

Digitale transformatie: kansen en bedreigingen

Studie over de impact van
de digitalisering op werk



Vrije visie, eigen stem



Inhoudstafel

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | Inleiding | 3 |
| 2. | Impact van digitalisering op de economie en arbeidsmarkt..... | 4 |
| 2.1 | Inleiding | 4 |
| 2.2 | Impact van digitalisering op de economie | 5 |
| 2.2.1 | Productiviteitsontwikkeling..... | 5 |
| 2.2.2 | Toenemende marktmacht..... | 8 |
| 2.3 | Impact van digitalisering op de arbeidsmarkt..... | 12 |
| 2.3.1 | Algemene resultaten | 12 |
| 2.3.2 | Verschillende impact op sectoren..... | 19 |
| 2.3.3 | Verschillende impact voor doelgroepen | 25 |
| 3. | Impact van digitalisering op werk | 33 |
| 3.1 | Impact op de jobinhoud | 33 |
| 3.2 | Impact op arbeidsomstandigheden..... | 35 |
| 3.2.1 | Exoskeletten | 38 |
| 3.2.2 | Plaats-onafhankelijk werk | 39 |
| 3.2.3 | Privacy | 43 |
| 3.2.4 | Artificiële intelligentie | 48 |
| 3.2.5 | Technostress..... | 50 |
| 3.2.6 | Inspraak en transparantie | 53 |
| 3.3 | Nieuwe uitdagingen in het tijdperk van de platformwerkzaamheden | 55 |
| 3.3.1 | Welk statuut hebben werkers op digitale platforms? | 55 |
| 3.3.2 | Belang en ontwikkeling van de platformwerkzaamheden in de EU | 58 |
| 3.3.3 | Arbeidsomstandigheden en bescherming van werknemers | 59 |
| 3.3.4 | Conclusie | 61 |
| 4. | Opleiding | 65 |
| 4.1 | Inleiding | 65 |
| 4.2 | Veranderende vaardigheden..... | 65 |
| 4.3 | Nieuwe systemen van onderwijs en opleiding..... | 69 |
| 4.4 | Participatie kwetsbare doelgroepen verhogen..... | 71 |
| 4.5 | Opleidingsinspanningen in België..... | 74 |
| 4.5.1 | Opleidingscijfers voor België..... | 74 |
| 4.5.2 | Wettelijk kader | 80 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 5. | Rol sociaal overleg..... | 83 |
| 5.1 | Grondrechten collectief arbeidsrecht | 83 |
| 5.2 | Strategie..... | 83 |
| 5.2.1 | Afdwingen van werknemersstatuut..... | 84 |
| 5.2.2 | Ondersteuning..... | 85 |
| 5.2.3 | Reductie..... | 85 |
| 5.2.4 | Inclusie..... | 86 |
| 5.2.5 | Exclusie | 86 |
| 5.3 | Kansen en hindernissen..... | 87 |
| 6. | E-government & e-inclusie | 89 |
| 6.1 | Inleiding | 89 |
| 6.2 | Prestaties op vlak van e-government | 90 |
| 6.3 | E-inclusie in België | 93 |
| 6.4 | Aanbevelingen op vlak van e-government..... | 95 |
| | Bijlagen | 97 |
| 1. | Bijlage 1: methodologische nota..... | 97 |
| 2. | Bijlage 2: toelichting digitaliseringsvastheid | 100 |
| 3. | Bijlage 3: toelichting vennootschapsfiscaliteit..... | 105 |
| 4. | Bijlage 4: methodologie OESO..... | 106 |
| 5. | Bijlage 5: methodologie McKinsey | 107 |
| 6. | Bijlage 6: toelichting digitaliseringsfonds..... | 108 |
| 7. | Bijlage 7: toelichting opleidingskrediet | 109 |

1. Inleiding

“Digitalisering”, het is een woord dat in de lucht hangt. Voor economen verwijst het naar de **4^{de} industriële revolutie**, waarvan we ons momenteel aan het begin bevinden. Ze bouwt voort op de vorige industriële revolutie van begin jaren 1980, toen computertechnologie en robotisering voor het eerst op grote schaal ingang vonden in arbeid en industrie. Het nieuwe industriële tijdperk dat destijds werd aangekondigd, toonde zich uiteindelijk veeleer een geleidelijke transitie dan een revolutionaire ommekeer. Is het deze keer anders? Zij die geloven van wel, wijzen op de exponentiële snelheid en ongeziene omvang die de huidige digitaliseringsgolf zal bereiken. Het eindpunt vormt voor hen niet minder dan de algehele versmelting van mens en machine. Meer nuchtere analyses wijzen eerder in de richting van een belangrijke, maar **geleidelijke transitie**. Hoe deze zal verlopen zal sterk bepaald worden door de gemaakte beleidskeuzes. Niet elke beroepsgroep of sector is op dezelfde manier blootgesteld. Ook de specifieke structuur van de nationale economie en arbeidsmarkt speelt een belangrijke rol. Wat minder twijfel lijdt, is dat onze manier van werken de komende jaren onder invloed van nieuwe technologieën nog ingrijpend zal wijzigen. Niet alleen de individuele, maar ook de collectieve arbeidsverhoudingen zullen hier gevolgen van ondervinden. Ook hier zullen beleidskeuzes bepalen of de transitie positief of negatief uitpakt.

Deze studie heeft een driedelig opzet. Ten eerste wordt een grondige analyse gemaakt van de belangrijkste **beschikbare vakliteratuur** over de verwachte en reeds vastgestelde impact van digitalisering op:

- De Belgische economie en arbeidsmarkt
- Jobinhoud en arbeidsomstandigheden (met bijzondere aandacht voor de platformeconomie)
- De vereisten inzake vaardigheden en opleiding
- Het sociaal overleg
- De werking van de overheid (e-government en e-inclusie)

Ten tweede peilt deze studie via een **eigen enquête** naar de mate waarin de leden en afgevaardigden van ACLVB impact ondervinden van de digitalisering en welke op dat gebied hun verwachtingen zijn voor de toekomst. De resultaten van deze enquête worden getoetst aan de andere onderzoeksresultaten en thematisch verwerkt in het relevante hoofdstuk.

Tot slot worden er per thema **concrete beleidsvoorstellen** geformuleerd die de digitale transitie in goede banen moeten leiden.

In de methodologische nota in bijlage 1 wordt meer toelichting gegeven bij de gehanteerde onderzoeksmethoden en werkwijzen.

Noot: deze studie werd hoofdzakelijk ontwikkeld vóór de uitbraak van de coronacrisis. Op middellange termijn kan er vanuit gegaan worden dat de economie en arbeidsmarkt zich zullen herstellen en dat maatschappelijke uitdagingen zoals digitalisering zich verder zullen manifesteren zoals in deze studie wordt beschreven. Het is evenwel mogelijk dat er op bepaalde vlakken een structurele impact kan veroorzaakt worden. Waar dit mogelijk het geval zal zijn, wordt er in het verloop van de studie beknopt stilgestaan bij deze mogelijke structurele impact.

Voor vragen of opmerkingen over de studie kan u contact op nemen met de studiedienst via studiedienst@aclvb.be.

2. Impact van digitalisering op de economie en arbeidsmarkt

2.1 Inleiding¹

Zullen er effectief massaal jobs verloren gaan? Blijven er nog wel genoeg jobs over? Komen er ook nieuwe jobs in de plaats? Zijn er bepaalde doelgroepen die meer kwetsbaar zijn dan andere? Welke sectoren en soorten jobs lopen effectief een gevaar? Zal onze economische structuur sterk veranderen? In dit hoofdstuk zal er getracht worden om op deze vragen een antwoord te bieden en daarmee ook onze leden die zich in een potentieel kwetsbare situatie bevinden voor te bereiden op toekomstige ontwikkelingen, waar zij zich dan beter tegen zouden moeten kunnen wapenen aan de hand van onder meer aangepaste opleidingsvormen.

De laatste jaren doken er op regelmatige basis doembeelden op over de impact van digitalisering op de economie en arbeidsmarkt. Ook zonder eerst diepgaand de bestaande literatuur te moeten doorspitten kan er echter al duidelijk gesteld worden dat **we niet afstevenen op een toekomst zonder werk**. Niettemin is het van groot belang dat we ons zo goed als mogelijk voorbereiden op de structurele transformaties die digitalisering met zich zal meebrengen, in het bijzonder op de arbeidsmarkt. Een risico op een hoge “technologische werkloosheid” is weinig waarschijnlijk, maar **zonder dringende beleidsantwoorden dreigt er toch een belangrijke dualisering op de arbeidsmarkt te ontstaan**. Dit zou voor wrevel zorgen tussen zij die winnen en zij die verliezen ten gevolge van de veranderingen op de arbeidsmarkt.

De **snelle technologische ontwikkeling is vooralsnog hand in hand gegaan met een toename van de werkgelegenheid**. Hoewel die technologische ontwikkeling voor een **destructie van veel jobs** in bijvoorbeeld de automobiel- en textielsector heeft gezorgd, heeft het vooral ook de productiviteitsgroei versterkt, wat voor bijkomende vraag naar goederen en diensten en bijgevolg voor bijkomende jobs heeft gezorgd. In het bijzonder vrouwen hebben hiervan geprofiteerd, aangezien **veel van de nieuwe jobs in de dienstensector en gezondheidszorg** werden gecreëerd, terwijl het merendeel van de verloren jobs typisch mannelijke jobs waren. Digitalisering zorgt er verder ook voor dat onveilige en saaie jobs geautomatiseerd kunnen worden en dat de veiligheid en gezondheid op het werk verbeteren. De vraag naar en aanbod van arbeid wordt echter niet alleen beïnvloed door digitalisering, ook globalisering, veranderende consumentenvoorkeuren (o.a. e-commerce) en andere economische ontwikkelingen hebben hier een impact op. Dit is een belangrijke nuance om mee te nemen.

Het ETUI beschrijft **vier ontwikkelingen waarlangs digitalisering de economie en arbeidsmarkt beïnvloedt**:

- Jobcreatie: het ontstaan nieuwe sectoren, nieuwe producten en nieuwe diensten
- Verandering van de jobinhoud door technologische ontwikkelingen
- Jobdestructie ten gevolge van automatisering en robotisering
- Verschuiving van jobs richting digitale platformen

Bovendien zullen er **nog steeds veel taken zijn die niet geautomatiseerd kunnen worden**. Taken die originaliteit, creativiteit en sociale vaardigheden vereisen zullen niet blootgesteld worden aan automatisering. Daarnaast worden er **ook compleet nieuwe jobs** gecreëerd door digitalisering, zoals

¹ ETUI, *Digitalization of the economy and its impact on labour markets*, 2016; CEPS, *Impact of digitalization and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, 2017; OESO, *Employment Outlook 2019*, 2019.

social media managers, AI-experten, ... Er wordt in dat kader ook gesteld dat elke job in de hoogtechnologische sectoren maar liefst vijf nieuwe jobs elders in de economie zou creëren.

Ondanks bepaalde wetenschappelijk onderbouwde vaststellingen en inschattingen is het op basis van wat we vandaag weten **onmogelijk om met zekerheid te bepalen welke impact** digitalisering precies zal hebben op de economie en arbeidsmarkt. Niettemin hebben bepaalde onderzoekers en onderzoeksinstellingen belangrijke bijdragen geleverd die een zekere indicatie met zich meebrengen. In de volgende hoofdstukken wordt er dieper ingegaan op dit onderzoek en worden de resultaten ervan ook getoetst aan het eigen empirisch onderzoek van de ACLVB.

2.2 Impact van digitalisering op de economie²

De nieuwe golf van technologische ontwikkeling, en in het bijzonder artificiële intelligentie, zorgt ervoor dat er **meer en meer taken door machines kunnen uitgeoefend worden**. Daar waar technologische ontwikkelingen in het verleden enkel manuele en cognitieve routinematige taken hebben geautomatiseerd, kunnen deze vandaag meer en meer andere taken automatiseren die als niet-routinematig kunnen worden bestempeld. Voorbeelden daarvan zijn autorijden, vertalen en het vaststellen van ziektes. Toch zijn er **drie redenen** om te veronderstellen dat het **massale jobverlies zal uitblijven**:

- 1) Technologische ontwikkeling binnen een bepaalde sector kan op termijn meer jobs creëren dan dat er verloren gaan. Het zorgt ervoor dat bepaalde zaken goedkoper en beter kunnen geproduceerd/aangeboden worden, waardoor de vraag ernaar zal toenemen.
- 2) Er zijn bezorgdheden rond concurrentie op de markt, maar wanneer de productiviteit dankzij digitalisering toeneemt in competitieve markten, zullen de prijzen dalen en bijgevolg de vraag stijgen. Dit zorgt ervoor dat consumenten meer overhouden om uit te geven in andere sectoren.
- 3) Technologische ontwikkeling zorgt voor lagere kosten in “downstream industries”, zoals logistieke bedrijven, verpakkingsbedrijven, ed. meer, wat hun diensten goedkoper maakt en dus tot meer vraag (en bijhorende werkgelegenheid) leidt.

Productiviteitsontwikkeling is dus een **essentiële determinant** voor de impact van digitalisering op de economie, hoewel deze impact **ook wordt beïnvloed door de concurrentie op de markt**. In onderstaande subhoofdstukken worden deze twee elementen verder toegelicht.

2.2.1 Productiviteitsontwikkeling

Het belangrijkste kanaal waarlangs digitalisering impact uitoefent op de economie is via de productiviteitsontwikkeling. **Digitalisering kan op drie manieren bijdragen aan productiviteitsgroei**:

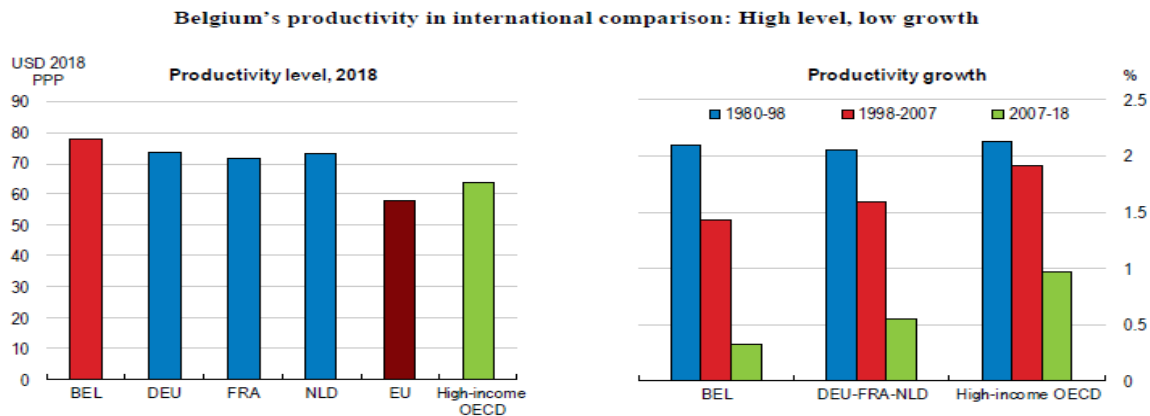
- Via **kapitaalinvesteringen in ICT-sectoren** (zowel hardware, software als netwerken)
- Via **groei van de totale factorproductiviteit (TFP) in de ICT-sectoren**³
- Via **TFP-groei in andere sectoren** dan de ICT die wel gebruik maken van innovaties op vlak van ICT om hun efficiëntie te verhogen

² Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *Belgium 2.0 – Naar een succesvolle transformatie van de economie*, 2016; Gert Peersman (UGent), *Internationale vergelijking Belgische economische prestaties tijdens voorbije regeerperiode*, 2019; OESO, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, 2019.

³ Totale factorproductiviteit is de term die wordt gebruikt voor de toename van de productiviteit die niet gerelateerd is aan arbeid of kapitaalinvesteringen en dus betrekking heeft op de efficiëntie waarmee arbeid en kapitaal worden ingezet. Door via innovatie nieuwe producten of diensten te ontwikkelen, nieuwe bedrijfsmodellen op te zetten en dergelijke meer, kan de productiviteitsgroei blijvend worden verhoogd.

Uit een recent onderzoek van McKinsey bij 17 ontwikkelde landen, blijkt dat **technologie de arbeidsproductiviteit met 0,4 % per jaar heeft doen toenemen tussen 1990 en 2016**, ofwel een aandeel van 30 % in de groei van de arbeidsproductiviteit. Verder zou de werkgelegenheid ook 0,2 % sneller zijn gegroeid dankzij technologie in diezelfde periode, op een gemiddelde groei van 0,7 % per jaar.

België kampt vandaag echter met een **zwakke ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit**. Het laatste decennium was er sprake van een **jaarlijkse groei van amper 0,3 %**, terwijl België een van de productiefste landen ter wereld is en sterk boven het EU- en OESO-gemiddelde uitsteekt:



Bron: OESO

Zoals in de inleiding al vermeld werd is de algemene veronderstelling dat **digitalisering de productiviteitsgroei zou versterken**, wat ondernemingen ertoe zou aanzetten om de prijzen te verlagen, waardoor de vraag naar producten en diensten toeneemt en er zo bijkomende economische groei wordt gecreëerd.

Niettemin dienen hier bepaalde **belangrijke nuances** aan gekoppeld te worden, in het bijzonder **in de Belgische context**:

- Een eerste belangrijke nuance is dat op het moment van het opleveren van deze studie, de **Belgische, Europese en mondiale economie enorm hard getroffen worden door de coronacrisis**. Het is voornamelijk moeilijk om de economische gevolgen op langere termijn in te schatten, maar het is reeds duidelijk dat er zich zeker op korte en middellange termijn **belangrijke negatieve effecten** zullen manifesteren **aan zowel vraag- als aanbodzijde van de economie die eveneens zullen wegen op de productiviteitsontwikkeling**. Veel ondernemingen zullen immers minder middelen vrij hebben om kapitaalinvesteringen door te voeren. Indien de meest pessimistische scenario's echter worden uitgesloten, kan er vanuit worden gegaan dat de economie zich binnen een bepaalde periode zal herstellen en dat de positieve effecten van digitalisering zich verder kunnen manifesteren, met inachtneming van onderstaande verdere nuances.
- De **overheidsinvesteringen** bevinden zich in België op een **historisch laag niveau**, de afgelopen twintig jaar heeft enkel Duitsland nog minder geïnvesteerd dan België wanneer de volledige EU in rekening wordt genomen. Dit is een belangrijke rem voor de productiviteitsgroei in België en de negatieve impact van de zwakke kwaliteit van de publieke infrastructuur kan ook de diffusie van technologie naar de economie belemmeren. De coronacrisis kan hier mogelijk een impact op hebben. Het wordt op Belgisch en Europees niveau meer en meer erkend dat een hoger niveau van overheidsinvesteringen noodzakelijk is om het economisch herstel te kunnen inzetten en tevens de ecologische en digitale transitie te stimuleren. In het huidige lage renteklimaat

verdienen deze investeringen zich bovendien snel terug. Anderzijds gaan er ook stemmen op om snel terug de overheidsfinanciën op orde te stellen, waarbij de budgettaire ruimte om meer overheidsinvesteringen uit te voeren opnieuw financieel beperkt zou kunnen worden.

- Ondanks het hoge niveau van **publieke steun en subsidies** voor onderzoek & ontwikkeling, blijkt dat de concrete **economische resultaten** die hieruit volgen **zwakker** zijn **dan gemiddeld in de EU**. Onder meer de OESO beveelt een grondige evaluatie van het subsidiesysteem in, wat noodzakelijk zou zijn om de prestaties op vlak van innovatie te versterken. Dit zou de productiviteitsgroei moeten stimuleren.
- België kampt met **belangrijke belemmeringen op de concurrentie** binnen verschillende belangrijke markten, in het bijzonder de **professionele dienstverlening, telecommunicatie en distributie**. Hierdoor liggen de prijzen hoger dan in de buurlanden en is het uiterst twijfelachtig dat eventuele productiviteitswinsten die worden bekomen dankzij technologische ontwikkeling effectief ook zullen leiden tot lagere prijzen en bijgevolg meer vraag binnen deze en andere sectoren.

Bepaalde indicatoren signaleren dat er **ook in andere sectoren onvoldoende marktwerking** is. Een studie van de Gentse econoom Gert Peersman heeft geïllustreerd dat de verlaging van de loonkosten tijdens de beleidsperiode van de regering Michel (onder meer via de tax shift) niet heeft geleid tot lagere prijzen, enkel de winstmarges van de Belgische ondernemingen zijn hierdoor verhoogd. Dit is een belangrijke bezorgdheid die dient meegenomen te worden in het kader van deze studie. Zoals in het volgend hoofdstuk nog verder wordt toegelicht, gaat men er immers vanuit dat het verwachte jobverlies in belangrijke mate zal gecompenseerd worden dankzij een hogere productiviteitsontwikkeling. Die zou ondernemingen ertoe aanzetten om hun prijzen te verlagen, wat dan weer tot meer vraag en bijhorende jobcreatie zou leiden. Indien de ondernemingen hun prijzen echter niet verlagen, dreigt het nettoresultaat sterk negatief te worden. Door de coronacrisis is het bovendien minder waarschijnlijk geworden dat ondernemingen op middellange termijn hun prijzen zullen verlagen wanneer zij productiviteitswinsten genereren dankzij het automatiseren van bepaalde functies of productieprocessen. De kans is reëel dat zij deze bijkomende middelen in eerste instantie zullen gebruiken om hun verlies toe te dekken, hun verminderde winstmarge te herstellen of een financiële buffer aan te leggen.

Wanneer de productiviteitsgroei leidt tot lagere prijzen, meer vraag en daardoor ook meer jobcreatie, betekent dit niet noodzakelijk dat er ook steeds kwaliteitsvolle en lokale jobs worden gecreëerd. Zoals verder in deze studie nog wordt toegelicht, maakt technologische ontwikkeling het mogelijk om ook jobs in de dienstensector te delokaliseren of outsourcen naar lage loonlanden die zich meer en meer specialiseren in bepaalde segmenten van de dienstensectoren die voorheen steeds lokaal werden uitgevoerd. De platformeconomie stimuleert deze ontwikkeling bovendien, aangezien in dat kader geen georganiseerde uitbesteding of onderaanneming noodzakelijk is.

Uit bovenstaande bevindingen kan er geconcludeerd worden dat **België nog belangrijke hervormingen dient door te voeren**, vooraleer er optimaal gebruik zal kunnen worden gemaakt van de opportuniteiten die digitalisering met zich meebrengt op vlak van productiviteitsgroei. Indien de **zwakke publieke infrastructuur, het inefficiënt systeem van subsidies aan ondernemingen** en het **tekort aan concurrentie** niet worden aangepakt, zullen jonge en innovatieve ondernemingen onvoldoende mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen en het groeipotentieel te benutten.

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt een sterke verhoging van het niveau van overheidsinvesteringen. Dit moet het toelaten om de productiviteitsgroei op te krikken en op die manier de potentiële positieve effecten van digitalisering te maximaliseren. Een sterke verhoging van de overheidsinvesteringen is ook noodzakelijk om het herstel na de coronacrisis te stimuleren. Er zijn twee concrete mogelijkheden om dit te realiseren zonder dat er bijkomende besparingen en belastingverhogingen noodzakelijk zijn. Een combinatie van beide pistes is noodzakelijk om het niveau van overheidsinvesteringen voldoende te kunnen opkrikken:

- 1) Er dient op Europees niveau een grootschalig herstelplan dat kadert binnen de Europese Green Deal ontwikkeld te worden in de nasleep van de coronacrisis. Het herstelplan dient gefinancierd te worden via de uitgifte van euro-obligaties, zodat de nationale overheidsfinanciën worden gevrijwaard. Via grootschalige overheidsinvesteringen dient het economisch herstel te worden gestimuleerd op een manier die de economie stuurt in de richting van een meer duurzame, digitale en inclusieve koers. Op termijn dient dit instrument omgevormd te worden tot een permanente budgettaire capaciteit voor de eurozone waarmee productieve overheidsinvesteringen gefinancierd kunnen worden met Europese middelen.
- 2) **Een aanpassing van het Stabiliteits- en Groeipact** die toelaat dat netto overheidsinvesteringen buiten beschouwing mogen gelaten worden bij de berekening van het structureel saldo, ten belope van maximaal 2 % van het BBP

De ACLVB vraagt de introductie van een digitale begrotingsnorm: minstens 1 % van het BBP moet ingezet worden voor publieke investeringen in opleiding, ondersteuning, digitale infrastructuur en andere zaken die de samenleving en arbeidsmarkt moeten voorbereiden op de digitaliseringsgolf. De investeringsuitgaven in het kader van deze digitale begrotingsnorm worden gefinancierd via de eurobonds indien voor de eerste optie in bovenstaand voorstel wordt gekozen, of mogen buiten beschouwing gelaten worden bij de berekening van het structureel saldo indien voor de tweede optie wordt gekozen. Voor de lopende uitgaven wordt een budget van 0,4 % van het BBP vrijgemaakt, wat neerkomt op 1,9 miljard euro. De bepaling van wat hieronder moet vallen zou via KB moeten gebeuren, na consultatie van zowel de federale en regionale sociale partners.

De ACLVB vraagt dat alle bestaande federale subsidies voor onderzoek & ontwikkeling in de vennootschapsbelasting worden geherevalueerd en gereduceerd. Het budget dat daardoor vrijkomt dient behouden te worden voor directe steun aan ondernemingen voor concrete projecten, met een bijzondere aandacht voor jonge en kleine ondernemingen, die vandaag slecht 1,3 % van de subsidies toegekend krijgen. Deze projecten dienen vooreerst onderworpen te worden aan een duurzaamheidstoets, die niet alleen rekening houdt met ecologische aspecten, maar ook met het effect van het project op tewerkstelling, analoog aan de projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie die lopend zijn in de Nationale Arbeidsraad. Enkel projecten die beogen om op korte of lange termijn bijkomende en duurzame tewerkstelling te genereren, komen in aanmerking voor de subsidie.

2.2.2 Toenemende marktmacht⁴

De problematiek van een tekort aan concurrentie binnen bepaalde sectoren is echter geen typisch Belgisch fenomeen. In de geglobaliseerde wereldeconomie waar de **mogelijkheden dankzij**

⁴ R. GORDON, *Is U.S. economic growth over? Faltering innovation confronts the six headwinds*, 2012; J. DE LOECKER EN J. EECKHOUT, *The Rise of Market Power and the Macroeconomic Implications*, 2018; Europese Commissie, *AMECO-database*, geconsulteerd in september 2019.

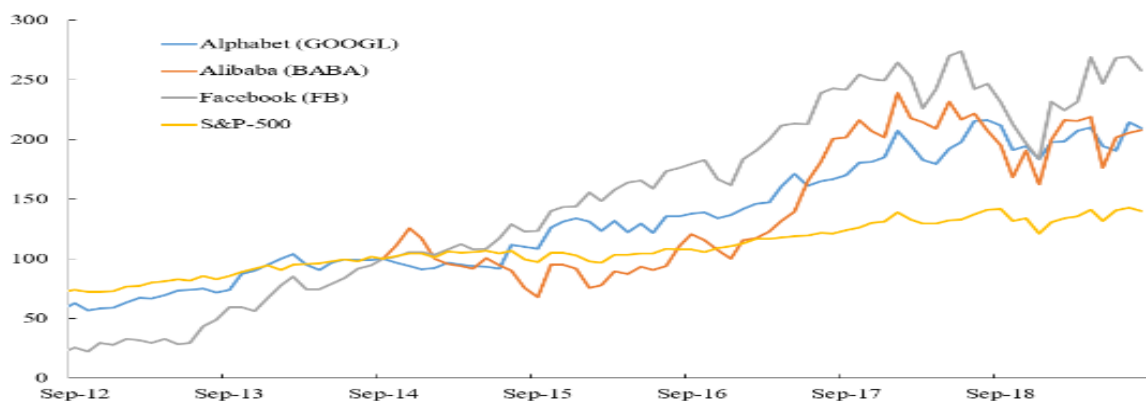
technologische ontwikkeling blijven toenemen, manifesteert zich meer en meer een **problematiek van een te grote marktmacht bij** de zogenaamde “**superstar firms**”. Door schaalvoordelen zijn de meest productieve ondernemingen veel groter dan die van enkele decennia geleden, wat leidt tot grote marktaandeelen en een hogere mate van concentratie. Dit zorgt er mee voor dat het **loonaandeel daalt** (deze ondernemingen stellen in verhouding heel weinig mensen te werk en besteden nog eens veel uit ook) en dat er bezorgdheden optreden met betrekking tot concurrentie op de markt. In dat kader is het **onderzoek** over de toenemende mark-ups van **De Loecker en Eeckhout** heel relevant. Zij berekenden dat de zogenaamde **markups wereldwijd enorm** zijn **toegenomen** de laatste decennia. Dit impliceert dat de ondernemingen steeds minder kosten betalen om bijkomende goederen en diensten te produceren, waardoor ze **veel meer winst halen** uit die verkoop en hun marktmacht toeneemt. Het blijken hoofdzakelijk de best presterende ondernemingen te zijn die hiervan profiteren en zo ook hun marktaandeel sterk zien toenemen, wat dan weer de markups verder verhoogt en hen op die manier **nog meer marktmacht** bezorgt.

De **sterk stijgende winstmarges** en grote marktaandeelen bij de “superstar firms” manifesteren **zich in het bijzonder bij de grote digitale spelers**. De sleutel hierbij is hun **eindeloze en vaak exclusieve toegang tot data van gebruikers**. In het kader van het onderzoek naar digitalisering wordt er vaak op gewezen dat data meer en meer fungeren als vorm van economische input in de productie van goederen en diensten, zoals arbeid en kapitaal maar ook olie economische vormen van input zijn. Wanneer veel ondernemingen meer en meer toegang krijgen tot data die kunnen gebruikt worden in combinatie met andere economische inputs, kan dat de economische groei bevorderen. Data kunnen in principe een oneindig aantal keer gebruikt worden, wat ingaat tegen de traditionele economische wetmatigheden maar dus wel sterk bevorderend kan zijn voor de economische ontwikkeling. Problematisch is echter dat de toegang tot data voor nieuwe spelers sterk wordt gelimiteerd ten gevolge van de sterke concentratie van bepaalde grote digitale spelers in de economie, wat de concurrentie belemmert en de winstmarges van die grote spelers verder doet toenemen. Onderstaande grafiek van het IMF illustreert de **enorme toename van de marktwaarde van drie grote internationale digitale spelers**, in vergelijking met de 500 grootste Amerikaanse ondernemingen:

Big tech, big value

The gains in market value of data-intensive companies have outperformed the average for companies in the S&P 500.

(percent)



Note: January 2014 = 100.

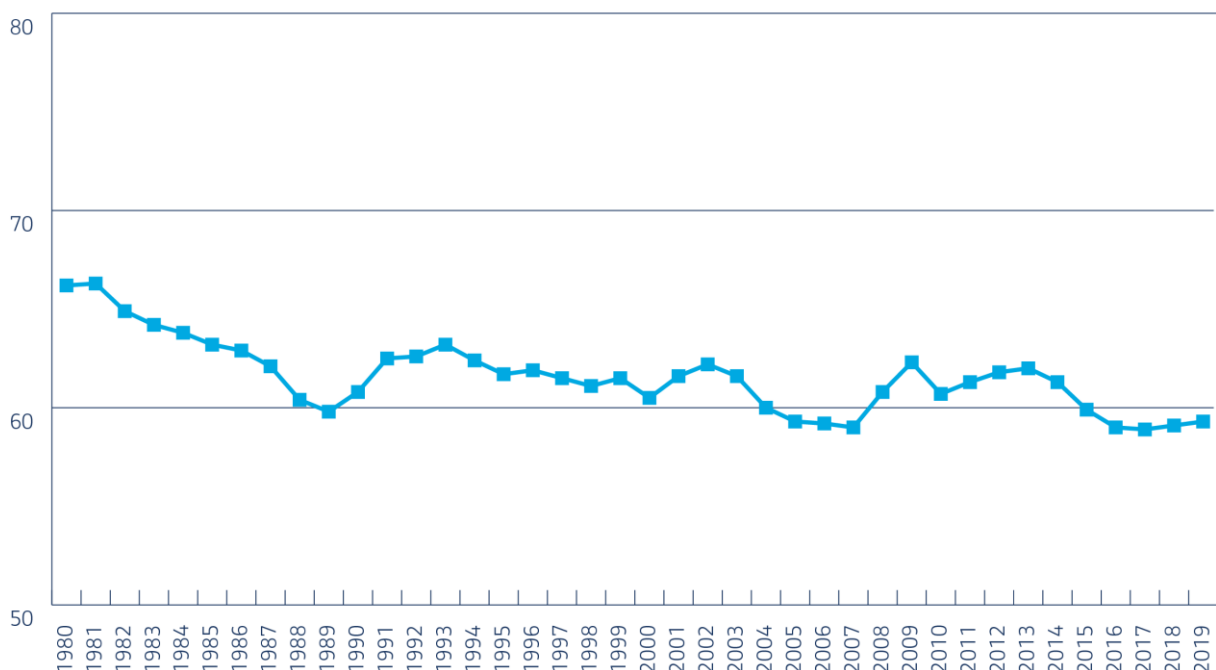
Source: Bloomberg and IMF staff calculations.

Bron: IMF

De coronacrisis dreigt deze problematiek nog verder te versterken. Daar waar het vooral de kmo's en ondernemingen uit meer traditionele (diensten)sectoren zijn die harde klappen hebben gekregen, hebben de bestrijdingsmaatregelen met bijhorende verplichting om thuis te blijven allerhande digitale communicatiemogelijkheden en e-commerce een enorme boost gegeven. Hierdoor zijn het marktaandeel en winstmarges van de grote digitale spelers nog verder toegenomen. Dit biedt hen de mogelijkheid om zich nog verder te versterken de komende jaren, terwijl veel klassieke ondernemingen het moeilijk zullen hebben om zich te handhaven. Zo lieten "The Big Four" (Google, Facebook, Amazon & Apple) op 10 juni hun hoogste gezamenlijke beursnotering ooit optekenen, zijnde 5.000 miljard dollar ofwel ± 10 keer de omvang van de Belgische economie, op een moment dat de wereld volop het coronavirus aan het bestrijden was met verregaande maatregelen die sterk op de economie wogen.

Dat de onderhandelingsmacht van de ondernemingen en de hogere kapitaalintensiviteit sterk toeneemt, kan duidelijk geïllustreerd worden aan de hand van de ontwikkeling van het aandeel van de toegevoegde waarde die wordt gecreëerd dat naar de beloning van werknemers gaat. Daar waar dit aandeel tot aan de jaren tachtig vrij stabiel was, is er sindsdien sprake van een **belangrijke daling van het loonaandeel in de toegevoegde waarde**, ten voordele van een groter aandeel dat naar de vergoeding van kapitaal (= de aandeelhouders) gaat. Het loonaandeel daalt wanneer stijgende productiviteitswinsten niet leiden tot evenredige verhogingen van de lonen. Onderstaande grafiek geeft de **evolutie van het loonaandeel in België sinds 1980** weer:

Loonaandeel in toegevoegde waarde (% BBP)



Bron: grafiek studiedienst op basis van AMECO

Indien digitalisering effectief hogere productiviteitswinsten met zich meebrengt maar deze niet leiden tot bijhorende verhogingen van de compensatie voor werknemers, **dreigt het loonaandeel nog verder te dalen. In de Belgische context**, waar reële loonsverhogingen sterk gelimiteerd worden door het kader van de wet van 1996, **is de kans groot dat deze trend zich verder zet**. De onderhandelingsmacht van werknemers om een evenredig deel van de productiviteitswinsten op te eisen zal mogelijk aangetast worden door de coronacrisis, in het bijzonder wanneer de negatieve economische effecten nog lang doorsijpelen.

Een laatste **belangrijke nuance** wordt aangehaald door de **Amerikaanse econoom Robert Gordon**. Volgens Gordon is de **impact van de nieuwe technologische ontwikkelingen**, die hij nog steeds als onderdeel van de derde industriële revolutie beschouwt, **veel beperkter dan vroegere technologische ontwikkelingen** in het kader van de eerste en tweede industriële revolutie. Technologische ontwikkelingen zoals elektriciteit, gemotoriseerd vervoer en allereerste communicatiemogelijkheden acht hij veel belangrijker dan wat vandaag onder de noemer van artificiële intelligentie valt. Dit is volgens Gordon de voornaamste reden waarom de productiviteitsgroei vandaag zo zwak is in de ontwikkelde landen. Als voorbeeld geeft hij onder meer dat de Boeing 707 die in 1960 werd geïntroduceerd even snel vliegt als de meeste hedendaagse vliegtuigen, terwijl men zich tot in de 19^{de} eeuw nog met paard en koets diende te verplaatsen. Hij erkent weliswaar dat technologieën in het kader van de derde industriële revolutie ook belangrijke productiviteitswinsten hebben opgeleverd, maar stelt dat de meeste ondernemingen al tegen 2005 de belangrijkste elementen hiervan hebben geïntroduceerd in hun bedrijfsmodellen en dat de **toekomstige productiviteitswinsten** bijgevolg **beperkt zouden zijn**.

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt de invoering van een systeem van “digitaliseringsvastheid” in het kader van de wet van 26 juli 1996. Vandaag wordt de toepassing van de loonnorm steeds geënt op de gemiddelde uurloonkost in de privésector. Op macro-niveau is dit een relevante indicator, maar op sectoraal en bedrijfsniveau weerhoudt dit de hoogproductieve ondernemingen ervan om hun werknemers een eerlijk deel van de winst dankzij die productiviteitsgroei te geven. In het huidige kader van de wet van 1996 zou de mogelijkheid voor de toekenning van een collectieve digitaliseringsvastheid kunnen worden ingevoerd, die wordt toegekend op bedrijfsniveau en/of op sectorniveau, wanneer de productiviteitsontwikkeling met een bepaald percentage is toegenomen tijdens de afgelopen IPA-periode. **In bijlage 2 wordt dit voorstel concreet uitgewerkt.**

De ACLVB vraagt dat de winsten die worden gegenereerd door multinationals beter belast worden, met een bijzondere aandacht voor digitale ondernemingen die vaak geen fysieke aanwezigheid hebben in veel landen:

De ACLVB vraagt dat multinationale ondernemingen belastingen betalen op basis van de verkoop, het aantal werknemers en de activa (vestigingen, fabrieken, ed. meer) in een land. De meest aangewezen piste in dit kader is de invoering van de *Common Consolidated Corporate Tax Base* (CCCTB). Dit zou impliceren dat alle lidstaten van de EU eenzelfde systeem toepassen om de belastbare basis te hanteren, en alle vestigingen zouden samen beschouwd worden als één fiscale entiteit. Alle belastbare winst zou gezamenlijk berekend worden, om dan vervolgens per land verdeeld te worden afhankelijk van de economische activiteiten in het land in kwestie.

De ACLVB vraagt een specifieke regeling voor digitale ondernemingen in de vennootschapsfiscaliteit. In een ideale situatie wordt deze regeling geïntegreerd in het kader van de CCCTB. Hierbij zou de winst van digitale spelers worden belast op basis van de winst en het aantal klanten in een land, ook al heeft de onderneming geen fysieke aanwezigheid in het land in kwestie. Digitale ondernemingen worden hier ruim gedefinieerd en gaat bijvoorbeeld ook over online platform, marketingbedrijven, streamingdiensten ed. meer.

De ACLVB vraagt de invoering van een digital services taks op EU-niveau, in afwachting van een coherente oplossing op EU-niveau zoals de CCCTB. De ACLVB steunt het voorstel

van de Europese Commissie om als eerste stap een heffing van 3 % op de omzet van bepaalde digitale ondernemingen in te voeren.

In bijlage 3 wordt dit voorstel concreet uitgewerkt.

De ACLVB vraagt dat het mededingingsbeleid wordt aangepast aan het digitale tijdperk. Zowel op Europees niveau als op niveau van de Belgische Mededingingsautoriteit dienen er nieuwe maatregelen te worden genomen om de toenemende marktmacht bij grote digitale spelers in te perken. De ACLVB ondersteunt drie concrete voorstellen die gezamenlijk door de Belgische, Nederlandse en Luxemburgse mededingingsautoriteiten werden gelanceerd:

- De bewijslast bij aanvragen tot overnames en fusies in digitale sectoren dient te worden omgedraaid. Niet langer de mededingingsautoriteit dient aan te tonen dat er een bedreiging voor de mededinging bestaat, het is aan de betrokken ondernemingen om aan te tonen dat er geen bedreiging is voor de mededinging.
- Beslissingen van de mededingingsautoriteiten in de digitale sectoren moeten onder voorbehoud kunnen worden gemaakt, met de nodige maatregelen die worden genomen die het mogelijk moeten maken om terug te komen op genomen beslissingen in een later stadium wanneer blijkt dat er zich alsnog een bedreiging voor de mededinging manifesteert na een fusie of overname. Dit kan onder meer gaan over de verplichting om bepaalde activa gedurende een bepaalde periode nog apart aan te houden, zodat de fusie of overname indien nodig nog teniet kan worden gedaan.
- Op Europees niveau dient er meer onderzoek te worden uitgevoerd over de potentiële impact van overnames van jonge ondernemingen op de mededinging in een later stadium, opdat mededingingsautoriteiten de potentiële impact en risico's beter kunnen inschatten.

2.3 Impact van digitalisering op de arbeidsmarkt

2.3.1 Algemene resultaten⁵

Om een goede inschatting te kunnen maken van de toekomstige impact van technologische ontwikkeling op de arbeidsmarkt, is het belangrijk om ook te kijken naar de evolutie van de afgelopen decennia. De arbeidsmarkt werd immers al eerder sterk getransformeerd onder invloed van technologische ontwikkelingen en daaraan gerelateerd ook de globalisering van de economie. Volgens een onderzoek van McKinsey bij **Europese ondernemingen** zou technologie **tussen 1997 en 2010** initieel voor een **verlies van 10 miljoen jobs** gezorgd hebben, maar **door de toegenomen competitiviteit** werden er nadien **9 miljoen nieuwe jobs gecreëerd** in de betrokken sectoren. Door de toegenomen productiviteit waren er ook meer middelen beschikbaar om te investeren in de rest van de economie, wat **nog eens voor 3 à 12 miljoen nieuwe jobs** zou gezorgd hebben **dankzij** zogenaamde **spillovereffecten**, waardoor het netto-effect positief wordt. Het zijn hoofdzakelijk de industriële sectoren die reeds een belangrijk verlies aan tewerkstelling hebben gekend de afgelopen decennia, terwijl het aandeel van de diensten in de werkgelegenheid aanzienlijk is toegenomen. Dit is een gevolg van het feit dat vooral niet-cognitieve taken geautomatiseerd werden, deze zijn veel meer aanwezig in de industrie. Ook in België heeft deze ontwikkeling duidelijk plaatsgevonden: het **aandeel van de**

⁵ McKinsey & Company, *Shaping the future of work in Europe's digital front-runners*, 2017; OESO, *Automation, skills use and training*, 2018; World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2018*, 2018. Eurostat, *Statistics A-Z – National accounts*, geconsulteerd in September 2019; OESO, *Employment Outlook 2019*, 2019.

industrie in de totale werkgelegenheid is tussen 2000 en 2017 gedaald van 19,60 % naar 13,44 %, terwijl het aandeel van de dienstensector is gestegen van 74,33 % naar 80,84 %.

Ondanks deze belangrijke verschuivingen op de arbeidsmarkt, is er tot op vandaag dus **nog steeds** sprake van een **toename van de totale tewerkstelling**. Niettemin **wordt er vaak gesteld dat het deze keer anders zal zijn**, omdat de technologie zich deze keer veel sneller en breder ontwikkelt. Verschillende economische studies trachten een inschatting te maken van de toekomstige impact van digitalisering op de tewerkstelling. Het eerste belangrijke onderzoek rond de disruptieve impact van digitalisering op de werkgelegenheid dat wereldwijde aandacht heeft gekregen is een studie van Frey & Osborne uit 2013. In deze studie wordt de kans berekend dat beroepen die vandaag bestaan in de toekomst geautomatiseerd worden. Meer specifiek hebben zij een analyse gemaakt van 702 soorten bestaande beroepen in de Verenigde Staten en onderzocht in welke mate deze beïnvloed zouden kunnen worden door de technologische ontwikkelingen die zich in het kader van de digitalisering manifesteren. Dit hebben zij gedaan door aan de hand van een aantal criteria de verschillende soorten jobs te verdelen binnen drie categorieën: minder dan 30 % kans om volledig geautomatiseerd te worden, tussen de 30 en de 70 % kans of meer dan 70 % kans. Uiteindelijk blijken volgens het onderzoek **in de Verenigde Staten 47 % van de jobs meer dan 70 % kans te hebben om volledig geautomatiseerd te worden**. Een heel belangrijke nuance bij de studie van Frey & Osborne is het gegeven dat zij **enkel de jobs in hun geheel analyseren en niet het takenpakket**. In praktijk is de kans groot dat veel taken van jobs zullen veranderen, maar dat een volledige job op zich niet zal verdwijnen. Veel beroepen zullen mee evolueren en dus blijven bestaan, waardoor het uiteindelijke jobverlies in praktijk wellicht een stuk lager zal liggen. Bovendien houdt deze studie geen rekening met de creatie van nieuwe jobs.

