

# ARBEIDSMARKT & WERKGELE- GENHEID

  
2020

Een document van :



# 1 Woord vooraf

De wereld van vandaag is anders dan die van 2019. Alle landen, alle sectoren, alle bedrijven zijn op de een of andere manier geïmpacteerd door de Covid-19 crisis. Naast de genomen dringende noodmaatregelen, of het nu gaat om gezondheid, politiek, financieel en de economie, vereist de nieuwe situatie een specifieke aanpak.

Herstelplannen zijn handig. Dat zijn ze voor zover ze gebaseerd zijn op een duidelijke visie die keuzes maakt. Strategische keuzes die richting geven aan budgettaire keuzes. Hoe de economische en sociale welvaart van Brussel vandaag en morgen verzekeren? De visie die u hier wordt voorgesteld, is de vrucht van het collegiale werk van sectoren, bedrijven en experts die betrokken zijn bij en toegewijd zijn aan de ontwikkeling van Brussel. De visie is onderverdeeld in vier hoofdthema's: mobiliteit, werk en werkgelegenheid, digitalisering en milieu.

# 2 Over Beci

Beci – Kamer van Koophandel van Brussel en Verbond van ondernemingen te Brussel komt op voor de belangen van de Brusselse ondernemingen, biedt hen een brede waaier diensten en staat hen terzijde om hun relatienetwerk uit te breiden en commerciële prospectie te vergemakkelijken. Beci is een interprofessionele, neutrale en tweetalige privé organisatie.

[www.beci.be](http://www.beci.be)

# 3 Strategie

Brussel zal binnenkort het hoofd moeten bieden aan een sterke, snelle en massale toename van het aantal werkzoekenden. Om te vermijden dat een dergelijke situatie aansleept, moet snel worden gesleuteld aan de voorwaarden en omstandigheden op de arbeidsmarkt. In een eerste fase moet er een snelle reactie komen om nieuwe, snel inzetbare werkzoekenden zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. In een tweede fase zal het uiteraard niet mogelijk zijn om een werkzoekende op het spoor te brengen van een baan die niet bestaat. De uitdaging bestaat er dus in om banen te creëren die vandaag nog niet bestaan in laag gekwalificeerde functies. Dat kan door een versoepeling van de marktvoorwaarden (onder andere de werkgeverslasten op lage lonen). Verder moet worden ingezet op de kwalificatie van de werkzoekenden. Bij de keuze van opleidingen dienen deze mensen te worden gericht naar functies waarvoor een vraag bestaat op de markt, met onder andere een specifieke aandacht voor STEM- en IT-profielen. De drie krachtlijnen van deze strategie zijn dus de flexibilisering van de arbeidsmarkt, de kwalificatie van werkkrachten in het vooruitzicht van een baan waar vraag naar bestaat, en de oriëntatie op toekomstgerichte sectoren.

De snelle terugkeer naar een baan in het BHG geldt dus als een prioriteit om de OCMW's te ontlasten, het aantal werklozen te verminderen en het herstel te bevorderen via een betere koopkracht.

Strateg

# 4 De situatie in Brussel

## a. Vaststellingen

**De inperking heeft een aantal fenomenen en paradoxen voor het voetlicht gebracht die zeer nadelig zijn voor de Brusselse arbeidsmarkt en de welvaart in de hoofdstad :**

- ✗ Het aandeel van zwartwerk in Brussel ligt bijzonder hoog (meer dan 15% van het bruto gewestelijk product, FMI, Schneider, Boockmann (2018).
- ✗ De werven in Brussel trekken duizenden buitenlandse werkkrachten van de bouwsector aan, terwijl deze sector hier gebukt gaat onder tienduizenden werklozen.
- ✗ In een aantal gevallen is niet werken financieel voordeliger dan wel werken.



De opleving zal op hr-niveau flexibiliteit en creativiteit vereisen. Zo bijvoorbeeld met betrekking tot het opnemen van verlof, de voorwaarden en het kader voor telewerk, het beleid inzake decentrale werkplekken, de beperking van de afstand tussen woon- en werkplaats enz.

Het aantal werkzoekenden zal in de komende maanden aanzienlijk stijgen (met ten minste 30.000). Vandaar de vraag hoe er voor hen zal worden gezorgd. Vandaar ook de nood aan een adequaat antwoord op het vlak van arbeidsperspectieven.

Ongeveer de helft van de banen in het Brusselse Gewest wordt bezet door werknemers die buiten het Gewest wonen. Dit stelt vragen bij bepaalde regelingen die de verwijdering van werknemers van hun werkplek aanmoedigen en financieren.

