

# Thema 1: Sociaal overlegmodel

Het gaat over interacties tussen mensen.

## 1. Wat is sociaal overleg?

Definitie Het sociaal-economisch overleg is een methode (geen doel- waarbij de sociale partners onder elkaar en/of met de regering belangrijke sociaal-economische problemen die hen aanbelangen, bespreken om een voldoende graad van consensus te bereiken die een akkoord onder sociale partners of een voldoende gedragen beslissing vanwege de regering mogelijk maakt.

### 1.1 Historiek

1944 – 1970: “dertig gloriejaren”

- Geïstitutionaliseerde samenwerking en sterke economische groei
- Constructieve fase: institutionalisering, ontplooiing sociaal overleg, centrale akkoorden (IPA's)
- Allure van een reus op lemen voeten: een ontwikkeling gebaseerd op hypothese van aanhoudende economische groei

Sleutelmomenten sociaal overleg

- 1944: sociaal pact
  - Wederzijdse erkenning werkgevers- en werknemersorganisaties = grondslag sociale vrede & loyale samenwerking
  - Doel: door economische voorspoed de levensomstandigheden van de ganse bevolking verbeteren
    - Billijk geachte verdeling van het inkomen waarborgen door collectieve of paritaire onderhandelingen & sociale zekerheid institutionaliseren
- 1954: Productiviteitsverklaring: productiviteitstoenames verdelen onder lonen & winsten
- Focus op structuren (CAO's die algemeen bindend konden worden)

Vanaf 1973: “omwentelingsjaren”

- Oliecrisis: geen akkoorden gemaakt → sociale partners waren niet in staat (wie betaalt de rekening?)
- 1995-1996: Loonnormwet → lonen mogen niet sneller stijgen dan buurlanden (loonkosten mogen dus niet exploderen): concurrentieverlies vermijden

21<sup>ste</sup> eeuw: Nieuwe maatschappelijke uitdagingen

### 1.2 Organisatie

Actoren:

- A. Nationaal (vanaf 1971)
  - = georganiseerd door representatieve partners
  - a. Drie vakbonden: ABVV, ACV en ACLVB
  - b. Werkgeversorganisaties: VBO, Unizo & UCM, Boerenbond en UNISOC
- B. Regionaal
  - a. Vakbonden: ABVV, ACV en ACLVB
  - b. Werkgevers: VOKA, UWE, Beci, Unizo, UCM, Verso, ...

- C. Europees: BusinessEurope, SMEUnited, SGI Europe & het Europees Vakverbond
- D. Internationaal: IOE (international organization of employers) en IVV (internationaal vakverbond)

#### Werkgeverszijde

= piramidestructuur

1. Nationaal: Nationale Arbeidsraad → VBO (vertegenwoordigers federaties)
2. Sectoraal: Paritair Comité → Federaties  
→ Niet mogelijk om CAO's te maken, wel afspraken met regering
3. Bedrijfsniveau: Onderneming → Lid van federaties

#### Werknemerszijde

- Verschillen
  - Arbeiders en bedienden
  - Publieke en private sector
  - Centrales en Verbonden
- Pluralisme
  - Katholiek: ACV-CSC
  - Socialistisch: ABVV-FGTB
  - Liberaal: ACLVB-CGSLB
- Zeer hoge representativiteit & hoge dekkingsgraad van onderhandelingen
  - Heel stabiel in België
  - Bindende CAO
- Actieradius: zeer groot (Europa, media, parlement, regering, eigen achterban, NGO's, Univ)
  
- Institutioneel kader

Bi- & Tripartite sociaal overleg: werkgever-vakbonden of werkgever-vakbonden-overheid

→ elke regering moet nieuw evenwicht zoeken

- Gelijkwaardigheid!
- Werkgevers:
  1. Leden NAR = VBO, UNIZO, UCM, Boerenbond & UNISOC
  2. Lidmaatschap
  3. Beslissingen steeds met mandaat
  4. VZW (rechtspersoonlijkheid)
- Werknemers
  5. Pluralisme (ACV, ABVV, ACLVB)
  6. Lidmaatschap
  7. Beslissingen steeds met mandaat
  8. Geen rechtspersoonlijkheid/aansprakelijkheid
- Overheid
  9. Akkoord met “paritair beheer” van de SZ
  10. Raadpleegt sociale partners
    - i. Formeel: NAR, CRB, ...
    - ii. Informeel: G10, ...
    - iii. Neemt (subsidiare) beslissingen

