

STATISTISCH ZAKBOEKJE 2009

Lonen

Werk

Werkloosheid

Arbeidsorganisatie

Welzijn op het werk

Sociale zekerheid



Sociaal departement

VBO vzw
Ravensteinstraat 4
1000 Brussel
T + 32 2 515 08 11
F + 32 2 515 09 99
info@vbo-feb.be
www.vbo.be

REDACTIE
Klaas Soens

VORMGEVING
The Mailshop, Patrick Fierens

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Olivier Joris
Wolvenbergstraat 17
1180 Brussel

WETTELIJK DEPOT
D/0140/2009/11

Cette brochure est également disponible en français.

Een gedrukte versie van deze brochure kunt u bestellen bij Thérèse Franckx: T 32 2 515 09 50, e-mail: tf@vbo-feb.be

De inhoud van deze publicatie vindt u op www.vbo.be



Brussel, juni 2009

Beste lezer,

Voor de vijfde maal – jaarlijks in juni een gedrukte versie en in december een online update – brengt het VBO een Statistisch zakboekje uit over enkele sociaaleconomische thema's als lonen, werk, werkloosheid, arbeidsorganisatie, welzijn op het werk en sociale zekerheid. Het VBO is van oordeel dat objectieve 'facts & figures' nodig zijn om de sociaaleconomische problemen in ons land te duiden en er een doordacht en duurzaam beleid op te baseren. Wachten kan niet langer. De huidige economische crisis en het toenemende (structurele) tekort op de begroting hebben het momentum bij uitstek gecreëerd om enkele noodzakelijke hervormingen op de rails te zetten.

Om u als VBO-lid, bedrijfsleider, partner in het sociaaleconomisch overleg of journalist te gidsen door de overvloed aan cijfers op het gebied van arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid, heeft het VBO dit Statistisch zakboekje opgesteld, met 24 thematische fiches, alsook een aantal kerncijfers.

Het Statistisch zakboekje is sedert 23 juni 2009 terug te vinden op de website www.vbo.be onder de rubriek Publicaties / Cijfers en Feiten, en zal op regelmatige tijdstippen geactualiseerd worden.

De fiches werden opgesteld met de hulp van de medewerkers van het Sociaal departement en het Economisch departement van het VBO. Klaas Soens (ks@vbo-feb.be) is de motor achter dit project. Voor technische vragen bij de cijfers en grafieken kunt u in eerste instantie bij hem terecht, alsook met suggesties tot verbeteringen.

Met vriendelijke groeten,

Pieter Timmermans,
Bestuurder-directeur-generaal VBO

Inhoud

Lonen

- 6 Hoogste lasten op arbeid ter wereld geconcentreerd op midden- en hoge lonen
- 8 12% loonkostenhandicap tegenover buurlanden
- 9 Vereenvoudiging van het bos aan banenplannen [NIEUW]
- 10 Inkomensspanning in België kleiner dan gemiddeld in Europa

Werk

- 11 Belgische opzeggingstermijnen voor bedienden zijn de hoogste van Europa
- 12 België haalt belangrijke Lissabondoelstellingen niet [NIEUW]
- 14 Uitzendsector verhoogt arbeidskansen voor doelgroepen [NIEUW]
- 15 Belgische ondernemingen investeren veel tijd en middelen in opleiding van hun werknemers [NIEUW]
- 16 België telt meer ambtenaren dan andere geïndustrialiseerde landen [NIEUW]

Werkloosheid

- 17 Opvolging en begeleiding van werkzoekenden werpt vruchten af
- 18 Grote verschillen tussen lokale werkloosheidsgraden [NIEUW]
- 19 Tijdelijke werkloosheid is reddingsboei in crisistijd [NIEUW]
- 20 Crisis zal nog lang voelbaar blijven op de arbeidsmarkt [NIEUW]

- 22 Outplacementsector biedt perspectief aan ontslagen werknemers [NIEUW]

Arbeidsorganisatie

- 23 Lage jaarlijkse arbeidsduur wordt in België niet gecompenseerd door veel werkenden
- 24 Een opeenstapeling van verlofstelsels
- 25 Deeltijds werk is volwaardige keuze voor Belgische werknemer [NIEUW]

Welzijn op het werk

- 26 Veilige bedrijven zijn ook competitieve bedrijven [NIEUW]
- 27 Arbeidsverzuim kost ondernemingen 3 miljard euro aan gewaarborgd loon

Sociale zekerheid

- 28 1 op 3 Belgen op arbeidsleeftijd is niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt
- 29 We leven steeds langer, maar gaan vroeger op pensioen [NIEUW]
- 30 Krimpende bevolking op arbeidsleeftijd zal vergrijzingskosten moeten dragen
- 31 Pensioenstelsel onvoldoende voorbereid op vergrijzing
- 32 Gezondheidszorg: sterker groeitempo dan economisch haalbaar [NIEUW]
- 34 Kerncijfers België en EU-27, 1998-2008
- 35 Nuttige websites

LANDCODES EU-LIDSTATEN



EU-15

AT: Oostenrijk
BE: België
DE: Duitsland
DK: Denemarken
EL: Griekenland
ES: Spanje
FI: Finland
FR: Frankrijk
IE: Ierland
IT: Italië
LU: Luxemburg
NL: Nederland
PT: Portugal
SE: Zweden
UK: Verenigd Koninkrijk

EU-27

EU-15
BG: Bulgarije
CY: Cyprus
CZ: Tsjechië
EE: Estland
HU: Hongarije
LT: Litouwen
LV: Letland
MT: Malta
PL: Polen
RO: Roemenië
SI: Slovenië
SK: Slowakije

- **EU-27:** geheel van de huidige 27 lidstaten, sinds 1 januari 2007
- **EU-25:** geheel van de 25 lidstaten, na de uitbreiding op 1 mei 2004
- **EU-15:** geheel van de 15 "oude lidstaten", vóór de uitbreiding van 1 mei 2004

HOOGSTE LASTEN OP ARBEID TER WERELD GECONCENTREERD OP MIDDEN- EN HOGE LONEN

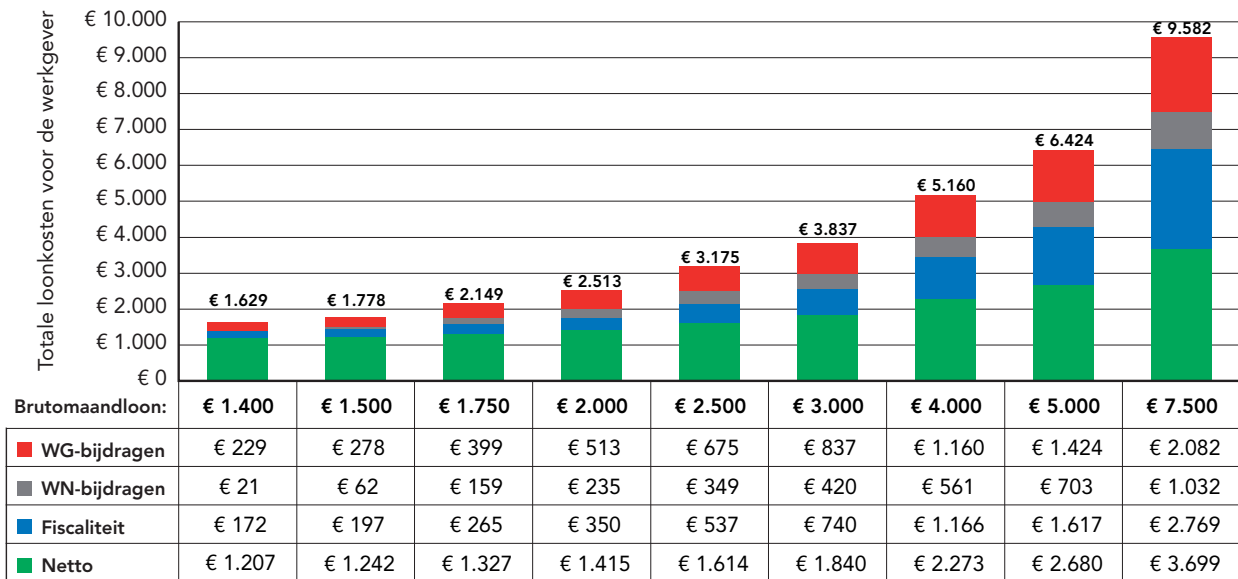
- België kent de hoogste lasten op arbeid ter wereld. De **lastenverminderingen van de voorbije jaren waren voornamelijk gericht op de lage lonen**, zodat de hoge fiscale en parafiscale druk geconcentreerd blijft bij de midden- en hoge lonen. De lastendruk op de laagste lonen is intussen lager dan gemiddeld in Europa (28,3% vs. 29,2%), terwijl de lasten op het gemiddeld loon¹ veel hoger liggen (55,4% vs. 41,2%).²
- Na toepassing van de automatische, structurele lastenvermindering van de sociale werkgeversbijdragen (met een hogere korting voor de lage en hoge lonen) zien we dat er voor de lage lonen nog nauwelijks sociale bijdragen betaald worden. Van een **brutomaandloon van 1.400 euro houdt men netto 74% over** van de totale kosten aan de werkgever (26% lasten). Van een hoog brutomaandloon van 7.500 euro houdt men netto 39% over (61% lasten).
- **Tegenover een verdubbeling van het nettoloon staat een verviervoudiging van de kosten aan de werkgever.** Door de dubbele progressiviteit in de lasten op arbeid ontstaat er in bepaalde gevallen een lage loonval: bij een verhoging van het brutoloon houdt de werknemer in veel gevallen nauwelijks iets over door de toegenomen afroaming.
- **In de kenniseconomie van vandaag is het van belang dat ook de lasten op de midden- en hoge lonen beperkt blijven.** Een verlaging van de lasten op de laagste lonen zal direct misschien het meeste jobs creëren, maar men mag niet vergeten dat door de aanwerving van één hoger geschoolde (bv. ingenieur, onderzoeker) er indirect ook meer jobs gecreëerd worden voor lager geschoolden.

¹ Cf. FOD Economie o.b.v. loonstructurenquête: 2.739 euro gemiddeld brutomaandloon in oktober 2006 en 2.402 euro median loon (50% verdient minder, 50% verdient meer). In oktober 2008 zou dit volgens de loonevolutie 2007-2008 respectievelijk ca. 2.947 en 2.585 euro bedragen.

² Bron: OESO, Taxing Wages 2007: de percentages geven de loonwag weer tegenover de totale maandloonkosten.

Fiscale en parafiscale lasten op arbeid volgens loonniveau, april 2009 (gehuwde, 2 kinderen ten laste)

(Bron: CRB, ABVV, bewerking VBO)



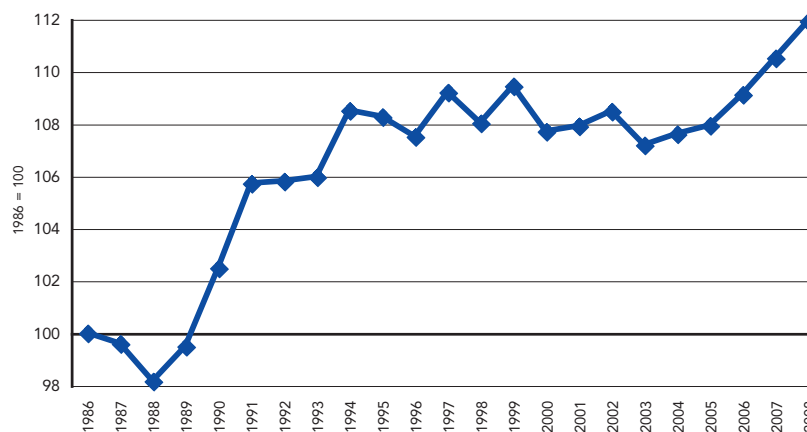
12% LOONKOSTENHANDICAP TEGENOVER BUURLANDEN

- De **Centrale Raad voor het Bedrijfsleven** (CRB) gaat ieder jaar na hoe de uurloonkosten (incl. werkgeversbijdragen) evolueren in België en de buurlanden Nederland, Duitsland en Frankrijk.
- Sedert de start van de eerste wet op het concurrentievermogen (1987) hebben we op basis van de meest recente loonkostengegevens van de CRB (november 2008) een **loonkostenhandicap van 12%** tegenover het gewogen gemiddelde van de drie buurlanden opgelopen.
- De grafiek toont verder aan dat de **grootste ontsporing** zich heeft voorgedaan tussen 1988 en 1994 (10 procentpunten op 6 jaar tijd). In de periode **1996-2006** heeft de wet op de loonnorm niet kunnen verhinderen dat er nog een bijkomende ontsporing van 1,5% is opgetreden. In de periode **2007-2008** zijn volgens de CRB de Belgische loonkosten als gevolg van

de versnellende inflatie en de impact ervan via de automatische loonindexering, toegenomen met 7,6%, tegenover 5% in de drie buurlanden. Op basis van deze cijfers stelt de CRB dat de loonkostenhandicap in 2007-2008 met 2,6 procentpunten verder is ontspoord.

