aanvragen worden geregistreerd naargelang het om minder dan 6 dagen, tussen 6 en 12 dagen, tussen 13 en 19 dagen of om meer dan 20 dagen werkloosheid per maand gaat.

Tabel 5 - Aangegeven tijdelijke werkloosheid (ASR) als gevolg van het coronavirus, uitgesplitst naar het aantal dagen

(situatie op 06/07/2020)

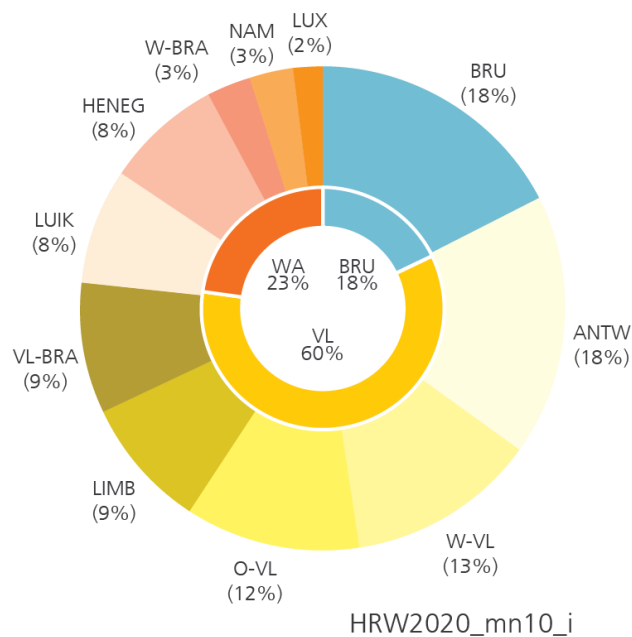
	< 6 dagen	6-12 dagen	13-19 dagen	Minstens 20 dagen
Maart 2020	30 %	62 %	7 %	1 %
April 2020	20 %	23 %	23 %	34 %
Mei 2020	38 %	32 %	12 %	18 %
Juni 2020	50%	26%	10%	14%

Bron: RVA.

Aangezien de beperkende maatregelen half maart werden ingevoerd, is het aantal dagen werkloosheid in maart gemiddeld lager dan dat in april. In maart kwam 92 % van de aanvragen overeen met een vergoeding voor maximaal 12 dagen. In april maakten die nog 43 % van het totaal uit, toen 34 % van de aanvragen voor minstens 20 dagen werd ingediend. In mei steeg het aandeel aanvragen voor een duur van maximaal 12 dagen opnieuw tot 70 %. In juni was het aantal aanvragen voor minder dan zes dagen per maand sterk gestegen: ze vertegenwoordigde de helft van het totaal aantal aanvragen.

Grafiek 11 - Aangegeven tijdelijke werkloosheid (ASR) als gevolg van het coronavirus per gewest en provincie

(gemiddelde van maart tot juni 2020, uitgezonderd het buitenland, situatie op 6 juli 2020)



Bron: RVA.

Sinds het begin van de crisis was 60 % van de aanvragen afkomstig uit Vlaanderen, 23 % uit Wallonië en 18 % uit Brussel. De provincie Antwerpen nam 18 % van de aanvragen voor zijn rekening, de provincie West-Vlaanderen 13 % en Oost-Vlaanderen 12 %. Brussel en deze drie provincies waren dus goed voor 60 % van de aanvragen. Deze aandelen per gewest en provincie zijn tamelijk stabiel sinds het begin van de lockdownperiode. Ze komen over het algemeen overeen met de verdeling van de private loontrekkende werkgelegenheid tussen de gewesten. Brussel onderscheidt zich met een aangegeven tijdelijke werkloosheid die verhoudingsgewijs iets hoger ligt doordat veel hoofdkantoren er gevestigd zijn van waaruit aanvragen van over het hele land afkomstig zijn.

Tabel 6 - Aangegeven tijdelijke werkloosheid (ASR) als gevolg van het coronavirus per gewest en bedrijfstak

(top 10, verdeling per gewest in % (uitgezonderd het buitenland), gemiddelde van maart tot juni 2020, situatie op 6 juli 2020)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	28	58	15
Detailhandel	23	54	24
Eet- en drinkgelegenheden	25	49	26
Groothandel	9	73	18
Terbeschikkingstelling van personeel	8	59	33
Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	25	71	4
Groot- en detailhandel in en reparatie van auto's en motorfietsen	12	66	22
Maatschappelijke dienstverlening waarbij geen onderdak wordt verschaft ¹	10	60	30
Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	12	63	25
Bouw en ontwikkeling van bouwprojecten	9	52	39
Totaal	18	60	23

Bron: RVA.

¹ Thuishulp, opvang van jonge kinderen, opvang van volwassen of kinderen met een beperking, of van ouderen.

De verdeling naar bedrijfstak is afhankelijk van de regio. In Brussel wordt een oververtegenwoordiging van de aanvragen opgetekend in de volgende sectoren: de diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging, de eet-en drinkgelegenheden en de terbeschikkingstelling van personeel. In Vlaanderen is dat in de groothandel en in de terbeschikkingstelling van personeel; in Wallonië in de bouw en ontwikkeling van bouwprojecten, in de gespecialiseerde bouwwerkzaamheden, en in de handel in en reparatie van motorvoertuigen.

De FOD WASO¹⁰ onderzocht de individuele kenmerken van de tijdelijke werklozen en stelde vast dat er in april meer mannen dan vrouwen tijdelijk werkloos waren (58 % van de tijdelijk werklozen waren mannen, terwijl mannen 51 % van het totaal aantal loontrekkenden uitmaakten). In mei is hun oververtegenwoordiging beperkter, omdat de activiteiten worden hervat in sectoren waarin ze sterk vertegenwoordigd zijn, zoals de bouwnijverheid en de industrie.

Wat betreft de verdeling naar leeftijd, wordt in april en mei een lichte oververtegenwoordiging van de jongeren opgetekend ten opzichte van hun gewicht in het totale aantal werknemers. In de betalingen die al werden uitgevoerd (tot in mei), wordt een lichte oververtegenwoordiging van mannen en jongeren (20-25 jaar) onder de tijdelijk werklozen opgetekend. Wat het meest opvalt wanneer gekeken wordt naar het scholingsniveau, is de oververtegenwoordiging van de laaggeschoolden (in april 23 % meer dan op basis van de ratio van het totale aantal loontrekkenden) en, in mindere mate, van de middengeschoolden (+ 5 %) en de ondervertegenwoordiging van de hooggeschoolden (- 28 %). In mei is die oververtegenwoordiging van de laaggeschoolde werknemers nog altijd van toepassing, weliswaar minder uitgesproken (16 % meer dan hun aandeel in het totale aantal loontrekkenden).

In maart krijgt 75 % van de tijdelijk werklozen een referentiebrutoloon tussen 1 500 en 3 000 euro. 91 % van hen krijgen een loon van minder dan 3 500 euro. Beide percentages nemen in april en mei

¹⁰ Monitoring WG Sociale integratie COVID-19.

lichtjes af, terwijl het aandeel referentielonen hoger dan 3 500 euro ietwat toeneemt (14 % in mei). Mogelijk heeft een groot aantal werknemers die tijdelijk werkloos zijn een kwetsbaar profiel (zie ook deel 1.1.5). In hoofdstuk 2 wordt de tijdelijke werkloosheid naargelang van de inkomenscategorie van naderbij bestudeerd.

Uit de analyse van de bewegingen in april 2020¹¹ blijkt dat de personen die tijdelijk werkloos zijn gebleven het grootste aandeel vormen met 74 % (voor 63 % nam het aantal dagen tijdelijke werkloosheid toe en voor 10 % bleef het aantal dagen stabiel of nam dat af). Het aandeel nieuwe tijdelijke werklozen bedraagt 21 % en 5 % is niet langer tijdelijk werkloos. In mei wordt een andere dynamiek opgetekend, met name een licht herstel van de bedrijvigheid, waardoor 4 % tijdelijk werkloos wordt, 24 % van het totale aantal tijdelijk werklozen niet langer tijdelijk werkloos is, en 72 % tijdelijk werkloos blijft (voor 12 % nam het aantal dagen tijdelijke werkloosheid toe en voor 60 % bleef het aantal dagen stabiel of nam dat af). De sectoren waar het grootste aandeel opnieuw aan het werk kan, zijn de bouwnijverheid, de landbouw, bosbouw en visserij en de winning van delfstoffen. De sectoren waar het grootste aandeel werknemers tijdelijk werkloos blijft, zijn de horeca (verschaffen van accommodatie en eet- en drinkgelegenheden), de extraterritoriale activiteiten, de overige diensten en de kunst-, amusement- en recreatiesector.

In maart 2020 was 1,7 % van de tijdelijk werklozen een maand later volledig werkloos (dat zijn 17 819 van de 1 032 516 personen) en in april 2020 was dat het geval voor 1,5 % van de tijdelijk werklozen (dat zijn 18 481 van de 1 231 289 personen). In maart 2019 was 1,2 % van de tijdelijk werklozen een maand later volledig werkloos (dat zijn 1 577 van de 126 233 personen) en in april 2019 was dat het geval voor 1,3 % van de tijdelijk werklozen (dat zijn 1 195 van de 88 790 personen). Het aantal tijdelijk werklozen die volledig werkloos worden is in verhouding beperkt gestegen, maar in absolute waarden is dat, rekening houdend met het aantal betrokken werknemers, zeer sterk gestegen tussen maart-april 2019 en maart-april 2020.

1.1.3.2. Overbruggingsrecht als gevolg van de coronacrisis

De zelfstandigen waarvan de activiteit verplicht werd stopgezet of waarvan de activiteiten minstens 7 opeenvolgende dagen werden stopgezet, kunnen een beroep doen op het overbruggingsrecht, een forfaitaire steun die afhangt van de gezinssituatie¹². Iets meer dan 50 % van de zelfstandigen in hoofdberoep hebben een overbruggingsrecht als gevolg van de coronacrisis gekregen, dat is een groter aandeel dan het aandeel loontrekkenden dat een vergoeding voor tijdelijke werkloosheid kreeg (ongeveer 30 % gemiddeld tussen maart en juni). Verhoudingsgewijs hebben zelfstandigen dus meer gebruikgemaakt van de ingevoerde steunmaatregelen. Dankzij de inzet van het RSVZ en de sociale verzekeringsfondsen kon snel worden tegemoetgekomen aan de aanvragen tot financiële steun in de vorm van het overbruggingsrecht. Op 24 juni waren 499 651 dossiers behandeld, waarvan er 416 111 werden goedgekeurd. Daarnaast werden 78 722 dossiers geweigerd. Deze cijfers zijn echter niet definitief: de aanvragen voor maart kunnen tot september worden ingediend; voor april, mei en juni loopt de termijn om de aanvraag in te dienen tot eind 2020.

De zelfstandigen van de dienstensector, de handel en de bouwnijverheid hebben er meer een beroep op gedaan dan de zelfstandigen uit de andere bedrijfstakken. Deze gegevens zijn gebaseerd op de activiteitennomenclatuur van het RSVZ, die verschilt van de NACE-classificatie van het INR¹³.

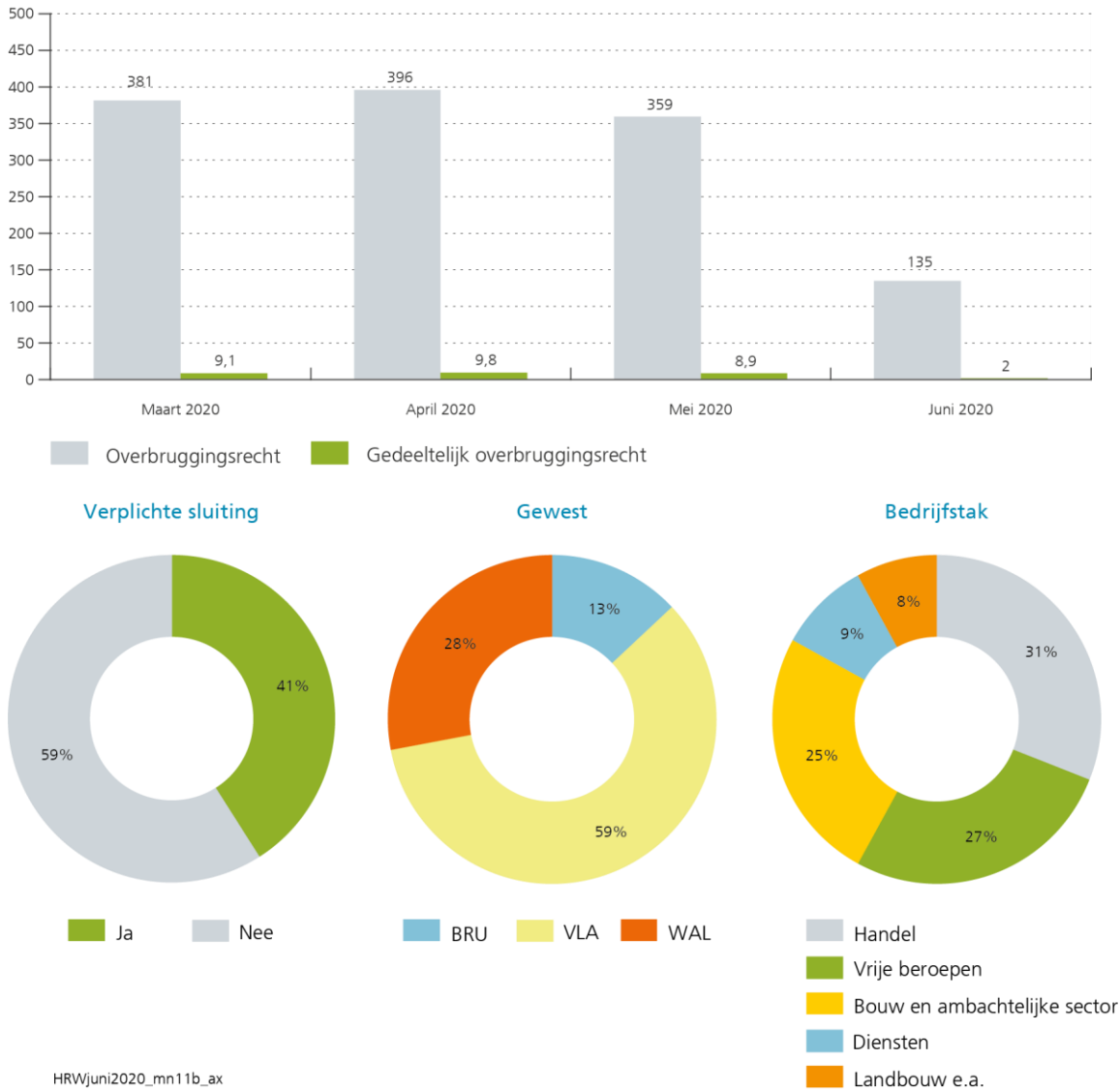
¹¹ Hiermee worden bedoeld: de nieuwe instroom in de tijdelijke werkloosheid, de personen die tijdelijk werkloos blijven en de uitstroom uit de tijdelijke werkloosheid naar de werkgelegenheid of de volledige werkloosheid.

¹² Zie ook hoofdstuk 2.5. voor een volledige beschrijving van de maatregel.

¹³ Nijverheid: nijverheid, bouwnijverheid, vervoer, security en bewaking, enz.; handel: handel, horeca, banken en verzekeringen, gemakkelijkheden, enz.; vrije beroepen: artsen, leerkrachten, wetenschappelijke beroepen, letteren, kunst, advocaten, ingenieurs, architecten, informatici, enz.; diensten: schoonheidszorg, diverse beroepen van manuele aard zoals garagist of tv-hersteller; diversen: niet-geïdentificeerde beroepen.

Onder de aanvragen voor een overbruggingsrecht, zijn 59 % afkomstig uit Vlaanderen, 28 % uit Wallonië en 13 % uit Brussel. In 64 % van de gevallen gaat het om mannen en in 41 % van de gevallen om gedwongen sluitingen.

Grafiek 12 - Raming van de aanvragen voor een overbruggingsrecht en verdeling volgens de verplichting tot sluiting, het gewest en de bedrijfstak
(in duizenden en in procent van het totaal, situatie op 24 juni)

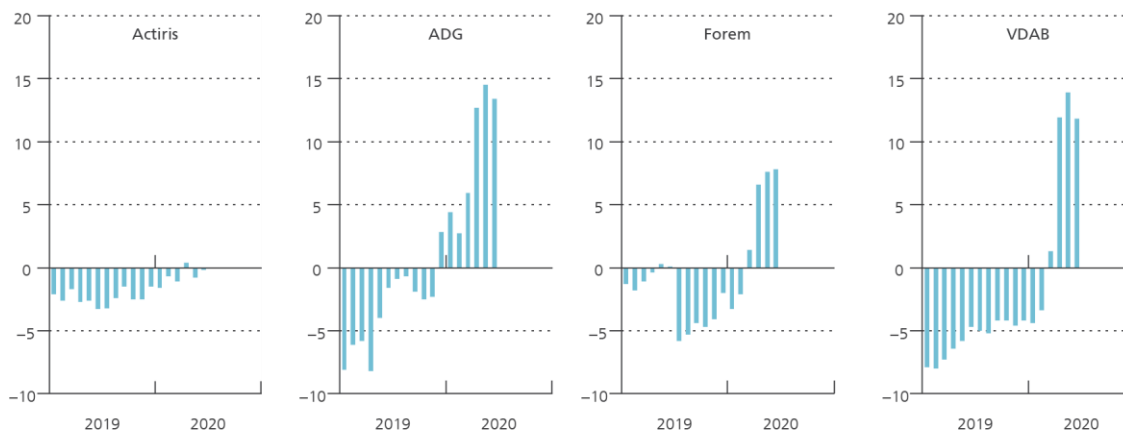


Bronnen: ARZA, FOD Sociale Zekerheid, RSVZ, VSVZ.

1.1.4. Verloop van de werkloosheid en van de werkgelegenheidskansen

Grafiek 13 - Niet-werkende werkzoekenden geregistreerd door de regionale overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling

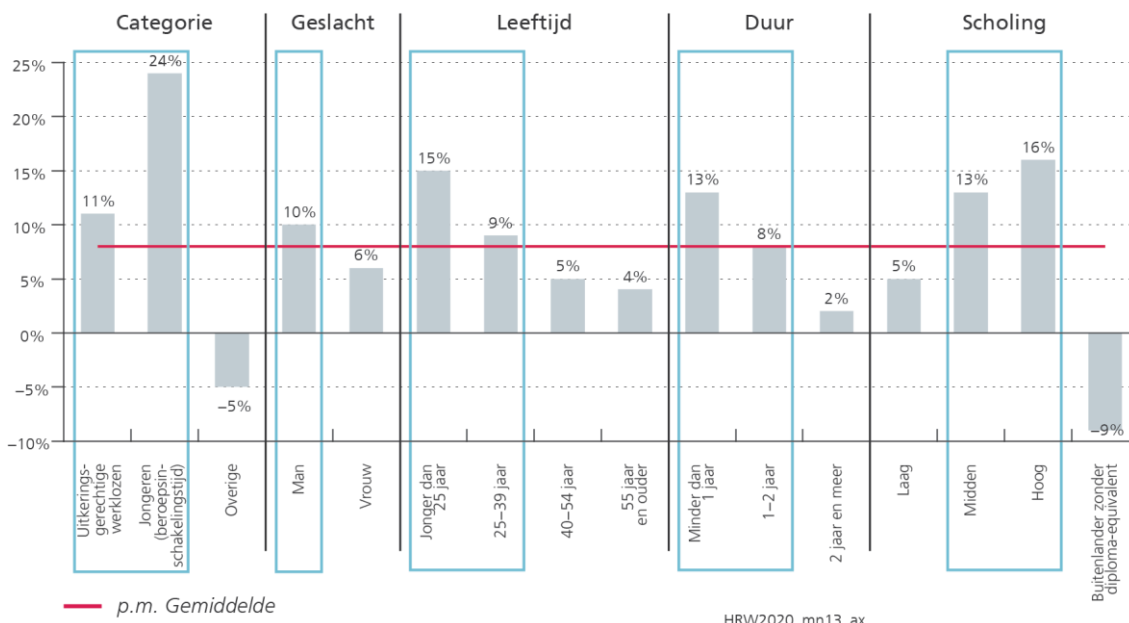
(veranderingspercentages op jaarbasis t.o.v. de overeenkomstige maand van het voorgaande jaar)



Bronnen: Actiris, ADG, Forem, RVA, VDAB.

De ongekekende toevlucht tot tijdelijke werkloosheid of telewerk om de werkgelegenheid te vrijwaren heeft niet verhinderd dat het aantal werklozen opnieuw is gestegen, na een onafgebroken daling gedurende vijf jaar. Het aantal niet-werkende werkzoekenden nam vanaf maart toe (+4 000 eenheden op jaarbasis), maar de impact was groter in april (+35 000 eenheden op jaarbasis) en die toename zette zich voort in mindere mate (+38 000 op jaarbasis in mei en +35 500 in juni).

Grafiek 14 - Bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling geregistreeerde niet-werkende werkzoekenden volgens kenmerk
(jaar-op-jaar veranderingen in %, juni 2020)



Bron: RVA.

Opmerking: in de VDAB gegevens is de categorie « Buitenlander zonder diploma-equivalent » niet vermeld.

Het aantal niet-werkende werkzoekenden stijgt in verhouding sterker voor bepaalde categorieën van werkzoekenden. Tot nu toe is dat het geval voor de uitkeringsgerechtigde werklozen (+11% op jaarbasis of +32 600 in absolute cijfers) en vooral voor jongeren in hun beroepsinschakelingsjijd (+24% of +8 500), mannen (+10% of +23 400, tegen +6% of +12 100 voor de vrouwen), jongeren onder de 25 jaar (+15% of +10 600 eenheden), en in mindere mate voor 25- tot 39-jarigen (+9% of 15 500 eenheden). Jonge werknemers worden vaker in dienst genomen met preciaire contracten (interim, bepaalde duur, ...) en worden als eerste getroffen wanneer de bedrijvigheid afneemt.

Terwijl de toegang tot en het behoud van een job steeds moeilijker wordt geacht voor laaggeschoolden, dragen vandaag de middengeschoolden en vooral de hooggeschoolden het meest bij tot de stijging op jaarbasis van het aantal niet-werkende werkzoekenden. Een verklaring voor deze situatie zou kunnen zijn dat laaggeschoolden de structurele werkloosheid kenmerken, terwijl hooggeschoolden worden geassocieerd met de conjuncturele of frictionele werkloosheid. In de huidige context hebben vooral hooggeschoolde jongeren die onder een tijdelijke arbeidsovereenkomst werken het moeilijk om snel (opnieuw) een baan te vinden of zijn vooral zij degenen die werkzoekend worden. In absolute aantallen kan de stijging die in juni wordt opgetekend ten opzichte van de overeenstemmende maand in 2019 als volgt worden opgesplitst: het gaat om 18 900 middengeschoolden (+13%), 11 200 hooggeschoolden (+16%), 8 800 laaggeschoolden (+5%) terwijl er 3 400 personen zonder diploma-equivalent (vaak personen van buitenlandse origine) minder waren, vergeleken met juni 2019 (-9%).

Die stijging wordt zowel voor de werkloosheidsduur van minder dan een jaar als voor de intermediaire duur van één à twee jaar opgetekend (minder dan een jaar: +25 200, namelijk +13% en 1 tot 2 jaar: +6 200 of +8%). De werkzoekenden voor wie de opleiding werd onderbroken door de lockdown in maart werden opnieuw opgenomen in de cijfers van de niet-werkende werkzoekenden. Deze situatie is trouwens een gedeeltelijke verklaring voor de toename van de korte werkloosheidsperiodes maar ook van de intermediaire werkloosheidsperiodes (tot twee jaar) in maart.

Er moet worden opgemerkt dat de coronacrisis ook een impact heeft gehad op de werking van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling. Voor bepaalde doelgroepen, vooral voor wie de landstalen niet machtig is en geen informaticakennis heeft, werd het door de stopzetting van de rechtstreekse afspraken met consultants moeilijk om zich in te schrijven als werkzoekende (zoals blijkt uit de daling van het aantal niet-werkende werkzoekenden die over geen diploma-equivalent beschikken). De vrije inschrijvingen (die worden opgenomen in de categorie van de andere niet-werkende werkzoekenden) namen eveneens af.

De vermindering van de uitstroom uit de groep van niet-werkende werkzoekenden, als gevolg van de beperkende maatregelen en de stopzetting van de indienstnemeningen in talrijke sectoren, droeg sterk bij tot de toename van het aantal niet-werkende werkzoekenden die vanaf maart werd opgetekend.

Zoals de onderstaande grafiek aantoont, droogden de vacatures bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling op sinds de invoering van de beperkende maatregelen. Talrijke bedrijven schortten hun lopende aanwervingsprocedures op, uitgezonderd de indienstnemeningen voor de essentiële sectoren zoals die van de gezondheidszorg en de logistiek. In mei wordt, in vergelijking met april, echter een lichte opleving van het aantal vacatures bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling opgetekend.

De enquêtes naar de vacatures, waarvan de laatste beschikbare resultaten betrekking hebben op het eerste kwartaal van 2020, wijzen op een daling van het aantal vacatures met 7 % tussen het vierde kwartaal van 2019 en het eerste kwartaal van 2020¹⁴. In het eerste kwartaal van 2020 waren er 129 200 vacatures (met een vacaturegraad van 3,2 %) tegen 139 000 in het laatste kwartaal van 2019 (3,4 %). De aanwezigheid van vacatures is het grootst in Vlaanderen, met een vacaturegraad van 3,6 % (86 600 geregistreerde vacatures), gevolgd door Brussel, met 3,2 % (18 000 vacatures) en Wallonië met 2,4 % (24 600 vacatures). In het eerste kwartaal van 2020 werd een stijging van de vacaturegraad opgetekend voor de informatie- en communicatiesector en de niet-marktdiensten, terwijl die in de horeca daalde.

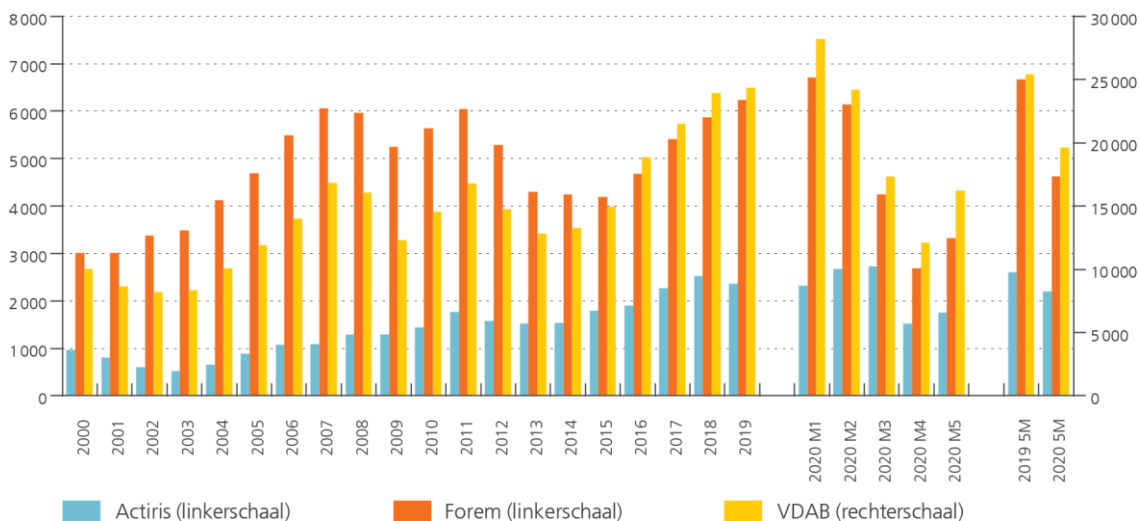
Gezien de sterke daling van de werkgelegenheidskansen, besloot de regering om de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen tijdelijk te bevriezen (zie hoofdstuk 2 voor meer details).

¹⁴ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/vacatures-op-de-arbeidsmarkt>.



Grafiek 15 - Verloop van de werkgelegenheidskansen

(maandelijks gemiddelde van het aantal vacatures die de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling via het gewone circuit ontvangen)



Bronnen: Actiris, Forem, VDAB.

Om de risico's van in de werkloosheid verzeild te raken te beperken en om het herstel te ondersteunen, hebben de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling versnelde begeleidingsmaatregelen genomen. Een persoon die in de eerste plaats is ingeschreven, die wordt ontslagen wegens COVID-19 en die als zeer inzetbaar wordt beschouwd, zal zo binnen de 48 uur na zijn inschrijving werkaanbiedingen ontvangen. Tijdens de coronacrisis hebben de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling ook de werkzoekenden geïdentificeerd die bereid zijn om het personeelstekort in de vragende sectoren op te vullen.

1.1.5. De effecten van de COVID-19-crisis op de ongelijkheden

Terwijl het systeem van tijdelijke werkloosheid de impact van de COVID-19-crisis op de werkgelegenheid heeft kunnen verminderen, blijven de (verwachte) effecten ervan onrechtvaardig verdeeld, wat de reeds bestaande ongelijkheden zou kunnen versterken. Dit blijkt alleszins uit een studie van Adams-Prassl et al (2020) die betrekking heeft op de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland. De negatieve effecten op de werkgelegenheid zijn in Duitsland weliswaar beperkter dankzij het systeem van de tijdelijke werkloosheid, maar de onrechtvaardigheden worden in de drie landen opgetekend.

Deze onrechtvaardige verdeling is niet verbonden met de kenmerken van de huidige crisis, al worden bepaalde groepen op een andere manier getroffen dan tijdens 'klassieke' economische crisissen. Voor personen uit kansarme omgevingen of minderheidsgroepen, houden het onderwijs, de arbeidsmarkt en de werkomgeving immers vaak de aanvankelijke ongelijkheden in stand (Flores et al., 2020). Tijdens crisissen wordt die trend vaak versterkt. Het overschot aan arbeidskrachten geeft meer ruimte voor eventuele discriminatie bij sollicitaties. Dat is anders wanneer de arbeidsmarkt krappere is en de bedrijven met een tekort aan arbeidskrachten kampen. Discriminatie wordt dan duurder, omdat het juiste profiel voor een vacature minder makkelijk wordt gevonden (Baert et al., 2013).

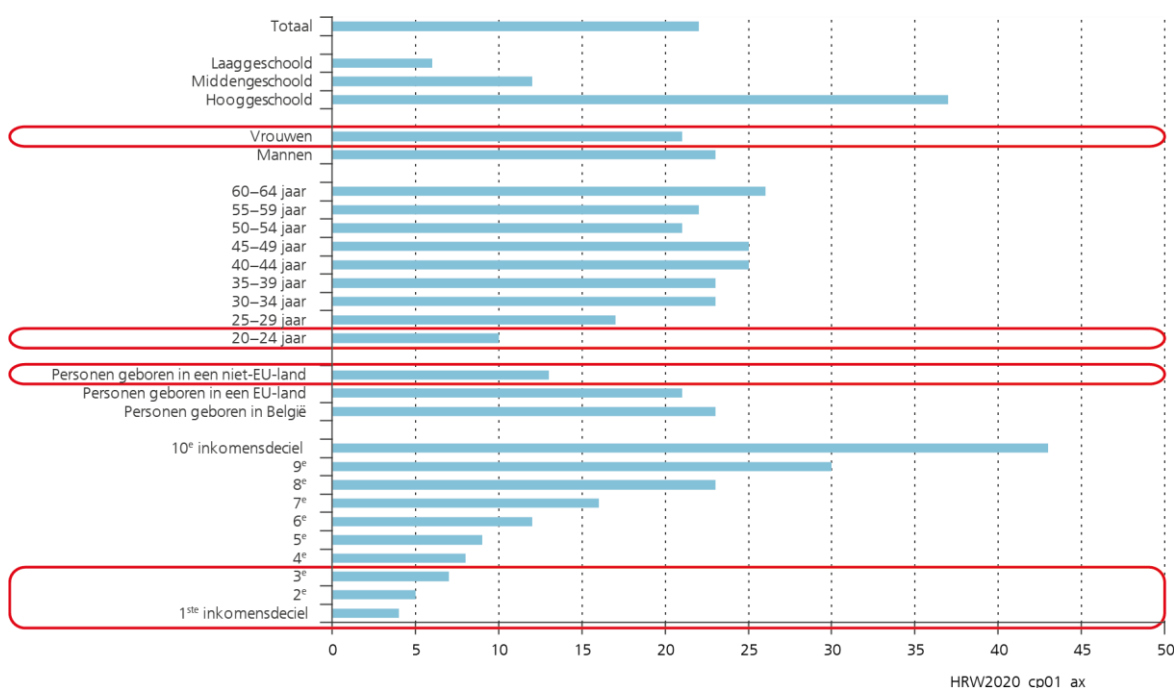
De diversiteit naar leeftijd, geslacht en origine binnen een onderneming weerspiegelt niet alleen de maatschappij waarin we leven, maar kan ook gunstig zijn voor de prestaties van die onderneming. Door personen met een andere manier van denken of een ander gezichtspunt te betrekken, kunnen originele oplossingen voor problemen worden gevonden. Bovendien kan de nabijheid van die

doelgroepen tot nieuwe commerciële strategieën leiden of investeringen in het buitenland vergemakkelijken.

Gezien de aard van de crisis en de bevordering van het telewerk, kunnen op basis van het toegangspercentage tot telewerk de groepen worden bepaald die het meeste risico lopen om hun job te verliezen. Dat zijn jongeren, personen met een laag inkomensniveau, laaggeschoolde werknemers, vrouwen en werknemers van buitenlandse origine. Deze groepen hebben, net als de arbeidsongeschikten en de werklozen, ook hun welvaart zien dalen. De belangrijkste determinanten van deze welvaartsdaling, die meer uitgesproken is dan tijdens de crisis van 2008, zijn de gezondheid, de sociale relaties en de levensstandaard (Joskin en Henry, 2020).

Er moet worden opgemerkt dat niet de kenmerken van de werknemers op zich bepalen of ze kunnen telewerken, maar wel de functies die ze uitoefenen of de sector waarin ze werken (Brussevich et al., 2020). Die sectoren of functies waarin telewerk moeilijk is, behoren tot die welke het meest getroffen werden door de beperkende maatregelen die bijna 3 maanden lang werden aangehouden¹⁵. Dit blijkt ook uit de analyse van Adams-Prassl et al. (2020), die stelt dat wie de mogelijkheid heeft om van thuis te werken aanzienlijk minder kans heeft om zijn job te verliezen, ongeacht zijn persoonlijke kenmerken. Ook al wordt rekening gehouden met het beroep of de bedrijfstak, dan nog stellen ze evenwel een aanzienlijke negatieve impact vast bij diegenen die niet kunnen thuis werken. Dit doet vermoeden dat het aandeel van de werkgelegenheid dat van thuis kan worden uitgevoerd, of het aantal telewerkbare taken, binnen eenzelfde beroep ook een rol speelt.