## 2. Formeel & informeel

### Informeel:

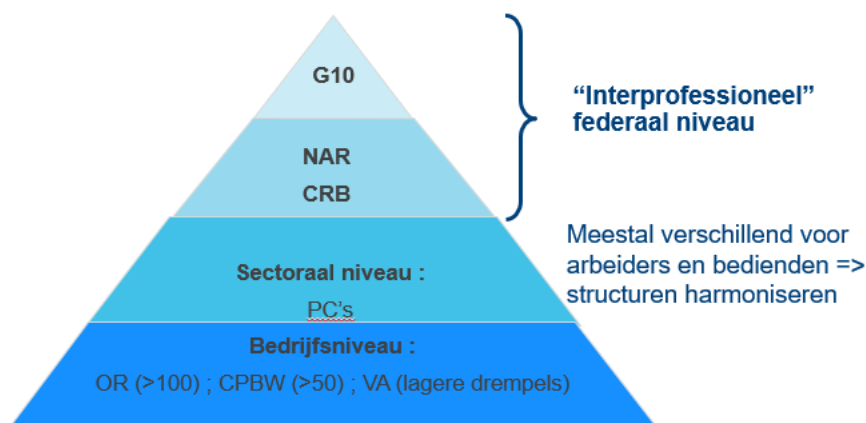
- Om de 2 jaar interprofessionele onderhandelingen (IPO)  
= Gentlemen's agreement : scheidt een onderhandelingskader (vertaling in CAO)
- Groep van 10  
→ geen wetten maar alle topmensen zitten er! (G10 beslist → zoekt steun bij achterban → laat uitvoeren op NAR)

### Formeel:

- Paritair beheer van de sociale zekerheid
  - Organen buiten ondernemingen
    1. NAR
    2. Centrale Raad Bedrijfsleven
    3. Hoge raad PBW
    4. Paritaire comités
  - Organen binnen ondernemingen
    5. Ondernemingsraden
    6. CPBW
    7. Vakbondsafvaardiging
  - Sociale partners
    8. Sociaal overleg: NAR, PC, onderneming
    9. Sociale zekerheid: paritair beheer & advies sociale parastatalen
      - i. Ergste situatie = inkomsten krimpen & uitgaven stijgen
      - ii. Grootste uitgaven: RIZIV, pensioenen & werkloosheid  
→ komt in de toekomst onder druk te staan!
3. Interprofessioneel & sectoraal & bedrijf

(federaal)	Sociaal	Economisch	Welzijn
<b>Interprofessioneel</b>	- Groep van Tien - Nationale Arbeidsraad - SZ-instellingen	Centrale Raad Bedrijfsleven (CRB)	Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (HRPBW)
<b>Sector</b>	- Paritaire (sub) comités - Fondsen voor Bestaanszekerheid - Vormingsfondsen	Sectorale commissies (CRB)	Sectorale afdelingen HRPBW
<b>Onderneming</b>	- Ondernemingsraad - Vakbonds-afvaardiging	Ondernemingsraad	Comité PBW

Structuur = drietrapsraket



#### Overlegorganen op bedrijfsniveau

- CPBW
    - Drempel = 50 FTE
    - Sociale verkiezingen (om de 4 jaar)
  - Ondernemingsraad (= overlegorgaan)
    - Drempel = 100 FTE
    - Sociale verkiezingen
  - Vakbondsafvaardiging (= strijdorgaan)
    - Drempel varieert naargelang PC
    - Aanduiding op vraag/door vakbond, soms verkiezing
4. Federaal & regionaal

#### Federaal

- Sociale zekerheid met:
  - Onderdelen: NAR, PC, Ondernemingsraad
  - Taken: Arbeidsrecht, sociale zekerheid, loonkost, organisatie sociaal overleg
- Regionaal
  - Onderdelen: SERV, VESOC, CESRW, ...
  - Taken: Arbeidsmarkt (VDAB), vorming, doelgroepen, ...