- Het **uitzonderlijk interprofessioneel akkoord 2009-2010** probeert de tendens om te buigen, met enkel een indexering van de brutolonen – hetgeen bij dalende inflatie de concurrentiekracht ten goede

moet komen – en daarnaast een onderhandelingsenveloppe van maximaal 250 euro per werknemer op kruissnelheid. Het voorziet daarbovenop ook in een versterking van de fiscale lastenverlaging voor ondernemingen in de vorm van een niet-doorstorting van de bedrijfsvoorheffing (van 0,25% naar 1% van de brutolonen) en een verdere gecibleerde lastenverlaging voor ploegen-/nachtarbeid en overuren.



Relatieve loonkostenontwikkeling van België t.o.v. 3 buurlanden

(Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven)

VEREENVOUDIGING VAN HET BOS AAN BANENPLANNEN

- In de loop der jaren zijn er heel wat doelgroepgerichte RSZ³-bijdrageverminderingen ingevoerd voor jongeren, ouderen, langdurig werklozen, eerste aanwervingen, enz. Op www.aandeslag.be is een overzicht terug te vinden van **meer dan 100 tewerkstellingsmaatregelen**, elk met hun eigen voorwaarden. Het VBO is reeds lange tijd pleitbezorger om een vereenvoudiging door te voeren. In het uitzonderlijk interprofessioneel akkoord 2009-2010 is een eerste stap gezet door de RSZ-doelgroepverminderingen te vereenvoudigen.
- Via een overgangsfase zal er 521 miljoen euro aan doelgroepmaatregelen afgeschafte worden ten voordele van een **versterking van de structurele lastenverlaging**, die onvoorwaardelijk geldt voor alle werknemers die een werkgever tewerkstelt (niet enkel nieuwe intreders) en onbeperkt is in de tijd. De korting voor

Versterking structurele RSZ-vermindering voor ondernemingen, ingevolge IPA 2009-2010

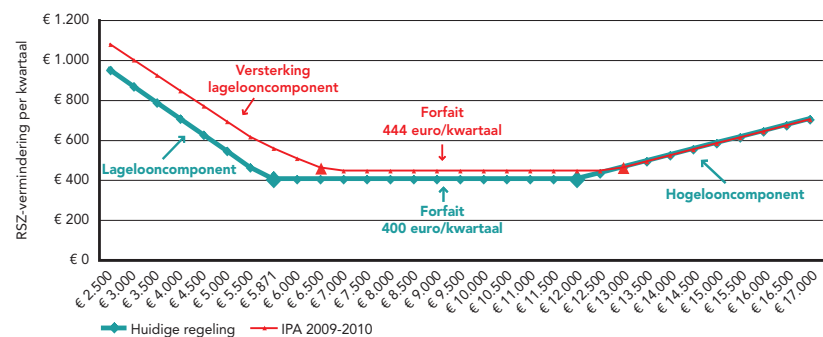
(Bron: VBO)

de lage lonen zal uitgebreid worden van lonen tot 5.870 euro per kwartaal tot 6.600 euro per kwartaal. Het forfait voor de middenlonen zal verhoogd worden tot 444 euro. Dit maakt deze vereenvoudigingsoperatie tot een sociale maatregel voor de lage en de middenlonen. Voor de bedrijven met een evenwichtige leeftijdsverdeling betekent deze operatie globaal geen achteruitgang (budgettair neutraal). Integendeel, de administratieve lasten worden verminderd, de rechtszekerheid vergroot en de structurele vermindering is niet beperkt in de tijd, in

tegenstelling tot de doelgroepverminderingen.

- In het akkoord wordt ook een opening gemaakt naar een regionalisering van het **doelgroepenbeleid**, door te vragen dat er op federaal vlak geen nieuwe RSZ-doelgroepverminderingen meer zouden worden ingevoerd en door extra middelen voorop te stellen voor een eventuele regionalisering van de activeringsuitkeringen.

³ Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, die de sociale bijdragen op de lonen int.



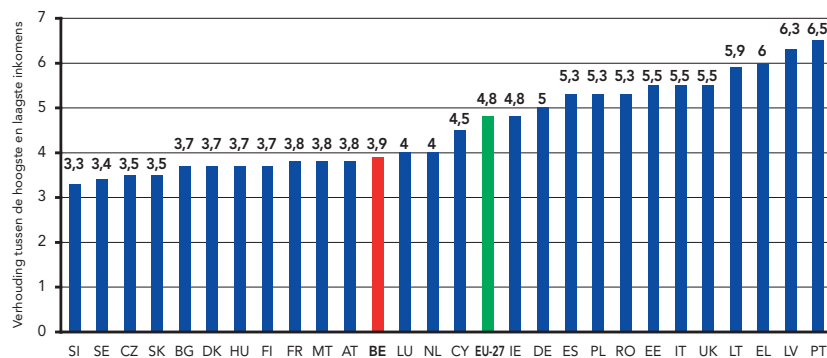
INKOMENSSPANNING IN BELGIË KLEINER DAN GEMIDDELD IN EUROPA

- Eurostat meet ieder jaar de spanning tussen de hoogste en de laagste **netto beschikbare inkomens**, na sociale transfers en rekening houdend met de gezinsgrootte.⁴ Globaal genomen bestaat ongeveer 70% van het beschikbare inkomen uit loon en 30% uit vervangingsuitkeringen, inkomen uit vastgoed, enz.
- Onderstaande grafiek geeft aan dat de 20% hoogste beschikbare inkomens in **België 3,9 keer meer bedragen** dan de 20% laagste inkomens. Hierbij is België bij de meer egalitaire landen in Europa inzake inkomens en gaat het in tegen de Europese tendens van toenemende loonspanning (evolutie in de EU-15 van 4,5 in

2000 naar 4,9 in 2007). In België is de ratio geëvolueerd van 4,3 in 2000 naar 3,9 in 2007.

- Het **EU-27-gemiddelde bedraagt 4,8**. De Zuid-Europese, de Baltische en de Angelsaksische landen kennen de grootste loonspanning in Europa, tegenover de kleinste loonspanning in de Scandinavische en enkele Oost-Europese landen.

⁴ Berekend op basis van jaarlijkse EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) enquête.



Nettoloonspanning tussen de 20% hoogste en 20% laagste beschikbare inkomens in Europa (2007)

(Bron: Eurostat)

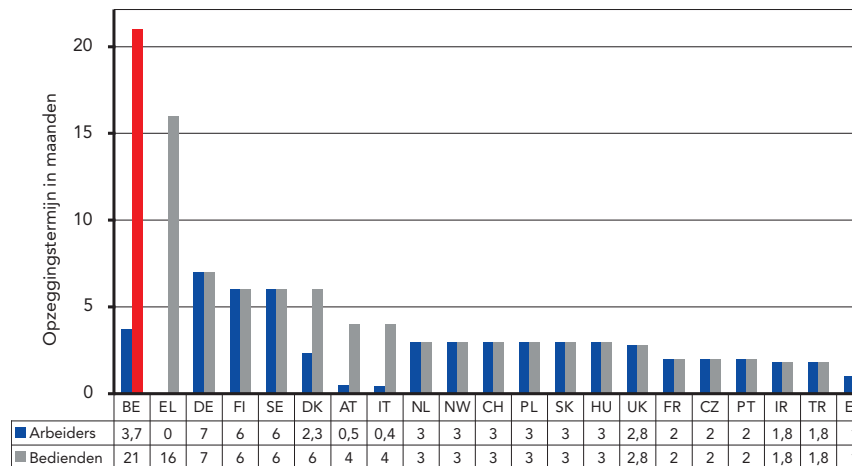
BELGISCHE OPZEGGINGSTERMIJNEN VOOR BEDIENDEN ZIJN DE HOOGSTE VAN EUROPA

- In de samenstelling van haar *Employment Protection Legislation (EPL)* index houdt de OESO rekening met de lengte van de opzeggingstermijnen in geval van **ontslag door de werkgever**. Onderstaande grafiek toont aan dat 16 van de 21 landen een gelijke behandeling van arbeiders en bedienden kennen op het stuk van de opzeggingstermijnen na 20 jaar anciënniteit.
- België kent veruit de hoogste opzeggingstermijnen voor bedienden, namelijk **15 maanden volgens de formule Claey**s. De gemiddelde opzeggingstermijn in de 21 weergegeven landen is 4,8 maanden voor bedienden en 2,7 maanden voor arbeiders. De Belgische termijn voor arbeiders ligt met 3,7 maanden dus eveneens boven het Europees gemiddelde.
- In België wordt in geval van ontslag tijdens de loopbaan de opzeggingstermijn zelden gepresteerd, maar wel door de werkgever uitbetaald als opzeggingsvergoeding. In geval van ontslag op het einde van de loopbaan wordt de termijn meestal wel gepresteerd. Het gros van de ontslagen leidt dus tot **aanzienlijke ontslagkosten**.

Individuele opzeggings- termijnen na 20 jaar jobanciënniteit - arbeiders en bedienden

(Bron: OESO, Employment Outlook 2004)

België, bedienden: formule Claey
Nederland: via arbeidsbureau (niet rechtbank)