Sommige sectoren zijn bijzonder gunstig voor de Brusselse economie. Dat geldt bijvoorbeeld voor bouw en renovatie, de medische en paramedische sectoren, IT, STEM-beroepen, e-commerce, stedelijke logistiek enz. In dit opzicht verheugt Beci zich over de oprichting van een STEM-referentiecentrum door de Federatie Wallonië-Brussel, in september 2020.

## b. Mogelijke oplossingen voor het Gewest

- ✓ De Brusselse gewestelijke overheden hebben er alle baat bij initiatieven te steunen die werken aantrekkelijker maken. Dit zou zowel via federale als gewestelijke regelingen kunnen gebeuren. Voorbeelden zijn de verlaging van de arbeidskosten op lage lonen, een versoepeling van de arbeidsmarkt (horeca en andere sectoren), maatregelen tegen werkloosheidsvallen of de toekenning van doelgroepkortingen, ook voor arbeidscontracten van minder dan zes maanden.
- ✓ De Brusselse gewestelijke overheden hebben er ook baat bij federale initiatieven te ondersteunen die een versoepeling van onze arbeidsmarkt nastreven (voor een soepelere en vlottere werking ervan).
- ✓ In het Brusselse Gewest moet de duurzaamheid van het stelsel van dienstencheques worden gegarandeerd via de rentabiliteit van het systeem. Dit moet gepaard gaan met een hogere winstgevendheid van de bedrijven om hun voortbestaan te verzekeren, en de mogelijkheid om ze te registreren in het IPA (met een verhoging van de prijs voor de consument) en/of een gewestelijke tussenkomst in de dienstencheque.
- ✓ Antwoorden op het vlak van opleiding en permanente vorming (ook voor tewerkgestelden), via:

### - Een verhoging van de budgetten voor overheidssteun aan opleidingen

Dit zou kunnen met een opleidingspakket dat gelijk is aan 50% van de in het voorgaande jaar toegekende subsidie. Deze maatregel is een stimulans voor bedrijven en particulieren om zich jaar na jaar te blijven opleiden. Ze voorkomt het one shot effect en vermindert de mogelijke behandeling van de subsidie als een vorm van staatssteun.

### - Erkenning van alle soorten opleidingen

Accreditatiesystemen hebben een remmend effect op het aanbod van opleidingen. De verscheidenheid aan opleidingen die door zowel publieke als privé sectoren worden aangeboden, is immers zo groot en gespecialiseerd dat een selectie door een commissie bestaande uit ambtenaren of sociale partners niet zou volstaan om weloverwogen keuzes te maken. Het zou interessanter zijn om een erkende certificering voor opleidingen in het leven te roepen (QFOR, ISO 29990 enz., naast een ranking door de gebruikers).

DE SITUATIE  
IN BRUSSEL

# 5 Verzoek om federale maatregelen

## a. Opleidingen en permanente vorming (ook voor mensen die aan het werk zijn) bevorderen dankzij:



### De creatie van een 'opleidingsrekening' voor elke persoon

Elke werkracht krijgt een rekening waaruit hij of zij kan putten om opleidingen te financieren. Op die manier wordt de persoon sterker verantwoordelijk voor zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De werknemer staat centraal en beheert deze financiële middelen zelf. Dit systeem bestaat al in andere landen, onder andere in Frankrijk ('compte personnel de formation') en blijkt succesvol te zijn. De opleidingsrekening kan worden gefinancierd door een bijdrage van de werkgever, van de overheid, maar ook van de persoon zelf. De opleidingsrekening kan bovendien worden verruimd tot een 'carrière rekening', dat de persoon kan gebruiken voor de financiering van ondersteunende diensten in allerlei aspecten van zijn of haar loopbaan: coaching, loopbaanbegeleiding en advies.



### De fiscale stimulering van opleidingsinspanningen

Om inspanningen in de richting van vorming aan te moedigen, moet een grotere fiscale aftrekbaarheid van opleidingskosten zeker op de agenda komen te staan. En dit zowel voor de personenbelasting als voor de vennootschapsbelasting.

## b. Maatregelen ter ondersteuning van (lage) lonen

- ✓ Verhoging van de vrijgestelde schijf van de PB tot 10.000 euro.
- ✓ Verhoging van de forfaitaire beroepskosten tot 5.000 euro voor iedereen (met onmiddellijke aftrek van de bedrijfsvoorheffing) en afschaffing van anderen gelijkaardige specifieke belastingvrijstellingen of -verminderingen.



Zo wordt het op een eenvoudige en lineaire manier mogelijk om het inkomen van alle werknemers te verhogen, en voornamelijk procentueel voor de lage lonen met de hoogste consumptiegraad. Dat betekent dat een bedrag gelijk aan het jaarlijkse integratie-inkomen altijd belastingvrij moet blijven.