Grafiek 16 - Regelmatig of occasioneel gebruik van telewerk volgens de kenmerken van de werknemers
(in % van de totale werkgelegenheid van de 20- tot 64-jarigen, 2018)



Bron: Statbel (microgegevens EAK).

¹⁵ Zie ook hoofdstuk 1.1.3.1. over de aanwending van de tijdelijke werkloosheid en hoofdstuk 3.4.1. over het telewerk.

1.1.5.1. Jongeren

In geval van een recessie worden jonge werknemers als eerste ontslagen. Zij beschikken ook over het laagste spaarniveau en hun uitgaven zijn bijgevolg gevoeliger voor het inkomensniveau. Indien er geen financiële compensatie is, kan dit de recessie versterken via een aanhoudende vermindering van de geaggregeerde vraag (Patterson, 2020). De gegevens van de RVA over de tijdelijke werkloosheid tonen effectief een lichte oververtegenwoordiging van jongeren tussen 20 en 24 jaar ten opzichte van hun aandeel in de werkgelegenheid voor de gegevens van april en mei (Monitoring WG SIC-19). Deze vaststellingen gelden ook in andere landen, met name Noorwegen (Alstadsaeter et al., 2020), het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten en Duitsland (Adams-Prassl et al., 2020, Blundell et al., 2020, Crossley et al., 2020). Dit wordt ook door Brussevich et al. (2020) in hun studie vastgesteld voor 35 ontwikkelde en opkomende landen waar jongeren tot de meest kwetsbare groepen behoren. De multivariate analyse van Alstadsaeter et al. (2020) voor Noorwegen toont echter het omgekeerde effect aan wanneer niet alleen de beroepen en/of de bedrijfstakken, maar ook de anciënniteit in de onderneming in aanmerking wordt genomen. Dit doet vermoeden dat de oudere werknemers, binnen eenzelfde beroep of sector, voor eenzelfde anciënniteit in de onderneming, een groter risico op ontslag lopen.

De jongeren onder de 25 jaar beginnen nog maar net hun loopbaan en zullen ongetwijfeld een nieuwe baan vinden zodra de economie weer aantrekt. Er werd echter aangetoond dat een intrede op de arbeidsmarkt tijdens een recessie de hele loopbaan lang gevolgen heeft. De literatuur toont met name aan dat een werkloosheidsperiode vroeg in de loopbaan langetermijneffecten heeft op de loon- en werkgelegenheidsvooruitzichten van werknemers, met het risico dat ze gedurende een lange periode van de arbeidsmarkt verwijderd blijven (zie bijvoorbeeld Gregg 2001, Gregg & Tominey 2005, Cockx & Picchio 2011, Scarpetta et al. 2010).

1.1.5.2. Personen met een laag inkomensniveau

Net als jongeren, zijn werknemers met een laag inkomen meer blootgesteld aan de schommelingen van de economische bedrijvigheid (Adams-Prassl et al. 2020, Blundell et al. 2020, Alstadsaeter et al. 2020). Zo blijkt uit de gegevens van de RVA dat 75 % van de tijdelijk werklozen een brutoreferentieloon tussen 1 500 en 3 000 euro per maand had. 91 % van de tijdelijk werklozen had een loon lager dan 3 500 euro (Monitoring WG SIC-19). Het teweeggebrachte inkomensverlies laat hen weinig manoeuvreerruimte voor uitzonderlijke of onverwachte uitgaven (bv. een herstelling in huis). Volgens de online enquête die de Nationale Bank in mei 2020 samen met Microsoft voerde en waaraan om en bij de 5 700 personen deelnamen, zijn de gemiddelde verliezen bijzonder significant voor de gezinnen met de laagste inkomens. Dit is met name te wijten aan de sectoren waarin ze werken, sectoren die harder getroffen zijn door de crisis en die minder vaak een toevlucht kunnen nemen tot telewerk. De kwetsbaarheid van deze personen is des te groter omdat zij ook over weinig spaarreserves beschikken. Volgens deze enquête heeft ongeveer 45 % van de werknemers met een laag inkomen (tot 2 500 euro per maand) een spaarbuffer van minder dan een maand, tegen slechts 9 % van de werknemers met een hoog inkomen (meer dan 4 000 euro).

De enquête die de Universiteit Antwerpen, de KU Leuven en de Universiteit Gent voerden bij de Vlaamse OCMW's toont aan dat het aantal aanvragen voor een leefloon in april 2020 is gestegen. Die aanvragen kwamen met name van alleenstaanden en van personen met gezinslast, maar ook van jongeren en studenten. De enquête informeert ook naar de specifieke problemen die worden aangehaald door de (nieuw) ingeschrevenen bij de OCMW's. Uit de resultaten blijkt een toegenomen behoefte aan levensnoodzakelijke goederen, zoals voeding. Talrijke personen zien hun uitgaven ook stijgen en vragen een voorschot op hun inkomen om de onzekerheden en moeilijkheden op korte termijn het hoofd te bieden.

Verscheidene maatregelen werden genomen om tegemoet te komen aan deze extreem precaire situatie. De federale regering zal 3 miljoen euro aan subsidies aan de OCMW's toekennen om de

begunstigden die geen toegang zouden hebben tot de voedselbanken financieel te ondersteunen¹⁶. Tegelijkertijd zal een subsidie van 276 000 euro worden verleend aan de verschillende grote spelers van de voedselhulp zodat zij rechtstreeks levensnoodzakelijke producten kunnen aankopen. Op 9 mei besloot de federale regering een bijkomende subsidie van 15 miljoen euro toe te kennen aan de OCMW's, zodat zij materiële, sociale, medische, medisch-sociale of psychologische hulp kunnen verlenen aan de gebruikers die een deel van hun inkomen hebben verloren als gevolg van COVID-19 en die dagelijkse uitgaven of uitgaven voor gezondheidszorg niet meer het hoofd kunnen bieden¹⁷. In juni werd een akkoord bereikt om een enveloppe van 100 miljoen euro vrij te maken voor de OCMW's, die zal worden gebruikt voor personen in moeilijkheden om het voordeel van de eerder besloten sociale maatregelen uit te breiden. Om de werkingskosten verbonden met de extra werklust te drukken, zullen de OCMW's een bijkomende steun van 10 miljoen euro krijgen.¹⁸

De federale regering wil ook een eenmalige premie van 250 euro voorstellen voor leefloners, personen met een handicap en gepensioneerden die een IGO genieten¹⁹.

1.1.5.3. Laaggeschoolde werknemers

Het grootste verschil in toegang tot telewerk is dat volgens het scholingsniveau van de werknemer. Terwijl 37 % van de werknemers met een diploma hoger onderwijs hun werk op afstand kunnen verrichten, is dat slechts het geval voor 12 % van de werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs en voor 6 % van de werknemers met hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs. Dat kan worden verklaard doordat deze laatste werknemers vaker functies met manuele taken uitvoeren, in sectoren met een gemiddeld lager aandeel werknemers die op afstand kunnen werken. Werknemers met een lager scholingsniveau zijn oververtegenwoordigd in de industrie, de bouwnijverheid, de handel, de vervoersector en de horeca. Omgekeerd zijn de hooggeschoolde werknemers oververtegenwoordigd in de informatie- en communicatiesector, de financiële activiteiten en verzekeringen, de vastgoedsector en het onderwijs. In die bedrijfstakken is het telewerk meer verspreid en was de impact van de beperkende maatregelen minder groot.

Deze vaststelling blijkt ook uit de gegevens over de tijdelijke werkloosheid van de Monitoring WG SIC, aangezien de laaggeschoolde werknemers duidelijk oververtegenwoordigd zijn (+23 % ten opzichte van hun aandeel in de werkgelegenheid) en de hooggeschoolde werknemers duidelijk ondervertegenwoordigd zijn (-28 %). Zoals vermeld in het eerste deel van dit verslag, is dit enigszins anders als er naar de gegevens over de niet-werkende werkzoekenden wordt verwezen. De sterkste stijging wordt hier immers opgetekend voor de hooggeschoolden, hoewel zij ondervertegenwoordigd blijven binnen de niet-werkende werkzoekenden ten opzichte van hun aandeel in de totale werkgelegenheid. Deze eerste statistieken zijn slechts een eerste benadering van de effecten van de crisis en er zal pas over enkele maanden preciezer kunnen worden gemeten welke categorieën in de werkloosheid zullen belanden en welke categorieën na een tijdelijke werkloosheid het werk zullen kunnen hervatten.

Ook hier toonden verscheidene studies over andere landen een duidelijker impact op de laaggeschoolde werknemers aan (Kantamneni 2020, Mongey et al 2020, Blundell et al 2020).

¹⁶ Koninklijk Besluit houdende dringende maatregelen inzake voedselhulp voor de doelgroep van gebruikers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

¹⁷ <https://www.armoedebestrijding.be/wp-content/uploads/2020/05/200515-overzicht-covid-19-NL.pdf>.

¹⁸ <https://www.sophiewilmes.be/nl/nieuwe-maatregelen-voor-het-derde-luik-van-het-federaal-plan-voor-sociale-en-economische-bescherming/>.

¹⁹ <https://www.premier.be/nl/het-derde-luik-van-het-federaal-plan-voor-sociale-en-economische-bescherming-woordt-voorbereid>.

1.1.5.4. Vrouwen

De huidige crisis verschilt door zijn aard van de andere economische crisissen die zich in het verleden hebben voorgedaan. De werkgelegenheid die over het algemeen het sterkst wordt getroffen is die van mannen, aangezien zij oververtegenwoordigd zijn in sectoren als de industrie of de bouwnijverheid. De sector die veruit het hardst werd getroffen door de COVID-19-crisis is die van de horeca, een sector waarin het aandeel vrouwen lichtjes groter is dan in de totale werkgelegenheid (50 % tegen 47 % van de totale werkgelegenheid, volgens de gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten van 2018). Vrouwen zijn ook meer aanwezig in andere sectoren die geheel of gedeeltelijk moesten sluiten of waarin de *social distancing* niet mogelijk was. Het gaat hier met name om de dienstenactiviteiten, met inbegrip van de dienstenchequewerkers (deze bedrijfstak omvat 59 % vrouwen) en de andere diensten, met name de persoonlijke hulpverlening (63 %). Omgekeerd zijn ze ook meer aanwezig in de onderwijssector (70 %), die weliswaar moest sluiten, maar die de lonen van zijn werknemers is blijven betalen. Ze zijn ook meer aanwezig in de gezondheidszorgsector (81 %), waarvan de activiteiten essentieel waren gedurende de volledige crisisperiode. De algemene impact op de werkgelegenheid van vrouwen is momenteel dus moeilijk in te schatten.

De gegevens over de kenmerken van de tijdelijk werklozen in het verslag van de WG SIC vermelden echter een groter aandeel mannen ten opzichte van hun aandeel in de werkgelegenheid. De stijging van het aantal niet-werkende werkzoekenden is ook hoger voor mannen (+11 %) dan voor vrouwen (+6 %). Als de stijgingen worden vergeleken met wat werd opgetekend tijdens de crisis van 2008, blijkt het effect min of meer vergelijkbaar voor de mannen maar duidelijk meer uitgesproken voor de vrouwen (HRW, 2009). In februari 2009 was het aantal mannelijke niet-werkende werkzoekenden toegenomen met 23 000 ten opzichte van het voorgaande jaar en het aantal vrouwelijke niet-werkende werkzoekenden met slechts 2 000. In mei 2020 steeg het aantal werkloze mannen met om en bij de 26 000 personen en het aantal werkloze vrouwen met bijna 13 000, dat is zesmaal sterker dan tijdens de financiële crisis van 2008.

De sluiting van de crèches en scholen speelde ook een rol in het effect van de crisis op de werkgelegenheid van vrouwen. Reeds voor deze beslissing was de verdeling van de taken binnen een huishouden relatief ongelijk. Volgens gegevens van Eurostat uit 2016 hield 89 % van de Belgische vrouwen zich dagelijks met de kinderen bezig, tegen 75 % van de mannen. De verschillen zijn nog frappanter voor de huishoudelijke taken, aangezien 81 % van de vrouwen elke dag kookt of huishoudelijke taken verricht, terwijl dat slechts voor 33 % van de mannen het geval is. Tijdens de lockdown betekende de sluiting van de kinderopvang dat huishoudens waarvan beide ouders werken hun tijd hebben moeten verdelen tussen hun werk en de opvoeding van de kinderen. Aangezien de gezinslast gewoonlijk op de schouders van de moeders terechtkomt, hebben zij er ongetwijfeld het grootste deel van opgevangen.

De analyse van Alstadsaeter et al. (2020) voor Noorwegen toont aan dat het risico op ontslag of tijdelijke werkloosheid groter is voor ouders en in het bijzonder voor moeders, zelfs wanneer rekening gehouden wordt met de sector en het beroep, maar ook met de onderneming. Een grotere kans op ontslag of tijdelijke werkloosheid wanneer een vrouw een jong kind heeft zou dus een effect zijn dat zich binnen elk bedrijf of beroep kan voordoen. Dat kan betekenen dat de werkgever in zijn beslissing ermee rekening houdt dat de vrouw een kind heeft of dat de moeder, na gezamenlijk overleg, een tijdelijke werkloosheid verkiest om voor haar kinderen te zorgen. Dat kan echter ook een weerspiegeling zijn van de overtuiging van de werkgever dat een moeder minder productief zal zijn door de extra last van de kinderopvang.

Het kortetermijneffect van uittreding uit de arbeidsmarkt of vermindering van de arbeidstijd zal naar verwachting aanhouden, gezien het belang dat aan ervaring wordt gehecht. De betrokken moeders zullen bijgevolg lagere loopbaan- en loonvooruitzichten hebben dan ze zouden gehad hebben zonder deze beperking.

De huidige crisis vormt echter ook een opportuniteit voor de gendergelijkheid. Ook al is de last van de bijkomende taken waarschijnlijk meer op de schouders van de vrouw terechtgekomen, toch hebben ook de mannen meer tijd moeten besteden aan huishouden en kinderen. We hebben hier geen informatie over voor België, maar volgens een studie van Andrew et al. (2020) die in het Verenigd Koninkrijk tijdens de crisis werd uitgevoerd, verklaren zowel moeders als vaders dat ze 3,5 uur extra besteden aan hun kinderen in vergelijking met wat bleek uit een studie van 2015. Ook al is het verschil in de gezinslast niet kleiner geworden, wijst dat erop dat beide ouders hun verantwoordelijkheid hebben genomen door meer tijd aan de kinderen te besteden. Deze nieuwe verworven rol van vaders zou de visie die families en werkgevers hebben op het vaderschap kunnen veranderen en misschien tot permanente mentaliteitswijzigingen kunnen leiden. Tijdens de Tweede Wereldoorlog was dat het geval met de toetreding van vrouwen tot de arbeidsmarkt. Talrijke studies hebben aangetoond dat deze schok een aanzienlijk en aanhoudend effect heeft gehad op de werkgelegenheid van vrouwen. De huidige crisissituatie zou de gedragingen kunnen veranderen (Alon et al., 2020) en ertoe kunnen leiden dat vaders een aanzienlijker bijdrage leveren in de gezinslast, door al doende te leren, door de dagelijks uit te voeren taken voor de kinderen te ontdekken of door een grotere gehechtheid aan de kinderen dankzij de tijd die samen wordt doorgebracht. Het effect zal ongetwijfeld nog groter zijn in gezinnen waar de gezinslast van de vrouw naar de man is verschoven indien de vrouw bijvoorbeeld in een essentiële sector werkt en de man niet.

De veralgemening van het telewerk tijdens de crisis en de flexibiliteit die in de toekomst waarschijnlijk zal toenemen, is eveneens een troef voor vrouwen. In 2010 toonde Goldin aan dat het gebrek aan flexibiliteit op het werk, vooral in de financiële sector en het bedrijfsleven, een van de voornaamste oorzaken was voor de loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

1.1.5.5. De etnische minderheden

Geïmmigreerde werknemers zullen mogelijk meer getroffen worden door de huidige crisis, met name door het type werk dat ze uitoefenen. Ze hebben minder toegang tot telewerk omdat ze vaker aanwezig zijn in de manuele beroepen. Dat is vooral het geval voor niet-Europese immigranten, waarvan slechts 13 % al ervaring heeft met telewerk, tegen 23 % van de in België geboren personen. Velen van hen zijn ook aanwezig in de sectoren die het meest werden getroffen door de lockdown, met name de bouwnijverheid voor de Europese immigranten, maar ook de horeca waar 27 % van de werknemers van niet-Europese origine is, terwijl zij slechts 9 % van de totale werkgelegenheid in België uitmaken. Studies over andere landen toonden ook een groter effect van de crisis op personen van buitenlandse origine aan (Platt en Warwick (2020) voor het Verenigd Koninkrijk, Kantamneni (2020) voor de Verenigde Staten, Alstadsaeter et al. (2020) voor Noorwegen).

Aangezien deze personen gemiddeld al vaker werkloos zijn of lagere lonen en dus minder spaargeld hebben, zullen de *social distancing* en lockdown die trend nog versterkt hebben.

Bovendien doet dit zich voor in een context waarin er steeds meer gevallen van discriminatie zijn. Die vaststelling doet Unia in haar verslag van 2020. De aangegeven gevallen van discriminatie namen in 2019 toe met 13 % ten opzichte van 2018 en zijn op vijf jaar tijd bijna verdubbeld. De raciale criteria zijn daarbij de koplopers als reden voor discriminatie.

De stigmatisering van personen van Aziatische, en meer in het bijzonder Chinese origine, zal waarschijnlijk ook een effect hebben op de discriminatiefeiten. Dat blijkt al uit een studie van He et al. (2020). De auteurs voerden een enquête bij 1 904 Chinezen in 70 landen. 25 % van de respondenten gaf aan het slachtoffer te zijn geweest van verschillende vormen van discriminatie, zoals onrechtmatig ontslag of de weigering van de huur van een vastgoed.

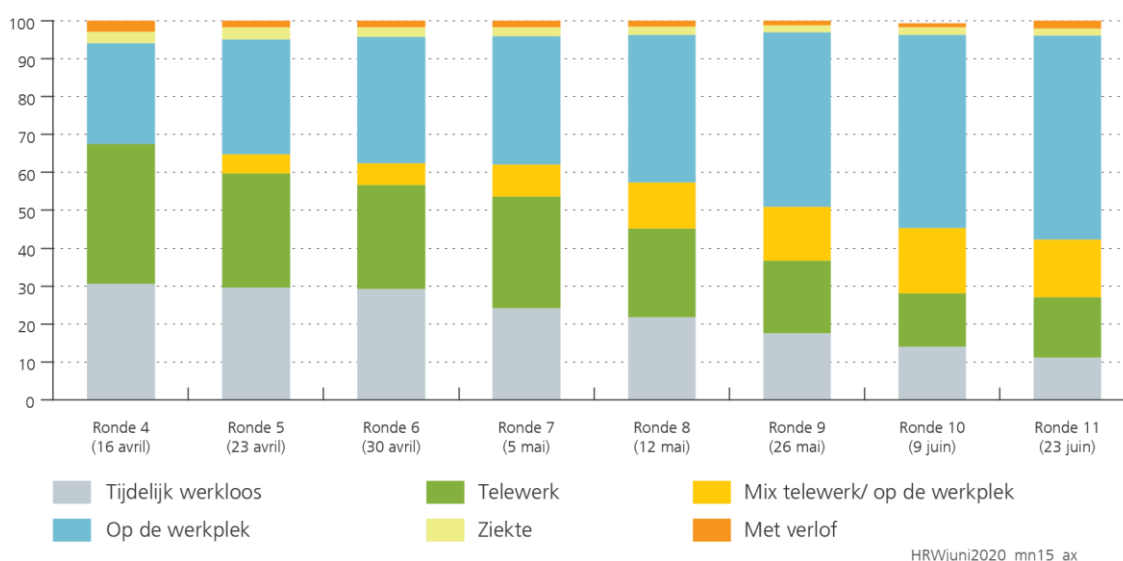


1.1.6. Arbeidsorganisatie

Om de lockdownmaatregelen het hoofd te bieden en hun activiteiten zo goed mogelijk in stand te houden, brachten de bedrijven grote wijzigingen aan in hun werkorganisatie. Een van de belangrijkste vernieuwingen was dat snel werk werd gemaakt van de middelen om de werknemers van thuis te kunnen laten werken, wanneer hun activiteiten dat toelieten. Het telewerk breidde zich op die manier sterk uit en werd veralgemeend in bedrijven die er tot dan toe slechts uitzonderlijk gebruik van hadden gemaakt. In bepaalde gevallen werd het telewerk gecombineerd met het werken op de werkplek, in andere gevallen werd 100 % van de werktijd thuis gepresteerd.

Grafiek 17 - Verloop van de organisatie van het personeelsbestand¹

(in % van het totale personeelsbestand van de bevroegde bedrijven, uitgezonderd zelfstandigen)



Bron: ERMG.

¹ Gemiddelde, gewogen naar het aantal loontrekkenden in de private sector van de industrieën van de Belgische economie.

Deze wijzigingen in de werkorganisatie blijken duidelijk uit de wekelijkse enquêtes die de ERMG uitvoerde voor de evaluatie van de coronacrisis. Hun verloop van week tot week weerspiegelt de invoering van de beperkende maatregelen en vervolgens van de verschillende versoepelingsfasen.

Er kan zo worden vastgesteld dat de aanwending van de tijdelijke werkloosheid, die volgens deze bron in april ongeveer 30 % beliep, in mei de neiging heeft om geleidelijk af te nemen. Tijdens de laatste ronde van de enquête (23 juni 2020), was die afgenomen tot 11 %. Volgens de maandelijkse enquêtes naar de arbeidskrachten van Statbel²⁰ is het aantal gewerkte uren sterk gedaald in maart, en nog meer in april. Hoewel het zich op een beduidend lager niveau bevond dan voor de crisis, steeg het aantal gewerkte uren opnieuw in mei. Sommige werknemers verklaarden de stopzetting van hun werk of de daling van hun gewerkte uren met economische redenen, maar heel wat werknemers gaven ook eenvoudigweg de coronacrisis als verklaring. Een groter aandeel dan gewoonlijk verklaarde ook dat familiale verplichtingen hen verhinderden om hun beroepsactiviteit uit te oefenen.

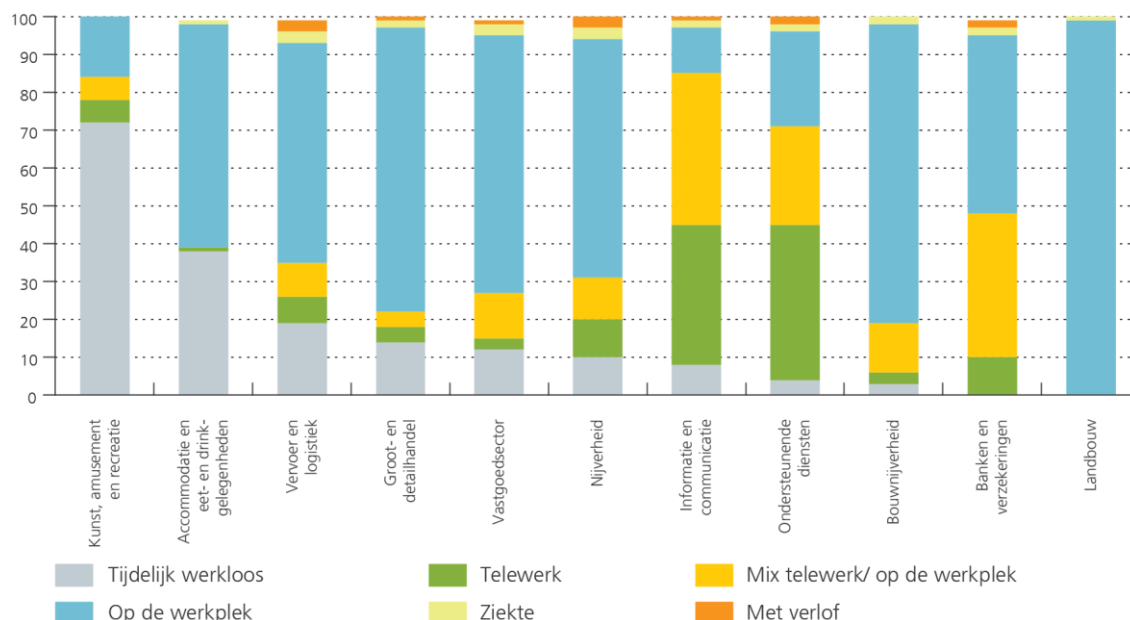
Het aandeel van het telewerk, dat half april 37 % beliep, nam in juni ook duidelijk af tot 16 %. Die ontwikkelingen maken dat er terug meer op de werkplek wordt gewerkt (van 26 % half april tot 54 % in juni) of dat telewerk en werken op de werkplek meer worden gecombineerd (van 5 % in april tot

²⁰ Statbel voert traditioneel driemaandelijkse enquêtes naar de arbeidskrachten. Om de crisis beter op te volgen voert Statbel die enquête nu maandelijks uit.

15 % in juni). Deze uitzonderlijke situatie, die de ondernemingen ertoe heeft aangezet om massaal gebruik te maken van telewerk, zou langdurige effecten kunnen hebben op de werkorganisatie, zoals een structurele invoering van het thuiswerk in bedrijven die er voordien geen of weinig gebruik van maakten.

Grafiek 18 - Organisatie van het personeelsbestand naar bedrijfstak¹

(ronde 11 (23 juni), in % van het totale personeelsbestand van de bevraagde bedrijven, uitgezonderd zelfstandigen)



HRW2020_mn16_j

Bron: ERMG.

¹ Gemiddelde, gewogen naar het aantal loontrekkenden in de private sector van de industrieën van de Belgische economie.

Uit de enquête voor de ERMG blijkt ook dat de organisatiestructuur sterk varieert naargelang van de activiteit. Bepaalde bedrijfstakken, zoals de financiële activiteiten en verzekeringen, hebben massaal een beroep gedaan op telewerk. Dat is uiteraard moeilijker, zo niet onmogelijk, voor andere sectoren, zoals de landbouwsector of de bouwnijverheid. Reeds voor de crisis werd er in bepaalde sectoren intensiever gebruikgemaakt van telewerk, zoals in de bank- en verzekeringssector en in de overheidssdiensten. Het was frequenter in de grote ondernemingen en de ondernemingen die in Brussel gevestigd zijn²¹. Deze formule wordt over het algemeen voordelig geacht voor de werknemers, aangezien die meer flexibiliteit biedt en woon-werkverplaatsingen uitspaart, wat vooral interessant is voor pendelaars die een lang traject moeten afleggen. Ze maakt het ook mogelijk om het verkeer rond de overbelaste zones vlotter te laten doorstromen en de ruimte voor de bedrijven te optimaliseren. Anderen zijn eerder bezorgd over het isolement van de werknemer, die minder sociale interactie heeft en minder het gevoel heeft dat hij deel uitmaakt van een onderneming. Om te kunnen telewerken heeft de werknemer thuis ook een werkplek nodig en moet hij de nieuwe technologieën kunnen gebruiken. Voor sommige werknemers leidt deze manier van werken tot meer stress, omdat ze het gevoel hebben dat ze voortdurend bereikbaar en beschikbaar zijn, vooral in een crisisperiode. In 2018

²¹ FOD Mobiliteit en Vervoer (2018), *Kerncijfers telewerk in België*, maart.

werd een wet goedgekeurd die bepaalt dat bedrijven erop moeten toezien dat de nieuwe technologieën rust- en verlofperiodes en de work-life balance niet in de weg staan.

40 % van de werknemers die in het begin van de lockdown van thuis werkten, deden dat volgens een enquête die de Universiteit Antwerpen²² voerde tijdens de lockdown, voor de eerste keer. Voor gezinnen met kinderen moest het telewerk, in drie vierde van de gevallen, worden gecombineerd met de thuisopvang van hun kind(eren), wat voor sommigen bijzonder stressvol bleek. Sinds mei heeft de overheid het corona ouderschapsverlof gecreëerd, die toegankelijk is voor de ouders die het thuiswerk moeten combineren met de opvang voor hun kind(eren) (zie hoofdstuk 2 voor meer detail over deze maatregel). In mei hebben 37 000 werkenden dit aangevraagd. Tegen de achtergrond van de crisis werd het telewerk soms in allerijl ingevoerd, zonder voorafgaande omkadering van de werknemers. Uit de recente ervaring is gebleken dat er niet alleen met de technologische, maar ook met de psychosociale aspecten moet worden rekening gehouden om een kwaliteitsvol telewerk mogelijk te maken. Aan het einde van de intensieve telewerkperiode die door de lockdown werd opgelegd, moet dat aspect ook worden bewaakt wanneer de werknemers terugkeren naar de werkplek. Sommige werknemers zijn immers nog bang gezondheidsrisico's te lopen tijdens hun verplaatsing en hun werk in het bedrijf.

Voor sommige sectoren, zoals de bouwnijverheid, was het telewerk de facto geen optie. In het begin van de lockdown was het complex om de strikte hygiënemaatregelen (*social distancing* en een mondkapje dragen) na te leven. Nadat de sector veel activiteiten heeft stopgezet om de nodige maatregelen te kunnen nemen om aan de hygiënevoorschriften te voldoen, heeft die geleidelijk aan opnieuw het werk hervat.

Nog andere bedrijfstakken werden tot sluiting gedwongen, zoals de recreatiesector en de horeca, zodat een heel groot deel van dat personeel in tijdelijke werkloosheid werd geplaatst. Met de derde versoepelingsfase, die op 8 juni werd aangevat, zou de aanwending van de tijdelijke werkloosheid ook in die bedrijfstakken moeten afnemen. Gezien de beperkingen die worden opgelegd om aan de hygiënevoorschriften te voldoen, zou het echter een tijd kunnen duren voordat de situatie opnieuw normaal wordt.

De crisis heeft ook gevolgen gehad voor het absentieïsme. De gegevens van vóór de crisis²³ (die overeenstemmen met het eerste semester van 2019) wijzen op een absentieïsme wegens ziekte of privéongeval van gemiddeld 7 %. Volgens ramingen van de FOD WASO²⁴, is het absentieïsme bruusk toegenomen toen de beperkende maatregelen werden ingevoerd. De cijfers zijn beschikbaar voor de arbeiders en bedienden. Bij de arbeiders beliep het absentieïsme wegens ziekte half maart om en bij de 16 %, waarna dat aandeel snel is gezakt tot ongeveer 11 % vanaf begin april en tot 9 % in mei²⁵. Bij de bedienden bedroeg het absentieïsme 10 % in de derde week van maart en nog 5 % eind mei. Uitgezonderd de piek die in het begin van de lockdown werd opgetekend, was het absentieïsme niet hoger dan voordien, behalve in de voedingsdistributiesector.

Er moet ook rekening worden gehouden met het feit dat werknemers met zelfs milde symptomen werd verzocht zich tijdelijk af te zonderen. Aangezien de werklast van de huisartsen en de risico's op besmetting waren toegenomen, werden medische attesten in het begin van de crisis verstrekt na een eenvoudige telefonische raadpleging, zonder dat er noodzakelijkerwijs een fysieke consultatie plaatsvond²⁶. Daarnaast hadden sommige werknemers problemen om hun kinderen op te vangen, aangezien crèches en scholen alleen toegankelijk waren voor de kinderen van werknemers uit de

²² <https://www.uantwerpen.be/nl/projecten/corona-studie/resultaten/resultaten-eerste-enquete/>.

²³ Gegevens uit een Securex-enquête: <https://press.securex.be/opnieuw-aanwijzing-dat-absentieisme-in-belgie-mogelijk-plafond-bereikt-na-10-jaar-stijging>.

²⁴ Burnel et al (2020).

²⁵ Raming van de FOD WASO op basis van gegevens van Acerta, SD Worx en Securex.

²⁶ De voorwaarden voor de toekenning van een loon in geval van ziekte zijn slechts vervuld wanneer de werknemer een medisch attest kan voorleggen. Als de werknemer in quarantaine werd geplaatst in een nationaal of buitenlands ziekenhuis, valt hij onder het systeem van tijdelijke werkloosheid.

essentiële sectoren. Zoals reeds vermeld, wordt dit bevestigd door de maandelijkse enquêtes naar de arbeidskrachten die Statbel voert om de crisis op te volgen.

Deze afwezigheden vielen samen met een aanzienlijke behoefte aan arbeidskrachten in meerdere sectoren. Dat was met name het geval in de gezondheidssector, de voedingsproductiesector, de logistieke sector en de grootdistributie. Die extra arbeidskrachten konden worden gevonden via de uitzendarbeid, maar ook bij werknemers in tijdelijke werkloosheid of studenten, waarbij de geldende regels werden nageleefd²⁷. De inschakeling van flexijobs vormde eveneens een belangrijke opportuniteit, met name in de distributiesector.

De werkzaamheden van de FOD WASO tonen ook aan dat verlopen meer werden uitgesteld dan gewoonlijk, met name tijdens de paasvakantie. Deze situatie zou problemen kunnen geven voor bepaalde bedrijven waarvan het personeel verlof zou willen nemen op het moment dat de activiteiten worden hervat.

1.2. Loonkosten

De NBB verwacht in haar voorjaarsprojectie, gepubliceerd op 8 juni 2020, dat de toename van de loonkosten per uur in 2020, met een groei van 1,3 %, fors zal vertragen ten opzichte van 2019. De toename van de loonkosten zou in de daarop volgende jaren terug wat versnellen, met een groei van 1,6 % in 2021 en een verwachte stijging van 2,1 % in 2022. Het FPB verwacht in haar Economische Vooruitzichten 2020-2025, gepubliceerd op 23 juni 2020, daarentegen dat de loonkosten per uur in 2020 aan een iets sneller tempo gaan groeien als in 2019. Daarna wordt er verwacht dat de groei van de loonkosten in 2021 en 2022 zal vertragen tot respectievelijk 1,9 % en 1,6 %. Op de langere termijn, nl. tussen 2023 en 2025 verwacht het FPB dat de loonkosten per uur gemiddeld genomen met 2,5 % per jaar zouden toenemen.