#### Piramidaal → Concentrisch model

#### 1.3 Benchmark

##### Kenmerken:

- Centraal / interprofessioneel niveau = dominant overlegniveau
- Zeer sterk top-down in België WAARDOOR een zeer sterk conflictmodel op bedrijfsniveau (weinig vertrouwen)

##### Redenen:

- Open economie: zeer sterk benchmarken (kan enkel op hoog niveau)
- In jaren 50 & 60: automatismen ingebouwd → zeer kwetsbaar als ze stoppen door externe schokken

- Nationaal sterk georganiseerde werkgevers- en werknemersorganisaties (incl. betalen uitkeringen)
- Sociaal zekerheidsmodel waarbij sociale partners mee beslissingen nemen

#### 1.4 SWOT

##### Strengths:

- Representativiteit
- Expertise & terreinkennis
- Draagvlak moeilijke beslissingen aanbieden aan politiek
- Kanaliseren ongenoegen
- Belangrijke factor in stabiliteit & sociale vrede
- Veel stakingen in grote crisissen maar telkens heftige, korte acties ipv lang

##### Weaknesses:

- Korte termijn > lange termijn
- Gebrek gemeenschappelijke visie (op economie)
- Gebrek verantwoordelijkheidszin (rechtspersoonlijkheid)
- Compromissen → meer complexiteit
- Syndicaal landschap/werkgeverslandschap
  - Werkgeverskant: versnippering, free riders
  - Vakbonden: niet actieve/actieven, radicalisering, gewicht social profit bij bedienden

##### Opportunities:

- Federaal regeerakkoord verwijst naar sociale partners
- Herschikking PC's
- Externe schokken
- Gezamenlijk antwoord op uitdagingen omtrent concurrentiekracht, pensioenhervorming & meer mensen aan de slag
- Toenemend aantal (hogere) bedienden

##### Threats:

- Individualisering
- Andere spelers → vragen in publieke opinie bij rol sociale partners in democratie
- Afnemende relevantie loonoverleg ten gevolge van automatiseren
- Niet-omkaderd stakingsrecht
- Juridisering (arbeids-)verhoudingen

## 2. Uitdagingen

##### Verschillende uitdagingen:

- Globalisering, desindustrialisering, tertiarisering, digitalisering, robotisering en vergrijzing
- Competitiviteit & wendbaarheid bedrijven
- Werkbaarheid, burn-out, loopbaanbegeleiding, mobiliteit(sbudget)
- Structuur sociaal overleg
  - Vereenvoudigen op bedrijfsniveau
  - Modernisering sectorniveau

- Coördinatie in een concentrisch ipv piramidaal model

Samen voor groei & jobs:

- Verleden: verdelen productiviteit
  - Machtsverhoudingen
  - Negotiatie
  - Parallele informatie & kennis
- Toekomst: growth & jobs
  - Waardecreatie
  - Partnership
  - Gedeelde informatie & kennis

## **Thema 2: Eenheidsstatuut**

### **1. Setting the scene: modern times – een veranderende arbeidsmarkt**

Modern times:

Voorbeelden: veranderende arbeidsmarkt, 4<sup>e</sup> IR, vergrijzing, digital economy, krapte, ...

→ Handenarbeid of hoofdarbeid?

Impact op de arbeidsmarkt:

‘Minderwaardig’ arbeidersstatuut

- Onderwijskeuze jongeren & ouders
- Tekort aan technische skills
  - mismatch: openstaande vacatures >< werkloosheid

Evolutie naar ‘medewerker’

### **2. Terugblik: van de Code Napoleon naar het arbeidsrecht van de 21<sup>ste</sup> eeuw**

19<sup>e</sup> eeuw: Arbeidsovereenkomst ~ werkplaatsreglement, arbeidsomstandigheden

1900: Wet op arbeidsovereenkomst → enkel voor industriële, agrarische en commerciële loonarbeiders (bedienden zijn uitgesloten)