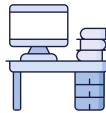
Deze maatregel kan bovendien ook bijdragen aan het wegwerken van de belangrijke promotieval die momenteel schade aanricht voor lonen tussen 1.700 en 2.500 euro.

## c. Lagere kosten voor het woon-werkverkeer

In de mate van het mogelijke moeten inspanningen om de werknemer dicht bij zijn werkplek te brengen, worden aangemoedigd. Momenteel subsidiëren de werkgevers de afstand tussen woon- en werkplaats met de vergoeding van de vervoerskosten in functie van de afstand.



Een echt aantrekkelijke  
fietskilometervergoeding aanbieden



De kosten van coworking  
(of decentrale kantoren) dekken



Eerder een woningaanbod dicht bij  
de werkplek financieren dan een  
vergoeding van verplaatsingen

## d. Arbeidswet boek: flexibiliteit en dynamiek



► Avondwerk (tussen 20 en 24 uur) op een eenvoudige manier en zonder extra kosten toestaan. Dit biedt een eerlijke kans aan e-commerce in ons land. De huidige situatie kost ons land jaarlijks ongeveer 0,4% van de groei van het BBP, in vergelijking met de buurlanden.

► De tijdens de coronaviruscrisis opgedane ervaring met telewerk aanmoedigen en structureren binnen het huidige wettelijke kader voor occasioneel telewerk (wet van 2017) en voor structureel telewerk (CAO 85).



► Een wettelijk kader dat meer flexibiliteit toelaat (bijvoorbeeld wat betreft werktijden en overuren, avond- en weekendwerk en vlottende werktijden) en dit op maat van het bedrijf en in overleg met de werknemer. Dit zou bovendien zorgen voor een vlottere mobiliteit tijdens de spitsuren, wat zowel de werknemers als de werkgevers ten goede komt.





- ▶ Het kader voor de tijdsspaarrekening moet worden versoepeld.
- ▶ Een dynamische arbeidsmarkt organiseren die overgangen vergemakkelijkt en initiatieven activeert, zodat werknemers en werkzoekenden snel overstappen van afnemende naar groeiende activiteiten. Overgangstrajecten mogelijk maken (coaching, opleiding, omscholing, payrolling) die werknemers al tijdens de opzegtermijn oriënteren op een nieuwe werkgever, eventueel via een loopbaanbegeleiding en/of een omscholingstraject, zonder tussentijdse werkloosheid. Dit vereist fiscale en parafiscale stimuleringsmaatregelen en de opheffing van eventuele wettelijke beperkingen.
- ▶ De aanpak van erkende uitzendbureaus verdient te worden ondersteund om tijdelijke werklozen in dienst te nemen bij andere werkgevers die extra arbeidskrachten nodig hebben.
- ▶ Een deel van de opzegvergoeding zou moeten worden geïnvesteerd in opleiding en begeleiding.
- ▶ Het beleid zou een veel grotere nadruk moeten leggen op activering. De federale werkloosheidsuitkeringen moeten in de tijd worden beperkt (bijvoorbeeld twee of drie jaar), zodat de gewesten met het aldus vrijgekomen budget een activerings- of uitkeringsbeleid op maat van de langdurige werklozen kunnen voeren.

## e. Fiscale en sociale lasten vs tijdelijke werkloosheid

- ✓ De flexibiliteit in de betaling van de fiscale en sociale lasten moet worden verdergezet. Dit geldt ook voor tijdelijke maatregelen ten opzichte van althans gedeeltelijke werkloosheid, ten minste tot eind 2020.
- ✓ Halve dagen economische werkloosheid moeten worden toegestaan. Vandaag hebben werknemers slechts toegang tot volledige dagen economische werkloosheid. Als de werkgever de kans krijgt om zijn werknemers voor halve dagen op economische werkloosheid te zetten, dan kunnen we de economische crisis efficiënt aanpakken en tegelijk banen behouden. Een dergelijk systeem zou ook veel soepeler zijn voor alle partijen en zou de kosten voor de overheid verminderen.

## f. Talent in de gezondheidszorg aantrekken en behouden

Talent en personeel in de gezondheidszorg moeten worden aangetrokken en behouden. Dit betekent concreet een intensievere samenwerking met de gezondheidszorg om de instroom van werknemers in deze sector te verbeteren.



## REDACTIE

Beci (Brussels Enterprises Commerce & Industry)  
Kamer van Koophandel en Verbond van Ondernemingen te Brussel.  
Louizalaan 500  
1050 Brussel

## VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Olivier Willocx