Tabel 7 - Verloop van en vooruitzichten voor de loonkosten in de private sector
(veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)

	2018	2019	2020r	2021r	2022r
			NBB		
Loonkosten per gewerkt uur	1,4	2,3	1,3	1,6	2,1
waarvan brutolonen	2,2	2,4	1,4	1,7	2,2
waarvan indexering	1,7	1,8	0,9	1,0	1,5
Arbeidsproductiviteit ¹	-0,4	0,0	-2,6	1,6	1,2
Loonkosten per eenheid product	1,8	2,3	3,9	-0,1	1,0
			FPB		
Loonkosten per gewerkt uur	1,5	2,2	2,6	1,9	1,6
waarvan brutolonen	2,3	2,4	1,9	1,8	2,5
waarvan indexering	1,6	1,8	1,1	1,0	1,6
Arbeidsproductiviteit ¹	-0,3	0,0	-1,6	2,4	1,0
Loonkosten per eenheid product	1,8	2,2	4,3	-0,5	0,6

Bronnen: INR, FOD WASO, FPB, NBB.

¹ Toegevoegde waarde naar volume per door loontrekkenden en zelfstandigen gewerkt uur.

²⁷ Deze regels werden versoepeld om tegemoet te komen aan de krapte in de essentiële sectoren.

2020 is het tweede jaar van het interprofessioneel akkoord 2019-2020, waar een stijging van de reële conventionele lonen van 1,1 % werd voorzien bovenop de indexering. Het merendeel van de beschikbare loonmarge werd in 2019 reeds toegekend (nl. 0,7 %), de NBB gaat er van uit dat de overige 0,4 % nog steeds volledig zal worden toegekend in 2020. De index van de conventionele lonen van de FOD WASO noteerde immers in het eerste trimester van 2020 nog een forse toename van de reële conventionele lonen, wat deze hypothese ondersteunt.

De reële conventionele loonstijging in de jaren 2021-2022 vormt het onderwerp van het volgend interprofessioneel akkoord dat moet worden onderhandeld tussen de sociale partners. Gegeven de hoge mate van onzekerheid, omwille van de COVID-19 crisis, rond de projecties van de loonkosten per uur van België en de drie buurlanden is het te vroeg om te anticiperen op een mogelijke beslissing van de sociale partners.

Uitgaande van een technische hypothese verwacht de NBB een gematigde reële conventionele loongroei in de periode 2021-2022 van 1,0 %. Dit moet verzekeren dat de lonen evolueren in lijn met de arbeidsproductiviteitswinsten. De NBB verwacht immers, net zoals het FPB, dat de arbeidsproductiviteit, na een sterke terugval in 2020, terug zal toenemen over de periode 2021-2022. Bovendien wordt er ook rekening gehouden met het feit dat er minder schaarste op de arbeidsmarkt wordt verwacht, wat zal zorgen voor minder druk op de lonen. Dit komt onder meer tot uiting in de verwachting dat de werkloosheidsgraad in 2021-2022 hoger blijft dan vóór de COVID-19 crisis (zie grafiek 5).

Het verloop van de brutolonen vóór indexering wordt ook beïnvloed door verschillende elementen die zowel een opwaartse druk kunnen zetten (akkoorden op bedrijfsniveau, hogergeschoolde werknemers, leeftijd van de werknemers, volume van het aantal overuren, schaarste op de arbeidsmarkt, enz.) als een neerwaartse druk (toenemend belang van de dienstensector, toename van laaggekwalificeerde tewerkstelling als gevolg van steunmaatregelen zoals dienstencheques, vermindering van premies, etc.). Deze factoren kunnen zowel van conjuncturele als structurele aard zijn. De impact van elk van deze factoren wordt niet afzonderlijk weergegeven, al deze elementen worden samengevat onder de noemer loondrift. De COVID-19 crisis heeft geen eenduidig impact op de loondrift. Elementen die de loondrift kunnen opdrijven zijn bijvoorbeeld het feit dat laagbetaalde jobs sneller verdwijnen in tijden van crisis of het feit dat in bepaalde essentiële sectoren premies werden toegekend aan werknemers (dit is bijvoorbeeld het geval voor een aantal supermarktketens) of meer overuren worden gepresteerd. Ook het aandeel van het aantal laagbetaalde werknemers in tijdelijke werkloosheid dat proportioneel hoger is, zal de loondrift opdrijven. Kader 2 gaat dieper op de impact van de tijdelijke werkloosheid als gevolg van de COVID-19 crisis op de loonkosten per uur. Elementen die een neerwaartse druk kunnen zetten, zijn het feit dat er minder nood aan overwerk zal zijn in bepaalde sectoren, minder premies en bonussen als gevolg van de crisis en minder schaarste op de arbeidsmarkt. Op dit moment is het niet duidelijk welke van deze effecten zullen domineren.

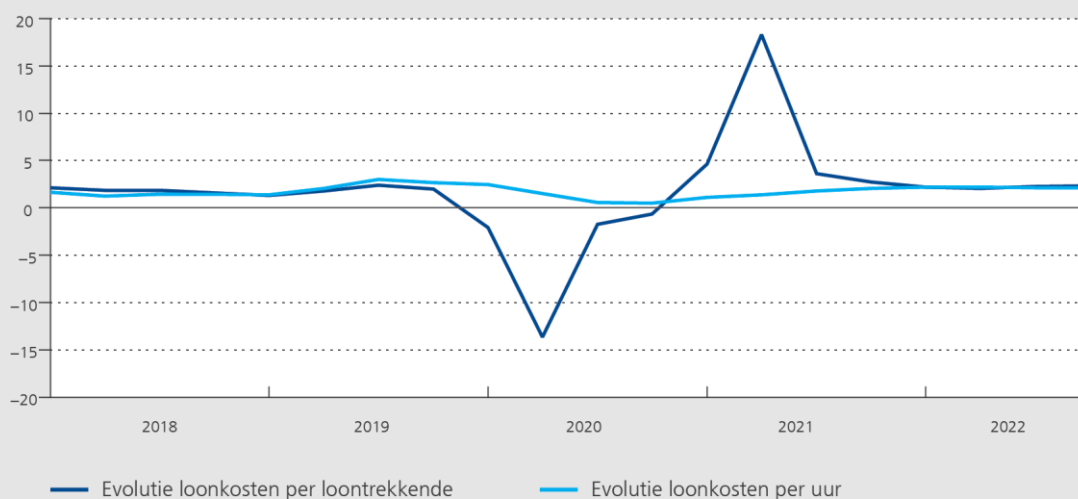
De NBB verwacht over de hele projectieperiode een licht positieve impact van de loondrift op de evolutie van de loonkosten per uur. Dit reflecteert onder meer positieve structurele compositie-effecten zoals een hoger aandeel van oudere werknemers of hoogopgeleide werknemers.

Het FPB maakt in haar projectie geen opsplitsing tussen de reële conventionele verloning en loondrift. Ze verwacht dat de brutolonen per uur vóór indexering in 2020 gaan toenemen met 0,9 %; er wordt onder meer rekening gehouden met de verwachting dat er vooral in laagverloonde sectoren in hogere mate beroep wordt gedaan op tijdelijke werkloosheid of ontslagen zullen vallen. In de periode 2021 - 2023 verwacht het FPB een jaarlijkse reële toename van 0,8 % van de brutolonen wat licht zou vertragen naar 0,7% in 2024 en 2025. Dit reflecteert in hoofdzaak de verwachte productiviteitsgroei.

Kader 2 - Impact systeem tijdelijke werkloosheid op de projectie van de loonkosten in België

De impact van het enorme gebruik van het systeem van de tijdelijke werkloosheid in 2020 is hoofdzakelijk zichtbaar op de evolutie van de loonkosten *per persoon*, de impact op de componenten van de loonkosten *per uur* neutraliseren elkaar immers grotendeels. Als gevolg van de tijdelijke werkloosheid verschuift immers een deel van de loonmassa betaald door werkgevers naar een uitkering van de overheid waardoor de teller in beide concepten sterk daalt in de eerste twee trimesters van 2020. De impact op de noemer is echter verschillend: het aantal gewerkte uren daalt ook zeer sterk waardoor het verloop van de loonkosten per uur min of meer stabiel blijft, terwijl, het aantal loontrekkenden, net dankzij het systeem van tijdelijke werkloosheid (*hoarding effect*), maar in beperkte mate daalt waardoor de loonkosten per persoon sterk dalen in 2020.

Verwacht verloop loonkosten per loontrekkende en loonkosten per uur in de private sector (private sector, in %, jaar op jaar groei)



HRW2020_bc01_i

Bronnen: INR, NBB.

De loonkosten voor de werkgever vallen in het systeem van tijdelijke werkloosheid in principe volledig weg voor de dagen waarop een werknemer tijdelijk werkloos is, tenzij de werkgever via een CAO verplicht is een supplement te betalen bovenop de uitkering of dit op vrijwillige basis doet. Deze supplementen worden opgenomen in de loonkosten van de werkgever maar worden geregistreerd op de post geïmputeerde sociale bijdragen (D 122), en komen dus niet tot uiting in de brutolonen.

Zowel de NBB als het FPB verwachten dat de indexering substantieel zou vertragen in 2020 en 2021. De indexering in de private sector is gebaseerd op de evolutie van de gezondheidsindex, wat geen rekening houdt met bepaalde producten zoals motorbrandstoffen. De groei van de prijzen van de energetische componenten die wel zijn opgenomen in de gezondheidsindex, zoals stookolie, gas en elektriciteit, zouden als gevolg van de COVID-19 crisis evenwel ook fors vertragen. Omwille van de verschillende indexeringsmechanisme die van toepassing zijn in de private sector, komt de evolutie van de gezondheidsindex bovendien maar met vertraging tot uiting in de indexering van de lonen van de private sector. Beide instellingen verwachten dat de groei in de gezondheidsindex zal hernemen in 2022, waardoor de indexering van de lonen in de private sector zal versnellen.

Ook op de evolutie van de sociale bijdragen betaald door werkgevers heeft de COVID-19 crisis een weerslag. Zo kan er een opwaartse druk ontstaan doordat de evolutie van de sociale bijdragen in de ruime zin onder meer rekening houden met het supplement dat werkgevers kunnen betalen bovenop de uitkering tijdelijke werkloosheid en vergoedingen die werknemers ontvangen in het geval van ontslag (zowel in het kader van een collectief als een individueel ontslag). In 2020 treedt ook het laatste luik van de taxshift 2016-2020 in werking, met onder meer een vermindering van de bedrijfsvoorheffing voor de bouwsector. Dit wordt volgens de definitie van de nationale rekeningen beschouwd als een loonsubsidie wat de toename van de loonkosten in ruime zin drukt, maar geen impact heeft op de loonsom zoals gedefinieerd in de wet van 1996. Aansluitend moet worden opgemerkt dat de projecties enkel rekening houden met maatregelen die reeds in werking zijn getreden of formeel werden goedgekeurd vóór de afsluitdatum van de betrokken projectie. Zo kon het FPB onder meer de gedeeltelijke vrijstelling van de bedrijfsvoorheffing, wat eveneens als een loonsubsidie wordt beschouwd, die de terugkeer uit tijdelijke werkloosheid moet stimuleren voor zwaar getroffen sectoren en waarover de “superkern” tot een akkoord kwam op 6 juni 2020, in rekening brengen in haar projectie.

De loonkosten per eenheid product zouden in 2020 fors toenemen, dit volgt uit de sterke terugval die zowel door het FPB als de NBB wordt verwacht in de arbeidsproductiviteit per uur. Dankzij een heropleving van de productiviteit in 2021, gecombineerd met een gematigdere groei van de loonkosten per uur als gevolg van de technische hypothese die in het bijzonder rekening houdt met het verloop van de arbeidsproductiviteit, verwacht de NBB dat de loonkosten per eenheid product in 2021 in zeer beperkte mate zouden dalen. De projectie van het FPB gaat uit van een nog sterkere groei van de productiviteit in 2021 waardoor de loonkosten per eenheid product in 2021 sterker zouden dalen. In 2022 verwachten beide instellingen dat de loonkosten per eenheid product opnieuw zouden toenemen, maar aan een lager ritme dan wat werd genoteerd voor de COVID-19 crisis. De groei van de loonkosten per uur zou in 2022 versnellen onder impuls van de verwachte indexatie, terwijl de groei van de arbeidsproductiviteit wat zou vertragen. Onder impuls van een beduidende stijging van de loonkosten per uur en een verdere vertraging van de productiviteitsgroei verwacht het FPB een forse toename van de loonkosten per eenheid product in 2023. In 2024 zou de toename van de loonkosten per eenheid product ietwat vertragen, gegeven de stabilisatie van de loonkosten per uur en de lichte versnelling van de productiviteitsgroei, terwijl ze in 2025 door een lichte stijging van de loonkosten per uur weer wat zou versnellen.

2. DE OVERHEID OP DE EERSTE PLAATS OM DE MENSEN EN HET ECONOMISCH WEEFSEL TE BESCHERMEN

De belangrijkste maatregelen die tot nu toe werden getroffen hebben tot doel de banen en de inkomens te beschermen van mensen van wie de activiteit werd getroffen door de gevolgen van de gezondheids crisis. Anders dan in andere landen bestonden in België al regelingen, zoals de tijdelijke werkloosheid voor werknemers en het overbruggingsrecht voor zelfstandigen, waardoor snel op de crisis kon worden gereageerd. Deze regelingen werden aangepast om de dekking ervan uit te breiden en aangevuld met diverse steunmaatregelen die zowel door de federale overheid als door de gewesten, gemeenschappen en lokale overheden werden beslist.

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van het pakket aan maatregelen die werden genomen. Het werd opgesteld op basis van de informatie die ter beschikking was op 30 juni 2020. Deze maatregeleninventaris is zo volledig als mogelijk, maar ze kan niet garanderen exhaustief te zijn. Hij omvat overigens geen evaluatie van de maatregelen. De Raad is zich ervan bewust dat dit een essentieel onderdeel van goed bestuur is. Hij dringt erop aan dat die evaluaties er komen zodra de impact van de maatregelen voldoende duidelijk is om een correcte inschatting te kunnen maken. Het is van het grootste belang dat alle lessen uit deze crisis worden getrokken.

De grootste uitdaging voor de overheid heeft te maken met de omstandigheden waaronder de economische activiteit kan herstellen. Zoals besproken in het voorgaande hoofdstuk, zullen noch de bedrijvigheid, noch de werkgelegenheid binnen de twee jaar terugkeren naar hun niveau van vóór de gezondheids crisis als er geen verdere actie wordt ondernomen. De werkloosheid zal onvermijdelijk opnieuw stijgen, waardoor de gunstige ontwikkelingen van de laatste vijf jaar worden tenietgedaan. Het is van het grootste belang ervoor te zorgen dat deze opstoot van de werkloosheid niet structureel wordt. De denkoefening van de Raad over deze essentiële fase wordt besproken in het volgende hoofdstuk van dit verslag.

2.1. Tijdelijke werkloosheid

2.1.1. Ontwikkeling van de regeling als gevolg van de COVID-19-crisis

Van bij de oprichting van de socialezekerheidsinstellingen, in 1945, werd niet alleen rekening gehouden met volledige werkloosheid maar ook met gevallen van gedeeltelijke of incidentele werkloosheid: ‘Het recht op uitkeringen ontstond niet enkel wanneer de arbeidsovereenkomst werd beëindigd (volledige werkloosheid), maar ook – destijds enkel voor arbeiders - wanneer de overeenkomst tijdelijk geschorst werd omwille van slecht weer, overmacht of tekort aan werk ingevolge economische redenen.’ Deze verschillende mogelijkheden die het mogelijk maken om een arbeidsovereenkomst tijdelijk (geheel of gedeeltelijk) te schorsen, werden toegevoegd aan de wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor arbeiders en overgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (RVA, 2016).

In 1991 werd deze regeling van ‘gedeeltelijke werkloosheid’ omgedoopt tot tijdelijke werkloosheid.

Tijdelijke werkloosheid helpt de impact van (economische of andere) schokken op de werkgelegenheid in personen te beperken, omdat arbeidsovereenkomsten voor een beperkte periode kunnen worden opgeschort. Anders gezegd moet de werknemer tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid geen arbeidsprestaties leveren en moet de werkgever geen loon uitbetalen. Dit systeem doet de vaste personeelskosten afnemen in periodes waarin de onderneming kampt met een daling van de bedrijvigheid, zonder dat ze werknemers moet ontslaan. De werknemer is op zijn beurt zeker van een vervangingsinkomen dat door de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen wordt betaald.

De tijdelijke werkloosheidsuitkeringen worden, zoals de gewone werkloosheidsuitkeringen, grotendeels (voor meer dan twee derde) met de socialezekerheidsbijdragen gefinancierd. Deze



worden aangevuld met andere overheidsontvangsten: bijzondere bijdragen, overheidssubsidies, alternatieve financiering zoals btw en andere belastingontvangsten.

Sommige redenen voor tijdelijke werkloosheid kunnen alleen door arbeiders worden ingeroepen (zoals een technisch ongeval), terwijl andere voor zowel arbeiders als bedienden mogelijk zijn (zoals overmacht). De regeling moest worden aangepast om rekening te houden met het groeiende gewicht van de diensten en werknemers met het bediendenstatuut. Zo werd onder meer het specifieke stelsel van de 'schorsing bediende' ingevoerd tijdens de economische en financiële crisis van 2009 en werd de toepassing van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht veralgemeend tijdens de terreurdreiging en de terroristische aanslagen. De beperkende maatregelen die tijdens de COVID-19-gezondheids crisis werden genomen hebben ertoe geleid dat een ongekend aantal werknemers overal in het land en in nagenoeg alle bedrijfstakken tijdelijk werkloos zijn geworden. De overgrote meerderheid van de werkgevers (meer dan 90 % volgens de RVA-aangiften) maakten gebruik van het motief 'overmacht (coronavirus)', waarvan de procedure werd vereenvoudigd²⁸, in plaats van het motief 'economische redenen'²⁹.

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is onder meer mogelijk:

- wanneer een werknemer in een land heeft verbleven dat is getroffen door het coronavirus en niet kan terugkeren naar België of in quarantaine is geplaatst;
- wanneer een Belgische onderneming, die door de gevolgen van het coronavirus is getroffen (uitblijvende leveringen bijvoorbeeld) haar personeel niet meer kan tewerkstellen omdat de productie stilstaat;
- voor het personeel uit de horeca (cafés, restaurants), bioscopen, theaterzalen, niet-essentiële winkels en handelszaken die gesloten zijn of hun activiteiten tijdelijk hebben verminderd door de gezondheidsmaatregelen die de regering heeft genomen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan;
- voor ondernemingen die (gedeeltelijk) sluiten omdat ze geen telewerkbare taken hebben voor (al) hun werknemers en die de socialdistancingmaatregelen niet kunnen respecteren bij de uitoefening van het werk en het transport dat ze organiseren;
- voor werkgevers die al een aanvraag tot tijdelijke werkloosheid om economische redenen hadden ingediend door het coronavirus en die nu worden getroffen door de gezondheidsmaatregelen van de regering;
- voor werknemers die zijn tewerkgesteld voor recreatieve, culturele of sportieve activiteiten die door de overheid werden geannuleerd of door de organisatoren werden uitgesteld;
- voor scholen die hun contractuele personeelsleden niet meer (allemaal) konden tewerkstellen (administratief personeel of begeleidend personeel,...) door de schorsing van de lessen.

In geval van overmacht hoeft een onderneming niet volledig gesloten te zijn. In de praktijk betekent dit dat sommige werknemers tijdelijk werkloos kunnen worden gesteld en anderen niet. Werknemers kunnen werkloosheidsdagen en arbeidsdagen ook afwisselen.

²⁸ http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/04/10_1.pdf#Page20

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2020033004

Vanaf 13 maart 2020 en tot 31 augustus 2020 wordt het begrip overmacht flexibel toegepast, de formaliteiten voor de werkgever en de werknemer werden vereenvoudigd en alle situaties van tijdelijke werkloosheid die verband houden met het coronavirus worden beschouwd als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, ook al is het bijvoorbeeld nog mogelijk op bepaalde dagen te werken.

²⁹ Er werden evenwel ook specifieke maatregelen genomen voor werknemers in tijdelijke werkloosheid om economische redenen (verhoging van de uitkering voor tijdelijke werkloosheid tot 70 % van de geplafonneerde gemiddelde dagvergoeding en tijdelijke vrijstelling van de voorwaarden voor het recht op de uitkeringen).

Het is van toepassing op:

- arbeiders en bedienden (van de private sector, de overheidssector en de non-profitsector);
- onder bepaalde voorwaarden voor uitzendkrachten die langdurige opdrachten vervullen (bijvoorbeeld opeenvolgende weekovereenkomsten) en van wie de overeenkomsten niet konden worden verlengd als gevolg van de COVID-19-crisis³⁰;
- contractueel personeel dat werkt in een onderwijsinstelling (administratief en begeleidend personeel);
- leerlingen die een alternerende opleiding volgen;
- werknemers die voor het begin van de gezondheidscrisis werden aangeworven voor een evenement dat was gepland maar later werd geannuleerd als gevolg van een beslissing van de Nationale Veiligheidsraad.

Het is niet van toepassing op:

- statutaire ambtenaren uit de overheidssector;
- studenten;
- stagiairs.

De werknemer ontvangt in principe 65 % van zijn gemiddelde loon (dat is begrensd tot € 2 754,76 per maand)³¹. Tot en met 31 augustus 2020 wordt het bedrag van de uitkering voor tijdelijke werkloosheid verhoogd tot 70 % van het begrensde gemiddelde loon. Er gelden evenwel minimumdaguitkeringen (€ 55,59) en maximumdaguitkeringen (€ 74,17). Het aantal vergoedbare dagen bedraagt gemiddeld 26 per maand.

Bovendien kent de RVA een extra bedrag toe van € 5,63 per dag werkloosheid in geval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Deze maatregel is van kracht sinds 13 maart 2020.

Alle wijzigingen aan het stelsel van tijdelijke werkloosheid zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 30 maart 2020³². De regels die als gevolg van COVID-19 werden ingevoerd zijn van toepassing tot en met 31 augustus 2020³³. Voor de zwaarst getroffen sectoren zoals de horeca zullen de maatregelen worden verlengd tot 31 december 2020³⁴.

Ook de werkgevers (of in bepaalde gevallen het Fonds voor bestaanszekerheid) kunnen een supplement betalen bovenop de uitkering³⁵. Ze kunnen dit op vrijwillige basis doen of kunnen hiertoe verplicht zijn door een cao die is afgesloten op sectorniveau. Sinds het uitbreken van de COVID-19-crisis werden een aantal nieuwe sectorale cao's gesloten over zo'n werkgeverssupplement in het geval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Het supplement betaald door de werkgever is vrij van

³⁰ 'Uitzendkrachten die normaal gezien verder bij eenzelfde gebruiker zouden worden tewerkgesteld gedurende de onderbreking van de tewerkstelling als gevolg van COVID-19, kunnen uitzonderlijk ook toegelaten worden tot tijdelijke werkloosheid indien de contractuele band met het uitzendkantoor behouden blijft. Deze maatregel geldt met terugwerkende kracht voor de overeenkomsten opgemaakt vanaf 13 maart.'
<https://federgon.be/newsletter/artikel/news/ook-uitzendkrachten-komen-in-aanmerking-voor-tijdelijke-werkloosheid/>

³¹ Wat er met de bovenwettelijke voordelen gebeurt, blijft onduidelijk. Werknemers ontvangen geen maaltijdcheques voor dagen van werkloosheid. Voor bedrijfswagens bijvoorbeeld is het daarentegen minder duidelijk.

³² http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020033004&table_name=wet

³³ Meer informatie <https://www.rva.be>.

³⁴ <https://www.premier.be/nl/akkoord-kern-10-over-steumaatregelen-voor-de-koopkracht-van-de-belgen-en-de-sectoren-moeilijkheden>.

³⁵ In geval van tijdelijke werkloosheid om economische redenen ontvangt de werknemer een minimum van € 2 per dag ten laste van de werkgever.



werkgeversbijdragen voor zover de werknemer netto niet meer zou hebben ontvangen met de uitkering plus het supplement dan wanneer hij zou hebben gewerkt³⁶.

Op de bruto-uitkering van de RVA zijn geen sociale bijdragen verschuldigd maar wel bedrijfsvoorheffing. Ongeacht de gezinssituatie of de hoogte van de uitkering wordt er in principe 26,75 % bedrijfsvoorheffing afgehouden van de uitkering. Recentelijk werd echter een wet goedgekeurd die de uniforme bedrijfsvoorheffing verlaagt tot 15 %³⁷ voor de uitkeringen die worden uitbetaald aan tijdelijke werklozen van 1 mei 2020 tot en met 31 december 2020. Maar dat geldt niet voor het complement betaald door de werkgevers.

Om de overgang van tijdelijke werkloosheid ‘overmacht (coronavirus)’ naar de klassieke economische werkloosheid te verzekeren heeft de federale overheid een ‘Corona werkloosheid aangepast’ gecreëerd. Deze ‘overgangs’ economische werkloosheid zal door een bedrijf kunnen worden gebruikt indien er een omzetzaling is van 10 %. De werknemer zal twee dagen opleiding volgen per maand werkloosheid en zal 70 % van zijn laatste geplafonneerde loon blijven ontvangen³⁸.

2.1.2. Brutovervangingsratio's van de tijdelijke werkloosheid

Gezien de wetgeving spreekt van een vervangingsratio van 70 % op basis van het geplafonneerd loon, kan de vraag gesteld worden wat de werkelijke, als in de waargenomen, vervangingsratio's waren voor de personen in tijdelijke werkloosheid? Om op deze vraag te antwoorden moet het loon van de werknemers vóór de periode van werkloosheid vergeleken worden met het bedrag van de werkelijke uitbetaalde uitkering.

Om dit mogelijk te maken heeft de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) de gegevens van de RVA met betrekking tot de betalingen van de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid in maart en april 2020 gekoppeld met gegevens van de RSZ met betrekking tot de lonen³⁹.

Voor de oefening worden alleen de mensen die volgens de RSZ voltijds werkten vóór hun periode van tijdelijke werkloosheid in aanmerking genomen.

³⁶ <https://www.rsz.fgov.be/nl/werkgevers-en-de-rsz/coronavirus-maatregelen-voor-werkgevers/aanvulling-bij-de-rva-uitkering-voor-ti>

³⁷ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020052921&table_name=wet

³⁸ <https://www.sophiewilmes.be/nl/nieuwe-maatregelen-voor-het-derde-luik-van-het-federaal-plan-voor-sociale-en-economische-bescherming/>

³⁹ Aangiften 2020/1, of anders gezegd de aangiften van de werkgevers voor het eerste kwartaal bij de RSZ.

Tabel 8 - Brutovervangingsratio als gevolg van tijdelijke werkloosheid
(op basis van gekoppelde gegevens van de RVA en de RSZ)

Bruto maandloon- klasse	Maart		April	
	Aantal tijdelijke werklozen die voorheen voltijds werkten	Waargenomen bruto- vervangingsratio	Aantal tijdelijke werklozen die voorheen voltijds werkten	Waargenomen bruto- vervangingsratio
1300-1733	16 701	91,7%	12 038	92,6%
1733-1949	29 381	85,5%	27 825	89,5%
1949-2166	56 171	78,0%	52 141	81,8%
2166-2383	66 760	75,4%	65 945	79,3%
2383-2491	34 118	74,6%	35 036	78,2%
2491-2708	73 529	73,3%	74 579	77,2%
2708-2924	81 874	70,9%	79 780	74,5%
2924-3249	92 274	65,5%	91 807	68,8%
3249-4332	97 862	54,7%	118 459	57,2%
4332+	32 245	34,6%	53 483	35,4%
Totaal	580 915		611 093	

Bronnen: KSZ, RSZ, RVA.

De waargenomen vervangingsratio's liggen dicht bij degene die we kunnen berekenen voor de typegevallen in de regelgeving. Voor loontrekkenden die minder dan € 2 700 per maand verdienen, bedraagt de waargenomen brutovervangingsratio meer dan 70 %. Voor loontrekkenden met een laag loon is de brutovervangingsratio aanzienlijk hoger. Zo bedraagt hij meer dan 90 % voor tijdelijk werklozen die een loon dicht bij het minimumloon ontvangen. Zoals verwacht is de waargenomen vervangingsratio voor loontrekkenden met een hoger loon lager, omdat het loonplafond op hen van toepassing is. Voor werknemers die meer dan € 2 755 per maand verdienen, wordt de forfaitaire maximumdagvergoeding toegepast. Zo hebben werknemers die per maand rond de € 3 800 bruto verdienen een gegarandeerd inkomen onder tijdelijke werkloosheid van ongeveer 50 % van hun normaal loon. Voor zij die meer dan €4 300 per maand verdienen, en als ze een volledige maand tijdelijk werkloos zijn, bedraagt hun vervangingsinkomen 35 % van hun loon.

In de volgende paragraaf worden de nettovervangingsratio's besproken, dat zijn de vervangingsratio's waarin het effect van de personenbelasting wordt verrekend. Rekening houdend met het specifieke karakter van deze belasting worden de berekeningen gemaakt voor zogenaamde typegevallen (volgens het loonniveau en de gezinssituatie).

2.1.3. Simulatie nettovervangingsratio's bij tijdelijke werkloosheid in geval van overmacht 'COVID-19' voor enkele typegevallen⁴⁰

Aan de hand van enkele typegevallen kan de nettovervangingsratio bij tijdelijke werkloosheid worden gesimuleerd. De simulaties gaan hier uit van een bediende die voltijds werkt⁴¹ en twee maanden volledig tijdelijk werkloos wordt. Er werd rekening gehouden met vier verschillende loonniveaus en twee gezinssituaties: een alleenstaande zonder kinderen ten laste en een getrouwde werknemer met

⁴⁰ Voor meer uitleg zie <https://www.nbb.be/doc/ts/enterprise/press/2020/cp200429nl.pdf>

⁴¹ En die ook voltijds tijdelijk werkloos wordt. Er werd geen rekening gehouden met de verschillende regimes van tijdelijke werkloosheid die mogelijk zijn.

twee kinderen ten laste. De typegevallen werden gedefinieerd los van de ondertussen beschikbare statistieken met betrekking tot wie er tijdelijk werkloos werd⁴². Het betreft immers een theoretische oefening die als doel heeft om het inkomensverlies bij tijdelijke werkloosheid voor een zo breed mogelijk aantal profielen te ramen, gaande van lage tot hoge lonen, niet enkel voor het gemiddelde profiel. Wat betreft de duurtijd werd geopteerd voor eenzelfde periode, namelijk twee volledige maanden voor elk van de loonniveaus, om de impact op het beschikbaar inkomen op dezelfde basis te kunnen vergelijken.

In het beschouwde scenario wordt voor de berekening van de uitkering rekening gehouden met het supplement van de RVA van € 5,63 (bruto) per dag werkloosheid dat wordt voorzien bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van de COVID-19-crisis. Er werd geen rekening gehouden met een supplement dat de werkgever bovenop de uitkering kan betalen. Verdere informatie over de hypothesen kan worden teruggevonden in de methodologische bijlage (zie bijlage 4.1.1).

De nettovervangingsratio op **korte termijn** houdt rekening met het nettobedrag dat maandelijks wordt gestort op de rekening van de betrokken werknemer. Dit concept wordt bekomen door van het bruto-inkomen de sociale bijdragen (indien van toepassing) en de bedrijfsvoorheffing (bepaald conform de betrokken regelgeving) af te trekken. Onderstaande tabel geeft per typegeval een overzicht van de netto-uitkering waarop ze recht hebben alsook van de vervangingsratio in bruto- en nettoterminen. Deze simulaties houden rekening met de uniforme bedrijfsvoorheffing van 26,75 % die tot en met april 2020 moest worden afgetrokken van de bruto-uitkering (zie ook 2.1.1). De impact op de nettovervangingsratio's van de tijdelijke verlaging van de bedrijfsvoorheffing op de uitkering onder tijdelijke werkloosheid tot 15 % komt aan het einde van dit hoofdstuk aan bod.

⁴² Ter info, volgens de beschikbare data heeft minder dan 3 % van de tijdelijke werklozen die voltijds werken een loon dat in de buurt ligt van het GGMMI, terwijl 15 % een loon heeft dichtbij 67 % van het gemiddelde brutoloon. Slechts 25 % van de tijdelijke werklozen heeft een brutoloon dat hoger ligt dan € 3 250 per maand. De SILC-gegevens laten toe een idee te vormen over de representativiteit van de gekozen gezinssituaties: 38 % van de huishoudens in België zijn alleenstaanden (met inbegrip van de gepensioneerden) terwijl een koppel met kinderen ten lasten ongeveer 25 % vertegenwoordigt van het totaal.

Tabel 9 - Overzicht resultaat simulatie typegevallen op maandbasis

(in euro, tenzij anders vermeld)

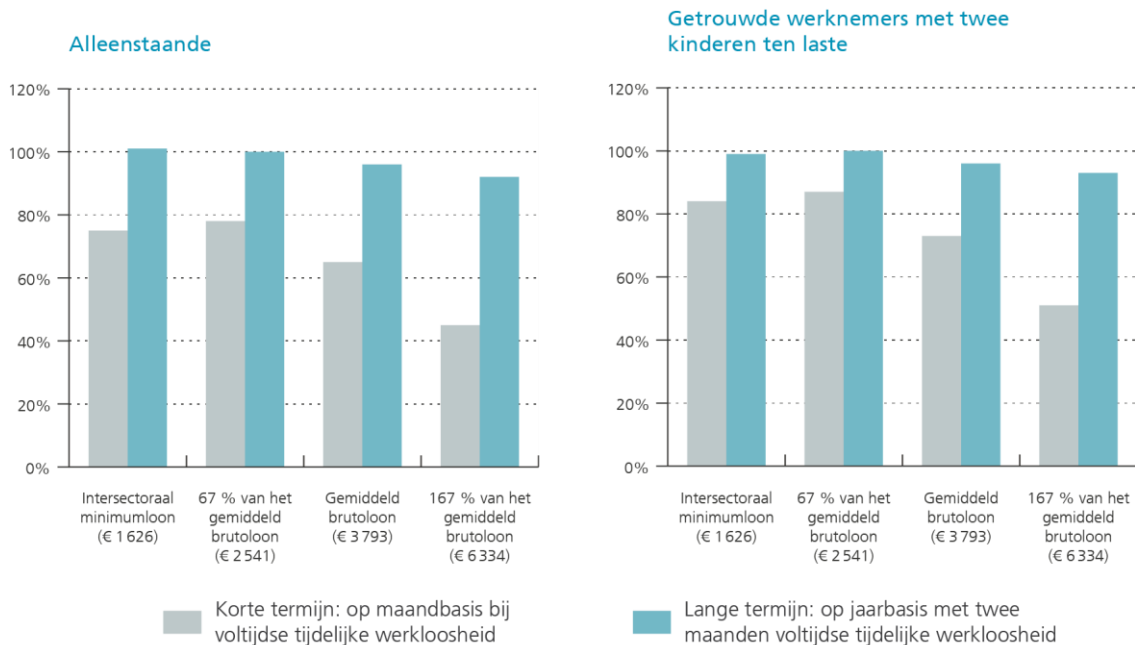
Intersectoraal minimumloon (GGMMI): € 1 625,72 bruto per maand			
	Netto- ¹ uitkering	Vervangingsratio	
		Bruto	Netto
Alleenstaande zonder kinderen ten laste	1 166	98 %	75 %
Getrouwd met twee kinderen ten laste	1 166	98 %	72 %
67 % van het gemiddeld brutoloon: € 2 541 bruto per maand			
	Netto- ¹ uitkering	Vervangingsratio	
		Bruto	Netto
Alleenstaande zonder kinderen ten laste	1 410	76 %	78 %
Getrouwd met twee kinderen ten laste	1 410	76 %	75 %
Het gemiddeld brutoloon: € 3 793 bruto per maand			
	Netto- ¹ uitkering	Vervangingsratio	
		Bruto	Netto
Alleenstaande zonder kinderen ten laste	1 520	55 %	65 %
Getrouwd met twee kinderen ten laste	1 520	55 %	63 %
167 % van het gemiddeld brutoloon: € 6 334 bruto per maand			
	Netto- ¹ uitkering	Vervangingsratio	
		Bruto	Netto
Alleenstaande zonder kinderen ten laste	1 520	33 %	45 %
Getrouwd met twee kinderen ten laste	1 520	33 %	44 %

Bronnen: ACV, NAR, RVA, Statbel, berekeningen NBB.