1922: Wet op bediendenarbeidsovereenkomst

1978: Arbeidsovereenkomstenwet

- Alle statuten onder 1 wet
- Enkel coördinatie, geen eenmaking
- Notie: hoofdarbeid vs handenarbeid → toen al achterhaald

### **3. Proces van gelijkschakeling**

1. Wettelijke/interprofessionele correcties

= bescherming tegen willekeurig ontslag, CAO 75 mbt opzeg arbeiders, sectorale gelijkschakeling voor sommige functies

ACCELERATOR: Arresten Grondwettelijk Hof

- 1993 (opzeg) en 2001 (willekeurig ontslag) en 2011 (tegen 2013 geen discriminatie meer)
  - Onderscheid is een discriminator
  - Oog op stapsgewijze harmonisatie

## 2. Sociale partners

- Meerdere initiatieven om tot toenadering te komen
  - Ontwerpakkoord was belangrijke stap voor gefaseerde toenadering (gedeeltelijk uitgevoerd)

## 3. Wet Eenheidsstatuut + CAO 109 ontslagmotivering

### 4. Verschillen tussen arbeiders en bedienden

#### 1. Nationaal/wettelijk niveau

<u>Verschillen</u>	<u>Arbeiders</u>	<u>Bedienden</u>	<u>WES</u>
<u>Proefbeding</u>			<u>afgeschaft</u>
<u>Uitbetaling loon</u>	<u>uurloon, 2x per maand</u>	<u>maandloon</u>	N/A
<u>Jaarlijkse vakantie</u>	Eigen berekeningsbasis Financiering via bijdragen aan vakantiekassen	Eigen berekeningsbasis WG betaalt rechtstreeks	N/A
<u>Gewaarborgd loon</u>	1 maandloon (financiering WG en RIZIV)	1 maandloon volledig ten laste van werkgever	N/A
<u>Carensdag</u>			afgeschaft

<u>Verschillen</u>	<u>Arbeiders</u>	<u>Bedienden</u>	<u>WES</u>
<u>Tijdelijke werkloosheid (werkgebrek, slecht weer, technische stoornis overmacht)</u>	Werkgebrek (bewijs van economische oorzaken), slecht weer (bouw), technische stoornis	Schorsing bedienden ingevolge werkgebrek voor ondernemingen in moeilijkheden (cao of ondernemingsplan + daling omzet 10% t.o.v. referentkwartaal of 10% T.W. of erkend als onderneming in moeilijkheden) Overmacht	N/A
<u>Ontslagrecht</u>			
<u>Opzeggingstermijn</u>	Opbouw rechten vóór 1.01.2014 (recht op OCV): <u>sectorCAO's of wet</u>	Opbouw rechten vóór 1.01.2014 (WG betaalt): Lagere B (3m/5j <u>anc</u> ) Hogere B (1m/jaar – min 3m)	Eenvormige opzeggingstermijnen vanaf 1.01.2014 Uitzonderingsregime aantal sectoren tot 31.12.2017
<u>Opzeg door WN</u>			Max 13 weken (voor en na 1.01.2014)
<u>Start opzeg</u>			Maandag volgend op week waarin opzeg wordt gegeven
<u>Activering</u>			NEW: bij opzeg >30w, 4w (60u) <u>outplacement</u>
<u>Ontslagmotivering</u>			cao 109: meedelen van ontslagreden op vraag van WN Bij kennelijk onredelijk ontslag: sanctie van 3 tot max. 17w

Verschillen	Arbeiders	Bedienden	WES
Paritaire Comités 40 gemengde PC's (300 nrs)	42 PC's ARB (100 nrs)	22 PC BED (200 nrs)	N/A
Overlegorganen (OR, CPBW, SA)	Eigen kandidatenlijsten, kiescolleges, stembureaus en zetels in OR en CBPW	Eigen kandidatenlijsten, kiescolleges, stembureaus en zetels in OR en CBPW	
Sociaal procesrecht Samenstelling arbeidsgerechten	Kamers voor arbeiders	Kamers voor bedienden	

## 2. Inzake loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector en/of ondernemingsCAO's

- Functieclassificaties
- Loonstructuur ~ barema's
- Voordelen
- 2<sup>de</sup> pijler → wettelijke regeling voor gefaseerde gelijkschakeling (sector/onderneming)

## 5. Niet alle verschillen zijn discriminatie

Wat is discriminatie?