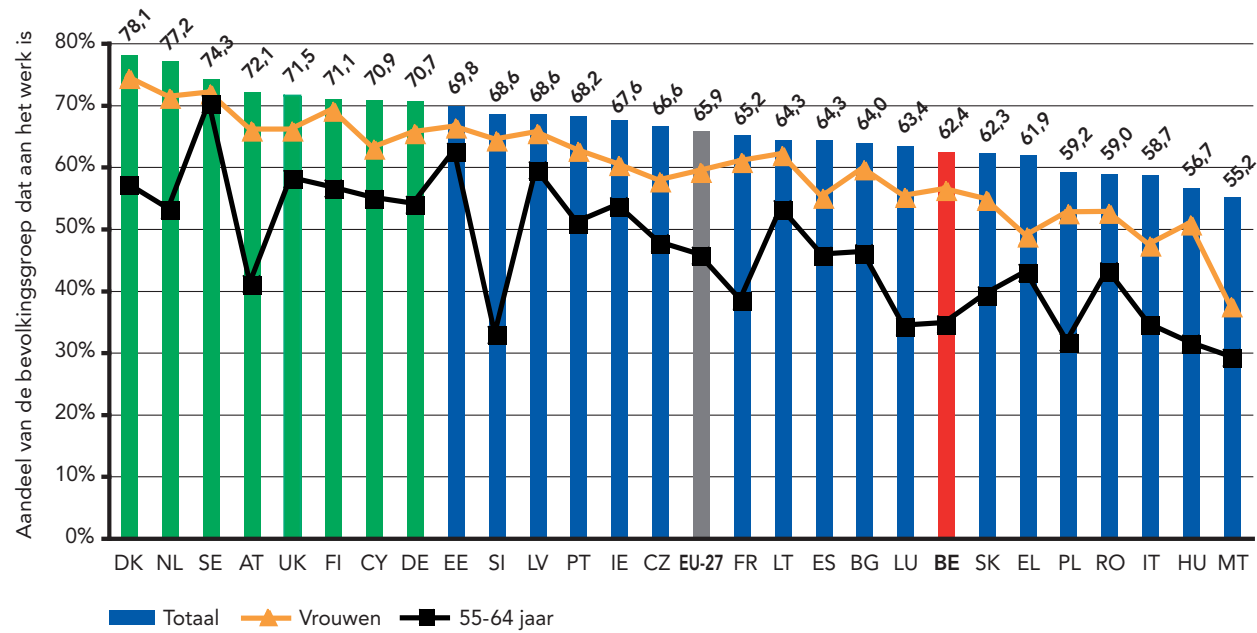
STATISTISCH ZAKBOEKJE VBO

BELGIË HAALT BELANGRIJKE LISSABONDOELSTELLINGEN NIET

- Op de Europese Lentetop te Lissabon in 2000 zijn er een aantal kwantitatieve doelstellingen afgesproken om van Europa de meest competitieve kenniseconomie ter wereld te maken tegen 2010. **In 2008 blijken reeds 8 lidstaten** - waaronder Duitsland - **de belangrijke doelstelling van 70% werkenden** in de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) **te hebben gehaald**.
- Het EU-27-gemiddelde is op 8 jaar tijd met 3,7 procentpunten toegenomen tot 65,9% en het Belgische gemiddelde met 1,9 procentpunten tot 62,4%. **België is daarmee weggezakt van de 16de naar de 20ste plaats** in het Europese peloton. Dit betekent dat de hervormingen in België minder ingrijpend en/of minder succesvol waren dan in andere landen. Nochtans is de 70%-doelstelling, die overeenstemt met meer dan 500.000 bijkomende jobs, noodzakelijk om het financieel draagvlak voor de vergrijzing te vergroten.
- We stellen vast dat de landen die **70% werkenden** tellen een **hogere mobiliteit op de arbeidsmarkt** kennen. In België is de gemiddelde jobanciënniteit 11,4 jaar, tegenover ongeveer 8 jaar in het Verenigd Koninkrijk en Denemarken. De mobiliteit uit werkloosheid en inactiviteit naar werk is in Europa bijna dubbel zo groot als in België.
- Op het vlak van de tewerkstelling van de **55-plussers** blijft België met **34,5% werkenden nog ver onder het EU-gemiddelde van 45,6%** en de doelstelling van 50%. De tendens is wel licht positief, vermits België opgeschoven is van de 23ste naar de 21ste plaats in Europa. Het valt voorts op dat landen met een hoge tewerkstelling er ook in slagen veel ouderen tewerk te stellen. Dit weerlegt de logica van het brugpensioen, waarbij ouderen de arbeidsmarkt zouden verlaten ten voordele van jongeren.
- Op het vlak van de tewerkstelling van **vrouwen** doet België het **met 56,2% werkenden relatief goed, al blijft het onder het EU-gemiddelde van 59,1%** en de 60%-doelstelling. België is daarmee geëvolueerd van de 19de naar de 18de plaats.

**Werkzaamheidsgraad
15-64 jaar, vrouwen, 55-64
jaar, in 2008**

(Bron: Eurostat)



UITZENDSECTOR VERHOOGT ARBEIDSKANSEN VOOR DOELGROEPEN

- De rigide Belgische arbeidsmarkt creëert een dualiteit. Enerzijds is er een beperkt aantal goed beschermde werknemers in de kern van de arbeidsmarkt, maar anderzijds ligt de aanwervingsdrempel voor werkzoekenden vrij hoog in België. Dit heeft te maken met **de hoge loonkosten en ontslagbescherming, waardoor werkgevers twee keer gaan nadenken om een extra kracht in dienst te nemen.** Gelukkig is er de uitzendsector, die de Belgische werkgevers de nodige flexibiliteit biedt en de outsiders van de arbeidsmarkt meer kansen op een baan geeft.
- Uitzendarbeid speelt een belangrijke rol om de noodzakelijke dynamiek op de arbeidsmarkt te vergroten. Enerzijds stelt hij dagelijks 92.000 voltijdse equivalenten tewerk en kunnen bedrijven zo snel hun personeelsbestand aanpassen aan de wisselende marktvraag en afwezigheden van vaste werknemers. Anderzijds zien we

Evolutie van het aantal uitzendkrachten op jaarbasis in totaal en + 45 jaar

(Bron: Federgon)

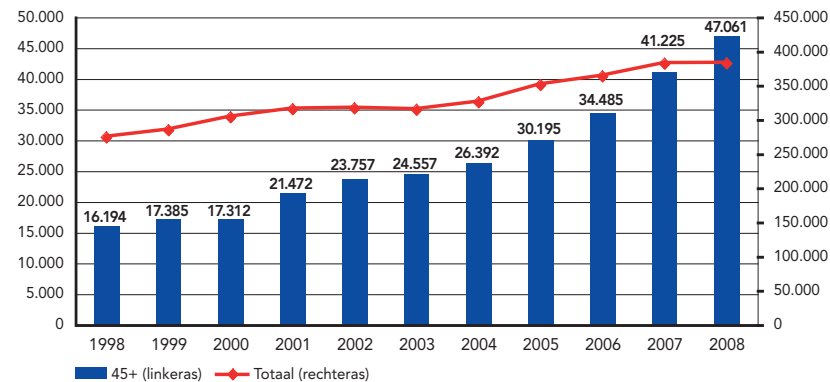
- dat in België **6,3 op 10 uitzendkrachten binnen het jaar doorstromen naar een vaste job**, bij dezelfde of een andere werkgever.⁵ Om deze rol van selectie en aanwerving van vaste werknemers verder te ontwikkelen, dient een bijkomend motief aan de wetgeving op de uitzendarbeid toegevoegd te worden.
- Onder de nieuwe aanwervingen zien we een **sterke groei van de 45-plussers**: van 16.000 uitzendkrachten 10 jaar geleden tot 47.061 vandaag. Hun aandeel in de totale uitzendpopulatie is aldus verdubbeld van 5,9% tot 12,3%. Ook jongeren krijgen via de uitzendsector veel

kansen via studentenjobs en als schoolverlaters. Ook allochtonen krijgen veel kansen, met een aandeel van 8,9% voor de Europese buitenlanders en 5,8% voor de niet-Europese buitenlanders.

- De uitzendsector is in de huidige economische crisis zwaar getroffen met een **daling van het aantal uitzenduren met 27% in april 2009** tegenover een jaar eerder, maar zal bij een herneming van de economie de ondernemingen snel doen aanwerven.⁶

⁵ Bron: IDEA Consult, in opdracht van Federgon (2007), Uitzendkrachten in 2006: profiel- en tewerkstellingskenmerken.

⁶ Bron: Federgon, Jaarverslag 2007.



BELGISCHE ONDERNEMINGEN INVESTEREN VEEL TIJD EN MIDDELEN IN OPLEIDING VAN HUN WERKNEMERS

- In het Technisch Verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven worden jaarlijks de opleidingsinspanningen van de Belgische ondernemingen in kaart gebracht. Op basis van de **socialebalansgegevens** zou dan telkens blijken dat de Belgische ondernemingen onvoldoende in opleiding investeren, namelijk 1,12% van de loonkosten tegenover een doelstelling van 1,9%. Te noteren valt dat slechts 6,9% van de bedrijven het opleidingsluik van de laatste sociale balans invulde en dat er bij de berekening voor de 93% andere bedrijven geen opleidingsinspanningen verondersteld worden.
- Volgens de laatste internationale *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS) echter doen de Belgische ondernemingen⁷ het verre van ondermaats. Ze investeren jaarlijks een bedrag ten belope van **1,6% van de loonkosten in formele opleiding** (ca. 1,6 miljard euro) en doen het daarmee evengoed als het EU-

Deelname aan opleiding en opleidingskosten voor ondernemingen in Europa

(Bron: Continuing Vocational Training Survey 2005)

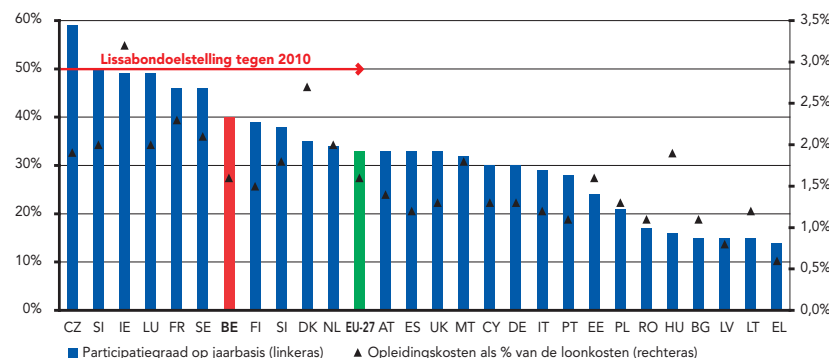
27-gemiddelde. De buurlanden doen het met 1,8% iets beter.

- Qua deelname van werknemers aan opleiding behoort België tot de top 7 van Europa met **40% deelname aan formele opleiding op jaarbasis, tegenover 33% gemiddeld in Europa**. Slechts twee landen halen reeds de Lissabondoelstelling van 50% participatie op jaarbasis. Volgens een enquête van de *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* bedroeg de Belgische participatiegraad 40,4% in 2005 en behoren we daarmee tot de top 5 van Europa.

- Het VBO heeft een ruime sensibiliseringscampagne⁸ gehouden naar aanleiding van de **nieuwe sociale balans** sinds 1 december 2008, met mogelijkheid tot registratie van informele opleidingen (bv. on-the-job training), en hoopt dat dit zal leiden tot een betere weergave van de werkelijke inspanningen van de Belgische ondernemingen.

⁷ Ondernemingen met ten minste 10 werknemers in de secundaire en tertiaire sectoren.

⁸ Een handige Excel-tool voor registratie van de opleidingsinspanningen doorheen het jaar kunt u vinden op www.vbo.be, onder de rubriek Dossiers, Arbeidszaken en Sociale zekerheid.



BELGIË TELT MEER AMBTENAREN DAN ANDERE GEÏNDUSTRIALISEERDE LANDEN

- In België is het **beslag van de overheid** op de eigen inkomsten **groter dan in vergelijkbare economieën**. Zo zijn de personeelsuitgaven voor de administraties op de diverse niveaus in relatieve termen hoger dan in de ons omringende landen. Dit betekent dat er minder reële beleidsruimte overblijft.
- De werkgelegenheid in de publieke sector is niet eenvoudig te vergelijken over landen heen, omdat gezondheidszorg, onderwijs, enz. deels publiek en deels geprivatiseerd kunnen zijn. In de grafiek wordt de publieke sector in enge zin vergeleken, namelijk het aantal ambtenaren in de publieke administraties op alle niveaus.⁹ Uit deze vergelijking blijkt dat er in België **per 100 inwoners 4 ambtenaren zijn, tegenover gemiddeld 3 ambtenaren in de andere landen**.
- In de 17 onderzochte landen is de publieke administratie **tussen 1995 en 2007** gekrompen, tegenover een toe-

name in België. Volgende evoluties kunnen in deze periode worden opgetekend:

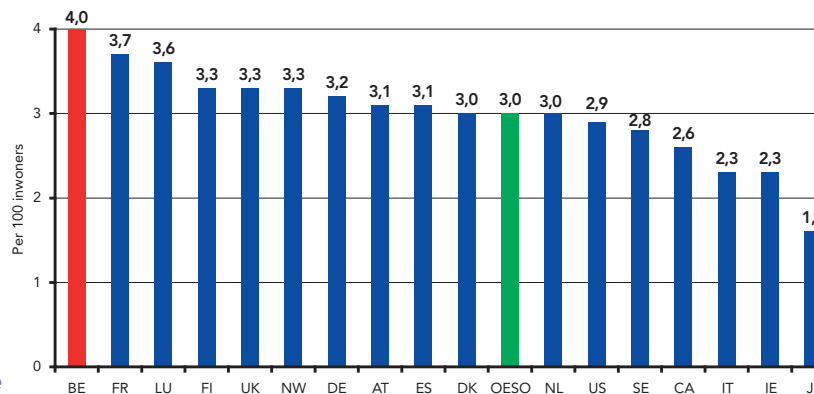
- Centrale overheid (administratie en defensie): 141.600 (-3.500)
- Regionale overheden: 55.900 (+12.700)
- Lokale overheden: 198.000 (+42.000)
- Sociale zekerheid: 29.700 (+3.800)
- Totaal: 425.200 ambtenaren (+55.000) (totale publieke sector: 807.000 arbeidsplaatsen, 18,5% van de werkgelegenheid).