¹ 'Netto' verwijst hier naar het netto-inkomen dat maandelijks wordt gestort op de rekening van de betrokken werknemer. Dit wordt bekomen door van het bruto-inkomen de sociale bijdragen (indien van toepassing) en bedrijfsvoorheffing (bepaald conform de betrokken regelgeving) af te trekken. Simulaties van de netto-uitkering tijdelijke werkloosheid werden gedaan met de bedrijfsvoorheffing van 26,75% die van toepassing was tot en met april 2020.

De nettovervangingsratio op lange termijn (nl. op jaarbasis) houdt in plaats van met de bedrijfsvoorheffing rekening met de werkelijke verschuldigde personenbelasting op het inkomen 2020, zoals ze zal worden bepaald op het aanslagbiljet in 2021. Bij de berekening van de personenbelasting wordt onder meer rekening gehouden met het werkelijke inkomstenniveau voor het volledige jaar en de gezinstoestand van de werknemer. De laagste loonniveaus kunnen bovendien aanspraak maken op de belastingvermindering voor vervangingsinkomens. Op basis van deze elementen kunnen er dan ook belangrijke correcties gebeuren bij de berekening van het nettojaarinkomen. Voor een verdere toelichting bij de berekening van de personenbelasting wordt verwezen naar bijlage 4.1.2. De berekening van de nettovervangingsratio's op jaarbasis houdt rekening met twee maanden volledige tijdelijke werkloosheid.

Grafiek 19 - Nettovervangingsratio bij tijdelijke werkloosheid door overmacht 'COVID-19'^{1,2}
(in %)



Bronnen: ACV, FOD Financiën, Practicali, RVA, Statbel (SES), berekeningen NBB.

- ¹ Kortetermijn-nettovervangingsratio's werden hier berekend aan de hand van de uniforme bedrijfsvoorheffing van 26,75 % die van toepassing is tot en met april 2020.
- ² Er wordt voor de berekening van de langetermijn-nettovervangingsratio's abstractie gemaakt van het vakantiegeld of een eindejaarspremie.

Hoewel de allerlaagste lonen, benaderd door het intersectoraal minimumloon, in brutotermen een heel hoge vervangingsratio hebben, is de nettovervangingsratio op korte termijn beduidend lager. Dit is het gevolg van de toepassing van de uniforme bedrijfsvoorheffing van 26,75 %, die veel hoger is dan de (para-)fiscale lasten die verschuldigd zijn op het minimumloon. Op lange termijn is er echter zo goed als geen inkomensverlies. Niet alleen wordt in de berekening van de personenbelasting de impact van de uniforme bedrijfsvoorheffing rechtgezet, lage lonen maken ook nog aanspraak op een belastingvermindering voor vervangingsinkomens.

De lagere lonen (67 % van het gemiddeld loon) hebben op korte termijn de hoogste vervangingsratio in nettotermen. Het gehanteerde brutoloon is immers lager dan het geplafonneerd brutoloon waardoor de bruto-uitkering overeenstemt met 70 % van het brutoloon. Bovendien is de uniforme bedrijfsvoorheffing van 26,75 % minder hoog dan de (para-)fiscale lasten op het loon. Op lange termijn wordt het inkomensverlies voor werknemers met een lager loon zo goed als onbestaande omdat op dit loonniveau ook de eerder vermelde belastingvermindering voor vervangingsinkomens van toepassing is⁴³.

⁴³ Hoewel het bedrag van deze vermindering in absolute termen wat kleiner is dan voor de allerlaagste lonen, is ze wel beduidend hoger dan de beperkte fiscale werkbonus waarop dit loonniveau nog aanspraak maakt en die wegvalt voor de maanden waar het loon wordt vervangen door de uitkering. Deze vermindering wordt onder meer berekend in functie van het aandeel van de tijdelijke werkloosheid in het netto belastbaar inkomen. Door rekening te houden met volledige maanden tijdelijke werkloosheid én de verhoging van de uitkering tot 70 % van het brutoloon (bovendien verhoogd met het RVA-supplement) ligt deze ratio hoger dan bij een 'normale' tijdelijke werkloosheid (die slechts 65 % van het brutoloon bedraagt) of een tijdelijke werkloosheid die slechts enkele dagen in de maand omvat.

Iemand met een gemiddeld brutoloon of een hoog loon (benaderd door 167 % van het gemiddelde brutoloon) ontvangt als uitkering, omwille van het geplafonneerd brutoloon, de maximale dagvergoeding en dus niet 70 % van zijn brutoloon. Hierdoor is er voor deze loonniveaus zowel op korte als op lange termijn een netto-inkomensverlies, ongeacht de gezinssituatie.

Een recente enquête van de Nationale Bank van België⁴⁴ geeft aan dat huishoudens met lagere inkomens bij tijdelijke werkloosheid een hoger inkomensverlies ervaren dan huishoudens met hogere inkomens hoewel hun vervangingsratio's zoals hierboven beschreven beduidend hoger zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werknemers uit huishoudens met een laag inkomen proportioneel meer tewerkgesteld zijn in sectoren die harder werden getroffen door de crisis en bijgevolg in grotere mate, in termen van aantal dagen, een beroep hebben gedaan op tijdelijke werkloosheid. Dit blijkt ook uit de eerste betalingsstatistieken van de RVA. Bovendien is het bijvoorbeeld mogelijk dat werknemers met hogere lonen vaker een aanvulling krijgen van hun werkgever bovenop de uitkering indien zij tijdelijk werkloos worden gesteld.

Merk op dat er naast de verhoging tot 70 % van de vervangingsratio van het geplafonneerd loon in het geval van tijdelijke werkloosheid en het dagsupplement betaald door de RVA in het kader van overmacht (zie supra) nog een aantal andere maatregelen zijn genomen die de koopkracht van de tijdelijke werklozen moeten ondersteunen. Enkele voorbeelden zijn de eenmalige tegemoetkoming in de water- en energiefactuur (€ 202,68) in de Vlaamse Gemeenschap, de tegemoetkoming in de waterfactuur in het Waals Gewest, tijdelijke werklozen kunnen ook een betalingsuitstel voor hun hypothecaire lening.⁴⁵

Daarnaast werd beslist om de bedrijfsvoorheffing op de uitkering van de tijdelijke werklozen tijdelijk te verlagen van 26,75 % tot 15 % wat een onmiddellijke weerslag heeft op het beschikbaar inkomen. De volgende paragraaf illustreert de impact van deze maatregel op de nettovervangingsratio's.

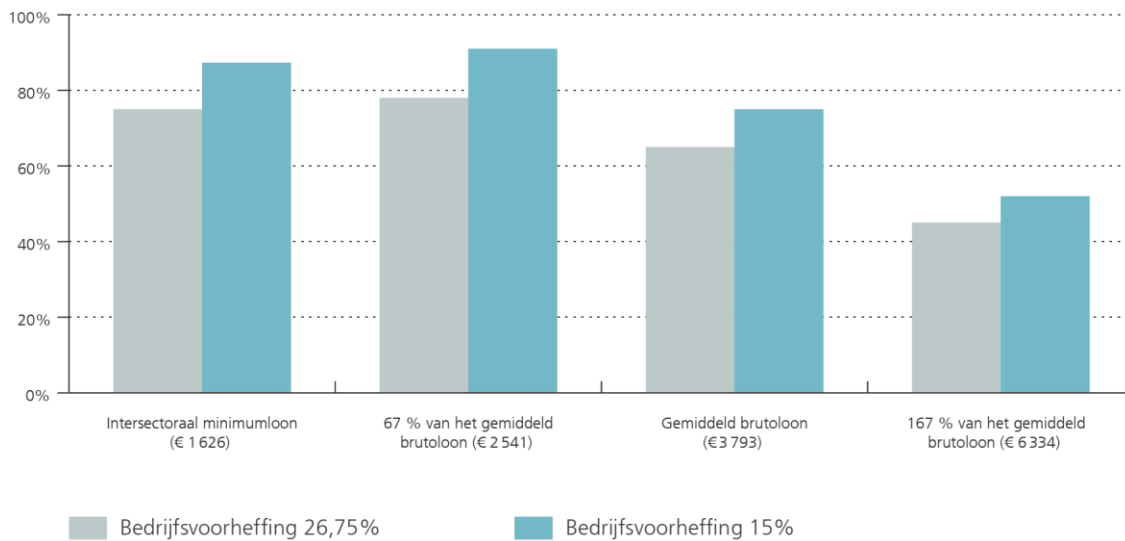
Impact herziening bedrijfsvoorheffing

Eind mei werd in het federale parlement een wetsontwerp goedgekeurd dat voorziet dat de uniforme bedrijfsvoorheffing verschuldigd op de uitkering tijdelijk daalt van 26,75 % tot 15 % (zie ook deel 2.1.1). Dit heeft op korte termijn een voelbare impact op het beschikbaar inkomen van de tijdelijk werklozen. De onderstaande grafiek illustreert de kortetermijnimpact van deze beslissing op de nettovervangingsratio voor een alleenstaande die een volledige maand tijdelijk werkloos is.

⁴⁴ <https://www.nbb.be/doc/ts/enterprise/press/2020/cp200617nl.pdf>

⁴⁵ Een overzicht van maatregelen die particulieren moeten ondersteunen kan onder meer worden teruggevonden in <https://www.armoedebestrijding.be/wp-content/uploads/2020/06/200618-overzicht-covid-19-NL.pdf>

Grafiek 20 - Impact aanpassing uniforme bedrijfsvoorheffing op de nettovervangingsratio's bij tijdelijke werkloosheid door overmacht 'COVID-19'
(in %, voor een alleenstaande)



HRW2020_bc03_i

Bronnen: ACV, FOD Financiën, Practicali, RVA, Statbel (SES), berekeningen NBB.

Dankzij de verlaging van de uniforme bedrijfsvoorheffing tot 15 % stijgt de nettovervangingsratio op korte termijn voor elk van de beschouwde loonniveaus. De impact is het meest voelbaar op de nettovervangingsratio's van de lagere lonen (+ 12 ppt voor het minimumloon). De laagste lonen hebben immers in brutotermen een heel hoge vervangingsratio (98 %, zie tabel supra) maar deze werd in nettotermen, net omwille van de toepassing van de uniforme bedrijfsvoorheffing van 26,75 % (zie supra) beperkt tot 75 %. De aanpassing van de bedrijfsvoorheffing op de uitkering voor tijdelijke werkloosheid tot 15 % corrigeert deels voor dit effect maar de bedrijfsvoorheffing blijft wel nog steeds hoger dan het aandeel van de (para-)fiscaliteit verschuldigd op het brutoloon.

Voor de andere loonniveaus geldt net het omgekeerde, de daling van de uniforme bedrijfsvoorheffing zorgt ervoor dat het aandeel van de (para-)fiscaliteit verschuldigd op de bruto-uitkering nog kleiner wordt dan deze verschuldigd op het brutoloon. De daling van de uniforme bedrijfsvoorheffing compenseert voor deze loonniveaus dan ook deels de impact van de beperking van de uitkering tot 70 % van het brutoloon en de toepassing van het maximumbrutoloon. Bijgevolg stijgen de nettovervangingsratio's van deze loonniveaus nog verder ten opzichte van de brutovervangingsratio's. Door dit effect is de impact van de gedaalde uniforme bedrijfsvoorheffing het hoogst van al voor een loonniveau dat overeenstemt met 67 % van het gemiddelde brutoloon.

De nettovervangingsratio's op lange termijn wijzigen niet als gevolg van de aanpassing van de bedrijfsvoorheffing maar aangezien de betaalde bedrijfsvoorheffing wel beduidend lager ligt, zal iemand die voltijds tijdelijk werkloos is wel substantieel minder terugkrijgen bij de vaststelling van de werkelijke personenbelasting dan indien de bedrijfsvoorheffing van 26,75 % nog van toepassing zou zijn geweest.

Onderstaande tabel illustreert wat het verschil zou zijn tussen de verschuldigde personenbelasting en de betaalde bedrijfsvoorheffing indien men, enerzijds, twee maanden voltijds tijdelijk werkloos zou zijn en de bedrijfsvoorheffing van 26,75 % zou betalen op de werkloosheidsuitkering, en, anderzijds, twee maanden voltijds tijdelijk werkloos zou zijn en de bedrijfsvoorheffing van 15 % zou betalen op de werkloosheidsuitkering.

Tabel 10 - Verschuldigde personenbelasting versus betaalde bedrijfsvoorheffing¹: impact herziening uniforme bedrijfsvoorheffing op de uitkering tijdelijke werkloosheid
(in euro)

	A. Verschuldigde personenbelasting	B. Betaalde bedrijfsvoorheffing ² (26,75 % op TW)	C. Betaalde bedrijfsvoorheffing ² (15 % op TW)	A - B	A - C
Intersectoraal minimumloon	607	1 542	1 168	-935	-561
67 % van het gemiddelde brutoloon	4 113	5 065	4 612	-952	-500
Gemiddeld brutoloon	9 694	10 324	9 836	-630	-143
167 % van het gemiddelde brutoloon	21 041	21 909	21 422	-868	-381

Bronnen: ACV, FOD Financiën, Practicali, RVA, STATBEL (SES), berekeningen NBB.

¹ Merk op dat er reeds beperkte verschillen zijn tussen de betaalde bedrijfsvoorheffing en de werkelijk verschuldigde personenbelasting indien er geen tijdelijke werkloosheid is en er gewoon 12 maanden loon werd ontvangen. Er wordt abstractie gemaakt van het vakantiegeld of een eindejaarspremie.

² Berekend door de verschuldigde bedrijfsvoorheffing op het loon ter vermenigvuldigen met het aantal effectief gewerkte maanden en daarbij de verschuldigde bedrijfsvoorheffing op de uitkering ontvangen voor de periode tijdelijke werkloosheid op te tellen. Hier werd uitgegaan van twee maanden volledige tijdelijke werkloosheid.

2.2. Maatregelen voor werkzoekenden

Tegen een achtergrond van schaarser wordende vacatures, werden de geldende regels voor de toegang tot en het ontvangen van de werkloosheidsverzekering zodanig aangepast dat werkzoekenden niet worden benadeeld. Er werden eveneens maatregelen genomen, via onder meer het opleidingssysteem, om de terugkeer naar een tewerkstelling te bevorderen.

2.2.1. Federaal niveau

- Bevriezing degressiviteit werkloosheidsuitkeringen en vereenvoudigde controleprocedure tot en met 31 augustus 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020042313&table_name=wet
 - <https://www.sophiewilmes.be/nl/akkoord-kern-10/>

2.2.2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- Controleprocedure beschikbaarheid werkzoekende wordt niet opgeschort en Actiris blijft de zoektocht naar werk evalueren, uiteraard rekening houdend met de uitzonderlijke omstandigheden
 - <https://www.actiris.brussels/nl/burgers/home-faq-covid-19/>
- Verlening vrijstellingstermijn voor het zoeken naar werk met drie maanden voor iemand die als kandidaat-ondernemer een overeenkomst sluit met een activiteitencoöperatie
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856

2.2.3. Waals Gewest

- Geen straf voor het niet zoeken naar werk van 13 maart tot 17 mei 2020.
 - <https://www.leforem.be/coronavirus-mesures-prises-par-forem.html>
- Automatische verlenging van de vrijstelling van de beschikbaarheid van werkzoekenden met maximaal 3 maanden, in geval van een verlenging van een beroepsopleiding, begeleiding bij het opstarten van een eigen activiteit, jobcoaching of studies, een stage of stageovereenkomsten, die (geheel of gedeeltelijk) in de maanden maart, april en/of mei 2020 zouden hebben plaatsgevonden.
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28641/1.html>
- Financiële vergoeding voor de stagiairs van een overeenkomst voor instapopleiding (Plans Formation-Insertion, PFI) die 70 % bedraagt van het bedrag van de premie waarop de stagiair recht had vóór de opschorting of stopzetting van zijn PFI overeenkomst (maart, april, mei)
 - <https://wallex.wallonie.be/sites/wallex/contents/acts/29/29637/1.html>
- Speciale vermelding 'Dringend 2020' voor vacatures in de essentiële sectoren die de FOREM ontvangt + sectorovereenkomsten met de essentiële sectoren + nieuwe regeling voor de begeleiding van werkzoekenden die werden ontslagen als gevolg van de COVID-19-crisis.
 - <https://www.leforem.be/coronavirus-mesures-prises-par-forem.html>
- Werknemers jonger dan 25 jaar of die een periode van inactiviteit hebben die langer duurt dan 12 maanden en die genieten van de werkgelegenheidssteun 'Impulsion', zullen gedurende vier maanden een verlening krijgen van hun 'trekkingsrecht' als hun contract werd opgeschort of onderbroken omwille van de economische en gezondheids crisis COVID-19 teneinde al hun kansen om terug aan het werk te gaan te vrijwaren.
 - <https://morreale.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/covid-19--3eme-soutien-wallon-aux-secteurs-emploi-formation-social-sante--proteger-les-emplois-et-amorcer-un-redeploiement-progressif-des-activites.publicationfull.html>
- Meer dan € 4 miljoen euro werd vrijgemaakt voor het ondersteunen van de ontwikkeling van een opleidings- en vormingsaanbod dat de digitale opportuniteiten in de 'Carrefours Emploi Formation Orientation', de opleidingscentra van de Forem, de CISP's (centra voor sociaalprofessionele inschakeling), de MIRE's (Missions Régionales pour L'Emploi), de operatoren PMTIC (Plan mobilisateur des technologies d'information et de la communication), de regionale centra voor integratie (CRI) en de lokale integratie-initiatieven (ILI) onderzoekt.
 - <https://morreale.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/covid-19--3eme-soutien-wallon-aux-secteurs-emploi-formation-social-sante--proteger-les-emplois-et-amorcer-un-redeploiement-progressif-des-activites.publicationfull.html>

2.2.4. Vlaamse Gemeenschap

- Begeleiding werkzoekenden wordt digitaal voortgezet; sinds 11 mei enkele kantoren opnieuw open voor een beperkt aantal klanten die een brief krijgen voor een afspraak
 - <https://www.vdab.be/richtlijnen-werkzoekend>
- Tijdelijke versoepeling voor het verkrijgen van de transitiepremie, bedoeld voor een werkzoekende ouder dan 45 jaar die wil starten als zelfstandige. Drie maanden extra tijd voor de werkzoekende na het afronden van zijn prestarters traject om de onderneming op te starten + voor de ondernemer die net gestart is met zijn onderneming om zijn attesten te bekomen en zijn aanvraag voor de transitiepremie in te dienen.
 - <https://www.vlaanderen.be/transitiepremie/transitiepremie-wat-en-voor-wie>
- Verlenging traject bij activiteitencoöperaties van 18 tot 21 maanden, die de werkzoekende kandidaat-ondernemer helpt bij de opstart van zijn eigen zaak (de kandidaat is gedurende die tijd vrijgesteld van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt en behoudt zijn werkloosheidsuitkering)
 - <https://www.vlaanderen.be/een-eigen-zaak-oprichten-als-werkzoekende/activiteitencooperatie>

- Behoud van 70 % van de premie voor werkzoekende die een individuele beroepsopleiding volgt (die werd stopgezet omwille van COVID-19)
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020032708&table_name=wet
- Versoepelen van de regels rond hertoeleiding van wijkwerkers: diegenen van wie het traject geschorst wordt door coronavirusmaatregelen kunnen onder bepaalde voorwaarden opnieuw naar wijkwerken toegeleid worden. Geldt ook voor wijkwerkers van wie het traject eindigt gedurende de coronavirusmaatregelen, gelet op de continuïteit van de dienstverlening. Er is ook een maandelijkse vergoeding voorzien voor bepaalde wijkwerkers (70 % van de gemiddelde prestaties, berekend op basis van 6 maanden).
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/03/2020020763/staatsblad>
- Specifieke aandacht voor coronavacatures op de VDAB-website, om de matching van kritieke coronagerelateerde functies te versnellen. Aansporing van werkzoekenden of tijdelijk werklozen om tijdelijk te gaan werken in een sector waar er een personeelstekort is door de coronacrisis.
 - <https://www.vdab.be/coronacrisis/vacatures-ontdekken>
- Verlenging geldigheid van de arbeidskaart van economische migranten die niet terug kunnen naar hun thuisland met maximaal 3 maanden
 - <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-maatregelen-tijdens-de-coronacrisis/vlaamse-coronamaatregelen-rond-ondernemen-en-werk>
- Voor uitbetalingen van de tweede schijf van de aanwervingsincentive voor langdurig werklozen (AWI) tijdens de periode van de coronacrisis zal, op vraag van de onderneming zelf, rekening gehouden worden met de tewerkstellingsbreuk zoals deze voor 13 maart 2020 van toepassing was.
 - <https://legalworld.wolterskluwer.be/nl/nieuws/socialeve/covid-19-vlaamse-regering-versoepelt-tijdelijk-vier-tewerkstellingsmaatregelen/>

2.2.5. Duitstalige Gemeenschap

- De controleprocedure is niet opgeschort en de ADG blijft de zoektocht naar werk evalueren weliswaar rekening houdend met de uitzonderlijke omstandigheden (er is geen negatief gevolg voor het niet zoeken naar werk tussen 13 maart en 11 mei 2020). Alle fysieke individuele gesprekken zijn opgeschort tot 25 mei 2020.
 - <http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-6741/>
- Om nieuwe aanwervingen aan te moedigen zal het bedrag van de werkgelegenheidssteun AktiF en AktiF PLUS voor de doelgroepen die het verst verwijderd zijn van de arbeidsmarkt verdubbelen tussen 1 juli en 31 december 2020. Daarnaast zal de steun voor de contracten die lopen tussen 13 maart en 30 september 2020 verlengd worden met zes maanden.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2020/04/27/2020202110/justel>
- Financiële vergoeding voor de stagiaires in een individuele professionele opleiding (Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen) die overeenstemt met 70 % van de vergoeding waarop de stagiair recht had voor het opschorten of stopzetten van contract FPI/IBU (tussen maart en juni).
 - https://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-255/620_read-60393/



2.3. Maatregelen voor de werkgelegenheid

In uitzonderlijke omstandigheden kampen sommige sectoren met een tekort aan beschikbare arbeidskrachten. Er werden regelingen getroffen om mogelijk te maken dat een activiteit in die sectoren wordt gecombineerd met een sociale uitkering, om het recht op toegang tot het grondgebied te verlengen of om ouderschapsverlof te kunnen nemen bij gebrek aan schoolse omkadering.

De voorwaarden voor toegang tot bepaalde opleidingen werden ook aangepast.

2.3.1. Federaal niveau

- Mogelijkheid om werknemers ter beschikking te stellen van ondernemingen in de essentiële sectoren om het tekort aan arbeidskrachten op te vangen. Voor de periode van 1 april tot 30 juni, op voorwaarde dat de werknemers voor 10 april 2020 bij de werkgever in dienst zijn getreden en volgens de loonvoorwaarden van de sector in kwestie.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/27/2020030838/staatsblad>
- Toestemming in de essentiële sectoren om met opeenvolgende korte overeenkomsten van bepaalde duur van minimaal 7 dagen te werken zonder dat ze automatisch in een overeenkomst van onbepaalde duur worden omgezet
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/27/2020030838/staatsblad>
- Neutralisering van de werkuren van studenten voor het tweede kwartaal van 2020
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/27/2020030838/staatsblad>
- Mogelijkheid om het tijdskrediet op te schorten voor werknemers in de essentiële sectoren
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/27/2020030838/staatsblad>
- Toegang tot de arbeidsmarkt voor asielzoekers op voorwaarde dat ze hun aanvraag hebben ingediend bij het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (CCVS)
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/27/2020030838/staatsblad>
- Geen tijdelijke werkloosheid voor personeel van het openbaar ambt en veralgemening van telewerk
 - <https://fedweb.belgium.be/nl/regelgeving/koninklijk-besluit-van-22-april-2020>
- Invoering van halftijds of 4/5^e corona-ouderschapsverlof van 1 mei tot 30 september 2020 met een tegemoetkoming die 25 % meer bedraagt dan de klassieke tegemoetkoming voor ouderschapsverlof en een tegemoetkoming van 50 % voor eenoudergezinnen en gezinnen met een kind met een beperking
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020051303&table_name=wet
 - <https://www.sophiewilmes.be/nl/nieuwe-maatregelen-voor-het-derde-luik-van-het-federaal-plan-voor-sociale-en-economische-bescherming/>
- De mogelijkheid voor ondernemingen in herstructurering of die in moeilijkheden verkeren om de arbeidsduur te verminderen in afwachting van een herneming van de normale activiteit en om ontslagen te vermijden, hetzij via een collectieve arbeidsduurvermindering, hetzij via het tijdskrediet (nieuwe corona-tijdskrediet⁴⁶), hetzij via het tijdskrediet eindloopbaan waarvan de toegang met een uitkering zal worden verlaagd van 57 tot 55 jaar.
 - <https://www.sophiewilmes.be/nl/nieuwe-maatregelen-voor-het-derde-luik-van-het-federaal-plan-voor-sociale-en-economische-bescherming/>

⁴⁶ <https://www.rva.be/nl/nieuws/corona-tijdskrediet>

2.3.2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- Automatische verlening van de financiële 'activa'-steun voor werknemers die tijdelijk werkloos zijn
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Mogelijkheid voor jongeren om opnieuw een First-stage te volgen indien deze werd onderbroken door de COVID-19-crisis
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Onlinelessen worden gelijkgesteld met gewone lessen voor de berekening van het educatief verlof tussen 1 maart en 30 juni 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Verlening indieningstermijn met drie maanden in het kader van de mentorpremie en de mogelijkheid voor de premie 'Jongere in alternerende opleiding' blijft behouden ondanks de lockdown voor zover de jongere geslaagd is op school en de initieel voorziene opleiding in de onderneming 4 maanden bedroeg
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Voor huishoudhulpen in tijdelijke werkloosheid kan een onrechtstreekse steun van €2,50 bruto per uur worden aangevraagd
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2020-04-28&caller=summary&numac=2020030808
 - <https://www.etaamb.be/nl/2020021171.html>
- Ambtenaren van het Brussels hoofdstedelijk gewest mogen hun verlofdagen van 2019 en 2020 uitgesteld opnemen
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/05/14/2020041440/moniteur>

2.3.3. Waals Gewest

- Veralgemening van telewerk in het openbaar ambt en mogelijkheid om onbeperkt onbetaald verlof om gezinsredenen te nemen dat wordt gelijkgesteld aan periodes van dienstverlenende bedrijvigheid
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/27/27833/2.html>
<https://wallex.wallonie.be/sites/wallex/contents/acts/29/29911/1.html>
- Voor de werkgelegenheidssteun die de FOREM toekent voor jongeren (jonger dan 25 jaar) en langdurig werklozen (langer dan 12 maanden) worden de periodes van tijdelijke werkloosheid tussen 1 maart en 31 mei 2020 niet meegeteld in de initiële duur van de toekenning van de steun.
 - <https://www.leforem.be/coronavirus-mesures-prises-par-forem.html>
- De erkende uren contact- en afstandsopleiding worden geacht in aanmerking te komen voor de subsidie voor betaald educatief verlof⁴⁷ die door de FOREM wordt toegekend, en voor opleidingscheques
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28641/1.html>
- Opleiding over de gezondheidsmaatregelen georganiseerd door de FOREM voor de sector van de dienstencheques, gesubsidieerd via het Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques voor een bedrag van € 14,5 per opleidingsuur (opleiding van 2 uur)
 - <https://wallex.wallonie.be/sites/wallex/contents/acts/30/30200/1.html>

⁴⁷ Voor het betaald educatief verlof is het toegestaan om opleidingsdagen die zouden plaatsvinden tijdens het schooljaar 2019-2020 uit te stellen tot na 31 augustus 2020 (tot 30 september 2020). Dat uitstel zal geen gevolgen hebben voor het aantal uren betaald educatief verlof van het schooljaar 2020-2021. De werkgever kan zijn aanvragen tot terugbetaling voor het jaar 2019 indienen tot 30 juni 2020 (in plaats van 31 maart).

- Creatie van een platform « Jobs Easy-argi » die het in contact brengen van seizoenarbeiders en producenten moet vergemakkelijken.
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/covid-19-une-plate-forme-pour-trouver-des-travailleurs-saisonniers>

2.3.4. Federatie Wallonië-Brussel

- De organisatie van het werk van de overheidsdiensten van de Franse Gemeenschap werd herzien in het kader van COVID-19, waarbij onder meer systematisch wordt ingezet op telewerk tenzij een fysieke aanwezigheid vereist is. In het geval van telewerk kan een onkostenvergoeding van € 25 worden aangevraagd
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=20-05-14&numac=2020020900
- Een vakantieregeling voor personeelsleden met schoolgaande kinderen
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=20-05-14&numac=2020020900

2.3.5. Vlaamse Gemeenschap

- Tijdelijk verruimen van de werkbaarheidscheques: financiële hulp aan ondernemingen die aanpassingen aan de arbeidsorganisatie en de werkpost doen die ten goede komen aan de werkbaarheid en de veiligheid van de werknemers in de gewijzigde context van de coronapandemie
 - <https://www.vlaanderen.be/werkbaarheidscheque-en-verhoging-kmo-portefeuille>
- Digitaal opleidingsaanbod van de VDAB wordt uitgebreid en actief gecommuniceerd aan elke burger via de online communicatiecampagne 'VDAB houdt werk in beweging'.
 - <https://www.vdab.be/richtlijnen-cursist>
- Personeelsleden van de Vlaamse openbare sector die in het uitdovende stelsel van loopbaanonderbreking zitten, kunnen dit tijdelijk pauzeren van 16 maart 2020 tot en met 1 juli 2020, om opnieuw voltijds aan de slag te gaan. Dit kan helpen het tekort aan arbeidskrachten in essentiële sectoren op te vangen.
 - <https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet/tijdelijke-wijziging-stopzetten-loopbaanonderbreking-vlaamse-openbare-sector>
- Toegang tot de aanmoedigingspremie - promoten van arbeidsduurvermindering om ontslagen te vermijden - is uitgebreid: bedrijven die een omzetsdaling van 20 % kunnen bewijzen in de maand voorafgaand aan de onderbreking ten aanzien van dezelfde maand vorig jaar komen nu ook in aanmerking.
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/03/24_1.pdf#Page60

Kader 3 - Het specifieke geval van kunstenaars

Als gevolg van de COVID-19-crisis en de lockdown maatregelen was de culturele sector een van de zwaarst getroffen sectoren. De kunstenaars konden hun beroep niet uitoefenen waardoor ze geen inkomen hadden. Het bestaan van diverse statuten maakte de toekenning van overheidssteun complexer. In België bestaat er niet echt een 'kunstenaarsstatuut'⁴⁸. Elke kunstenaar neemt een van de bestaande sociale statuten aan (zelfstandige in hoofdberoep, zelfstandige in bijberoep, loontrekkende, zelfstandige met een RSZ-statuut en kunstenaars die vallen onder de 'kleine vergoedingsregeling') met een aantal afwijkingen of versoepelingen om rekening te houden met hun onzekere en wisselende arbeidsvoorwaarden.

De 'Commissie Kunstenaars' informeert kunstenaars over hun rechten en plichten wat betreft hun sociaal statuut en levert naargelang van de behoeften de kunstenaarskaart (occasionele prestaties), het kunstenaarsvisum (geen klassieke arbeidsovereenkomst maar prestaties tegen voorwaarden die lijken op die van een overeenkomst) of de zelfstandigheidsverklaring. Als gevolg van het vermoeden van loondienst kunnen kunstenaars sinds 1 januari 2014 aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen als loontrekkenden, ook al zijn de voorwaarden van een overeenkomst niet vervuld, op voorwaarde dat ze hun kunstenaarsvisum ontvangen dat het artistieke karakter van de prestaties staft⁴⁹.

Aanvragen van kaarten, visa en zelfstandigheidsverklaringen (ZV) voor kunstenaars voor de kamer van de Franse taalrol en de kamer van de Nederlandse taalrol (aantal aanvaarde aanvragen tussen haakjes)

	2016*		2017		2018	
	FR	NL	FR	NL	FR	NL
Kaarten	7 071	9 431	5 590 (5 093)	7 663 (7 033)	5 688 (9 753)	4 449
Visa	383 (285)	56 (37)	213 (314)**	67 (63)	292 (235)	98 (90)
ZV	17 (9)	37 (28)	4	9	5	10

Bron: Commissie Kunstenaars.

* Inclusief de aanvragen die in 2014 en 2015 werden ontvangen.

** Behandeling van de aanvragen die in 2016 werden ontvangen.

Volgens de gegevens van het RSVZ waren er in 2018 in het totaal 20 407 zelfstandigen die onder de beroepscode Kunst⁵⁰ actief waren, onder wie 8 717 in hoofdberoep, 10 027 in bijberoep en 1 663 actieve gepensioneerden.

⁴⁸ Voor meer informatie: <https://www.wikipreneurs.be/fr/news/articles/focus-sur-le-statut-dartiste>

⁴⁹ Voor meer informatie: https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t53#h2_1

⁵⁰ 509 Kunst (voorheen 2003): kunstschilders, decorateurs, stemmers van muziekinstrumenten, componisten, toneelspelers, cineasten, artiesten, modellenmakers, ...