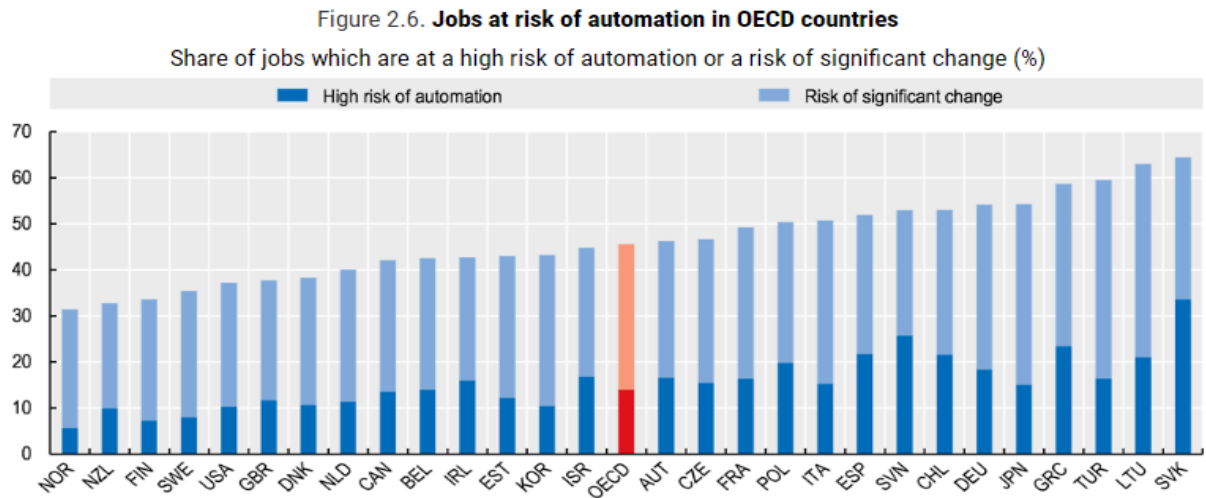
Onderzoekers van de **OESO** hebben als reactie hierop een analyse uitgevoerd die niet **focus op** de impact van digitalisering op de jobs in hun geheel, maar op **de impact van automatisering op de taken die worden uitgeoefend binnen een job**. Ze vertrekken vanuit het uitgangspunt dat in het verleden de meeste veranderingen ten gevolge van de adoptie van nieuwe technologie (zoals computers) betrekking hadden op veranderende taken binnen jobs, eerder dan op verschuivingen in het werkgelegenheidsaandeel tussen jobs onderling. Ze gaan dus een stuk verder dan Frey & Osborne en richten zich op een lager niveau van functieclassificatie, door de verschillende taken die binnen beroepen worden uitgeoefend apart te gaan analyseren op basis van de kans waarin een taak geautomatiseerd kan worden.⁶

Volgens de OESO zouden **14 % van de jobs op termijn geautomatiseerd kunnen worden**, hoewel de mate waarin dit effectief zou gebeuren afhankelijk is van verschillende factoren, onder meer de kostprijs, sociale wenselijkheid en de mate waarin de automatisering ethisch verantwoord zou zijn. Een job kan geautomatiseerd worden indien meer dan 70 % van de taken geautomatiseerd kunnen worden. Bij het cijfer van 14 % dient een belangrijke nuance gemaakt te worden: dit cijfer houdt geen rekening met nieuwe jobs die zullen worden gecreëerd. **België bevindt zich net op dit gemiddelde van 14 %**, hoewel de onderzoeksresultaten enkel gebaseerd zijn op cijfers van Vlaanderen.

Niettemin zal **ook de jobinhoud van heel veel functies die zullen blijven bestaan significant veranderen**. Hierbij zal ook de dienstensector niet gespaard blijven. Volgens onderzoek van de OESO zouden maar liefst **32 % van de jobs aan grondige inhoudelijke wijzigingen onderworpen worden ten gevolge van digitalisering**. Deze jobs vallen binnen de categorie die 50 tot 70 % kans op automatisering

⁶ De methodologie die door de OESO wordt gehanteerd wordt toegelicht in bijlage 4. Daarbij wordt er ook kort stilgestaan bij de methodologie van Frey & Osborne, die wordt meegenomen in de OESO-methodologie.

maakt. Vooral kortgeschoolden zijn kwetsbaar voor de verandering van hun job. Het aandeel jobs binnen de categorie met een significant risico ligt op automatisering ligt **in België met 28,5 %** iets lager dan het OESO-gemiddelde:



Bron: OESO

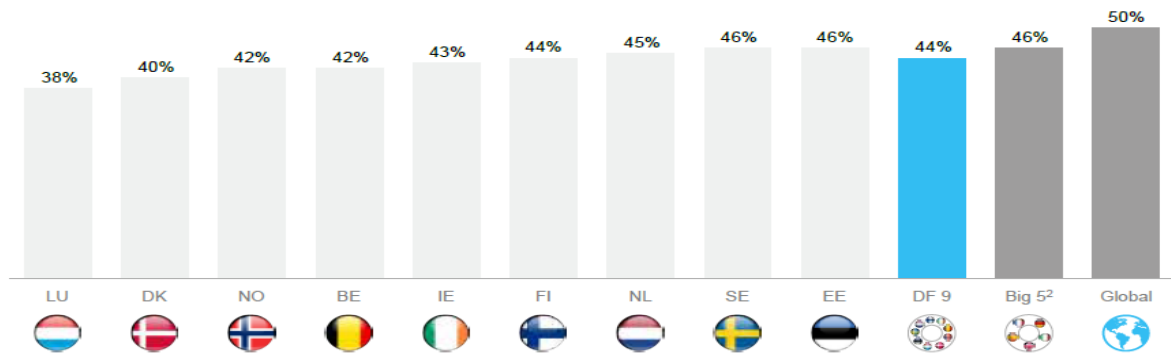
De verschillen tussen landen kunnen deels (voor zo'n 30 %) verklaard worden door het gegeven dat landen een verschillende sectorale structuur kennen, waarbij "risicosectoren" in bepaalde landen een groter gewicht hebben dan in andere. Niettemin wordt het grootste deel van het verschil (zo'n 70 %) verklaard door het feit dat landen verschillende soorten jobs kennen binnen de verschillende sectoren. En zelfs de soorten jobs binnen een bepaalde sector kunnen onderling nog verschillen van land tot land, naargelang het takenpakket binnen een bepaalde gelijkaardige functie. In dat kader is het ook zo dat landen waar nog niet zoveel automatisering van productieprocessen heeft plaatsgevonden meer vatbaar zouden zijn voor automatisering in de toekomst. Een belangrijke nuance bij de resultaten van de OESO is dat hier geen exacte tijdshorizon bij wordt gegeven. Men bekijkt louter het automatiseringspotentieel van de bestaande taken en functies, zonder uitspraken te doen over het eventuele moment dat de automatisering zou plaatsvinden. Zoals verder in deze studie nog wordt toegelicht is de mate waarin en snelheid waarmee automatisering plaatsvindt afhankelijk van verschillende factoren.

Ook **McKinsey** heeft een **uitgebreide analyse** uitgevoerd waarin de taken van 800 functies in de zogenaamde "**European digital front runners**" worden geanalyseerd op basis van de kans dat taken binnen deze functies op termijn geautomatiseerd kunnen worden. Het betreft een analyse van 2000 taken, waarbij enkel naar de impact van technologie wordt gekeken, met een focus op het aantal gewerkte uren die geautomatiseerd zouden kunnen worden. Uit dit onderzoek blijkt dat **in België 42 % van alle gewerkte uren geautomatiseerd zouden kunnen worden**, wat lager is dan het wereldwijde gemiddelde van 50 % en ook lager dan het gemiddelde in de "digital front runners".⁷

⁷ De methodologie die door McKinsey wordt gehanteerd wordt toegelicht in bijlage 5.

Automation potential of digital front-runners is slightly below the global average

Aggregated technical automation potential across countries,¹ % of working hours



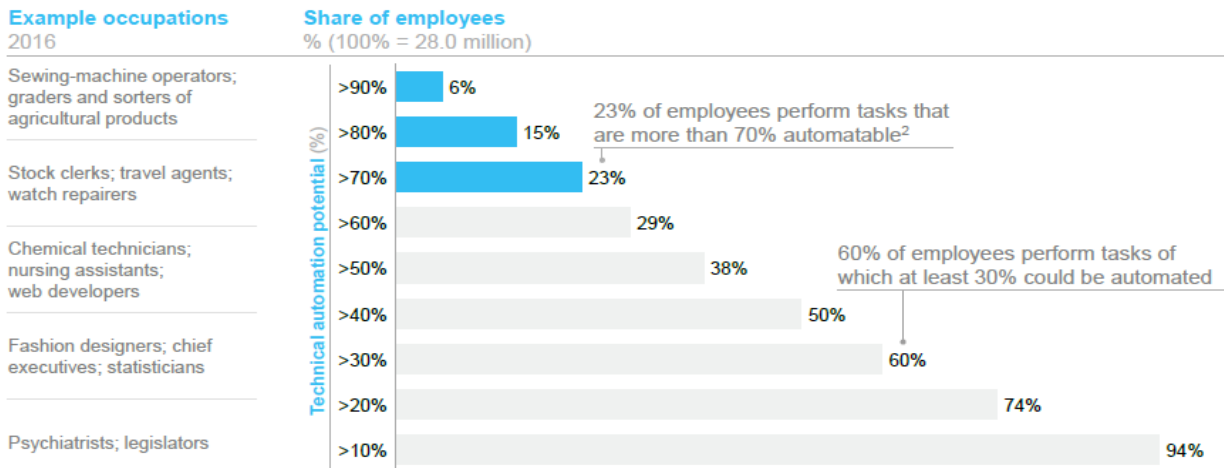
¹ We define automation potential by the work activities that can be automated by adapting currently demonstrated technology.
² France, Germany, Italy, Spain, and the United Kingdom.
 Source: National Statistics, McKinsey Global Institute; McKinsey analysis

Bron: McKinsey

In totaal blijkt dat er "slechts" **23 % van alle werknemers een functie uitoefenen waarvan meer dan 70 % van de taken geautomatiseerd kan worden**. Een meerderheid van de werknemers zal dus eerder een verandering in het takenpakket van hun functie moeten ondergaan, eerder dan dat volledige jobs zullen verdwijnen. Opvallend is ook dat er hoe dan ook **meer dan 10 % van de uitgevoerde taken zouden verdwijnen bij 94 % van de werknemers**, dus bijna geen enkele functie zal volledig kunnen ontsnappen aan de impact van digitalisering. Hoewel McKinsey wel voorspellingen maakt voor het aandeel jobs die zouden verdwijnen en gecreëerd worden tegen 2030 (cfr. volgende alinea), wordt er net als bij de OESO geen specifieke tijdshorizon bepaald bij het inschatten van het totale automatiseringspotentieel van de verschillende bestaande functies op de arbeidsmarkt.

Automation will affect almost all employees

Automation potential based on demonstrated technology in the 9 digital front-runner countries (cumulative)¹

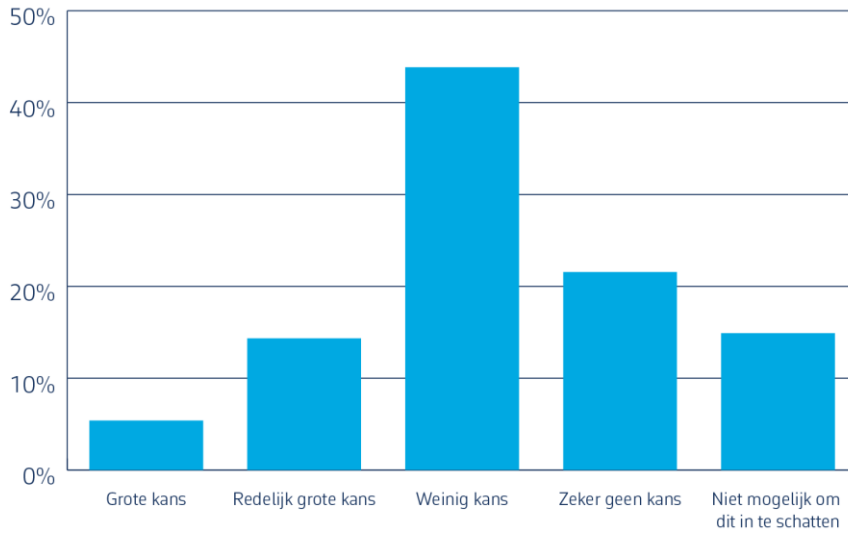


¹ We define automation potential according to the work activities that can be automated by adapting currently demonstrated technology.
² Share of jobs at risk of job loss by country: Luxembourg 18%; Denmark 19%; Norway 19%; Belgium 21%; Ireland 22%; Netherlands 23%; Finland 26%; Estonia 27%
 Source: McKinsey Global Institute

Bron: McKinsey

Wanneer de bovenstaande inschattingen door enerzijds de OESO en anderzijds McKinsey tegenover de peiling naar de potentiële automatiseringskans van de jobs van de ACLVB-leden wordt geplaatst, blijkt dat deze in belangrijke mate overeenkomen. Onderstaande grafiek illustreert de mate waarin de respondenten van oordeel zijn dat hun job zou kunnen verdwijnen de komende jaren:

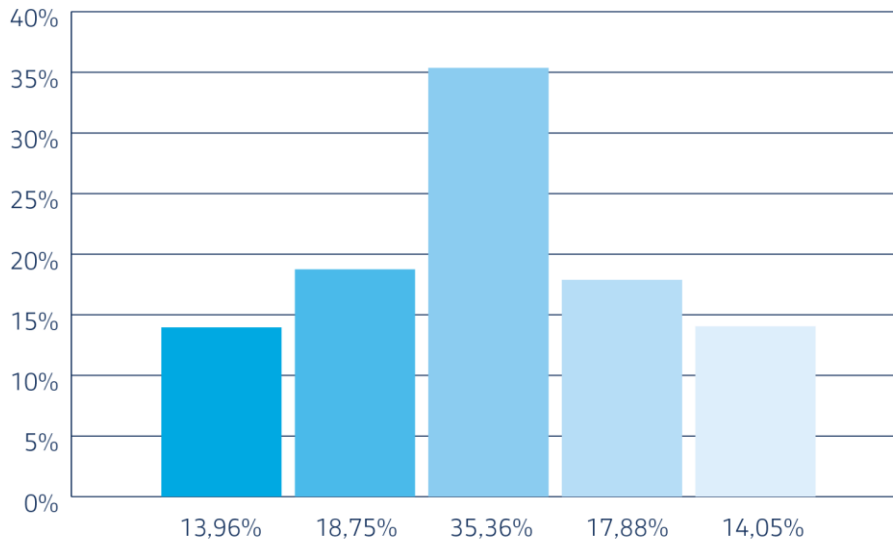
Denkt u dat uw job zou kunnen verdwijnen de komende jaren?



Bron: enquête ACLVB

Ook de verwachte ontwikkeling dat het aantal functies waarvan het takenpakket significant zal wijzigen wordt duidelijk bevestigd. Slechts 17,88 % van de respondenten stelt dat zij geen verwachting hebben dat hun functie de komende jaren zou wijzigen:

Verwacht u dat het takenpakket van uw huidige functie nog sterk zal wijzigen de komende jaren, onder impuls van technologische ontwikkelingen?



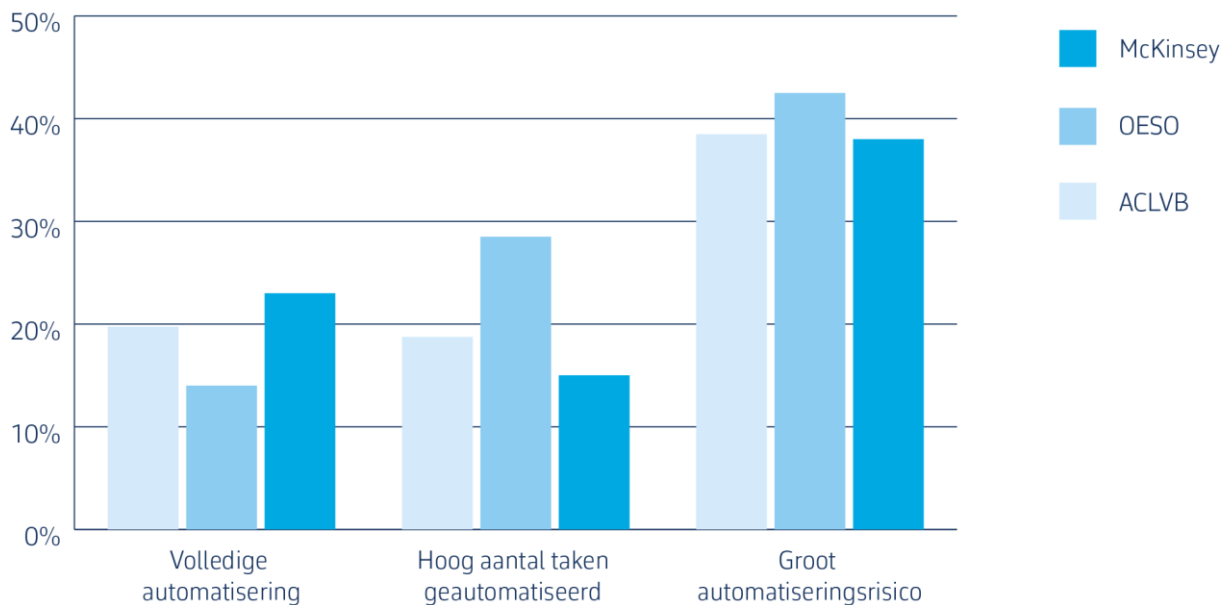
- Ik kan niet inschatten in welke mate mijn functie zal veranderen.
- Mijn verwachting is dat mijn functie de komende jaren niet of nauwelijks zal wijzigen.
- Ik verwacht bepaalde veranderingen in het takenpakket van mijn functie, maar het grootste deel van de taken die ik uitoefen zullen hetzelfde blijven.
- Ik verwacht grote veranderingen aan mijn functie, hoewel bepaalde zaken wel nog hetzelfde zullen blijven.
- Ik verwacht dat mijn volledige takenpakket zal veranderen de komende jaren.

Bron: enquête ACLVB

Bovendien blijkt dat technologische ontwikkeling ook vandaag al een belangrijke impact uitgeoefend heeft. Uit eigen onderzoek blijkt immers dat **49,88 % van de respondenten** die reeds voldoende lang hun functie uitoefenen **stellen dat het takenpakket van hun huidige functie reeds significant is gewijzigd de laatste jaren onder impuls van technologische ontwikkelingen**. Hierbij is het bovendien zo dat bij **31,15 %** van de personen wiens takenpakket significant gewijzigd is, **meer dan de helft van de taken volledig nieuw zijn**. Bij **10,52 %** is er **zelfs sprake van een volledige verandering** van de uit te voeren taken. Er is dus vandaag reeds sprake van een belangrijke impact van technologische ontwikkelingen op de uitgeoefende taken. Nog opvallender is evenwel het hoge aandeel personen die meegeven dat er in hun bedrijf reeds functies werden geautomatiseerd. **40,09 % van de respondenten antwoorden dat er functies werden geautomatiseerd in hun bedrijf**, terwijl nog eens 18,60 % stelt dat ze het niet weten. Het blijkt bovendien nagenoeg steeds te gaan om meerdere functies (39,86 %) of enkele functies (53,27 %), één enkele functie wordt slechts sporadisch (6,87 %) geautomatiseerd.

Onderstaande grafiek plaats de resultaten van de ACLVB, OESO en McKinsey tegenover elkaar. Deze liggen in belangrijke mate in dezelfde lijn, dus kunnen als realistisch beschouwd worden:

Automatiseringsrisico Belgische jobs



Bron: grafiek studiedienst op basis van enquête ACLVB, McKinsey & OESO⁸

Zoals eerder al werd aangehaald zullen er echter niet alleen bepaalde functies verdwijnen, er zouden **ook nieuwe functies gecreëerd worden**. En daarnaast wordt ook verwacht dat er dankzij een toegenomen productiviteitsgroei meer investeringen in nieuwe jobs zouden plaatsvinden. De positieve impact van deze hogere groei zou volgens **McKinsey** dubbel zo groot zijn als de impact van nieuw gecreëerde jobs dankzij technologie, wat ervoor zou moeten zorgen dat het **netto tewerkstellingseffect** van digitalisering **min of meer neutraal** wordt. Specifiek voor België verwacht McKinsey dat **15 % van de jobs zouden verdwijnen tegen 2030**, terwijl er **nieuwe jobs** ten belope van **16 %** van de totale tewerkstelling **zouden worden gecreëerd** dankzij de rechtstreekse impact van technologie en dankzij de zogenaamde spillovereffecten. Concreet zouden **er 6 % jobs bijkomen onder impuls van nieuwe technologieën**, terwijl de toename dankzij **spillovereffecten 10 %** zou bedragen. Op die manier zou de totale tewerkstelling onder impact van technologische ontwikkeling met 1 % toenemen tegen 2030, los van de impact van andere economische en demografische ontwikkelingen. Een belangrijke nuance hierbij is echter dat **positieve spillovereffecten** pas zullen plaatsvinden wanneer de productiviteitsgroei effectief toeneemt dankzij digitalisering én dat ondernemingen deze vervolgens omzetten in lagere consumptieprijzen, wat dan weer de vraag naar goederen en diensten en bijhorende investeringen zou doen toenemen. Zoals in hoofdstuk 2.2 wordt geïllustreerd is dat **op de Belgische markt zeker niet vanzelfsprekend**. Daarnaast bestaat op middellange termijn het risico dat ondernemingen in de nasleep van de coronacrisis de winst die gehaald wordt uit het automatiseren van bepaalde functies gebruiken om hun verlies toe te dekken, de winstmarge te vergroten of een financiële buffer aan te leggen, waardoor de positieve spillovereffecten zich veel minder zullen manifesteren dan verwacht werd in het pre-coronatijdperk. Netto jobcreatie dankzij digitalisering zal

⁸ Groot automatiseringsrisico betreft hier de optelsom van het percentage hoog aantal taken geautomatiseerd en volledige automatisering.

er enkel komen wanneer de productiviteitswinsten die gegenereerd worden dankzij het automatiseren van functies ook worden geïnvesteerd door de ondernemingen.

Een andere nuance heeft betrekking op de locatie en manier waar nieuwe jobs worden gecreëerd. Hoewel nieuwe technologieën en bijhorende productiviteitswinsten het in bepaalde industriële sectoren mogelijk maken om activiteiten te “reshoren” naar het Westen, vergroot het risico op delocalisering of outsourcing in de verschillende marktdienstensectoren. De OESO wijst erop dat digitalisering en globalisering ervoor zorgen dat werknemers worden blootgesteld aan een sterkere internationale concurrentie, waarbij vooral in het kader van de platformeconomie meer taken kunnen worden uitgevoerd vanop afstand. Zoals in hoofdstuk 3.3 nog verder wordt toegelicht, maken platformen als Upwork en Amazon Mechanical Turk het mogelijk voor ondernemingen om allerhande taken te laten uitvoeren door freelancers overal ter wereld, zonder dat daarvoor een arbeidscontract vereist is. Daarnaast bestaat ook het risico dat bepaalde afdelingen van dienstenbedrijven verhuizen naar lage loonlanden in Oost-Europa of Azië, bijvoorbeeld om IT-ondersteuning te bieden. Dat is een ontwikkeling die vandaag al aan de gang is.

Een belangrijk element is de snelheid waarmee de transformatie plaatsvindt, niet alleen de snelheid waarmee jobs verdwijnen, maar vooral ook de snelheid waarmee er nieuwe worden gecreëerd. Hierbij dient voldoende aandacht te worden besteed aan de regionale en sectorale verschillen: nieuwe jobs zullen niet noodzakelijk bij de personen terecht komen die hun job verliezen. In een studie van McKinsey wordt verwezen naar een studie bij 21 Europese landen over technologische werkloosheid waaruit blijkt dat er zich binnen de twee jaar na de introductie van een nieuwe technologie (niet specifiek bepaald welk soort) een toename van de korte termijnwerkloosheid zou manifesteren, die nadien weer zou afnemen.

Op basis van de wetenschappelijke literatuur en eigen onderzoek kan er dus geconcludeerd worden dat de kans dat een **aanzienlijk deel van de hoeveelheid jobs zal verdwijnen, maar** het verwachte cijfer voor België **ver onder de 47 %** van Frey & Osborne blijft. Dit cijfer houdt ook geen rekening met nieuw gecreëerde jobs, dus de uiteindelijke impact op de werkgelegenheid zou beperkt kunnen blijven. Niettemin dienen hier **belangrijke nuances** bij gemaakt te worden:

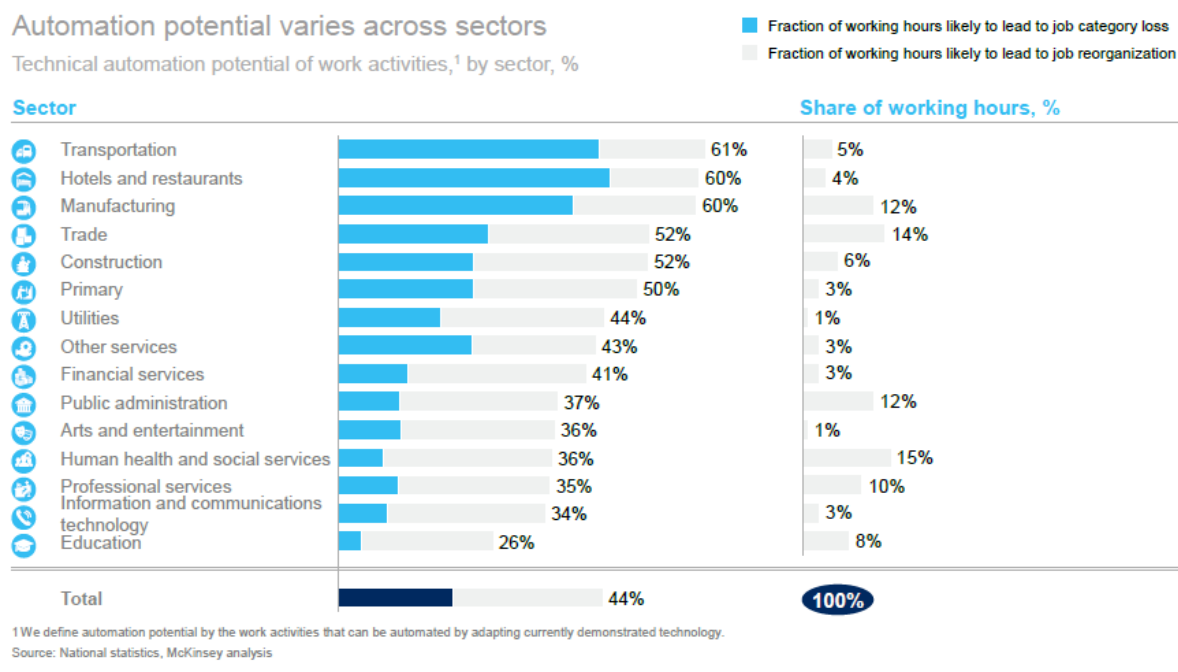
- De mate waarin **nieuwe jobs** zullen worden gecreëerd is sterk **afhankelijk van de marktwerking** en de mate waarin ondernemingen productiviteitsgroei benutten om meer te investeren.
- Het aandeel jobs die weliswaar behouden zullen blijven maar waarvan het takenpakket significant zal wijzigen is enorm. Dit brengt **belangrijke uitdagingen op vlak van opleidingen** met zich mee (cfr. hoofdstuk 4).
- De **impact is sterk verschillend naargelang de sector** waarin iemand tewerkgesteld is, **het soort functie** die wordt uitgeoefend **en het opleidingsniveau** van de werknemer. Op deze aspecten wordt in de twee volgende subhoofdstukken dieper ingegaan.

2.3.2 Verschillende impact op sectoren⁹

Digitalisering zal een **impact** hebben **op zowat elke sector in de economie, maar** de impact zal **onderling sterk verschillen**. In dat kader heeft McKinsey een opsplitsing gemaakt van het automatiseringsrisico op basis van brede groepen sectoren. Daaruit blijkt dat routinematige functies die weinig menselijke interactie, probleemoplossend denken en creativiteit vereisen, het snelst zouden kunnen geautomatiseerd worden. Hierdoor blijken vooral de transportsector, horeca, industrie

⁹ McKinsey & Company, *Shaping the future of work in Europe's digital front-runners*, 2017; OESO, *Automation, skills use and training*, 2018, World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2018*, 2018.

en handel bedreigd te worden. Er wordt een **onderscheid** gemaakt tussen het **aandeel werkuren dat zou kunnen verdwijnen en het aantal werkuren dat gereorganiseerd zou kunnen worden** onder impact van digitalisering. In totaal betreft het **44 % van de gewerkte uren** in de negen zogenaamde “digital front runners”:



Bron: McKinsey

Ook het OESO-onderzoek waar in het vorige subhoofdstuk naar werd verwezen maakt een sectoraal onderscheid voor wat betreft de gemiddelde automatiseringskans. Daaruit blijkt dat het vooral de industriële sectoren zijn die een risico ondervinden, terwijl de dienstensectoren minder blootgesteld worden. Op basis van de PIAAC-enquête zijn er ook specifieke resultaten voor België beschikbaar. Hoewel deze enkel voor Vlaanderen gelden, is dit wel een goede graadmeter voor België om gedetailleerd te kunnen bekijken welk soort functies het meest bedreigd worden. Onderstaande tabel geeft **per sector** weer welk deel van de jobs in de betrokken sector een **significant risico op automatisering** en welk deel een **hoog risico op automatisering** loopt, **enerzijds op basis van het OESO-onderzoek, anderzijds op basis van enquêtegegevens van de ACLVB**. Hierbij wordt er gebruikt gemaakt van de ISIC-sectorclassificatie, waarbij er wordt aangeduid op welke paritaire comités deze ISIC-sectoren betrekking hebben:

| ISIC-categorie | Paritaire Comités | Significant risico (50-70 %) OESO | Hoog risico (>70 %) | Significant risico ACLVB | Hoog risico ACLVB |
|----------------------------|---|-----------------------------------|---------------------|--------------------------|-------------------|
| | | | OESO | | |
| A. Land- en bosbouw | 132, 144, 145, 146 | 37,00% | 22,70% | 29,99% | 10% |
| B. Mijnbouw | 101(niet-actief) | / | / | / | |
| C. Industrie | 104, 105, 107, 109, 110, 111.01, 111.02, 116, 117, 118, 119, 149.02, 149.03, 149.04, 207, 209, 210, 211, 214, 215, 220, 224 | 27,40% | 22,40% | 17,51% | 20,57% |

| | | | | | |
|--|---|--------|--------|--------|--------|
| D. Productie & distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht | 326 | / | / | / | / |
| E. Distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering | Publieke sector BE? Evt. 142 | 32,00% | 17,60% | / | / |
| F. Bouwsector | 102, 106, 113, 114, 115, 111.03, 124, 125, 126, 149.01, 203 124 = zuiver bouw | 28,90% | 19,00% | 8,34% | 7,41% |
| G. Groot- en detailhandel | 201, 202, 202.01, 311, 312, 321 | 29,10% | 13,50% | 14,35% | 20,83% |
| H. Transport & opslag (incl. luchthaven) | 140.01, 140.02, 140.03, 140.04, 140.05, 226, 315.01, 315.02, 315.03 328.01, 328.02, 328.03 | 43,10% | 18,80% | 20,96% | 16,49% |
| I. Horeca | 302 | 32,50% | 24,50% | 12,06% | 18,95% |
| J. Informatie en communicatie | 130, 227, veel PC 200 | 20,10% | 6,20% | 27,68% | 26,78% |
| K. Financiële sector | 306, 307, 308, 309, 310, 325, 341 | 18,00% | 8,20% | 38,97% | 49,71% |
| L. Immobiliën | 323 | / | / | 8,31% | 16,63% |
| M. Vrije beroepen & wetenschappelijke en technische activiteiten | 336: vrije beroepen, veel PC 200 | 33,90% | 4,70% | 24,14% | 13,78% |
| N. Administratieve en ondersteunende diensten | 112, 216, 317, 335, veel PC 200 | 41,10% | 15,30% | 12,39% | 17,14% |
| O. Overheidsdiensten & defensie | N.V.T. | 25,70% | 10,30% | / | / |
| P. Onderwijs | 152, 225 | 22,60% | 6,00% | / | / |
| Q. Gezondheidszorg & maatschappelijke dienstverlening | 318.01, 318.02, 319.01, 319.02, 327.01, 327.02, 327.03, 330, 331, 332, 337 | 26,40% | 11,70% | 18,91% | 6,79% |
| R. Kunst, cultuur & recreatie | 217, 303.03, 304, 329.01, 329.02, 329.03, 333 | 17,20% | 5,50% | 29,98% | 29,99% |
| S. Andere maatschappelijke, sociale en persoonlijke dienstverlening | 322.01 (dienstencheques), 339 | 28,10% | 6,80% | 8% | 12,67% |

Bron: tabel studiedienst op basis van gegevens OESO & enquête ACLVB

De OESO heeft niet alleen een onderscheid gemaakt op vlak van sector, men heeft dat **eveneens** gedaan **op vlak van functiecategorie**. Ook in het onderzoek van de ACLVB wordt een onderscheid gemaakt tussen sector en functie. Onderstaande tabel geeft aan welk deel van de werknemers binnen de betrokken categorieën jobs wiens job een significant risico op automatisering of een hoog risico op automatisering loopt:

| ISCO-categorie | Functie | Significant risico (50-70 %) OESO | Hoog risico (>70 %) OESO | Significant risico ACLVB | Hoog risico ACLVB |
|---|---|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|
| 1. Managers | Directeurs van grote ondernemingen, hogere kaderleden, leden van wetgevende en uitvoerende macht | 2,80% | 0% | 17,86% | 21,43% |
| | Managers op administratief en commercieel gebied | 11,20% | 0% | 20,74% | 27,02% |
| | Managers op het gebied van productie en gespecialiseerde diensten | 7,30% | 1,20% | 20,02% | 23,98% |
| | Managers in het hotel en restaurantwezen, in de detail- en groothandel en op het gebied van andere diensten | 12,70% | 4,10% | 6,66% | 19,99% |
| 2. Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen | Wetenschappers en ingenieurs | 20,90% | 2,60% | 23,06% | 2,56% |
| | Specialisten op het gebied van de gezondheidszorg | 19,20% | 5,30% | 23,73% | 10,81% |
| | Specialisten op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie | 19,50% | 2,10% | 23,73% | 27,12% |
| | Specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologie (ICT) | 22,90% | 2,90% | 28,84% | 17,30% |
| | Juristen, sociaal wetenschappers en scheppende en uitvoerende kunstenaars | 20,60% | 6,00% | 29,40% | 29,32% |
| 3. Technici en verwante beroepen | Technici op het gebied van wetenschap en techniek | 17,90% | 11,10% | 23,68% | 12,27% |
| | Technici op het gebied van de gezondheidszorg | 33,20% | 19,00% | 21,32% | 10,81% |
| | Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie | 26,90% | 6,20% | 22,06% | 27,94% |
| | Ondersteunend personeel op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied | 28,50% | 5,20% | 20,31% | 18,75% |
| | Technici op het gebied van informatie en communicatietechnologie | / | / | 34,60% | 26,91% |
| 4. Administratief personeel¹⁰ | Administratief medewerkers | 39,40% | 8,20% | 27% | 36,28% |
| | Klantenbedienend personeel | 29,60% | 17,00% | 27% | 36,28% |
| | Administratief personeel in de boekhouding, financiën, loonadministratie en dergelijke en magazijniers | 38,00% | 27,90% | 27% | 36,28% |
| | Ander administratief personeel | 23,70% | 26,80% | 27% | 36,28% |
| 5. Dienstverlenend personeel en verkopers | Medewerkers persoonlijke dienstverlening | 23,30% | 18,10% | 19,62% | 17,64% |
| | Verkopers | 31,00% | 15,70% | 14,38% | 23,29% |

¹⁰ In de enquête werd het administratief personeel onder één algemene functieterm bevraagd, waardoor er binnen deze ISCO-categorie geen resultaten op een lager niveau beschikbaar zijn voor wat betreft de resultaten van de ACLVB.

| | | | | | |
|---|---|--------|--------|--------|--------|
| | Verzorgend personeel | 36,00% | 18,60% | 17,97% | 5,63% |
| | Personeel op het gebied van de openbare orde en de veiligheid | 13,00% | 5,20% | 21,82% | 16,36% |
| 6. Ambachtslieden | Bouwarbeiders, met uitzondering van elektriciens | 37,80% | 25,10% | 3,28% | 6,56% |
| | Metaalarbeiders, machinemonteurs en dergelijke | 37,40% | 27,30% | 14,81% | 18,52% |
| | Elektriciens en elektronici | 40,80% | 16,10% | 17,65% | 11,75% |
| | Ambachtslieden in de voedingsindustrie, de houtbewerking, de kledingindustrie (inclusief stoffering) en andere ambachtslieden | 19,20% | 36,80% | 4,16% | 12,49% |
| 7. Bedieners van machines en installaties, assembleurs | Bedieners van vaste machines en installaties | 37,20% | 35,10% | 18,58% | 21,44% |
| | Bestuurders van voertuigen en bedieners van mobiele installaties | 57,80% | 26,10% | 13,54% | 16,77% |
| 8. Elementaire beroepen | Huishoudelijke hulpen en schoonmakers | 66,40% | 21,60% | 4,31% | 4,31% |
| | Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de bouwnijverheid, de civieltechnische werken, de industrie en het transport | 41,70% | 48,30% | 26,16% | 26,16% |
| | Vuilnisophalers en -verwerkers en andere elementaire beroepen | 40,70% | 27,80% | / | / |

Bron: tabel studiedienst op basis van gegevens OESO & enquête ACLVB

Onderstaande tabel uit een studie van het WEF geeft een gedetailleerd beeld van welke effecten er op korte termijn precies zouden optreden binnen de grote groepen sectoren die worden gedefinieerd. Vooral de onderlinge verschillen tussen “reduce workforce due to automation” en “expand the workforce” (al dan niet due to automation) zijn opvallend:

Table 6: Projected (2022) effects on the workforce by industry and proportion of companies (%)

| | Overall | Automotive, Aerospace, Supply Chain & Transport | Aviation, Travel & Tourism | Chemistry, Advanced Materials & Biotechnology | Consumer | Energy Utilities & Technologies | Financial Services & Investors | Global Health & Healthcare | Information & Communication Technologies | Infrastructure | Mining & Metals | Oil & Gas | Professional Services |
|---|---------|---|----------------------------|---|----------|---------------------------------|--------------------------------|----------------------------|--|----------------|-----------------|-----------|-----------------------|
| Modify value chain | 59 | 82 | 44 | 71 | 83 | 78 | 56 | 67 | 55 | 78 | 44 | 87 | 60 |
| Reduce workforce due to automation | 50 | 48 | 50 | 38 | 57 | 56 | 56 | 47 | 55 | 33 | 72 | 52 | 37 |
| Expand task-specialized contractors | 48 | 52 | 50 | 42 | 51 | 52 | 44 | 33 | 57 | 56 | 56 | 52 | 51 |
| Modify locations of operation | 48 | 42 | 50 | 58 | 54 | 52 | 67 | 73 | 55 | 28 | 44 | 57 | 54 |
| Expand the workforce | 38 | 50 | 39 | 38 | 34 | 19 | 31 | 27 | 41 | 28 | 22 | 35 | 71 |
| Bring financing on-board for transition | 36 | 38 | 33 | 29 | 40 | 37 | 31 | 20 | 34 | 56 | 22 | 30 | 37 |
| Expand workforce due to automation | 28 | 20 | 50 | 29 | 23 | 19 | 25 | 20 | 52 | 22 | 33 | 26 | 57 |

Source: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

Bron: World Economic Forum

McKinsey identificeert **vier categorieën functies** waar een groot deel van de **nieuw gecreëerde jobs** deel van zou uitmaken in de toekomst:

- 1) Creators and suppliers of technology (ingenieurs voor IoT, robot designers, software ontwikkelaars)
- 2) Enablers (voornamelijk data-analisten)
- 3) Utilizers (personen die de automatisering toepassen en nieuwe mogelijkheden op vlak van technologie vinden)
- 4) Andere gerelateerde jobs (gespecialiseerde juristen ed. meer)

De verhouding zou respectievelijk 25-40-25-10 % zijn. Tegen 2030 zou de digitale economie goed zijn voor 19 % van de totale werkgelegenheid in de zogenaamde “digital front runners”, tegenover 8 % vandaag. Het aandeel jobs die rechtstreeks gerelateerd zijn aan automatiseringstechnologieën zou 6 % bedragen in 2030.

Sectorale initiatieven

In bovenstaand subhoofdstuk werd er duidelijk geïllustreerd op basis van wetenschappelijke literatuur en eigen onderzoek dat er belangrijke sectorale verschillen bestaan op vlak van de (potentiële) impact van digitalisering op de tewerkstelling en jobinhoud, maar ook dat geen enkele sector of functie zal kunnen ontsnappen aan de impact van technologische ontwikkelingen. De Belgische sociale overlegstructuur is in belangrijke mate georganiseerd op sectoraal niveau, in de vorm van paritaire comités, wat het mogelijk maakt om intensief overleg te organiseren over deze thema's en ook de nodige initiatieven te nemen om de positieve impact te maximaliseren en de risico's te beperken. Onderstaand een aantal voorbeelden van sectorale initiatieven rond digitalisering en de transformatie van werk.¹¹

- In de staalsector (PC 104 & 210) werd er in het kader van het akkoord van 3 juli 2019 een werkgroep over werkbaar werk en de transformatie van werk in het licht van de digitalisering opgericht. Deze behandelt thema's als duurzaam werk, belastend werk en robotisering.
- In de sector van het garagebedrijf (PC 112) werden de bestaande vormingsfondsen omgevormd naar loopbaanfondsen. Hierbij worden werknemers begeleid in functie van hun loopbaan, met als doel om hen onder meer bij te staan bij de veranderingen die digitalisering met zich meebrengt. Hierbij wordt ook het individueel vormingsrecht uitgebreid en wordt er ook ingezet op sociale en organisatorische vaardigheden. Verder tracht men aan de hand van samenwerking en overleg op sectorniveau de vele en snelle technologische veranderingen om te zetten in een win-win situatie voor zowel het bedrijf als de werknemer. Inclusieve en mensgerichte digitalisering staat hierbij centraal.
- In de sector van de glasnijverheid (PC 115) werd er in het kader van het akkoord van 5 juli 2019 beslist om een werkgroep op te richten waarin de effecten van digitalisering op het werk in de sector zullen worden beoordeeld.
- In de voedingsnijverheid (PC 118 & 220) werden er reeds verschillende initiatieven op poten gezet rond digitalisering. Er worden onder meer middelen uit het Sociaal Fonds voorzien voor digitaliseringskwesties in het kader van de cao werkbaar en wendbaar werk, er wordt een onderzoek uitgevoerd over de toename van de werklust, telewerk wordt aangemoedigd, het opleidingsaanbod wordt meer op digitalisering gericht, ...
- In de bouwsector (PC 124) werd er in het kader van het sectoraal akkoord van 8 juni 2019 een passage over de digitale agenda opgenomen. Hierbij wordt er gevraagd om onderzoek te doen naar de impact van digitalisering op de sector in samenwerking met externe partners, opdat er geanalyseerd kan worden welke competenties en verantwoordelijkheden er nodig zijn om de uitdagingen van de toekomst te kunnen aanpakken.

¹¹ Dit is een exhaustieve lijst en het betreft evenmin de beste voorbeelden. Het is louter een selectie van een aantal zaken die in bepaalde sectoren rond digitalisering gebeuren.

- In verschillende metaalsectoren (PC 142.01, 149.01, 149.02 & 149.04) hebben de sociale partners een verklaring rond digitalisering ontwikkeld. Hierin wordt onder meer het belang van opleiding en het stimuleren van levenslang leren benadrukt, alsook werkbaar werk, een evenwichtige balans werk-privé, voldoende autonomie bij het uitoefenen van de job en samenwerking en overleg op sectorniveau. Een mensgerichte en inclusieve digitalisering moet hierbij centraal staan.
- In de kleinhandel (PC 201 & 202.01) werd er in het kader van het sectoraal akkoord beslist om een werkgroep op te richten die de impact van digitalisering en automatisering in de kleinhandel onderzoekt. Deze onafhankelijke expertise zal gebruikt worden als input voor verder sociaal overleg over dit thema.
- In de verzekeringssector (PC 306) werd er een werkgroep opgericht waarin de impact van digitalisering op de sector wordt onderzocht.
- In de bankensector (PC 310) hebben de sociale partners de erkenning aangevraagd als “sector in moeilijkheden waarin de aanwerving grotendeels is stilgevallen”. Dit moet toelaten om een specifiek deel van de middelen risicogroepen te kunnen voorbehouden voor werknemer die ouder dan 40 jaar zijn en voor wie een ontslag dreigt. Verder maakt digitalisering integraal deel uit van het vormingsaanbod in de sector en werd er in het sectoraal akkoord een clause rond het recht op deconnectie opgenomen.
- In de bewakingssector (PC 317) werd er een werkgroep opgericht rond digitalisering, een engagement dat reeds in het vorige sectoraal akkoord was opgenomen.

Er zijn echter ook veel sectoren waar het thema digitalisering niet of nauwelijks aan bod komt. Nochtans is in het kader van dit hoofdstuk duidelijk geworden dat alle sectoren en functies er in zekere mate door getroffen zullen worden. De ACLVB wenst dan ook dat dit thema in alle sectoren aan bod komt, dit komt terug in bepaalde van de geformuleerde beleidsvoorstellen.