- In België zal **40% van de federale ambtenaren in de komende jaren met**

pensioen gaan, dit is het hoogste aandeel van de OESO-landen.¹⁰ Dit is een unieke gelegenheid om structureel de kosten van de overheid terug te dringen tot een niveau dat dichter aanleunt bij het Europees gemiddelde.

⁹ Bron: Federaal Planbureau (2009), L'emploi publique belge dans une perspective internationale.

¹⁰ Bron: OECD (2007), Ageing and the Public Service: human resource challenges.



Werkgelegenheid in de publieke administratie in 2006

(Bron: Eurostat, OESO, bewerking Federaal Planbureau)

OPVOLGING EN BEGELEIDING VAN WERKZOEKENDEN WERPT VRUCHTEN AF

- De opvolging van het zoekgedrag van werkzoekenden door de RVA, aangevuld met begeleiding en opleiding door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten¹¹, is in werking getreden in 3 fasen:
 - (1) vanaf 1 juli 2004: activering -30-jarigen
 - (2) vanaf 1 juli 2005: activering 30-40-jarigen
 - (3) vanaf 1 juli 2006: activering 40-50-jarigen.
- Uit de grafiek kunnen we afleiden dat de langdurige werkloosheid (> 2 jaar) voor deze drie leeftijdsgroepen sterk gedaald is sinds de respectieve invoering van het opvolgingsbeleid, met respectievelijk 33%, 40% en 37% voor de drie leeftijdsgroepen. Dit kan niet louter toegeschreven worden aan de economische conjunctuur.¹² Naast een verhoogde uitstroom naar werk, is tevens het aantal werkzoekenden die een opleiding volgen of hun studie hervatten, sterk toegenomen.

Evolutie van de langdurige werkloosheid (> 2 jaar) volgens leeftijdsgroep

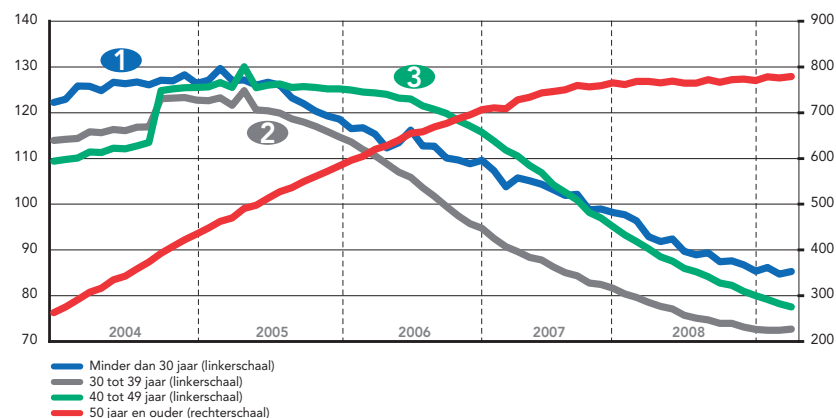
(Bron: RVA, bewerking NBB)

- Enige uitzondering vormen de 50-plussers. Zij zijn niet onderworpen aan de federale opvolgingsmaatregel en hun werkloosheid is sterk toegenomen. Dit valt onder meer te verklaren door een verstrenging van de regels tot vrijstelling van beschikbaarheid voor oudere werklozen en demografische ontwikkelingen. Voor het VBO is het echter evident dat de talrijke maatregelen tot activering en reactivering van 50-plussers in het

Generatiepact een sluitstuk zouden moeten krijgen door hen mee op te nemen in het RVA-opvolgingsbeleid. Voor alle leeftijdsgroepen is bovendien een snellere opvolging dan na de huidige 15 maanden (-25 jaar) en 21 maanden werkloosheid (+25 jaar) vereist.

¹¹ VDAB, Forem, Actiris en Arbeitsamt.

¹² Bron: Vice-Eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen Milquet (02/10/2008), Persdossier begeleiding en opvolging van werkzoekenden: voorstelling van de nieuwe cijfers en perspectieven.



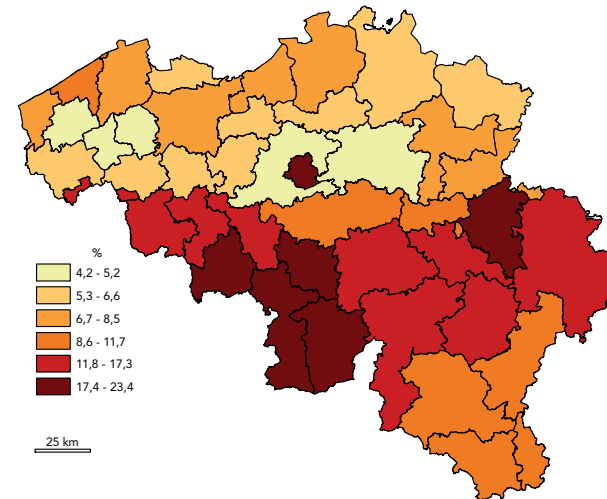
GROTE VERSCHILLEN TUSSEN LOKALE WERKLOOSHEIDSGRADEN

- De algemene werkloosheidsgraad voor België bedroeg 10,8% in april 2009.¹³ Er bestaan evenwel **grote verschillen tussen de Gewesten en binnen de Gewesten**. In het Vlaams Gewest waren er 6,6% werkzoekenden, in het Waals Gewest 16,8% en in het Brussels Gewest 19,4%. De figuur laat de verschillen tussen de arrondissementen zien en deze zijn soms opmerkelijk: bv. 4,9% werkzoekenden in Halle-Vilvoorde tegenover 19,4% in het aangrenzende Brussel; of 4,9% in Roeselare en 5,9% in Kortrijk tegenover 9,7% in Oostende en meer dan 15% in Moeskroen en Doornik.
- De **dispersie van de regionale werkloosheidsgraden** wordt door de Europese Commissie berekend tussen gelijkaardige regio's.¹⁴ In België komen deze regio's overeen met de provincies en we stellen vast dat de verschillen tussen de lokale werkloosheidsgraden in België na Italië de grootste zijn van Europa.

Werkloosheidsgraad per arrondissement (04/2009)

(Bron : RVA, april 2009)

- Nochtans is België een zakdoek groot en bestaat er een sterk uitgebouwd wegen- en openbaarvervoersnet. We zien ook dat de pendelactiviteit – voornamelijk door hoger geschoolden – vrij hoog is in Europees perspectief. Niettemin weten we uit een enquête bij werkzoekenden dat **31% van de nieuwe intreders een job aanvaardt op maximaal 15 minuten van de woonplaats** en 38% tussen 15 minuten en een half uur.¹⁵ Meer geografische mobiliteit en een betere talenkennis kunnen de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt helpen dichten.¹⁶



¹³ Volgens de RVA-definitie.

¹⁴ De dispersiemaatstaf wordt berekend als de vierkantswortel van de - met het aandeel, per regio, van de beroepsbevolking in de totale beroepsbevolking - gewogen variantie van de geharmoniseerde regionale werkloosheidsgraden op NUTS 2-niveau (voor België betreft dit niveau de provincies), gedeeld door de totale werkloosheidsgraad.

¹⁵ Bron: IDEA Consult in opdracht van FOD WASO (april 2008), Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden.

¹⁶ Zie hierover onder meer het advies nr. 1641 van de Nationale Arbeidsraad (09/07/2008): Advies betreffende de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID IS REDDINGSBOEI IN CRISISTIJD

- Het systeem van tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders vormt **in deze uitzonderlijke economische crisis een reddingsboei** voor de ondernemingen, omdat zij in geval van werkgebrek (een deel van) hun arbeiders gedeeltelijk of volledig op non-actief kunnen plaatsen, ten laste van de RVA.¹⁷ De onderneming betaalt in de meeste gevallen een complement, zodat veel arbeiders nauwelijks inkomensverlies lijden, temeer daar de uitkeringen tijdelijk verhoogd zijn tot 70 à 75% van het laatste loon.
- Het aantal tijdelijke werklozen is sterk toegenomen van 40.691 personen gemiddeld per dag in het eerste kwartaal van 2008 tot **89.315 personen in het eerste kwartaal 2009 (+119%)**. De sterkste toenames zijn er voor de machinebouw (x 5,7), de overige industrie (x 3) en het vervoer (x 2,7). Het aantal betrok-

Evolutie van de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders, in het 1ste kwartaal 2009 tegenover het 1ste kwartaal 2008

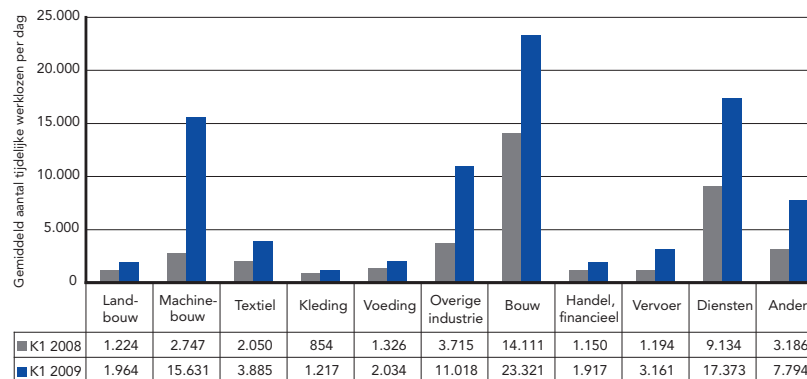
(Bron: RVA)

ken werknemers op maandbasis ligt veel hoger, namelijk 279.643 personen waren minstens 1 dag tijdelijk werkloos, dit is 75% meer dan een jaar eerder.

- Voor de **bedienden** is er sedert midden juni 2009 een vorm van crisiswerkloosheid ingevoerd, waarvoor evenwel in beginsel een akkoord op sector- of ondernemingsvlak vereist is. Voor het opvangen van het werkgebrek voor bedienden wordt ook een beroep gedaan op andere instrumenten, zoals het tijdskrediet.
- Uit de algemene werkloosheidscijfers

(excl. tijdelijke werkloosheid) blijkt duidelijk dat het stelsel van tijdelijke werkloosheid een buffer vormt tegen volledige werkloosheid. De Belgische **werkloosheidsgraad is geëvolueerd van 7,1% in oktober 2008 tot 7,5% in april 2009**. De werkloosheid in Europa is in dezelfde periode toegenomen van 7,3% tot 8,6% en in de Verenigde Staten van 6,6% tot 8,9%.

¹⁷ Tijdelijke werkloosheid om economische redenen maakte in 2008 61% uit van alle tijdelijke werkloosheid, naast 27% wegens weer- verlet, 6% wegens overmacht en 6% andere redenen (Bron: RVA, Jaarverslag 2008).