510 Kunst (vanaf 2003): het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

Kunstenaars werken vaak met een overeenkomst voor bepaalde duur. Met velen van hen werd een samenwerking opgezegd omdat de evenementen die deze zomer zouden plaatsvinden werden geannuleerd. De toegang tot tijdelijke werkloosheid voor tijdelijke contracten en uitzendkrachten en de toegang tot het overbruggingsrecht voor zelfstandigen in bijberoep boden een passend antwoord op dit probleem.

Om deze werkenden te steunen besloot de federale regering om de voorwaarden voor het recht op een werkloosheidsuitkering voor kunstenaars aan te passen. Kunstenaars hebben aanspraak op een specifiek werkloosheidsstelsel met uitkeringen die minder snel degressief worden, op voorwaarde dat ze kunnen aantonen dat ze drie prestaties hebben geleverd in de afgelopen 12 maanden⁵¹. Deze referentieperiode wordt verlengd met 5 maanden voor zowel het behoud van de 60 %, de bewijsstukken van de gepresteerde dagen als het bewijsstuk van de drie artistieke activiteiten.

In maart werden 8 294 van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen geïdentificeerd als 'kunstenaars'. Van de aanvragen tot tijdelijke werkloosheid waren er in maart, april en mei 2020⁵² respectievelijk 3 599, 3 156 en 2 115 van 'kunstenaars', dat is respectievelijk 22 %, 19 % en 13 % van het totale aantal loontrekkende 'kunstenaars' (16 700 gemiddeld in de loop van 2019 volgens de RSZ).

Bovenop de diverse steunmaatregelen van de Gemeenschappen en Gewesten in de culturele sector als geheel die kunnen helpen de werkgelegenheid te vrijwaren⁵³, werden nog andere steunmaatregelen getroffen voor de mensen actief in die sector.

De Brusselse regering en de Franse en de Vlaamse Gemeenschapscommissie stemden op 14 mei 2020 in met een pakket maatregelen voor een bedrag van € 8,4 miljoen, waarvan een uitzonderlijke financiële steun van maximaal € 1 500 voor cultuurwerkers (fonds van € 5 miljoen)⁵⁴.

In Wallonië komen de ondernemingen uit de sector van de kunst en het amusement die volledig werden gesloten of zijn stilgevallen als gevolg van de beslissingen van de Nationale Veiligheidsraad in aanmerking voor een forfaitaire vergoeding van € 5 000⁵⁵. De Waalse overheid heeft eveneens beslist om kunstenaars tot 30 juni 2021 toegang te geven tot de werkgelegenheidssteun 'implusion – 12 mois+' (steunmaatregel gericht op werkzoekenden die meer dan 12 maanden zonder betrekking zitten). Concreet wil dit zeggen dat de werkgevers een

⁵¹ Voor meer informatie: https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t53#h2_1

⁵² Gegevens op 17 juni 2020.

⁵³ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/03/26/2020040950/justel>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/07/2020030573/justel>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/23/2020030815/justel>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/23/2020030817/justel>
<https://audiovisuel.cfwb.be/actualite/news/plan-de-relance-en-faveur-du-secteur-du-cinema-et-de-laudiovisuel/>
<https://linard.cfwb.be/home/presse--actualites/publications/publication-presse--actualites-46.publicationfull.html>
 Noodfonds van € 265 miljoen in Vlaanderen, waarvan 65 miljoen voor de culturele sector (<https://www.vrt.be/vrtnws/fr/2020/06/02/le-gouvernement-flamand-releve-son-fonds-d-urgence-et-mobilise-6/>)
 Noodfonds van € 10 miljoen in de Duitstalige Gemeenschap (https://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-6762/10922_read-59902/)
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2020/04/06/2020201879/justel>

⁵⁴ <https://www.armoedebestrijding.be/wp-content/uploads/2020/05/200515-overzicht-covid-19-NL.pdf>
 De rest van het budget wordt gebruikt voor een eenmalige gewestelijke sectorpremie van € 2 000 voor alle culturele en creatieve organisaties die getroffen zijn door de COVID-19-crisis.

⁵⁵ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/03/20/2020040758/moniteur>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/08/2020020818/moniteur>.

vermindering tot € 500 kunnen ontvangen op de betaling van het loon van elke kunstenaar onder contract voor zover de kunstenaar voldoet aan bepaalde voorwaarden⁵⁶.

Het noodfonds van € 80 miljoen⁵⁷ dat de Federatie Wallonië-Brussel heeft opgericht ter ondersteuning van de sectoren die zijn getroffen door de beperkende maatregelen voorziet in de toekenning van financiële steun aan de culturele sector op voorwaarde dat de uiteindelijke uitvoerders worden vergoed.

Kunstenaars met het statuut van zelfstandige die al hun activiteiten hebben stopgezet komen ook in aanmerking voor de forfaitaire vergoeding van € 4 000 van het Vlaams Gewest⁵⁸.

2.4. Maatregelen op het vlak van de loonkosten

Naast de mogelijkheid om gebruik te maken van het systeem van de tijdelijke werkloosheid werden er ook een aantal maatregelen genomen om werkgevers te ondersteunen op het vlak van de loonkosten. Deze hoofdzakelijk federale maatregelen zijn voornamelijk gericht op het verlenen van een betalingsuitstel voor de sociale bijdragen en de bedrijfsvoorheffing.

2.4.1. Federaal niveau

- Uitstel betaling RSZ-bijdragen met betrekking tot het eerste en tweede kwartaal van 2020 tot en met 15 december 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/12_2.pdf#Page3⁵⁹
- Omwille van COVID-19 kan ook een beroep worden gedaan op een minnelijk afbetalingsplan voor RSZ-bijdragen
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/12_2.pdf#Page3⁶⁰
- Verlenging betalingstermijn bedrijfsvoorheffing met twee maanden voor het eerste trimester 2020 en de maanden februari, maart en april
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2020-04-24&caller=summary&numac=2020030729
- Ondernemingen die financiële problemen hebben als gevolg van COVID-19 kunnen voor hun schulden in de bedrijfsvoorheffing een beroep doen op een afbetalingsplan, een vrijstelling van nalatigheidsinteressen of een kwijtschelding van boeten wegens niet-betaling
 - <https://financien.belgium.be/nl/coronavirus#q16>
- Vergoeding in het kader van telewerk door COVID-19: bedrijven kunnen een bureauvergoeding van € 126,94 (vrij van socialezekerheidsbijdragen) toekennen
 - <https://www.rsz.fgov.be/nl/werkgevers-en-de-rsz/coronavirus-maatregelen-voor-werkgevers/vergoeding-voor-thuiswerk>
- Versoepeling van de vergoeding van de gemaakte kosten in het kader van het telewerk tot een maximum van € 127 per maand
 - <https://www.premier.be/nl/nieuwe-maatregelen-voor-het-derde-luik-van-het-federaal-plan-voor-sociale-en-economische-bescherming>

⁵⁶ <https://morreale.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/covid-19--3eme-soutien-wallon-aux-secteurs-emploi-formation-social-sante--proteger-les-emplois-et-amorcer-un-redeploiement-progressif-des-activites.publicationfull.html>

⁵⁷ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/07/2020030573/moniteur>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/04/23/2020030815/moniteur>

⁵⁸ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/besluit/2020/03/20/2020030417/justel>

⁵⁹ <https://www.rsz.fgov.be/nl/werkgevers-en-de-rsz/coronavirus-maatregelen-voor-werkgevers/uitstel-van-verschuldigde-betalingen>.

⁶⁰ https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applcs/paymentplan/index.htm

- Overuren in de essentiële sectoren tijdens de coronacrisis zullen worden uitbetaald op het niveau van het brutoloon (maximaal 220 uren in de periode van 1 april tot 30 juni 2020)
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/27/2020030838/justel>
- Gedurende drie maanden een gedeeltelijke vrijstelling van de betaling van de bedrijfsvoorheffing voor zwaar getroffen sectoren die in grote mate beroep moesten doen op tijdelijke werkloosheid. De maatregel moet een stimulans vormen om werknemers die nog in tijdelijke werkloosheid zitten terug aan de slag te laten gaan.
 - <https://www.premier.be/nl/akkoord-kern-10-over-steunmaatregelen-voor-de-koopkracht-van-de-belgen-en-de-sectoren-moeilijkheden>
- Werkgevers krijgen de mogelijkheid om een consumptiecheque van € 300, welke 100 % aftrekbaar is en belastingvrij, aan hun werknemers. De cheque dient voor het ondersteunen van de zwaarst getroffen sectoren zoals bijvoorbeeld de horeca en valt buiten de toepassing van de loonnorm.
 - <https://www.premier.be/nl/akkoord-kern-10-over-steunmaatregelen-voor-de-koopkracht-van-de-belgen-en-de-sectoren-moeilijkheden>
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/06/26/2020041991/staatsblad>
- Vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid voor bedrijven die reeds vóór de COVID-19 crisis voldeden aan de definitie van ondernemingen met ploegenarbeid maar nu omwille van het respecteren van 'social distancing' overschakelt op ploegenarbeid
 - <https://financien.belgium.be/nl/vrijstelling-van-doorstorting-van-de-bedrijfsvoorheffing-voor-ploegenarbeid>

2.4.2. Vlaamse Gemeenschap

- Verlenging termijnen tot 30 juni 2020 in het kader van de doelgroepvermindering mentors ('mentorkorting') en dit voor mentorovereenkomsten die eindigen op 31 maart 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/14_2.pdf#Page19

2.5. Overbruggingsrecht

Het klassieke overbruggingsrecht is een maandelijks financiële uitkering (€ 1 291,69 zonder gezinslast of € 1 614,10 met gezinslast)⁶¹ die aan zelfstandigen wordt gestort voor een maximumduur van 12 maanden. Dat recht maakt het mogelijk de rechten inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering te behouden zonder socialezekerheidsbijdragen te moeten betalen. Het is mogelijk om verschillende keren gebruik te maken van het overbruggingsrecht tijdens een beroepsloopbaan, maar de totale periode mag niet langer zijn dan 24 maanden.⁶² Het overbruggingsrecht biedt een bescherming in de volgende situaties⁶³:

- Faillissement (eerste pijler)
- Collectieve schuldenregeling (tweede pijler)
- Gedwongen stopzetting (derde pijler)
- Economische moeilijkheden (vierde pijler)

⁶¹ Voor het overbruggingsrecht wegens gedwongen onderbreking (derde pijler) hangt, wanneer de onderbreking van de activiteit geen volledige kalendermaand duurt, het bedrag van de financiële vergoeding af van de duur van de onderbreking. 25 % voor 7 opeenvolgende dagen van onderbreking, 50 % voor 14 dagen, 75 % voor 21 dagen, 100 % voor 28 dagen.

⁶² Wanneer de zelfstandige al minstens 15 jaar pensioenrechten opbouwt, wordt de maximumduur van het overbruggingsrecht verdubbeld. Dat betekent dat hij gedurende maximaal 24 maanden een financiële vergoeding kan krijgen en zijn sociale rechten gedurende 8 kwartalen kan veiligstellen. De maximumduur per afzonderlijk feit blijft evenwel beperkt tot 12 maanden en het behoud van de sociale rechten tot 4 kwartalen.

⁶³ <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/overbruggingsrecht-voor-zelfstandigen> + <https://www.rsvz.be/nl/stopzetting-activiteit>

Het 'corona'-overbruggingsrecht⁶⁴ werd ingevoegd in de derde pijler van het klassieke overbruggingsrecht (overmacht) en houdt een maandelijks volledige uitkering in, namelijk € 1 291,69 zonder gezinslast of € 1 614,10 met gezinslast, voor de maanden maart, april, mei en juni. De voorwaarden om die uitkering te ontvangen werden versoepeld in die zin dat er geen enkele voorwaarde werd bepaald voor de socialezekerheidsbijdragen van de kwartalen die aan de onderbreking van de activiteiten voorafgaan, de zelfstandige activiteit niet volledig onderbroken moet zijn tijdens de volledige maand in kwestie en de aanvraag online kan worden ingediend via een vereenvoudigd formulier.

Zelfstandigen in hoofdberoep die hun activiteit gedeeltelijk of volledig hebben moeten onderbreken als gevolg van de gezondheidsmaatregelen die de federale regering heeft opgelegd, komen automatisch in aanmerking voor het overbruggingsrecht, zonder dat daarvoor een minimumduur van onderbreking is vereist. Het gaat hier om zelfstandigen die werken in een van de sectoren die verplicht moesten sluiten zoals bepaald in het ministerieel besluit houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

Zelfstandigen die hun activiteit gedeeltelijk of volledig hebben moeten onderbreken, niet omdat ze daartoe werden verplicht door de regering maar als gevolg van de COVID-19-crisis, kunnen het overbruggingsrecht aanvragen op voorwaarde dat de onderbreking minimaal 7 opeenvolgende kalenderdagen duurde. Dat zijn bijvoorbeeld zelfstandigen die hun activiteit onderbreken als gevolg van een quarantaine, een gebrek aan middelen of om diverse economische of organisatorische redenen. Zelfstandigen die een zorgberoep uitoefenen zoals kinesitherapeuten, tandartsen en gespecialiseerde artsen behoren tot die categorie.

Naast deze twee maatregelen werden andere uitzonderlijke versoepelingen ingevoerd⁶⁵:

- Het is niet omdat iemand een werkloosheidsuitkering ontvangt dat hij geen aanspraak heeft op het overbruggingsrecht.
- Het recht wordt toegekend zelfs al heeft de zelfstandige al het maximum van de uitkeringen van het klassieke overbruggingsrecht ontvangen. De periodes die onder dit uitzonderingsstelsel worden toegekend zullen niet in aanmerking worden genomen voor het maximum van latere toekenningen.
- Het is niet vereist dat de zelfstandige zijn hoofdverblijfplaats in België heeft, maar hij moet als zelfstandige wel bijdrageplichtig aan de sociale zekerheid in België zijn.

Initieel was het 'corona'-overbruggingsrecht uitsluitend bedoeld voor zelfstandigen die bijdrageplichtig aan de sociale zekerheid in België zijn en meer bepaald voor zelfstandigen in hoofdberoep (helpers, meewerkende echtgenoten en (primo)starters inbegrepen), voor zelfstandigen in bijberoep (en gelijkgestelden) en zelfstandige studenten wanneer de voorlopige socialezekerheidsbijdragen die deze categorieën verschuldigd zijn minstens gelijk zijn aan de minimumbijdrage van zelfstandigen in hoofdberoep.

Zo maken zelfstandigen in bijberoep die verplichte bijdragen betalen op basis van een jaarinkomen van minstens € 13 993,78 (ofwel verplichte kwartaalbijdragen van € 717,38 ongerekend kosten) aanspraak op een vervangingsinkomen voor de maanden waarop deze prestatie betrekking heeft.

⁶⁴ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2020/03/23/2020030349/justel>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/27/2020040984/justel>
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/05/06/2020041244/justel>
<https://www.rsvz.be/nl/news/moeilijkheden-door-het-coronavirus>

⁶⁵ <https://www.ucm.be/Independants-et-unis/Independants/Droit-passerelle/Puis-je-beneficier-du-droit-passerelle-pour-les-independants-impactes-par-le-coronavirus>
<https://www.rsvz.be/nl/news/moeilijkheden-door-het-coronavirus>

Naast deze zelfstandigen kunnen ook andere categorieën van bijdragebetalers aanspraak maken op het 'corona'-overbruggingsrecht onder bepaalde voorwaarden. Het koninklijk besluit van 27 april 2020 voorziet in de toekenning van een gedeeltelijk vervangingsinkomen voor twee nieuwe categorieën van zelfstandigen, met terugwerkende kracht tot 1 maart⁶⁶:

- zelfstandigen in bijberoep met een inkomen tussen € 6 996,89 en € 13 993,77 en die in 2020 een verplichte kwartaalbijdrage tussen € 358,59 en € 717,17 betalen, kunnen aanspraak maken op een vervangingsinkomen van € 645 per maand (€ 807 bij gezinslast), met een plafond van € 1 614 aan vervangingsinkomens (in geval van combinatie met tijdelijke werkloosheid bijvoorbeeld). Ze kunnen ook gebruikmaken van een uitstel of vermindering van hun socialezekerheidsbijdragen.
- Actieve gepensioneerden die nog een activiteit als zelfstandige uitoefenen en van wie het inkomen meer dan € 6 996 bedraagt, kunnen aanspraak maken op een vervangingsinkomen van € 645 per maand (€ 807 bij gezinslast), met een plafond van € 1 614 aan vervangingsinkomens (afhankelijk van het bedrag dat ze voor hun pensioen ontvangen). Ze kunnen ook gebruikmaken van een uitstel of vermindering van hun socialezekerheidsbijdragen.

Zelfstandigen ouder dan 65 jaar die nog actief zijn en nog niet met pensioen zijn gegaan zouden kunnen genieten van het volledige overbruggingsrecht. Deze maatregel werd op 29 juni 2020 genomen met terugwerkende kracht tot 1 maart.⁶⁷

Zelfstandigen die hun activiteit gedurende minstens 7 opeenvolgende dagen hebben moeten stopzetten als gevolg van de pandemie kunnen van het corona-overbruggingsrecht gebruikmaken tot 31 augustus 2020. Dit kan verlengd worden tot 31 december 2020⁶⁸.

Een overbruggingsrecht ter ondersteuning van de heropstart zal worden toegekend aan zelfstandigen actief in sectoren die gedurende minstens een maand moesten sluiten tijdens de lockdown (horeca, evenementensector of nog een deel van niet-voedingshandel) als hun activiteit het ritme van voor de crisis nog niet kon halen (een daling van de omzet of de bestellingen met minstens 10 %).⁶⁹

2.6. Andere maatregelen voor zelfstandigen

Naast het overbruggingsrecht werden nog andere maatregelen genomen om de werkgelegenheid van de zelfstandigen te ondersteunen. De steun kan in bepaalde gevallen ook ten gunste zijn van ondernemingen ongeacht of deze door een zelfstandige worden geleid. Het gaat daarbij onder meer over gewestelijke premies, uitstel van betaling voor diverse belastingen en bijdragen en mogelijkheden om liquiditeiten te verkrijgen.

2.6.1. Federaal niveau

- Voor de maanden mei, juni, juli en augustus 2020: ouderschapsvergoeding van € 532,24 per maand (en € 875 voor alleenstaanden) voor zelfstandigen met kinderen. Voorwaarde is dat de zelfstandige in diezelfde maanden níet geniet van welbepaalde andere uitkeringen (zoals het overbruggingsrecht).
 - <https://ducarme.belgium.be/fr/kern10-nieuwe-steu maatregelen-voor-de-zelfstandigen-en-de-horeca>
- Elke zelfstandige (hoofdberoep of bijberoep) die gevolgen van de crisis ondervindt kan een aanvraag doen tot uitstel van betaling van sociale bijdragen.
 - <https://www.rsvz.be/nl/news/moeilijkheden-door-het-coronavirus>

⁶⁶ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020042702&table_name=wet

⁶⁷ <https://www.lalibre.be/economie/conjoncture/le-droit-passerelle-etendu-aux-seniors-afin-de-mettre-fin-a-cette-situation-inequitable-5ef971817b50a66a59d56a7f#.Xvnclvnpdvw.email>

⁶⁸ <https://www.premier.be/nl/akkoord-kern-10-over-steu maatregelen-voor-de-koopkracht-van-de-belgen-en-de-sectoren-moeilijkheden>.

⁶⁹ <https://ducarme.belgium.be/fr/kern10-nieuwe-steu maatregelen-voor-de-zelfstandigen-en-de-horeca>.

- Zelfstandigen die moeilijkheden ondervinden als gevolg van het coronavirus kunnen een vermindering van hun voorlopige sociale bijdragen voor het jaar 2020 aanvragen als hun beroepsinkomsten lager liggen dan een van de wettelijke drempels.
 - <https://www.rsvz.be/nl/news/moeilijkheden-door-het-coronavirus>
- Alle types ondernemingen met financiële moeilijkheden door de coronacrisis - die dus geen structurele betalingsmoeilijkheden hebben - kunnen steunmaatregelen vragen bij de FOD Financiën, in de vorm van een betalingsplan, vrijstelling van nalatigheidsinteressen, en kwijtschelding van boeten wegens niet-betaling.
 - <https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/steunmaatregelen-betreffende-het-coronavirus-covid-19>
- Elke onderneming wordt beschermd tegen faillietverklaring (en gerechtelijke ontbinding)
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/24/2020010385/staatsblad>
- Fiscale vrijstelling van de gewestelijke premies die worden toegekend aan werknemers, zelfstandigen en ondernemingen
 - Voorontwerp van wet dat op 3 april werd goedgekeurd door de Ministerraad
- Garantie voor nieuwe kredieten en kredietlijnen die worden toegekend aan niet-financiële ondernemingen en zelfstandigen voor maximaal 12 maanden tot 30 september 2020 voor een totaalbedrag van € 50 miljard.
 - <https://financien.belgium.be/nl/garantieregeling-voor-bedrijven-getroffen-door-de-coronacrisis>
- De terugbetaling van commerciële kredieten (met uitzondering van leasing en factoring) kan gedurende maximaal 6 maanden worden uitgesteld voor de terugbetaling van het kapitaal, maar de interesten blijven verschuldigd. Dat uitstel kan worden aangevraagd door niet-financiële ondernemingen, kmo's, zelfstandigen en organisaties zonder winstoogmerk.
 - <https://www.febelfin.be/nl/consumenten/artikel/charter-betalingsuitstel-ondernemingskredieten>
- Verlaging van de btw tot 6 % in de horeca tussen 8 juni en 31 december 2020 voor alle diensten met uitzondering van de alcoholische dranken
 - <https://www.sophiewilmes.be/nl/akkoord-kern-10/>
- Opschorting van het btw-voorschot van december 2020
 - <https://www.sophiewilmes.be/nl/nieuwe-maatregelen-voor-het-derde-luik-van-het-federaal-plan-voor-sociale-en-economische-bescherming/>
- Zelfstandigen die arbeidsongeschikt zijn geworden vanaf maart en diegenen die een activiteit in bijberoep toegelaten door de adviserende arts moesten stoppen, zullen een maandelijks uitkering ontvangen van hun ziekenfonds van minstens € 1 291 (tegen € 990 momenteel), zelfs aan het tarief voor samenwonenden.
 - <https://ducarme.belgium.be/fr/kern10-nieuwe-steunmaatregelen-voor-de-zelfstandigen-en-de-horeca>

2.6.2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

- Eenmalige compensatiepremie van € 4 000 voor bedrijven met minder dan 50 voltijdse equivalenten (VTE) personeelsleden die actief zijn in welbepaalde sectoren en die hun deuren tijdelijk hebben moeten sluiten als gevolg van de COVID-19-crisis
 - <https://www.etaamb.be/nl/bsluit-van-de-brusselse-hoofdstedelijke-regering-van-n2020030668.html>
 - https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020042311&table_name=wet
- Eenmalige compensatiepremie van € 3 000 voor taxibedrijven en diensten van verhuur van voertuigen met chauffeur
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/11_1.pdf#Page154
- Eenmalige compensatiepremie van € 2 000 voor zelfstandigen en ondernemingen met maximaal 5 VTE personeelsleden die een aanzienlijk omzetverlies lijdten als gevolg van COVID-19



- <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2020/05/28/2020010391/moniteur>
- Uitzonderlijke premie van € 4 000 voor erkende sociale ondernemingen die getroffen zijn door de maatregelen om de verspreiding van COVID-19 te beperken
 - <https://www.etaamb.be/nl/2020021170.html>
- Versoepeling van de voorwaarden om het bedrag van de financiering van de sociale inschakelingsondernemingen te bepalen
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=20-05-13&numac=2020030856
- Via het Brussels Waarborgfonds wordt voor € 20 miljoen aan overheidsgaranties op bankleningen voorzien ter ondersteuning van de cashflow van bedrijven
 - https://rudivervoort.brussels/news_/pandemie-coronavirus-covid-19-de-brusselse-hoofdstedelijke-regering-neemt-ongeziene-economische-en-sociale-maatregelen/?lang=nl
- Evenementen die gesubsidieerd worden door het gewest maar omwille van de lockdown niet konden doorgaan kunnen nog steeds de voorziene subsidie ontvangen als ze kunnen aantonen dat gemaakte kosten niet konden worden geannuleerd of als ze geen aanspraak maken op andere hulp of maatregelen
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/05/04_3.pdf#Page40
- Ondernemingen die door COVID-19 niet hebben kunnen deelnemen aan activiteiten of evenementen in het buitenland kunnen voor bepaalde kosten die niet worden terugbetaald onder bepaalde voorwaarden een subsidie van maximaal € 2 500 aanvragen
 - <http://werk-economie-emploi.brussels/nl/premie-covid-19-buitenlandse-handel>
- Opschorting van betaling van de *city tax* voor toeristische logies voor het eerste semester 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/04/22_1.pdf#Page186
- Vrijstelling van de belasting op de taxidiensten en de diensten voor het verhuren van voertuigen voor het aanslagjaar 2020
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/04/29_1.pdf#Page105
- Dienstenchequebedrijven krijgen automatisch een eenmalige premie van € 4 000 toegekend
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2020-04-28&caller=summary&numac=2020030808
- Tijdelijke verhoging van de tussenkomst van het gewest met € 2 per dienstencheque voor prestaties geleverd tussen 18 maart 2020 en 30 juni 2020
 - <https://www.etaamb.be/nl/2020021171.html>
- Premie van € 2 000 aan vzw's uit de culturele en creatieve sector met maximaal 5 VTE's in dienst en die een inkomstenverlies hebben geleden
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/06/18/2020015052/staatsblad>
- Versnelde of vervroegde uitbetaling van bepaalde subsidies aan de horeca, de toeristische sector, de evenementensector en de culturele sector
 - https://rudivervoort.brussels/news_/pandemie-coronavirus-covid-19-de-brusselse-hoofdstedelijke-regering-neemt-ongeziene-economische-en-sociale-maatregelen/?lang=nl
- Uitbreiding versnelde of vervroegde verwerking en uitbetaling van economische-expansiesteun naar elke sector.
- Lancering van een 'Proxi'-lening waarbij een zelfstandige of KMO met economische activiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan gunstige voorwaarden (zoals de winwin-lening in Vlaanderen of Prêt de coup de pouce in Wallonië) kan lenen bij een particulier en dit voor maximaal €250.000. In het kader van de COVID-19 crisis wordt bovendien voor de jaren 2020-2021 het maximumbedrag per geldschieter én voor de kredietnemer verhoogd.
 - <https://maron-trachte.brussels/nl/2020/06/11/via-de-proxi-lening-mobiliseert-de-brusselse-regering-het-spaargeld-van-de-burgers-om-de-kmos-te-ondersteunen/>
- Lanceren van een microkrediet 'Recover' (tot maximaal € 15 000) met gunstige rentevoet via Brusoc (finance&invest.brussels) om de kastoestand van zeer kleine ondernemingen en zelfstandigen, die ernstige impact ervaart door de COVID-19 crisis, te kunnen ondersteunen.

- <https://maron-trachte.brussels/nl/2020/06/11/een-microkrediet-aan-verlaagde-rentevoet-voor-de-herstart-van-zijn-onderneming/>
- Verstrekken van leningen aan verlaagde rentevoet (1 %) voor een maximum van € 25 000 aan ondernemingen die actief zijn binnen tewerkstellingscoöperaties gezien deze uit de boot vielen voor de compensatiepremie die werden ingevoerd door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
 - <https://maron-trachte.brussels/nl/2020/05/28/de-brusselse-regering-verleent-2-miljoen-euro-steun-aan-ondernemers-in-tewerkstellingscooperaties-die-getroffen-zijn-door-de-covid-19-crisis/>
- Finance&invest.brussels verstrekt achtergestelde leningen aan verlaagd tarief aan ondernemingen met minstens 10 VTE actief in de horeca-sector en die zwaar getroffen werd door de COVID-19 crisis.
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/07/02_1.pdf#Page101

2.6.3. Waals Gewest

- Alle Waalse financiële instrumenten (SRIW, SOGEPa GROUP, SOWALFIN, Invests) zullen alle lopende leningen bevroren tot eind april 2020
 - https://www.wallonie.be/sites/default/files/2020-03/communique_de_presse_du_gouvernement_wallon_18_mars_2020.pdf
- Invoering van een 'ricochet'-lening voor zelfstandigen die nood hebben aan kasmiddelen, niet cumuleerbaar met de gewestelijke premie
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/covid-19-nouvelles-decisions-du-gouvernement-wallon>
- Forfaitaire vergoeding van € 5 000 per onderneming die volledig moest sluiten of stillag als gevolg van de beslissingen van de Nationale Veiligheidsraad
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28212/1.html>
- Forfaitaire vergoeding van € 2 500 voor alle zelfstandigen en ondernemingen die slechts gedeeltelijk functioneerden tijdens de lockdown en hebben gebruikgemaakt van het volledige overbruggingsrecht voor de maanden maart en april 2020
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/29/29780/1.html>
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/covid-19-nouvelles-decisions-du-gouvernement-wallon>
- Ondersteuning van de sector van de gezondheidszorg
- Behoud van de subsidies voor de gesubsidieerde sectoren en specifieke maatregelen voor de dienstenchequebedrijven (toekenning van een eenmalige premie van € 5 000 per erkende onderneming met hoofdzetel in Wallonië, behoud van de subsidie van € 14,86 per uur, ook voor niet-gepresteerde uren, voor de maanden maart, april en mei, met een verhoging van € 3,14 voor de maand mei, en tenzij de Raad van State een bijzonder ongunstig advies uitbrengt, een verhoging van € 2 voor de maand juni, € 1 voor de maand juli en een terugkeer naar € 14,86 per uur voor de maand augustus)
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28641/1.html>
 - <https://wallex.wallonie.be/sites/wallex/contents/acts/30/30200/1.html>
 - https://emploi.wallonie.be/files/DOCS/Titres-services/FAQCovid_TS_11062020.pdf
- Immunisatie van de opleidingsuren die niet werden gegeven in de opleidingscentra voor het sensibiliseringsplan inzake de informatie- en communicatietechnologieën (Centres de formation pour le Plan Mobilisateur des TIC - PMTIC) en de centra voor socioprofessionele inschakeling (Centres d'insertion socioprofessionnelle - CISP)
 - <https://emploi.wallonie.be>
- Een aanvullend forfaitair bedrag voor alle instellingen voor huisvesting en opvang (rusthuizen, centra voor personen met een handicap, instellingen voor psychiatrische zorg, opvang van daklozen, en van vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld,...) alsook de garantie op en overheidsfinanciering gelinkt aan een 'normale' activiteit voor de periode van 1 juli tot 30 september 2020

- https://morreale.wallonie.be/home/presse--actualites/publications/covid-19--3eme-soutien-wallon-aux-secteurs-emploi-formation-social-sante--proteger-les-emplois-et-amorcer-un-redeploiement-progressif-des-activites_publicationfull.html
- Financiële steun voor diensten die hulp verlenen aan gezinnen en ouderen
- Een forfaitaire vergoeding van € 5 000 voor de 124 door het Waals Gewest erkende initiatieven van sociale economie, de begeleidingsstructuren voor zelftewerking (Structures d'Accompagnement à l'Autocréation d'Emploi - SAACE), de consultancybureaus inzake sociale economie (Agences Conseil en économie sociale - ACES)
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/covid-19-nouvelles-decisions-du-gouvernement-wallon>
- Forfaitaire premie van € 5 000 voor de CISP die een vorming organiseren in onderneming voor vorming door tewerkingstelling inrichten + € 5 000 aanvullende financiële steun voor de CISP en € 1 000 voor de PMTIC voor de aankoop van informaticamateriaal om het mogelijk te maken sommige activiteiten vanop afstand te organiseren + verhoging van de subsidie van de PMTIC en de CISP met € 0,15 vermenigvuldigd met het aantal opleidingsuren voor de aankoop van gezondheidsveiligheidsmateriaal zodat de opleidingen kunnen worden heropgestart
 - <https://emploi.wallonie.be>
- Aanpassing van de bepalingen over de toekenning van Airbag-steun bij het opstarten van een zelfstandige activiteit met name via de mogelijkheid om het overbruggingsrecht aan te vragen met uitstel van de Airbag-steun in voorkomend geval en een afwijking van de regel van de vermeerdering van de omzet met 5 tot 10 % voor de liquidatie van de twee laatste schijven van de Airbag-steun
 - <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/28/28641/1.html>
 - <https://www.leforem.be/particuliers/aides-financieres-creation-activite-independant-airbag.html>
- Noodondersteuningsprogramma voor de toeristische sector van 6,5 miljoen euro
 - <https://www.wallonie.be/fr/actualites/campagne-de-promotion-et-soutien-financier-pour-le-tourisme-wallon>

Sommige steunmaatregelen zijn niet cumulatief. Elke rechtspersoon heeft recht op een maximumpremie van € 5 000, ongeacht de aard van de verlening.

2.6.4. Federatie Wallonië-Brussel

- Oprichting van een noodfonds (80 miljoen euro) om financiële steun te kunnen verlenen aan getroffen sectoren die onder de bevoegdheid van de Franse Gemeenschap vallen
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-04-10&numac=2020030573
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-04-28&numac=2020030815
- Maatregelen ter ondersteuning van kinderopvanginitiatieven waaronder een subsidie voor de afwezigheidsdagen van kinderen gedurende de lockdown die ouders niet moeten vergoeden
 - https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/48060_000.pdf
- Afwijking van de normale regels inzake de toekenning van subsidies en versnelde uitbetaling van bepaalde subsidies
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=20-04-10&numac=2020030574

2.6.5. Vlaamse Gemeenschap

- Hinderpremie: tot en met 5 april 2020. Premie van € 4 000 euro voor ondernemingen met een fysieke inrichting die omwille van de coronamaatregelen worden verplicht volledig de deuren te sluiten.