- Wettelijke basis
  - Antidiscriminatiewetten draaien om leeftijd, ras, geloof, ...
  - Art 10 & 11 van de Grondwet → enkel gevolgen tav bij annulatieberoep GWH
  - Heden: enkel uitspraak omtrent opzeggingstermijnen & carensdag
  - Wel wettelijke regeling voor 2<sup>de</sup> pijler → langzaam wegwerken van verschil
- Niet alle verschillen zijn discriminatie!
  - Verschil in behandeling mag als redelijk & objectief verantwoord
  - Proportioneel!
  - Verschil obv looncriteriums is GEEN discriminatie
  - Verschil obv bijzondere aard van de arbeid & bescherming van vastheid van betrekking is GEEN discriminatie
- Jaarlijkse vakantie & gewaarborgd loon?
  - JV: bottom line is gelijk
  - GWL: nettovoordeel is identiek
- BLIJFT MOEILIJK DEBAT MET RECHTSONZEKERHEID EN DRUK OP WERKGEVERS OM BEDIENDEN & ARBEIDERS GELIJK TE BEHANDELEN (→ levelling up!)

## 6. Wet Eenheidsstatuut: eenvormige opzeggingstermijn en afschaffing van de carensdag

Compromisvoorstel = Wet Eenheidsstatuut

- Resultaat = rechtszekerheid, solidariteit WG & WN, modern arbeidsrecht, verworven rechten verleden & nieuw systeem voor toekomst, vereenvoudiging modern HR-beleid & wegwerken segregatie
- Nieuw ontslagrecht
  - Compensatie meerkost ontslagkost arbeiders



- Afschaffen proefbeding MAAR impliciet heringevoerd door wet 'Economische relance'
- Motiveringsplicht bij ontslag (CAO 109)
  - Op vraag van WN
  - Sancties bij kennelijk onredelijk ontslag
- Uniforme opzeggingstermijnen (excl. opgebouwde rechten)
- Activering deel ontslagpakket (oudere werknemers: outplacementbegeleiding)
- Aanrekenen sectorale complementen
- Ziekte & carensdag
  - Carensdag = afgeschaft MAAR strengere controle arbeidsongeschiktheid
  - "huisarrest" zieke werknemers via CAO of arbeidsreglement
- Aanvullend pensioen = 2<sup>de</sup> pijler  
= harmoniseringstraject : gelijke behandeling arbeiders & bedienden na 2025

## **7. Impact op HRM**

Gevolgen zijn op alle aspecten van HR voelbaar!

Rekening houden met verschillende motivatoren (arbeidsoriëntatie) van arbeiders & bedienden  
*bv. bedienden vinden een goed inkomen minder belangrijk dan arbeiders*

- Zie mentaliteitsverschillen

Thema	Arbeiders	Bedienden
Collectief	+ syndicalisatiegraad + impact VA* + solidariteit	- syndicalisatiegraad - impact VA + individualisme
Flexicurity	+ zekerheid en behoud verworven/veroverde rechten - interne mobiliteit	+ flexibiliteit + jobrotatie
Expectations	cash	opleiding + deferred compensation

Impact Wet Eenheidsstatuut op HR-beleid

- Afschaffing proefbeding
  - Aanwerven via interim, contract bepaalde duur & striktere opvolging
  - Verlovingsperiode = weg + extra kosten MAAR impliciet ingevoerd (1 week opzeg in eerste 3 maanden)
- Afschaffing Carensdag
  - Toename absenteïsme maandag of vrijdag?
  - Extra kosten!
- Economische werkloosheid
  - Iedereen kan dit worden MAAR blijft vooral voorbehouden voor arbeiders
  - Nuttig instrument bij tijdelijke terugval van de vraag/volatiliteit van economie
  - Flexibel systeem
- Collectieve overlegorganen