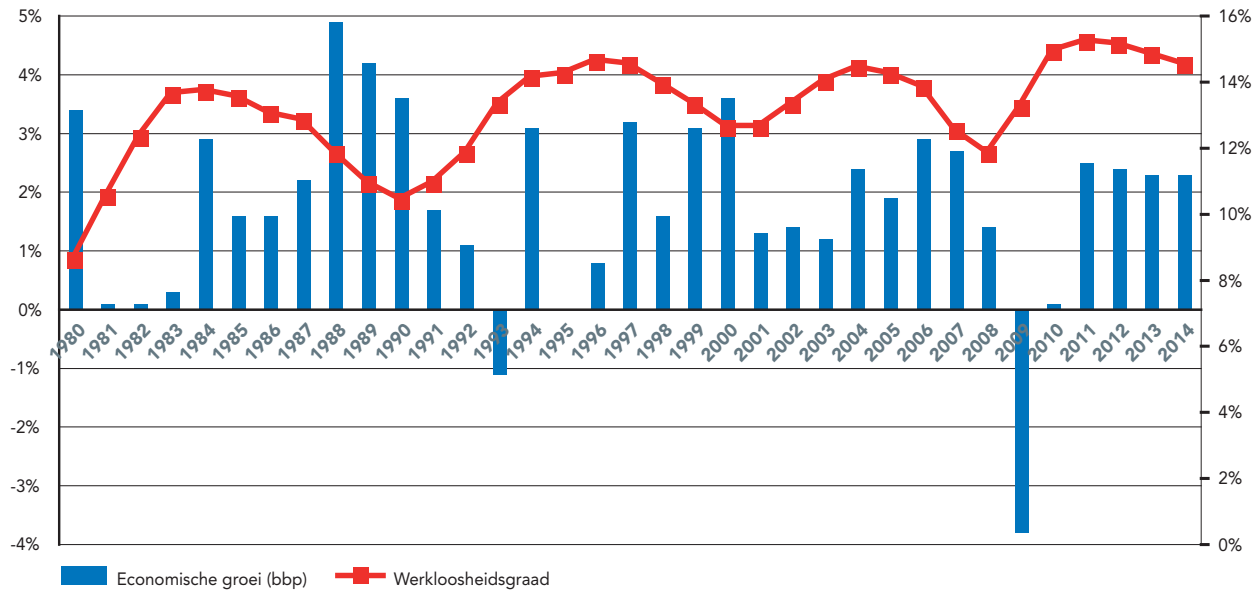
CRISIS ZAL NOG LANG VOELBAAR BLIJVEN OP DE ARBEIDSMARKT

- De algemene werkloosheid is, zoals eerder gesteld, vooralsnog vrij beperkt toegenomen in België. In april 2009 waren er **22.588 uitkeringsgerechtigde werkzoekenden meer** dan een jaar eerder. Deze toename is bijna volledig toe te schrijven aan het Vlaams Gewest: +18.102 werkzoekenden, tegenover +2.308 in het Waals en +2.178 in het Brussels Gewest. Het aantal ingeschreven werkzoekenden zonder uitkering (in wachttijd of in opzeggingsperiode) is evenwel sterker toegenomen.
- Uit de grafiek op pagina 21 kunnen we afleiden dat de **werkloosheidscijfers nog tot 2011 zullen toenemen**. Hierna de evoluties tijdens vorige crisissen en de verwachte toename ten gevolge van de huidige crisis:
 - 1981-1982: +5,1 procentpunten (+221.300 werkzoekenden)
 - 1993: +2,8 procentpunten (+121.100)
 - 2009-2010: +3,4 procentpunten (+206.600: +84.900 dit jaar, +97.800 volgend jaar en +23.900 in 2011).
- Een groot verschil met de crisis van de jaren '80 is dat er **door de vergrijzing** steeds meer krapte ontstaan is op de arbeidsmarkt, met een **groot aanbod aan (knelpunt)vacatures** tot gevolg. Ook in volle crisis blijft het jobaanbod overeind, met een daling van het aantal openstaande vacatures bij VDAB, Forem en Actiris en online vacaturesites van 15% à 20% tegenover het hoge niveau van een jaar eerder.¹⁸

¹⁸ Begin juni 2009 waren er 64.394 vacatures (incl. interim) beschikbaar op de website van VDAB, Forem en Actiris, tegenover 77.000 in februari 2008 (-16%).

Evolutie economische groei en werkloosheidsgraad in België, 1980-2014

(Bron: Federaal Planbureau, Economische vooruitzichten 20/05/2009)



OUTPLACEMENTSECTOR BIEDT PERSPECTIEF AAN ONTSLAGEN WERKNEMERS

- Door de globalisering kent de economie een grote dynamiek, met veel fusies, overnames en herstructureringen tot gevolg, waardoor de kans op ontslag reëel is. Tegelijk kunnen we ons met de vergrijzing geen verlies van 'human capital' permitteren. Het **flexicurity** concept komt hieraan tegemoet door de combinatie voor te stellen van een flexibele arbeidsmarkt, een hoge sociale bescherming en een maximale reactivering in geval van ontslag. De outplacementsector speelt hierop in en via een aantal wettelijke bepalingen kende hij in de voorbije jaren een sterke groei.
- Cao 51 heeft het outplacement wettelijk omkaderd in 2000, met een vrijwillig initiatiefrecht bij de werkgever. Later werd via cao 82 een recht op outplacement ingevoerd voor werknemers vanaf 45 jaar, dat verstrengd werd tot een plicht voor

werknemers en werkgevers in cao 82 bis (sinds december 2007 van kracht). We zien een **toename van het aantal begeleidingen voor 45-plussers met 121% in 2007 en met 50% in 2008.**

- De collectieve begeleidingen¹⁹ zijn sterk toegenomen, voornamelijk door de verplichte **tewerkstellingscellen in geval van herstructurering** sinds het Generatiepact. In 2006 werden er met medewerking van de leden van Federgon Outplacement²⁰ 18 tewerkstellingscellen,

in 2007 92 (2.005 werknemers) en in 2008 159 (2.730 werknemers) opgericht.

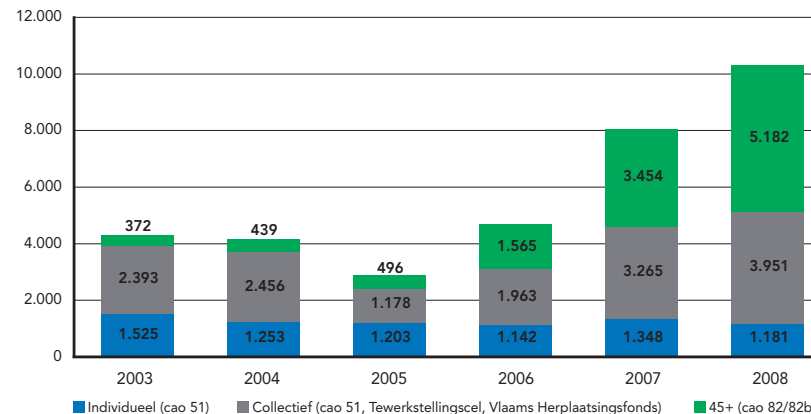
- Dat outplacement wel degelijk perspectief biedt aan ontslagen werknemers, blijkt uit de hertewerkstellingsgraad: in 2006 **leidde 80% à 82% van de individuele begeleidingen tot een nieuwe job** (resp. volgens cao 51 en cao 82).

¹⁹ Verdeling van de kandidaten in 2008: 69,1% via tewerkstellingscel, 18,1% via het Vlaams Herplaatsingsfonds en 12,8% via cao 51.

²⁰ Vertegenwoordigen ca. 90% van de outplacementactiviteiten in België.

Aantal outplacementbegeleidingen bij leden van Federgon Outplacement

(Bron: Federgon Outplacement)



LAGE JAARLIJKSE ARBEIDSDUUR WORDT IN BELGIË NIET GECOMPENSEERD DOOR VEEL WERKENDEN

- Wanneer we de feitelijk gewerkte uren op jaarbasis in de EU-lidstaten met elkaar vergelijken²¹, dan kenmerkt België zich door een **lage arbeidsduur van 1.566 uren op jaarbasis** (in 1997 nog 1.660 uren). Andere landen hebben bijvoorbeeld een hogere conventionele arbeidsduur, meer overuren, minder deeltijds werkenden en/of stelsels van arbeidsduurvermindering, wat leidt tot een Europees gemiddelde van 1.694 uren op jaarbasis (1.769 uren in 1997). Het valt voorts op dat twee situaties veel voorkomen in Europa. Enerzijds een lage gemiddelde arbeidsduur, maar veel mensen aan het werk (grafiek: rechts onderaan). Anderzijds weinig mensen aan het werk, maar een hoge gemiddelde arbeidsduur (grafiek: links bovenaan).
- België kenmerkt zich samen met Luxemburg, Frankrijk en Spanje echter door een **lage arbeidsduur met weinig**

Verband tussen gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur en werkzaamheidsgraad

(Bron: OESO, Employment Outlook 2008, Eurostat)

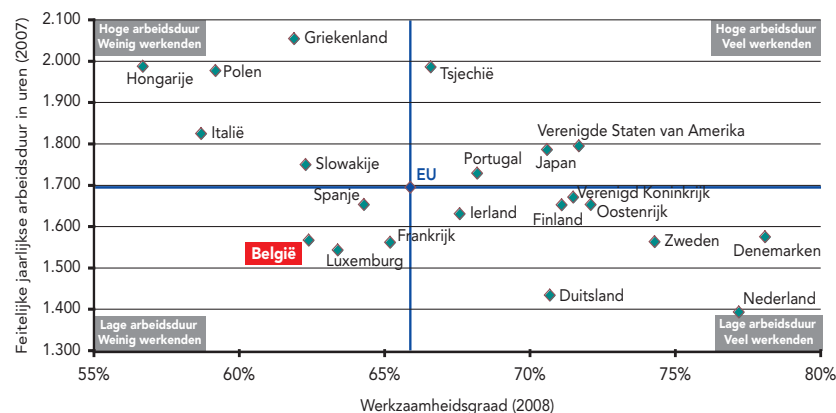
werkenden. Dit betekent een competitief nadeel dat op andere manieren gecompenseerd dient te worden (bv. hogere productiviteit, scholing, innovatie), om hetzelfde welvaartsniveau te bereiken. Uit een andere studie²² blijkt dat de Belgen de meeste vrije tijd hebben van alle geïndustrialiseerde landen, namelijk gemiddeld 6 uur en 39 minuten per dag, tegenover 5 uur en 47 minuten gemiddeld in de OESO-landen.

- Met het oog op de vergrijzing is het aan-

gewezen **meer mensen aan het werk te krijgen** (breder financieel draagvlak), alsook het arbeidsvolume op te krikken (meer productie en dus groei en jobs). Deze vaststelling geeft aan dat afwezigheden tijdens de loopbaan gecompenseerd moeten worden door langer te werken op het einde van de loopbaan.

²¹ Op basis van enquêtes (zowel werknemers als zelfstandigen) en niet op basis van wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten, aangevuld met administratieve gegevens over feestdagen en jaarlijkse vakanties.

²² OECD, Society at a Glance 2009.



EEN OPEENSTAPELING VAN VERLOFSTELSLS

- Het aantal loopbaanonderbrekers, zij het deeltijds of voltijds, met ondersteuning door de RVA²³, is de afgelopen 10 jaar geëvolueerd van 71.998 tot **235.680 onderbrekers op jaarbasis**. De budgetten, ten laste van de sociale zekerheid, zijn mee geëvolueerd van 161 miljoen euro in 1998 tot **703 miljoen euro** in 2008.
- De invoering van het ouderschapsverlof (1998) en het tijdskrediet (2002) heeft geleid tot een toename van het aantal voltijdse onderbrekers tegenover 1998 met 1/3de (van 20.390 tot 27.041 onderbrekers per jaar) en tot een **verviervoudiging van het aantal deeltijdse onderbrekers** (van 48.964 tot 208.639). Een opvallende evolutie hierbij is dat 50% van deze stelsels bestemd is voor werknemers ouder dan 50 jaar,

tegenover 36% bij de invoering van het tijdskrediet in 2002. We zien ook dat 29% van het budget naar de publieke sector gaat, terwijl hun aandeel in de tewerkstelling 22% bedraagt.