- <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/03/15/2020040682/staatsblad>
- Sluitingspremie: vanaf 6 april 2020 tot het einde van de coronamaatregelen. Alle ondernemingen en zelfstandigen die tot en met 5 april de coronahinderpremie hebben gekregen, krijgen automatisch 160 euro per verplichte sluitingsdag die samenvalt met een normale openingsdag, zoals die van toepassing was vóór 14 maart 2020.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/03/15/2020040682/staatsblad>
- Compensatiepremie: premie van € 3 000 euro (€ 1 500 euro voor bijberoep) voor bedrijven in Vlaanderen die wél nog werken, maar die een substantiële exploitatiebeperking (omzetzaling van 60 % ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar) ondervinden door de coronavirusmaatregelen. De periode waarin de omzetzaling zich manifesteerde, loopt van 14 maart tot en met 30 april 2020.
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/10/2020030654/staatsblad>
- 'Nieuwe' compensatiepremie van € 2 000 voor ondernemingen die één maand na de heropening een omzetverlies van meer dan 60 % in vergelijking met vorig jaar kunnen aantonen
 - <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/06/08/persconferentie-vlaamse-regering/>
- PMV (Participatiemaatschappij Vlaanderen) heeft een aantal maatregelen getroffen om de bedrijven wat financiële ademruimte te geven. Het gaat onder meer om een lening om onder bepaalde gevallen twee maanden huur te betalen, het stimuleren van particulieren om hun spaargeld in de bedrijven te investeren, enzovoort.
 - <https://www.pmv.eu/nl/maatregelen-van-pmv-tegen-de-impact-van-het-coronavirus>
 - http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2020/04/16_2.pdf#Page4
- Steun aan gesubsidieerde sectoren: bijkomende subsidies van € 5 miljoen voor jongerentoeisme en sociaal toerisme + creatie van een noodfonds van € 200 miljoen om verliezen te compenseren in gesubsidieerde sectoren (cultuur, media, sport) en bepaalde specifieke sectoren (zoals tuinbouw) + de ondernemingen uit de sociale economie ontvangen een vergoeding om een veilige omgeving te creëren voor hun werknemers (€ 1,4 miljoen)
 - <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/vlaamse-steenmaatregelen-voor-ondernemers-ingeolge>
- Extra steun aan dienstenchequebedrijven: initieel een verhoging van € 8,64 per dienstencheque, maar sinds 11 mei geleidelijk aan afgebouwd
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/04/03/2020030553/staatsblad>
- Crisismaatregelen ter ondersteuning van de sociale economie, gericht aan maatwerkbedrijven, lokale ondernemingen die actief zijn in de diensteneconomie en arbeidszorginitiatieven, om de tewerkstelling van doelgroepwerknemers te garanderen door de ondernemingen wat financiële ademruimte te geven (bijvoorbeeld gegarandeerde financiering van arbeidszorgmedewerkers, opschorting van de regel dat 90 % ingevuld moet worden door doelgroepwerknemers om subsidies te verkrijgen)
 - <https://www.hildecrevits.be/nieuws/ondersteuningsmaatregelen-om-sociale-economie-te-beschermen/>
- Uitstel van een aantal belastingen voor bedrijven: verkeersbelasting en belasting op inverkeersstelling, onroerende voorheffing, fiscale verplichtingen te voldoen voor erfbelasting en registratiebelasting, en soepelheid bij aanvraag van afbetalingsplannen
 - <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/vlaamse-steenmaatregelen-voor-ondernemers-ingeolge>
- Subsidie aan de crèches van maximaal € 27 per dag per kind dat niet daar de opvang gaat door de coronacrisis
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/bsluit/2020/03/24/2020040934/staatsblad>
- Flanders Investment & Trade (FIT) en het Vlaams Centrum voor Agro- en Visserijmarketing (VLAM) hebben een corona-exitplan ontwikkeld dat acties bevat, vanaf het najaar van 2020 tot eind 2021, om bedrijven met internationaliseringsplannen door de coronacrisis te loodsen en te ondersteunen.



- <https://www.flandersinvestmentandtrade.com/nl/nieuws/fit-krijgt-groen-licht-van-de-vlaamse-regering-om-corona-exit-plan-uit-te-breiden-met-extra>

2.6.6. Duitstalige Gemeenschap

- Oprichting van een coronasteunfonds om de niet-marktsector te helpen de liquiditeitsproblemen op te vangen via renteloze leningen (cultuur, sport, recreatie, volwassenenonderwijs, gezondheidszorg, kinderopvang, sociale sector, rusthuizen, sector van personen met een handicap)
 - https://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-6762/10922_read-59902/
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2020/04/06/2020201879/justel>
 - <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decreet/2020/04/27/2020202110/justel>

3. OP WELKE MANIER KAN DE ARBEIDSMARKT BIJDAGEN TOT EEN DUURZAAM EN INCLUSIEF HERSTEL?

3.1. Reallocatie van de arbeidsmiddelen naar duurzame activiteiten met een hoog groeipotentieel

3.1.1. Tijdelijke werkloosheid: een belangrijk stelsel voor de flexibiliteit van de arbeidsmarkt

De tijdelijke werkloosheid is een in de tijd beperkte subsidie die toelaat om passend in te spelen op een situatie die niet werd gecreëerd en niet onder controle kan worden gehouden door de ondernemingen die worden geconfronteerd met een ineenstorting van hun activiteit. De gevolgen van de COVID-19-gezondheids crisis beantwoorden paradigmatisch aan die kenmerken, en het massaal beroep op het instrument van de tijdelijke werkloosheid is perfect gerechtvaardigd.

De tijdelijke werkloosheid biedt de ondernemingen geen structurele ondersteuning. De wetgever heeft voorzien in een financieel verantwoordingsmechanisme om te voorkomen dat de tijdelijke werkloosheid onterecht zou worden toegepast. Dat verantwoordingsstelsel geldt enkel voor de ondernemingen die om economische redenen tijdelijke werkloosheid hebben aangevraagd. A priori valt de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht niet onder dit mechanisme.

Buitensporig gebruik

De werkgevers uit de private sector die om economische redenen een bepaald aantal dagen van tijdelijke werkloosheid per werknemer en per jaar overschrijden (doorgaans meer dan 110 dagen), moeten een supplementaire bijdrage betalen.

Principe

De bijdrage is van toepassing op de economische werkloosheid van handarbeiders en leerling-arbeiders. Bedienden worden dus van deze maatregel uitgesloten, net zoals werkloosheid door slecht weer of door een technisch ongeval.

Bedragen

Het dagbedrag is een vast bedrag dat afhankelijk is van het totale aantal dagen economische werkloosheid tijdens het kwartaal van aangifte en de drie daaraan voorafgaande kwartalen. Dat bedrag stijgt volgens het aantal werkloosheidsdagen, bijvoorbeeld € 20 voor een werkloosheidsduur tussen 110 en 130 dagen, € 40 voor een werkloosheidsduur tussen 130 en 150 dagen enz., met een maximum van € 100 per dag. Voor de bouwondernemingen is het bedrag van de bijdrage ieder jaar verschillend. In 2019 bedroeg het € 46,31.

Afwijkingen

De ondernemingen die door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg als ondernemingen in moeilijkheden worden erkend, kunnen eventueel een halvering van hun bijdrage verkrijgen.

De tijdelijke werkloosheid en de responsabilisering ervan moderniseren

In het kader van de coronacrisis hebben de overheid, de besturen enz. zware inspanningen geleverd om de impact in termen van inkomensdalingen voor de loontrekkenden te beperken dankzij het stelsel van de tijdelijke werkloosheid. Sommige loontrekkenden genieten die bescherming evenwel niet, meer bepaald de loontrekkenden met een contract van bepaalde duur dat net vóór de gezondheids crisis ten einde liep, de uitzendkrachten die na de periode van overmacht niet langer gebonden zijn aan de ondernemingen die een beroep doen op tijdelijke werkloosheid, de jobstudenten en de loontrekkenden van de ondernemingen die hun activiteiten staken.



Doorheen met name de diverse crisissen en negatieve gebeurtenissen (terroristische aanslagen, ...) is het systeem van tijdelijke werkloosheid herzien en gemoderniseerd teneinde meer rekening te houden met de aard van de economische activiteit in België, meer bepaald met de ontwikkeling van de diensten en met het gewicht van de loontrekkenden met een bediendenstatuut. Een verdere ontwikkeling zou moeten voorzien in een betere bescherming van de loontrekkenden met een tijdelijk contract of van de uitzendkrachten, twee categorieën die in onze economie een steeds grotere plaats innemen.

Naast de gevallen van sluiting of activiteitsbeperking als gevolg van de gezondheids crisis, moeten de ondernemingen die werknemers langer aanhouden in tijdelijke werkloosheid dan het gemiddelde van vergelijkbare bedrijven (activiteit en omvang) financieel verantwoordelijk worden gemaakt, wat trouwens het geval is voor de tijdelijke werkloosheid om economische redenen.

In geval van overmacht lijkt het a priori moeilijk om in een responsabiliseringssysteem te voorzien als de aard van de overmacht door de RVA ontvankelijk wordt verklaard. In het kader van de gezondheids crisis was het deze vereenvoudigde 'corona-overmacht'-procedure waar de werkgevers massaal voor kozen. Het staat hen echter vrij de reden en de procedure te kiezen die ze het meest aangepast achten.

Een responsabiliseringssysteem is bedoeld om oneigenlijk gebruik van de tijdelijke werkloosheid tegen te gaan. Dat systeem moet onmiddellijk duidelijk zijn om echt stimulerend te werken, en toch voldoende soepel blijven om sommige soorten van bedrijven (onder meer de kmo's) of sommige sectoren niet te bestraffen. Er kan bijvoorbeeld worden overwogen dat de werkgever na X dagen verplicht zou worden een deel van het salaris van de betrokken werknemers te dragen om de initiële vervangingsratio te handhaven, aangezien de uitkering van de RVA neerwaarts wordt herzien. Het is de bedoeling te vermijden dat elders in de economie aanwezige nuttige arbeidskrachten zouden blijven steken in tijdelijke werkloosheid.

Positief aan de Belgische regelgeving vanuit het standpunt van de reallocatie van arbeidskrachten is dat ze geen speciale bescherming biedt tegen ontslag bovenop de eigenlijke regeling: dankzij de tijdelijke werkloosheid kan de werkgever zijn personeel in dienst houden en, zodra de moeilijkheden achter de rug zijn, opnieuw aan de slag gaan. Duurt de verslechterde situatie langer dan verwacht, dan kan de werkgever (of de loontrekkende) de arbeidsovereenkomst beëindigen door eenvoudig de gebruikelijke voorschriften na te leven.

Het responsabiliseringssysteem voor het beroep op de tijdelijke werkloosheid komt voor in een bepaald aantal Europese landen en de graad van responsabilisering ligt er vaak hoger dan in België. In Noorwegen, bijvoorbeeld, moet de werkgever voor de eerste twee dagen steeds de totale uitkering voor tijdelijke werkloosheid dekken vooraleer de Staat overneemt. In Nederland is het aandeel van de werkgever gelinkt aan de omvang van het verwachte omzetverlies van de onderneming; het kan schommelen tussen 10 en 78 %. In Denemarken hangt het door de werkgever gedekte aandeel af van het type arbeidsovereenkomst; het kan er oplopen tot 25 % van de uitkering voor de bedienden. Hoewel de loontrekkenden in Denemarken dankzij de tijdelijke werkloosheid hun loon integraal blijven ontvangen, moeten ze nochtans zelf ook bijdragen door een bepaald aantal dagen vakantie af te staan. Op die manier dragen ze bij tot de financiering van het stelsel (voor een recent overzicht, zie T. Müller en T. Schulten, 2020).

3.1.2. Herstructureringen en collectieve ontslagen

De coronacrisis zal niet op alle ondernemingen dezelfde weerslag hebben. Sommige zullen overeind blijven, andere zullen moeten hervormen en vernieuwen, nog andere zullen verdwijnen. Zoals aangetoond in het eerste hoofdstuk van dit verslag, mag er worden van uitgegaan dat de faillissementen en de collectieve ontslagen zullen toenemen. De herstructureringen, hoewel geenszins onbeduidende aangelegenheden, zijn onvermijdelijk voor de werking van een markteconomie, die een optimale toewijzing van de middelen beoogt.

Er bestaat een specifieke regelgeving inzake collectief ontslag, die de werknemers beter beschermt dan de regeling inzake individueel ontslag. Het algemeen kader wordt bepaald door diverse Europese richtlijnen. De implementatie van die Europese corpus valt onder de verantwoordelijkheid van de lidstaten die het ook kunnen aanvullen. De sociale dialoog tussen de sociale partners speelt een belangrijke rol.

In concreto wordt een ontslag als 'collectief' beschouwd als⁷⁰:

- de redenen van het ontslag niets te maken hebben met de werknemer zelf, en als
- het ontslag een zeker aantal personen treft, dat varieert naargelang van de grootte van de onderneming.

In de Belgische regelgeving wordt dat aantal anders bepaald afhankelijk van de aspecten die in aanmerking worden genomen: de informatie- en overlegprocedure, het werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag (en de werkgelegenheidscel) en, ten slotte, de ontslagvergoeding.

In geval van collectief ontslag moet de werkgever een bepaalde procedure volgen. Hij moet de vertegenwoordigers van de werknemers informeren en consulteren; hij dient ook de directeur van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, Actiris of ADG) en die van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op de hoogte te brengen van zijn intentie om mensen collectief te ontslaan. Indien hij deze informatie- en overlegprocedures niet naleeft, zal hij de arbeidsovereenkomst verplicht moeten uitvoeren en de werknemers bezoldigen.

De diverse procedurestappen worden hieronder toegelicht:

Het informeren van de werknemers is de eerste stap.

Voor de 2^{de} stap, informatie en overleg, is geen termijn vastgesteld. Tijdens deze fase bezorgt de werkgever de vertegenwoordigers van de werknemers (ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging, comité voor preventie en bescherming op het werk of de werknemers zelf), de diensten voor arbeidsbemiddeling en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een document met de volgende informatie: de redenen van het ontslagvoorstel; het aantal en de categorieën werknemers in kwestie; het aantal en de categorieën werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn; de periode tijdens welke de ontslagen zullen plaatsvinden; de criteria die worden gehanteerd bij de keuze welke werknemers zullen worden ontslagen; de berekeningsmethode die wordt overwogen voor iedere eventuele ontslagvergoeding die niet bepaald is vanuit een wet of een CAO.

De werkgever dient ook te overleggen met de vertegenwoordigers van de werknemers. Samen gaan ze na op welke manier het collectief ontslag kan worden vermeden, of hoe de gevolgen ervan kunnen worden verzacht, via sociale of begeleidingsmaatregelen. De werkgever moet reageren op de eventueel aan hem gerichte vragen, suggesties of opmerkingen.

De 3^{de} fase bestaat in de kennisgeving, met andere woorden de aanzegging van het collectief ontslag. Oordeelt de werkgever dat de informatie- en overlegprocedure afgesloten is, dan brengt hij de diensten voor arbeidsbemiddeling en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg op de hoogte van zijn voornemen om over te gaan tot collectief ontslag.

De 4^{de} fase is de – verlengbare – wachttijd van 30 dagen gedurende welke de werkgever niemand mag ontslaan. De vertegenwoordigers van de werknemers die werden geraadpleegd, kunnen bezwaren opperen tegen de naleving van de procedure. Na het verstrijken van die termijn mag de werkgever overgaan tot ontslag, behalve indien een dienst voor arbeidsbemiddeling de termijn van 30 dagen heeft verlengd (waarbij de werkgever tegen die beslissing beroep kan aantekenen bij het directiecomité van die dienst) of indien de vertegenwoordigers van de werknemers bezwaren hebben

⁷⁰ De regelgevende aspecten in dit deel zijn afkomstig van <http://www.restructurations.be/fr/introduction/massredundancy/about.html>

geformuleerd. In dat geval dient de werkgever te voldoen aan de vier voorwaarden met betrekking tot de procedure. Bovendien moet hij dan een nieuwe kennisgeving doen. De directeur van de subgewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling kan de termijn van 30 dagen inkorten of verlengen (tot maximaal 60 dagen).

Tijdens de 5^{de} fase, na het verstrijken van de wachttijd, mogen de ontslagen plaatsvinden. Tijdens de 30 daaropvolgende dagen kan de ontslagen werknemer de naleving van de procedure (de 4 fasen) aanvechten. Daartoe dienen de vertegenwoordigers van de werknemers hun bezwaar tegen de naleving van de procedure kenbaar te hebben gemaakt binnen 30 dagen na de kennisgeving door de werkgever aan de dienst voor arbeidsbemiddeling.

Totaal beschouwd, kunnen de 4^{de} en de 5^{de} fase samen gespreid worden over twee jaar. Volgens de laatste gegevens van de OESO (2013), was de Belgische regelgeving inzake collectief ontslag een van de meest beperkende in de OESO, voornamelijk vanwege de duur van de procedure.

De HRW heeft zich in 2011 over de kwestie van de herstructureringen gebogen. Daaruit bleek dat activering een essentiële maatregel is. Het komt er vóór alles op aan de ontslagen werknemers een aangepaste baan te bieden. Die doelstelling stoot op de onzekerheid die het gevolg is van de vermenigvuldiging van de termijnen, die ook de bereidheid van de werknemers kan fnuiken om te werken aan hun inzetbaarheid. De verplichte oprichting van een werkgelegenheidscel in 2006, in het kader van het solidariteitspact tussen de generaties, beoogde aanvankelijk de 45-plussers die werkzaam waren in ondernemingen die aan het herstructureren waren en hun toevlucht wilden nemen tot vervroegde pensioneringen. Het was de bedoeling nieuwe mogelijkheden te bieden om de vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt tegen te gaan. In 2009 werd de regeling uitgebreid tot alle werknemers en tot alle ondernemingen die aan het herstructureren waren vanuit de wens om snel te voorzien in een begeleiding op maat van het type 'outplacement' om de herinschakeling van de ontslagen werknemers te versnellen. Alle belangrijke betrokkenen bij een herstructurering (de werkgever, de vertegenwoordigers van de werknemers, de dienst voor arbeidsbemiddeling, de opleidingsinstellingen, enz.) zijn in de cel aanwezig.

De resultaten die een cel boekt in termen van terugkeer naar de arbeidsmarkt hangen voornamelijk af van het profiel van de ontslagen personen (leeftijd en scholingsniveau), maar ook van de bedrijfstak, de geografische ligging, de goede samenwerking van iedere betrokkene en de kwaliteit van het door het outplacementbureau geleverde werk. Leeftijd lijkt de essentiële variabele te zijn van (niet) herintegratie. 50-plussers hebben veel minder kansen dan gemiddeld om na een collectief ontslag opnieuw werk te vinden. De hervormingsgeest van de ondernemingen om de vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt te beperken, moet de celverantwoordelijken helpen die vaststelling om te keren en op die manier de oudere werknemers ertoe aan te zetten actief op zoek te gaan naar een nieuwe baan.

3.2. Flexibele en aangepaste opleidingen

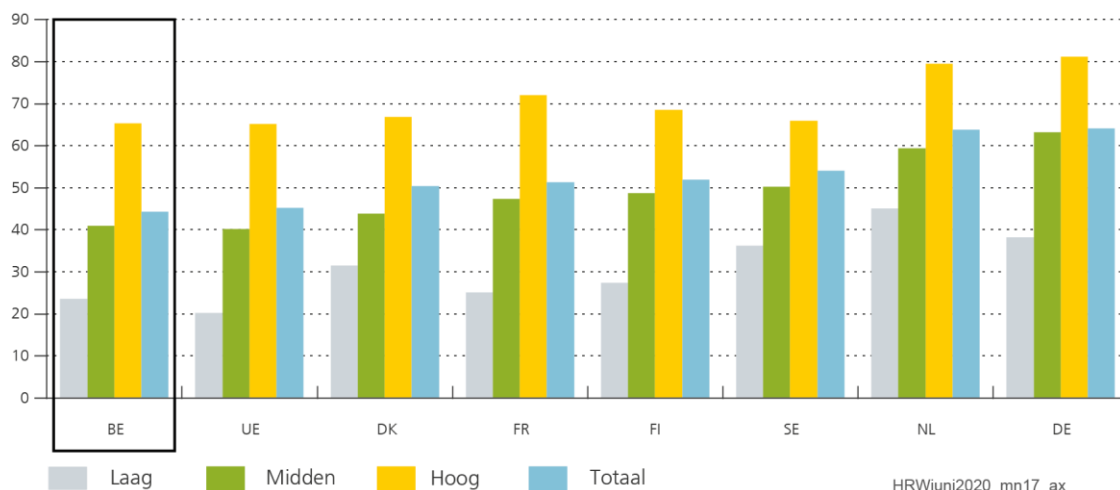
Dankzij het levenslang leren worden nieuwe competenties verworven die kunnen voorzien in de momenteel snel evoluerende behoeften van de arbeidsmarkt. Levenslang leren vergemakkelijkt de transitie van tanende naar opkomende beroepen, tegen de achtergrond van loopbaanverlenging en technologische transformaties. In deze bijzondere periode zullen sommige activiteiten onvoldoende solide blijken om het hoofd te kunnen bieden aan de beperkingen die worden opgelegd door de lockdown en door de inkrimping van de activiteiten. Het levenslang leren blijft een primordiale rol spelen om werknemers te helpen omscholen naar veelbelovende activiteiten en op die manier hun herinschakelingskansen te vergroten en hun carrièretraject te vrijwaren. Het valideren van de verworven bekwaamheden is een essentieel onderdeel van dit proces.

De huidige situatie maakt het voor jongeren zonder ervaring overigens moeilijker om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Tegen die achtergrond is afgestudeerd zijn in een veelbelovende richting meer dan

ooit van doorslaggevend belang. Uit het laatste schoolverlatersrapport van de VDAB⁷¹ blijkt dat, hoe hoger het diploma, hoe lager het percentage werkzoekenden is een jaar na het schoolverlaten. De opleidingen die een beroepservaring bieden, zijn, net als de technische en beroepsopleidingen en -richtingen, een pluspunt voor een snelle inschakeling. Behalve de STEM-richtingen (wetenschappen, wiskunde en technologie), zijn ook de beroepen in de gezondheidssector en meer algemeen de persoonlijke verzorging veelbelovend, en niet alleen voor de afgestudeerden uit het hoger onderwijs.

Volgens de indicatoren afkomstig van de AES – Adult Education Survey – bedraagt de graad van participatie aan permanente opleiding in België slechts 44 % voor de deelname aan de formele en niet-formele opleiding⁷²; in Duitsland is dat 64 %. Voor de laaggeschoolden, die er nochtans het meeste voordeel zouden bij hebben, ligt het cijfer nog lager (24 %). De huidige situatie eist dat die kloof wordt gedicht door te focussen op de opleidingen in lijn met de huidige en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt. Het werk van de diensten voor arbeidsbemiddeling, die handelen over de kritieke functies en over de beroepen van de toekomst, zijn in dat opzicht een schat aan informatie.

Grafiek 21 - Participatiegraad aan onderwijs en opleiding volgens scholingsgraad
(tijdens de afgelopen 12 maanden, 2016)

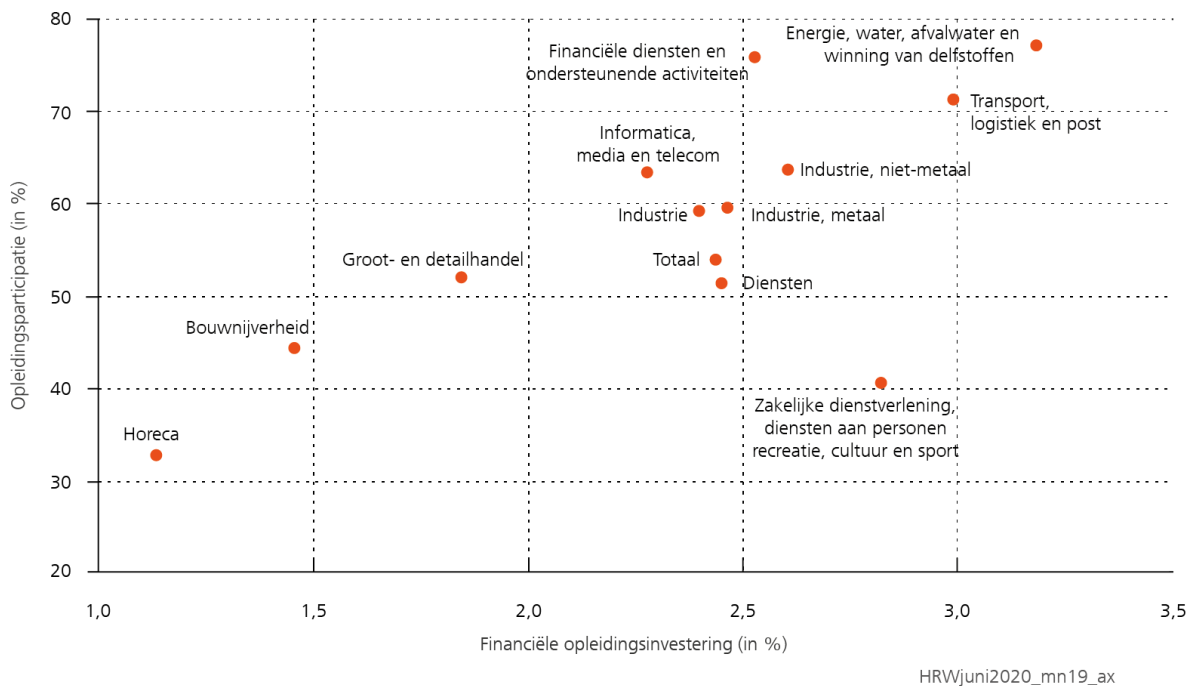


Bron: Eurostat (AES).

⁷¹ <https://www.vdab.be/trends/schoolverlatersrapport>.

⁷² Formele opleiding wordt erkend door de verschillende ministeries van onderwijs en geeft aanleiding tot het opmaken van een diploma of getuigschrift. Niet-formele opleiding kan ook aanleiding geven tot het afgeven van een certificaat. Het wordt echter niet erkend door de ministeries van onderwijs. Naast deze georganiseerde trainingen is er informeel leren. Nieuwe kennis doen we op door te praten met anderen, door te lezen of door bijvoorbeeld musea te bezoeken. Dit laatste soort leren wordt hier niet meegeteld.

Grafiek 22 - Participatie aan opleiding versus financiële investering in opleiding (interne en externe opleiding), naar sector (2015)



Bron: Van Langenhove et al (2020), op basis van de resultaten van de enquête ‘continuïng vocational training’ (CVTS).

Uit een recente studie van Steunpunt Werk⁷³ blijkt dat er in België tussen de sectoren grote verschillen bestaan wat permanente opleiding betreft. Vergelijkt men de financiële investeringen in opleiding met de participatiegraad aan opleiding per sector (voor de interne en externe opleidingen), dan blijkt dat diegenen die het meest investeren (in procenten van de totale loonsom) ook diegenen zijn die een hogere participatiegraad aan opleiding laten optekenen. Zo zijn de bedrijfstakken ‘energie, water, afvalverwerking en winning van delfstoffen’ en ‘transport, logistiek en post’ koplopers inzake participatie aan opleiding en uitgaven ter zake. Er zijn uiteraard uitzonderingen. In de branche ‘diensten aan ondernemingen’ zijn de investeringen relatief omvangrijk voor een zwakke participatiegraad.

In de studie van Van Langenhove et al. wordt tevens bevestigd dat tal van werknemers menen geen opleiding nodig te hebben. De houding ter zake evolueert amper. Dat is des te betreurenswaardiger daar het vrijwillig karakter van de opleiding een essentiële voorwaarde is voor het welslagen ervan.

Om de werknemers daarbij te helpen, zouden ze tijdens hun loopbaan over een vaardigheidsbeoordeling moeten kunnen beschikken ter ondersteuning van een ontwikkelingsprogramma. Het zou erop aankomen hun troeven en zwakheden bij te houden en hun carrièretrajecten voor te stellen, rekening houdend met hun eigen wensen en met de situatie op, en de vooruitzichten van de arbeidsmarkt. Die vaardigheidsbeoordeling zou kunnen helpen bij het uitstippelen van een vereist opleidingstraject om hun doelstelling te kunnen realiseren. In het kader van de strijd tegen het tekort aan geschoolde arbeidskrachten zou een dergelijk programma kunnen leiden tot omscholingen dankzij aangepaste, in overleg met de sectorspecifieke opleidingsfondsen georganiseerde opleidingen.

⁷³ Van Langenhove et al (2020).

Voorts moeten de werknemers, ter bevordering van de beroepsmobiliteit, hun vaardigheden kunnen aantonen. Omdat ze die op de werkplek hebben verworven of omdat hun basisopleiding te lang geleden is, zou het een onmiskenbare troef zijn, mochten ze beschikken over een opleidingspaspoort dat alle informatie bevat over de gecertificeerde opleidingen die de werknemer kan voorleggen (getuigschrift, certificaat van de gevolgde opleidingen, van de verworven vaardigheden). Dat paspoort zou kunnen worden toegevoegd aan de carrièrekening. Volgens een uit 2019 daterende studie van de OESO⁷⁴ zou de individuele opleidingsrekening onmiskenbare troeven opleveren, maar er moet wel voor worden gewaakt dat ze geen zware, complexe en dure tool wordt. De voorgestelde opleidingen moeten worden samengebracht op een gebruiksvriendelijke applicatie.

Een financiële ondersteuning van de overheid ten voordele van de laaggeschoolden met een laag inkomen zou de participatie aan erkende opleidingen moeten aanmoedigen. Zonder een dergelijke ondersteuning kunnen velen slechts deelnemen aan korte programma's, die wellicht niet tot een aanzienlijke verbetering of herkwalificatie zullen leiden. Die financiële ondersteuning zou komen bovenop de actie van de ondernemingen ten gunste van hun werknemers.

De digitalisering is een kans in termen van opleiding. Ze maakt immers – vaak goedkoper – opleiding op afstand mogelijk. Die opleiding kan ook worden gevolgd volgens een flexibel tijdschema, dat iedereen de mogelijkheid biedt zijn werkschema's aan te passen aan zijn persoonlijke situatie. Dat soort van opleiding blijft toegankelijk in geval van een lockdown of van beperkingen inzake *social distancing*. Dergelijke, op groeisectoren gerichte opleidingen zouden kunnen zorgen voor de reactiviteit die vereist is om de economie aan te zwengelen, door de ondernemingen die af te rekenen hebben met een schaarste aan arbeidskrachten de kans te bieden opgeleid personeel te vinden, en de werklozen (of zij die dat dreigen te worden) korte opleidingen te laten volgen om zich snel om te scholen naar groiegerichte activiteiten en aldus hun loopbaan veilig te stellen. Dit type opleiding zou met name kunnen worden overwogen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid, zoals het geval is in Nederland.

Het aandeel gezinnen dat over een internetverbinding beschikt, bedraagt vandaag 89,7 %⁷⁵. Dit cijfer kan hoog lijken, maar eigenlijk betekent dat dus dat één op tien gezinnen nog altijd geen internetverbinding heeft. Bovendien is dit percentage lager voor alleenstaanden zonder kinderen (78,2 %) en voor gezinnen met een maandelijks netto-inkomen lager dan € 1 500 (72,6 %). Van de gezinnen zonder internet, meent een derde dat ze niet over de competenties beschikken om de nieuwe technologieën te gebruiken, terwijl 40 % vindt dat het materiaal en/of het verbruik (de verbinding) te duur zijn. Het gebrek aan toegang tot en kennis van digitale tools draagt bij tot de uitsluiting van bepaalde werknemers.

Dit onderstreept hoe belangrijk het is om over digitale vaardigheden te beschikken, ongeacht de uitgeoefende functie of de functie waarvoor men een opleiding wil volgen. De huidige crisis dreigt immers de digitalisering en de robotisering van tal van activiteiten te versnellen. Naast het verdwijnen en het creëren van beroepen, mag er algemeen vooral worden van uitgegaan dat de inhoud van – bijna – alle metiers zal veranderen. De lockdownperiode, gedurende welke tal van werknemers zijn moeten gaan telewerken, toont duidelijk het belang aan van de toegang tot het internet en van het beheersen van de digitale tools, ongeacht de functie die men uitoefent. Zowel in de Franstalige Gemeenschap als in Vlaanderen zijn maatregelen genomen en hervormingen ten uitvoer gelegd om de digitale vaardigheden te verbeteren en uit te breiden⁷⁶.

⁷⁴ OECD (2019), Individual Learning Accounts, Panacea or Pandora's Box?

⁷⁵ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/ict-gebruik-huishoudens>.

⁷⁶ In de Franstalige Gemeenschap zou de gemeenschappelijke basisinhoud, tijdens de schoolloopbaan, meer moeten focussen op de STEM- en digitale vaardigheden. Het verbeteren van die vaardigheden maakt de kern uit van de in oktober 2018 goedgekeurde Digitale strategie voor het onderwijs, die bedoeld is om de achterstand inzake digitaal onderwijs in te halen. Er werden actieplannen en voorstellen gelanceerd om het aantal afgestudeerden van de STEM-opleidingen, die de deur openen voor de beroepen van de toekomst, op te voeren. Vlaanderen voert het STEM-actieplan 2012-2020 uit

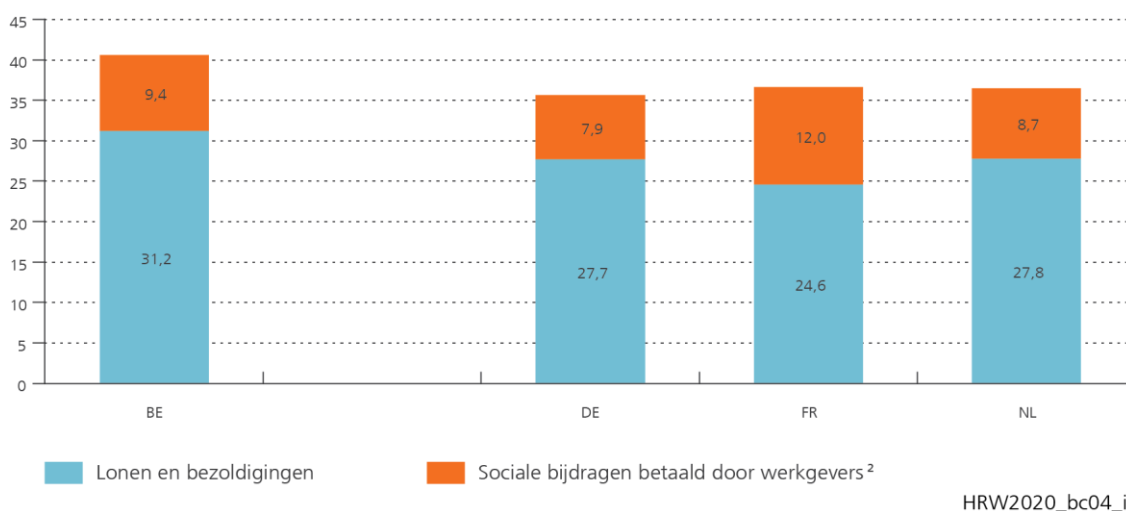


3.3. Arbeid beter verlonen en toch het concurrentievermogen vrijwaren

De gemiddelde uurloonkosten in België, zoals gemeten door Eurostat⁷⁷, bedroegen in 2019 40,5 euro. Hiermee zijn de uurloonkosten in absolute termen in België, ten opzichte van de drie buurlanden, het hoogst. In Duitsland lopen de loonkosten per uur op tot 35,6 euro, in Frankrijk is dit 36,6 euro per uur en in Nederland 36,4 euro per uur. Om deze verschillen correct te kunnen beoordelen is het van belang te kijken naar het niveau van de componenten waaruit de loonkosten per uur bestaan, met name de brutolonen per uur en de andere loonkosten waaronder de sociale bijdragen betaald door werkgevers.