- OR & CPBW nog geen harmonisatie → aparte kandidatenlijsten
- VA = afhankelijk van sectorale CAO's
  - 1 VA als bedrijf onder 1 PC
  - 2 afzonderlijke als bedrijf onder verschillende PC voor arbeiders & bedienden
- Sectoraal landschap van PC's
  - Wijziging CAO-wet maar geen verplichte tijdspad tot fusie van PC's arbeiders & bedienden
  - Wettelijke deadline 2023 om sectorale CAO's op elkaar af te stemmen

## Thema 3: Competitiviteit & taks shift

### 1. Competitiviteit

#### 1.1. Wat is competitiviteit?

Definitie = het vermogen van een economie om op een vergelijkbaar of hoger tempo dan landen met een vergelijkbare structuur (Duitsland, Nederland, Frankrijk) de levensstandaard van de inwoners te verbeteren en een hoge werkzaamheidsgraad en goede sociale cohesie te bieden, en dit op duurzame wijze, d.w.z. zonder verslechtering van de handelsbalans en met vrijwaring van de houdbaarheid van de overheidsfinanciën en van de duurzaamheid van het milieu.

→ Groei → Jobs → Welvaart

Componenten:

- Levensstandaard → BBP per inwoner
- Werkzaamheidsgraad → aandeel werkenden in de bevolking
- Sociale cohesie → ongelijkheid
- Houdbaarheid van de overheidsfinanciën → kost van de vergrijzing
- Duurzaamheid van het milieu → behoud van het welzijn van toekomstige generaties

#### 1.2. Is ons land competitief?

- Levensstandaard = gemiddeld
- Werkzaamheidsgraad = te laag
- Sociale cohesie = nog werk aan de winkel
  - Armoede op basis van inkomen
  - Huishoudens met zeer lage intensiteit
  - Materiële deprivatie
- Handelsbalans van goederen gaat in het rood als de competitiviteit ontspoor
- Overheidsfinanciën onder druk → budgettaire kosten van de vergrijzing (pensioenen, gezondheidszorg)
- Milieu: duurzaamheid & concurrentiekracht moeten gepaard gaan → aandeel hernieuwbare energie

#### 1.3. Zijn onze bedrijven competitief?

Op bedrijfsniveau bestaat dit uit 2 componenten:

- Kostengebonden aspecten: lonen, energieprijzen, prijzen van intermediaire diensten, ...  
= kostenconcurrentievermogen  
→ Problemen: loon- & energiekosten liggen hoger dan in de buurlanden

- Niet-kostengebonden aspecten: innovatie, vorming, rigiditeit op arbeidsmarkt, administratieve complexiteit, ...  
= structureel concurrentievermogen  
→ Probleem: Hogere kosten dan buurlanden

## 2. Hoe kostencompetitiviteit verbeteren ?

### 2.1. Loonnorm: Wat – waarom – hoe – wie?

Wat?

- Om de 2 jaar vastgelegd en bepaald hoeveel lonen maximaal mogen stijgen
- Preventieve maatregel om in lijn te blijven met buurlanden
- Enkel van toepassing in privésector

Waarom?

- Open economie → import/export = 80% van BBP
- Afhankelijk van uitvoer (voornamelijk buurlanden)
- Competitiviteit beschermen: ontsporing loonkosten vermijden, marktaandeel winnen & werkgelegenheid creëren

Hoe vastgelegd?

- Centrale Raad voor Bedrijfsleven berekent maximaal beschikbare marge = plafond voor loonnorm
- Berekening:
  1. Ontwikkeling loonkosten in de 3 buurlanden (gewogen gemiddelde)
  2. Minus verwachte indexatie van lonen in België
  3. Minus correctieterm voor ontsporing tussen 1996 en vandaag
  4. Minus veiligheidsmarge voor eventuele fouten in vooruitzichten
- Voorziena ontwikkeling van loonkosten in buurlanden
  - Verwachte indexatie lonen = gegarandeerd
  - Bijsturing = correctieterm & veiligheidsmarge
  - Maximaal beschikbaar marge

Wie legt het vast?