2.3.3 Verschillende impact voor doelgroepen¹²

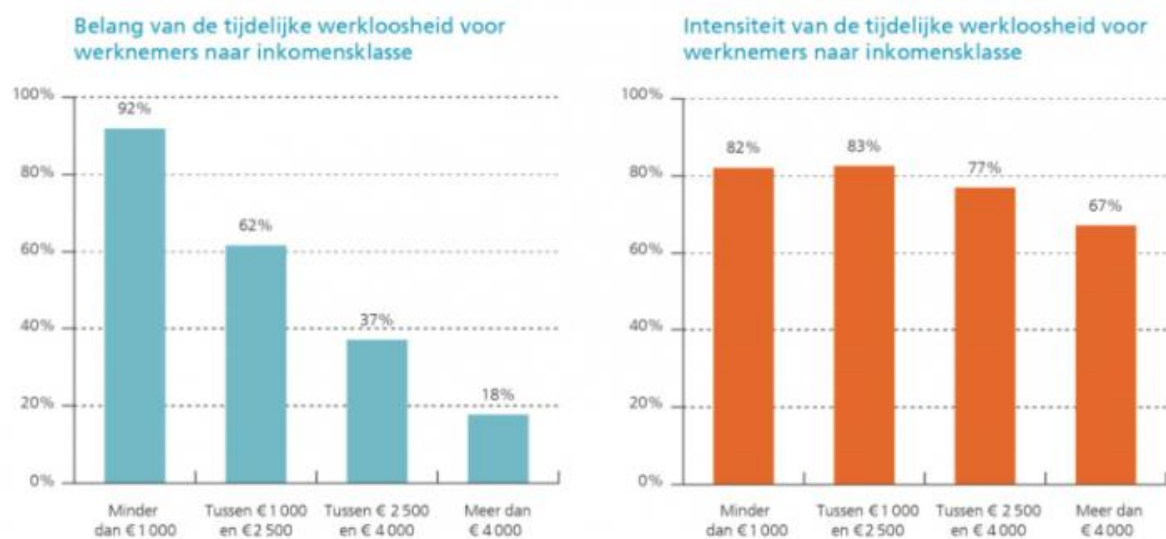
De transformatie op de arbeidsmarkt tijdens de afgelopen decennia heeft ervoor gezorgd dat er sprake is van een **toenemende polarisatie op de arbeidsmarkt**. Daar waar het aandeel van de hooggekwalificeerde werkgelegenheid met 6 % is toegenomen de laatste twee decennia, is het **aandeel van de middengekwalificeerde jobs met meer dan 7 % gedaald**. Niettemin is een nog belangrijkere oorzaak voor deze ontwikkeling de transformatie van jobs binnen de sectoren, zowel ten gevolge van technologische ontwikkelingen als globalisering. Verder betekent het dalende aandeel van het middenkader niet noodzakelijk dat veel mensen hun job verloren hebben, het kan ook een gevolg zijn van het feit dat oudere werknemers in het middenkader die met pensioen gaan niet meer evenredig worden vervangen door nieuwe intreders. **McKinsey voorspelt dat laag- en middelhooggeschoolde jobs aan een gelijkaardige blootstelling aan automatisering** onderworpen zullen worden in de toekomst. Concreet zou **56 % van de werktijd van laaggekwalificeerde jobs** in de “European front-runners” **geautomatiseerd kunnen worden**, tegenover **53 % van de werktijd van middelhooggekwalificeerde jobs**. Hooggeschoolden zouden zeker niet gevrijwaard worden, in tegenstelling tot de vorige industriële revolutie, maar met een blootstelling van 30 % van de werktijd zou de impact wel kleiner zijn.

Problematisch bij de transformatie van de arbeidsmarkt is dat de jobs die verdwijnen zich situeren in bepaalde specifieke sectoren, regio’s en doelgroepen, terwijl nieuwe jobs elders worden gecreëerd en veelal moeilijk toegankelijk zijn voor zij die hun oude job verloren hebben. Bovendien dreigen er ten

¹² McKinsey & Company, *Shaping the future of work in Europe’s digital front-runners*, 2017; OESO, *Automation, skills use and training*, 2018; Eurostat, *Statistics A-Z: employment and unemployment*, geconsulteerd in oktober 2019; Nationale Bank van België, *De coronacrisis heeft een aanzienlijke negatieve impact op de inkomens van bepaalde gezinnen met grotere verliezen voor die met het laagste inkomen*, 2020; OESO, *Employment Outlook 2019*, 2019; Statbel, *Gemiddelde bruto maandlonen*, geconsulteerd in maart 2020.

gevolg van de coronacrisis nog meer kwetsbare personen hun job te verliezen, in het bijzonder voor wat betreft werknemers die zich binnen de lagere inkomenscategorieën situeren. In een arbeidsmarktcontext met hoge vereisten op vlak van kwalificaties en een lagere vraag wordt het nog moeilijker voor deze doelgroep om een nieuwe job te vinden. In een enquête van de Nationale Bank in het kader van de coronacrisis wordt duidelijk aangetoond dat werknemers in de lagere inkomenscategorieën beduidend meer in tijdelijke werkloosheid zijn terecht gekomen en daarbij gemiddeld ook een groter aantal dagen thuis dienden te blijven. Uit een andere enquête van de Nationale Bank blijkt dat 1 op de 5 ondernemingen van plan zijn om tijdelijke werklozen te ontslaan. Deze elementen wijzen erop dat werknemers in de lagere looncategorieën op middellange termijn ook een groter risico lopen om hun job definitief te verliezen. Onderstaande grafiek geeft de verhoudingen op vlak van tijdelijke werkloosheid naar inkomenscategorieën weer:

Grafiek 2: Tijdelijke werkloosheid naar inkomensklassen (in %)



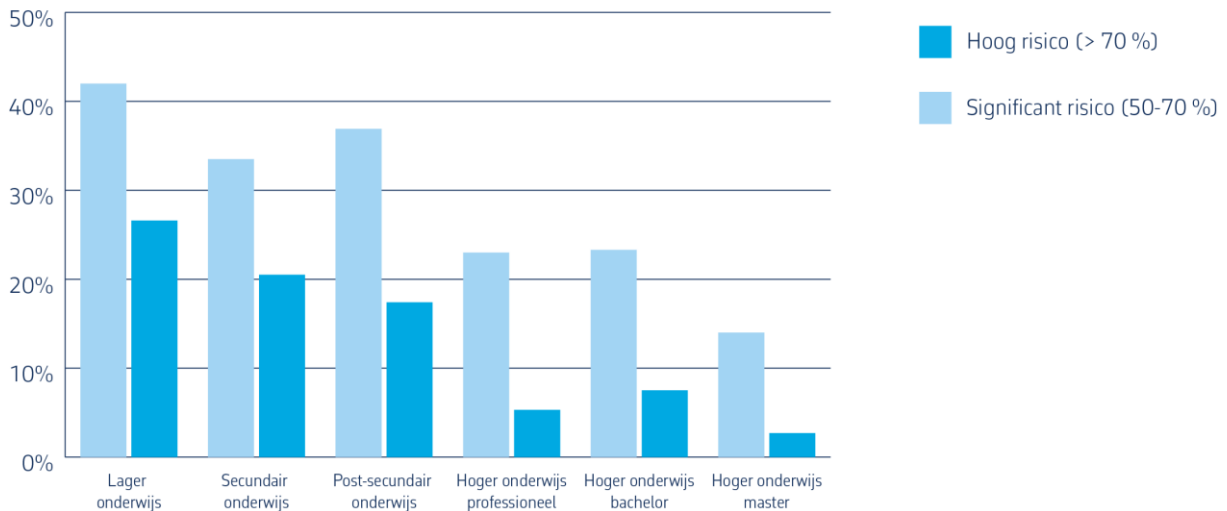
Bron: NBB.

Een studie van McKinsey geeft de evolutie weer van de verandering in de arbeidsmarktstructuur op basis van verloning. Uit die cijfers blijkt dat het **aandeel van de middelhoge lonen in België met 12 % is gedaald tussen 1993 en 2015**, terwijl het aandeel van de hoge lonen met 9 % is toegenomen. De resterende 3 % ging naar een toename van de lage lonen.¹³ De afname van het aandeel middelhoog betaalde jobs is een gevolg van de afname van fysieke arbeid. Volgens inschattingen zou het aandeel fysieke arbeid met 0,6 % per jaar zijn afgenomen tussen 2003 en 2016.

Ondanks de duidelijke afname van het middenkader op de arbeidsmarkt tijdens de afgelopen twee decennia, vinden de **OESO-onderzoekers geen bewijs** dat de **middelhogeschoolden meer risico** zouden lopen op een **automatisering** van hun job. De onderzoeksresultaten zijn duidelijk: **hoe hoger het opleidingsniveau, hoe minder kans op automatisering**. Onderstaande grafiek geeft de resultaten specifiek voor België weer. Ook hieruit blijkt duidelijk dat automatiseringskans afneemt naargelang het diploma van de betrokken persoon hoger is:

¹³ In de methodologie van McKinsey worden functies ingedeeld in 21 ISCO-categorieën. De 4 slechtst betaalde vormen de lage lonen, de 8 best betaalde de hoge lonen en de 9 categorieën daartussen de middelhoge lonen.

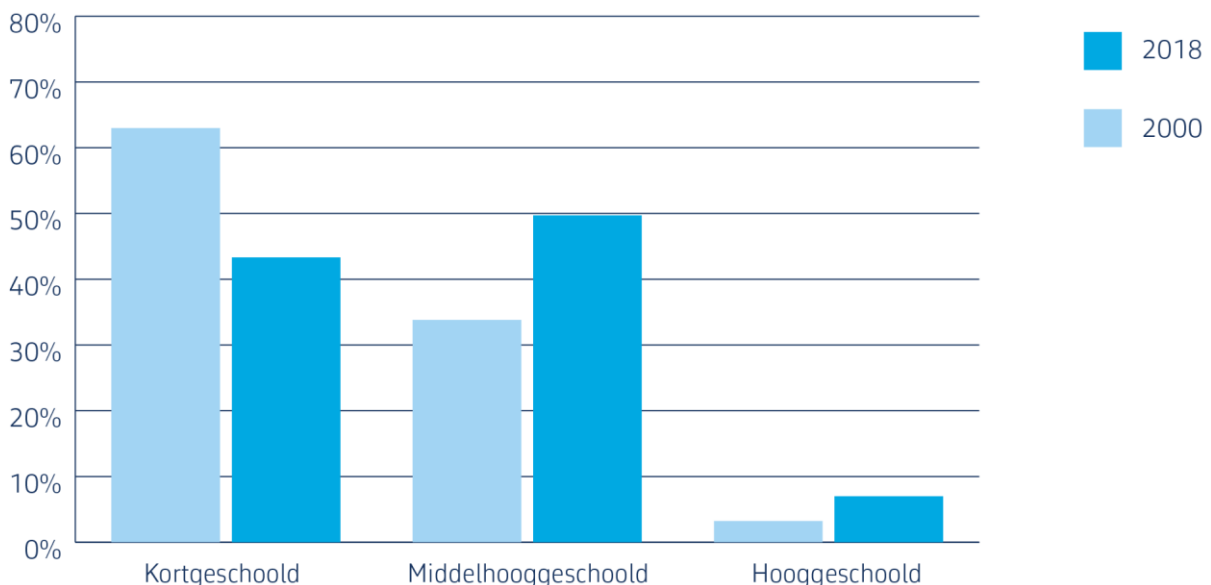
Automatiseringsrisico o.b.v. opleidingsniveau



Bron: grafiek studiedienst op basis van OESO

Een verklaring voor het gegeven dat er meer kortgeschoolden een hoog risico lopen ondanks het feit dat vooral jobs in het middenkader het hardst zouden getroffen worden, is dat het **kwalificatieniveau van een functie niet noodzakelijk overeen komt met het kwalificatieniveau van de persoon** die de functie in kwestie uitoefent. Zo blijkt dat laaggekwalificeerde jobs in toenemende mate worden uitgeoefend door middelhooggeschoolden. (ook in de andere twee categorieën neemt het gemiddelde scholingsniveau gestaag toe):

Werknemers in laaggekwalificeerde functies (ISCO-09) volgens scholingsniveau



Bron: grafiek studiedienst op basis van Eurostat

Problematisch is ook het gegeven dat de **huidige situatie voor de lager geschoolden** eigenlijk **al heel slecht** is. De **werkgelegenhedsgraad bij kortgeschoolden** bedraagt nauwelijks **45 %** in België, slechts drie EU-landen doen het op dit vlak nog zwakker dan België. Dit is onder meer een gevolg van de **belangrijke mismatch tussen vraag en aanbod** op vlak van scholingsniveau. Daar waar **amper 10 %**

van de jobs laaggekwalificeerd zijn, bedraagt het aandeel kortgeschoolden binnen de bevolking op arbeidsleeftijd 27 % en zelfs 35 % bij de werklozen. Opvallend is ook het gegeven dat er meer hooggekwalificeerde en middelhooggekwalificeerde jobs worden uitgeoefend dan het aandeel op vlak van scholingsniveau zou doen verwachten, wat impliceert dat veel werknemers een job uitoefenen die hoger gekwalificeerd is. Deze personen bevinden zich echter vaak in een meer kwetsbare situatie wanneer hun job of bepaalde taken binnen hun job geautomatiseerd dreigt te worden.

Ook op vlak van verloning zou er volgens de OESO geen sprake zijn van een uitholling van het middenkader. Hier zijn de resultaten duidelijk: **hoe hoger het loon, hoe lager de automatiseringskans**. Onderstaande tabel geeft de resultaten van België weer, waarbij er per inkomensdeciël (1 is het laagste, 10 het hoogste) een inschatting van de automatiseringskans wordt gemaakt:

| Inkomensdeciël | Significant risico (50-70 %) | Hoog risico (> 70 %) |
|----------------|------------------------------|----------------------|
| 1 | 46,5 % | 22,4 % |
| 2 | 42,2 % | 25,3 % |
| 3 | 34,8 % | 22,4 % |
| 4 | 30,0 % | 19,4 % |
| 5 | 26,5 % | 20,4 % |
| 6 | 30,4 % | 12,9 % |
| 7 | 26,1 % | 12,1 % |
| 8 | 22,7 % | 10,0 % |
| 9 | 19,0 % | 2,7 % |
| 10 | 19,1 % | 5,3 % |

Bron: tabel studiedienst op basis van OESO

Onderstaande tabel geeft de verdeling van de Belgische inkomensdecieën in 2017 weer. Het betreft hier echter een onderverdeling in 9 decieën, aangezien er met grensbedragen wordt gewerkt die aanduiden welk percentage van de werknemers meer en minder verdienen. Bij de OESO gaat het om het gemiddelde loonniveau per decieël, maar dit geeft wel een duidelijke indicatie van de onderverdeling in België:

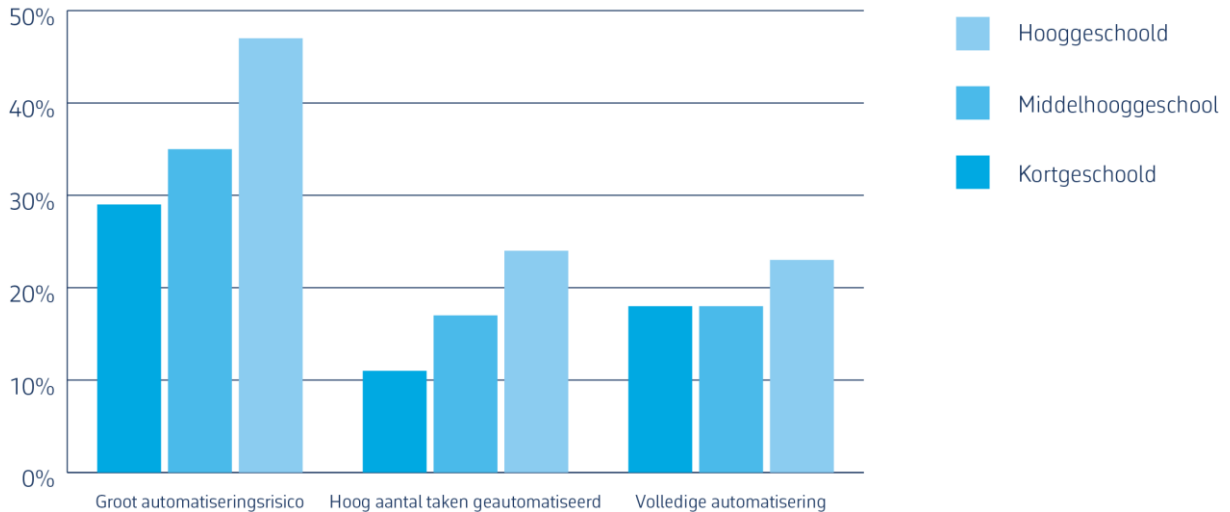
| Inkomensdeciël | Niveau 2017 |
|----------------|-------------|
| 1 | € 2.261 |
| 2 | € 2.502 |
| 3 | € 2.703 |
| 4 | € 2.894 |
| 5 | € 3.140 |
| 6 | € 3.405 |
| 7 | € 3.787 |
| 8 | € 4.403 |
| 9 | € 5.544 |

Bron: Statbel

De bevinding dat het automatiseringsrisico afneemt naarmate het opleidingsniveau van de werknemers in kwestie toeneemt wordt niet bevestigd in de bevraging van de leden en afgevaardigden van de ACLVB. Op basis van eigen onderzoek kan geconcludeerd worden dat **hooggeschoolden gemiddeld meer van oordeel zijn dat hun job volledig geautomatiseerd zou kunnen worden** of dat er een hoog aantal taken geautomatiseerd zou kunnen worden. Hierbij dient wel de belangrijke nuance gemaakt te worden dat dit om een persoonlijke perceptie bij de respondenten gaat die niet noodzakelijk overeenkomt met het effectieve automatiseringsrisico.

Niettemin is dit wel een belangrijke indicatie dat ook personen met een diploma hoger onderwijs zeker niet buiten schot zullen blijven en dat er dus ook bij veel hooggekwalificeerde functies belangrijke risico's op vlak van automatisering van bepaalde zaken of zelfs volledige functies bestaat.

Automatiseringsrisico o.b.v. opleidingsniveau

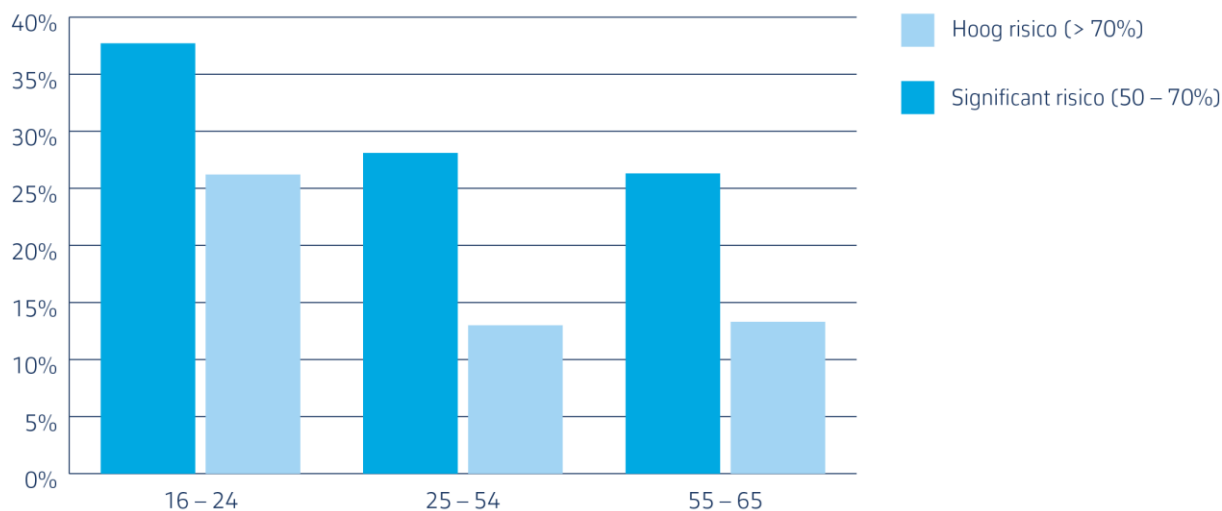


Bron: enquête ACLVB¹⁴

Opvallend is wel dat volgens onderzoek van de OESO, de **automatiseringskans in België afneemt naargelang de leeftijd**, met weliswaar een vlakke curve in het midden en naar oudere leeftijd toe. Jongeren lopen de grootste kans om hun job geautomatiseerd te zien worden, aangezien zij procentueel gezien vaker werken in elementaire beroepen (arbeiders, schoonmaak, landbouw, ...) dan oudere werknemers. Dat is overal in de OESO zo. In tegenstelling tot bij de meeste andere OESO-landen, neemt de automatiseringskans bij oudere werknemers niet opnieuw toe in België. Er is dus geen sprake van een U-vormige curve in België:

¹⁴ Groot automatiseringsrisico betreft hier de optelsom van het percentage hoog aantal taken geautomatiseerd en volledige automatisering.

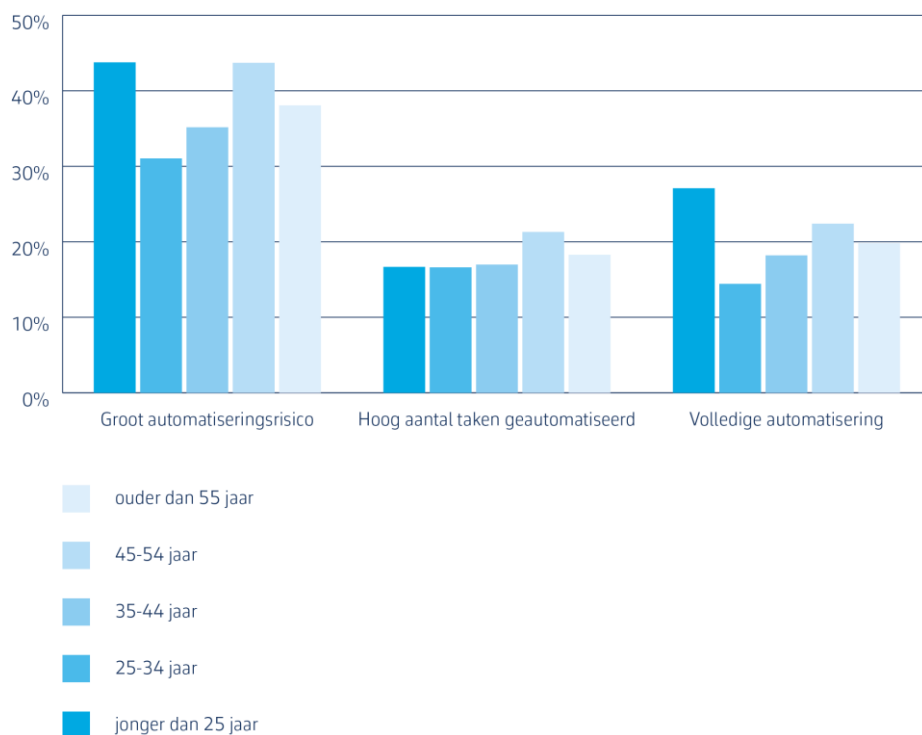
Automatiseringsrisico o.b.v. leeftijd



Bron: grafiek studiedienst op basis van OESO

Uit eigen onderzoek blijkt dan weer dat de U-vormige curve die zich overal in de OESO manifesteert wel in belangrijke mate bevestigd wordt. Het zijn voornamelijk werknemers jonger dan 25 jaar enerzijds en 45-plussers anderzijds die gemiddeld meer van oordeel zijn dat hun job een hoog automatiseringsrisico kent:

Automatiseringsrisico o.b.v. leeftijd



Bron: enquête ACLVB¹⁵

¹⁵ Groot automatiseringsrisico betreft hier de optelsom van het percentage hoog aantal taken geautomatiseerd en volledige automatisering.

Hoewel migratie kan helpen om bepaalde tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen, blijkt uit onderzoek dat **47 % van de migranten** in de Europese OESO-landen **een routinematige job uitoefenen** die een **hoog risico op automatisering** met zich meebrengt. Ze oefenen vaak laaggekwalficeerde jobs uit met bijhorende zwakke verloning, wat ook voor sociale risico's zorgt.

De OESO heeft in haar onderzoek ook de **verschillende** potentiële **impact van automatisering op mannen en vrouwen** onderzocht. Voor België zijn dit de resultaten:

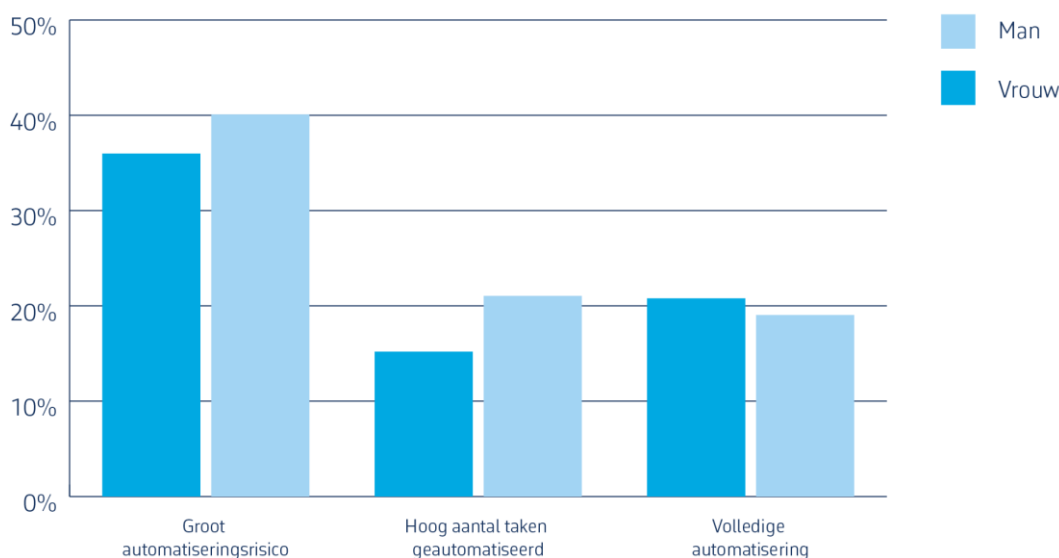
| Geslacht | Significant risico (50-70 %) | Hoog risico (>70 %) |
|----------|------------------------------|---------------------|
| Man | 24,8 % | 13,8 % |
| Vrouw | 32,9 % | 14,1 % |

Bron: tabel studiedienst op basis van OESO

Het risico op een volledige automatisering is dus min of meer gelijk, maar er is duidelijk sprake van een hoger aandeel van de vrouwen die functies uitoefenen die een significant risico op automatisering kennen en waarbij dus zeker al een deel van de taken geautomatiseerd kunnen worden.

Op basis van eigen onderzoek wordt bevestigd dat de kans op volledige automatisering gelijklopend is tussen vrouwen en mannen, maar voor wat betreft de kans dat een hoog aantal taken geautomatiseerd zouden kunnen worden blijken de bevindingen hier omgekeerd te zijn. Een hoger aantal mannen verwacht een hoog aantal taken die geautomatiseerd zouden worden:

Automatiseringsrisico o.b.v. geslacht



Bron: enquête ACLVB¹⁶

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt dat elk paritair comité verplicht wordt om een digitaliseringsfonds op te richten, bij ontstentenis van reeds bestaande sectorale initiatieven. Dit fonds dient gefinancierd te worden door werkgeversbijdragen ten belope van 0,4 % van de bruto loonmassa en een bijdrage door de federale overheid ten belope van 0,2 % van de bruto loonmassa. Indien er reeds een

¹⁶ Groot automatiseringsrisico betreft hier de optelsom van het percentage hoog aantal taken geautomatiseerd en volledige automatisering.

sectoraal initiatief bestaat, dient de werkgeversbijdrage aangevuld te worden tot 0,4 % van de bruto loonmassa en dient ook de federale overheid een bijdrage ten belope van 0,2 % te voorzien. Met dit digitaliseringsfonds kunnen onder meer bijkomende opleidingen gericht op veranderende vaardigheden door digitalisering gefinancierd worden, kunnen middelen aan allerhande vormen van opleiding voor actieve en vertrekkende werknemers worden toegekend, kunnen bijkomende middelen voor het stimuleren van alternierend leren worden voorzien, alsook kunnen extra sectorale of bedrijfsgebonden projecten rond innovatieve en digitale arbeidsorganisaties opgericht worden. De ACLVB stelt voor om dit digitaliseringsfonds op te richten in de schoot van het Fonds voor bestaanszekerheid van de sector. Deze bijdragen aan het digitaliseringsfonds worden uitgesloten bij de berekening van de loonkosten in het kader van de wet van 26/7/1996. **In bijlage 6 wordt dit voorstel concreet uitgewerkt.**

De ACLVB vraagt dat de FOD WASO en FOD Economie tweejaarlijks een impactanalyse maakt over de impact van digitalisering op de tewerkstelling in België, opgesplitst over twee termijnen: binnen de vijf jaar en binnen de tien jaar. Hierbij dienen er specifieke inschattingen gemaakt te worden naargelang de sector. Indien er sprake is van een automatiseringsrisico dat hoger ligt dan 5 % op vijf jaar of hoger dan 10 % op tien jaar, wordt de sector in kwestie aangeduid met een digitaliseringsrisico niveau 1. Indien er sprake is van een automatiseringsrisico dat hoger ligt dan 10 % op vijf jaar of hoger dan 20 % op tien jaar, wordt de sector in kwestie aangeduid met een digitaliseringsrisico niveau 2. Dit geeft dan aanleiding tot bijkomende verplichtingen vanwege werkgevers en de overheid in het kader van de bijdrage aan de digitaliseringsfondsen (cfr. infra), alsook bijkomende opleidingsinspanningen (cfr. hoofdstuk 4).

De ACLVB vraagt dat zowel werkgevers als de overheid verplicht wordt om bijkomende bijdragen te storten in het digitaliseringsfonds van sectoren die onderworpen zijn aan een hoog automatiseringsrisico. In sectoren met een automatiseringsrisico niveau 1 wordt de verplichte bijdrage voor zowel werkgevers als de overheid opgetrokken met 0,2 % van de bruto loonmassa, in sectoren met een automatiseringsrisico niveau 2 wordt de verplichte bijdrage opgetrokken met 0,4 % van de bruto loonmassa. Deze bijdragen aan het digitaliseringsfonds worden uitgesloten bij de berekening van de loonkosten in het kader van de wet van 26/7/1996. **In bijlage 6 wordt dit voorstel concreet uitgewerkt.**

De ACLVB is voorstander van een diepgaande hervorming van de algemene outplacementregeling en stelt voor om, in de geest van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet, de outplacementverplichtingen bij ontslag om te zetten in een coherent systeem van opleidingskredieten dat toegankelijk moet zijn voor alle werknemers, zowel diegenen die ontslagen zijn met een opzegtermijn als via een verbrekingsvergoeding.

Meer concreet stelt de ACLVB voor dat:

- **Alle ontslagen werknemers recht hebben op een opleidingskrediet.** Dit krediet zou dan naar keuze kunnen worden opgebruikt en zowel worden besteed aan outplacementbegeleidingen (reeds bestaand) als aan andere erkende opleidingen (die op regionaal niveau moeten worden bepaald).
- **De financiering van het opleidingskrediet moet worden verzekerd door het digitaliseringsfonds,** ongeacht of de werknemer ontslagen werd via een opzegtermijn of mits de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding.
- In de geest van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet (dat nog niet uitvoerbaar is) zou, naast de tussenkomst van het digitaliseringsfonds, **een beperkte eigen bijdrage voorzien kunnen worden, enkel voor die werknemers die na een anciënniteit van 10 jaar of meer worden ontslagen middels de betaling van een verbrekingsvergoeding.** Deze bijdrage zou niet leiden tot een verlies van sociale rechten.

- Bepaalde werknemers moeten uitgesloten kunnen worden van het systeem, zoals bv. de werknemers die niet meer (aangepast) beschikbaar hoeven te zijn voor de arbeidsmarkt of die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

In bijlage 7 wordt dit voorstel concreet uitgewerkt.

De ACLVB vraagt dat er een Hoge Raad/Expertengroep voor de Digitalisering wordt opgericht met vertegenwoordigers van de sociale partners en uit de academische wereld, die onder meer op basis van het tweejaarlijkse rapport van de FOD WASO en FOD Economie beleidsaanbevelingen doet aan de federale en regionale regeringen, met als voornaamste prioriteit het maximaliseren van jobbehoud en jobcreatie.

3. Impact van digitalisering op werk

3.1 Impact op de jobinhoud¹⁷

Er wordt in de literatuur een onderscheid gemaakt tussen cognitieve en manuele taken enerzijds en routinematige en niet-routinematige taken anderzijds. Routinematige taken verwijst hier naar het repetitieve karakter van de taken in kwestie en de vrij grote mate van voorspelbaarheid. In 2003 werd het “task model” ontwikkeld, een model dat door veel economen werd overgenomen. Op basis van dit model wordt er gesteld dat routinematige taken veel meer kans maken om geautomatiseerd te worden dan niet-routinematige taken, en dat de marginale bijdrage van niet-routinematige inputs aan de productiviteitsgroei in dat kader toeneemt. Dit impliceert dus een sterke complementariteit tussen automatisering en niet-routinematige arbeid. Dat model is volgens verschillende auteurs vandaag en vooral in de toekomst echter niet meer geldig, aangezien door technologische ontwikkelingen ook meer en meer niet-routinematige taken kunnen geautomatiseerd worden. De digitalisering golf zal er bijgevolg voor zorgen dat veel meer verschillende soorten taken kunnen geautomatiseerd worden.

Volgens Frey & Osborne blijven er echter nog steeds een aantal “engineering bottlenecks” bestaan die niet geautomatiseerd kunnen worden. Wie een job uitoefent die bestaat uit een of meerdere van deze bottlenecks, loopt veel minder risico op een sterke wijziging of zelfs verdwijning van de job in kwestie. De bottlenecks situeren zich rond drie domeinen:

- **Perceptie en manipulatie**

Daar waar robots vandaag al relatief eenvoudige zaken kunnen identificeren en verwerken, zijn er nog steeds mensen nodig om meer complexe zaken te observeren en taken uit te oefenen in moeilijk toegankelijke of onderling sterk verschillende ruimtes. In het bijzonder op externe plaatsen dienen taken door mensen uitgevoerd te worden. Dat is echter minder het geval in duidelijk afgebakende locaties zoals supermarkten en fabrieken.

Ook wanneer er zich onverwachte omstandigheden en problemen kunnen voordien, is de mens nog steeds het best geplaatst om hier oplossingen te bieden.

In dit kader is het ook niet mogelijk om taken te automatiseren die heel zorgvuldig vingerwerk vereisen of waarbij je beide armen én handen nodig hebt.

¹⁷ C.B. FREY & M.A. OSBORNE, *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*, 2013; World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2018*, 2018

- **Creatieve intelligentie**

Creativiteit heeft betrekking op de mogelijkheid om met nieuwe ideeën naar buiten te komen. Dit dient heel breed gepercipieerd te worden en kan gaan om muziek, wetenschappelijke theorieën, recepten, grapjes, ed. meer, maar ook over meer tastbare zaken zoals schilderijen, machines en andere objecten ontwikkelen.

Met nieuwe ideeën naar buiten komen, deze linken aan oude ideeën en er ook een waardeoordeel over vellen, is een soort taak dat niet geautomatiseerd kan worden.

- **Sociale intelligentie**

Sociale intelligentie en interactie met mensen is van groot belang in een groot aantal jobs en kan niet geautomatiseerd worden. Vergaderen, onderhandelen, mensen overtuigen en ook zorg in de brede zin van het woord zullen taken blijven die het best door mensen kunnen worden uitgeoefend. Hierbij is er een belangrijke rol weggelegd voor emotie.

Tegenover deze “engineering bottlenecks” staan alle taken die wel een kans maken om op termijn geautomatiseerd te worden, hoewel het niet vaststaat of dat effectief zal gebeuren, evenmin binnen welke tijdspanne een volledige automatisering zou kunnen plaatsvinden. Het betreft hier voornamelijk routinematige manuele en cognitieve taken, met een eerder repetitief karakter. Niettemin dreigen er ook verschillende soorten niet-routinematige manuele taken geautomatiseerd te worden. Enkel de taken die kaderen binnen de bovenstaande “engineering bottlenecks” zouden nagenoeg volledig beschermd blijven. Dit impliceert echter niet dat de functies waarin deze taken worden uitgeoefend niet zullen wijzigen. Zoals in het vorige hoofdstuk al werd aangehaald zouden volgens McKinsey bij maar liefst 94 % van alle jobs minstens 10 % van alle taken op termijn geautomatiseerd kunnen worden.

In het voorgaande hoofdstuk werd reeds duidelijk toegelicht welke potentiële impact het automatiseren van allerhande taken kan hebben op de economie en arbeidsmarkt. In dat kader worden er inschattingen gemaakt van de impact die de veranderende jobinhoud zal hebben op de structuur van de tewerkstelling. Een essentiële nuance hierbij is dat er grote onzekerheid bestaat rond deze inschattingen. Beleidsmakers moeten dan ook uitgaan van verschillende mogelijk scenario’s en voldoende beleidsmaatregelen voorzien die de arbeidsmarkt klaarmaken voor deze verschillende mogelijke uitkomsten. Veel zal afhangen van bepaalde factoren die de adoptie van nieuwe technologie versnellen of vertragen. Er mag niet vanuit gegaan worden dat technologie hoe dan ook alle ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt zal bepalen. De mate waarin technologie werk zal veranderen is afhankelijk van veel factoren, die zullen verschillen van land tot land en sector tot sector. Enkele van deze factoren zijn de volgende:

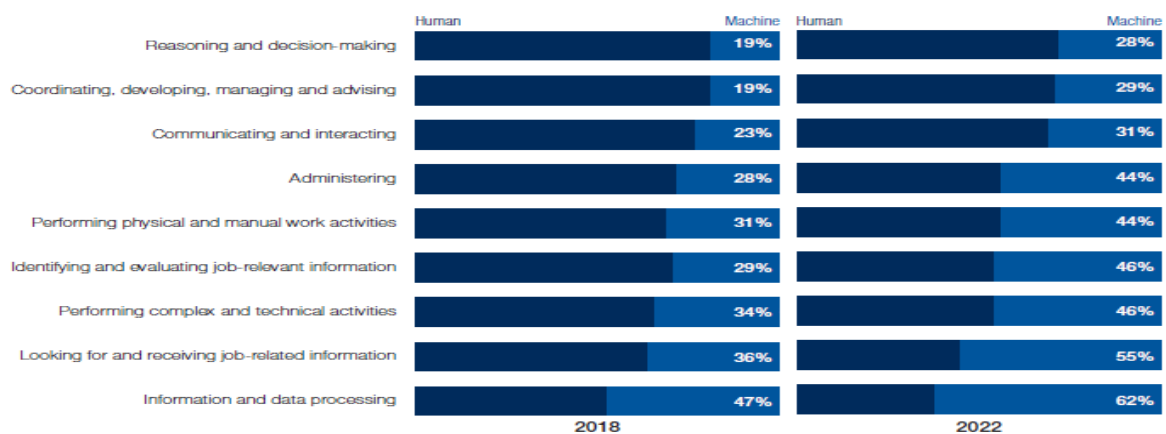
- De kostprijs van de introductie van nieuwe technologie. In landen met hoge loonkosten zal het sneller renderen om te investeren in nieuwe technologieën die arbeid vervangen.
- Regulering, in het bijzonder arbeidsmarktregulering. Voldoende bescherming kan voor een degelijk evenwicht zorgen.
- Sociale voorkeur en ethische voorkeur van consumenten. Daar waar men gemakkelijk aanvaardt dat robots bepaalde taken overnemen in de industrie, is dit bijvoorbeeld minder waarschijnlijk in de gezondheidszorg.

Er is ook een verschillende impact mogelijk voor gelijkaardige taken naargelang de sector en de grootte van het bedrijf. Zo zou de automatiseringskans van laswerken in de industrie oplopen tot 90 % op

termijn, terwijl dat bij dergelijke taken bij kleinere ondernemingen en diensten ten aanzien van consumenten veel minder snel het geval zal zijn.

Het is ook zo dat een belangrijk deel van de werkgevers niet zozeer van plan is om volledige jobs te automatiseren, maar eerder de hoeveelheid output per job te verhogen door middel van technologie, met andere woorden de productiviteitsgroei versterken. De bedoeling daarbij is dat technologie complementair is met de vaardigheden van de werknemers en daarbij vooral de routinematige taken overneemt, zodat de betrokken werknemers zich kunnen focussen op taken die enkel door mensen kunnen uitgeoefend worden. Dit bevestigt in bepaalde mate de stelling dat er niet zoveel volledige functies zullen verdwijnen, maar eerder bepaalde taken binnen de bestaande functies. Dit kan wel een impact hebben op de hoeveelheid personen die nog nodig zijn om een bepaalde functie uit te oefenen, en bijgevolg dus ook op de arbeidstijd. Uit een onderzoek van het World Economic Forum blijkt dat werkgevers verwachten dat het aandeel van bepaalde taken dat door machines zal worden uitgeoefend significant zal toenemen tegen 2022:

Figure 5: Ratio of human-machine working hours, 2018 vs. 2022 (projected)



Source: Future of Jobs Survey 2018, World Economic Forum.

Bron: World Economic Forum

3.2 Impact op arbeidsomstandigheden

Technologie verandert de manier waarop we werken. De **technologieën van de 4^{de} industriële revolutie** vinden meer en meer hun ingang op de werkvloer. Zowel in de industrie als in de dienstensector bestaan nog nauwelijks jobs die niet op één of andere manier digitaal ondersteund worden.

Deze ondersteuning neemt uiteenlopende vormen aan:

- de gangbare professionele ICT-toepassingen op PC, tablet en smartphone, e-mail, digitale werkagenda, professionele chatbox, intra- en internetgebruik, administratieve software...;
- systemen voor de registratie van arbeidstijd;
- digitale platformen voor loonadministratie;
- toegang tot de onderneming (via badgecontrole, maar tegenwoordig meer en meer ook aan de hand van omstreden biometrische technieken zoals vinger- en gezichtsscan en in 1 bekend geval in België zelfs via een in de hand geïmplanteerde chip);

Maar ook **meer geavanceerde technologieën** vinden reeds in meer of mindere mate hun ingang:

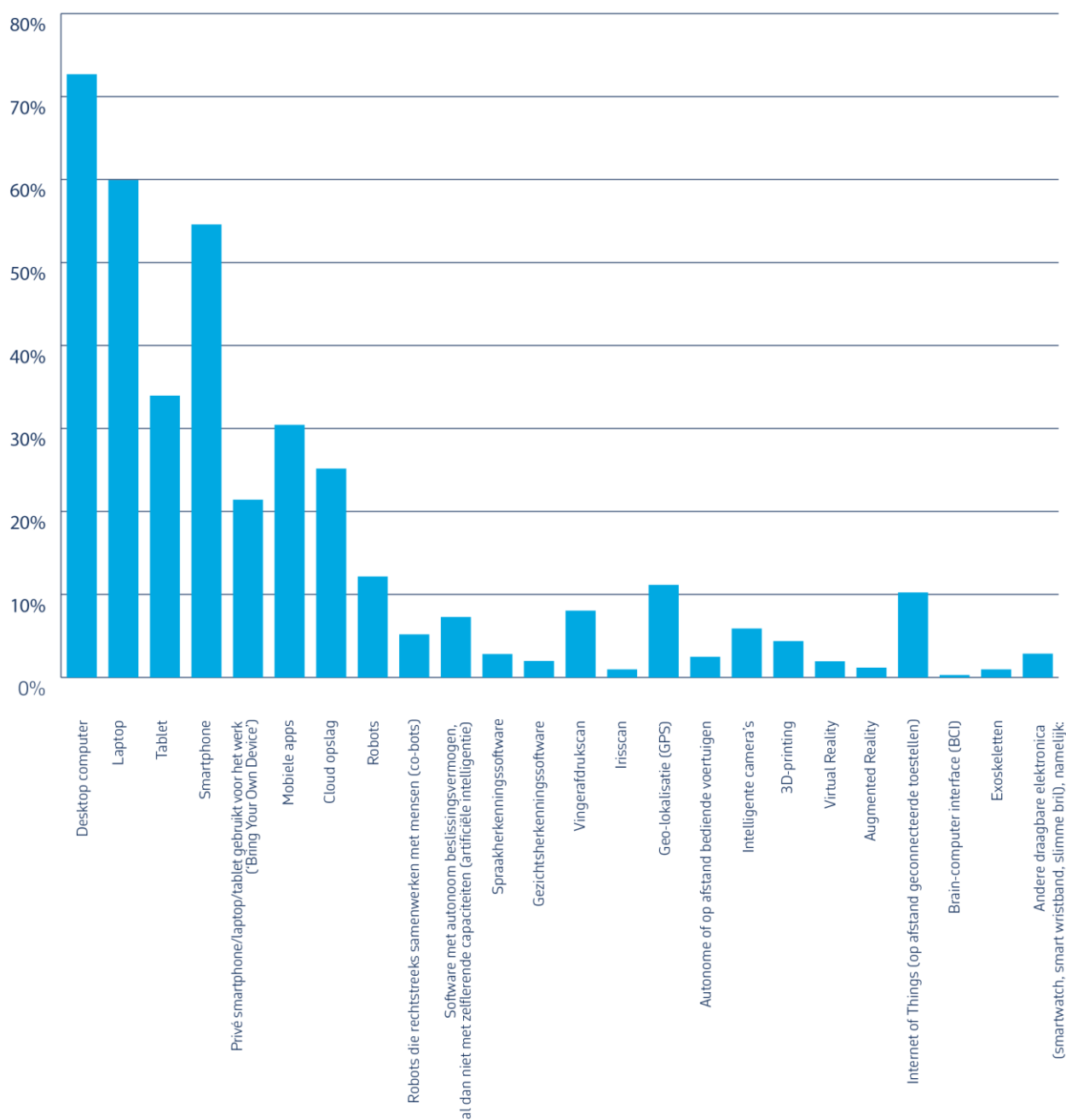
- autonome/zelflerende robots;

- robots die samenwerken met mensen (co-bots);
- software met autonoom beslissingsvermogen, al dan niet met zelflerende capaciteiten (artificiële intelligentie);
- spraakherkenning;
- geo-localisatie (GPS);
- autonome of op afstand bediende voertuigen;
- intelligente camera's;
- 3(/4) D-printing;
- Virtual/Augmented Reality;
- Internet of Things (op afstand geconnecteerde toestellen);
- op het lichaam draagbare elektronica ('wearables');
- sensoren;
- slimme brillen;
- invasieve of niet-invasieve brain-computer interface (BCI);
- exoskeletten;

Sommige van deze technologieën, of combinaties ervan, hebben het potentieel om het volledige takenpakket van een werknemer over te nemen. Wat in ieder geval zeker is, is dat ze op korte en middellange termijn steeds prominenter aanwezig zullen zijn op de werkvloer. Werknemers zullen dus in de eerste plaats meer en intensiever professioneel in contact staan met technologie.