Grafiek 23 - Arbeidskosten per gewerkt uur in België en de drie buurlanden

(voor de gehele economie¹, in euro, 2019)



Bron: Eurostat.

- ¹ Benadering aan de hand van het aggregaat van de bedrijfstakken industrie, bouwnijverheid en diensten.
- ² Dit concept wordt door Eurostat ruimer gedefinieerd dan de sociale zekerheidsbijdragen betaald door de werknemers volgens de definitie van de Nationale Rekeningen. Het bevat naast de sociale zekerheidsbijdragen ook door de werkgever betaalde belastingen terwijl de ontvangen subsidies in mindering worden gebracht.

Met 31,2 euro per uur, waren de brutolonen per uur in België in 2019 gemiddeld genomen 14 % hoger dan in de drie buurlanden, en dit ondanks de inspanningen⁷⁸ die de voorbije jaren zijn geleverd om hun groei te temperen.

Hogere brutolonen per uur zijn echter niet noodzakelijk problematisch, ze kunnen verantwoord zijn voor zoverre ze een weerspiegeling zijn van een hogere arbeidsproductiviteit van de werknemers.

dat erop gericht is opleidingen en loopbanen in dit domein aantrekkelijker te maken, met aandacht voor een beter evenwicht tussen de geslachten.

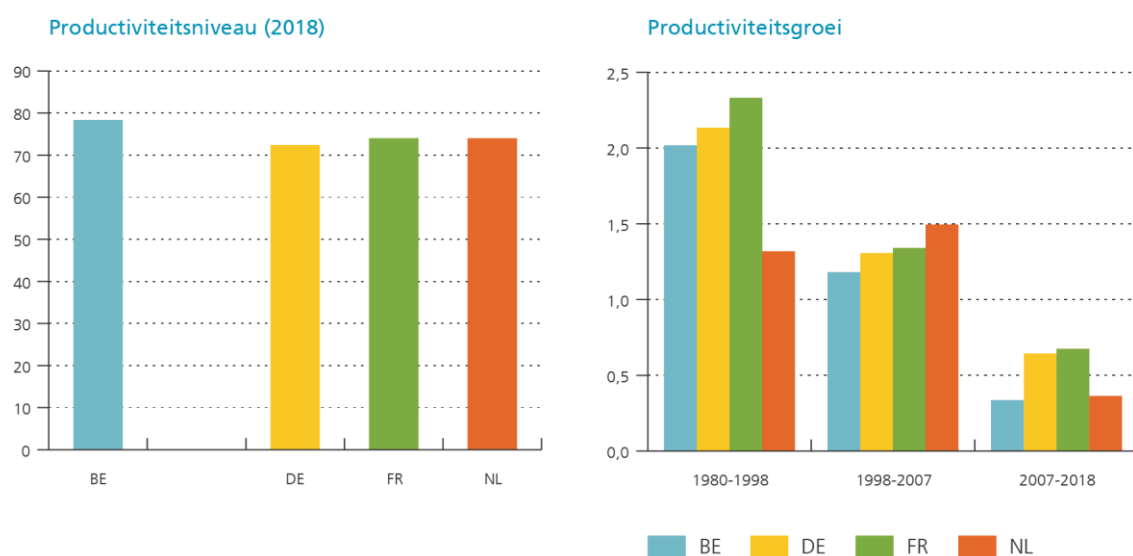
⁷⁷ De gegevens van Eurostat zijn gebaseerd op de enquêtes naar de arbeidskosten (*labour cost surveys*) van 2016, die werden geëxtrapoleerd naar 2019 aan de hand van de index van de arbeidskosten. De enquêtes worden gehouden bij bedrijven met 10 of meer werknemers die actief zijn in alle sectoren met uitzondering van de landbouw, visserij, de overheidssector of extraterritoriale organisaties.

⁷⁸ Elementen zoals de indexsprong en de loonmatiging moesten er, via een beperktere groei van de brutolonen, toe bijdragen dat de concurrentiepositie van de Belgische bedrijven ten opzichte van de drie buurlanden niet verslechterde en dat de gecumuleerde loonhandicap sinds 1996 kon worden weggewerkt.

Het moet worden opgemerkt dat het niveau van de productiviteit in België wel degelijk zeer hoog is en dus hoge brutolonen kunnen verantwoorden. Maar zowel de OESO⁷⁹ als de Nationale Raad voor de Productiviteit⁸⁰ hebben er in recente rapporten op gewezen dat de groei van de productiviteit in ons land de voorbije decennia fors is vertraagd. Hoewel dit een fenomeen is dat zich ook elders voordoet, waaronder ook in onze drie buurlanden, is de vertraging van de productiviteitsgroei het meest uitgesproken voor België. Indien deze tendens zich blijft verder zetten, zeker in combinatie met hoge lonen, zal dit de concurrentiepositie van de Belgische bedrijven aantasten met alle gevolgen van dien.

Grafiek 24 - Productiviteitsniveau¹ en productiviteitsgroei in België en de drie buurlanden

(linkerluik: niveau in lopende prijzen (US dollar 2018 KKP), rechterluik: in constante prijzen (US dollar, 2015 KKP) veranderingspercentage)



HRW2020_bc05_i

Bron: OESO, Productivity Statistics Database.

¹ Gemeten als het bbp per gewerkt uur.

Gegeven het niet aangewezen is dat het verloop van de lonen en de productiviteit gedurende een lange tijd van elkaar afwijken, is het dan ook van belang dat er bij het loonvormingsproces voldoende rekening wordt gehouden met de evolutie van de productiviteit. Zeker in de huidige context, waar er meer dan ooit belangrijke productiviteitsverschillen zijn ontstaan tussen sectoren en bedrijven onderling, moet hier voor voldoende aandacht zijn.

Over de voorbije decennia zijn er immers belangrijke verschillen ontstaan tussen de productiviteitsgroei in de diverse bedrijfstakken in België. Zo hinkt de evolutie van de arbeidsproductiviteit van de diensten duidelijk achter op deze van de verwerkende nijverheid en de bouw en ligt ze bovendien ook lager dan in de buurlanden⁸¹. Het moet worden opgemerkt dat er ook binnen de grote categorieën van sectoren, zoals geïllustreerd voor het geheel van de diensten in het rechterluik van de volgende grafiek, er belangrijke verschillen kunnen zijn in de evolutie van de arbeidsproductiviteit. Bovendien verwacht het FPB dat de COVID-19 crisis zal leiden tot een algemene

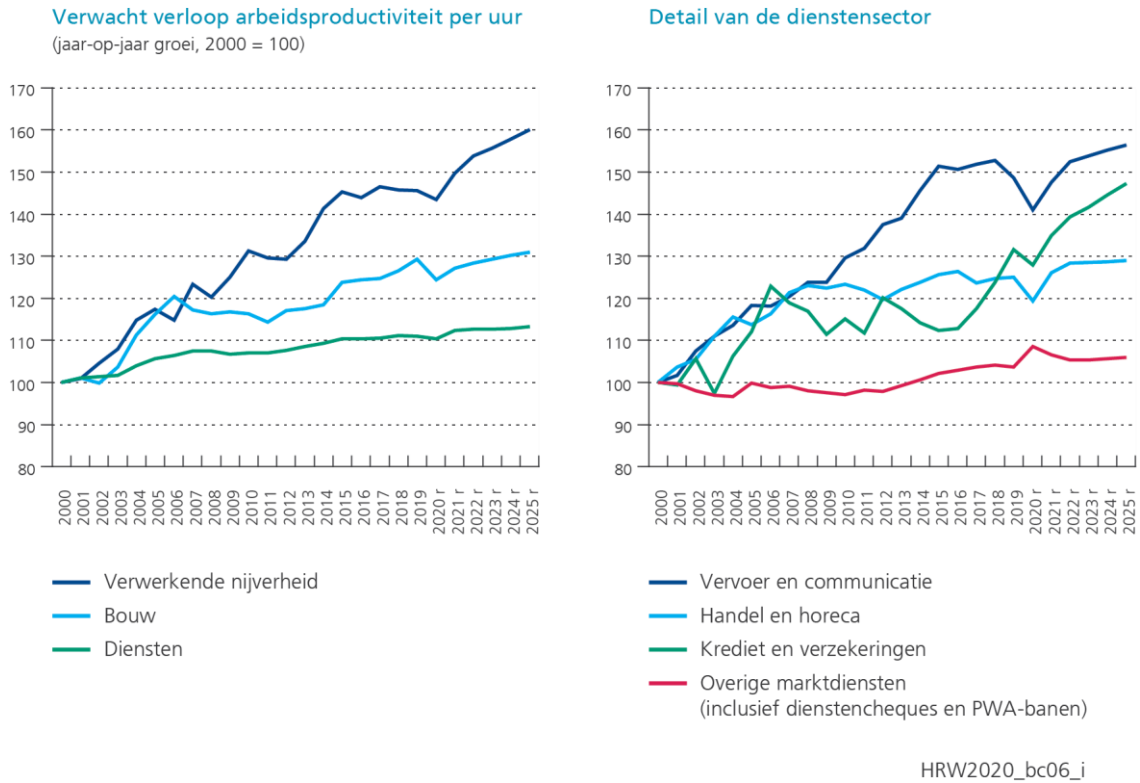
⁷⁹ <https://www.oecd.org/belgium/in-depth-productivity-review-of-belgium-88aefcd5-en.htm>

⁸⁰ https://cnp-nrp.belgium.be/uploaded/files/201912190928000.CNP_NRP_Annual_report_2019_13_12_2019_NL.pdf

⁸¹ Zie ook hoofdstuk 1.3 van het OESO-rapport (2019) 'In-Depth Productivity Review of Belgium'.

afname van de arbeidsproductiviteit in 2020 maar de omvang van deze afname zal verschillen van bedrijfstak tot bedrijfstak net zoals het herstel in de daaropvolgende jaren.

Grafiek 25 - Verwacht verloop arbeidsproductiviteit per uur
(jaar-op-jaar groei, 2000 = 100)



Bron: FPB.

In het gecentraliseerde loonvormingsmodel van België, waar er op interprofessioneel niveau de maximaal toegelaten marge voor de toename van de lonen wordt bepaald terwijl er op sectorniveau wordt onderhandeld over de minimale loonstijging, hebben bedrijven maar een beperkte marge waarover ze vrij kunnen onderhandelen. Omwille van de beperkte maximale beschikbaar loonmarge als gevolg van de loonmatiging was deze onderhandelingsmarge op bedrijfsniveau de voorbije jaren dan ook nog eens zeer klein. Bovendien zijn ook de mogelijkheden voor bedrijven om de verloning te laten differentiëren, bijvoorbeeld in functie van de productiviteit vrij gelimiteerd. Naar boven toe kunnen bedrijven gebruik maken van verloningsvormen die buiten de loonnorm vallen zoals een aantal extralegale voordelen. Naar onder toe kunnen bedrijven, in voor zoverre deze mogelijkheid voorzien is in een sector CAO, een beroep doen opt-out clauses om af te wijken van het akkoord op sectorniveau. De praktijk wijst echter uit dat er zelden beroep wordt gedaan op dergelijke afwijkingsclausules.

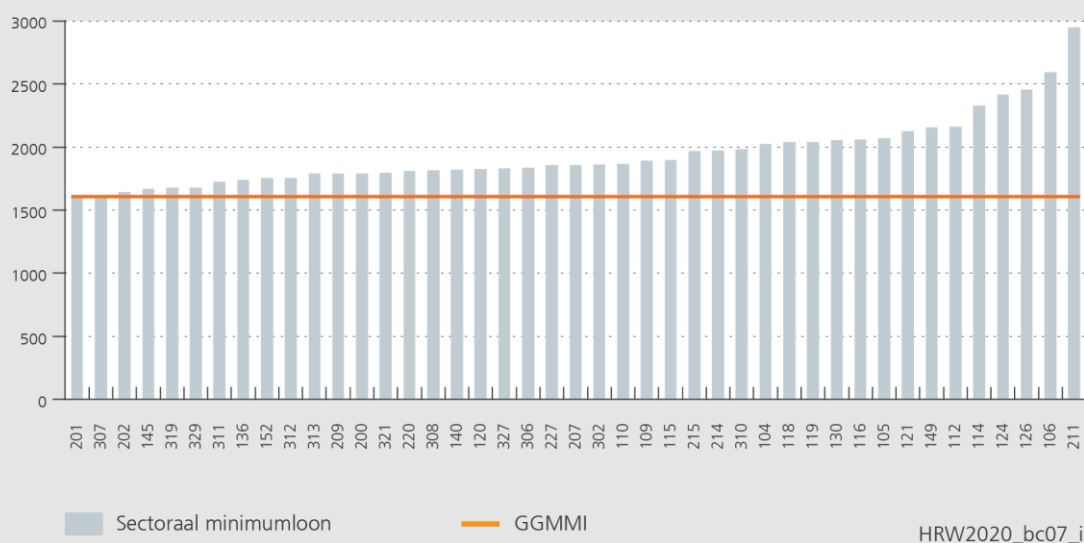
Kader 4 - Minimumloon: nationaal versus sectoraal

In België bestaat er niet één minimumloon maar zijn er meerdere mogelijkheden. Enerzijds, is er het nationaal geldende minimum onder de vorm van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI). Het GGMMI wordt door de Nationale Arbeidsraad vastgelegd en is de ondergrens voor de loonschalen in de private sector. Anderzijds, zijn de sectoren vrij om hun eigen minimumloon te bepalen zolang ze daarbij het GGMMI als minimum respecteren. In sectoren waar hierover geen CAO werd gesloten, geldt het GGMMI als minimum.

Momenteel bedraagt het GGMMI voor iemand die 18 jaar is en geen anciënniteit heeft in de onderneming, sinds de indexatie in maart 2020, 1 625,72 euro bruto per maand. Merk op dat het effectieve bruto maandloon nog lager mag zijn, het respect wordt immers op jaarbasis gecontroleerd waarbij er onder meer rekening wordt gehouden met premies zoals een eindejaarspremie.

Zoals onderstaande grafiek aantoont varieert het minimumloon op sectorniveau heel erg tussen de sectoren onderling en is het in bepaalde gevallen fors hoger dan het nationaal minimum. Sectoren die een hoog minimumloon toekennen zijn vaak kapitaalintensieve sectoren zoals bijvoorbeeld de petroleum (PC 211) of de betonindustrie (PC 106). Sectoren met lage sectorale minima zijn eerder arbeidsintensieve sectoren zoals de detailhandel (PC 201) of de socio-culturele sector (PC 329).

Nationaal minimumloon versus sectorale minima (per paritair comité¹)
(in euro, 2020²)



Bron: HIVA(2020) op basis van www.minimumlonen.be.

- ¹ Een overzicht van deze paritaire comités kan worden teruggevonden in bijlage 4.2, er werd uitgegaan van het laagste minimumloon in de verschillende subcomités.
- ² Gemiddelde voor het eerste trimester van 2020. Sectorale minimumlonen die worden uitgedrukt per uur werden omgezet naar een maandloon door uurloon te vermenigvuldigen met het aantal uren dat volgens het paritair comité per week moet worden gewerkt en een factor 4,33.

Volgens Vandekerckhove et al (2020) had in 2015 iets minder dan 3 % van de Belgische werknemers een loon in de buurt van het nationale minimum (het GGMMI), het aandeel van de werknemers met loon dat fluctueert rond het sectoraal minimumloon bedroeg gemiddeld genomen 8 % in 2015. Ook hier bestaan er tussen sectoren onderling grote verschillen. Zo werkt in een groot aantal sectoren slechts een klein aandeel of zo goed als geen van de werknemers voor een sectoraal minimumloon, dit is bijvoorbeeld zo voor het paritair comité van de metaalfabrikanten (PC 209), dat van de vervoer en logistiek (PC 140) of de verzekeringssector (PC 306). Terwijl in een bepaald aantal sectoren het

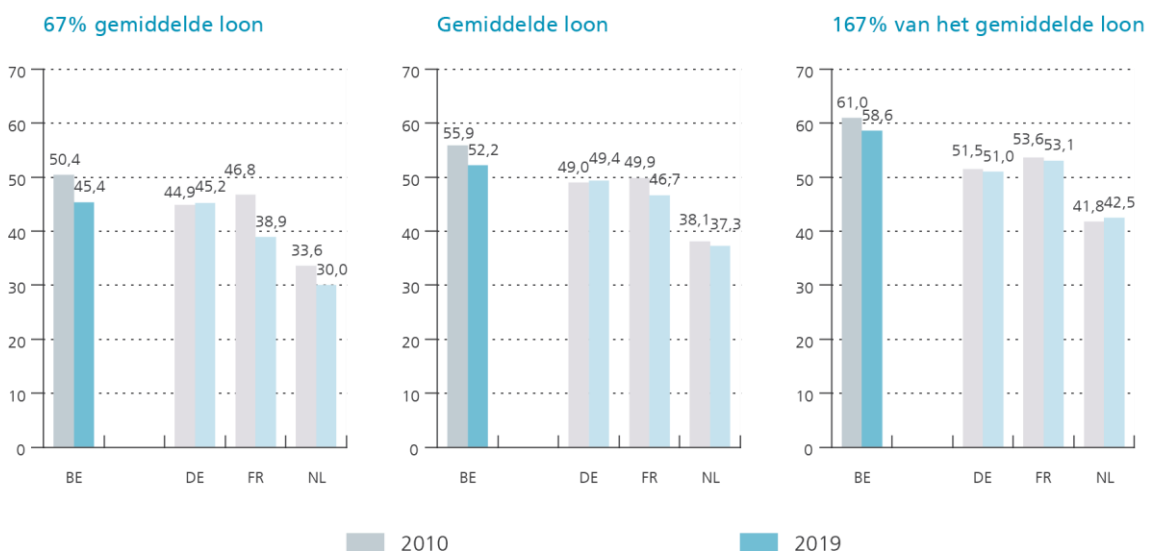
aandeel van de werknemers die het sectoraal minimumloon verdienden net fors oploopt zoals het geval is voor de sector stoffering en houtbewerking (pc 126), de textielverzorging (PC 110) of maatwerkbedrijven (PC 327).

De totale loonkosten bestaan echter niet alleen uit de brutolonen, ze bevatten immers ook, de sociale bijdragen die door werkgevers moeten worden betaald. Ook op dit vlak is België een van de koplopers in vergelijking met de drie buurlanden, al dient hier te worden opgemerkt dat dit uiteraard ook een reflectie is van de politieke keuze voor een al dan niet uitgebreide sociale bescherming voorzien door de overheid.

Desalniettemin moet er over worden gewaakt dat de totale lasten op arbeid niet te hoog worden zodat, er voldoende incentives zijn om aan het werk te gaan en te blijven. De loonwage, ook wel tax wedge genoemd, meet in welke mate de (para-)fiscaliteit op arbeidsinkomen werken ontmoedigd en wordt berekend door het verschil te maken tussen de totale loonkost voor de werkgever en het nettoloon dat de werknemer overhoudt.

Op basis van de OESO-database 'Taxing wages' blijkt dat in 2019 voor elk van de beschouwde loonniveaus de loonwage zowel voor een alleenstaande werknemer zonder kinderen ten laste als een getrouwd koppel tweeverdieners (al dan niet met kinderen ten laste) in België groter is dan in de drie buurlanden. De voorbije jaren zijn er reeds inspanningen geleverd om de (para)fiscale lasten op arbeid te doen dalen. Zo heeft onder meer de taxshift 2016-2020, via een hervorming van de personenbelasting en een daling van de sociale bijdragen te betalen door werkgevers, bijgedragen tot een duidelijke afname van de loonwage van België. De impact hiervan was het grootst voor de lagere lonen, benaderd door 67 % van het gemiddelde loon, waar er bovendien via bijvoorbeeld de sociale en fiscale werkbonus reeds eerder maatregelen zijn genomen om lagerverloonde jobs aantrekkelijker te maken.

Grafiek 26 - Loonwage voor België en de drie buurlanden voor een alleenstaande
(in % van de totale loonkosten, 2019)



HRW2020_bc08_i

Bron: OESO – Taxing wages 2020.

3.4. Een wendbare en duurzame arbeidsorganisatie

3.4.1. Telewerk: een nieuw elan dankzij de digitalisering

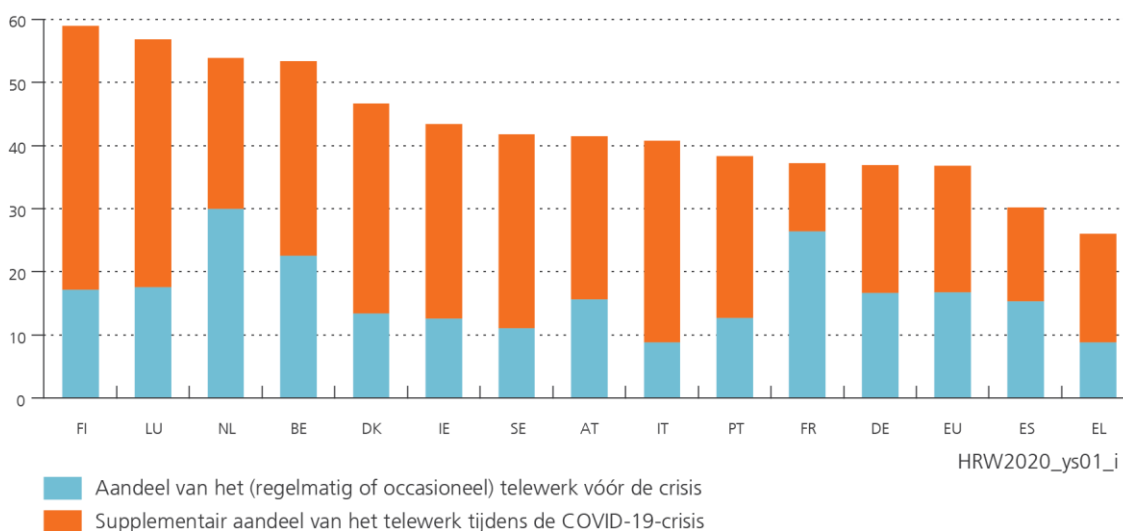
Het implementeren of uitbreiden van telewerk was een van de meest opvallende reacties van de ondernemingen en de overheids- en private instellingen op de uitdagingen van de lockdownmaatregelen. Terwijl de mobiliteit van de werknemers sterk werd beperkt en tal van vestigingen en gebruikelijke werkplekken niet langer toegankelijk waren, konden heel wat loontrekkenden hun activiteit blijven uitoefenen dankzij het door hun onderneming georganiseerd telewerk.

Bij gebrek aan snel beschikbare indicatoren betreffende de arbeidsmarkt en, met name, betreffende het gebruik van telewerk, werden in real time een aantal ad-hoc-enquêtes georganiseerd om het verloop van de crisis te volgen. We denken daarbij aan, onder meer, de ERMG-enquête voor België (zie paragraaf 1.1.6 in dit Verslag) of de enquête Living, working and COVID-19 van Eurofound, waarvan de resultaten in juni werden gepubliceerd.

Vóór de gezondheids crisis werd geraamd dat 15 à 20 % van de banen in aanmerking kwam voor telewerk (voor een literatuuroverzicht, zie Dingel en Deiman (2020)). Tijdens de coronacrisis lag het aandeel van de telewerkers in heel wat landen veel hoger.

Grafiek 27 - Stijging van het percentage telewerkers tijdens de COVID-crisis

(totaal = % van de loontrekkenden die vanwege de crisis getelewerkt hebben, april 2020)



Bron: Eurofound, Survey Living, working and COVID-19.

Volgens de geharmoniseerde enquête van Eurofound, waarbij in april 2020 86 000 personen werden bevraagd, belooft het aandeel van de personen die telewerken als gevolg van de gezondheids crisis in België 53 %, terwijl dat vóór de crisis ongeveer 20 % was. Ook de ERMG-enquête heeft voor België de omvang van het telewerk tijdens de crisis aangetoond, met midden april 37 % voltijds telewerk, dat vervolgens geleidelijk is afgenomen (met een stijging van de combinatie telewerk en werk ter plaatse). Volgens Eurofound beliep het aandeel van de telewerkers in de EU gemiddeld 37 %. Volgens diezelfde

enquête was de ervaring met telewerk tijdens de COVID-crisis voor een groot aandeel van de werknemers volledig nieuw⁸².

Naast België en Luxemburg waren het de noordse landen die tijdens de crisis het telewerk het sterkst zagen stijgen.

Algemeen beschouwd, is het in aanmerking komen voor telewerk sterk verschillend volgens de bedrijfstakken. Het is dus de industriële structuur van de landen die in hoge mate de verschillen verklaart. Telewerk kwam bijzonder vaak voor in de branches waar het in normale tijden reeds gebruikelijk is, bijvoorbeeld in de informatica en communicatie, de energiesector, de financiële diensten of de vastgoedsector. Daartegenover komt telewerk van nature weinig voor in het water- en afvalbeheer, in de gezondheidssector, de horeca en de landbouw, ook al maakt de technologie de opgang ervan overal mogelijk, eventueel voor een beperkt aantal loontrekkenden binnen de bedrijfstak, vaak de hoogst gekwalificeerde functies.

Volgens de enquête van Eurofound is de telewerker tijdens de COVID-19-crisis immers veeleer afgestudeerd in het hoger onderwijs en woont hij in een stedelijk gebied. Kinderloze gezinnen hebben meer telewerk verricht dan gemiddeld, terwijl het, volgens deze enquête, minder voorkwam bij eenoudergezinnen. Uit de Eurofound-enquête blijkt tevens dat het beroep op telewerk tijdens die periode verschilde naargelang van de leeftijd. De oudere werknemers (60-plussers) zouden vaker getelewerkt hebben, mogelijk in verband met de specifieke kenmerken van de COVID-crisis⁸³.

Voor kleine landen zoals Luxemburg heeft het feit dat voor de grensarbeiders een noodwetgeving kon worden uitgewerkt, ook een belangrijke rol gespeeld in de uitbreiding van het telewerk, gelet op het belang van de financiële sector in dat land en het groot aandeel niet-Luxemburgers die er werken. Telewerk vanop een niet op het nationaal grondgebied gesitueerde plek was tevoren immers niet toegestaan. Deze noodwetgeving geldt in principe enkel zolang de gezondheids crisis aanhoudt.

De Belgische wetgeving rond regelmatig en occasioneel telewerk (CAO 85 van de NAR en de wet van 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, onderdeel telewerk) heeft het mogelijk gemaakt zich aan deze ongekende situatie aan te passen. In het huidig wettelijk kader is telewerk een recht van de werknemer. Dat bleef uiteraard het geval tijdens de crisis, ook al moest, in de geest van de gezondheidsmaatregelen, telewerk sterk worden aangemoedigd vermits het de circulatie van mensen vermindert. In overleg met de sociale partners kan de regelgeving nog verder evolueren. Zo zou kunnen worden overwogen om in de arbeidsovereenkomsten vast te leggen dat een deel van de arbeidstijd wordt verricht in de vorm van telewerk.

Telewerk gaat gepaard met wijzigingen in de manier waarop de activiteiten in de onderneming worden uitgeoefend: de individuele verantwoordelijkheid wordt groter en de werknemers krijgen meer autonomie om hun arbeidstijd te organiseren. De efficiëntie in termen van productiviteit en welzijnsaspecten zal moeten worden geëvalueerd voor zover het telewerk de relatie tussen collega's onderling en met de werkgever heeft geïmpacteerd.

Telewerk heeft ook implicaties voor de economie in het algemeen. Behalve dat de uitbreiding ervan zou kunnen bijdragen tot een daling van het aantal werkplekken in de onderneming (grootte van de lokalen, kantoorinrichting, enz.), zou het ook een positieve impact kunnen hebben op het fileprobleem. In onze getertiariseerde samenlevingen zou de ontwikkeling van telewerk ook gevolgen kunnen hebben voor de ruimtelijke ordening, onder meer voor de zakencentra of voor de centra van

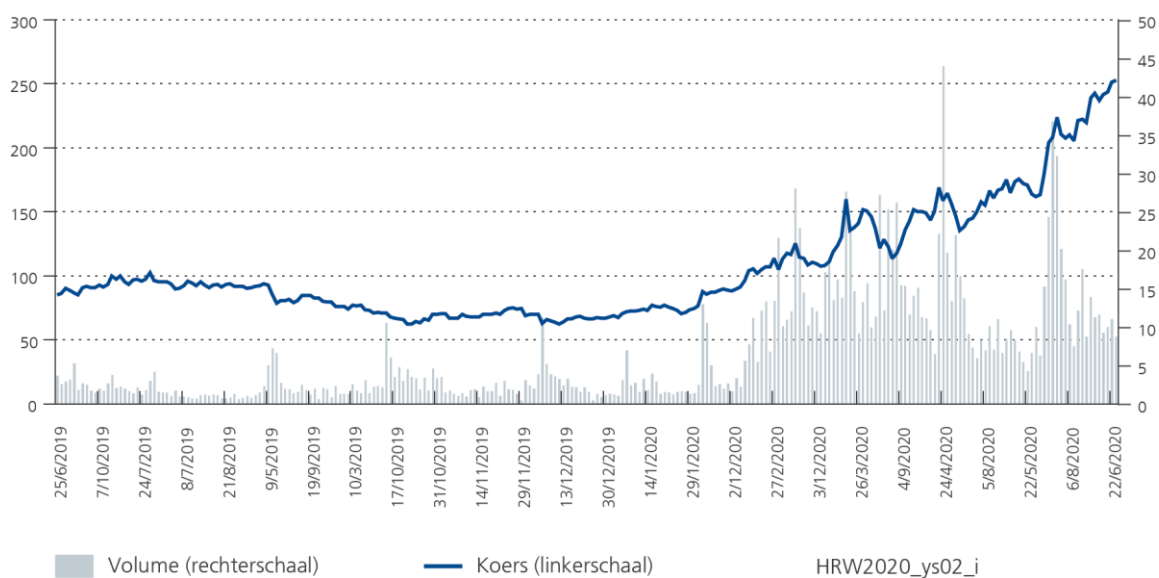
⁸² In België verrichtte 40 % van de werknemers die tijdens de coronacrisis telewerkten vóór de crisis geen telewerk, zo blijkt uit de ad-hocenquête van de Universiteit Antwerpen, zie 1.1.6 hierboven.

⁸³ De leeftijd is een van de voornaamste factoren die de ernst bepalen waarmee het coronavirus toeslaat. Het sterftcijfer stijgt sterk vanaf de leeftijd van 50 jaar en ligt ook veel hoger bij de ouderen.

de grote steden. De mogelijke uitbreiding ervan en het regelmatig houden van teleconferenties zouden ook een impact kunnen hebben op de sector van de zakenreizen (met name de horeca).

Parallel daarmee zijn de communicatie- en informaticatools die het telewerk ondersteunen, er sterk op vooruitgegaan. Zo is het aantal teleconferenties exponentieel gegroeid, voornamelijk dankzij deze nieuwe organisatiewijze. Ter illustratie: het gebruik van Zoom door een groot aantal ondernemingen en particulieren heeft zich vertaald in een forse stijging van de beurswaarde van het bedrijf⁸⁴.

Grafiek 28 - Verloop van de koers van het Zoom-aandeel (teleconferentiesysteem)
(koers in \$, volume in miljoenen transacties)



Bron: Nasdaq.

De COVID-crisis heeft dus de interpersoonlijke interacties gestimuleerd via digitale instrumenten. Dankzij de COVID-periode hebben de ondernemingen en de werknemers aanzienlijke vooruitgang geboekt in het hanteren van deze technologieën. Aangezien die interacties de kern vormen van tal van dienstenactiviteiten, zal de sterke toename van telewerk en van de afstandsrelatie een duurzame impact hebben op de diensten in het algemeen en de crisis zou uiteindelijk een positief effect kunnen hebben op het dienstenverkeer (Baldwin en Tomiura, 2020).

Hoewel, volgens Baldwin, de meeste banen in de dienstensector of de hooggekwalificeerde banen tot dusver in hoge mate werden beschermd tegen de effecten van de mondialisering, zijn de technologische ontwikkelingen – zoals de huidige crisis heeft aangetoond - van dien aard dat dit in de toekomst minder het geval zal zijn.

De werknemers in de dienstensector ervaren steeds meer de concurrentie van de ‘globotics’, wat betekent dat de repetitieve taken in toenemende mate zullen worden overgenomen door geautomatiseerde systemen (de robot in softwarevorm), terwijl ook de zelfs zeer hooggekwalificeerde taken meer zouden kunnen worden uitbesteed, met name dankzij het telewerk (Baldwin heeft het over ‘telemigranten’). De huidige ontwikkelingen in de financiële sector geven die tendensen goed weer.

⁸⁴ Teleconferenties en telewerk zijn zeer sterk toegenomen. Vanwege het strategisch belang van deze producten, worden de statistieken met betrekking tot Teams (Microsoft), Webex (Cisco), enz. niet openbaar gemaakt.

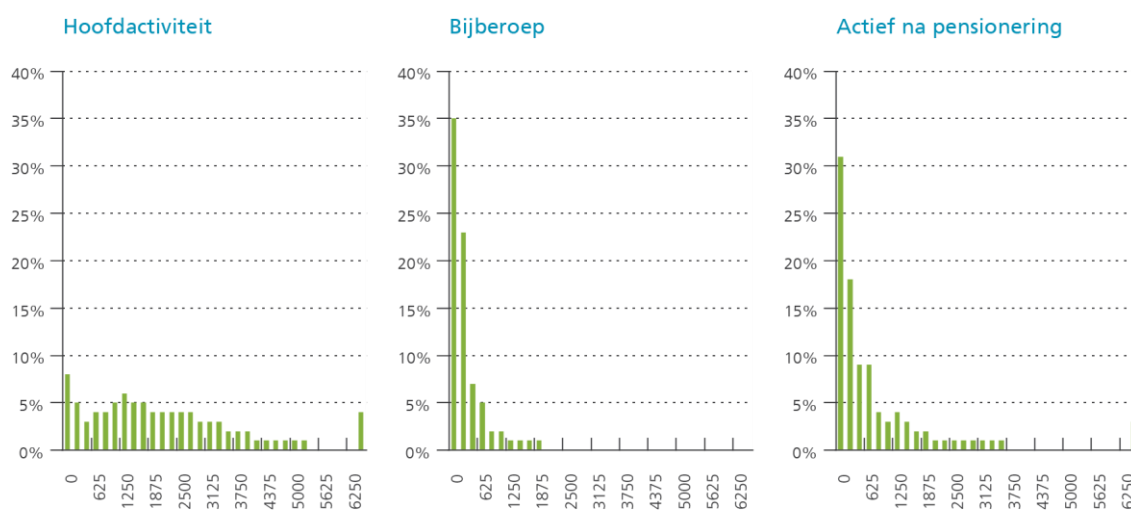
3.4.2. Atypische beroepen, statuten en nieuwe vormen van werkgelegenheid

In de meeste geïndustrialiseerde landen gaan de zogenoemde atypische beroepen⁸⁵ gepaard met een voor de werkenden grotere onzekerheid en/of minder sociale bescherming. De coronacrisis heeft aangetoond hoe weinig stabiel het inkomen van die werkenden is, ook al werden maatregelen genomen om de toegang tot de traditionele steunregelingen te verruimen. Voor de zelfstandigen heeft de federale regering snel maatregelen genomen voor een forse verruiming van de dekking door het overbruggingsrecht. Ook de rechten van de uitzendkrachten werden uitgebreid, meer bepaald wat de toegang tot de tijdelijke werkloosheid betrof. Dat gold eveneens voor de kunstenaars, voor wie specifieke maatregelen werden genomen. Voor die ad-hocmaatregelen wordt verwezen naar hoofdstuk 2.