## 2.2. Tax shift

### Overzicht

- Definitie = verschuiving van belastingen van lasten op arbeid naar andere – minder schadelijke – belastingen
- Minder lasten op arbeid:
  - Lagere patronale bijdragen: 33% → 25%
  - Minder personenbelasting: meer netto = meer koopkracht
- Aandacht lag op:
  - Vermindering loonkost
  - Meer netto
  - Werken belonen & verhogen laagste lonen  
→ verkleining loonwig belangrijke prioriteit
- Wat is duurder geworden?
  - Meer BTW op elektriciteit roerende voorheffing
  - Verhoging accijnzen brandstof
  - Accijnzen op alcohol & tabak
  - Speculatiebelasting op meerwaarden op aandelen = afgeschaft

### Evaluatie

- Positieve effecten
  - Private jobcreatie piekt!
  - Stijgend aantal starters
  - Meer koopkracht  
= positieve spiraal
- Lessen
  - Minder lasten op arbeid = meer competitieve bedrijven & private tewerkstelling
  - Moeilijk om meerwaarden efficiënt te belasten
  - Grenzen bij accijnzen zijn bereikt

## 2.3 Vennootschapsbelasting

België had een van de hoogste tarieven in de wereld met smalle belastbare basis (veel uitzonderingen, vrijstellingen & aftrekken)

→ afschaffen uitzonderingen & verlagingen tarief = belangrijk voor aantrekken van buitenlandse investeringen!

→ Meer in lijn met buurlanden

## 2.4 Compensation and Benefits

- Lagere kostprijs werknemers = meer aanwervingsmogelijkheden & concurrentieel loonbeleid (war for talent)  
Personeel belonen (en behouden) door flexibel loonbeleid (bv. maaltijd- & ecocheques, stock options, bedrijfswagens, smartphones, extralegale vakantiedagen, loonbonus, ...)

## 3. Conclusie

- Concurrentiekracht = essentieel voor kleine, open exportgerichte economie → groei, werkgelegenheid, ...
- Concurrentiekracht wordt bepaald voor verschillende factoren die elkaar beïnvloeden → loonvorming, belastingsbeleid, arbeidsmarktbeleid

## **Thema 4: Digitalisering arbeidsmarkt**

### **1. Waarover gaat het?**

Innovatie → digitalisering is vorm van innovatie & al jaren bezig + 4<sup>e</sup> innovatiegolf

4<sup>de</sup> industriële revolutie

= fusie tussen fysieke, digitale en biologische wereld

- Wat? Het samenvloeien van verschillende industrieën zal een periode van wereldwijde veranderingen met zich meebrengen  
→ geen eenduidige definitie: De adoptie en het toenemend gebruik van informatie-communicatie (ICT) en afgeleide technologie (robotica, AI, machine learning, IoT, analyse van big data, ...) door ondernemingen, bedrijfstakken en individuen en de impact hiervan op maatschappelijke, economische en sociale ontwikkelingen.
- Gedreven door: AI, blockchain, 3D-printing, IoT, bio-genetica, nanotechnology, ...

Mismatch op de arbeidsmarkt = driedubbel

- Kwalitatief: competenties komen niet altijd overeen met vacatures
- Geografische mobiliteit: te weinig mobiliteit
- Kwantitatief: verschil aanbod & vraag

### **2. Bedreiging?**

Bedreiging:

- 39% = het aandeel van Belgische werkgelegenheid dat te lijden heeft onder een hoge kans op volledige digitalisering in de toekomst
- Moet je vernieuwing zomaar accepteren?

MAAR er is geen reden tot paniek

- Een job bestaat uit meer dan 1 taak
  - Taken komen in aanmerking voor automatisering, jobs niet
  - Verschillend potentieel tot automatisering
    - Hoog: data verzamelen, data verwerken en voorspelbare fysieke activiteiten
    - Laag: management, expertise toepassing, interageren met stakeholders en onvoorspelbare fysieke activiteiten
- Jobs zijn minder te automatiseren dan taken  
→ niet-routinematige, interactieve taken MAAR inhoud van jobs zal wel veranderen
- Technologie staat minder ver dan gedacht
- Niet elke job die geautomatiseerd kan worden, zal ook geautomatiseerd worden
  - Introductie technologie verloopt vaak redelijk traag
  - Geld, dynamiek arbeidsmarkt, economie, maatschappelijk & wettelijke regels hebben een grote invloed!