Ook bij de leden van ACLVB zijn de courante professionele soft- en hardware aanwezig op de werkvloer. Maar ook meer geavanceerde technologieën worden gesignaleerd: vingerafdrukscans, intelligente camera's, slimme brillen, co-bots, spraakherkenningssoftware, 3D-printing, augmented- en virtual reality etc.

Welke van de volgende technologieën worden gebruikt in uw bedrijf?



Bron: enquête ACLVB

Ondernemingen die in de juiste technologieën investeren kunnen **productiviteitswinsten** boeken. Ook werknemers kunnen hier de vruchten van plukken. Fysiek belastende, repetitieve of gevaarlijke taken kunnen uitbesteed worden aan technologie. Zinnvolle taken, waar de werknemer arbeidsvoldoening uit put, blijven bij de werknemer.

Op dat laatste punt loopt het in de praktijk helaas nog al te vaak mis. Nieuwe technologieën worden ingevoerd zonder grondige kennis of onderzoek van de impact ervan op werknemers. Op die manier komt naast **het welzijn van de werknemers**, ook de beoogde productiviteitswinst in het gedrang. Ontevreden werknemers zullen de onderneming verlaten en bij anderen kan het arbeidsethos of de algemene psychosociale toestand een deuk krijgen. Het kan nog ernstiger mislopen wanneer nieuwe

technologieën eigen, onvoorziene veiligheids- of gezondheidsrisico's creëren. Ook het gebruik van 4.0 technologie voor controle- en managementdoeleinden houdt grote risico's in op contraproductieve effecten.

Om van de digitale transformatie **een positief verhaal** te maken, moeten werkgevers het welzijn van hun menselijke arbeidskrachten centraal stellen. Ook de academische wereld, de overheid en de ontwikkelaars van deze technologieën hebben hierin een rol te spelen.

In wat volgt onderzoeken we enkele van deze nieuwe technologieën en de belangrijkste effecten ervan vanuit het perspectief van het welzijn van de werknemer.

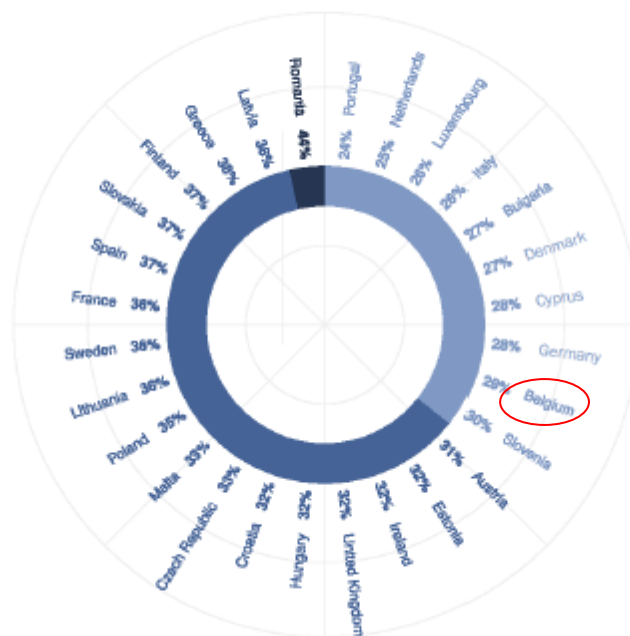
3.2.1 Exoskeletten¹⁸

Industriële exoskeletten zijn op het lichaam aangebrachte **mechanische ondersteuningsstructuren**. Ze ondersteunen actief (d.w.z. met behulp van elektrische, hydraulische of pneumatische motoren) of passief (d.w.z. niet-gemotoriseerd, door middel van het herverdelen en opvangen van fysieke belasting) het onder- en/of bovenlichaam van de gebruiker bij het uitvoeren van manuele taken.

Exoskeletten kunnen **een oplossing** bieden voor de ergonomische risico's die verbonden zijn aan repetitieve handelingen, het tillen van zware lasten, werken boven schouderhoogte of in niet-ergonomische houdingen. Daarnaast hebben ze ook het potentieel om minder mobiele werknemers langer aan het werk te houden en de algemene productiviteit van manuele arbeid te verhogen.

Hoewel België hier vanuit Europees perspectief zeker geen koploper in is, blijft **het manueel hanteren van lasten** ook bij ons een belangrijk deel van het takenpakket van werknemers:

Figure 2 Percentage of employees of all ages in Europe spending a quarter of their time carrying or moving heavy loads (Eurofound, 2019)



Bron: Eurofound

¹⁸ EU-OSHA, *The impact of using exoskeletons on OSH*, 2019; INRS, *Exosquelettes au travail: impact sur la santé et la sécurité des opérateurs – état des connaissances*, 2018

Het potentieel van deze technologie is dus aanzienlijk.

Hoewel exoskeletten hun nut reeds bewezen hebben in medische en militaire toepassingen, is **het gebruik ervan op de werkvloer nog maar beperkt onderzocht**. Vooral de lange termijneffecten van het gebruik van exoskeletten op de werkvloer zijn onvoldoende onderzocht. Er wordt in de literatuur nochtans op gewezen dat het langdurig gebruik van exoskeletten zelf **nadelige musculoskeletale en cardiovasculaire effecten** kan hebben.

Een andere hindernis is het gebrek aan wettelijk kader voor de **classificatie en certificering** van industriële exoskeletten.

3.2.2 Plaats-onafhankelijk werk¹⁹

Al in de jaren '70 waren in Californië de eerste telewerkers aan de slag. Sindsdien is de ICT en internetinfrastructuur zo geëvolueerd dat veel beroepen volledig vanop afstand kunnen worden uitgevoerd. Er kan vandaag bovendien niet meer enkel van thuis uit worden gewerkt, maar van eender waar.

Het nakende einde van de vaste werkplaats wordt dan ook al een tijdje aangekondigd. In de praktijk lijkt de evolutie naar plaats-onafhankelijk werken echter minder drastisch te verlopen. Een belangrijke reden hiervoor is onder andere de nood van werknemers aan **reële menselijke interactie**. Nieuwe immersieve technologieën zoals Virtual- en Augmented Reality (VR/AR) – en in een nog verdere toekomst zelfs Brain-Computer Interface (BCI) – die een werkelijke interactie beter benaderen, zouden in de toekomst misschien voor een definitieve doorbraak kunnen zorgen. Alleszins kan er vanuit worden gegaan dat het aantal telewerkers in de toekomst nog verder zal toenemen, ook al zal de vaste werkplaats nog niet meteen verdwijnen.

Een meting van 2015 geeft aan dat **Belgische werknemers op Europees niveau bovengemiddeld** aan telewerk doen:

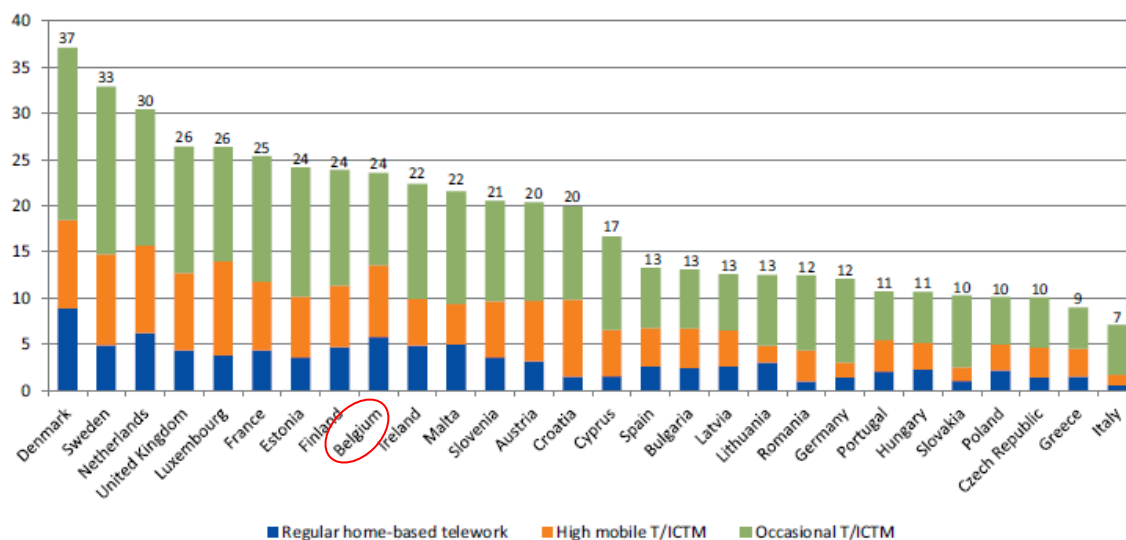
¹⁹ FOD WASO/VUB/ULB, [De impact van nieuwe arbeidsvormen op werk-gerelateerd welzijn](#), 2019; Eurofound/ILO, [Working anytime, anywhere: The effects on the world of work](#), 2017; FOD Mobiliteit en Vervoer, [Kerncijfers telewerk in België](#), 2018; FOD Mobiliteit, [Meer dan 1 op de 5 Belgen doet aan telewerk, bijna de helft denkt het te kunnen doen](#), 18 september 2019 ; FOD Mobiliteit, [Federale Diagnostiek 2017](#), 2019.

Tabel 12. Beschrijving van de indicatoren voor plaats-onafhankelijk werk

| Indicator | Omschrijving indicator en categorieën | EU28 2015 | | België 2015 | |
|--------------------------|---|-----------|------|-------------|------|
| | | N | % | N | % |
| Nomadisch werk | Werkt dagelijks tot enkele keren per week vanuit een voertuig of in een publieke plaats | 34.498 | 96,5 | 2.494 | 96,4 |
| | (0) Neen | 848 | 2,4 | 54 | 2,1 |
| | (1) Ja | 419 | 1,2 | 39 | 1,5 |
| Regelmatig thuiswerk | Werkt dagelijks tot verschillende keren per maand van thuis uit | 29.232 | 81,7 | 2.005 | 77,5 |
| | (0) Neen | 6.237 | 17,4 | 551 | 21,3 |
| | (1) Ja | 296 | 0,8 | 31 | 1,2 |
| In hoge mate mobiel werk | Werkt in meer dan één reguliere werkplaats (dagelijks tot verschillende keren per week) | 30.267 | 84,6 | 2.187 | 84,5 |
| | (0) Neen | 4.959 | 13,9 | 358 | 13,8 |
| | (1) Ja | 539 | 1,5 | 42 | 1,6 |
| Telewerker | Combinatie tussen ICT-gebruik, mobiel werk en thuiswerk | | | | |
| | (1) Regelmatig thuiswerkende telewerker | 747 | 2,1 | 85 | 3,3 |
| | (2) In hoge mate mobiele telewerker | 929 | 2,6 | 99 | 3,8 |
| | (3) Andere werkenden | 33.380 | 93,3 | 2359 | 91,2 |
| | Missing | 709 | 2,0 | 44 | 1,7 |

Bron: FOD WASO/VUB/ULB

Europese cijfers (2015) geven aan dat **Denemarken, Zweden en Nederland Europese koplopers zijn met tussen de 30 en 37 %** van de werknemers die occasioneel of regelmatig op afstand werken. Met **24 %** bevindt **België** zich in de betere middenmoot:



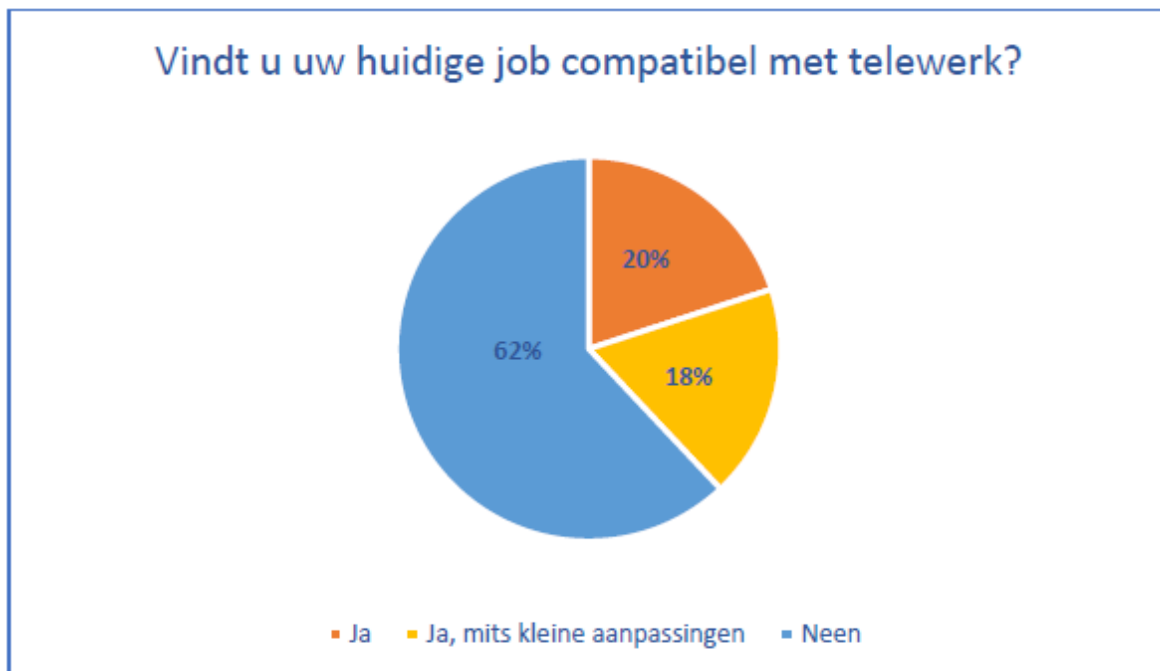
Bron: Eurofound/ILO

Cijfers over telewerk in België lopen echter uiteen. De meest recente Belgische cijfers (2019) van de FOD mobiliteit en VIAS Institute wijzen op een aandeel van **22 % telewerkers**. Dat dit lager ligt dan oudere Europese cijfers is allicht aan de gebruikte methodologie te wijten. Een studie van de FOD mobiliteit met een vergelijkbare methodologie wijst wel op een **stijgende trend**: in 2018 zouden **17 %** van de werknemers telewerken. Volgens de enquête federale diagnostiek 2017 die gebaseerd is op gegevens verzameld tussen 1 juli 2017 en 31 januari 2018 zou het aandeel thuiswerkers in die periode op **slechts 11 %** gelegen hebben:

| | Brussel | Vlaanderen | Wallonië | België |
|---|---------|------------|----------|--------|
| % vestigingen met mogelijkheid tot telewerken | 41 % | 18 % | 17 % | 20 % |
| % werkn. van de vest. met mogelijkheid tot telewerken | 70 % | 30 % | 29 % | 37 % |
| % werknemers die telewerken | 28 % | 7 % | 5 % | 11 % |
| % vermeden verplaatsingen | 5,9 % | 1,7 % | 1,1 % | 2,4 % |

Bron: Enquête Federale Diagnostiek

In België is er alleszins nog marge voor een uitbreiding van het aantal telewerkers. Bijna **40 % van de werknemers** die in 2018 niet telewerkten, gaven aan dat hun job zonder meer of mits kleine aanpassingen met telewerk te combineren viel:



Bron: FOD Mobiliteit en Vervoer

Er zijn verschillende **positieve aspecten** van telewerk aangetoond:

- draagt algemeen bij aan een betere work-life balance
- meer autonome werkplanning
- meer flexibele werktijden
- hogere productiviteit

Daarnaast is er natuurlijk het positieve effect van telewerk op de verkeersdrukke en bijhorende milieuvuiling.

Toch blijkt telewerk uit onderzoek **niet enkel positieve effecten** te hebben. Statistisch hebben werknemers die regelmatig thuiswerk doen een iets lagere mentale gezondheid, meer musculoskeletale klachten en een slechtere algemene gezondheid. Daarnaast ervaren telewerkers een **verhoogd stressniveau** door interferentie tussen werk en privé:

Tabel 27. Indicatoren over plaats-onafhankelijk werk in relatie met psychosociale en fysieke klachten

| | Gem of % ^a | Alle werkenden | Nomadisch werk | Regelmatig thuiswerk | Telewerker | | |
|------------------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-----------|-------------|
| | | | | | Mobiele werkn. | Thuiswerk | Mobiel werk |
| Tevredenheid werkcondities | % | 85,0 | 80,1*** | 87,7*** | 83,0*** | 92,0 | 87,0*** |
| Stress op het werk | % | 26,7 | 42,6*** | 30,9*** | 33,8*** | 29,6 | 44,1*** |
| Werk-Privé interferentie | Gem | 21,6 | 28,5*** | 26,5*** | 24,8*** | 25,6 | 29,4*** |
| Mentaal welzijn | Gem | 68,7 | 67,0' | 67,9** | 68,7 | 66,6 | 68,9' |
| Musculoskeletale klachten | % | 48,0 | 51,9' | 48,8 | 54,6*** | 48,0 | 47,0 |
| Matig tot slechte gezondheid | % | 22,0 | 23,5 | 23,2' | 22,4 | 18,0 | 23,0' |

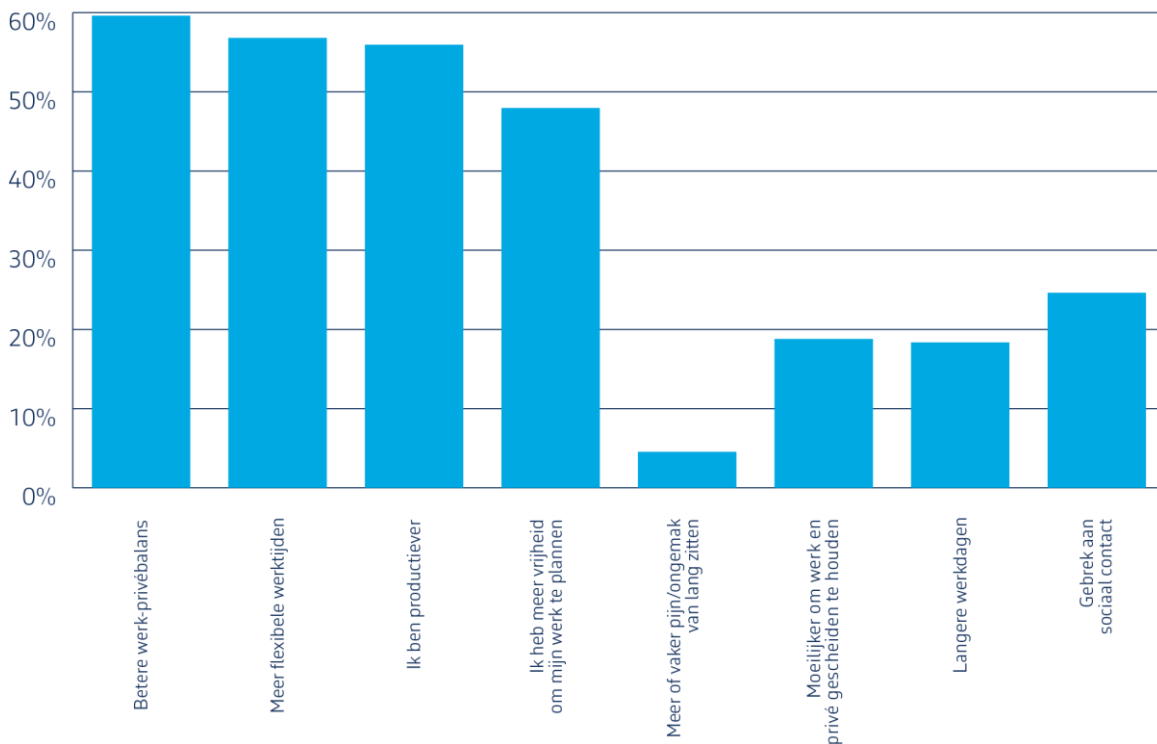
p-waarden hebben betrekking op het contrast met de weggelaten categorieën van de afhankelijke variabele: * p<0.05; ** p<0.01; *** p < 0.001; alle resultaten zijn gewogen aan de hand van de W5-EU28 sample weging; ^a Afhankelijk van de meeteenheid van de variabele (schaal of dichotome categorische variabele) vertonen we een gemiddelde (Gem) of een percentage (%).

Bron: FOD WASO/VUB/ULB

Een andere Europese- en wereldwijde trend is bovendien dat telewerk tot **meer gepresteerde werkuren** leidt (in België gemiddeld 1,9 uur per week). Hiervoor zijn verschillende redenen waaronder de vagere grens tussen werk en privé en het vervangen van uitgespaarde pendeltijd door arbeidstijd.

De leden van ACLVB ondervinden voornamelijk de positieve aspecten van telewerk. In minder mate ondervinden zij er echter ook nadelige effecten van, met name het sociaal isolement, de vervaging tussen werk en privé en een verhoging van de arbeidstijd. Musculoskeletale klachten zijn minder prevalent:

Ondervindt u één of meerdere van volgende aspecten van telewerk?



Bron: enquête ACLVB

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt een versterkt wettelijk kader voor telewerk. Door de coronacrisis hebben een grote groep werkgevers en werknemers het potentieel van telewerk ontdekt binnen hun onderneming. Werkgevers hebben hiervoor investeringen gedaan (software, servercapaciteit etc.) die ze in de toekomst zullen willen zien renderen. Werknemers die de voordelen van telewerk hebben ontdekt, zullen dit willen blijven doen.

Concreet vraagt ACLVB:

- Voor functies die telewerk toelaten: een **recht op structureel telewerk** (incl. satelliet- en mobiel werk) van minimaal 2 dagen per week op initiatief van de werknemer. De keuze voor telewerk is steeds herroepbaar. **De aanvraag kan slechts gemotiveerd geweigerd worden voor beroepen waarvoor geen telewerk mogelijk is. Op sectoraal- of op ondernemingsniveau wordt een niet-limitatieve lijst opgesteld van de beroepen waarvoor telewerk mogelijk is.**
- Een **ontslagbescherming** voor werknemers die zich op dit recht beroepen.
- **Telewerk gaat gepaard met extra kosten voor de werknemer. Wanneer geen satellietkantoor ter beschikking kan worden gesteld, moet de werkgever daarom bovenop de bestaande kostenvergoeding uit cao nr. 85, voorzien in een tussenkomst voor de bureaunkosten. Het bedrag van de vergoeding wordt pro rata temporis (2 dagen/week = 100 %, 1 dag = 50 %) berekend.**
- Specifieke waarborgen voor het **recht op disconnectie en privacy** in het kader van thuiswerk.
- Negatieve **repercussies op het loonpakket** (bv. bedrijfswagen) moeten worden uitgesloten.

3.2.3 Privacy²⁰

De alomtegenwoordigheid van steeds performantere digitale technologie op het werk vormt een **bedreiging voor de privacy van werknemers**. De vervaging van de grens tussen werk en privé (telewerk, Bring-Your-Own-Device, sociale media, crowd-/platformwerk...) is hierbij een versterkende factor. Daarnaast speelt ook het toenemende belang van persoonlijke gegevens als economische grondstof een rol.

²⁰ Willem Debeuckelaere, *Privacy en gegevensbescherming op de werkvloer: theorie, praktijk en werkelijkheid (openingsrede gerechtelijk jaar Arbeidshof Brussel)*, 3 september 2019; UNI Global Union, [Top 10 principles for workers' data privacy and protection](#); Raad van Europa, [Recommendation CM/Rec\(2015\)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment](#), 2015; Groep gegevensbescherming artikel 29, [Advies 2/2017 over gegevensverwerking op het werk](#), 2017; Antonio Aloisi en Elena Gramano, [Artificial intelligence is watching you at work. Digital surveillance, employee monitoring and regulatory issues in the EU context](#), 2019; Phoebe Moore et. Al., *Humans and machines at work: monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*, 2017

3.2.3.1 Toezicht

Het **gezags- en eigendomsrecht van de werkgever** verantwoordt een inperking van het recht op privacy van de werknemer gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst.

Ook op de werkvloer behoudt de werknemer echter **steeds het recht op een privésfeer** waaraan de werkgever niet mag raken. Hoewel de grenzen ervan worden afgebakend door wetten, rechtspraak en interprofessionele cao's, is het in de praktijk niet altijd duidelijk waar het controlerecht van de werkgever ophoudt en het recht op eerbiediging van het privéleven van de werknemer begint.

Nieuwe technologieën maken het trekken van deze grens steeds moeilijker. De huidige stand van de technologie laat een bijzonder verregaande graad van controle toe. Tegelijkertijd is deze controle veel minder zichtbaar. Soft- en hardwareproducten voor "HR-analytics"-doeleinden zijn een opkomende markt. Via software op computer of smartphone, via zogenaamde "wearables" (een "slimme" armband, badge, bril...), geconnecteerde machines ("internet of things"), de GPS in een bedrijfsvoertuig of (al dan niet slimme) camera's kan het doen en laten van werknemers minutieus in kaart gebracht worden.

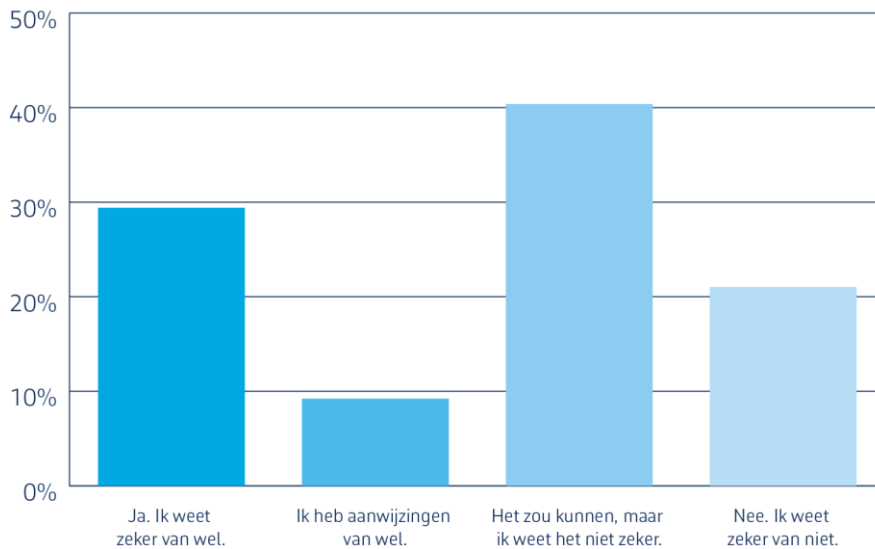
Achterhalen **wie toegang heeft tot de verzamelde gegevens**, voor welke doeleinden deze precies worden gebruikt, hoelang ze worden bewaard en met welke derden ze worden gedeeld is in de praktijk geen eenvoudige klus. Daarnaast bestaat steeds het **risico op misbruik of datalekken**. Dit gevaar wordt des te prangender wanneer gevoelige persoonsgegevens (over bv. de gezondheid, de religieuze overtuiging etc.) van werknemers verzameld worden.

| |
|---|
| Eind 2019 lekten de vingerafdrukken van 2000 Belgische werknemers van Adecco die gebruikt werden voor de toegangscontrole tot het bedrijf. |
|---|

Bepaalde Belgische rechtspraak die in sommige gevallen toelaat dat de werkgever **onrechtmatig verkregen bewijsmateriaal** tegen de werknemer gebruikt, zet de deur open voor misbruik van het controlerecht. Werknemers die regelmatig van thuis uit werken of professionele software op een privé-smartphone of -laptop hebben geïnstalleerd, lopen een verhoogd risico op een ongerechtvaardigde inmenging in hun privéleven.

De leden van ACLVB zijn bezorgd over deze evolutie. 40 % van hen vermoedt of weet zeker dat de werkgever hen via digitale weg controleert:

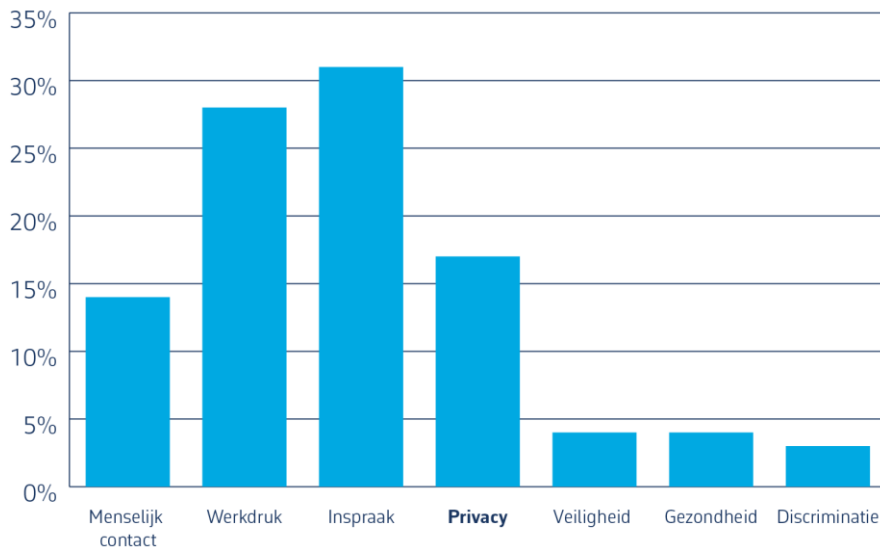
Heeft u het gevoel dat uw werkgever u en uw werk in de gaten houdt via digitale weg?



Bron: enquête ACLVB

In de open vraag aan het einde van de enquête was het effect van de digitalisering op het recht op privacy een populair thema. Er is een duidelijke vraag voor betere waarborgen tegen een ongerechtvaardigde inmenging in het privé-leven van werknemers via digitale weg.

Eigen beleidsvoorstellen deelnemers enquête per thema



Bron: enquête ACLVB

3.2.3.2 Aanwerving²¹

Ook voorafgaand aan de arbeidsrelatie bestaat een gevaar op schending van de privacy van werknemers. In het kader van een sollicitatieprocedure is de verleiding voor een werkgever wellicht

²¹ The Guardian, *Unilever saves on recruiters by using AI to assess job interviews*, 25 oktober 2019; US Federal Trade Commission, *Spokeo to Pay \$800,000 to Settle FTC Charges Company Allegedly Marketed Information to Employers and Recruiters in Violation of FCRA*, 12 juni 2012;

groot om **een kandidaat langs digitale weg te screenen** via een online zoekopdracht. Ook al kan hierbij in principe enkel algemeen beschikbare informatie over de kandidaat aan het licht komen, wil dit niet zeggen dat de werkgever deze informatie zomaar mag gebruiken. Enkel informatie die rechtstreeks relevant is voor de openstaande functie mag dienen ter beoordeling van de kandidaat. Publieke informatie van een Facebook-profiel is bijvoorbeeld minder relevant dan deze op een LinkedIn-account.

Een meer verontrustend fenomeen dan een individuele zoekopdracht, is **de groeiende markt van rekruteringssoftware en datahandelaars**. Meer en meer bedrijven trachten hun HR-afdeling efficiënter te maken door software in te zetten bij de selectie en aanwerving van medewerkers. Het gaat bijvoorbeeld over software die CV's analyseert op bepaalde steekwoorden om de meest geschikte kandidaten te filteren.

Eind 2019 maakte **Unilever** bekend dat het **kandidaten selecteert op basis van door een computer op lichaamstaal, gezichtsuitdrukkingen en woordkeuze gescreeende video-gesprekken**.

Om meer te weten te komen over een kandidaat dan via een eenvoudige zoekopdracht zou een bedrijf bovendien beroep kunnen doen op de diensten van **handelaars in persoonlijke data ("data brokers")**. Voor de juiste prijs bezorgen deze handelaars gedetailleerde datasets over een bepaalde persoon of categorie van personen. Hoewel dergelijke informatie meestal gebruikt wordt voor gerichte reclamedoeleinden, kan ze ook gebruikt worden voor HR-doeleinden.

In de VS werd in 2012 reeds **een datahandelaar (Spokeo Inc.) gesanctioneerd voor het verkopen van internet- en sociale mediagegevens over kandidaten in een aanwervingsprocedure** op een manier die in strijd was met de consumentenwetgeving. In België zijn voorlopig nog geen gelijkaardige gevallen gesignaleerd.

3.2.3.3 De data-economie²²

De omvang van de economie die gebaseerd is op de verzameling, opslag, distributie, analyse etc. van data **ronde in de EU in 2017 al de kaap van 300 miljard euro**. **Tegen 2025** wordt volgens een gemiddeld scenario **een verdubbeling** verwacht van deze markt:

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2020 | Groei 2018/2017 | Impact op BNP 2017 | Impact op BNP 2018 |
|---|---------|---------|---------|---------|--------------------|--------------------------|--------------------------|
| Waarde van de data economie in de EU 27 (excl. VK) in € mia | 238,699 | 267,986 | 301,713 | 387,646 | 12,6 % | 2,2 % | 2,4 % |
| Waarde van de data economie in de EU 28 (incl. VK) in € mia | 299,989 | 336,602 | 376,925 | 477,297 | 12,0 % | 2,4 % | 2,6 % |

Bron: Europese Commissie

²² Europese Commissie, [Update of the European data market study SMART 2016/0063](#), 2019; Shoshana Zuboff, *The Age of Surveillance Capitalism*, 2018.

Een groeiend deel van de Europese economische activiteiten heeft dus betrekking op de verwerking van digitale gegevens (in de EU in 2018 2,6 % van het BBP, in België 2,5 %). Welk aandeel hiervan precies toe te wijzen is aan persoonsgegevens is niet bekend. Het is wel duidelijk dat de handel in persoonsgegevens (vaak voor reclame- en profileringsdoeleinden), voor meer en meer bedrijven een belangrijke of zelfs centrale component van hun businessplan is. Wat niet zo lang geleden een economisch gezien waardeloos onderdeel van ieders persoonlijk leven was, is uitgroeid tot een begeerde, te ontginnen grondstof met een harde economische waarde.

Deze economische trend werkt door in de relatie werknemer-werkgever. Aangezien bijna elke app, website of softwarepakket op één of andere manier persoonsgegevens bijhoudt van de gebruiker, is het voor een werknemer quasi onmogelijk om gedurende zijn werk de volledige controle te houden over zijn persoonlijke gegevens.

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt de oprichting in de schoot van de Gegevensbeschermingsautoriteit van een paritair samengesteld overlegorgaan met advies- en informatiebevoegdheid inzake de sociale aspecten van privacy. De werking van dit orgaan wordt via een wettelijk verplichte bijdrage gefinancierd door de technologiesector (analogie FSMA, gefinancierd door bijdragen bank- en verzekeringswezen). Naast werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zetelt er ook een vertegenwoordiger van deze sector. Het secretariaat wordt verzorgd door de GBA en de raad wordt bijgestaan door technische experts inzake ICT en privacy. De raad kan vertegenwoordigers van technologiebedrijven horen en in bijzondere gevallen een opheffing vragen van auteursrechtelijke beschermde broncodes.

De ACLVB vraagt een op het arbeidsrecht afgestemde vertaling van de GDPR-regelgeving naar de relevante interprofessionele cao's, met name:

- Cao 68 betreffende de camerabewaking op de werkplaats
- Cao 81 betreffende de controle op de elektronische online communicatiegegevens
- Cao 89 betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers
- Cao 38 betreffende de werving en selectie van werknemers
- Cao 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging
- Cao 9 betreffende de ondernemingsraden
- Cao 39 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën
- Cao 85 betreffende het telewerk

Hierbij moet **bijzondere aandacht** gaan naar:

- de nieuwe **privacy-gevoelige technologieën** (bv. AI, profilering, intelligente camera's, vingerafdrukscan)
- de vrijwaring van het **recht op collectief onderhandelen** (inperkingen door werkgevers via GDPR van het recht op informatie en consultatie)
- begrijpelijke en transparante **individuele informatie aan werknemers** (recht op inzage, rechtzetting en vergetelheid)

3.2.4 Artificiële intelligentie²³

Er is **geen algemeen geaccepteerde definitie van artificiële intelligentie (AI)** en het begrip wordt wel eens lichtzinnig aangewend. AI is een containerbegrip voor een groot aantal (sub)domeinen zoals: cognitive computing (algoritmes die redeneren en begrijpen op een hoger (menselijker) niveau), machine learning (algoritmes die zichzelf taken aanleren), augmented intelligence (samenwerking tussen mens en machine) en AI-robotica (AI ingebed in robots). Het centrale doel van AI-onderzoek en -ontwikkeling kan omschreven worden als de automatisering van intelligent gedrag, zoals redeneren, informatie vergaren, plannen, leren, communiceren, manipuleren, signaleren en zelfs creëren, dromen en percipiëren.

Toepassingen van **narrow AI** doen meer en meer hun intrede op de werkvloer. *Narrow AI* verwijst naar AI-technologie die in staat is om specifieke taken te verrichten en onderscheidt zich op die manier van het concept **general AI**. *General AI* verwijst naar AI-technologie die in staat is iedere intellectuele taak te verrichten die een mens kan verrichten. Er is een algemene wetenschappelijke consensus dat deze laatste vorm vooralsnog een **ver toekomstbeeld** blijft.

Hoewel deze technologieën een groot potentieel hebben ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van werknemers, zijn er **enkele belangrijke aandachtspunten** bij de verdere ontwikkeling ervan:

- **Discriminatie:** het is intussen een goed gedocumenteerd fenomeen dat artificiële intelligentie in sommige gevallen op een bevooroordeelde manier (“biased”) beslissingen neemt. Deze vooroordelen kunnen in de programmatie sluipen via bij de ingenieurs/programmeurs aanwezige vooroordelen en/of via onevenwichten in de datasets waarmee de AI getraind wordt.
- **Autonomie:** autonomie is een belangrijk element van een zinvolle job. AI die beslissingen wegneemt van de werknemer en in plaats daarvan instructies geeft, kan de arbeidsvoldoening ondergraven.
- **Transparantie (begrijpelijkheid, controleerbaarheid, verklaarbaarheid):** de complexiteit van de onderliggende informatica van AI laat moeilijk toe aan werknemers (en werkgevers) om te begrijpen hoe ze precies functioneert. Daarnaast is deze software vaak ook auteursrechtelijk beschermd. Dergelijke “black box” technologie is problematisch wanneer ze gebruikt wordt in het kader van de arbeidsorganisatie of het evaluatie- en verloningsbeleid.
- **Veiligheid:** wanneer AI essentiële taken overneemt in een bedrijf zijn hieraan veiligheidsrisico’s verbonden (bv. hacking, fouten in de programmatie...). De veiligheid van deze systemen is nog belangrijker wanneer het gaat om autonome robots of voertuigen die in interactie treden met mensen.
- **Privacy:** de hierboven besproken risico’s voor de privacy van werknemers gelden *a fortiori* waar de gebruikte technologie een AI-toepassing is. De belangrijkste informatie die door big data-bedrijven als Google en Facebook commercieel wordt nagestreefd ligt immers niet rechtstreeks vevat in de persoonlijke gegevens die we aan deze bedrijven bezorgen in ruil voor hun diensten, maar wordt er uit afgeleid aan de hand van krachtige patroonherkenningssoftware. Het is deze afgeleide informatie over bv. de actuele gemoedstoestand, politieke voorkeur, het verdienvermogen etc. die toelaat het gedrag van

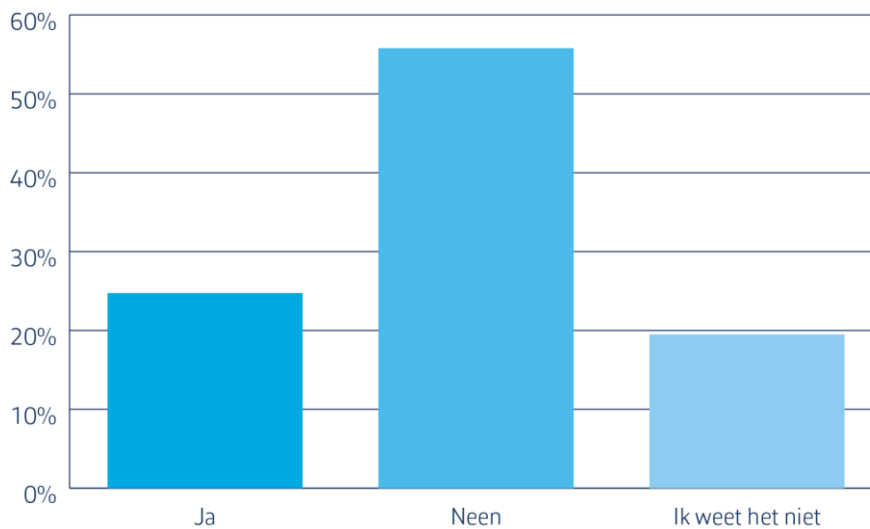
²³ High-Level Expert Group on Artificial Intelligence, [Policy and investment recommendations for trustworthy AI](#), 2019; OESO, [Artificial Intelligence in society](#), 2019; EESC, [Kunstmatige intelligentie - De gevolgen van kunstmatige intelligentie voor de \(digitale\) eengemaakte markt, de productie, consumptie, werkgelegenheid en samenleving](#), 2017.

consumenten (of stemgerechtigde burgers, getuige het Cambridge-analytica schandaal) te voorspellen en te sturen.

Het bekendste en vroegste voorbeeld van deze techniek dateert al van 2002. De Amerikaanse **supermarktketen Target** kon uit de plotse wijziging in het aankoopgedrag van een minderjarige vrouwelijke klant (ze ruilde haar vertrouwde shampoo in voor een geurloze variant) statistisch afleiden dat ze zwanger was en stuurde haar reclame voor baby-producten. Haar vader contacteerde, woedend over de misplaatste reclame aan zijn tienerdochter, het bedrijf, maar moest later zijn excuses aanbieden toen hij van zijn dochter vernam dat ze ook werkelijk in verwachting was.

Bijna 10 % van onze leden geeft aan op de werkvloer vandaag reeds geconfronteerd te worden met AI-toepassingen (zie [hierboven](#)). Bij zo'n 24 % wordt het werkritme op één of meerdere afdelingen door een computergestuurd programma bepaald (klassiek bandwerk werd uitgesloten):

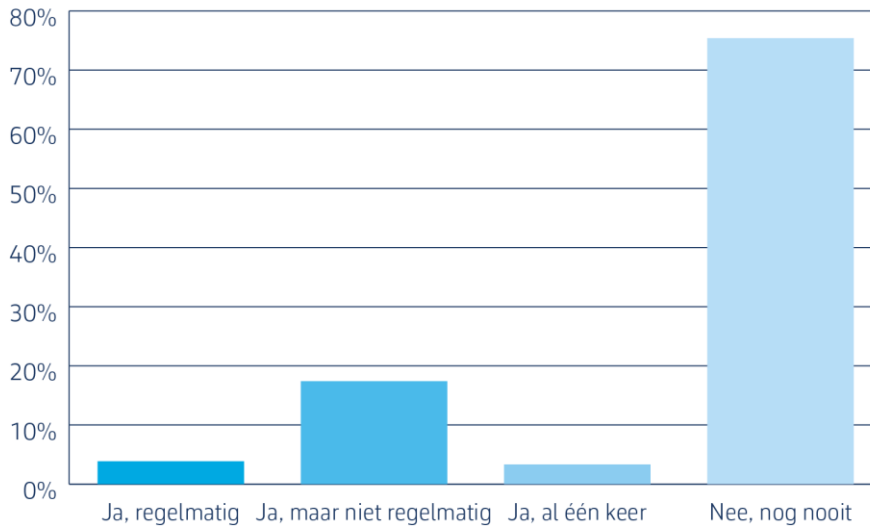
Bepaalt een computergestuurd programma het werkritme in één of meerdere afdelingen binnen uw bedrijf?



Bron: enquête ACLVB

In 25 % van de gevallen leidde dit reeds tot gevaarlijk situaties:

Heeft dit ooit voor gevaarlijke situaties gezorgd?



Bron: enquête ACLVB

3.2.5 Technostress²⁴

De opkomst van de hedendaagse informatie- en communicatietechnologie op de werkvloer heeft een **nieuw psychosociaal risico** in het leven geroepen: **technostress**. Ondanks de verschillende voordelen die deze technologieën voor werknemers met zich meebrengen (o.a. mogelijkheid tot plaats- en tijdsflexibel werken, betere toegang tot informatie, automatisering van repetitieve taken, eenvoudigere communicatie...), blijkt ze ook een specifieke bron van stress te zijn.

De twee belangrijkste oorzaken van technostress zijn:

- De **intensifiëring van het werk** door de snelheid van informatie- en communicatiestromen.
- Het gevoel **permanent**, en dus ook buiten de werkuren, **beschikbaar** te moeten zijn.

Voor bedienden vertaalt de intensifiëring van het werk zich meestal in een overvolle mailbox of een overaanbod aan informatie (“information overload”) dat niet adequaat verwerkt kan worden. Ook beroepen die vroeger hoofdzakelijk uit handarbeid bestonden worden echter meer en meer gedigitaliseerd. Magazijn- of assemblagewerk wordt bijvoorbeeld soms digitaal aangestuurd, via o.a. voice orderpicking of pick-to-beamer assemblage. Dit leidt ook tot een intensifiëring van het werk, waarbij de computer het tempo bepaalt. Op deze manier wordt een toenemend aantal jobs herleid tot **digitaal bandwerk**.

²⁴Kelly Reyniers, *Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress*, TSR, 2019/1, 93-109; Bruno Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, 2015; Eurofound, *New forms of employment*, 2015; SERV, *Werkbaar werk en het nieuwe werken*, 2017; The New York Times, *Inside an Amazon warehouse, robots' ways rub off on humans*, 3 juli 2019

Een bekend voorbeeld van digitaal bandwerk zijn de **magazijnen van Amazon**, waar werknemers tot het uiterste gedreven worden om het door de computer en hun co-bot-collega's opgelegde werktempo te kunnen volgen.