De ontwikkeling van deze niet-conventionele werkgelegenheidsvormen is in België niet gepaard gegaan met een aanzienlijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden, ook al moet dat enigszins worden genuanceerd (Nautet en Piton, 2019). Het toegenomen beroep op de sociale bijstand tijdens de lockdownperiode, ongeacht in welke vorm, getuigt evenwel van de moeilijkheden die sommige werkenden hebben ondervonden. In deze paragraaf worden diverse werkgelegenheidsvormen overlopen (statuut, contract, arbeidstijd, enz.) die gepaard kunnen gaan met minder bescherming en/of meer werkonzekerheid en inkomensvolatiliteit. Zo vormen de zelfstandigen in hoofdberoep een zeer heterogeen publiek qua inkomen. Volgens een verslag van het RSVZ (2018) verdienden de 20 % best betaalde zelfstandigen 60 % van de inkomens van deze groep.

Grafiek 29 - Inkomensverdeling¹ van de zelfstandigen volgens de aard van de activiteit

(2018, in % van de bevolking die begrepen is tussen de vorige grens en de vermelde grens, maandelijkse gemiddelde inkomens in €)



HRWjuni2020_mn20_i

Bron: RSVZ.

¹ Netto-inkomens aangegeven vóór sociale bijdragen en belastingen (nl. de brutoberoepsinkomens verminderd met de uitgaven en de beroepskosten en met de beroepsmatige verliezen) van de zelfstandigen die als basis dienen voor de berekening van de sociale bijdragen. Wat de hoofdactiviteiten betreft, heeft 9 % van de zelfstandigen hun inkomen niet ingevuld; voor de zelfstandigen in bijberoep was dat 19 % en voor de actieven na pensionering 3 %.

⁸⁵ De term atypische – of niet-conventionele of niet-standaard – werkgelegenheid dekt alle vormen van werkgelegenheid die verschillen van de klassieke arbeidsovereenkomst, met andere woorden een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Aangezien zelfstandigen minder sociale dekking genieten (gepaard gaand met geringere bijdragen), kunnen de zelfstandigen onderaan de inkomensschaal, in geval van gezondheidsproblemen of een activiteitsdaling, in precaire situaties belanden. Ze hebben geen recht op werkloosheidsuitkeringen, maar ze hebben wél recht op een tijdelijke forfaitaire financiële steun in geval van moeilijkheden (het overbruggingsrecht). De voorwaarden om die steun te verkrijgen, zijn echter streng en beperkend; in 2019 kwamen er, voor het hele land, slechts 90 zelfstandigen voor in aanmerking. Als gevolg van de gezondheids crisis werden de toegangsvoorwaarden voor het zogeheten ‘corona’-overbruggingsrecht zeer sterk versoepeld. Bovendien kregen ook de zelfstandigen in bijberoep en de gepensioneerden er onder bepaalde voorwaarden toegang toe, zie hoofdstuk 2. Er moet worden opgemerkt dat het gebruik van deze beide zelfstandigenstatuten de afgelopen jaren spectaculair zijn toegenomen.

Ook sommige loontrekkenden hebben financiële moeilijkheden ondervonden door het gedwongen verlies van een deel van hun inkomen. Het gaat in het bijzonder om werknemers van wie de inkomens amper volstaan om in de basisbehoeften te voorzien. Sommige deeltijdwerkers, die in dienst zijn genomen voor een beperkt aantal uren, bevonden zich mogelijks in die situatie. Met andere woorden, het probleem van de ondertewerkstelling is tijdens deze crisis groter geworden, in het bijzonder voor de alleenstaande werkenden. De meeste deeltijdwerkers zijn vrouwen, die vaak voor een verminderde werktijd hebben gekozen om het evenwicht tussen privé- en beroepsleven te vergemakkelijken. Die keuze is niettemin vooral ingegeven door het feit dat vrouwen vandaag de dag nog steeds meer dan mannen een grotere rol op zich nemen in de opvoeding van de kinderen en bij het verrichten van de huishoudelijke taken.

Tabel 11 - Verloop van de atypische werkgelegenheidsvormen

(in % van de totale werkgelegenheid)

	2000	2005	2010	2015	2019
Zelfstandigen	16,8	16,0	15,9	16,3	16,5
Tijdelijke overeenkomsten ¹	9,0	8,9	8,1	9,0	10,9
Deeltijdwerkers	20,7	22,0	24,0	24,7	25,4
Onvrijwillig deeltijdwerkers	4,6	3,5	2,7	2,4	1,4

Bronnen: Eurostat, INR.

¹ In % van de arbeid in loondienst.

De loontrekkenden met een tijdelijk contract bevinden zich potentieel in een onzekerder beroepssituatie, vooral indien hun contracten van korte duur en onregelmatig zijn. De situatie van de ‘kunstenaars’ is in dat opzicht symbolisch. Voor de jongeren, ongeacht hun opleiding, worden die contracten steeds vaker onvermijdelijk op hun professioneel integratiepad, die in de meeste gevallen wel leidt tot een vast contract. In crisistijd zijn het die werknemers die als eersten hun baan verliezen, aangezien hun arbeidsovereenkomst eenvoudigweg niet wordt hernieuwd (zie hoofdstuk 1). Ten gunste van die werknemers zijn tijdens de lockdown echter maatregelen genomen om hun toegang te verschaffen tot tijdelijke werkloosheid.

Er zijn zich ook andere vormen van werkgelegenheid aan het ontwikkelen, denk daarbij onder meer aan de *digital workers*. Hoewel hun aantal moeilijk kan worden geraamd en vooralsnog beperkt is, kunnen er toch enkele conclusies worden getrokken. Ze moeten doorgaans het statuut van zelfstandige aannemen, zonder dat ze dezelfde mate van autonomie en afwezigheid van ondergeschiktheid hebben. Heel wat van die werkenden hebben lage en onregelmatige inkomens. Er is een voordelig fiscaal stelsel uitgewerkt voor de inkomens afkomstig van de deeleconomie die volgt

uit elektronische platforms. In dat kader moeten de werknemers niet het statuut van zelfstandige aannemen als ze aan een reeks voorwaarden voldoen en als hun inkomens onder ongeveer € 500 per maand blijven. Die regeling geldt eveneens voor verenigingswerk en voor niet-recurrente diensten tussen burgers onderling. Het was de bedoeling een wettelijk en gunstig kader te creëren voor activiteiten die een beperkte inkomstenstoeslag genereren, niet voor activiteiten die geacht worden het voornaamste inkomen van een werknemer op te leveren.

Dit stelsel kreeg kritiek omdat het voor gewone werkenden (loontrekkenden of zelfstandigen) aanleiding kon geven tot oneerlijke concurrentie. In april laatstleden heeft het grondwettelijk hof, daartoe verzocht door verscheidene beroepsorganisaties en door de vakbonden, het stelsel van de belastingvrije aanvullende activiteiten na 31 december 2020 afgeschaft.

Vermits ze niet het zelfstandigenstatuut noch het statuut van een loontrekkende moeten aannemen, rijst bovendien de vraag over hun sociale bescherming bij de uitoefening van hun activiteit. In het kader van de huidige crisis hebben de personen die voor dergelijke activiteiten in dienst zijn genomen en gedwongen worden hun activiteiten stop te zetten, in feite geen vergoeding ontvangen voor het geleden financieel verlies.

Ook de jobstudenten, de flexwerkers zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst, of nog, de PWA werknemers⁸⁶ hebben vergelijkbare situaties meegemaakt.

Los van de crisis doen de huidige tendensen inzake de ontwikkeling van – soepelere - arbeidsvormen vragen rijzen over de sociale bescherming van de werkenden en over de financiering ervan. Er gaan stemmen op om voor deze ‘hybride’ werknemers een specifiek statuut te creëren. Dit derde statuut, tussen loontrekkend en zelfstandige, is bijvoorbeeld ingevoerd in Italië. Het blijkt evenwel dat deze ervaring veeleer geleid heeft tot prikkels om de rechten van de werknemers met standaardcontracten te omzeilen, met een neerwaartse nivellering van de arbeidskwaliteit tot gevolg. Ondanks die objectieve criteria blijft in sommige gevallen de onzekerheid overheersen. In zijn advies van juni 2019 betreffende de zelfstandigen heeft de Raad, gelet op de bijdrage van de wet van 2006 die duidelijke criteria heeft vastgesteld inzake de afwezigheid van een band van ondergeschiktheid en autonomie, zich uitgesproken tegen de invoering van een derde statuut. De Raad blijft bij dit standpunt, ook al gaat hij ermee akkoord dat: ‘De misbruiken en de grijze zones moeten worden afgebouwd door een duidelijk onderscheid te maken tussen de statuten, dat daarbij de financiële en menselijke middelen moeten worden gewaarborgd die noodzakelijk zijn voor de wettelijke controle en dat de mogelijkheden tot beroep voor de werknemers moeten worden vereenvoudigd’.

⁸⁶ In Vlaanderen ontvangen deze een compensatie ten belope van 70 % van hun vroegere vergoedingen.

4. BIJLAGEN

4.1. Methodologische informatie berekening nettovervangingsratio

4.1.1. Hypotheses bij de typegevallen en loonniveaus

Voor wat betreft de simulaties van het maandelijks inkomensverlies bij tijdelijke werkloosheid wordt er uitgegaan van een bediende⁸⁷ die voltijds werkt. We houden rekening met twee gezinstoestanden: een alleenstaande zonder kinderen ten laste en een getrouwd koppel tweeverdieners met 2 kinderen ten laste. Bij deze laatste wordt het inkomensverlies van de persoon die tijdelijk werkloos wordt bekeken, niet het inkomensverlies op het niveau van het huishouden.

Voor deze twee typegevallen wordt er telkens gekeken naar vier loonniveaus:

- Het intersectoraal minimumloon (GGMMI) ten einde het inkomensverlies voor de laagste lonen te kunnen illustreren. Dit bedraagt momenteel € 1 625,72 bruto per maand;
- Het gemiddeld brutoloon per maand berekend op basis van de SES-database voor 2017 en geëxtrapoleerd naar 2020 op basis van de evolutie van het brutoloon in de Economische projecties voor België van de NBB van december 2019. Dit bedraagt volgens onze ramingen € 3 793 per maand;
- 67 % van het gemiddeld brutoloon in 2020, nl. € 2 541,31 per maand;
- 167 % van het gemiddeld brutoloon in 2020, nl. € 6 334,31 per maand.

De gekozen loonniveaus vertegenwoordigen, op basis van de resultaten van de SES-enquête van Statbel, samen 38,6 % van het totaal aantal loontrekkenden die voltijds werken. De loonniveaus die overeenstemmen met 67 % van het gemiddelde brutoloon en het gemiddelde brutoloon zijn de meest voorkomende van de beschouwde typegevallen.

Er wordt uitgegaan van de (para-)fiscaliteit op de lonen zoals ze was op 26 maart 2020. De simulaties van het bruto- en nettoloon werden uitgevoerd aan de hand van de bruto-netto calculator van het ACV⁸⁸.

De simulaties gebeuren voor een tijdelijke werkloosheid onder het systeem van overmacht. Het supplement van € 5,63 per dag werkloosheid voorzien door de RVA wordt dus bij de uitkering geteld. Hiervoor wordt er gerekend met 26 dagen wat neerkomt op een bijkomende vergoeding van € 146,38 per maand. Op dit supplement is eveneens de uniforme bedrijfsvoorheffing van 26,75 % verschuldigd.

De simulaties gaan telkens uit van een onafgebroken periode van tijdelijke werkloosheid van 26 dagen in de maand (het gemiddelde voor een volledige maand). De complexiteit van diverse tijdelijke werkloosheidsregimes werd niet meegenomen in deze oefening.

⁸⁷ Merk op dat er voor arbeiders een andere parafiscaliteit geldt. Hun werknemersbijdrage (13,07 %) wordt immers berekend op 108 % van het brutoloon. Dat heeft niet alleen invloed op de hoogte van hun sociale bijdragen maar ook op de berekening van de bedrijfsvoorheffing (wat wordt berekend op het belastbaar brutoloon, namelijk het verschil tussen het brutoloon en de sociale bijdragen).

⁸⁸ <https://www.hetacv.be/rekentool/bruto-nettocalculator>.

4.1.2. Hypothesen bij de simulatie van de verschuldigde personenbelasting

Het berekenen van de verschuldigde personenbelasting voor de beschouwde typegevallen vereist heel wat diverse hypothesen en veronderstellingen gegeven de complexiteit van de personenbelasting in België. Er werd voor de berekening dan ook abstractie gemaakt van verschillende elementen die een rol kunnen spelen in de berekening van de personenbelasting.

De berekening houdt rekening met de tot nu gekende informatie voor het aanslagjaar 2021.

Beschouwde inkomen en de duur van de tijdelijke werkloosheid

De oefening wordt gemaakt voor de in bijlage 4.1.1 vermelde loonniveaus waarbij er abstractie wordt gemaakt van het vakantiegeld of een mogelijke eindejaarspremie. Dit wil zeggen dat indien de werknemer een volledig jaar zou werken het maandloon vermenigvuldigd wordt met 12. Er wordt uitgegaan van twee volledige maanden tijdelijke werkloosheid. Complexere situaties met halve maanden tijdelijke werkloosheid (zoals bijvoorbeeld maart 2020) of de regimes waar werknemers enkele dagen in de week tijdelijk werkloos zijn, vallen buiten de scope van deze oefening.

De bruto-uitkering onder de tijdelijke werkloosheid werd berekend conform de hypothesen in bijlage 4.1.1 en houdt dus rekening met het RVA supplement van € 5,63 per dag werkloosheid.

Tot slot wordt ook abstractie gemaakt van elke mogelijke andere inkomstenbron buiten het loon en de uitkering als gevolg van tijdelijke werkloosheid.

Gezinssituatie

Net zoals voor de berekening van de vervangingsratio's worden er twee gezinstypes bekeken:

- Een alleenstaande zonder kinderen ten laste;
- Een getrouwde werknemer met twee kinderen ten laste.

Voor getrouwde koppels wordt de aanslag van de personenbelasting gezamenlijk gevestigd, de berekening ervan is echter wel volledig opgesplitst per partner ('decumul'). Het uiteindelijk resultaat per partner wordt bij elkaar opgeteld om de gezamenlijke aanslag te kennen. De berekening van de personenbelasting wordt in deze simulaties gemaakt voor partner A - die tijdelijk werkloos wordt - de berekening voor partner B blijft hier buiten beschouwing. Het inkomen van partner B wordt verondersteld hoog genoeg te zijn zodat het huwelijksquotiënt niet van toepassing is.

Wat betreft de kinderen ten laste: het betreft valide kinderen die ouder zijn dan drie jaar. Buiten de verhoging van de belastingvrije som voor de kinderen ten laste zijn er in de hier gedane berekening van de personenbelasting dan ook geen fiscale 'voordelen' verbonden aan de kinderen. Enkel de partner met het hoogste inkomen kan in principe genieten van de verhoogde belastingvrije som, dit wordt hier verondersteld partner A te zijn. Dit komt overeen met de berekening van de bedrijfsvoorheffing die werd gebruikt voor de bepaling van de netto vervangingsratio's op de korter termijn.

Beschouwde belastingverminderingen en -kredieten

Bij de berekening van de personenbelasting kan er een hele resem aan verminderingen en kredieten in rekening worden gebracht. Voor de eenvoudigheid wordt dit in de hier beschouwde oefening, buiten de gespecificeerde gezinssituatie, gelimiteerd tot de fiscale werkbonus die van toepassing is op lage lonen. Voor de gemakkelijker werd verondersteld dat de in maart 2020 geïndexeerde bedragen voor de bepaling van de werkbonus gelden voor het volledige jaar.

Fiscale uitgaven zoals dienstencheques, de woonbonus, enz. worden hier niet in aanmerking genomen.

Fiscale behandeling vervangingsinkomens - werkloosheidsuitkeringen

De werkloosheidsuitkering onder tijdelijke werkloosheid wordt vanuit fiscaal perspectief beschouwd als een vervangingsinkomen. Een werkloosheidsuitkering kan aanleiding geven tot een belastingvermindering van maximaal € 1 828,41 indien het gezamenlijk belastbaar inkomen⁸⁹ lager is dan € 29 600. Het exacte bedrag van de vermindering wordt berekend door het aandeel van het vervangingsinkomen in het gezamenlijk belastbaar inkomen toe te passen op het maximumbedrag van de vermindering. Indien het gezamenlijk belastbaar inkomen tussen € 23 710 en € 29 600 ligt dan moet de vermindering bovendien ook geleidelijk worden afgebouwd. Tot slot geldt de bepaling dat het bedrag van de vermindering niet hoger mag zijn dan de werkelijk verschuldigde belasting op het vervangingsinkomen.

Aansluitend moet worden vermeld dat er geen forfaitaire beroepskosten mogen worden berekend op het vervangingsinkomen. Bij de bepaling van de forfaitaire beroepskosten moeten de vervangingsinkomens dan ook buitenbeschouwing worden gelaten.

Andere elementen in de berekening van de personenbelasting

Tot slot wordt gespecificeerd dat het een berekening betreft voor een persoon die in het Vlaams Gewest of Waals Gewest woont, de gewestelijke opcentiemen bedragen dus 33,257 %⁹⁰. Voor wat betreft de gemeentelijke opcentiemen werd er met een percentage van 7 % gerekend. Dit stemt overeen met het percentage dat in rekening wordt gebracht bij de berekening van de bedrijfsvoorheffing.

Er werd abstractie gemaakt van de afrekening van de bijzondere sociale bijdrage die via de personenbelasting loopt.

⁸⁹ Dat stemt overeen met het netto belastbaar inkomen, wat de som is van de inkomsten uit het loon (na aftrek van de verschuldigde sociale bijdragen en de forfaitaire beroepskosten) en de inkomsten uit een vervangingsinkomen.

⁹⁰ Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft haar gewestelijke opcentiemen verlaagd tot 32,591 %.



4.2. Overzicht van de paritaire comités

Nr	Paritair comité	Nr	Paritair comité
104	Ijzernijverheid	202	Kleinhandel in voedingswaren
105	Non-ferro metalen	207	Scheikundige nijverheid
106	Beton	209	Metaalfabrikatennijverheid
109	Kledij- en confectiebedrijven	211	Petroleumnijverheid en -handel
110	Textielverzorging	214	Textielnijverheid
112	Garages	215	Kleding- en confectiebedrijf
114	Steenbakkerijen	200	Aanvullend paritair comité voor de bedienden
115	Glasbedrijven	220	voedingsnijverheid
116	Scheikundige nijverheid	227	Audiovisuele sector
118	Voedingsnijverheid	302	Hotelbedrijf
119	Handel in voedingswaren	306	Verzekeringswezen
120	Textielnijverheid	307	Makelarij en verzekeringsagentschappen
121	Schoonmaak	308	Maatschappijen voor hypothecaire leningen en kapitalisatie
124	Bouwbedrijf	310	Banken
126	Stoffering en houtbewerking	311	Grote kleinhandelszaken
130	Drukerij-, Grafische kunst en Dagbladbedrijven	312	Warenhuizen
136	Papier- en kartonbewerking	313	Apotheken
140	Vervoer en logistiek	319	Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen
145	Tuinbouwbedrijf	321	Groothandel in geneesmiddelen
149	Metaal gerelateerde sectoren	327	Beschutte werkplaatsen, maatwerkbedrijven
152	Gesubsidieerde inrichting van het vrij onderwijs	329	Socio-culturele sector
201	Zelfstandige kleinhandel		

Bron: FOD WASO, databank minimumlonen.

(<https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/minimumlonen-paritair-subcomite/databank-minimumlonen>)

BIBLIOGRAFIE

- ACV (2020), 'Bruto-netto calculator', <https://www.hetacv.be/rekentool/bruto-nettocalculator>.
- Adams-Prassl A., Boneva T., Golin M. & Rauh C. (2020), *Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys*, CEPR Discussion Paper 14665.
- Alon T.M., Doepke M., Olmstead-Rumsey J., Tertilt M. (2020), *The impact of Covid-19 on gender equality*, NBER Working paper No. 26947.
- Alstadsaeter A., Bratsberg B., Eielsen G., Kopczuk W., Markussen S., Raaum O. & Roed K. (2020), *The first weeks of the coronavirus crisis: who got hit, when and why? Evidence from Norway*, NBER Working Paper No. 27131.
- Andrew A., Cattan S., Costa Dias M., Farquharson C., Kraftman L., Krutikova S., Phimister A., & Sevilla A. (2020), 'How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?', *IFS Briefing Note* 290.
- Baert S., Cockx B., Heylen F. & Peersman G. (2020), 'Economisch beleid in tijden van corona: een kwestie van de juiste uitgaven te doen', *Gentse Economische Inzichten*, nr. 1, 17 April.
- Baert S., Cockx B., Gheyle N. & Vandamme C. (2013), *Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment*, IZA, Discussion Paper 7145.
- Baldwin R. (2020), *Covid, hysteresis, and the future of work*, Vox (CEPR Policy Portal), 29 May.
- Baldwin R. & Tomiura E. (2020), 'Chapter 5: Thinking ahead about the trade: impact of COVID-19', in Baldwin R. & Weder di Mauro B. (eds), *Economics in the Time of COVID-19*, VoxEU.org Book, CEPR Press.
- BAM (2020), 'Corona doet e-commerce boomen, maar niet iedereen wint', mei, <https://www.marketing.be/inspire-content/nl/corona-doet-e-commerce-boomen-maar-niet-iedereen-wint>.
- Blundell R., Costa Dias M., Joyce R., Xu X. (2020), 'Covid-19 and inequalities', *The IFS Deaton Review*.
- Bosseler J. (2020), Coronavirus: l'e-commerce non-alimentaire est en plein boom, *Le Soir* du 24 mars, <https://plus.lesoir.be/289491/article/2020-03-24/coronavirus-le-commerce-non-alimentaire-est-en-plein-boom>
- Brussevich M., Dabla-Norris E., & Khalid S., (2020), *Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability measures across countries*, IMF Working Paper WP/20/88.
- Burnel V., Van Gyes G., Coenen A., Bevers T. (2020), Absenteïsme: cijfers maart/april/mei 2020 op weekbasis.
- Cockx B. and M. Picchio (2011), "Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-Term Unemployed School-Leavers", *Journal of the Royal Statistical Society, Series A (Statistics in Society)*, 176.
- Cockx B., K. Declercq, M. Dejemeppe et B. Van der Linden (2020), "L'assurance-chômage belge face à la crise du COVID-19", *Regards économiques*, Focus 24.

Crossley T.F., Fisher P., Low H., Benzeval M., Burton J., Jäckle A. & Read B. (2020), *Understanding society COVID-19 survey, April Briefing Note: the economic effects*, Institute for social and economic research (ISER), Working paper 10/2020.

Decoster A., W. Van Lancker, J. Vanderkelen en T. Vanheukelom (2020), "Sociaaleconomische kenmerken van werknemers en zelfstandigen in sectoren getroffen door de lockdown", *Leuvense Economische Standpunten*, 177.

Dingel J. & Neiman B. (2020), *How Many Jobs Can be Done at Home?*, White Paper, University of Chicago, Booth School of Business, June.

EC (2020), *Proposal for a Council Recommendation on A Bridge to Jobs - Reinforcing the Youth Guarantee and replacing Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee*, COM(2020) 277 final, Brussels, July 2020.

Eurofound (2020), *COVID-19: Policy responses across Europe*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

FOD Financiën, Werkloosheidsuitkeringen en belastingen,
https://financien.belgium.be/nl/particulieren/belastingaangifte/belastbaar_inkomen/werkloosheidsuitkeringen-en-belastingen#q7.

FOD Mobiliteit en Vervoer (2018), *Kerncijfers telewerk in België*, maart.

FPB (2020), *Economische vooruitzichten 2020-2025*, juni.

Goldin C. (2010), 'How to achieve gender equality', *The Milken Institute Review*, pp. 24–33.

Gregg P. & Tominey E. (2005), 'The wage scar from male youth unemployment', *Labour Economics* 12 (4): 487–509.

Gregg P. (2001), 'The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS', *Economic Journal*: 111 (475): 626–653.

He J., He L., Zhou W., Nie X., He M., 'Discrimination and Social Exclusion in the Outbreak of COVID-19', *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 2933.

Herstructurering van de onderneming (2020), 'Collectief ontslag',
<http://www.restructurations.be/nl/introduction/massredundancy/about.html>.

HRW (2009), 'Weerslag van de crisis op de arbeidsmarkt', maart.

HRW (2011), 'Verslag 2011 - Gevolgen van bedrijfsherstructureringen voor de werkgelegenheid', juni.

HRW (2019), 'Advies over de tendensen en de voorwaarden van de ontwikkeling van de zelfstandige arbeid', juni.

Joskin A. & Henry A. (2020), 'COVID-19-crisis: welke impact op het welzijn van de Belgen?', Federaal Planbureau, april 2020.

Kantamneni N. (2020), 'The impact of the Covid-19 pandemic on marginalized populations in the United States: A research agenda', *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 119, June 2020.

McKinsey Global Institute (2020), *The future of work in Europe*, Discussion paper, June.

Mongey S., Pilossoph L., & Weinberg A. (2020). *Which Workers Bear the Burden of Social Distancing Policies*, BFI Working Paper No. 2020-51.

Müller T. & Schulten T. (2020), *Ensuring fair short-time work - a European overview*, ETUI Policy Brief nr7.

Nationale Arbeidsraad (2020), Gewaarborgd minimummaandinkomen, <http://www.cnt-nar.be/CAO-CCT-BEDRAGEN/CAO-BEDRAGEN-MONTANTS-CCT.pdf>.

Nationale Raad voor de Productiviteit (2019), *Jaarverslag 2019*.

Nautet M. & Piton C. (2019), 'Analyse van de atypische arbeidsvormen in België', *Economisch tijdschrift van de NBB*, juni.

NBB (2020), *COVID-19: simulatie inkomensverlies voor enkele typegevallen bij tijdelijke werkloosheid in geval van overmacht*, persbericht, april.

NBB (2020), *De coronacrisis heeft een aanzienlijke negatieve impact op de inkomens van bepaalde gezinnen met grotere verliezen voor die met het laagste inkomen*, persbericht, juni.

NBB (2020), *Jaarverslag*.

NBB (2020), 'Economische projecties voor België - Voorjaar 2020', *Economisch tijdschrift van de NBB*, juni.

OECD (2019), *In-Depth Productivity Review of Belgium*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2019), *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>.

OECD (2020), *Taxing Wages 2020*, OECD Publishing, Paris.

Patterson C. (2020), 'The most exposed workers in the coronavirus recession are also key consumers: Making sure they get help is key to fighting the recession', 8 April 2020, Washington Center for Equitable Growth.

Platt L. and R. Warwick (2020), "Are some ethnic groups more vulnerable to COVID-19 than others?", *The Institute for Fiscal Studies Briefing Note*, May.

Practicali (2019), De geïndexeerde bedragen aanslagjaar 2021, <https://www.practicali.be/blog/geindexeerde-bedragen-aj-2021/>.

RVA (2016), *Evolutie sinds 1945 van de tijdelijke werkloosheid in perspectief geplaatst*, Directie Statistieken, Begroting en Studies, Brussel.

RVA (2020), Infoblad T2, 'Tijdelijke werkloosheid – Covid-19 (coronavirus)', <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2>.

Scarpetta S., Sonnet A. & Manfredi T. (2010), *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 106.

Securex (2020), Opnieuw aanwijzing dat absentisme in België mogelijk plafond bereikt na 10 jaar stijging, <https://press.securex.be/opnieuw-aanwijzing-dat-absenteisme-in-belgie-mogelijk-plafond-bereikt-na-10-jaar-stijging#>.

Statbel (2020), 66 % van de Belgen koopt online, februari, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/huishoudens/ict-gebruik-huishoudens>.

Statbel (2020), Daling van het aantal vacatures in België in het 1^e kwartaal 2020, juni, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/vacatures-op-de-arbeidsmarkt>.



Statbel (2020), Gemiddelde bruto maandlonen, <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen>.

UAntwerpen (2020), Coronastudie, Resultaten eerste enquête, 17 maart, <https://www.uantwerpen.be/nl/projecten/corona-studie/resultaten/resultaten-eerste-enquete/>.

UNIA (2020), Aantal discriminatiemeldingen klimt met ruim 13 %, juni, <https://www.unia.be/nl/artikels/aantal-discriminatiemeldingen-klimt-met-ruim-13>.

Van Langenhove H., Penders I., Sourbron M., & Vansteenkiste S. (2020), *Monitoringsrapport opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2020 nr.1), Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk.

Vandenkerckhove S., Desiere S. & Lenaerts K. (2020), *Minimum wages and wage compression in Belgian industries*, NBB Working Paper Research nr 387, juli.

VDAB (2020), *Schoolverlatersrapport*, <https://www.vdab.be/trends/schoolverlatersrapport>.

Working Group Social Impact Corona crisis (2020), 'Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België', 10/06/2020.

Working Group Social Impact Corona crisis (2020), 'Monitoring van de gevolgen van COVID-19 op de werkgelegenheid en de sociale bescherming in België', 25/06/2020.

LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS

ACES	Agences conseil en économie sociale (adviesverlenende agentschappen inzake sociale economie)
Actiris	Brusselse regionale dienst voor arbeidsbemiddeling
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AES	Adult Education Survey
ARZA	Algemeen Repertorium van de Zelfstandige Arbeiders
ASR	Aangifte Sociaal Risico voor tijdelijke werkloosheid COVID-19
bbp	bruto binnenlands product
BIT	beroepsinschakelingstijd
btw	belasting op de toegevoegde waarde
C19	COVID-19
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CBD	contract van bepaalde duur
CGVS	Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen
CISP	Centres d'insertion socio-professionnelle (centra voor socioprofessionele inschakeling)
CITI	Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (ISIC; internationale industriële standaardclassificatie van alle bedrijfstakken)
COD	contract van onbepaalde duur
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRI	Centres régionaux d'intégration (regionale integratiecentra in Wallonië)
CVS-CJO	voor seizoensinvloeden en aantal werkdagen gezuiverde gegevens
CVTS	Continuing vocational training survey
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
EC	Europese Commissie
ERMG	Economic Risk Management Group
et al.	en mede-auteurs
EU	Europese Unie
Federgon	Federatie van de private arbeidsmarktbemiddelaars en HR-dienstverleners
FIT	Flanders Investment & Trade
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
GR	Grote Recessie
HIVA	Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving
HORECA	Hotels, restaurants, cafés
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IAB	Internationaal Arbeidsbureau
ICT	informatie- en communicatietechnologieën
IGO	Inkomensgarantie voor ouderen
ILI	Initiatives locales d'intégration (lokale integratie-initiatieven)
IMF	Internationaal Monetair Fonds
INR	Instituut voor de Nationale Rekeningen

IPA	interprofessioneel akkoord
ISCED	International Standard Classification of Education (internationale standaardclassificatie van het onderwijs)
ISCO	International Standard Classification of Occupations (internationale standaardclassificatie van de beroepen)
KKP	koopkrachtpariteit
kmo	kleine of middelgrote ondernemingen
MIRE	Missions régionales pour l'emploi (gewestelijke zendingen voor arbeidsbemiddeling van het Waals Gewest)
n.b.	niet beschikbaar
NACE	Statistische Nomenclatuur van de Economische Activiteiten in de Europese Gemeenschap
NAR	Nationale Arbeidsraad
NASDAQ	National Association of Securities Dealers Automated Quotations
NBB	Nationale Bank van België
NWWZ	niet-werkende werkzoekenden (DEI; demandeurs d'emploi inoccupés)
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
p.m.	pro memorie (ter herinnering)
PC	Paritair Comité
PFI	Plan formation insertion (plan opleiding-inschakeling van het Waals Gewest)
PMTIC	Plan mobilisateur des technologies de l'information et de la communication (sensibiliseringsplan inzake de informatie- en communicatietechnologieën)
PMV	Participatiemaatschappij Vlaanderen
pp	procentpunt
PWA	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
Q	kwartaal
r	raming
RSVZ	Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SAACE	Structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (begeleidingsstructuren voor zelftewerkstelling)
SOGEPA	Société wallonne de gestion et de participations (Waalse beheers- en participatiemaatschappij)
SOWALFIN	Société wallonne de financement et de garantie des petites et moyennes entreprises (Waalse maatschappij voor de financiering en de waarborg van de kleine en middelgrote ondernemingen)
SPE	overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling (services publics de l'emploi)
SPW	Service public de Wallonie (Waalse overheidsdienst)
SRIW	Société régionale d'investissement de Wallonie (Waalse gewestelijke investeringsmaatschappij)
Statbel	Belgisch statistiekbureau
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
Steunpunt Werk	Kennis- en expertisecentrum over de arbeidsmarkt van het Vlaams Gewest
TW	Tijdelijke werkloosheid
UNIA	Interfederaal Gelijkekansencentrum
UVW	uitkeringsgerechtigde volledig werklozen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VLAM	Vlaams centrum voor agro- en visserijmarketing
VSVZ	Vereniging der Sociale Verzekeringsfondsen voor Zelfstandigen
WG SIC-19	Working Group Social Impact COVID-19
WZUA	werkzoekenden met een werkloosheidsuitkeringsaanvraag
ZV	zelfstandigheidsverklaring



LANDENLIJST

	<u>Indicatoren</u>	<u>Landen</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
	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	
	US	Staten	

DE GEWESTEN IN BELGIË

BRU	Brussel
VLA	Vlaanderen
WAL	Wallonië

BELGISCHE PROVINCIES

ANTW	Antwerpen
W-VL	West-Vlaanderen
O-VL	Oost-Vlaanderen
VL-BRA	Vlaams-Brabant
LIMB	Limburg
LK	Luik
HENEG	Henegouwen
W-BRA	Waals-Brabant
NAM	Namen
LUX	Luxemburg