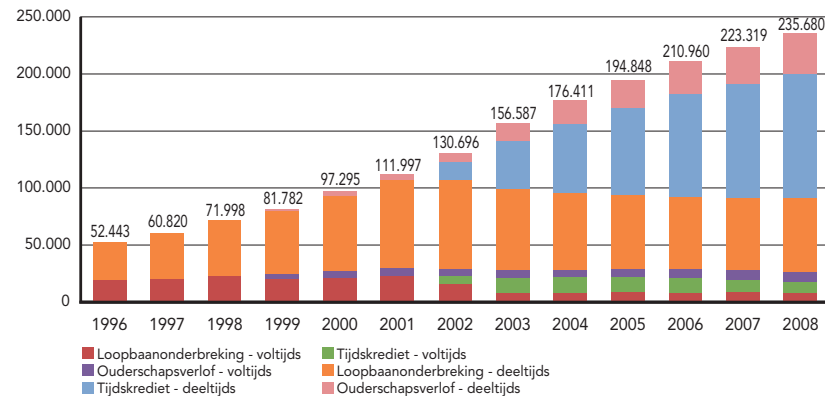
- In 2008 was 22,6% van de werknemers deeltijds aan het werk (958.065 personen). 7,9% van de mannen werkt deeltijds, tegenover 40,9% van de vrouwen. Uit onderstaande grafiek kunnen we afleiden dat meer dan **1 op 5 deeltijdse jobs 'gesubsidieerd'** worden met een RVA-uitkering. Deze unieke situatie

in Europees perspectief belet niet dat er nog veel wetsvoorstellen gedaan worden om de bestaande verlofstelsels verder uit te breiden. De federale sociale partners hebben in een unaniem advies van mei 2009 aan de minister van Werk gevraagd of zij eerst een evaluatie en globale visie over al deze regelingen zouden kunnen ontwikkelen, die als leidraad zou kunnen dienen voor eventuele nieuwe initiatieven.

²³ Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Evolutie van het aantal werknemers in loopbaanonderbreking of met aanpassing van de arbeidstijd, met tussenkomst van de RVA

(Bron: RVA)



DEELTIJDS WERK IS VOLWAARDIGE KEUZE VOOR BELGISCHE WERKNEMER

- Als men het over 'precaire arbeid' heeft, dan wordt dikwijls verwezen naar uitzendarbeid en deeltijdse arbeid. Beide statuten van arbeid zijn echter vaak een vrijwillige keuze van de werknemer. Onderstaande grafiek laat zien dat deeltijds werk een volwaardige keuze is voor het overgrote deel (85%) van de Belgische deeltijds werkenden. In België werkt zo'n **3,3% van de loontrekkenden in een gedwongen deeltijds statuut** (bij gebrek aan een voltijdse job), tegenover 3,9% gemiddeld in Europa. In totaal zijn er echter 22,6% deeltijdse werknemers in België, tegenover 18,2% in Europa.
- Deeltijdse arbeidsstelsels kunnen **tegemeet komen aan zowel de vraag van de werkgever** (bv. grote variabiliteit in de productie of diensten) **als van de werknemer** (bv. combinatie tussen arbeid en gezin). Het succes van deeltijdse arbeidsregelingen via tijdskrediet of ouder-schapsverlof toont de vraag naar flexibi-

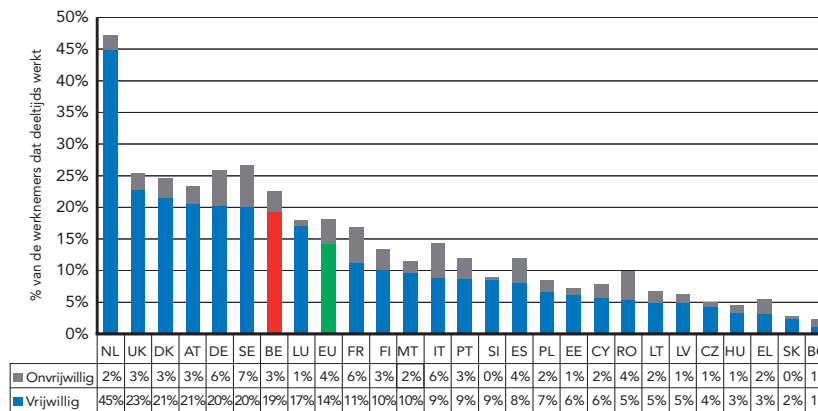
Omvang van het vrijwillig en onvrijwillig deeltijds werk in 2008

(Bron: Eurostat)

liteit van de werknemer onder meer aan en zijn goed voor ongeveer 1/5de van alle deeltijdse jobs in België.

- Volgende **hoofdmotieven** worden door werknemers opgegeven om vrijwillig voor deeltijds werk te kiezen:
 - 20%: kinderopvang / zorg aan familieleden
 - 33%: andere familiale of persoonl. redenen
 - 4%: eigen ziekte of handicap
 - 3%: opleiding
 - 26%: andere vrijwillige reden.

- Deeltijds werk heeft een **volwaardige plaats in het moderne arbeidsbestel** ingenomen en wordt voor de werknemers aangemoedigd via allerlei uitkeringen en premies. Jammer dat het gewoon deeltijds werk (buiten de verlofstelsels) sterk bemoeilijkt wordt door zeer rigide formaliteiten voor deeltijdse arbeidscontracten, met zware sancties voor de werkgever daaraan verbonden.



VEILIGE BEDRIJVEN ZIJN OOK COMPETITIEVE BEDRIJVEN

- De onderstaande grafiek laat zien dat er geen tegenstelling bestaat tussen veiligheid en competitiviteit. Integendeel, veilige bedrijven zijn ook competitieve bedrijven. **Investeren in veiligheid en gezondheid rendeert**, niet enkel door het vermijden van kosten door ziekte en ongevallen in de toekomst, maar ook door een verbeterde productiviteit en efficiëntie.²⁴ Een bewijs van veilig werken is voor aannemers ook meer en meer een troef en een vereiste om contracten bij opdrachtgevers binnen te halen.
- Uit cijfers van het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) blijkt dat het aantal ongevallen op de arbeidsplaats een forse duik genomen heeft sinds 2000. In 2007 gebeurden er 164.000 ongevallen op het werk, tegenover 198.000 in 1997 en 210.000 in 2000. Het aantal ongevallen op de weg van en naar het

werk is vrij constant gebleven, waardoor het **totaal aantal arbeidsongevallen met 31.000 is gedaald op 10 jaar tijd** (van 216.000 tot 185.000).

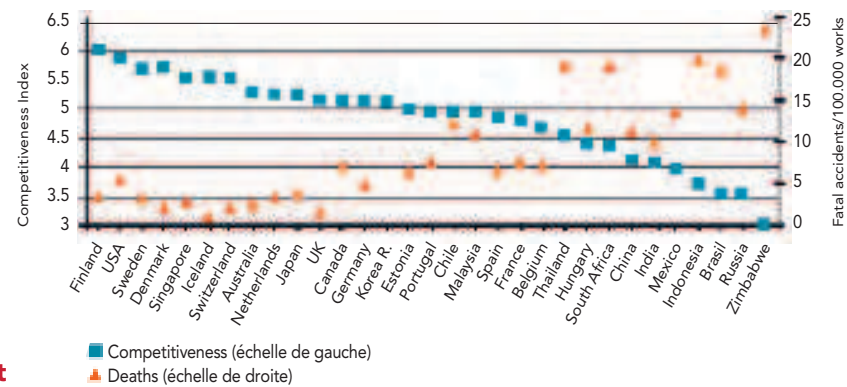
- Terwijl het aantal arbeidsongevallen met 15% gedaald is, is in de voorbije 10 jaar het aantal werknemers in de privésector met 15% toegenomen. Dit leidt tot een **sterke daling van de ongevallenfrequentiegraad²⁵ in Europees perspectief**. Tussen 1998 en 2005 daalde de Belgische frequentiegraad voor ernstige

ongevallen (meer dan 3 dagen werkverzuim) met 38%, tegenover 22% in de EU-27.²⁶ Slechts drie landen kenden een sterkere daling, namelijk Slowakije, Griekenland en Bulgarije.

²⁴ Voor meer informatie: zie de gratis VBO-brochure 'Van risico tot aanpak, Succesvol preventiebeleid in de onderneming' (2009): www.vbo.be, Publicaties, Gratis brochures.

²⁵ Aantal arbeidsongevallen per 100.000 tewerkgestelde werknemers.

²⁶ Bron: Eurostat.



Correlatie tussen competitiviteit en arbeidsongevallen

Competitiveness and safety (World Economic Forum, ILO/SafeWork)

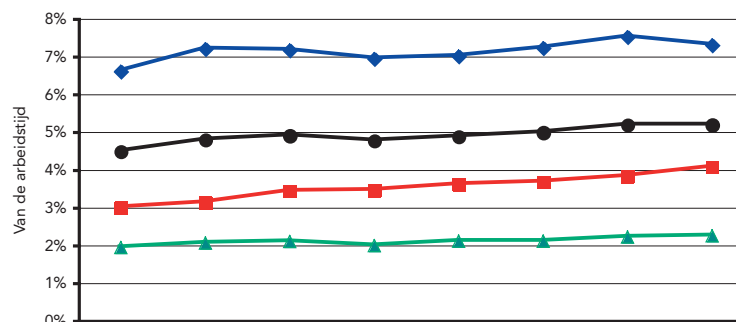
ARBEIDSVERZUIM KOST ONDERNEMINGEN 3 MILJARD EURO AAN GEWAARBORGD LOON

- Het arbeidsverzuim in België, aangemeld wegens ziekte²⁷, is in 2008 gestabiliseerd op een hoog niveau van 5,19% van de arbeidstijd. Over de voorbije 7 jaar zien we evenwel een stijgende tendens van 4,48% in 2001 tot 5,19% in 2008. Dit is gemiddeld 102 uur op jaarbasis of **13,5 arbeidsdagen**. Werknemers blijken zich het vaakst ziek te melden op maandag en de eerste werkdag van de maand.²⁸
- Indien we enkel kijken naar het **kortdurend** verzuim (< 1 maand), dan bedraagt dit aandeel 2,25% van de arbeidstijd of **6 arbeidsdagen**.
- Bij de arbeiders wordt klassiek een hoger verzuimcijfer genoteerd dan bij de bedienden. **Arbeiders** zijn gemiddeld **6,8 dagen** afwezig wegens kortdurende ziekte en **bedienden 5,4 dagen**. Ongeveer de helft van de werknemers is nooit ziek op jaarbasis.
- De totale **directe kosten** voor de werkgevers in termen van het gewaarborgd loon tijdens het kortdurend verzuim bedragen volgens Securex²⁹ ca. **3 miljard euro per jaar**. De indirecte kosten (overuren, vervanging, productiviteitsverlies,...) moeten volgens internationale studies op minimum 2,5 maal de directe kosten geraamd worden. Het is duidelijk dat een preventief beleid op het vlak van arbeidsverzuim de nodige besparingen en productiviteitswinsten kan opleveren.

²⁷ Exclusief afwezigheden wegens arbeidsongeval, zwangerschap, geboorte of andere gewettigde of ongewettigde redenen.

²⁸ Bron: Securex (2008), Absenteïsme in België 2007, White paper powered by ZebraZone.

²⁹ Securex (2009), Absenteïsme in België 2008, White paper powered by ZebraZone.