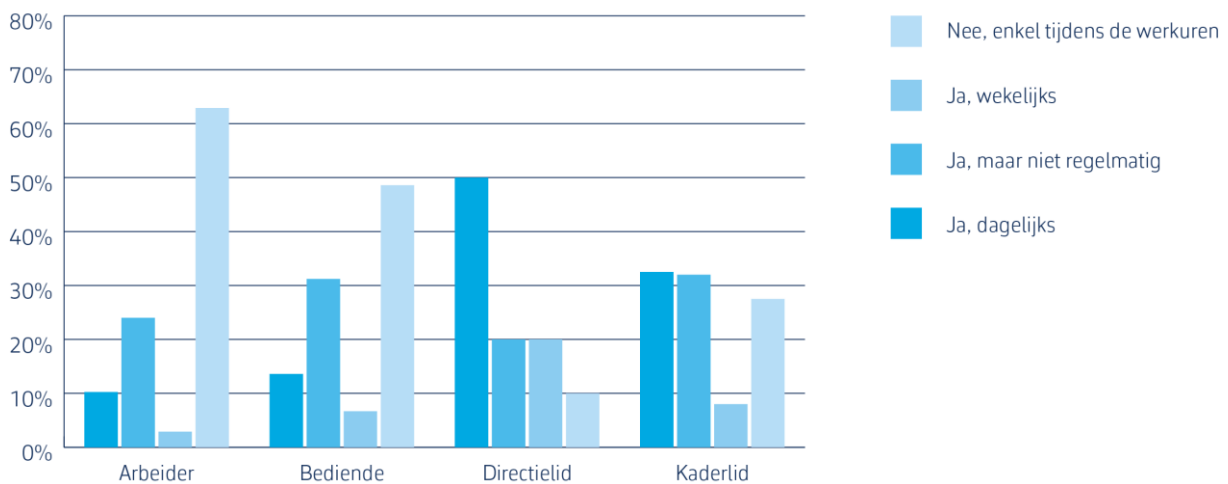
Het gevoel permanent beschikbaar te moeten zijn, is een probleem dat vooral bedienden treft. Ongeveer **de helft van de Belgische werknemers geeft aan vaak of altijd beschikbaar te zijn** na de werkuren. Ook de helft van de Belgische werknemers checkt zijn e-mails buiten de werkuren. Het gaat niet altijd over een gevoel van externe dwang bij deze werknemers, maar ook over het eigen verlangen om actief en betrokken te zijn (een professionele variant van het sinds de doorbraak van de sociale media ontstane FOMO-fenomeen: "fear of missing out"). Het spreekt voor zich dat het digitaal of telefonisch beschikbaar zijn buiten de werkuren leidt tot een vervaging van de grens tussen arbeids- en vrije tijd en op die manier de work-life balance schaadt.

Twee andere gekende bronnen van technostress zijn:

- Het gevoel zich constant te moeten **aanpassen aan technologische vernieuwing** (dit hangt samen met het luik "Opleiding, onderwijs en levenslang leren" van deze studie)
- Het **verlies van privacy** en het gevoel constant onder toezicht te staan.

Ten opzichte van de globale populatie (40-50 %) hebben onze leden niet heel sterk het gevoel regelmatig beschikbaar te moeten zijn buiten de werkuren (over de verschillende beroeps categorieën heen is dit 20 %). Zoals te verwachten ligt dit percentage bij kader- en directieleden hoger. Het verschil tussen bedienden en arbeiders is echter opvallend kleiner.

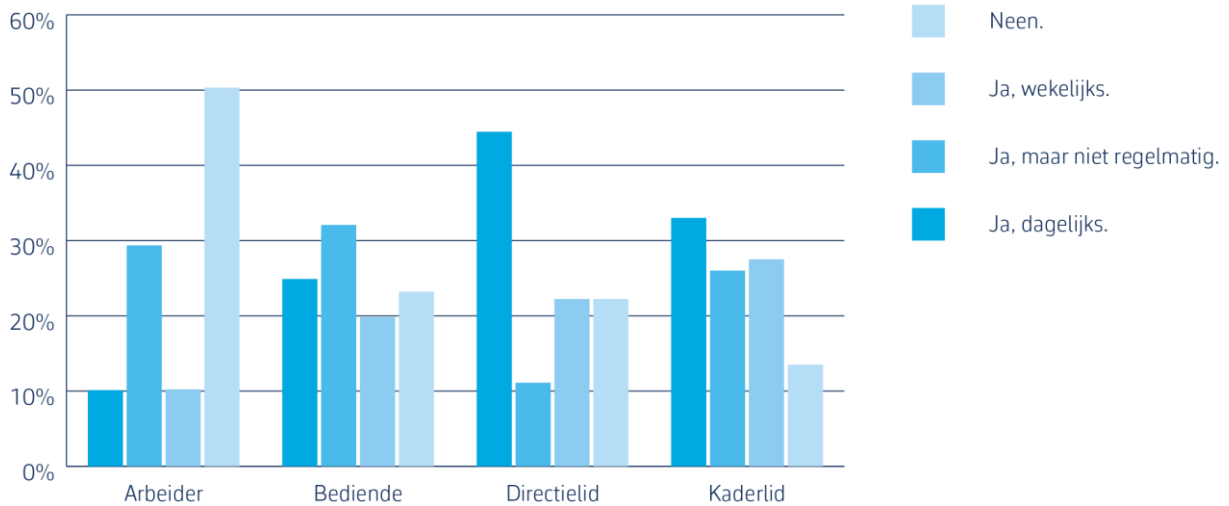
Heb je het gevoel beschikbaar te moeten zijn voor je werk buiten de werkuren?



Bron: enquête ACLVB

44 % geeft wel aan dat dit gevoel buiten de werkuren beschikbaar te zijn de laatste jaren is toegenomen. 37 % geeft bovendien aan regelmatig last te hebben van “information overload”. Bij dit laatste fenomeen zien we een groter verschil tussen arbeiders en bedienden:

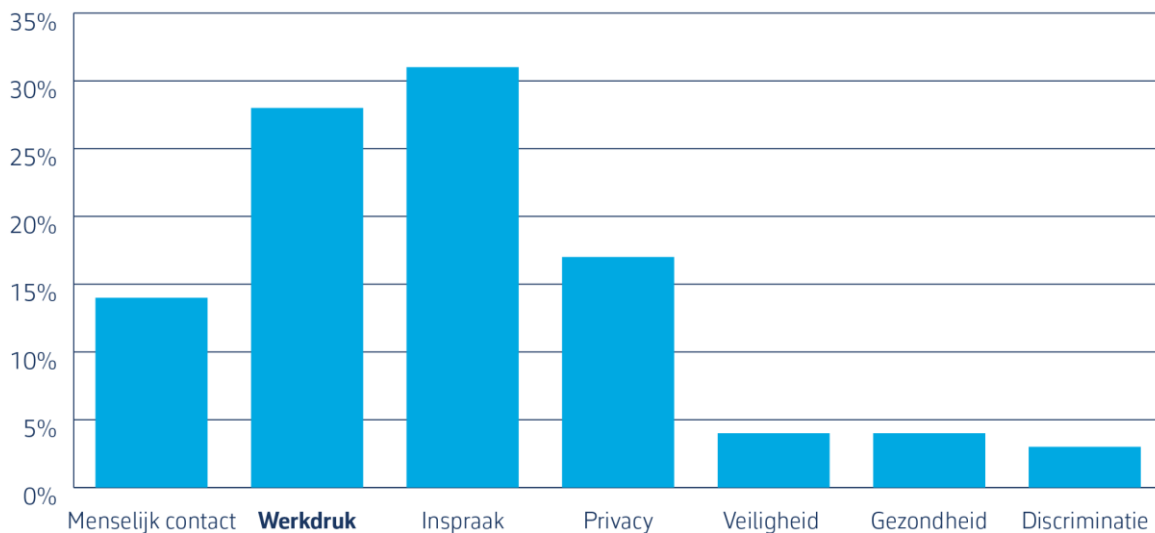
Heb je soms het gevoel dat je te veel informatie op te korte tijd te verwerken krijgt?



Bron: enquête ACLVB

Uit de antwoorden op de open vraag aan het einde van de enquête blijkt bovendien dat het negatief effect van digitalisering op de werkdruk leeft bij onze leden. Het feit dat een computergestuurd programma het werkritme bepaalt werkt stresserend, digitaliseringsprocessen worden niet altijd als nuttig of efficiënt ervaren en komen bovenop het bestaande analoge werk. De snelheid waarmee nieuwe technologieën worden ingevoerd tast ook het draagvlak ervoor aan:

Eigen beleidsvoorstellen deelnemers enquête per thema



Bron: enquête ACLVB

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

Sinds 2018 bestaat er een recht op overleg via het CPBW over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Technostress en het gevoel buiten de werkuren beschikbaar te moeten zijn blijven echter een in stijgende lijn gaan. Een dwingendere wettelijke verankering van het **recht op deconnectie** dringt zich dan ook op. Dit mag evenwel niet tot gevolg hebben dat werknemers verplicht worden te deconnecteren.

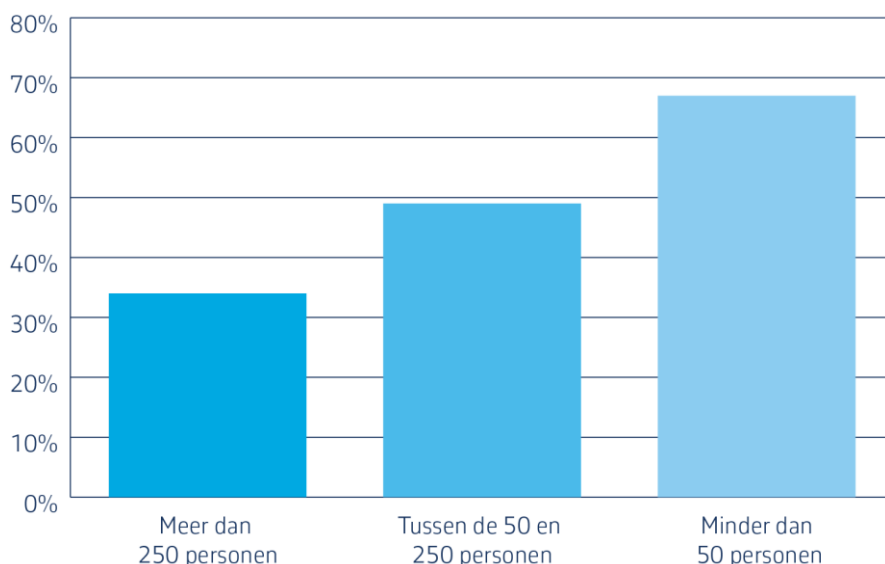
3.2.6 Inspraak en transparantie

Cao nr. 39 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën kwam tot stand begin jaren '80 om impact op de werkvloer van de eerste digitaliseringsgolf ("3^{de} industriële revolutie") in goede banen te leiden. De cao is van toepassing op alle bedrijven met minstens 50 werknemers.

Deze cao, die de nodige werknemersinspraak en transparantie voorziet bij de invoering van nieuwe technologieën, is vandaag even actueel als 40 jaar geleden. Toch stellen we vast dat er onvoldoende gebruik van wordt gemaakt.

De ACLVB afgevaardigden (OR/CPBW/SA) die deelnamen aan de enquête (624 personen of 25 % van de respondenten) geven duidelijk aan dat de consultatie op basis van cao 39 te wensen over laat. Bij bedrijven met minder dan 50 werknemers werd de syndicale delegatie in 67 % van de gevallen niet geconsulteerd bij de uitrol van nieuwe technologieën binnen de onderneming. Grotere ondernemingen, die wel onderworpen zijn aan cao 39, doen het iets beter. Maar met percentages van resp. 49 % (50-250 werknemers) en 34 % (> 250 werknemers) is de voorafgaandelijke consultatie ook hier onvoldoende:

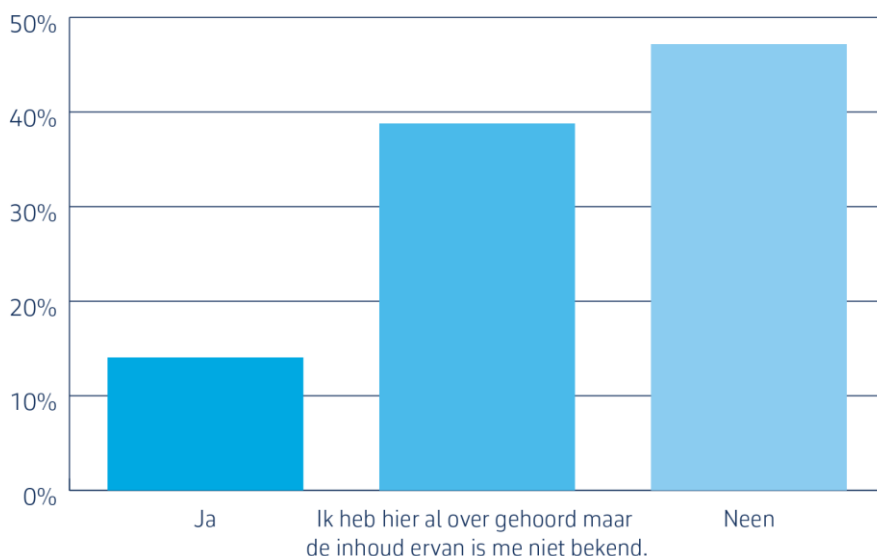
% niet geconsulteerd bij invoering nieuwe technologieën volgens aantal werknemers in de ON



Bron: enquête ACLVB

Mogelijk ligt een deel van het probleem ook bij de gebrekkige bekendheid van de cao. Bijna de helft van de bevroegde afgevaardigden had nog nooit gehoord van cao 39:

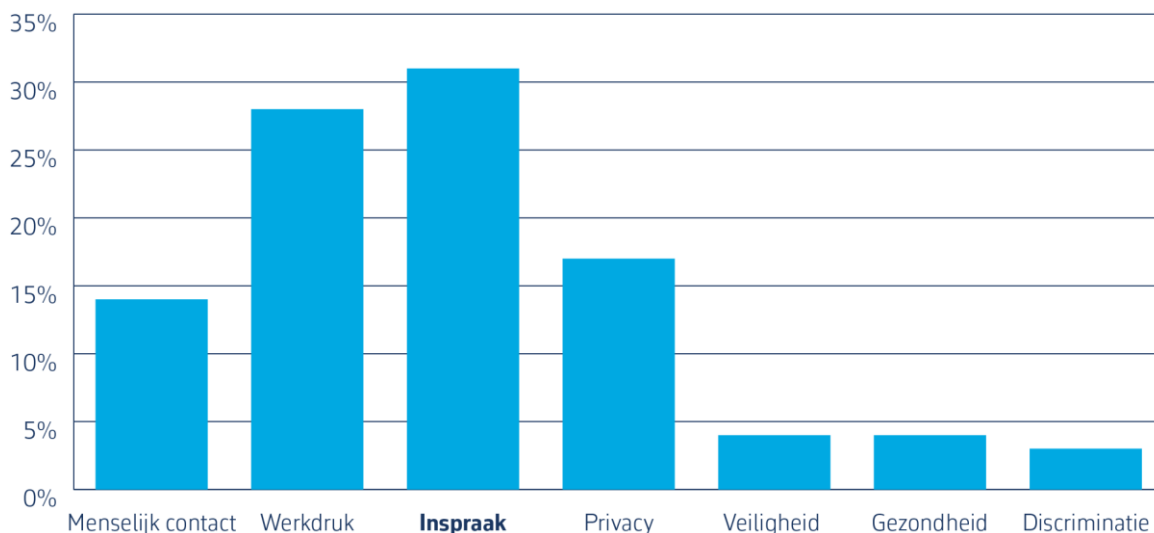
Bent u vertrouwd met cao 39?



Bron: enquête ACLVB

Het thema inspraak en transparantie kwam het vaakst aan bod bij de open vraag aan het einde van de enquête. Het draagvlak voor de digitalisering kan duidelijk vergroot worden door een sterkere betrokkenheid van werknemers:

Eigen beleidsvoorstellen deelnemers enquête per thema



Bron: enquête ACLVB

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

ACLVB vraagt de verbreding en verdieping van cao 39, d.w.z.:

1. Uitbreiding van het toepassingsgebied naar **alle ondernemingen, ongeacht het werknemersaantal**. Voor ondernemingen **zonder CPBW of vakbondsafvaardiging** verloopt de informatie- en consultatie volgens de procedure van rechtstreekse inspraak

voor werknemers in vraagstukken betreffende het welzijn (art. 52 Welzijnswet en titel 8, boek ii Welzijnscode).

2. Uitbreiding 4 categorieën waarop het overleg betrekking heeft (art. 4) met **vijfde thema, nl. privacy**. Voor ondernemingen die een **DPO** aanstellen wordt deze verplicht betrokken bij de procedure.
3. Naast een voorafgaande consultatie- en informatieronde, moet ook een **periodieke evaluatie** worden voorzien.

3.3 Nieuwe uitdagingen in het tijdperk van de platformwerkzaamheden

3.3.1 Welk statuut hebben werkers op digitale platforms?²⁵

De snelle ontwikkeling van de digitalisering in de arbeidswereld leidt niet alleen tot veranderingen op het vlak van arbeidsomstandigheden of van inhoud van de job zelf. Ze schudt ook de klassieke juridische statuten van de werknemers door mekaar. In de meeste Europese landen, waaronder België, zijn er twee belangrijke te onderscheiden statuten: **het statuut van de loontrekkende werknemer en het statuut van de zelfstandige**.

Wat de werknemer het meeste onderscheidt van de zelfstandige is de relatie van ondergeschiktheid tussen de werknemer en de werkgever. Een zelfstandige verricht ook werk, maar dit wordt niet gekenmerkt door een gezagsverhouding. Het begrip 'ondergeschiktheid' wordt echter niet als dusdanig gedefinieerd in de wetgeving. De programmawet van 27 december 2006 legt wel **vier belangrijke criteria** vast voor de beoordeling van het al dan niet bestaan van een gezagsverhouding:

- de wil van de partijen zoals die tot uitdrukking komt in hun overeenkomst
- de vrijheid van organisatie van de arbeidstijd
- de vrijheid van werkorganisatie
- de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen

Het is dan de taak van de rechter om op basis van de concrete situatie van de werknemer en de feitelijke gegevens waarover hij beschikt, vast te stellen of er een gezagsverhouding bestaat. Indien de rechter op basis van deze criteria van mening is dat de aard van de arbeidsverhouding niet overeenkomt met de door de partijen gegeven initiële kwalificatie, zal de arbeidsverhouding opnieuw beoordeeld worden. Deze **herkwalificatie** impliceert een wijziging in van het overeenkomstige socialezekerheidsstelsel. Het is duidelijk dat de rechter een ruime discretionaire bevoegdheid heeft om te bepalen of aan de criteria wordt voldaan. De kwestie van de kwalificatie van de arbeidsverhouding is van fundamenteel belang voor de werknemer, aangezien zij met name bepalend is voor de sociale bescherming die hij of zij geniet.

Heel vaak bevinden werkers die hun diensten via digitale platforms aanbieden zich in een **grijze zone** tussen arbeid in loondienst en zelfstandige arbeid. Ze bevinden zich ofwel in het randgebied van het werknemersstatuut (bijvoorbeeld via het studentenstatuut) ofwel in het randgebied van het zelfstandig ondernemerschap (gekenmerkt door een sterke economische en organisatorische afhankelijkheid van onlineplatformen). Soms gaan deze werknemers van een statuut naar een ander

²⁵ P. VENDRAMIN ; G. VALENDUC, « Giga-bits et micro-jobs. L'expansion des petits boulots dans l'économie digitale » in M. SOMERS (red), *Vorm geven aan digitale tijden*, Gand, MINERVA denktank, 2018 ; ILO, [Digital labour platforms and the future of work : Towards decent work in the online world](#), 2019, pp 23-25 ; W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Le contrat de travail et les autres contrats*, Bruxelles, Wolters Kluwer, 2019, p7 ; [Jaarverslag 2018](#) van de administratieve commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

wanneer ze taken verrichten voor een platform. De onduidelijkheid van de aard van de relatie tussen het platform en de werknemers en hun ondergeschikte band creëert deze grijze zone.

De overgrote meerderheid van de platforms biedt werknemers de mogelijkheid zich als zelfstandige of als zelfstandige in bijberoep in te schrijven, zonder dat er sprake is van een hiërarchische relatie tussen beiden. Dit om te voorkomen dat deze werknemers recht zouden hebben op een arbeidsovereenkomst als loontrekkende. Indien dat zo zou zijn is het platform, dat dan als werkgever wordt beschouwd, verplicht bepaalde kosten te betalen. Er moet echter worden opgemerkt dat er **heel vaak een hiërarchische link bestaat tussen de gebruiker en het platform**, ook al is die subtieler dan in een klassieke werknemersrelatie met een hiërarchische overste. De **werknemers-gebruikers van deze platforms hebben immers geen onderhandelingsmacht ten aanzien van de voorwaarden die worden opgelegd en die betrekking hebben op de brede aspecten van hun arbeidsomstandigheden**. Evenwel, in veel opzichten staan de platformwerknemers dichter bij werknemers in loondienst dan bij zelfstandigen. Door het statuut van onafhankelijke dienstverleners dat deze platforms vaak aan hun gebruikers opleggen, hoeven zij geen rekening te houden met de bestaande arbeidswetten. Dit statuut onthoudt deze werknemers van hun recht op voordelen en bescherming die werknemers in loondienst wel genieten: betaald verlof, ziekteverlof, pensioenuitkeringen, vergoedingen bij arbeidsongevallen, enz.

In België heeft de regering Michel, wat dit platformwerkstatuut en de sociale bescherming betreft, gekozen voor **de weg van de deregulering door middel van de invoering van het statuut van de student-ondernemer en de wet De Croo**. Het eerste laat studerende jongeren toe als zelfstandige te werken en te genieten van een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen indien hun jaarinkomen niet meer dan 6.996,89 euro bedraagt (geïndexeerd bedrag 2020). Ligt het inkomen tussen 6.996,89 euro en 13.993,78 euro (bedrag 2020), dan betaalt de student een verminderde bijdrage van 20,5%. Indien het inkomen van de student hoger is dan 13.993,78 euro dan betaalt hij de normale bijdragen, nl. dezelfde als een zelfstandige in hoofdberoep. Wat de wet De Croo betreft (programmawet van 1 juli 2016, gewijzigd door de wet van 18 juli 2018), mogen werknemers die diensten verlenen via erkende platforms maximaal 6.340 euro per jaar (bij)verdiene(n) (bedrag 2020) en zijn ze volledig vrijgesteld van belastingen en sociale lasten.

Deze wet maakt het mogelijk dat werknemers van erkende platforms geen speciaal statuut hoeven aan te nemen als ze voldoen aan de voorwaarden die de wet stelt (meer bepaald de criteria inzake maximumbedrag en erkend platform). Zoals Vincent Neuprez en Willy van Eeckhoutte het verwoordend zijn *"alle diensten die in het kader van de collaboratieve economie worden verleend volledig losgekoppeld van de arbeids- en sociale wetgeving. De wetgever wilde een nieuw ad hoc-statuuut creëren waarop geen van de bestaande socialezekerheidsstatuten van toepassing is"*. De verschillende arbeidsrechtelijke regelingen (wet op de loonbescherming, CAO, Arbeidswet, wet op de feestdagen, wet op de sociale documenten, wet op het welzijn op het werk en de wet betreffende de arbeidsreglementen) zijn niet van toepassing op de vrijgestelde arbeidsprestaties van de collaboratieve economie.

De dienstverleners op de digitale platforms kunnen door deze wet nog steeds niet genieten van de bescherming die de arbeidswetgeving wel biedt. Ze zijn dus niet beschermd in geval zich een arbeidsongeval voordoet of ze een beroepsziekte krijgen. Ze hebben geen rechten noch plichten als gebruiker van het platform, en kunnen geen gegarandeerd minimum uurtarief verkrijgen. Platforms zoals Deliveroo willen kunnen werken met werkers die onder het door de wet De Croo gecreëerde statuut vallen of met zelfstandigen om de betaling van sociale bijdragen en de andere voor de werkgevers geldende arbeidsrechtelijke regels te ontlopen (zie punt 5.2.1).

Een beslissing van het Grondwettelijk Hof van 23 april 2020 heeft het systeem van de aanvullende activiteiten vrijgesteld van belasting, dat bij wet van 18 juli 2018 werd ingevoerd, nietig verklaard. Het Grondwettelijk Hof heeft de drie vakbonden die een beroep tot nietigverklaring hadden ingesteld dus in het gelijk gesteld en geoordeeld dat het stelsel van belastingvrije aanvullende activiteiten in meerdere opzichten in strijd is met het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en non-discriminatie. Het Hof oordeelde dat werknemers **zonder redelijke rechtvaardiging zeer verschillend worden behandeld op het vlak van arbeidswetgeving, sociale zekerheid en belastingen, afhankelijk van het feit of zij activiteiten verrichten in het kader van het stelsel van belastingvrije aanvullende activiteiten dan wel in hun hoedanigheid van loontrekkende werknemer of zelfstandige**. Deze activiteiten zullen dus vanaf 2021 niet meer vrijgesteld kunnen worden van belasting. Bijgevolg zullen de oude regels weer van toepassing zijn. Dit betekent dat deze inkomsten die via een erkend online platform worden verkregen belast zullen worden als “diverse inkomsten” tegen een afzonderlijk tarief van 20%, tot een **brutobedrag van maximum 5.100 euro** per jaar (inkomstencijfer 2017). Het nettobedrag is het brutobedrag verminderd met de kosten waarvan de belastingplichtige het bewijs levert dat zij tijdens het belastbare tijdperk zijn gedaan of gedragen om die inkomsten te verkrijgen of te behouden. Het vroegere kostenforfait van 50 % geldt bijgevolg niet meer.

Er bestaan weinig statistieken over de werknemers in de collaboratieve economie, noch nationale en internationale gegevens over platformwerkers in het algemeen. Op 30 september 2019 telde ons land 7.952 student-ondernemers. Onderstaande tabel toont de evolutie van het aantal zelfstandigen per kwartaal sinds het derde kwartaal van 2017. **Het aantal zelfstandigen neemt gestaag toe.**

| Année/ Jaar | Nombre d'étudiants-indépendants/ Aantal student-zelfstandigen (Situation en fin de trimestre/ Toestand op het einde van het trimester) | | | |
|----------------|---|----------|----------|-----------|
| | 1 (31/3) | 2 (30/6) | 3 (30/9) | 4 (31/12) |
| 2017 | - | - | 4.495 | 5.008 |
| 2018 | 5.634 | 6.163 | 6.788 | 6.283 |
| 2019 | 6.820 | 7.322 | 7.952 | - |

Bron : RSVZ

Een verkeerde classificatie van werknemers/zelfstandigen impliceert een lagere sociale bescherming voor de werknemer, maar weegt ook op de fiscale en parafiscale inkomsten van de staat. De sociale inspectiediensten beschikken niet altijd over alle elementen om een statuut als "werknemer" te herkwalficeren wanneer de arbeidsrelatie als "zelfstandige" werd opgegeven. De FOD Sociale Zekerheid kan dan ook maar een beperkt aantal gevallen regulariseren. Onderstaande tabel geeft het aantal regularisaties weer met de bijbehorende bedragen, die hebben plaatsgevonden over de periode 2011-2016. De wetswijzigingen van 2013 die het “vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst” voor bepaalde activiteitensectoren hebben ingevoerd, zouden het hogere aantal regularisaties in 2014 kunnen verklaren.

| Schijnzelfstandigen – aantal regularisaties, 2011 – 2016 | | | | | | |
|--|------|------|------|-------|------|------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Aantal regularisaties | 29 | 59 | 55 | 80 | 48 | 56 |
| Aantal betrokken werknemers | 57 | 282 | 168 | 729 | 235 | 267 |
| Bedrag (in miljoen euro) | 0,69 | 3,23 | 1,85 | 12,03 | 2,90 | 3,65 |

Bron : Jaarverslag Directie-Generaal Sociale Inspectie

Wanneer een arbeidsrelatie onduidelijk is, beslist de administratieve commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie, die deel uitmaakt van de FOD Sociale Zekerheid, over de aard ervan. Zij bepaalt of iemand als zelfstandige of als loontrekkende moet worden beschouwd. In 2018 nam ze 36 besluiten. Van de **in 2018 behandelde zaken hadden er twee betrekking op werknemers tewerkgesteld in de collaboratieve economie**. Voor beide zaken was de commissie van mening dat de ingediende elementen met betrekking tot de arbeidsverhouding in strijd waren met de kwalificatie van zelfstandige arbeid. **De arbeidsverhouding moest daarom als zijnde in loondienst worden beschouwd.**

3.3.2 Belang en ontwikkeling van de platformwerkzaamheden in de EU²⁶

Zoals aangegeven bestaan er weinig betrouwbare cijfers over werknemers die op e-platforms zijn tewerkgesteld binnen de Europese Unie. De definitie is complex, er bestaat geen gestandaardiseerde terminologie, contact leggen met deze werknemers is moeilijk en de landen hanteren verschillende methoden om gegevens over hen te verzamelen. Bovendien kunnen gegevens over de platformwerkzaamheden niet op dezelfde manier worden gesprokkeld als gegevens over andere vormen van werkgelegenheid, die bijvoorbeeld door middel van nationale enquêtes en administratieve verslagen kunnen worden bekomen. Al deze moeilijkheden verklaren ook de aanzienlijke verschillen in de resultaten van studies over dit onderwerp.

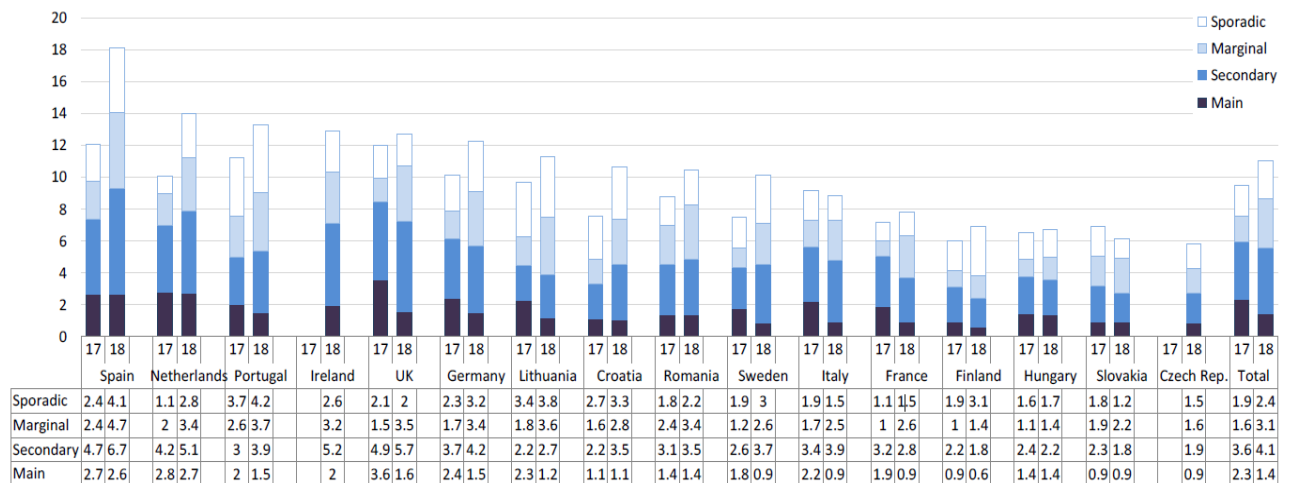
In een studie van de OESO (2019) wordt opgemerkt dat de meest betrouwbare ramingen aangeven dat de platformwerkgelegenheid goed is voor 1% à 3% van de totale werkgelegenheid. Het onderzoeksteam van de OESO is van mening dat het COLLEEM II-project (Brancati et al., 2019) over de meest betrouwbare gegevens over de platformwerkzaamheden in Europa beschikt, tevens de meest recente. Dit project bestudeerde 16 Europese landen en **stelde vast dat 1,4% van de bevolking (16-74 jarigen) werkzaam is op een platform in hoofdberoep. Het percentage van individuen die ooit op een platform hebben gewerkt** varieerde sterk, van minder dan 6% (Tsjechië) tot 18% (Spanje) en **bedroeg gemiddeld 11%** voor alle onderzochte landen. Het gemiddelde ligt zo hoog, omdat het ook de werknemers meerekent die slechts eenmaal hebben geprobeerd via een e-platform te werken of die dit zeer zelden hebben gedaan. Zij vertegenwoordigen een minimaal gewicht t.o.v. de platformactiviteit.

Wanneer de werknemers die minder dan één keer per maand gebruik maken van een e-platform worden uitgesloten, komt de studie uit op 9% van de volwassen bevolking die via digitale platforms werk verricht. In de studie wordt deze groep onderverdeeld in 'sporadisch', 'uitzonderlijk', 'bijkomstige bezigheid' en 'hoofdbezigheid', zowel op basis van het aantal gewerkte uren per week (minder dan 10 uur, 10 tot 19 uur, of meer dan 20 uur) als op basis van het inkomstengedeelte dat dit werk voor de werknemer vertegenwoordigt (minder dan 25%, 25 tot 50%, meer dan 50%). Het percentage

²⁶ CEPS, [Study to gather evidence on the working conditions of platform workers](#), 2019; EC, [New evidence on platform workers in Europe](#), 2020; EC, [Digital Labour Platforms in Europe : Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers](#), 2019; EC, [Platform Workers in Europe](#), 2018; OECD [Employment Outlook 2019 – The future of work](#), 2019

werknemers dat platformwerk verricht in hoofdberoep varieert van 0,6% in Finland tot 2,7% in Nederland. Het gemiddelde voor alle landen is 1,4%. Dit project deed geen onderzoek naar de situatie in België, maar men kan ervan uitgaan dat de gegevens vergelijkbaar zijn met deze in de verschillende onderzochte Europese landen.

Onderstaande tabel geeft een raming van de intensiteit en het belang van de platformwerkzaamheden door de gegevens over inkomsten en gewerkte uren (jaren 2017 - 2018) te combineren:



Bron : EC

Uit de studie komen de volgende elementen naar voren:

- 11% van de volwassenen heeft ooit geld verdiend via een e-platformwerk;
- 3,1% van de volwassenen werkt minstens 10 tot 19 uur per week voor een online platform of ontvangt 25% tot 50% van zijn of haar inkomen uit werkzaamheden voor een platform;
- 1,4% van de volwassenen werkt ten minste 20 uur per week voor een platform of ontvangt ten minste 50% van zijn of haar inkomen uit platformwerkzaamheden.

Wat er verder af te leiden valt uit de gegevens en de vaststellingen van de onderzoekers:

- het aantal platformwerkers neemt toe en die tendens zal zich in de toekomst verderzetten;
- de vraag naar vele diensten aangeboden via het platformwerk stijgt eveneens;
- bepaalde kenmerken van het platformwerk komen steeds vaker voor in de economie in het algemeen (atypische arbeidsvormen, algoritmisch beheer, personenclassificatiesystemen...).

3.3.3 Arbeidsomstandigheden en bescherming van werknemers²⁷

Op het vlak van arbeidsomstandigheden moet een onderscheid worden gemaakt tussen volledig nieuwe taken die door de platforms mogelijk zijn gemaakt, zoals bepaalde microtaken die de werknemer online uitvoert, en taken die voorheen al bestonden, zoals bijvoorbeeld transportgerelateerde taken. In dat laatste geval geldt dat de werkomstandigheden niet veel mogen verschillen van die in meer traditionele werkomgevingen. De fysieke en psychologische risico's van deze taken zijn niet fundamenteel veranderd, maar worden eerder verergerd door de organisatie van het werk via een platform. **Dit verhoogde risico is te wijten aan het ontbreken van een werkomgeving**

²⁷ ILO, [Digital labour platforms and the future of work : Towards decent work in the online world](#), 2019, pp 23-25 ; OECD Employment Outlook 2019 – The future of work ; EC, [Platform Workers in Europe](#), 2018

en organisatorische structuur, maar ook aan de arbeidsorganisatie via algoritmen. Het is de werknemer, en niet de werkgever, die verantwoordelijk is voor zijn eigen gezondheid en veiligheid. De werknemer staat bovendien in voor de middelen die hij gebruikt om het werk te verrichten.

Het gebruik van technologieën en algoritmen stelt de platforms ook in staat om de werknemer te controleren, te sturen en te evalueren. Omdat er zo weinig bekend is over de werking van de algoritmen, is het een grote uitdaging hierover politieke standpunten in te nemen. Deze manier van werken is ook moeilijk controleerbaar.

De wetenschappelijke literatuur merkt op dat **platformwerkers een lagere sociale bescherming genieten en dat dit voornamelijk te wijten is aan hun onduidelijk statuut**. Voor de meeste onder hen zijn hun werkzaamheden via het online platform geen hoofdactiviteit, waardoor ze via hun andere job toch nog toegang hebben tot sociale bescherming. Een onderzoek van Pesole et al. (2018) schat dat voor 40% van de platformwerkers de inkomsten uit deze werkzaamheden minder dan 25% van hun totale inkomen bedragen, voor 30% onder hen vertegenwoordigt hun werk via een platform 25% tot 50% van hun totale inkomen, maar voor de overige 30% is dat zelfs meer dan 50%. Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) zijn de werknemers die het meest afhankelijk zijn van hun platformwerkzaamheden – en die m.a.w. geen andere activiteiten op de arbeidsmarkt verrichten – de werknemers die het minst van een sociale bescherming kunnen genieten en het meest aan beroepsrisico's zijn blootgesteld. **De mate van sociale bescherming is dus omgekeerd evenredig aan de mate van afhankelijkheid van platforminkomsten.**

Het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) heeft een onderzoek uitgevoerd naar de arbeidsomstandigheden van 3.500 werknemers in 75 verschillende landen die microtaken verrichten op **5 Engelstalige online platforms**. Een microwerkplatform is een soort platform dat bedrijven/klanten in staat stelt om in contact te komen met een groot aantal flexibele arbeidskrachten die kleine taken uitvoeren die van op afstand kunnen worden uitgevoerd met behulp van een computer en een internetverbinding. Waaruit bestaan die microtaken? In het jargon spreekt men van identificatie, transcriptie of annotatie van beelden, inhoudelijke moderatie, gegevensverzameling en -verwerking, audio- en video-transcriptie en vertaling, enz.

Uit de IAB-enquête van 2017 komt naar voren dat 6 van de 10 respondenten gedekt bleek door een ziektekostenverzekering, 35% aangesloten was bij een pensioenregeling, 37% gedekt was door een sociale verzekering en 29% een of andere vorm van sociale bijstand ontving. In de meeste gevallen was de platformwerker beschermd door zijn andere job of via een gezinslid.

| | Microtaken voornaamste bron van inkomsten | Microtaken bijkomstige bron van inkomen | Totaal |
|-------------------------------------|---|---|--------|
| Gezondheid | 52,1 | 65,6 | 61,3 |
| Pensioen | 15,6 | 44,2 | 35,1 |
| Andere sociale verzekering | 31,9 | 39,4 | 37,0 |
| Werkloosheid | 9,7 | 19,1 | 16,1 |
| Verzekering arbeidsongevallen | 15,5 | 23,1 | 20,6 |
| Invaliditeitsvergoedingen | 11,2 | 14,5 | 13,5 |
| Andere | 4,2 | 3,1 | 3,5 |
| Sociale bijstand of andere bijstand | 33,4 | 27,0 | 29,0 |
| Voedselhulp | 13,6 | 6,4 | 8,7 |
| Toeslag wonen | 6,3 | 5,0 | 5,4 |
| Kindergeld | 8,4 | 8,8 | 8,7 |
| Invaliditeit | 7,7 | 5,3 | 6,1 |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Toeslag inkomen | 6,6 | 6,1 | 6,3 |
| Belastingkrediet (Extended income tax credits) | 3,1 | 3,7 | 3,5 |
| Andere | 3,1 | 1,9 | 2,3 |

Bron : eigen tabel op basis van gegevens uit de enquête van het IAB

Uit de IAB-enquête blijkt verder dat de **regels inzake minimumlonen niet worden nageleefd**. Deze platformwerkers ontvangen meestal een inkomen lager dan het minimumloon. Blijkt ook dat deze werknemers **een aanzienlijke hoeveelheid van hun tijd besteden aan onderzoek en opzoekingswerk, arbeid die niet betaald wordt** (gemiddeld 20 minuten per uur werk).

De onderstaande tabel geeft de gemiddelde verloning per regio weer waarbij zowel betaalde als onbetaalde activiteiten in aanmerking worden genomen:

| Regio | Gemiddelde verloning |
|------------------------|----------------------|
| Noord-Amerika | \$ 4,70 |
| Europa | \$ 3 |
| Centraal-Azië | \$ 3 |
| Afrika | \$ 1,33 |
| Azië en Stille Zuidzee | \$ 2,22 |

Bron : eigen tabel op basis van gegevens uit de enquête van het IAB

Ter vergelijking: volgens de laatste cijfers van Eurostat bedroeg **het mediane bruto-uurloon in 2014 13,20 euro**. Slechts 7% van de Duitse werknemers die werkzaamheden verrichten op het Clickworker platform geven aan meer te verdienen dan het Duitse minimumloon van 8,84 euro per uur. **Uit de enquête van Eurostat blijkt ook dat de overgrote meerderheid van de platformwerkers (88%) meer wil werken. Zij bevinden zich dus in een situatie van ondertewerkstelling.**

Verder blijkt bij deze werknemers tewerkgesteld in de grijze zone dat zowel hun syndicalisatiegraad als het feit dat ze gedekt zijn door de collectieve onderhandelingen veel lager ligt dan bij de gewone werknemers. Gemiddeld genomen zijn "atypische werknemers" (het gaat hierbij niet alleen om platformwerknemers) in de OESO de helft minder geneigd zich aan te sluiten bij een vakbond dan werknemers met een klassieke arbeidsovereenkomst, met alle gevolgen van dien op het vlak van praktische en juridische problemen inzake het verenigen van dit type werknemers. Het is wel zo dat de vakbonden zich in het verleden meer hebben gericht op de behoeften van werknemers met een 'normale' arbeidsovereenkomst. Tot slot moeten ook vastgesteld worden dat platformwerkers moeilijker te bereiken zijn voor vakbonden. Dit is makkelijk te begrijpen indien vertrokken wordt vanuit de vaststelling dat deze werknemers niet voor één bepaald bedrijf werken en op een welomschreven werkplaats, maar van thuis uit werken of "onderweg" als ze werkzaamheden verrichten voor transportgerelateerde platformen werken (zoals Uber, Deliveroo,...). Het spreekt dan voor zich dat de vakbonden dit soort mensen moeilijker kan bereiken.

3.3.4 Conclusie²⁸

Hoewel de digitalisering niet de enige factor is die bijdraagt aan de toename van atypische arbeidscontracten, is het wel een element dat de komende jaren zwaarder zal doorwegen. En via de **platformen worden vaak alle nadelen die gepaard gaan met atypische overeenkomsten, verenigd**. Om het met de woorden van Christophe Degryse te zeggen: " De aanpak van deze platformen is het opzetten van een parallelle arbeidsmarkt en het ontwikkelen van a-contractuele tewerkstellingsvormen. Anders gezegd: arbeidsovereenkomsten, loonnormen, voorschriften inzake

²⁸ C. Degryse, [Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie](#), ETUI, Bruxelles, 2016 ; [rapport 107](#) du CNT, 2017

arbeidstijd, uurrooster, plaats van tewerkstelling, opleiding, toegang tot vakbondsorganisaties en collectieve actie bestaan niet bij dergelijke tewerkstellingsvormen. De platformwerkers dragen zelf alle kosten (werktools, opleiding, sociale lasten, enz.) en risico's (variërende activiteiten en inkomen, klanten die weigeren te betalen, ongeval, ziekte, enz.) De coronacrisis die volop woedt toont aan in hoeverre dit gebrek aan sociale bescherming sommige platformwerkers parten speelt en kwetsbaar maakt. Sommige hebben helemaal geen werk meer en dus ook geen inkomen, vermits ze geen statuut kunnen aantonen dat recht geeft op een vergoeding. Anderen moet verder werken en eventueel het risico lopen besmet te raken. Het klassieke statuut van de loontrekkende wordt door de platformeconomie ter discussie gesteld. Het arbeidsrecht zoals we het vandaag de dag kennen staat voor grote uitdagingen.

Er gaan stemmen op om een derde statuut in het leven te roepen, namelijk dat voor platformwerkers dat het midden houdt tussen het statuut van werknemers in loondienst en het zelfstandige statuut. In België zijn de sociale partners geen voorstander van deze optie, zoals ze in het [advies nr. 107](#) van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor Bedrijfsleven ook duidelijk maken. De ervaring van landen die een dergelijk statuut hebben ingevoerd, leert ons dat dit type statuut noch de werkgevers noch de vakbonden tevreden stemt. **Het draagt bij tot de preciaire situatie waarin deze werknemers terecht komen en waar ze nog maar moeilijk uitraken. Het risico bestaat ook dat werknemers met een klassieke arbeidsovereenkomst gedwongen worden over te stappen naar dit tussenstatuut dat minder sociale bescherming biedt.**

Onder het voorwendsel om de flexibiliteit van het statuut te verhogen, worden in feite de bescherming en de verworvenheden die met het werknemersstatuut gepaard gaan verder ontrafeld. Werknemers hebben de laatste 25 jaar al behoorlijk op flexibiliteit ingeboet, met name via uitzendarbeid, werk voor agentschappen (dienstencheques, ...), deeltijds werk, contracten van bepaalde duur, flexijobs, studentenwerk, enz. Het "gewicht" van de atypische arbeidscontracten op de arbeidsmarkt wordt steeds groter.

Omwille van deze redenen, is de ACLVB van oordeel dat de werkers op deze platformen moeten worden geacht tewerkgesteld te zijn via een arbeidsovereenkomst, tot zolang het tegendeel niet bewezen is door het platform.