### **3. Realistische impact?**

Effecten op beroepen

- Bepaalde banen verdwijnen
- Nieuwe beroepen ontstaan

- Takenpakket zal wijzigen
- 4 soorten
  - Achteruitgaand
  - Veranderend
  - Toenemend
  - Nieuw

#### 4 mogelijke impacten

- Creative distruction: nieuwe jobs als gevolg van digitalisering
- Transitie: ene sector naar de andere
- Jobpolarisatie: middelgroep dreigt te verdwijnen: hoog vs laag  
→ verdringing: middengeschoolden zullen door polarisatie uit de boot vallen dus gaan jobs van laaggeschoolden willen overnemen
- Substitutie: technologie zal een aantal taken van mensen overnemen  
→ impacten open door elkaar & beïnvloeden elkaar

### **4. Opportuniteiten!**

#### Een betere arbeidskwaliteit

- Sommige beroepen verdwijnen dor technologische vooruitgang → betere arbeidskwaliteit
  - Repetitief, zwaar, routinematig of eentonig werk overnemen
  - Gevaarlijke of moeilijk uitvoerbare taken overnemen

#### Nieuwe activiteiten, beroepen & jobs

- 2 opties
  - Bestaande functies die aan belang winnen
  - Nieuwe functies ontstaan
- 4 redenen
  - Innovatie → nieuwe producten, functies en sectoren
  - Nieuwe technologie → nieuwe infrastructuur en machines
  - Productiviteitsstijgingen → lagere productiekosten & prijzen, meer bestedingsruimte voor nieuwe activiteiten en groeiende vraag naar arbeid
  - Digitalisering werkt drempelverlagend voor ondernemerschap

#### Arbeidsvraag neemt toe

- Opportuniteiten > bedreigingen
- Nu al sterke groei in nieuwe/innovatieve sectoren

### **5. Actie!**

#### Analyse → actie

- Digital skills = essentieel voor inzetbaarheid
- 5 noodzakelijke digitale skills
  - Kennis & begrip van data
  - Probleemoplossing
  - Veiligheid
  - Communicatie & samenwerking
  - Creatie van digital inhoud

Iedereen digitaal

- Jongeren goed voorbereiden gedurende studies
- Studieprogramma's beter afstemmen op arbeidsvraag & sneller aanpassen aan nieuwe technologieën

Upgrading – re-skilling – activering

- Werknemers bijscholen & omscholing  
→ levenslang leren stimuleren, opstarten omscholingsprogramma's voor 'jobprofielen in gevaar' & uitwerking kwalitatieve scholingsprogramma's werklozen
- Flexibeler maken van arbeidsmarkt → sneller overstappen naar nieuwe job
- Activeer niet-werkenden
- Bevorder interregionale mobiliteit
- Economische migratie

## **6. Covid-19 en Digitalisering**

*Belang van digitalisering enorm benadrukt zowel algemeen als voor opstart van de economie*

Gebruik digitalisering heeft invloed op werk op korte termijn & lange termijn

- Direct: manier van werken
- Versnelling in overgang naar digitaal was reeds bezig voor COVID  
→ belangrijkste effecten in financiële en technologische sectoren
  - Implementatie intern en extern versneld
  - Invoering automatiseringstechnologie versnelde (maar minder snel)

## **7. Conclusie**

Automatisering is al minimum 2 eeuwen aan de gang MAAR innovatie maakte een breed scala aan activiteiten automatiseren en nieuwe activiteiten/beroepen/jobs creëren

- Arbeidsmarkt heeft zich altijd al aangepast aan vervanging van jobs door kapitaal
- 1 job verdwijnt → 3,7 nieuwe
- Uitkomst is beter als we voluit de kaart van de digitalisering trekken & inzetten op opportuniteiten die zich aanbieden
- Uitdaging = (re)skilling