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Arbeiders	6,61%	7,20%	7,17%	6,94%	7,01%	7,23%	7,52%	7,30%
Bedienden	3,00%	3,13%	3,43%	3,46%	3,61%	3,68%	3,83%	4,07%
Totaal < 1 maand (excl. carens)	1,94%	2,06%	2,10%	1,99%	2,11%	2,11%	2,22%	2,25%
Totaal	4,48%	4,79%	4,90%	4,77%	4,88%	4,99%	5,19%	5,19%

Arbeidsverzuim, volgens statuut

(Bron: FOD Economie, Directie Statistiek, o.b.v. SD WORX)

1 OP 3 BELGEN OP ARBEIDSLEEF TIJD IS NIET BESCHIKBAAR VOOR DE ARBEIDSMARKT

- In België zijn er relatief weinig mensen aan het werk, namelijk 4,4 miljoen, tegenover 6,3 miljoen inactieven. In de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) is hun aandeel 62,4%, tegenover 65,9% gemiddeld in Europa en meer dan 70% in 8 EU-lidstaten. Opvallend is dat **zelfs indien alle werkzoekenden geactiveerd zouden worden, er nog maar 67,1% werkenden zouden zijn**, tegenover 1 op 3 Belgen op arbeidsleeftijd die niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. In Europa bedraagt dit aandeel inactieven op arbeidsleeftijd 29%, in landen als Denemarken, Zweden en Nederland nauwelijks 20%.
- Er is dus nog heel wat werk aan de winkel om ook een deel van de personen in de andere stelsels van de sociale zekerheid of niet ten laste van de gemeenschap te

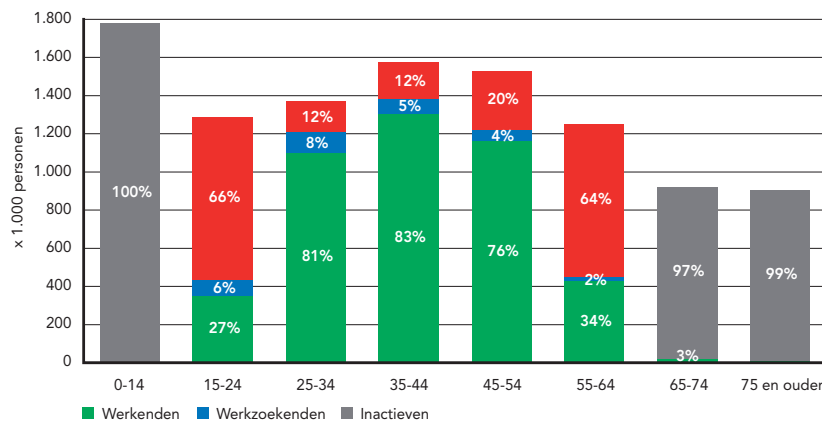
(re)activeren. **In België bedraagt de kans voor een niet-werkende** (klein aandeel werkzoekenden en groot aandeel inactieven) **om een jaar later aan het werk te zijn nauwelijks 10%**, tegenover 18% in Europa en 36% in Nederland. Dit toont aan dat ons sociaal model onvoldoende activerend werkt en niet aangepast is aan de tendensen van globalisering (o.m. meer jobmobiliteit) en vergrijzing (meer uitkeringsgerechtigden).

- Het **potentieel voor activering** zit voor-

al bij de jongeren (27% werkenden, tegenover 37% in Europa) en **bij de ouderen** (34% werkenden, tegenover 45% in Europa). In de groep 50-64 jaar waren er in 2007 bijvoorbeeld 107.810 beschikbare werklozen, 108.173 vrijgestelde werklozen, 113.579 vrijgestelde bruggepensioneerden, 204.760 gepensioneerden, 5.907 voltijdse loopbaanonderbrekers en nog 549.256 andere inactieven (arbeidsongeschikten, huisvrouwen zonder inkomen,...).

Bevolking: opsplitsing volgens leeftijd en socio-economisch statuut in 2007

(Bron: NBB, op basis van EC, bewerking VBO)



WE LEVEN STEEDS LANGER, MAAR GAAN VROEGER OP PENSIOEN

- De vergrijzing is voor de mensheid een zegen. Door de maatschappelijke en technologische vooruitgang **leven we steeds langer en op een steeds gezondere manier**. Waar de levensverwachting na de Tweede Wereldoorlog ongeveer 65 jaar bedroeg, bedraagt deze vandaag 80 jaar voor de pas geboren en 84 jaar voor wie momenteel 65 jaar is.³⁰
- **Economisch en budgettair** betekent de vergrijzing een **grote uitdaging**. Waar er vandaag voor iedere 65-plusser nog bijna 4 personen op arbeidsleeftijd zijn, zullen dat er in 2030 nog maar 3 en in 2060 nog maar 2 personen zijn.
- De **effectieve uittredeleeftijd** bij de mannen zou momenteel in België **59,6 jaar bedragen, tegenover 63,5 jaar in 1975 en 65 jaar in 1950**.³¹ We leven dus steeds langer, maar gaan tegelijk vroeger op pensioen. Om een voldoende hoog wettelijk pensioen aan iedereen te kunnen

garanderen, wordt in sommige landen (bv. Nederland, Duitsland,...) de pensioenleeftijd verhoogd (met bv. 1 maand per jaar over een periode van 24 jaar) en in andere landen wordt de (fiscaal) optimale uittredeleeftijd jaarlijks herberekend in functie van de levensverwachting (bv. Zweden).

- In **België** heeft het beleid (bv. verhoging wettelijke pensioenleeftijd vrouwen, Generatiepact) zich vooralsnog vooral toegespitst op de **verhoging van de effectieve uittredeleeftijd in de cate-**

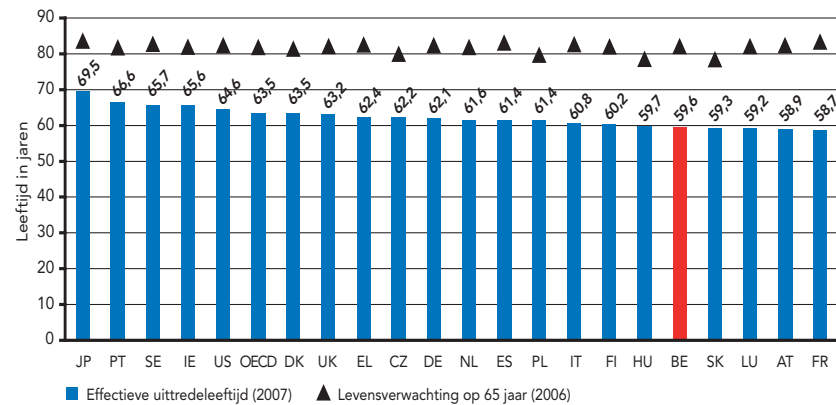
gorie 55-64 jaar, vermits er daar in 2000 slechts 1 op 4 mensen aan de slag was en ondertussen 1 op 3. Het is evenwel duidelijk dat indien de huidige, geleidelijke maatregelen onvoldoende effectief zijn, meer ingrijpende maatregelen moeten volgen. Zo niet zal de volgende generatie met schulden worden opgezadeld.

³⁰ Bron: FOD WASO, Directie Statistiek en OESO.

³¹ Volgens het OESO-probabiliteitsmodel. Eurostat komt voor 2007 op een hoger cijfer van 61,2 jaar voor de mannen, op basis van andere parameters.

Effectieve uittredeleeftijd van de mannen t.o.v. levensverwachting op 65 jaar

(Bron: OECD, Society at a Glance 2009)



KRIMPENDE BEVOLKING OP ARBEIDSLEEF TIJD ZAL VERGRIJZINGSKOSTEN MOETEN DRAGEN

- Het Federaal Planbureau heeft in 2008 zijn aangepaste bevolkingsvooruitzichten 2007-2060 bekendgemaakt. Positief is dat de **vooruitzichten gunstiger zijn dan eerdere schattingen**. Door een toegenomen vruchtbaarheid (meer geboortes) en een positiever migratiesaldo dan eerder verwacht, zal de bevolking op arbeidsleeftijd (20-59 jaar) nog toenemen tot 2023, om daarna met 126.000 eenheden af te nemen tegen 2038. Al vanaf 2010 zal het aantal 65-plussers sterk toenemen met 858.000 eenheden tegen 2030 en met 1,5 miljoen eenheden tegen 2050 (tegenover 215.000 actieve personen extra). Waar er vandaag voor iedere 65-plusser 4 personen op actieve leeftijd zijn, zullen dat er in 2030 nog 3 en in 2060 nauwelijks 2 zijn.
- De Studiecommissie voor de vergrijzing schatte in haar Jaarlijks Verslag van 30 juni 2008 de **kosten van de vergrijzing tussen**

2000 en 2030 op 5,70% van het bbp³². Dit is zo'n 20 miljard euro méér jaarlijkse uitgaven aan pensioenen en gezondheidszorg in 2030 in vergelijking met 2000, aan het huidige welvaartsniveau³³. Anno 2009 is deze budgettaire inspanning alleen maar zwaarder geworden, gezien de slechtere budgettaire toestand ingevolge de financieel-economische crisis, maar ook als gevolg van de interne uitgavendynamiek voor gezondheidszorg en welvaartsvastheid van de uitkeringen.

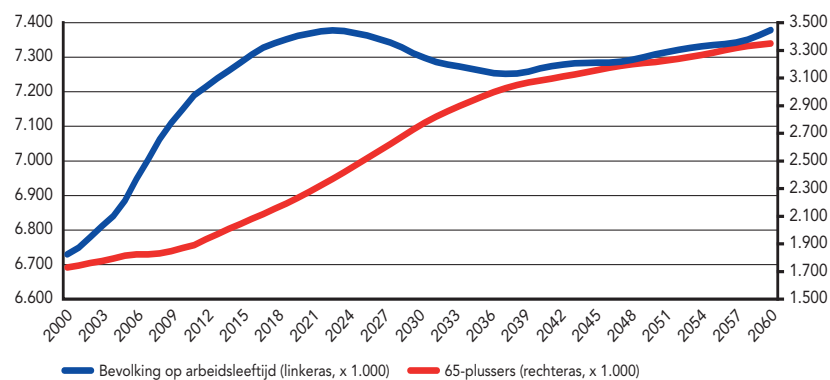
- Als we nu geen voldoende reserves opbouwen voor de toekomst, dan dreigen de werkenden van 2030 via een verhoging van de belastingdruk **veel te moeten bijdragen voor de gepensioneerden op dat moment** (wettelijk repartiestelsel), **en bovendien ook te moeten sparen voor hun eigen pensioen** (kapitalisatie in 2de en 3de pijler).

³² Bruto binnenlands product.

³³ Bbp van 346,679 miljard euro in 2008, cf. Verslag 2008, Nationale Bank van België.

Evolutie van de bevolking op arbeidsleeftijd en de bevolking > 65 jaar in België, 2000-2060

(Bron: Federaal Planbureau, Nationale Bank van België)



PENSIOENSTELSEL ONVOLDENDE VOORBEREID OP VERGRIJZING

- De OESO maakt tweejaarlijks een vergelijkende studie van de pensioenen in de privésector in diverse landen. In ieder land wordt de vervangingsratio van het **wettelijke pensioen** (1ste pijler) nagegaan, aangevuld met het **aanvullende bedrijfspensioen** (2de pijler), indien dit voor alle werknemers verplicht is (bij wet of cao). Voor België is de 2de pijler niet verplicht (het dekt 50% à 60% van alle werknemers) en dus niet in onderstaande grafiek opgenomen. Voor Frankrijk, Nederland en Zweden is dit wel zo.
- Onafgezien van de aanvullende pensioenen stellen we vast dat de **wettelijke pensioenen in België vandaag reeds onder druk staan**. Iemand met een gemiddeld loon kan netto rekenen op een pensioen ten belope van 63% van zijn gemiddelde loopbaaninkomen. Dit is ongeveer op hetzelfde niveau van Duitsland, Frankrijk en Zweden, maar

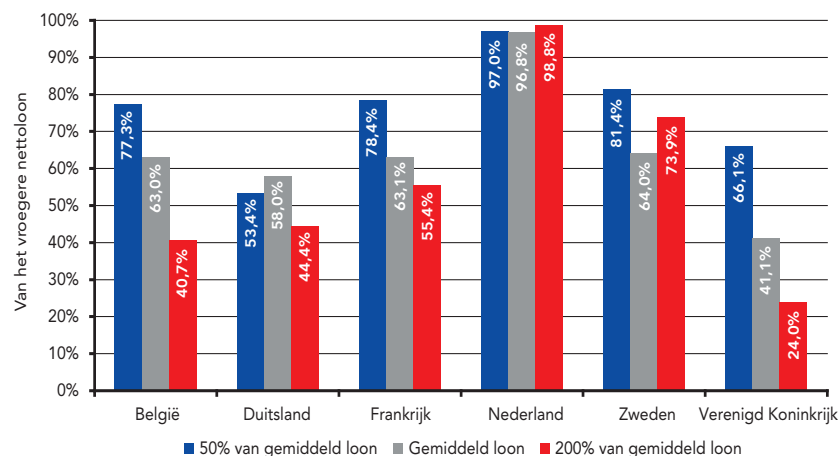
Nettovervangingsratio van de pensioenen in de privésector (1ste pijler en verplichte 2de pijler)

(Bron: OESO, Pensions at a Glance 2007)

minder goed dan in Nederland. Iemand met een laag loon heeft een opvallend hoger vervangingsratio (77%). Iemand met een hoger loon daarentegen moet sterk inboeten tegenover het vroegere loon (41% ratio). Enkel het Verenigd Koninkrijk scoort slechter.