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

1. De ACLVB vraagt meer transparantie van de online platformen naar hun dienstverleners toe.

Meer bepaald:

- Met betrekking tot de gegevens en algoritmen over deze werknemers moeten de platformen:
 - Volledige toegang geven aan hun dienstverleners;
 - Uitleggen aan hun dienstverleners welke parameters door de algoritmen in rekening worden genomen bij het leveren van arbeid. Deze parameters moeten duidelijk, transparant en niet-discriminerend zijn;
 - Uitleggen aan hun dienstverleners wat de criteria zijn inzake het beoordelen van hun arbeidsprestaties en in welke mate deze doorwegen voor het al dan niet verder aanbieden van werk. Deze criteria moeten voorspelbaar en geregulariseerd zijn.
- De gebruiksvoorwaarden moeten in begrijpelijke taal worden meegedeeld en eventuele wijzigingen van deze voorwaarden moeten duidelijk en binnen een redelijke termijn worden aangekondigd.
- De werknemers moeten voorafgaand en schriftelijk gedetailleerde informatie ontvangen over de essentiële aspecten van hun werkzaamheden, zoals bepaald in de Europese richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, die binnenkort in Belgisch recht moet worden omgezet.
- Het platform moet een forum inrichten voor haar dienstverleners, zodat deze met elkaar in contact kunnen komen. Dit forum moet ook toegankelijk zijn voor de vakbondsorganisaties.
- Werknemers moeten de mogelijkheid krijgen om uiting te geven aan hun collectieve eisen. Hun formele of informele vereniging moet worden aangemoedigd. Daarnaast moeten zijzelf ook de platformen waarvoor zij werken kunnen beoordelen.

2. De ACLVB vraagt meer transparantie van de online platformen naar de overheid toe:

De platformen moeten een reeks gegevens ter beschikking stellen van de overheden, zodat zij met kennis van zaken gepast beleid kunnen voeren. Meer bepaald over:

- het aantal werknemers dat voor hun platform werkt;
- de arbeidsduur;
- het door de dienstverleners ontvangen inkomen;
- hun omzet.

3. De ACLVB wil de sociale bescherming van de platformwerkers verbeteren en hun statuut verduidelijken :

- De ACLVB is gekant tegen de creatie van een nieuw statuut voor platformwerkers. In dat opzicht vraagt de ACLVB de invoering van het vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor platformwerkers. Het is dan aan de werkgever om aan te tonen dat er geen sprake is van een band van ondergeschiktheid.
- Het definiëren van de specifieke kenmerken van platformwerk per sector en de platformen dwingen waardige werkomstandigheden aan te bieden aan hun werknemers, **ook zelfstandigen**:
 - een verloning die in overeenstemming is met de wettelijke en sectorspecifieke minimumbedragen;
 - een tussenkomst in de onkosten van de werknemer;
 - een recht op vorming (zie beleidsvoorstellen, hoofdstuk 4);
 - een dekking inzake arbeidsongevallen en beroepsrisico's;

De platformen moeten maatregelen nemen:

- met betrekking tot de veiligheid van de werknemers;
- inzake de bescherming van de gezondheid van de werknemers;
- met betrekking tot de psychosociale aspecten van het werk;
- inzake risicobeoordeling en risicopreventie.

Deze verplichtingen moeten ertoe leiden dat het voor platformen niet langer voordeliger is om zelfstandigen in plaats van werknemers voor hen te laten werken. In dat verband zou ook vermeden worden dat platformen enkel werk aanbieden aan zelfstandigen teneinde arbeidskosten te besparen, wat dan weer het risico zou verminderen dat werknemers op deze platformen toch voor het zelfstandigenstatuut zouden opteren, enkel en alleen om prestaties te mogen verrichten.

- Elke platformwerker moet duidelijk weten waar hij aan toe is. Hij moet alle informatie krijgen over zijn statuut van werknemer, fiscaal statuut, toegang tot gezondheidszorg, opleiding, sociale bescherming, verzekering (arbeidsongeval,...). Er moet dan ook een website of een platform gecreëerd worden waarop al deze informatie beschikbaar is.
- Het invoeren van een inkomensgarantie voor platformwerkers in geval van crisis waardoor er een plotselinge terugval zou zijn van hun activiteiten.

4. Opleiding

4.1 Inleiding

Hoewel het niet mogelijk blijkt te zijn om een echte inschatting te maken van de hoeveelheid en soorten jobs die zullen verdwijnen, staat het wel vast dat er een bepaald aandeel van de jobs die vandaag worden uitgeoefend zullen verdwijnen en dat er nieuwe soorten jobs zullen worden gecreëerd. Maar de grootste impact zal erin bestaan dat **het takenpakket en jobinhoud van een grote meerderheid van de bestaande jobs aanzienlijk zal wijzigen**. Volgens McKinsey zou bij maar liefst 94 % van het aantal gewerkte uren minstens 10 % van de taken geautomatiseerd worden, terwijl dat bij de helft van alle gewerkte uren oploopt tot meer dan 40 % van de taken. Dit impliceert dat de huidige en toekomstige beroepsbevolking zich grondig zal moeten voorbereiden op deze transformaties, opdat er geanticipeerd kan worden op de veranderingen en zo weinig mogelijk mensen uit de boot vallen.

Problematisch is dat er vandaag al sprake is van een **grote mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt**. België vertoonde op dit vlak zelfs de **slechtste resultaten van de Europese Unie** in 2015, doordat er een groot aantal vacatures niet ingevuld geraken, terwijl er veel kortgeschoolden niet in slagen om een gepaste betrekking te vinden. Deze polarisering op de arbeidsmarkt is de laatste tien jaar sterk toegenomen, ten gevolge van een **daling van het aanbod middelhooggekwalificeerde jobs**. Verder blijkt België ondanks het vrij hoge aandeel hogeschoolden ook slecht te scoren op vlak van het aantal gediplomeerden in de STEM-domeinen, terwijl een groot aandeel van de nieuwe jobs gecreëerd wordt binnen deze sectoren. Beide ontwikkelingen zullen zich in het kader van de digitalisering nog sterker manifesteren de komende jaren.

De **belangrijkste sleutel** om een antwoord te kunnen bieden op enerzijds de bestaande mismatches op de arbeidsmarkt en anderzijds de belangrijke transformaties die eraan zitten te komen onder invloed van technologische ontwikkelingen, is **inzetten op een coherent beleid van performant onderwijs** en vooral een **sterke cultuur van levenslang leren en permanente opleiding**. De snel veranderende vereisten op vlak van vaardigheden zorgen ervoor dat **meer investeringen door zowel de overheid als de ondernemingen** in menselijk kapitaal van essentieel belang zijn. In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de concrete behoeften op vlak van vaardigheden en bijhorende opleidingsinspanningen in het licht van de digitalisering. Daarnaast wordt er een analyse gemaakt van de prestaties van België, enerzijds op basis van bestaande cijfers en anderzijds op basis van bevindingen uit eigen onderzoek. Op basis daarvan worden er concrete beleidsmaatregelen voorgesteld die ervoor moeten zorgen dat de Belgische beroepsbevolking voldoende mogelijkheden krijgt om zich aan te passen aan de disruptieve transformaties op de arbeidsmarkt.

4.2 Veranderende vaardigheden²⁹

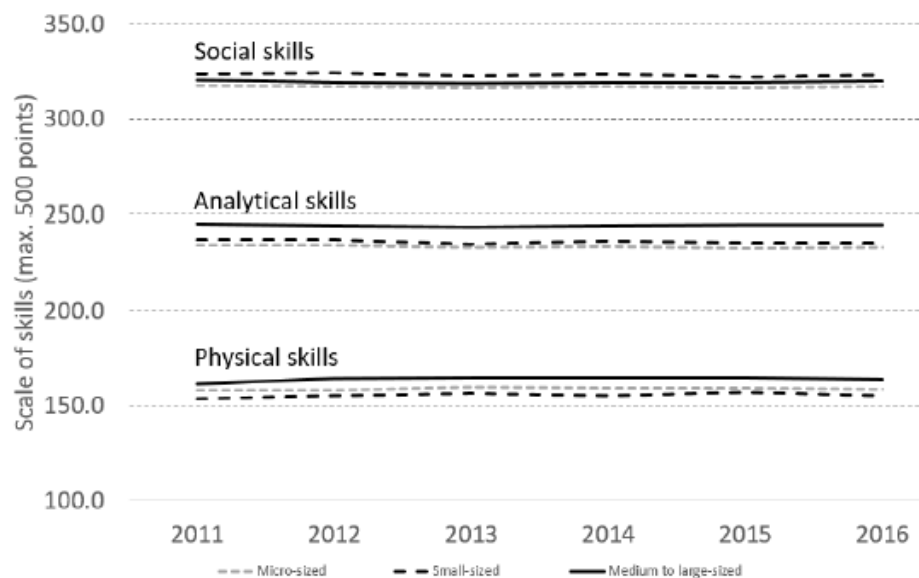
De **vereisten op vlak van skills** zijn **snel aan het veranderen onder de gecombineerde impact van digitalisering en globalisering**. In het bijzonder in ontwikkelde landen is er meer en meer nood aan cognitieve en sociale vaardigheden, terwijl de repetitieve taken binnen jobs meer en meer geautomatiseerd (zullen) worden. **Er dreigt een devaluatie van vaardigheden** bij bepaalde profielen op de arbeidsmarkt, ten gevolge van het feit dat bestaande vaardigheden verbonden zijn aan functies die dreigen te verdwijnen of zeker grondig te transformeren. Het Europees Economisch en Sociaal

²⁹ Hans Böckler Stiftung, *Let's Transform Work!*, 2018; EESC, *Digitalisering, KI en billijkheid – Hoe kan de EU sterker voor de dag komen in de wereldwijde wedloop van toekomstige vaardigheden en onderwijs en tegelijkertijd sociale integratie waarborgen?*, 2019; OECD Employment Outlook 2019; HIVA, *Occupational change due to technological progress and its effects on participation in adult education and training*, 2020.

Comité (EESC) stelt in een recent advies over digitalisering en vaardigheden dat er in het tijdperk van artificiële intelligentie en digitalisering **nood is aan transversale vaardigheden** zoals logisch redeneren, kritisch denken, creativiteit en interactieve vaardigheden. Er is ook nood aan **voldoende competenties** op het vlak van de zogenaamde **STEM-domeinen**, maar evenzeer op het vlak van kunst en sociale wetenschappen. Belangrijk hierbij is dat er niet alleen “toptalent” wordt gekweekt, maar ook dat de **volledige arbeidsmarkt toegang krijgt tot de nodige inzichten, kennis en vaardigheden** gerelateerd aan digitalisering, opdat de opportuniteiten die digitalisering met zich meebrengt kunnen worden benut en er vermeden wordt dat mensen uit de boot vallen. In het kader van de toenemende nood aan STEM-vaardigheden op de arbeidsmarkt, is er bijzondere beleidsaandacht vereist voor een hogere graad van interesse en participatie door vrouwen en meisjes binnen deze domeinen. Verder is het ook **van belang om in te zetten op meer inclusiviteit**, aangezien de toegang tot technologie en bijhorende vaardigheden voor iedereen mogelijk moet worden, ongeacht de sociaal-economische achtergrond die iemand heeft.

Uit een analyse van HIVA van 438 functies in 21 Europese landen blijkt dat sociale vaardigheden nog steeds het grootste gewicht kennen. Daarna volgen de analytische vaardigheden, gevolgd door fysieke vaardigheden. Hierbij wordt er ook een onderscheid gemaakt tussen micro-ondernemingen, kleine ondernemingen en middelgrote tot grote ondernemingen:

Figure 4.3 Skill Demand by Year and Firm Size



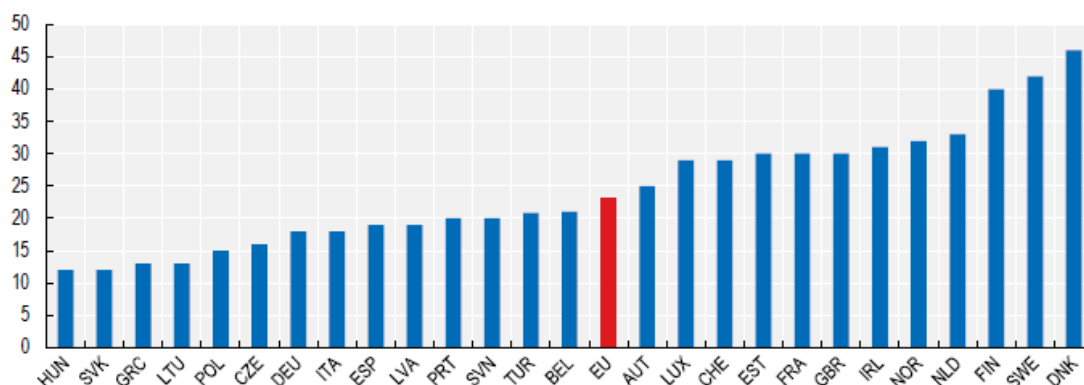
Source Own computations by using EU-LFS 2011-2016
Skill demand is derived from the O*NET skill surveys.

Bron: HIVA

Niet alleen automatisering beïnvloedt de vereiste vaardigheden, door de globalisering en bijhorende spreiding van de waardeketen, zien ontwikkelde landen zich genooddacht om zich te specialiseren in de hogere segmenten van die waardeketen met bijhorende hoge opleidingsvereisten. Er dreigen niet alleen een aanzienlijk aandeel jobs met louter repetitieve taken geautomatiseerd te worden, binnen de resterende jobs zullen er ook meer en meer cognitieve en sociale vaardigheden vereist zijn. Uit cijfers van Eurofound blijkt dat reeds in 2015 meer dan **20 % van de Belgische ondernemingen significante wijzigingen had doorgevoerd in de manier waarop jobs en taken worden uitgevoerd:**

Figure 6.3. Share of workers in changing workplaces, 2015

Percentage of workers in workplaces that have introduced new technologies and/or undergone significant restructuring in the way jobs and tasks are carried out, EU countries



Note: Share of working answering affirmatively to the following question: During the last three years, has there been a restructuring or reorganisation at the workplace that has substantially affected your work?

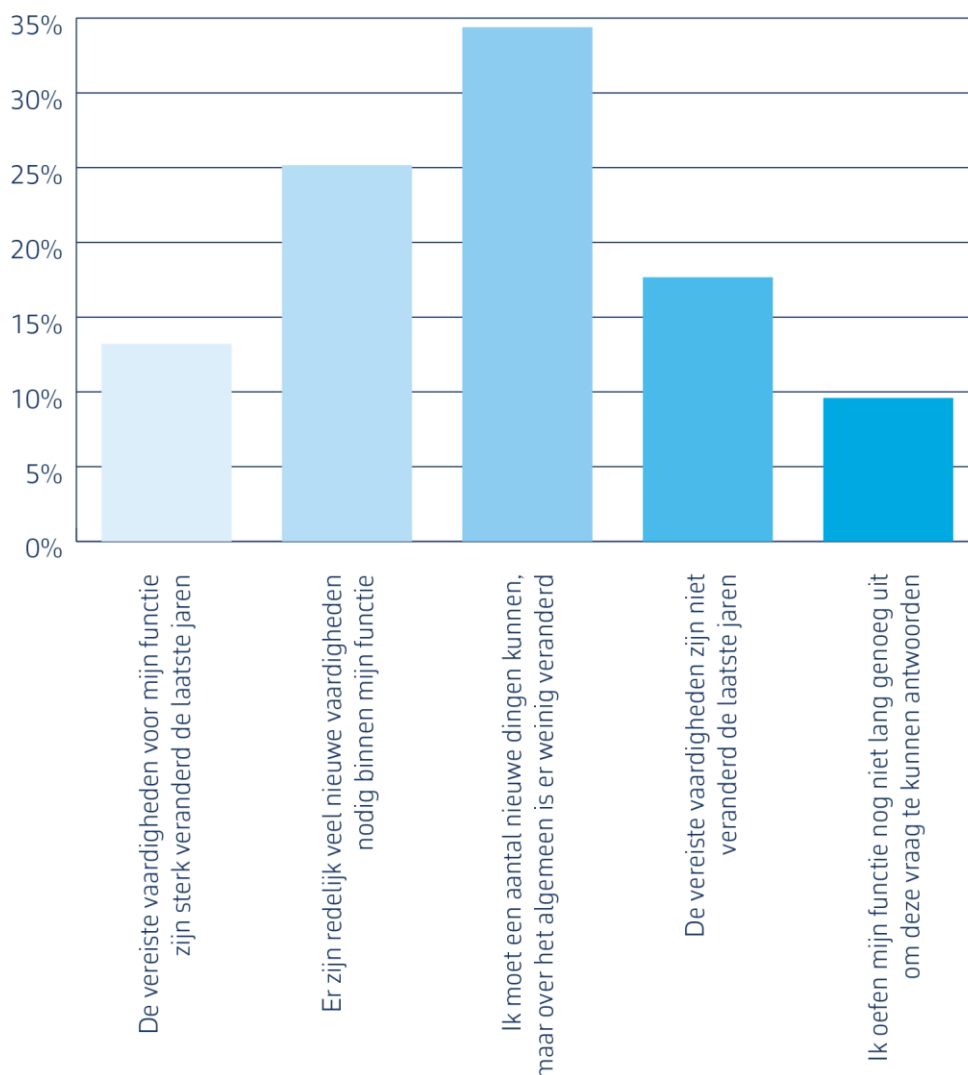
Source: European Working Condition Survey, 2015, <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>.

Bron: OESO

Uit onderzoek blijkt ook dat er in het kader van dergelijke veranderingsprocessen al sprake is van aanzienlijke tekorten aan bepaalde vereisten vaardigheden, terwijl deze het surplus aan automatiseerbare vaardigheden versterken. Gegeven het feit dat de grootste transformaties nog moeten plaatsvinden, illustreert dit de **belangrijke impact van digitalisering op de vereiste vaardigheden** op de arbeidsmarkt. Hierdoor **dienen veel personen zich bij te scholen** om hun competenties up to date te houden en zo ook actief te kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Het verbeteren van de vaardigheden is in de eerste plaats van groot belang voor de betrokken personen, aangezien zij daarmee kunnen blijven voldoen aan de snel veranderende arbeidsvraag en op die manier vermijden dat ze uit de boot vallen. Daarnaast is het ook essentieel in functie van het concurrentievermogen, want enkel door de adoptie van nieuwe technologische ontwikkelingen zal men in de toekomst kunnen blijven concurreren op Europees en internationaal niveau.

Ook eigen onderzoek van de ACLVB bevestigt de belangrijke veranderingen op vlak van vereiste vaardigheden bij werknemers op de Belgische arbeidsmarkt. In onderstaande grafiek wordt geïllustreerd dat 38,37 % van de respondenten aangeeft dat de vereiste vaardigheden binnen hun functie redelijk veel of zelfs sterk veranderd zijn de afgelopen jaren:

Bent u van oordeel dat de vaardigheden die vereist zijn voor uw huidige functie zijn veranderd de laatste jaren?



Bron: enquête ACLVB

Het zal niet volstaan dat mensen een relevant onderwijstraject hebben gevolgd of zich eenmalig bijscholen doorheen hun carrière. De inhoud van jobs en het soort nieuwe jobs die worden gecreëerd veranderen immers enorm snel, wat ervoor zorgt dat het niet mogelijk is om zich voor te bereiden op de hiervoor vereiste vaardigheden. Dit impliceert dat een **cultuur van levenslang leren essentieel** wordt en dat er in dat kader gefocust moet worden op een reeks **vaardigheden en competenties die los staan van de concrete technologische ontwikkelingen**. Meer zelfs, men dient ervoor te zorgen dat de beroepsbevolking over bepaalde vaardigheden blijft beschikken die machines en robots niet hebben. Zoals eerder al werd aangehaald zijn vooral logisch redeneren, kritisch denken, creativiteit en interactieve vaardigheden van groot belang in dat kader. Werknemers zullen immers meer en meer moeten instaan voor complexe taken die geautomatiseerde processen niet kunnen invullen, in het bijzonder wanneer er problemen optreden.

Naast de veranderende vereisten op vlak van vaardigheden op de arbeidsmarkt, is het **ook noodzakelijk** dat er wordt ingezet op **voldoende inspanningen** om alle personen **in** de samenleving te **voorzien van minstens digitale basisvaardigheden** en bij voorkeur meer. In het kader van de coronacrisis werd duidelijk geïllustreerd dat een minimum aan digitale basisvaardigheden stilaan

noodzakelijk is geworden. Het wijdverspreide gebruik van digitale communicatiemiddelen tijdens de lockdown, zowel in de privésfeer als in het onderwijs en op het werk, hebben een duidelijke meerwaarde gehad, maar hebben tevens de digitale kloof duidelijker blootgelegd en nog verder versterkt. Op deze problematiek wordt dieper ingegaan in het hoofdstuk over e-government.

De Hans Böckler Stiftung vat in een studie over digitalisering de essentie samen: **opleiding is van essentieel belang**, niet alleen om het **levensonderhoud van individuen** te **verzekeren**, maar ook om te zorgen voor **meer zelfontplooiing en voldoende deelname aan de maatschappij**, wat ervoor moet zorgen dat men meer voldoening haalt uit zowel het werk als het privéleven.

4.3 Nieuwe systemen van onderwijs en opleiding³⁰

Zoals ook de sociale partners in het kader van het EESC stellen, **dienen de huidige onderwijs- en opleidingsstelsels grondig te worden hervormd**, zodat deze kunnen worden afgestemd op de veranderende vereisten op vlak van vaardigheden in het kader van de digitalisering. Om de nodige hervormingen te kunnen doorvoeren en ook de personen die de vorming geven voldoende te kunnen voorbereiden, is er nood aan bijkomende financiële middelen.

Alles begint met een **sterk basisonderwijs**. Het is noodzakelijk dat alle leerlingen in de loop van hun basisonderwijs **digitale basisvaardigheden** aangeleerd krijgen. Dit volstaat echter niet, men dient hier ook de basis te leggen voor een toekomst van levenslang leren. Dit impliceert dat men moet focussen op vaardigheden en competenties die de basis vormen om op latere leeftijd voldoende in staat te kunnen zijn om verder te leren. **Ook in de latere stadia van het onderwijs** dient erop te worden toegezien dat studenten worden **voorbereid op de nieuwe vereisten** die zullen volgen doorheen hun loopbaan.

Een **interessante manier** om ervoor te zorgen dat de vaardigheden en competenties van studenten beter afgestemd worden op de veranderende noden op de arbeidsmarkt, is het **systeem van duaal of alternerend leren**, waarbij werken en leren wordt gecombineerd. Met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap in België, is dit systeem nog niet sterk ingeburgerd in België. Nochtans kan het ervoor zorgen dat de studenten die slagen met sterke en aangepaste kwalificaties de arbeidsmarkt betreden, en daardoor veel minder kans lopen om op termijn zonder job te vallen ten gevolge van automatisering. Hierbij dient wel de nuance gemaakt te worden dat Vlaanderen bezig is aan een inhaalbeweging, met een nieuw systeem voor duaal leren en inspanningen om het imago van het systeem te bevorderen. Daarnaast zou duaal leren vanaf 2021 ook mogelijk gemaakt worden in het hoger onderwijs en volwassenonderwijs.

Voor ons als vakbond is de grootste prioriteit het versterken van de mogelijkheden om levenslang te leren. **Opleidingen kunnen volgen op de werkvloer is één van de noodzakelijke voorwaarden** om zonder al te zware negatieve sociale gevolgen een **antwoord te kunnen bieden op de technologische ontwikkelingen**. Om- en bijscholing kan door de werkgever georganiseerd worden, maar er zal ook meer moeten ingezet worden op samenwerking tussen onderwijsinstellingen en sociale partners. De **vakbonden** dienen ook **voldoende inspraak** te krijgen in de inhoud en opzet van de vormingen die worden aangeboden, opdat er kan worden toegezien dat deze tegemoet komen aan de structurele veranderingen die technologische ontwikkeling met zich meebrengt en dat de noodzakelijke basisrechten inzake sociale rechten en veiligheid op het werk worden nageleefd. Er mag bijgevolg geen

³⁰ Hans Böckler Stiftung, *Let's Transform Work!*, 2018; EESC, *Digitalisering, KI en billijkheid – Hoe kan de EU sterker voor de dag komen in de wereldwijde wedloop van toekomstige vaardigheden en onderwijs en tegelijkertijd sociale integratie waarborgen?*, 2019; OECD Employment Outlook 2019; Massachusetts Institute of Technology, [About OCW](#), geconsulteerd in maart 2020.

sprake zijn van uitbuiting en er dient toegezien te worden op de winst voor de onderneming, student en maatschappij.

Opleiding is steeds belangrijk geweest in het kader van economische ontwikkeling en zelfontplooiing van werknemers, maar in de literatuur wordt er gesteld dat **hoe dynamischer de veranderingen zijn, hoe belangrijker opleiding wordt** om voldoende mogelijkheden voor participatie aan de arbeidsmarkt te kunnen blijven garanderen. Digitalisering is uiteraard zo'n dynamische verandering, waarbij aangepast onderwijs en opleiding noodzakelijk zijn om de vereiste competenties en vaardigheden toereikend te houden.

Investeren in meer opleiding alleen zal op zich echter niet volstaan om een antwoord te kunnen bieden op de snel veranderende technologische ontwikkelingen. Uit internationale vergelijkingen blijkt dat **opleidingen vaak over zaken als gezondheid en veiligheid** gaan, wat op zich **weinig bijdraagt aan de veranderende vereisten op vlak van vaardigheden**. In dat kader wordt er door de OESO aanbevolen dat zowel beleidsmakers als sociale partners volop inzetten op "Skills assessment and anticipation" (= SAA). Hierbij wordt er op regelmatige basis onderzoek gedaan naar de aangepaste vereisten op vlak van vaardigheden, opdat opleidingsprogramma's hier tijdig aan kunnen aangepast worden. In bepaalde landen wordt financiële steun voor opleiding zelfs afhankelijk gemaakt van de mate waarin deze bijdraagt aan de mogelijkheden om bepaalde vaardigheidskloven op de arbeidsmarkt te dichten. Of er wordt meer financiële steun toegekend wanneer opleidingen expliciet tegemoet komen aan vaardigheden waar er een tekort aan is. Ten slotte wordt ook aanbevolen om de informatie die voortkomt uit de SAA op grote schaal te verspreiden naar onder meer lesgevers toe, opdat zij er rekening mee kunnen houden bij het ontwikkelen van vormen.

Het doorvoeren van hervormingen in het onderwijs en aan het systeem van levenslang leren zijn van essentieel belang in het kader van digitalisering. Meer opleiding en een sterker onderwijs dat afgestemd is op de vaardigheden van de 21ste eeuw, is noodzakelijk, wat aanpassingen aan bestaande systemen en de ontwikkeling van nieuwe systemen vereist. Hierbij is men echter niet altijd aangewezen op de meer klassieke onderwijs- en opleidingsmethoden. Hoewel deze ondanks de veranderende inhoud vaak nog het meest aangewezen zijn, biedt **digitalisering** ook **opportunities om vorming toegankelijker en laagdrempeliger te maken**, in het bijzonder voor personen die niet in de mogelijkheid zijn om zich vrij te maken om fysiek deel te nemen aan onderwijs en vorming. In dat kader is vooral de techniek van "**Massive Open Online Courses**" (**MOOC**) interessant. Hierbij worden cursussen online aangeboden aan een grote hoeveelheid deelnemers, al dan niet in internationaal verband, waarbij zowel de eigenlijke lessen als het cursusmateriaal via het internet ter beschikking worden gesteld. Hierbij is ook interactie via digitale weg met de lesgever mogelijk. Deze vorm van afstandsonderwijs zorgt ervoor dat bepaalde vormen van opleiding voor meer personen toegankelijk worden aan een lagere kostprijs of in bepaalde gevallen zelfs volledig gratis. Het sluiten van scholen, universiteiten en onderzoeksinstellingen tijdens de coronacrisis heeft de mogelijkheden op vlak van digitaal afstandsonderwijs aangetoond. Niettemin werden er ook belangrijke tekortkomingen blootgelegd, in het bijzonder bij de meer kwetsbare doelgroepen. Hieruit dienen lessen getrokken te worden bij de verdere uitrol van dergelijke systemen in de toekomst.

Voorbeeld: [Mussachusetts Institute of Technology \(MIT\)](https://www.mit.edu)

Het Massachusetts Insitute of Technology (MIT) heeft de afgelopen jaren 2400 cursussen gratis ter beschikking gesteld, wat ervoor heeft gezorgd dat **500 miljoen bezoekers** deze hebben geraadpleegd. Dergelijke cursussen zijn doorgaans van hoge kwaliteit, zonder dat er een financieel of intellectueel onderscheid wordt gemaakt in de toegang tot deze vormen. Een belangrijke nuance hierbij is wel dat uit OESO-onderzoek blijkt dat MOOC's voornamelijk worden gebruikt door

personen die reeds hoogopgeleid zijn en vaak ook al aan het werk zijn. Er dient bijgevolg op te worden toegezien dat dergelijke vormen van opleiding ook in aangepaste vorm worden aangeboden aan meer kwetsbare doelgroepen, die zoals in het volgende hoofdstuk wordt toegelicht vaak minder toegang hebben tot opleiding.

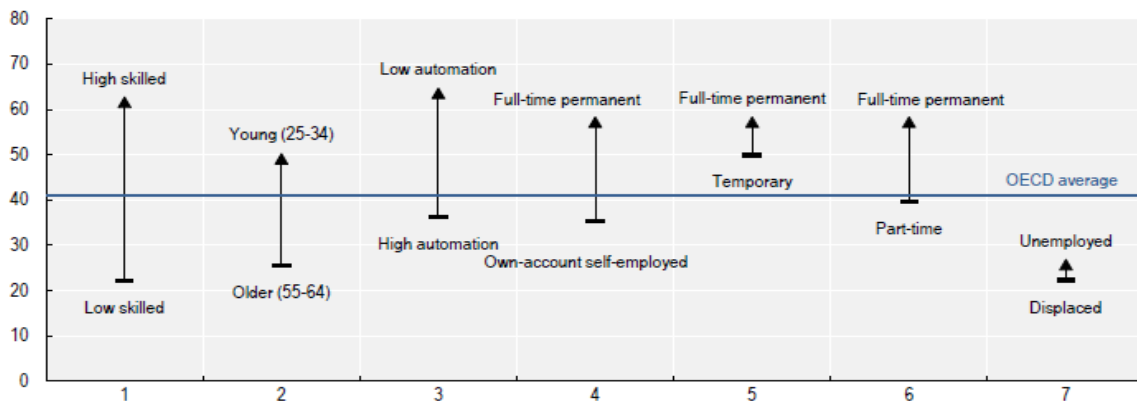
4.4 Participatie kwetsbare doelgroepen verhogen³¹

De snel veranderende vereisten op vlak van vaardigheden hebben het potentieel om alle werknemers te beïnvloeden. Niettemin bevinden **korter geschoolden** zich in deze situatie in een **meer kwetsbare positie**, aangezien zij doorgaans **meer repetitieve en eenvoudige taken** uitoefenen binnen hun job. Sommigen onder hen lopen het **risico dat hun job geautomatiseerd zal worden**, terwijl er ook een **grote groep** zich **vandaag al in** een situatie van **werkloosheid** bevindt ten gevolge van het feit dat zij ontoereikende vaardigheden hebben voor de aangeboden jobs. Naast kortgeschoolden bevinden **ook** personen die tewerkgesteld worden met **atypische contracten** zich in een **kwetsbare situatie**. **Tijdelijke, deeltijdse of freelance werknemers** hebben minder toegang tot opleidingsmogelijkheden en kunnen bijgevolg moeilijker hun vaardigheden bijschaven. Ten slotte blijken **ook oudere werknemers meer problemen** te ondervinden met het verwerven van nieuwe vaardigheden.

Uit cijfers van de OESO blijkt ook duidelijk dat de betrokken **kwetsbare doelgroepen het minst toegang** hebben **tot opleidingsmogelijkheden**, hoewel voor velen onder hen de opleidingsnoden net het hoogst zijn:

Figure 6.5. Participation in job-related training by group, OECD average

Share of adults (age 16-65) in each group that participate in training, 2012/2015

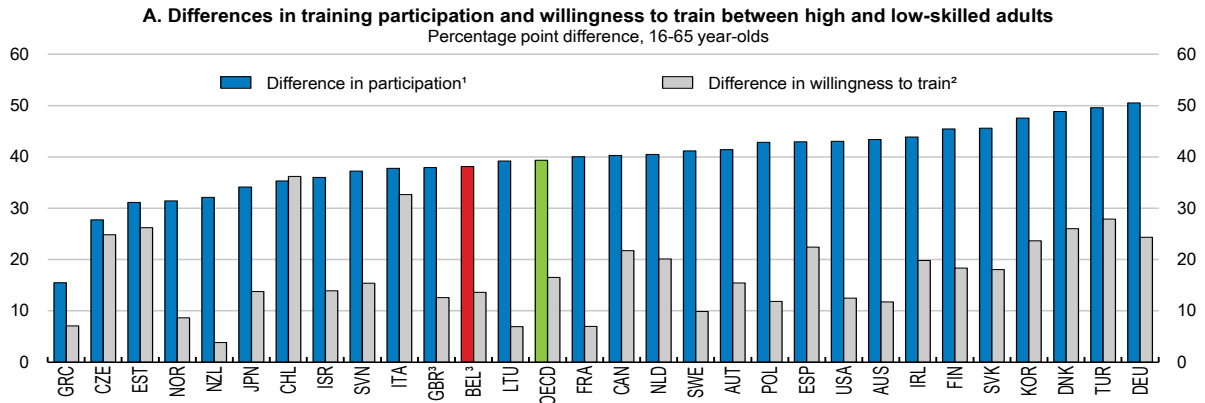


Note: Share of adults who participated in formal or non-formal job-related training over the previous 12 months. Data refer to 2012 for most countries, except for Chile, Greece, Israel, Lithuania, New Zealand, Slovenia and Turkey where they refer to 2015. Low (high) skilled refers to adults who score at level 1 or below (levels 4 or 5) on the PIAAC literacy scale. High (low) automation refers to adults at high (low) risk of automation. Own-account workers are the self-employed without employees. Temporary refers to workers on fixed term or temporary work agency contracts. Part-time refers to adults who work less than 30 hours per week. Full-time permanent are adults in full-time jobs with an indefinite work contract. Unemployed refers to all unemployed who have not been dismissed for economic reasons in their last job; displaced refers to unemployed adults who have been dismissed for economic reasons in the last job. The OECD average (40%) refers to the unweighted average participation in job-related training among all adults among OECD countries participating in the Survey for Adult Skills (PIAAC).
Source: Survey of Adult Skills (PIAAC) (2012, 2015), <http://www.oecd.org/skills/piaac/>.

Bron: OESO

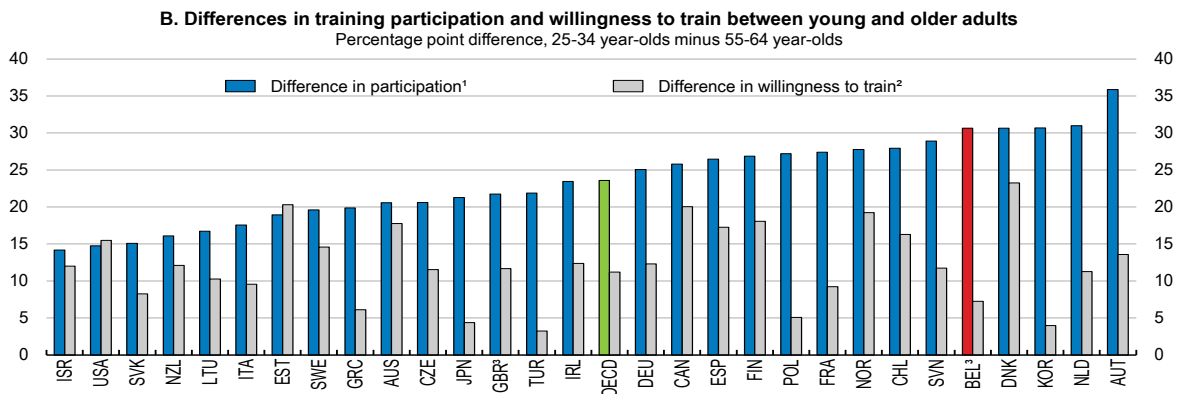
³¹ OECD Employment Outlook 2019; OESO, *Productivity report Belgium*, 2019; CEPS, EFTHIEA & HIVA, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, 2020; HIVA, *De arbeidskwaliteit van uitzendwerk: knelpunten en ongelijkheden*, 2020.

Dat is zeker **ook in België** het geval, op basis van cijfers van de OESO wordt immers duidelijk geïllustreerd dat er **belangrijke verschillen inzake participatie aan opleiding bestaan tussen bepaalde groepen op de arbeidsmarkt**. Onderstaande grafiek illustreert dat er vooral een **groot verschil** is in **participatie aan opleiding tussen hoog- en kortgeschoolden**, hoewel België zich hier net onder het OESO-gemiddelde situeert:



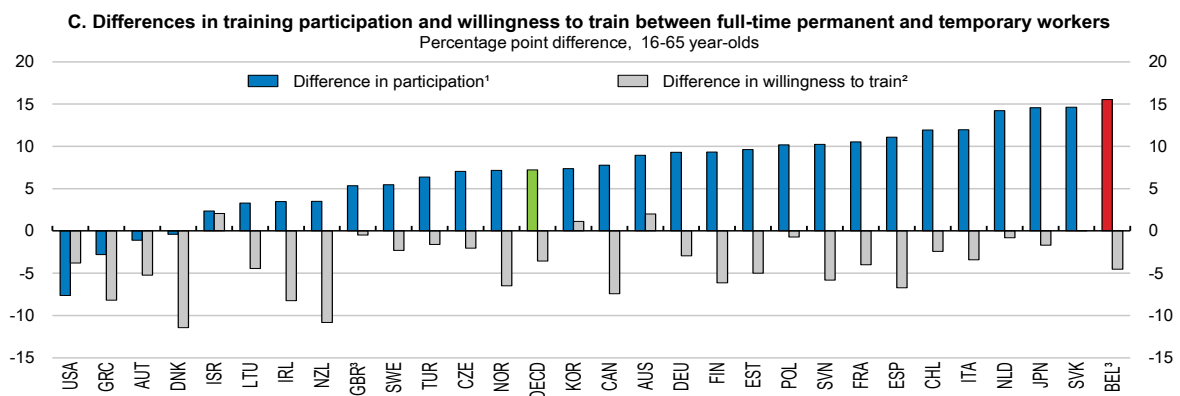
Bron: OESO

In absolute termen is het **verschil inzake participatie aan opleiding tussen jongeren en ouderen** iets kleiner, maar laat België wel **een van de hoogste verschillen van de volledige OESO** optekenen:



Bron: OESO

Voor wat betreft het **verschil in participatie tussen tijdelijke werknemers en werknemers die vast in dienst zijn** is het **verschil in België zelfs het grootst van de volledige OESO**:

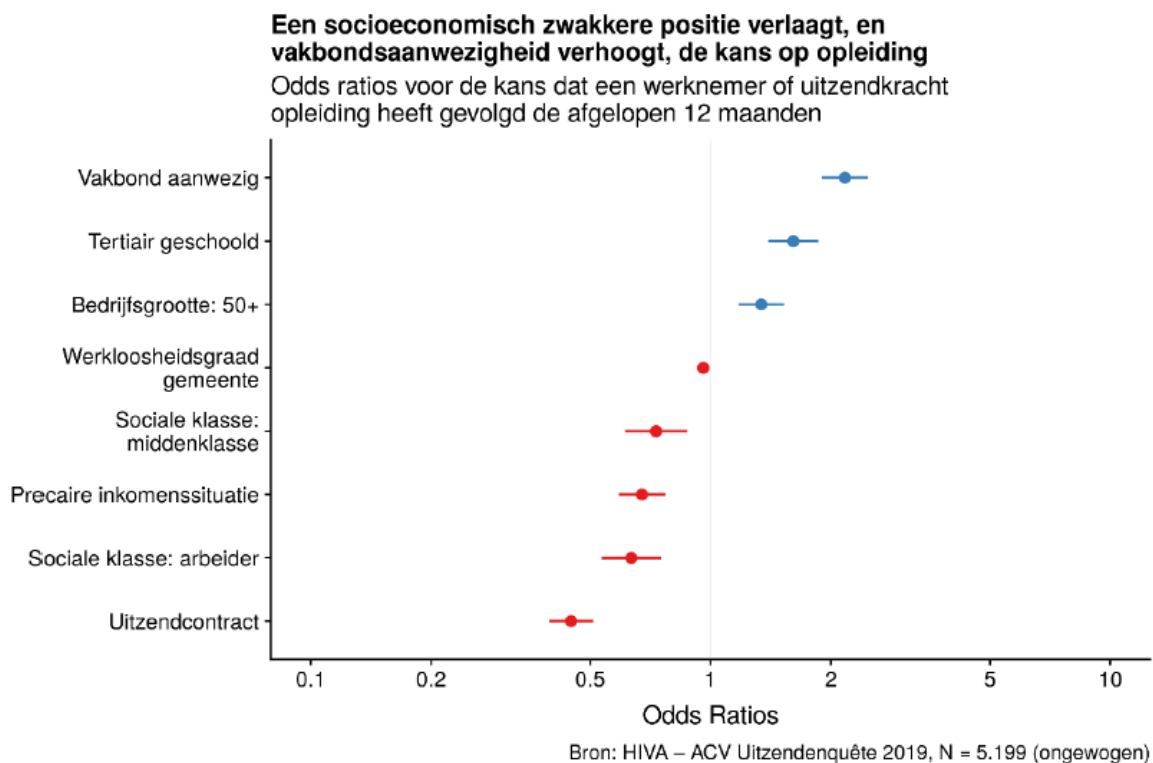


Bron: OESO

Bij de tijdelijk werkenden blijkt er zich bovendien **nog een groter probleem te manifesteren bij de uitzendarbeid**. Uit onderzoek van HIVA blijkt dat **60 % van de uitzendkrachten** aangeeft **geen opleiding** te hebben kunnen volgen tijdens de afgelopen 12 maanden, wat bijna het dubbele is van de niet-uitzendkrachten (32 %). Bij uitzendkrachten die zich in een precare situatie bevinden en dus dubbel kwetsbaar zijn, loopt dat op tot 68 %. Nochtans geeft 60 % van de uitzendkrachten die een of meerdere opleidingen hebben kunnen volgen aan dat dit hun manier van werken heeft verbeterd.

Uit het onderzoek van HIVA blijkt verder dat de **aanwezigheid van een vakbond de opleidingskansen versterkt**, terwijl het statuut van uitzendkracht hebben de kansen aanzienlijk verkleint. Ook arbeiders en werknemers in een precare situatie hebben minder kans om een opleiding te kunnen volgen:

Figuur 3.7 Visualisatie van logistisch regressiemodel voor de kans dat uitzendkrachten en niet-uitzendkrachten opleiding hebben gevolgd



Bron: HIVA

Een **laatste kwetsbare doelgroep op vlak van opleiding zijn platformwerkers**. Hoewel er geen gegevens beschikbaar zijn over hun effectieve participatie aan opleiding, blijkt uit internationaal onderzoek dat zij nauwelijks opleidingsmogelijkheden hebben in het kader van het platform waarvoor zij werken. De platformen zijn van oordeel dat platformwerkers zelf moeten investeren in hun vaardigheden, maar voor werkers die per prestatie worden betaald is dat een te dure investering om zelf te doen, aangezien zij tijdens die opleiding niet zouden kunnen werken. Bovendien lijken platformen ook niet geneigd te zijn om te investeren in opleiding om te vermijden dat men zou beschouwd kunnen worden als echte werkgever. **Het feit dat platformen zelf niet bereid zijn om te investeren in het opleiden van hun medewerkers, zorgt ervoor dat deze in praktijk geen of nauwelijks opleidingen volgen.**

Indien men ervoor wil zorgen dat iedereen op termijn de mogelijkheid krijgt om zich bij te scholen en men zo de potentiële negatieve effecten van digitalisering wil trachten te minimaliseren, is er **prioritaire beleidsaandacht vereist voor deze kwetsbare doelgroepen.**

Digitalisering en bijhorende vereisten op vlak van vaardigheden brengt echter **niet alleen bedreigingen** met zich mee voor bepaalde kwetsbare doelgroepen. De technologieën die ontwikkeld worden kunnen **ook de toegang tot de arbeidsmarkt en het genereren van vaardigheden faciliteren**, bijvoorbeeld voor mensen met een handicap of personen die zich in een situatie van isolement bevinden maar via digitale applicaties zelf hun competenties kunnen bijschaven, zoals dat mogelijk is in het kader van “massive online open courses”.

4.5 Opleidingsinspanningen in België³²

In het kader van de snel veranderende vereisten en toenemende noden op vlak van vaardigheden en opleiding, is het relevant om de **prestaties van België** in dit kader te analyseren, **zowel wat algemene opleidingsinspanningen als digitale vorming** betreft. Een onderscheid tussen deze twee elementen is echter niet altijd relevant, aangezien veel opleiding erop gericht is om de vaardigheden van werknemers te verbeteren en dat in de praktijk vaak gerelateerd is aan veranderende productieprocessen, werkmethoden en andere zaken die beïnvloed worden door de golf van technologische ontwikkelingen.

4.5.1 Opleidingscijfers voor België

Cijfers van 2016 over volwassenenonderwijs (enquête die peilde naar de vorming van 25-64 jarigen) tonen aan dat **45,2% van de Belgische bevolking aangaf in de 12 maanden** voorafgaand aan de enquête **een opleiding of cursus** (formeel/informeel) te hebben **gevolgd**. Dit percentage bedroeg 40,5% in 2007 en 37,7% in 2011.

| | 2007 | 2011 | 2016 |
|------------------|------|------|------|
| EU 28 | 35,2 | 40,3 | 45,1 |
| België | 40,5 | 37,7 | 45,2 |
| Duitsland | 45,4 | 50,2 | 52,0 |
| Frankrijk | 34,9 | 50,5 | 51,3 |
| Luxemburg | | 70,1 | 48,1 |
| Nederland | 44,6 | 59,3 | 64,1 |
| Zweden | 73,4 | 71,8 | 63,8 |

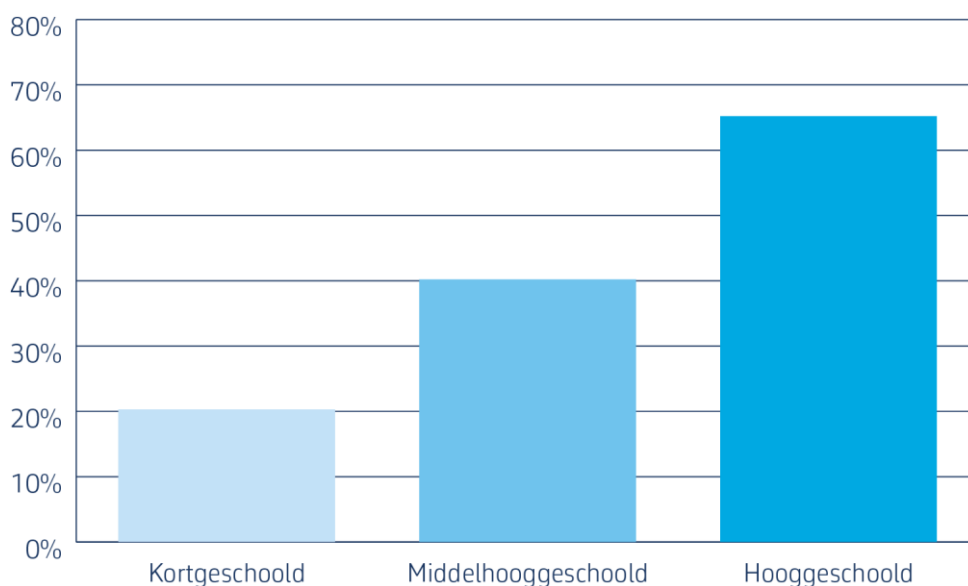
Bron: Eurostat

België scoort nipt hoger dan het Europese gemiddelde, maar **in vergelijking met de buurlanden loopt men achter** op het vlak van het opleiden van volwassenen. Deze kloof lijkt bovendien toe te nemen.

Onderstaande grafiek geeft een onderverdeling weer van de participatiegraad van de Belgische bevolking (25-64 jaar) aan een vorming in functie van het kwalificatieniveau (kortgeschoold, middelhogeschoold, hogeschoold). Hierbij valt het **grote verschil inzake participatie op vlak van scholingsniveau** op:

³² Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *Het VWC 2018-2019*, 2019; Eurostat, *Statistics A-Z: education and training*, geconsulteerd in april 2020 ; OESO, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, 2019

Participatie opleiding op 12 maanden



Bron : grafiek studiedienst op basis van Eurostat

Onderstaande tabel geeft het percentage 25-64 jarigen weer die tijdens de **4 weken** voorafgaand aan de enquête een opleiding hebben gevolgd. Dit is de meest gebruikte indicator om opleidingsinspanningen op Europees niveau te kunnen vergelijken. België scoort hier **zwak in vergelijking met de buurlanden**, met resultaten die bovendien ook **ver onder het Europees gemiddelde** liggen.

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EU | 9,5 | 9,5 | 9,3 | 9,1 | 9,2 | 10,7 | 10,8 | 10,7 | 10,8 | 10,9 | 11,1 | 11,3 |
| België | 7,1 | 7,1 | 7,4 | 7,4 | 6,9 | 6,9 | 7,4 | 6,9 | 7,0 | 8,5 | 8,5 | 8,2 |
| Duitsland | 8,1 | 8,0 | 7,8 | 7,9 | 7,9 | 7,9 | 8,0 | 8,1 | 8,5 | 8,4 | 8,2 | 8,2 |
| Frankrijk | 6,0 | 5,7 | 5,0 | 5,5 | 5,7 | 17,8 | 18,4 | 18,6 | 18,8 | 18,7 | 18,6 | 19,5 |
| Luxemburg | 8,7 | 13,8 | 13,5 | 13,9 | 14,2 | 14,6 | 14,5 | 18,0 | 16,8 | 17,2 | 18,0 | 19,1 |
| Nederland | 17,4 | 17,4 | 17,0 | 17,1 | 16,9 | 17,9 | 18,3 | 18,9 | 18,8 | 19,1 | 19,1 | 19,5 |
| Zweden | 22,5 | 22,5 | 24,7 | 25,3 | 27,0 | 28,4 | 29,2 | 29,4 | 29,6 | 30,4 | 31,4 | 34,3 |

Bron : tabel studiedienst op basis van Eurostat

Tot enkele jaren geleden waren werkgevers in België gebonden aan de verplichting om **1,9 % van de loonmassa te investeren in opleiding** van hun personeel. Hoewel dit wettelijk kader vandaag dus niet meer bestaat, wordt er in het kader van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wel nog steeds gebruikt gemaakt van deze **indicator om de evolutie van de opleidingsinspanningen doorheen de tijd te kunnen opvolgen**. In het kader van het Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2018-2019 dat eind 2019 werd gepubliceerd, werden deze cijfers geactualiseerd. Hieruit blijkt dat de **Belgische werkgevers** ondanks de snelle technologische ontwikkelingen en bijhorende uitdagingen op vlak van vaardigheden, hun **opleidingsinspanningen niet hebben opgetrokken sinds 2012**. Integendeel, er is **zelfs sprake van een lichte daling**:

Tabel 4-1: Financiële indicator

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| I. Investering van de werkgevers ten gunste van voortgezette opleiding | | | | | | |
| SOCIALE BALANSEN | | | | | | |
| Gegevens van de Balanscentrale van de NBB: | | | | | | |
| Formele opleiding | 1,07% | 1,08% | 1,07% | 1,07% | 1,03% | 1,01% |
| Informele opleiding | 0,43% | 0,44% | 0,43% | 0,45% | 0,43% | 0,45% |
| Nieuwe methodologie: | | | | | | |
| Formele opleiding | 1,41% | 1,40% | 1,43% | 1,38% | 1,40% | 1,37% |
| Informele opleiding | 0,68% | 0,69% | 0,68% | 0,69% | 0,64% | 0,67% |
| Formele en informele opleiding | 2,09% | 2,09% | 2,11% | 2,07% | 2,05% | 2,04% |
| CVTS-ENQUETE | | | | | | |
| Formele opleiding (gegevens 2010) | 2,4%* | 2,4%* | 2,4%* | 2,4%** | 2,4%** | 2,4%** |
| II. Investering van de werkgevers ten gunste van initiële opleiding | | | | | | |
| SOCIALE BALANSEN | | | | | | |
| | 0,06% | 0,09% | 0,08% | 0,07% | 0,07% | 0,07% |

In 2014 hebben het secretariaat, de NBB en Steunpunt WSE een nieuwe methodologie voorgesteld om de leenren en inconsistenties te verhelpen die werden vastgesteld bij de CRB analyse van de brutogegevens van de sociale balans in het kader van de werkzaamheden van de EOCN, zoals die werden opgenomen in zijn verslag van 2014. Deze nieuwe indicatoren werden opgebouwd op basis van de brutogegevens, die werden gecorrigeerd voor de "PAC" (Personnel Absence Cost) die is inbegrepen in de nettokosten van informele opleiding, alsook voor de bijdragen die zijn inbegrepen in de nettokosten van formele opleiding.

* Deze indicator heeft betrekking op het jaar 2010 en betreft alleen de ondernemingen van de sectoren die behoren tot de secties B tot N, R en S van de NACE-BEL 2008 nomenclatuur die gemiddeld minstens 10 werknemers tellen.

** Deze indicator heeft betrekking op het jaar 2015 en betreft alleen de ondernemingen van de sectoren die behoren tot de secties B tot N, R en S van de NACE-BEL 2008 nomenclatuur die gemiddeld minstens 10 werknemers tellen.

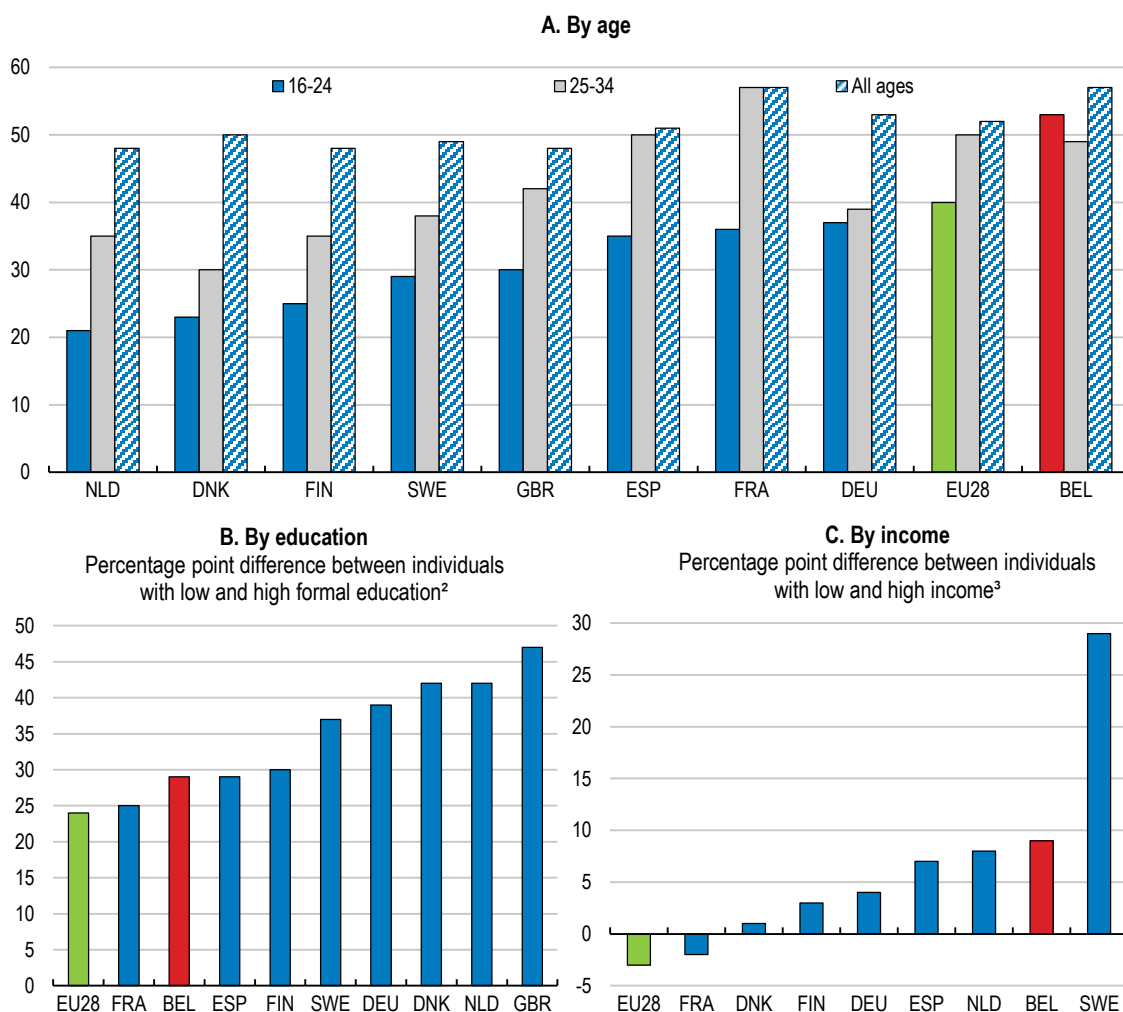
Bron: sociale balansen, berekeningen van Steunpunt Werk, de NBB en het secretariaat van de CRB.

Bron: CRB

Naast de algemene opleidingsinspanningen waarbij de nodige aandacht vereist is voor complementaire vaardigheden zoals sociale interactie, kritisch denken en creativiteit, worden uiteraard ook de eigenlijke **digitale vaardigheden in de toekomst nog belangrijker**. Zowel vanuit de overheid (zie ook hoofdstuk over e-government) als de ondernemingen is er dan ook bijkomende aandacht vereist voor het verbeteren van de digitale skills. Dat er nog veel nood is aan verbetering wordt duidelijk geïllustreerd door cijfers van de OESO. Daaruit blijkt dat **bijna 60 % van de Belgen slechts de basisvaardigheden of zelfs lager dan basisvaardigheden** beheersen en dat dit cijfer ook bij jongeren nog steeds boven de 50 % ligt. Hierbij valt ook de **grote kloof tussen kort- en hooggevoelden** op:

Figure 4.1. Digital skills are low, especially for some groups

Percentage of respondents claiming to have basic and lower-than-basic digital skills¹, 2017



1. Excluding individuals that did not use the internet in the 3 months preceding the survey and whose digital skills could therefore not be assessed.

2. Individuals aged between 25 and 54 years.

3. High income refers to individuals living in a household with income in the fourth quartile and low income refers to individuals living in a household with income in the first quartile.

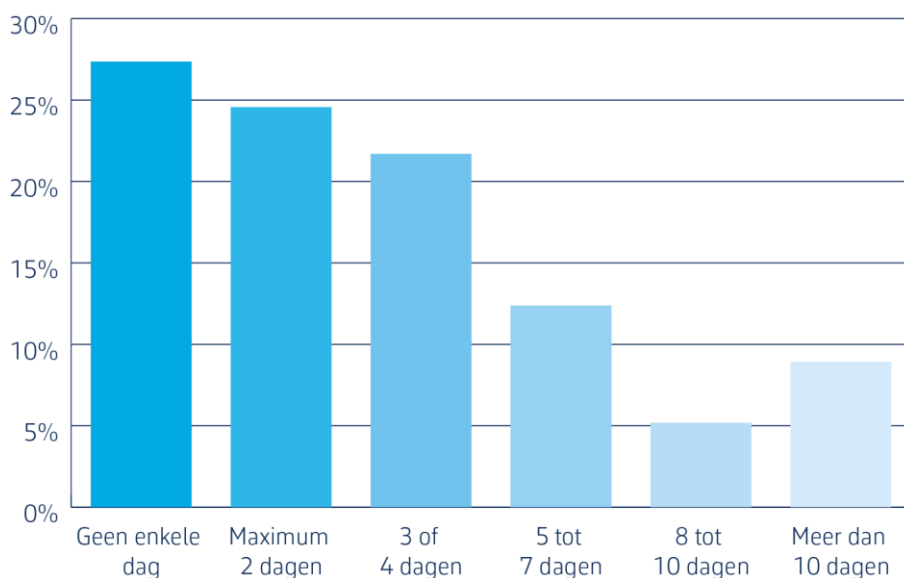
Source: Eurostat (2019), "Self Reported Skills Statistics", Eurostat Database.

Bron: OESO

Aangezien de belangrijkste verschuivingen en disrupties zich op het niveau van de werkende bevolking situeren, ligt een **belangrijke verantwoordelijkheid bij de ondernemingen**. Niettemin dient **ook de overheid zelf meer te investeren** in het vormen van werklozen, in het kader van de technologische ontwikkelingen is dit meer dan ooit noodzakelijk. Onderzoek van de OESO toont echter aan dat **amper 0,16 % van het BBP** gaat naar publieke investeringen in **opleiding van specifieke doelgroepen**, wat 40 % minder is dan het OESO-gemiddelde.

Uit eigen onderzoek blijkt dat de resultaten op vlak van opleiding ook bij de leden en afgevaardigden van de ACLVB niet zo goed zijn. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat zij in 2019 geen enkele opleiding of maximum 2 dagen opleiding hebben gekregen, amper een kwart haalt het vooropgestelde van minimum 5 dagen opleiding per jaar:

Hoeveel dagen opleiding in werkcontext/op de werkvloer heeft u in 2019 ongeveer gekregen?

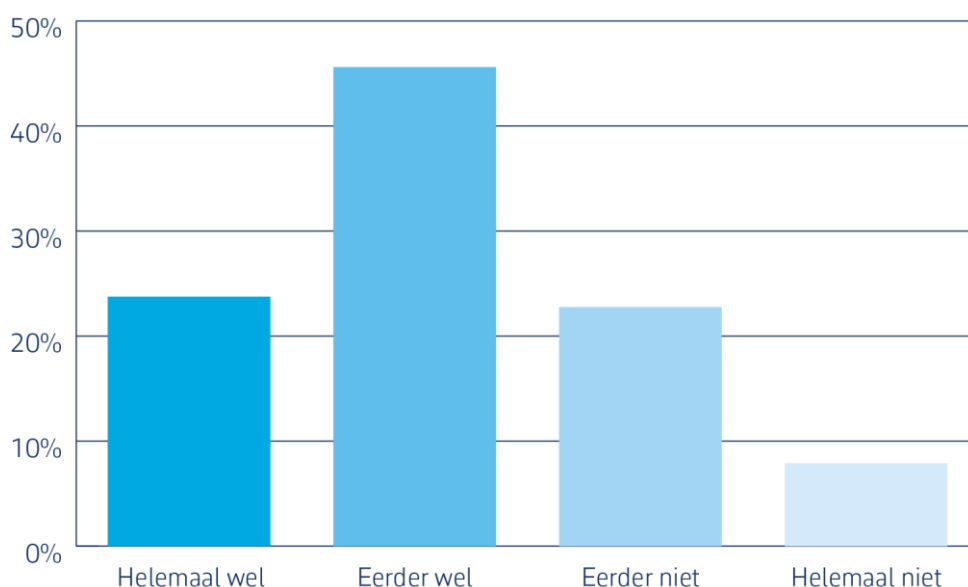


Bron: enquête ACLVB

Bij de personen die een of meerdere opleidingen hebben kunnen volgen tijdens 2019, blijkt dat **slechts 22 %** van de respondenten **op regelmatige basis algemene opleidingen** kunnen volgen die niet direct verbonden zijn aan hun functie.

Hoewel er soms wordt geopperd dat er een leercultuur ontbreekt bij de Belgische werknemers en dat de zwakke cijfers op vlak van levenslang leren een gevolg zijn van het ontbreken van een wil bij de werknemers om opleidingen te volgen, **bleekt dat meer dan 2/3^{de} van de werknemers graag meer opleidingen zou willen volgen**. Slechts 7,90 % zegt helemaal niet meer opleidingen te willen volgen:

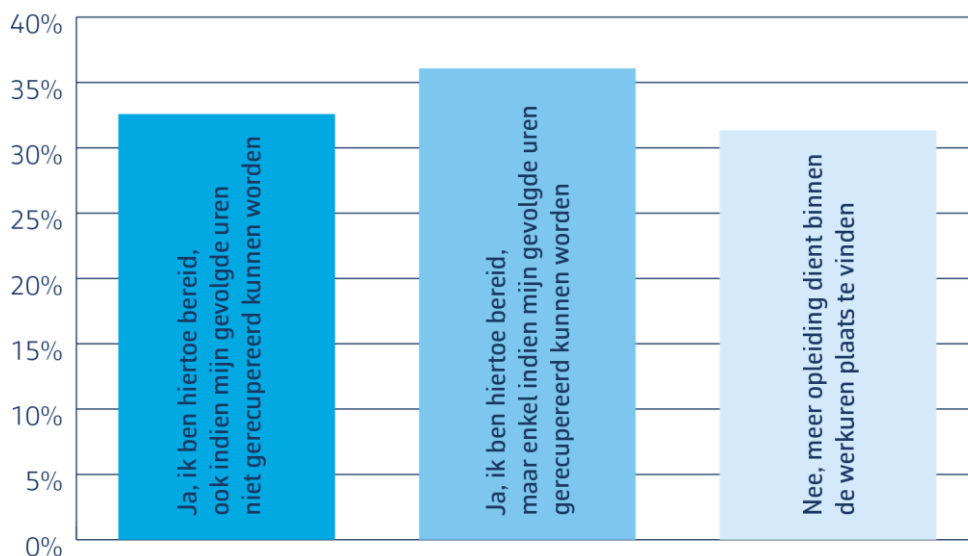
Zou u meer opleiding willen volgen?



Bron: enquête ACLVB

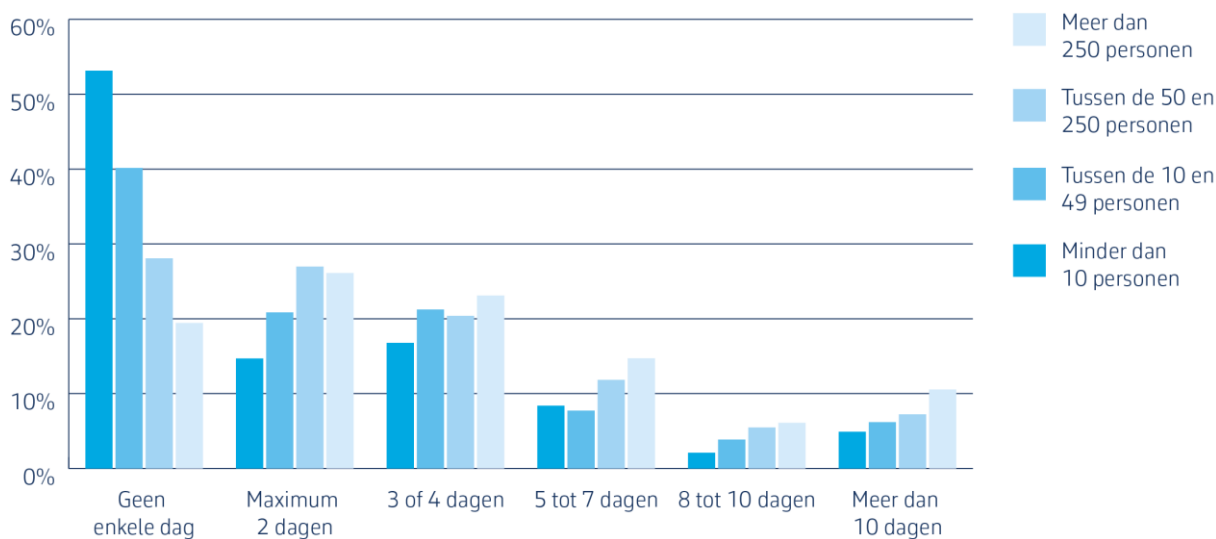
Een opvallende vaststelling hierbij is dat bij de respondenten die graag meer opleiding zouden willen volgen, 68,25 % aangeeft bereid te zijn om dit ook buiten de werkuren te doen. Bij iets meer dan de helft hiervan wordt er dan wel een compensatie van de gevolgde uren verwacht:

Bent u bereid om op kosten van de werkgever buiten de werkuren opleiding te volgen?



Een andere belangrijke vaststelling is dat werknemers in kleinere ondernemingen gemiddeld beduidend minder opleiding krijgen dan werknemers in grotere ondernemingen:

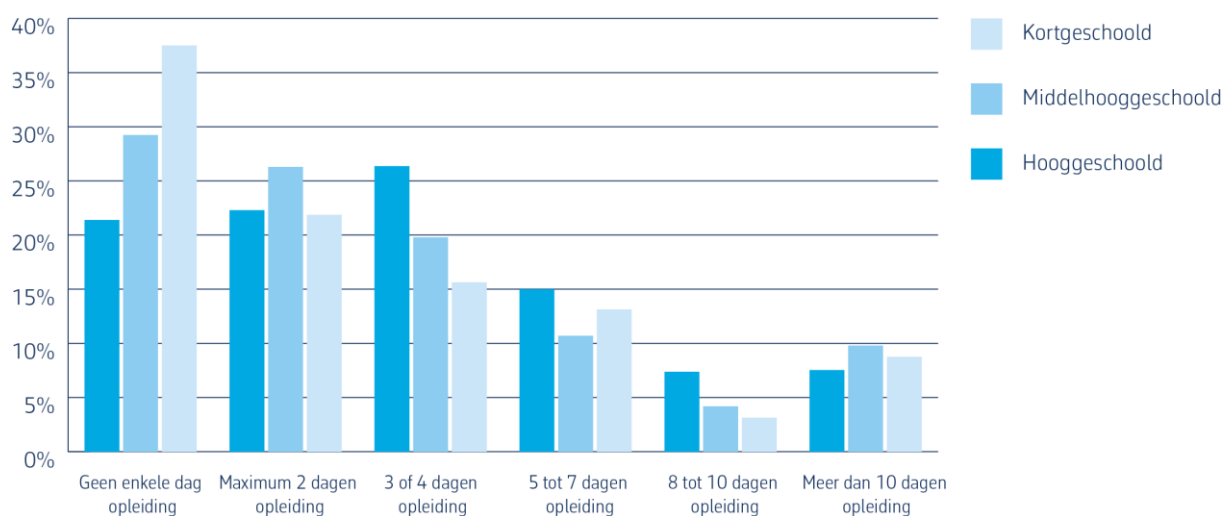
Aantal dagen opleiding o.b.v. grootte onderneming



Bron: enquête ACLVB

Daarnaast manifesteert er zich ook een belangrijk verschil naargelang het opleidingsniveau van de werknemer in kwestie. **De bevindingen uit de literatuur worden bevestigd in dit eigen onderzoek, kortgeschoolden volgen in verhouding tot de hooggeschoolden minder opleidingen op jaarbasis:**

Aantal dagen opleiding o.b.v. opleidingsniveau



Bron: enquête ACLVB

4.5.2 Wettelijk kader³³

De regering Michel heeft het **wettelijk kader rond opleidingsinspanningen grondig hervormd** via de wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017. In plaats van een bindende norm waarbij ondernemingen verplicht werden om minstens 1,9 % van hun loonmassa aan opleiding te spenderen, is er nu een minimale 'doelstelling van **2 dagen per voltijds equivalent** voor het bedrijf' en zijn **ondernemingen met minder dan 10 werknemers volledig vrijgesteld** van enige verplichting ter zake. Er wordt bovendien **niet voorzien in een sanctie voor ondernemingen** die de opleidingsnorm niet naleven. Werkgevers dienen voortaan enkel 'rekenschap af te leggen'. De werknemersorganisaties waren in advies n° 2008 van de NAR dan ook streng voor deze nieuwe wetgevende bepalingen die een substantiële achteruitgang inhielden inzake de vormingsinspanningen waaraan werkgevers zich dienen te houden. Nochtans hebben de cijfers in bovenstaand hoofdstuk duidelijk gemaakt dat er nood is aan meer en bindende vereisten voor ondernemingen, opdat deze hun opleidingsinspanningen zouden optrekken en de arbeidsmarkt zo beter gewapend zou kunnen worden om de uitdagingen die technologische ontwikkeling met zich meebrengt aan te pakken.

Dat het **huidige wetgevend kader ontoereikend** is, in het bijzonder in het licht van de snelle transformaties op de arbeidsmarkt, wordt **ook door de OESO aangehaald** in het productiviteitsrapport over België dat in 2019 werd gepubliceerd. Er wordt kritisch aangekaart dat er geen individueel recht per werknemer is, dat kleine ondernemingen worden vrijgesteld, dat er geen cao werd ontwikkeld voor dit kader, dat er geen verplichting is ten aanzien van de werkgever en dat twee dagen overeenkomt met minder dan 1 % van de loonmassa.

Om de uitdagingen aan te pakken moet België volgens de OESO een "comprehensive culture of lifelong learning" ontwikkelen met in de eerste plaats hogere vereisten voor opleidingen op de werkvloer. Er moet ook een individueel recht komen, zodat de opleidingen niet alleen ten goede komen aan de hooggeschoolde werknemers. In dat kader verwijst de OESO ook naar een citaat van David Autor: "*Human capital investment must be at the heart of any long-term strategy for producing skills that are complemented by rather than substituted for by technological change.*"

³³ Artt. 9-21 van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk, BS 15/03/2017; NAR, advies [2008, 7 december 2016](#).

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt een individueel en afdwingbaar recht op minstens 5 opleidingsdagen per werknemer. De ACLVB vraagt dat dit recht op een minimum van 5 dagen opleiding ook geldt voor werknemers met tijdelijke of interim arbeidsovereenkomsten. Deze werknemers moeten recht hebben op minstens 1 dag opleiding telkens wanneer de gecumuleerde duur van één of meer overeenkomsten 3 maanden bereikt. **De ACLVB vraagt ten slotte dat het individueel recht op minstens 5 volledige opleidingsdagen per werknemer ook van toepassing is op deeltijdse werknemers.**

De ACLVB vraagt dat platformen verplicht worden om hun medewerkers per 200 gewerkte uren één dag opleiding te geven. Deze verplichting geldt voor alle platformen die erkend zijn in het kader van het specifiek fiscaal stelsel voor digitale platformen.

De ACLVB vraagt dat sectoren met een digitaliseringsrisico 1 of 2 bijkomende opleidingsplanningen dienen te voorzien. Zoals in hoofdstuk 2 voorgesteld, dienen de FOD WASO en FOD Economie in tweejaarlijks een impactanalyse uit te voeren op basis waarvan het digitaliseringsrisico wordt bepaald. Bij een digitaliseringsrisico 1 worden er twee bijkomende dagen per werknemer vereist, bij een digitaliseringsrisico 2 vier bijkomende dagen. In dat geval kan voorzien worden in een financiële tussenkomst van de federale overheid.

De ACLVB vraagt een jaarlijkse monitoring van de opleidingsinspanningen op sectoraal niveau. In sectoren die twee jaar op rij de vereiste 5 opleidingsdagen per werknemer (of hoger aantal in geval van digitaliseringsrisico) niet halen, worden werkgevers verplicht om een bijkomende bijdrage ten belope van 0,5 % van de loonmassa in het digitaliseringsfonds te storten. Deze verplichting blijft van toepassing zolang de beoogde opleidingsdoelstelling van 5 opleidingsdagen per werknemer per jaar niet wordt bereikt. Ondernemingen binnen de betrokken sectoren die kunnen bewijzen dat zij wel de vereiste 5 opleidingsdagen per werknemer respecteren, worden vrijgesteld van de verplichte bijkomende bijdrage.

De ACLVB vraagt dat werknemers die zelf ontslag nemen voor het volgen van een voltijdse opleiding hun recht op werkloosheidsuitkeringen behouden.

De ACLVB vraagt een optrekking van het tijdskrediet **met motief opleiding tot 48 maanden.** Op die manier hebben werknemers meer mogelijkheden zich gedurende hun loopbaan volledig te heroriënteren, door de duurtijd van dit gemotiveerd tijdskrediet nauwer te laten aansluiten bij de bachelor-master structuur van het hoger onderwijs.

De ACLVB vraagt dat elke onderneming tweejaarlijks een skills assessment uitvoert. Hierbij dient er een analyse uitgevoerd te worden van de huidige en toekomstige noden op vlak van vaardigheden, opdat er beter beantwoord kan worden aan de huidige noden en beter geanticipeerd kan worden op toekomstige noden. Deze informatie dient de basis te vormen voor het opleidingsbeleid van de onderneming.

De ACLVB vraagt dat elke onderneming jaarlijks een opleidingsplan dient te ontwikkelen. In dit plan wordt een gedetailleerd overzicht gegeven van de opleidingen die zullen worden aangeboden aan welke categorieën werknemers en welke vaardigheden daarmee beoogd worden, gebaseerd op de tweejaarlijkse skills assessment. Dit plan wordt eerst ter advies voorgelegd aan de ondernemingsraad en/of CPBW, of SD, en bij ontstentenis aan alle personeelsleden. Op die manier

kunnen de werknemers mee het vormingsbeleid uitstippelen en aangeven wat de noden en wensen zijn, zodat er sprake is van gedeelde verantwoordelijkheid om de competenties te versterken.

De ACLVB vraagt dat er tweejaarlijks op niveau van de paritaire comités een skills assessment wordt uitgevoerd in aanloop naar de onderhandelingen over een sectoraal akkoord. Hierbij dient er analoog aan de besprekingen op bedrijfsniveau ook op sectoraal niveau een analyse gemaakt te worden van de veranderingen en noden op vlak van vaardigheden, opdat er op sectoraal niveau opleidingsinitiatieven genomen kunnen worden om hieraan tegemoet te komen. Hierbij is het noodzakelijk dat het opleidingsaanbod vanuit de sectoren zo goed mogelijk wordt afgestemd op initiatieven van de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten. Dit moet de coherentie bevorderen en ervoor zorgen dat er een op maat gericht opleidingsaanbod voor werkenden en werkzoekenden wordt ontwikkeld.

De ACLVB vraagt dat **de vaardigheden die werknemers tijdens hun opleiding hebben verworven, overdraagbaar zouden zijn** waardoor de professionele mobiliteit van de werknemers wordt bevorderd en hun positie op de arbeidsmarkt wordt versterkt. Deze verworven vaardigheden moeten voor deze werknemers gedurende hun hele professionele loopbaan nuttig kunnen zijn.

De ACLVB verzoekt de FOD WASO om een databank te ontwikkelen waarin de werknemer alle gevolgde opleidingen bij de werkgever(s) kan laten opnemen. In dit verband zou iedereen -hetzij zelf, hetzij via de vakbond –de mogelijkheid hebben alle gevolgde opleidingen bij huidige of oude werkgevers te consulteren in het kader van toekomstige sollicitaties.

Een goed uitgewerkt EVC-beleid (Elders Verworven Competenties) en een geïntegreerd kwaliteitskader (GKK) dienen zo snel mogelijk te worden uitgewerkt en versterkt door de verschillende regionale overheden. Een sterke samenwerking over de bevoegdheidsgrenzen heen is een absolute noodzaak.

5. Rol sociaal overleg³⁴

Zoals al werd beschreven in hoofdstuk 3.3 over “Nieuwe en gewijzigde statuten”, gaat de digitalisering van de arbeidsmarkt gepaard met vragen over **het arbeidsrechtelijk statuut** van personen actief in deze nieuwe, door de digitalisering gecreëerde segmenten van de arbeidsmarkt. Deze vraag is niet enkel van belang op het individuele niveau, het antwoord heeft **ook implicaties op het niveau van het collectief arbeidsrecht**.

5.1 Grondrechten collectief arbeidsrecht

De **vier fundamenteën** van het collectief arbeidsrecht zijn:

- De vakbondsvrijheid;
- Het recht op collectief onderhandelen;
- Het stakingsrecht;
- Het recht op consultatie en informatie.

Er zijn vanuit een internationaal- en Europeesrechtelijk perspectief goede argumenten om deze rechten niet enkel toe te kennen aan werknemers in strikte zin, maar eveneens aan bepaalde categorieën van zelfstandigen. De uitoefening van deze rechten door zelfstandigen wordt anderzijds ingeperkt door de **regels van eerlijke concurrentie (het mededingingsrecht)**. Collectieve akkoorden tussen een groep zelfstandigen en hun klant(en) kunnen immers als verboden prijsafspraken kunnen beschouwd worden.

In een strikt **Belgische context** valt wat de uitoefening van collectieve arbeidsrechten moeilijk te ontkomen aan de **binaire opdeling tussen werknemer en zelfstandige**. Zelfs wanneer bepaalde categorieën van zelfstandigen zich wettig zouden kunnen verenigen in- /aansluiten bij een vakbond en collectieve actie voeren en onderhandelen, blijven zij in de huidige stand van het Belgisch arbeidsrecht uitgesloten van het centrale doel van iedere vakbondsactiviteit, nl. **het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten**. Ook het recht op informatie en consultatie zoals uitgewerkt in de wet houdende de organisatie van het bedrijfsleven en interprofessionele cao's zoals cao 5, 9 en 39 is voorbehouden aan de werknemers tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst.

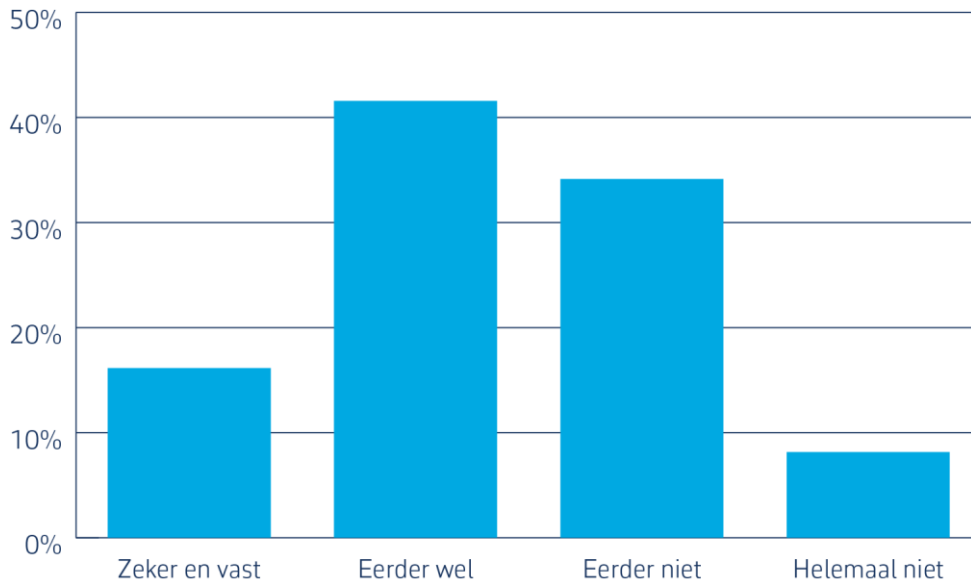
5.2 Strategie

De vraag die beleidsmakers, werkgevers- en werknemersorganisaties zich wereldwijd stellen is hoe om te gaan met de personen werkzaam in deze arbeidsrechtelijk gezien “grijze zones” van de arbeidsmarkt.

³⁴ Filip Dorssemont, *Les travailleurs de plateforme face au droit des relations collectives du travail*, TSR 2019/01, 117-127; Kurt Vandaele, *Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas*, Chronique internationale de l'IRES, n° 160, december 2017; Kurt Vandaele, *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*, ETUI working paper, 2018; OESO, *Negotiating our way up collective bargaining in a changing world of work*, 2019; Valerio De Stefano, *“Negotiating the Algorithm”: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, 2018; Antonio Aloisi, *Negotiating the digital transformation of work: non-standard workers' voice, collective rights and mobilisation practices in the platform economy*, EUI MWP 2019/03.

1 op 3 van onze leden heeft één of meer collega's die op zelfstandige basis werken voor het bedrijf. De vraag of vakbonden zich extra moeten inspinnen voor deze groep wordt door een meerderheid van hen (58 %) bevestigend beantwoord:

Vindt u dat de vakbond meer aandacht zou moeten hebben voor de bezorgdheden van collega's die op zelfstandige basis voor het bedrijf werken?



Bron: enquête ACLVB

Om dit te bewerkstelligen zijn voor vakbonden **een aantal strategieën** mogelijk.

5.2.1 Afdwingen van werknemersstatuut³⁵

Schijnzelfstandigheid is geen nieuw fenomeen en vakbonden verzetten zich al jaar en dag tegen dergelijk misbruik. Door **via gerechtelijke weg het werknemersstatuut af te dwingen** voor schijnzelfstandigen in de digitale kluseconomie kunnen de individuele en collectieve rechten van deze werknemers hersteld worden zonder een fundamentele herziening van het arbeidsrecht.

³⁵ La libre Belgique, [Le tribunal a tranché : les travailleurs de Deliveroo ne sont pas \(encore\) des salariés ...](#), 10 juli 2019; Cour de cassation FR, [4 maart 2020](#);

Een dergelijke procedure is nog lopende voor **2 Brusselse ex-Deliveroo koeriers**. De Brusselse arbeidsrechtbank volgde het advies van de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie (CAR) niet en verdaagde de uitspraak ten gronde, in afwachting van de uitkomst van het onderzoek van de sociale inspectiediensten, naar eind 2021.

In een **andere zaak voor de Brusselse arbeidsrechtbank** dagvaardde het Arbeidsauditoraat Deliveroo, na een onderzoek dat van start ging in 2017, voor een reeks inbreuken op de sociale wetgeving, waaronder het niet betalen van lonen en RSZ-bijdragen. De door het auditoraat vastgestelde overtredingen moeten nog door het arbeidsrechtbank worden bevestigd. De inleidende hoorzitting vond plaats op maandag 20 januari 2020 en de pleidooien zullen op 28 oktober 2021 worden gehouden. Tot die tijd worden alle - huidige of voormalige - Deliveroo koeriers uitgenodigd om zich aan te sluiten bij de procedure.

De uitspraak in beide zaken kunnen een belangrijk juridisch precedent scheppen in België.

In Nederland besliste de kantonrechter begin 2019 reeds dat Deliveroo-koeriers beschouwd moesten worden als werknemers. Deliveroo heeft hiertegen echter hoger beroep aangetekend. **Het Franse Cour de cassation** oordeelde begin 2020 ook dat chauffeurs van de taxi-app Uber als werknemers kunnen beschouwd worden.

Het werknemersstatuut kan ook **via onderhandelingen** worden afgedwongen.

De Deense vakbond 3F heeft een akkoord gesloten met schoonmaakplatform Hilfr waardoor wie minimum 100 uur voor het platform gewerkt heeft overgaat naar het werknemersstatuut.

5.2.2 Ondersteuning

Een populaire strategie van vakbonden in binnen- en buitenland is de **ondersteuning van eigen initiatieven van platformwerkers** via informatie, advies, logistieke ondersteuning...

In België worden de acties van de **coöperatieve van Deliveroo-koeriers (KoeriersCollectief)** bijvoorbeeld ondersteund door sommige beroepscentrales. Zij hielpen hen ook om via de organisatie **SMart** (die formeel hun werkgever werd) een deal te sluiten met Deliveroo voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden. Intussen zette Deliveroo de samenwerking met SMart stop en werken de koeriers als zelfstandige.

Een buitenlands voorbeeld is het **“Fair Crowd Work”-initiatief** van het Duitse IG Metall uit 2016, later ook in samenwerking met het Zweedse Unionen en het Oostenrijkse ÖGB. De website brengt informatie over platform- en crowdwerk samen en geeft ook ratings aan deze platformen op basis van ervaringen van wie er voor gewerkt heeft.

5.2.3 Reductie

In het algemeen kan de vakbondsstrategie erop gericht zijn de negatieve gevolgen van het ongunstig statuut van platformwerkers zoveel mogelijk te beperken. Het statuut zelf wordt niet bestreden, maar de vakbonden engageren zich om **de loon- en arbeidsvoorwaarden van de platformwerkers zoveel mogelijk te doen aansluiten** bij deze van reguliere werknemers.

5.2.4 Inclusie

Vakbonden kunnen nog een stap verder gaan in hun ondersteuning, door zelfstandigen (zonder personeel) **toe te laten lid te worden** of een aparte afdeling op te richten. De Zweedse bond Unionen laat dit al sinds 1998 toe. In Duitsland stelde IG Metall in 2015 het lidmaatschap open voor zelfstandigen. Bepaalde Belgische vakcentrales hebben midden 2019 ook de stap gemaakt door de oprichting van een aparte dienstverlening voor freelancers.

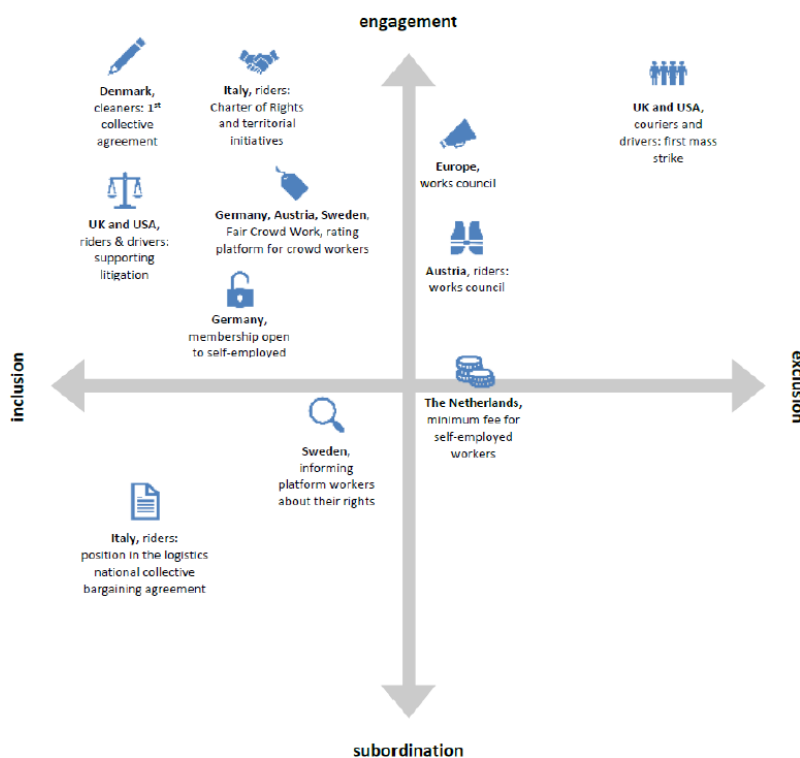
5.2.5 Exclusie

Een andere vakbondsstrategie kan zijn om te weigeren platformwerkers te organiseren. Deze strategie vormt een principiële **protest tegen de normalisering of legitimatie van niet-binaire statuten**.

Dit is bijvoorbeeld het standpunt dat door de werknemersorganisaties in het **PC 302 (Horeca)** wordt ingenomen ten opzichte van **het flexijob-statuut**. Flexijobbers worden echter wel toegelaten tot de sectorale opleidingsinitiatieven, wat een voorbeeld is van de reductie-strategie.

Volgens de **“insider-outsider”-theorie** zouden vakbonden deze strategie ook kiezen vanuit een minder nobel oogmerk. Volgens deze theorie laten vakbonden de preciaire statuten en zwakke loon- en arbeidsvoorwaarden van deze groep oogluikend toe als buffer voor de rechten van hun eigen leden.