- Opdat de pensioenen duurzaam en rechtvaardig gefinancierd zouden worden in de toekomst, dient er een **duidelijk verband tussen de opgebouwde en**

opgenomen rechten te bestaan (verzekeringsprincipe) en is er een mechanisme nodig voor aanpassing van de loopbaanduur aan de levensverwachting. In de Nationale pensioenconferentie, met vertegenwoordiging van regering, administraties en sociale partners, worden al deze opties onderzocht. Conclusies en aanbevelingen worden eind 2009 verwacht.



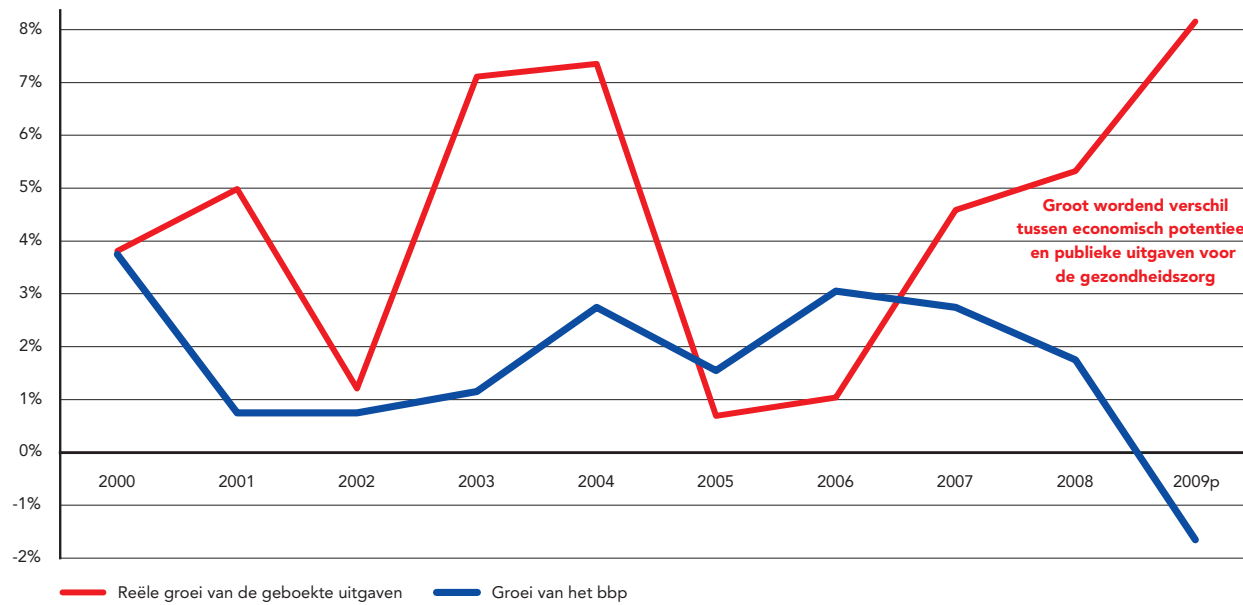
GEZONDHEIDSZORG: STERKER GROEITEMPO DAN ECONOMISCH HAALBAAR

- Sinds 2004 wordt een jaarlijkse reële groeivoet voor de sector geneeskundige verzorging vooropgesteld van 4,5% bovenop inflatie.³⁴ Dit heeft geleid tot een gemiddelde **jaarlijkse uitgavengroei van 4% bovenop inflatie tussen 2000 en 2008** bij een economische groei van gemiddeld 2%. Onder Letterme I en Van Rompuy I werd deze norm van 4,5% behouden, met evenwel de bepaling om boni door te storten naar een toekomstfonds gezondheidszorg.
- De **Studiecommissie voor de Vergrijzing stelt een matiger groei voorop van 2,8%** per jaar bovenop inflatie, tussen 2010 en 2030. De grafiek op pagina 33 laat zien dat het beleid wel degelijk zijn impact kan hebben op de uitgaven. Zo werden de uitgaven na de ontsporing in 2004 (+7,3% reële groei) in toom gehouden in 2005 en 2006, met respectievelijk 0,6% en 1% reële groei. Dit was onder meer het gevolg van een strengere politiek inzake de terugbetaling van geneesmiddelen.
- De toename van de uitgaven heeft ook te maken met de vergrijzing en de technologische vooruitgang. De uitgaven van ongeveer 21 miljard euro in 2008 - voor 2/3de gefinancierd uit bijdragen en belastingen op de lonen - **moeten echter in verhouding blijven tot de economische groei** die de inkomsten genereert. Zo niet zullen deze uitgaven ten koste gaan van andere noden in de sociale zekerheid (bv. pensioenen) of wordt de volgende generatie opgezadeld met een overmatige schuldenlast.

³⁴ In de periode 2000-2003 was de groeinorm bepaald op 2,5% bovenop inflatie.

Economische groei en houdbaarheid van de uitgaven voor de gezondheidszorg

(Bron: RSZ)



België (Eurostat, FOD Economie, RVA)	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Aantal werkenden (x 1.000)	3.865	4.070	4.070	4.139	4.235	4.264	4.380	4.446
- Aantal vrouwen (x 1.000)	1.589	1.731	1.753	1.785	1.849	1.872	1.937	1.985
Werkzaamheidsgraad 15-64 j.	57,4%	59,9%	59,6%	60,3%	61,1%	61,0%	62,0%	62,4%
- Werkzaamheidsgraad 15-24 j.	26,8%	29,4%	27,4%	27,8%	27,5%	27,6%	27,5%	27,4%
- Werkzaamheidsgraad 25-54 j.	74,3%	76,5%	76,5%	77,3%	78,3%	78,4%	79,7%	80,5%
- Werkzaamheidsgraad 55-64 j.	22,9%	26,6%	28,1%	30,0%	31,8%	32,0%	34,4%	34,5%
% tijdelijke contracten ³⁵ (pers.)	8,2%	8,1%	8,4%	8,7%	8,9%	8,7%	8,6%	8,3%
Werkloosheidsgraad 15-74 j.	8,9%	7,5%	8,2%	8,4%	8,4%	8,2%	7,5%	7,0%
- Werkloosheidsgraad 15-24 j.	18,6%	17,7%	21,8%	21,2%	21,5%	20,5%	18,8%	18,0%
- Vlaams Gewest	5,3%	4,9%	5,7%	5,4%	5,2%	5,0%	4,4%	3,9%
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest	16,4%	14,5%	15,6%	15,7%	16,3%	17,7%	17,2%	16,0%
- Waals Gewest	13,5%	10,5%	10,8%	12,0%	12,0%	11,8%	10,5%	10,1%
- % ≥ 12 maanden werkloos	60,2%	49,3%	45,1%	48,8%	52,4%	51,2%	50,7%	47,1%
Aantal werkzoekenden (x 1.000)	447	416	463	486	501	490	458	432
% deeltijds werkenden	16,5%	19,1%	20,5%	21,4%	22,0%	22,2%	22,1%	22,6%
- Bij de mannen	3,9%	5,6%	6,4%	6,8%	7,6%	7,4%	7,5%	7,9%
- Bij de vrouwen	34,5%	37,4%	39,1%	40,5%	40,5%	41,1%	40,6%	40,9%
Tijdskrediet (x 1.000)	-	23	54	73	89	102	112	119
Loopbaanonderbreking (1.000)	72	93	80	76	74	72	72	72
Thematische verloven (x 1.000)	-	14	22	27	32	36	40	44
Inactiviteitsgraad 15-64 j. ³⁶	36,8%	35,2%	35,1%	34,1%	33,3%	33,5%	32,9%	32,9%
EU-27 (Eurostat)	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Aantal werkenden (x 1 Mio)	198,2	204,1	205,3	207,0	210,4	214,4	218,4	221,8
- Aantal vrouwen (x 1 Mio)	84,5	89,3	90,2	91,4	93,2	95,3	97,4	99,3
Werkzaamheidsgraad 15-64 j.	61,2%	62,3%	62,6%	62,9%	63,5%	64,5%	65,4%	65,9%
- Werkzaamheidsgraad 15-24 j.	36,7%	36,7%	36,1%	36,1%	36,0%	36,4%	37,2%	37,6%
- Werkzaamheidsgraad 25-54 j.	74,9%	76,0%	76,2%	76,6%	77,2%	78,2%	79,1%	79,6%
- Werkzaamheidsgraad 55-64 j.	36,2%	38,5%	40,0%	40,7%	42,4%	43,5%	44,7%	45,6%
% tijdelijke contracten (personen)	11,5%	12,4%	12,7%	13,3%	14,0%	14,4%	14,5%	14,0%
Werkloosheidsgraad 15-74 j.	-	8,9%	8,9%	9,0%	8,9%	8,1%	7,1%	7,0%
- Werkloosheidsgraad 15-24 j.	-	17,9%	18,0%	18,4%	18,3%	17,0%	15,3%	15,4%
- % ≥ 12 maanden werkloos	-	44,9%	46,1%	46,7%	46,1%	45,7%	42,3%	37,1%
% deeltijds werkenden	15,9%	16,2%	16,5%	17,2%	17,8%	18,1%	18,2%	18,2%
- Bij de mannen	6,3%	6,6%	6,7%	7,0%	7,4%	7,7%	7,7%	7,9%
- Bij de vrouwen	28,7%	28,5%	29,0%	30,0%	30,9%	31,2%	31,2%	31,1%
Inactiviteitsgraad 15-64 j.	-	31,4%	31,1%	30,7%	30,2%	29,7%	29,5%	29,1%

³⁵ Incl. uitzendcontracten. ³⁶ Personen die niet werken of werkzoekend zijn, namelijk studenten, gepensioneerden, arbeidsongeschikten,...

Nuttige websites

- Federale Overheidsdienst Economie – Afdeling Statistiek, Arbeidsmarktportaal: http://statbel.fgov.be/port/lab_nl.asp
- Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*: <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO): <http://meta.fgov.be/>
- Nationale Arbeidsraad (NAR): <http://www.cnt-nar.be/>
- Ecodata: http://ecodata.mineco.fgov.be/Nl/begin_nl.htm
- Federaal Planbureau: <http://www.plan.be/>
- Nationale Bank van België (NBB): <http://www.nbb.be/>
- Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE): <http://www.steunpuntwse.be/>

Lonen

- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB): <http://www.ccecrb.fgov.be/>

Werk

- Aan de slag, Overheidssteun voor banen: <http://www.aandeslag.be/>
- Rijksdienst Sociale Zekerheid (RSZ): <http://www.onssrszls.fgov.be/nl/home.html>

Werkloosheid

- Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA): <http://www.rva.be/>
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB): <http://www.vdab.be/>
- *Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie* (Forem): <http://www.leforem.be/>
- Actiris: <http://www.actiris.be/>

Welzijn op het werk

- Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO): <http://www.fao.fgov.be/>

Sociale zekerheid

- Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid: <http://socialsecurity.fgov.be/>
- Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV): <http://www.riziv.be/>
- Rijksdienst voor Pensioenen (RVP): <http://www.rvponp.fgov.be/onprvp2004/>
- Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers (RKW): <http://rkw.fgov.be/>



Verbond van Belgische Ondernemingen vzw
Ravensteinstraat 4 – 1000 Brussel
T + 32 2 515 08 11
F + 32 2 515 09 99
www.vbo.be