Geen van deze strategieën hoeft op zich te staan of is per definitie tegengesteld aan een andere. Combinaties en overlapping zijn mogelijk en zien we ook in de praktijk. Een illustratief overzicht van **vakbondsinitiatieven in het buitenland** toont aan dat een inclusieve en ondersteunende strategie het meest gangbaar is:

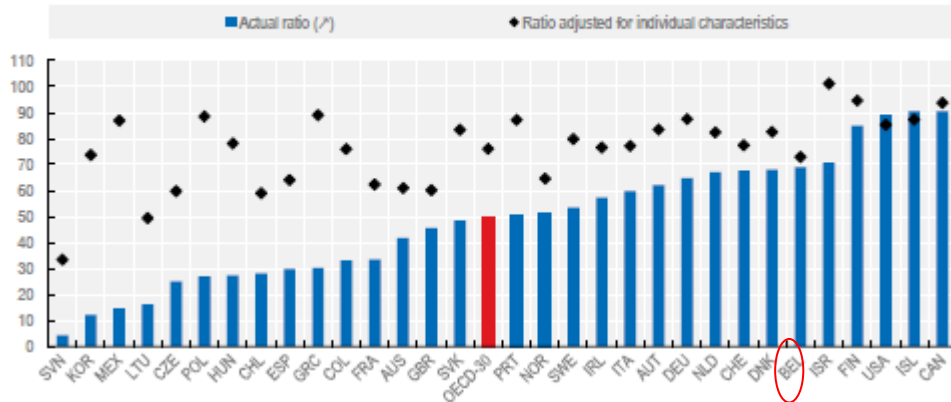


Bron: Antonion Aloisi op basis van Heery.

5.3 Kansen en hindernissen

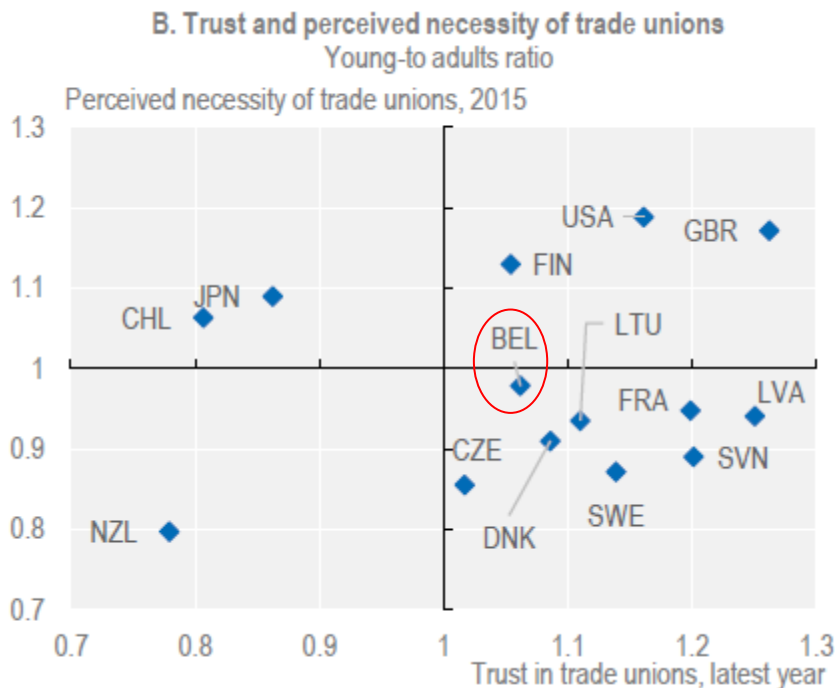
Jongeren zijn oververtegenwoordigd in atypische werkvormen en binnen deze groep zien we een lagere syndicalisatiegraad. In België is dit verschil ongeveer 30 %. De syndicalisatiegraad bij werknemers in atypische werkvormen bedraagt m.a.w. slechts 70 % van de syndicalisatiegraad bij standaardwerknemers in de privé-sector :

Actual and adjusted ratio of trade union density among non-standard workers relative to standard workers in the private sector (%), latest available year



Bron: OESO

De atypische werkvormen zijn dus een potentiële bron van uitbreiding en verjonging van het syndicaal ledenbestand. Dit is zeker zo wanneer we weten dat de lagere syndicalisatiegraad niet het gevolg is van minder positieve attitudes van jongeren ten opzichte van vakbonden. Eén van de kernproblemen die jongeren echter aangaven is dat er een gebrekkige kennis bestaat over de werking van de vakbond. Jongeren (20-34) zien quasi evengoed het nut van vakbonden in als 35- tot 54-jarigen en hebben zelfs een iets groter vertrouwen in hun werking:

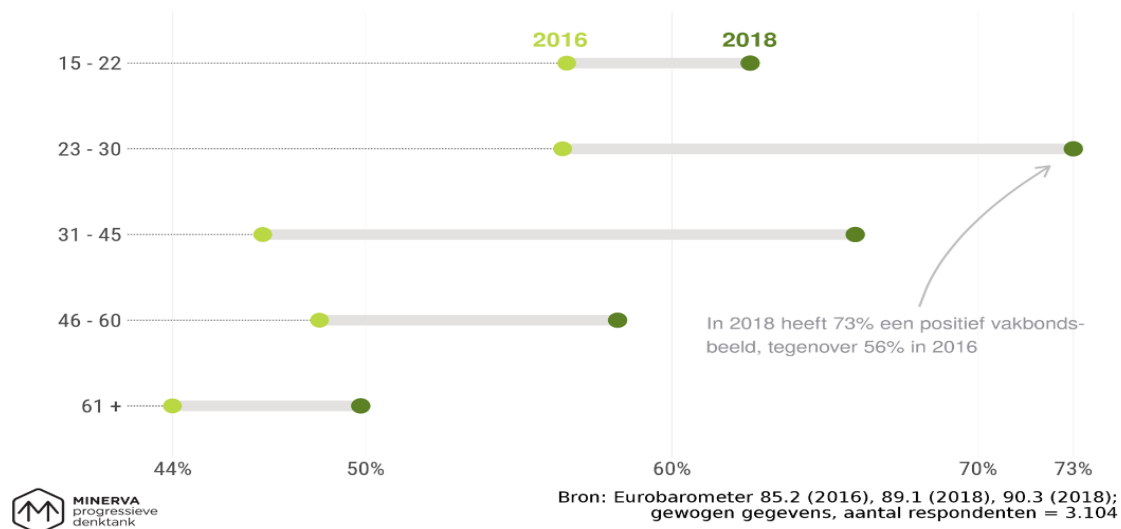


Bron: OESO (de cijfers betreffen enkel Vlaanderen)

Cijfers die denktank Minerva bundelde op basis van de Eurobarometer bevestigen dit beeld:

Positief beeld Belgische vakbonden neemt voor alle leeftijden toe

Percentage per leeftijdsgroep dat een eerder of heel positief beeld heeft over vakbonden, in 2016 en in 2018.



Bron: Minerva

Naast de hierboven besproken juridische hindernissen voor de collectieve vertegenwoordiging van platformwerkers, zijn er ook **praktische hindernissen** te overwinnen. De voor de hand liggende hindernissen zijn het grote personeelsverloop en het gebrek aan een vaste gemeenschappelijke arbeidsplaats.

Andere praktische obstakels zijn eigen aan het digitale tijdperk. Wie voor een online platform werkt, hecht veel belang aan zijn/haar **online reputatie**. Door het systeem van gebruikersbeoordelingen bouwen platformwerkers een online identiteit op. Uit vrees voor een negatieve impact op hun online reputatie zijn deze platformwerkers beperkt in hun stakingsvrijheid. Hiermee doet een 21^{ste} eeuwse heruitgave van het 19^{de} eeuwse werkmansboekje zijn intrede.

Aan de andere kant biedt de digitale economie ook **nieuwe collectieve actiemiddelen** zoals hash-tag hijacking of massaal uitloggen op strategische momenten (bv. op het moment van een commerciële promotie). Het is ook duidelijk dat platformwerkers zich via online fora, whatsapp-groepen etc. zelf organiseren, met of zonder hulp van de gevestigde vakbonden.

ACLVB denkt mee: beleidsvoorstellen

De ACLVB vraagt de veralgemening van het weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een **arbeidsovereenkomst** (art. 337/2 Programmawet 27 december 2006), dat vandaag enkel wordt toegepast in bepaalde risicosectoren (werken in onroerende staat, bewaking, schoonmaak, transport, land- en tuinbouw). De sectoren kunnen ter vervanging van de algemene wettelijk bepaalde lijst zelf een specifieke lijst van criteria vastleggen die eigen zijn aan de sector of één of meerdere beroepsactiviteiten.

De ACLVB vraagt dat de bevoegdheid van de inspectiedienst van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen (RSVZ) inzake de bestrijding van **schijnzelfstandigheid** wordt overgeheveld naar de inspectiedienst van de **Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)**.

6. E-government & e-inclusie

6.1 Inleiding³⁶

Bovenstaande hoofdstukken hebben duidelijk geïllustreerd dat de actuele en vooral toekomstige impact van digitalisering op de economie en arbeidsmarkt enorm is en verregaande gevolgen met zich kan meebrengen, zowel in de positieve als negatieve zin. Niettemin is het niet enkel de privésector die onderworpen wordt aan de gevolgen van digitalisering, **ook** de publieke sector en meer bepaald **de overheid ondergaat belangrijke transformaties en staat voor grote toekomstige uitdagingen**. De overheid kan het zich immers niet permitteren om achter te blijven, naarmate de economie en samenleving verder digitaliseren dient ook de publieke dienstverlening zich hierop te enten.

Wanneer wordt gesproken over de digitalisering van publieke dienstverlening, gebruikt men de term 'E-government'. De CRB neemt in rapport 107 de definitie van Bekkers (2003) over, die dit begrip duidelijk heeft omschreven: "het gebruik van ICT, momenteel voornamelijk het internet en web-technologie, door een publieke instelling om huidige en/of toekomstige relaties met stakeholders in interne en externe omgeving te regelen. Relevante stakeholders zijn: burgers, ondernemingen, sociale organisaties, andere overheidsinstellingen en civiele actoren".

E-government brengt bepaalde risico's en uitdagingen met zich mee, maar in de eerste plaats kan er vanuit gegaan worden dat e-government voor veel burgers, werknemers en ondernemingen kan zorgen voor een **efficiëntere en vlottere toegang tot publieke dienstverlening en interactie met de overheid**. Hierbij kunnen ook de gebruiksvriendelijkheid en transparantie versterkt worden en kan de overheid dus meerwaarde creëren voor zowel burgers als ondernemingen. Wanneer de meeste diensten bijvoorbeeld 24u per dag online beschikbaar zijn, faciliteert dit de publieke dienstverlening voor veel stakeholders enorm. Ook de duurtijd van veel administratieve procedures kan aanzienlijk verkort worden, wanneer bepaalde interacties automatisch kunnen plaatsvinden. Dit moet er ook voor zorgen dat bepaalde procedures, aanvragen en aangiften slechts één keer dienen uitgevoerd te worden. **Door middel van open data** kan de **overheid** bovendien **toegankelijker** worden voor alle geïnteresseerde stakeholders en ontstaat er een grotere transparantie met betrekking tot de werking van de overheid. Open data heeft betrekking op het proces waarbij de overheid zoveel mogelijk informatie en data openstelt naar burgers, bedrijven en organisaties, via publiek beschikbare kanalen.

Niettemin bestaan er **ook belangrijke risico's** die niet uit het oog mogen verloren worden bij de uitbouw van e-government. Het grootste risico heeft betrekking op de **problematiek van digitale ongelijkheid**. Veel kwetsbare groepen zijn niet of nauwelijks in staat om gebruik te maken van digitale tools, wat ervoor zorgt dat er digitale achterstelling of zelfs uitsluiting kan optreden. Extra problematisch in dit kader is het gegeven dat het hier veelal gaat om diezelfde doelgroepen die ook op andere domeinen reeds kwetsbaar zijn, bijvoorbeeld omwille van het ontbreken van een job of voldoende financiële middelen. **E-governmentbeleid moet** dan ook steeds **gepaard gaan met een sterk e-inclusiebeleid**.

Een andere **bekommernis** is de **privatisering van de (digitale) publieke dienstverlening**. Hierbij wordt er gesproken over "open innovatie in de publieke dienstverlening" en het concept "government as a platform", waarbij de overheid de mogelijkheid biedt aan externe actoren om zelf aan de slag te gaan

³⁶ CRB-NAR, [Rapport 107: diagnose van de sociale partners over digitalisering en de economie](#), 2017; Rijksoverheid, [Strategisch Leveranciersmanagement Microsoft Rijk](#), 2018; Philip Alston, [Report of the Special rapporteur on extreme poverty and human rights](#), 11 oktober 2019; SERV, [De transitie naar een digitale samenleving](#), 2017; CRB, [Focus eGovernment - REC 2018-2019](#), 2019; Der Standard, [AMS-Algorithmus: Forscher warnen vor Diskriminierung und bemängeln fehlende Transparenz](#), 22 februari 2020; Rechtbank Den Haag, [5 februari 2020 \(SyRI\)](#).

met publieke data en deze te gebruiken in allerhande applicaties. De vraag die men zich hierbij kan stellen is hoe ver hierin kan gegaan worden en of de overheid zelf niet beter in staat is om belangrijke vormen van digitale dienstverlening zelf te ontwikkelen (cfr. itsme dat door banken en telecomspelers werd ontwikkeld vs. MyMinfin dat de overheid zelf heeft ontwikkeld). Indien er private spelers worden ingeschakeld om aan de slag te gaan met vertrouwelijke persoonsgegevens, hoe kan de overheid verzekeren dat deze voldoende beschermd worden?

Ervaringen uit andere landen leren dat bij een doorgedreven digitalisering van openbare diensten nog bijkomende risico's ontstaan. Een aantal **bad practices** uit het buitenland tonen dit aan:

- In 2014 voerde het **Nederlands ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** het zogenaamde **Systeem Risico Indicatie (SyRI)**-systeem in. Dit systeem was bedoeld voor gemeenten om fraude met sociale voorzieningen op te sporen. Dat gebeurde door gegevens van burgers uit allerlei overheidsdatabases te koppelen. Via een algoritme kwamen vervolgens risicoprofielen en personen met een verhoogd risico op fraude naar voren. Verschillende sociale overheidsdiensten, de belastingdienst, immigratiedienst en de sociale inspectiediensten waren op SyRI aangesloten. Ook de politie en het Openbaar Ministerie konden toegang tot analyses krijgen. In praktijk werden kwetsbare groepen (uit zogenaamde 'probleemwijken') in de samenleving volgens ontransparante processen aan een buitensporig toezicht onderworpen. Tot overmaat van ramp bleek het systeem niet eens in staat fraudegevallen op te sporen. Na een veroordeling door de rechtbank van Den Haag in februari 2020 met een bijzondere tussenkomst van de VN-rapporteur voor extreme armoede en mensenrechten, zette de Nederlandse overheid het gebruik van het systeem stop.
- De **Oostenrijkse dienst voor arbeidsbemiddeling** heeft een algoritme ontwikkeld dat werkzoekenden in categorieën (A/B/C) opdeelt volgens hun kans op tewerkstelling. Het algoritme maakt een afweging welke categorie de grootste 'return on investment' oplevert en zal deze werkzoekenden aanwijzen als prioritair te begeleiden. Dit schijnbaar objectief criterium leidt tot onderliggende discriminaties op grond van geslacht, leeftijd, gezinstoestand etc.

Op vlak van e-government vallen er voor België ook lessen te trekken uit buitenlandse **good practices**:

- Binnen het **Nederlandse ministerie van Justitie en Veiligheid** werd een afdeling opgericht (Strategisch Leveranciersmanagement Microsoft Rijk) dat toezicht houdt op de cyberveiligheid en privacyconformiteit van de door de overheid gebruikt Microsoft-toepassingen. Het bracht verschillende problemen aan het licht en onderhandelde met Microsoft een aanpassing van hun gebruiksvoorwaarden.

6.2 Prestaties op vlak van e-government³⁷

Sinds 2015 publiceert de Europese Commissie elk jaar de **index van de digitale economie en maatschappij (DESI)**, waarin de **digitale prestaties van de EU-lidstaten onderling worden vergeleken**, op basis van vijf hoofdstukken. Eén hoofdstuk heeft specifiek betrekking op digitale overheidsdiensten en laat het dus toe om de prestaties van België op vlak van e-government in te schatten. **België** situeert zich met een **13^{de} plaats** en een **score van 66 % iets boven het EU-gemiddelde** van 62,9 %. Er is ook sprake van een **voortgang ten opzichte van 2018** (60,8 %), al heeft België wel een plaats moeten

³⁷ FOD Economie, *Barometer van de informatiemaatschappij 2018*, 2018; Europese Commissie, *Index van de digitale economie en maatschappij (DESI) – Landverslag België 2019*, 2019; Europese Commissie, *The eGovernment Benchmark 2019 country factsheets*, 2019.

afstaan in de ranking. Onderstaande tabel geeft de prestaties op vlak van de verschillende subindicatoren weer:

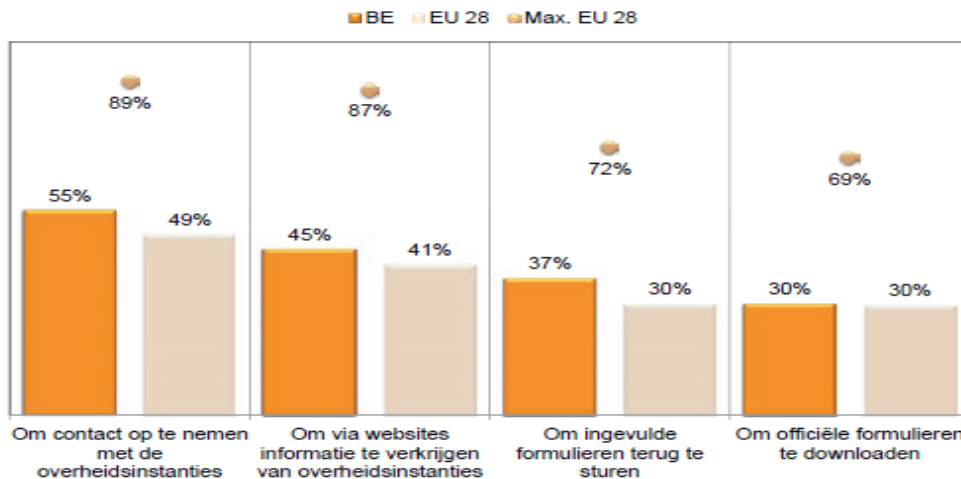
| | België | | DESI 2019 | | EU |
|--|---------------------|---------------------|--------------|--------|---------------------|
| | DESI 2017 waarde | DESI 2018 waarde | waarde | plaats | DESI 2019 waarde |
| 5a1 Gebruikers van e-overheid % internetgebruikers die formulieren moeten indienen | 48 % 2016 | 50 % 2017 | 51 % 2018 | 23 | 64 % 2018 |
| 5a2 Vooraf ingevulde formulieren Score (0 tot 100) | 59 2016 | 68 2017 | 73 2018 | 11 | 58 2018 |
| 5a3 Voltooiing van diensten via internet Score (0 tot 100) | 84 2016 | 85 2017 | 86 2018 | 17 | 87 2018 |
| 5a4 Digitale openbare diensten voor ondernemingen Score (0 tot 100) — binnenlandse en grensoverschrijdende | 79 2016 | 81 2017 | 80 2018 | 20 | 85 2018 |
| 5a5 Open Data % van de maximumscore | n.b. | n.b. | 65 % 2018 | 15 | 64 % 2018 |
| 5b1 e-Gezondheidsdiensten % bevolking | n.b. | 21 % 2017 | 21 % 2017 | 11 | 18 % 2017 |
| 5b2 Uitwisseling van medische gegevens % huisartsen | n.b. | n.b. | 70 % 2018 | 4 | 43 % 2018 |
| 5b3 Elektronische voorschriften % huisartsen | n.b. | n.b. | 79 % 2018 | 10 | 50 % 2018 |

Bron: Europese Commissie

Opvallend bij bovenstaande cijfers is evenwel de relatief **zwakke prestaties op vlak van het aandeel gebruikers van e-government** en de voltooiing van diensten via internet, wat de eigenlijke kern van de digitale publieke dienstverlening vormt. Zo maakt **slechts 51 % van de Belgen die internet hebben** er ook gebruik van voor het afhandelen van overheidsdiensten, hoewel dit ook een signaal kan zijn dat de digitale vaardigheden onvoldoende ontwikkeld zijn, ook bij zij die toegang hebben tot internet. Het aandeel Belgen die formulieren verzenden naar de overheid blijft bovendien beperkt tot 37 %. Daar waar België goed scoort op vlak van e-gezondheid, vormt de digitalisering van justitie nog steeds een belangrijke uitdaging. Volgens de Europese Commissie zou een betere samenwerking tussen de verschillende bestuursniveaus veel verbetering op vlak van digitaal openbaar bestuur met zich kunnen meebrengen.

Onderstaande grafiek uit de Barometer voor de informatiemaatschappij geeft een meer gedetailleerd beeld van het gebruik van internet voor interacties met de overheid weer:

Grafiek 6.5. Internetgebruik (gedurende de laatste twaalf maanden) voor de contacten tussen de burgers en de overheidsinstanties (% individuen)



Bron: ICT-enquête huishoudens en individuen (2017), FOD Economie – AD Statistiek – Statistics Belgium, Eurostat.

Bron: FOD Economie

Een laatste vergelijking wordt gemaakt door de Europese Commissie in het kader van de **e-Government Benchmark 2019**. Hierbij worden **de prestaties van EU-lidstaten** vergeleken **op vlak van “penetratie” en digitalisering**. Penetratie wijst op de mate van adoptie van e-Government toepassingen voor overheidsdiensten, digitalisering gaat over het digitaliseringsniveau van back office en front office van publieke administraties. Daaruit blijkt dat België het relatief goed doet op vlak van digitalisering, maar dat de penetratie een stuk onder het EU-gemiddelde en ook onder de 50 % zit:

eGovernment Benchlearning analysis

Relative indicators

| | USER CHARACTERISTICS | | GOVERNMENT CHARACTERISTICS | | DIGITAL CONTEXT CHARACTERISTICS | |
|------|----------------------|-----------|----------------------------|----------|---------------------------------|-------------------------------|
| | Digital Skills | ICT usage | Quality | Openness | Connectivity | Digital in the private sector |
| EU28 | 49% | 53% | 70% | 68% | 60% | 42% |
| BE | 50% | 54% | 75% | 71% | 66% | 62% |

Performance

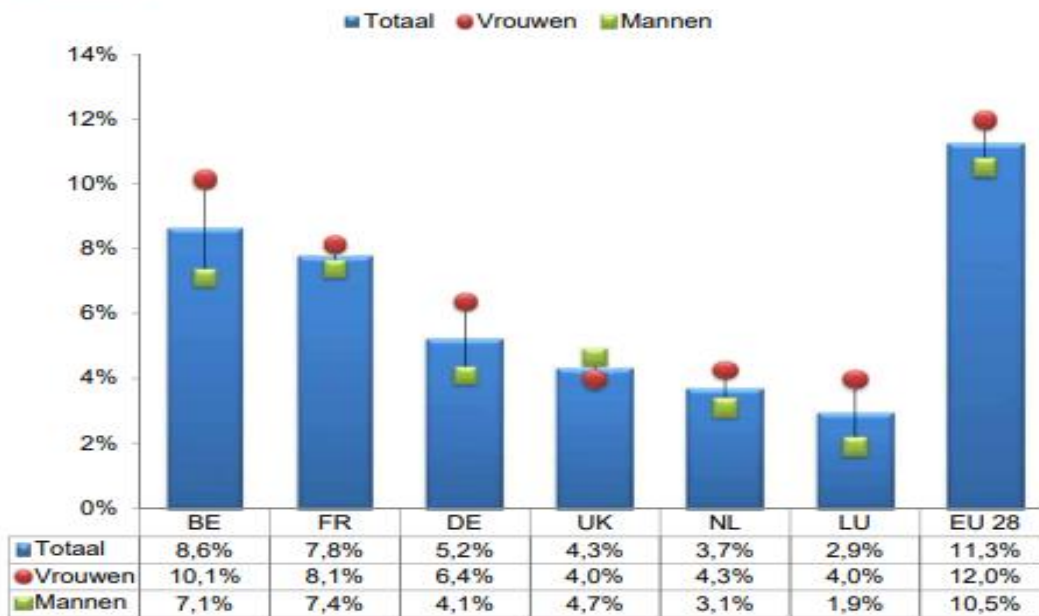
| | PENETRATION | DIGITISATION |
|-------|-------------|--------------|
| EU 28 | 57% | 68% |
| BE | 46% | 70% |

Bron: Europese Commissie

6.3 E-inclusie in België³⁸

De sociale partners hebben het reeds unaniem aangehaald in rapport 107 van de CRB, er is **bijzondere beleidsaandacht vereist voor de meer kwetsbare doelgroepen in de samenleving bij de ontwikkeling van e-government**. Volgens de DESI-gegevens van de Europese Commissie had **9 % van de Belgen** in 2019 **nog nooit internet gebruikt**, 87 % van de bevolking heeft toegang tot internet. Onderstaande grafiek van de FOD Economie maakt een vergelijking met de belangrijkste referentielanden en het EU-gemiddelde. Hoewel België zich in 2018 onder het EU-gemiddelde situeerde, is er toch sprake van een achterstand ten aanzien van alle referentielanden:

Grafiek 2.11. Percentage individuen (16-74 jaar) die nog nooit het internet gebruikten



Bron: ICT-enquête huishoudens en individuen (2018), FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, Eurostat.

Bron: FOD Economie

Uit cijfers blijkt bovendien dat nog steeds **15 % van de huishoudens geen computer** heeft thuis en bij de **laagste inkomens** gaat dat zelfs om **21,5 %**, bij de **kortgeschoolden 24 %** en ook bij de **55-74 jarigen** heeft **24,5 %** nog steeds **geen toegang** heeft **tot internet**. Bijna de helft van deze groepen heeft thuis geen internet omdat het materiaal te duur is (31 %) of omdat de verbindingkosten te duur zijn (16 %), en nog eens 31 % heeft geen internet omdat men over onvoldoende vaardigheden beschikt om ermee te werken. Dit zijn ondanks de snelle digitalisering verontrustende cijfers die illustreren dat er nog steeds een belangrijke digitale kloof bestaat in de Belgische samenleving.

De meerderheid van de Belgische bevolking heeft vandaag dus wel toegang tot internet en dat aandeel stijgt ook stelselmatig. Dit impliceert echter niet dat zij daar ook vlot gebruik van kunnen maken, **slechts 61 % heeft ten minste digitale basisvaardigheden**, wat dus impliceert dat bijna 40 % van de bevolking geen of slechts zwakke digitale vaardigheden heeft. Het aandeel van de bevolking dat **effectief voldoende digitale vaardigheden** boven het basisniveau heeft bedraagt **amper 31 %**. Bovendien is het zo dat bepaalde kwetsbare doelgroepen een stuk slechter scoren dan gemiddeld. Het

³⁸ FOD Economie, *Barometer van de informatiemaatschappij 2019*, 2019; Europese Commissie, *Index van de digitale economie en maatschappij (DESI) – Landverslag België 2019*, 2019; SERV, *Advies e-inclusie*, 2019

betreft hier onder meer vaardigheden als het kopiëren van bestanden, het verzenden van e-mails en het gebruiken van tekstverwerkingsprogramma's.

De coronacrisis heeft de digitale kloof op scherp gesteld. Op een moment dat fysieke contacten vermeden moesten worden, schakelde de volledige samenleving over op digitaal communiceren. Dit beperkte zich niet tot de privésfeer, telewerken en het zogenaamde "preteaching" in het onderwijs werden de norm. Een zegen voor velen, maar voor personen die over onvoldoende vaardigheden en/of middelen beschikken om hiervan gebruik te maken, heeft deze situatie ongetwijfeld voor problemen gezorgd. De digitale ongelijkheid die al sterk aanwezig was, is de afgelopen maanden verder versterkt en ook veel duidelijker geworden. Toch viel er niet enkel slecht nieuws te vermelden met betrekking tot deze problematiek. Bepaalde beleidsmakers en stakeholders hebben versneld werk gemaakt van het nemen van maatregelen om de digitale kloof te verkleinen, door bijvoorbeeld digitale toestellen ter beschikking te stellen aan kwetsbare doelgroepen en digitale ondersteuning te organiseren waar mogelijk. Het is echter duidelijk geworden dat er meer maatregelen vereist zijn om de digitale kloof te dichten.

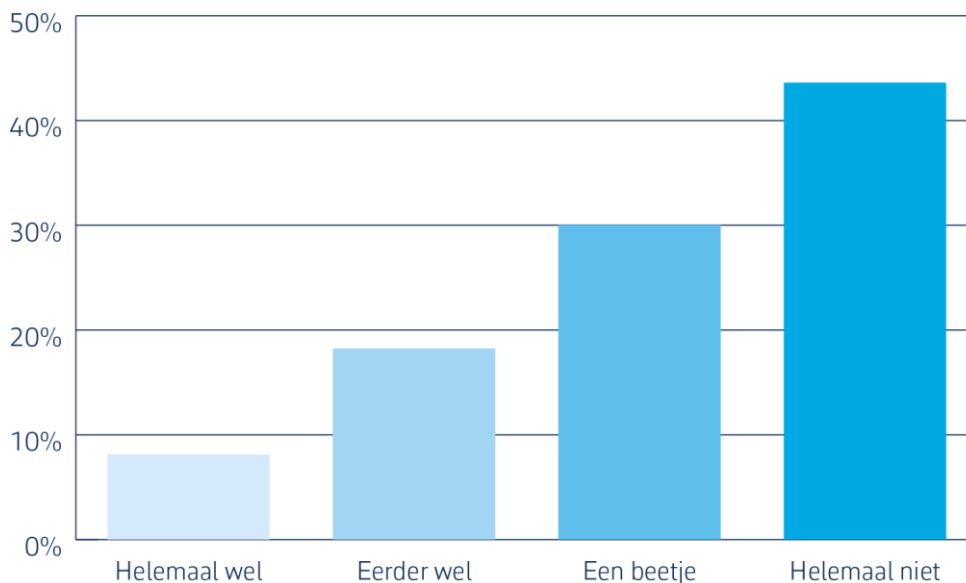
Het tekort aan toegang tot internet en ontbreken van voldoende digitale vaardigheden bij bepaalde doelgroepen uit zich ook in de zoektocht naar werk. Uit onderzoek van de VDAB blijkt immers dat 18 % van de Vlaamse werkzoekenden in 2018 niet over een e-mailadres beschikten, terwijl dat ten gevolge van de digitalisering van de dienstverlening toch wel een essentieel element is geworden in de zoektocht naar werk in Vlaanderen. Vooral kortgeschoolden (30 %) en personen met een taalachterstand (36 %) blijken in verhouding vaker niet over een e-mailadres te beschikken.

Opvallend is ook de toenemende onzekerheid bij de categorie jongeren, die traditioneel het best scoorden op vlak van internetgebruik. Zo gebruikt 16 % van de jongeren geen digitale technologieën, uit angst om onherstelbare schade aan te richten (tegenover 8 % in 2017) en vindt 19 % de terminologie verwarrend (tegenover 11 % in 2017).

Problematisch is dus het gegeven dat het **merendeel van de risicogroepen op vlak van digitale vaardigheden in belangrijke mate overeenkomt met dezelfde personen die al een achterstand ondervinden** op vlak van scholingsniveau, inkomen, gezondheid en dergelijke meer. Wanneer de consumentenmarkt en allerhande vormen van (publieke) dienstverlening meer en meer digitaliseren, dreigt dit voor de betrokken personen de bestaande ongelijkheden nog verder te versterken.

Ook in het onderzoek van de ACLVB wordt bevestigd dat slechts 43,61 % van de leden helemaal niet het gevoel heeft achterop te hinken in online communicatiemogelijkheden met dienstverleners en overheidsinstellingen:

Heeft u het gevoel achterop te hinken in online communicatiemogelijkheden met dienstverleners (vb. de vakbonden) en de overheid (vb. de RVA, fiscus)?



Bron: enquête ACLVB

6.4 Aanbevelingen op vlak van e-government³⁹

In navolging van het rapport 107 van de sociale partners in de NAR en CRB, hebben vertegenwoordigers van de **sociale partners in de CRB** een **reeks beleidsaanbevelingen met betrekking tot e-government uitgewerkt**, die uiteindelijk geïntegreerd werden in een initiatiefadvies dat begin 2020 werd gepubliceerd. Hoewel de klemtonen en prioriteiten langs beide zijden van de tafel enigszins verschillen, bestaat er onder de sociale partners toch een zekere consensus rond de te nemen beleids- en voorzorgsmaatregelen op vlak van e-government. Onderstaande algemene aanbevelingen worden door de ACLVB sterk onderschreven:

- De overheid dient alle stakeholders te betrekken bij de uitrol van e-government, door middel van onder meer enquêtes, infomomenten, participatiefora, ed. meer. Hierbij dient men steeds te vertrekken vanuit een inclusieve logica.
- De overheid dient de veiligheid van de systemen te garanderen en ook zoveel mogelijk open te communiceren, opdat de gebruikers voldoende vertrouwen hebben. Het zijn immers deze gebruikers die centraal moeten staan.
- De overheid moet meer gestructureerde data ter beschikking stellen aan het brede publiek, zodat deze gebruikt kunnen worden door private en publieke actoren, zij het met volle respect voor de privacy. Dit moet de transparantie vergroten en stakeholders de mogelijkheid geven om bepaalde pijnpunten bij overheidsdiensten aan te kaarten.
- Er moet duidelijk en slim gecommuniceerd worden over e-governmenttoepassingen, met een bijzondere aandacht voor minder digitaal georiënteerde personen, zodat men voldoende rekening kan houden met deze doelgroep bij de verdere uitrol. Daarnaast moet er ook een duidelijke communicatiestrategie bestaan om personen die niet over digitale tools en/of vaardigheden beschikken te bereiken met de boodschap dat ook voor hen de dienstverlening gegarandeerd blijft.

³⁹ Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *E-government*, 2020.

- Er moet voldoende begeleiding worden voorzien, bijvoorbeeld aan de hand van gebruiksvriendelijke handleidingen en een aanbod aan gerichte begeleiding, zowel voor burgers als ondernemers.
- Er moet meer ingezet worden op data-uitwisseling, de verdere uitrol van het only-onceprincipe en de uitwerking van een cultuur van gedeelde infrastructuur en bouwstenen. Het only-onceprincipe is in feite al wettelijk verplicht sinds 2016 maar in de praktijk wordt dit nog te weinig toegepast.

Naast een vlotte uitrol van e-government, is de belangrijkste prioriteit in dit kader de prioritaire behandeling van e-inclusie. Een gelijke behandeling van alle burgers is niet alleen sociaal wenselijk, het is ook een grondwettelijk recht. Elke inwoner dient immers op een gelijke manier toegang te hebben tot publieke dienstverlening, wat impliceert dat de overheid moet inzetten op “multichannel” publieke dienstverlening die ervoor zorgt dat 100 % van de bevolking bereikt wordt. Bijgevolg moeten er voldoende fysieke alternatieven voorzien worden voor wie niet in staat is (wegens ontbreken materiaal en/of vaardigheden) om digitaal burgerzaken af te handelen. Het is noodzakelijk dat ook bij de fysieke alternatieven een kwaliteitsvolle publieke dienstverlening gegarandeerd blijft.

Verschillende beleidsmaatregelen kunnen bijdragen aan meer e-inclusie:

- Er moet een grondige analyse worden uitgevoerd naar de redenen waarom mensen achterop hinken. De bevindingen die hieruit volgen moeten meegenomen worden bij de ontwikkeling van een aanbod gerichte opleidingen, waarbij ook de sociale partners moeten betrokken worden.
- Elke overheidsdienst zou een e-inclusiecel moeten oprichten die e-inclusietoetsen uitvoert bij de ontwikkeling van digitale dienstverlening. Dergelijke e-inclusietoetsen bestaan erin dat er ex-ante dient geëvalueerd te worden wat de impact zal zijn van het digitaliseren van bepaalde dienstverlening, met bijzondere aandacht voor risicogroepen. Hierbij dienen ook de nodige maatregelen uitgewerkt te worden die de potentiële negatieve gevolgen voorkomen.
- Er moeten op verschillende domeinen maatregelen genomen worden om de digitale vaardigheden en toegang tot internet te versterken. Dit zou onder meer gerealiseerd kunnen worden via goedkope basispakketten hardware, software en internet, via laagdrempelige informatiecursussen in samenwerking met lokale actoren, via meer reclame voor de sociale telecomtarieven, door zelf lespakketten te ontwikkelen specifiek over bepaalde vormen van digitale publieke dienstverlening (zoals tax-on-web), door meer gratis ICT-centra in te richten waar gratis gebruik kan gemaakt worden van computers met internet, ...
- De overheid zou meer middelen moeten geven aan de middenveldorganisaties, specifiek voor het versterken van de digitale vaardigheden van hun leden en hen in dat kader ook te helpen bij het gebruik maken van digitale overheidstoepassingen.

Verder zijn er nog enkele belangrijke beleidsaanbevelingen die niet terugkomen in de adviezen van de sociale partners, maar die wel zouden kunnen bijdragen aan het versterken van de e-inclusie en het verbeteren van de publieke digitale vormen van dienstverlening:

- Het uitwerken van een visie op e-inclusieve digitalisering moet participatief gebeuren, met alle belanghebbenden, reeds vanaf de start van het traject. Dit gaat dan onder meer om technische en juridische specialisten, de verschillende beleidsniveaus, het middenveld en de verschillende kansen- en doelgroepen en digitale profielen.
- De overheid dient een lijst op te stellen van essentiële private dienstverleners. Aan deze essentiële dienstverleners dienen verplichtingen opgelegd te worden op vlak van offline en fysieke toegankelijkheid. Op die manier dient vermeden te worden dat bijvoorbeeld banken, energieleveranciers, telecomoperatoren ed. meer onvoldoende toegankelijk worden voor digitaal zwakkeren.

- Een gedigitaliseerde overheid houdt bijkomende risico's in voor een ongerechtvaardigde inmenging door de overheid in het privé-leven van burgers. Ook een overheid moet dus volledige rekenschap afleggen wat privacy-wetgeving betreft en passend gesanctioneerd kunnen worden bij een overtreding. Het is daarom vanuit democratisch oogpunt niet gepast dat de Belgische wetgeving de werking van art. 83 van de GDPR uitsluit ten opzichte van de overheid en haar aangestelden. Dit artikel is immers de hoeksteen van het handavingsluik van de GDPR, aangezien het de gegevensbeschermingsautoriteit machtigt tot het uitvaardigen van administratieve geldboetes (tot 20 miljoen euro).

Bijlagen

1. Bijlage 1: methodologische nota

Het onderzoeksproject over de impact van digitalisering op de economie, arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden, en daaraan gerelateerde onderwerpen zoals opleiding en sociaal overleg, werd ontwikkeld door verschillende adviseurs van de studiedienst van de ACLVB. Om de objectiviteit en beleidsrelevantie te garanderen werd er gebruik gemaakt van een wetenschappelijk methodologisch kader. In onderstaand hoofdstuk wordt er toegelicht welke methodologie er werd gehanteerd.

De twee centrale onderzoeksmethoden van deze studie zijn een literatuurstudie en een kwantitatief onderzoek bij een representatieve steekproef van eigen leden en afgevaardigden. Om de coherentie tussen beide bronnen te garanderen, werd ervoor geopteerd om de resultaten van beide onderzoeksmethoden te integreren en gezamenlijk te verwerken per hoofdstuk. Niettemin werd er bij de ontwikkeling van de studie wel gebruik gemaakt van een duidelijke chronologische structuur. Onderstaand worden chronologisch de gehanteerde onderzoeksmethoden en werkwijzen toegelicht:

1) Vooronderzoek

Om de reikwijdte van het onderzoek te kunnen bepalen en daarbij ook de voor een vakbond belangrijkste thema's te kunnen identificeren, vond er als eerste stap een brede screening van de internationale wetenschappelijke literatuur plaats. Dit betrof onder meer onderzoek van de OESO, McKinsey en de Hans Böckler Stiftung. Op basis van deze screening werden de thema's geïdentificeerd en onderverdeeld in hoofdstukken.

2) Probleemstelling

Na de afbakening van het onderzoek en de onderverdeling van de thema's in hoofdstukken, werd er per hoofdstuk een probleemstelling ontwikkeld. Dit betreft een duidelijke situering van het thema en het vastleggen van een aantal onderzoeksvragen die beantwoord worden. In functie van de leesbaarheid voor ons doelpubliek werd deze probleemstelling niet expliciet beschreven per hoofdstuk, maar werden de belangrijkste elementen hieruit geïntegreerd in de inleiding van elk hoofdstuk. Verschillende elementen hiervan, alsook uit de eerste screening van de internationale wetenschappelijke literatuur, komen ook terug in de algemene inleiding aan het begin van de studie.

3) Literatuurstudie

Een van de twee centrale onderzoeksmethoden betreft een uitgebreide literatuurstudie. Binnen elk van de behandelde thema's werd er een uitgebreide bibliografie samengesteld, waarvoor inspiratie werd gezocht bij de eerste screening van internationale wetenschappelijke literatuur. Als vakbond was het hierbij belangrijk om in de eerste plaats te focussen op onderzoekinstellingen en organisaties die aanleunen bij de arbeidsmarkt, het bedrijfsleven en het sociaal overleg. Op die manier kan een sterke

focus op thema's gerelateerd aan de arbeidsmarkt gegarandeerd worden. Op basis van deze literatuur werd er vooreerst een centrale probleemstelling per thema ontwikkeld, waarna er ook relevante bevindingen, cijfermateriaal en bijhorende grafieken en statistieken werden weerhouden om over te nemen in de studie. Deze gegevens vormen de basis voor een eerste beantwoording van de geïdentificeerde onderzoeksvragen, en werden ook gebruikt om inspiratie op te doen voor de ontwikkeling van de concrete beleidsvoorstellen.

De onderzochte literatuur werd steeds met een kritische blik behandeld, in dat kader was het ook belangrijk om verschillende bevindingen aan elkaar te toetsen en waar nodig ook te koppelen aan studiemateriaal dat niet direct kadert binnen het thema digitalisering maar wel relevant is om bepaalde stellingen verder te staven of in vraag te stellen.

Daarnaast diende de literatuurstudie ook als belangrijkste inspiratiebron voor de ontwikkeling van het empirisch onderzoek. De onderzoeksvragen die in het kader van de probleemstelling werden geïdentificeerd en op basis van de literatuurstudie al deels werden beantwoord, dienden in het empirisch onderzoek verder onderzocht te worden om op die manier de bevindingen uit de literatuur verder te staven of te weerleggen.

Onderstaand een niet-exhaustieve lijst van de organisaties en instellingen waarvan er literatuur, rapporten en adviezen werden geconsulteerd:

- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
- Eurofound
- Europees Economisch & Sociaal Comité
- Europese Commissie
- ETUI
- FOD Economie
- FOD WASO
- Hans Böckler Stiftung
- High-Level Expert Group on Artificial Intelligence, Policy and investment recommendations for trustworthy AI
- HIVA
- McKinsey
- Nationale Arbeidsraad
- OESO
- World Economic Forum

4) Empirisch onderzoek

Hoewel een studie van de literatuur van bovenstaande instellingen en organisaties die sterk gelieerd zijn aan de arbeidsmarkt reeds een belangrijke bron van informatie met zich meebracht, was het noodzakelijk om deze gegevens nog verder te toetsen in een empirisch onderzoek bij een representatief staal van leden en afgevaardigden van de ACLVB. Om een maximale representativiteit te kunnen garanderen en ook afzonderlijke resultaten voor bepaalde vragen voor leden enerzijds en afgevaardigden anderzijds te kunnen realiseren, werd er geopteerd voor twee afzonderlijke aselecte steekproeven waarbij het merendeel van de vragen echter identiek waren en geaggregeerd konden worden voor beide doelgroepen samen.

Onderstaand wordt meer informatie gegeven over de populatie, de steekproefgrootte, de responsgraad, de foutenmarge en het betrouwbaarheidsinterval.

Populatie

Steekproef 1: alle leden van de ACLVB die aan het werk zijn in de privésector. Studenten, werklozen, SWT'ers, gepensioneerden en langdurig zieken behoren niet tot deze populatie, net als leden die aan het werk zijn in de publieke sector. Dit geeft een populatie van 139.689 personen (SEKOIA – 12/2019).

Steekproef 2: alle afgevaardigden (plaatsvervangend en effectief) van de ACLVB in de privésector. Dit geeft een populatie van 2.500 personen.

Steekproef

Doorgaans is een betrouwbaarheidsinterval van 95 % en een foutenmarge van 5 % het gebruikelijke minimum om voldoende representatieve uitspraken te kunnen doen over een populatie op basis van de steekproef. Naarmate de populatie groter is, kan men op basis van een in verhouding beperktere steekproef meer betrouwbare uitspraken doen. Er werd voor geopteerd om voor de steekproef bij de leden te gaan voor een groter betrouwbaarheidsinterval en een kleinere foutenmarge:

Steekproef 1: de gewenste steekproefgrootte voor een populatie van 139.689 personen voor een betrouwbaarheidsinterval van 99 % en een foutenmarge van 3 % bedraagt 1.820.

Steekproef 2: de gewenste steekproefgrootte voor een populatie van 2.500 personen voor een betrouwbaarheidsinterval van 95 % en een foutenmarge van 5 % bedraagt 334.

Voor wat betreft de ledenenquête werd er uitgegaan van een responsgraad van 15 %, wat impliceert dat we minstens 12.133 leden dienden te bevragen door middel van een aselechte steekproef.

Bij de afgevaardigdenenquête werd er uitgegaan van een responsgraad van 30 %, wat impliceert dat er 1.113 afgevaardigden dienden bevestigd te worden door middel van een aselechte steekproef.

Responsgraad

2.279 leden vulden de enquête in, wat neerkomt op een responsgraad van 18,78 %

624 afgevaardigden vulden de enquête in, wat neerkomt op een responsgraad van 56,06 %.

Betrouwbaarheidsinterval & foutenmarge

Bij de ledenenquête bedraagt de foutenmarge 2,68 %, op basis van een betrouwbaarheidsinterval van 99 %.

Bij de afgevaardigdenenquête bedraagt de foutenmarge 3,40 %, op basis van een betrouwbaarheidsinterval van 95 %.

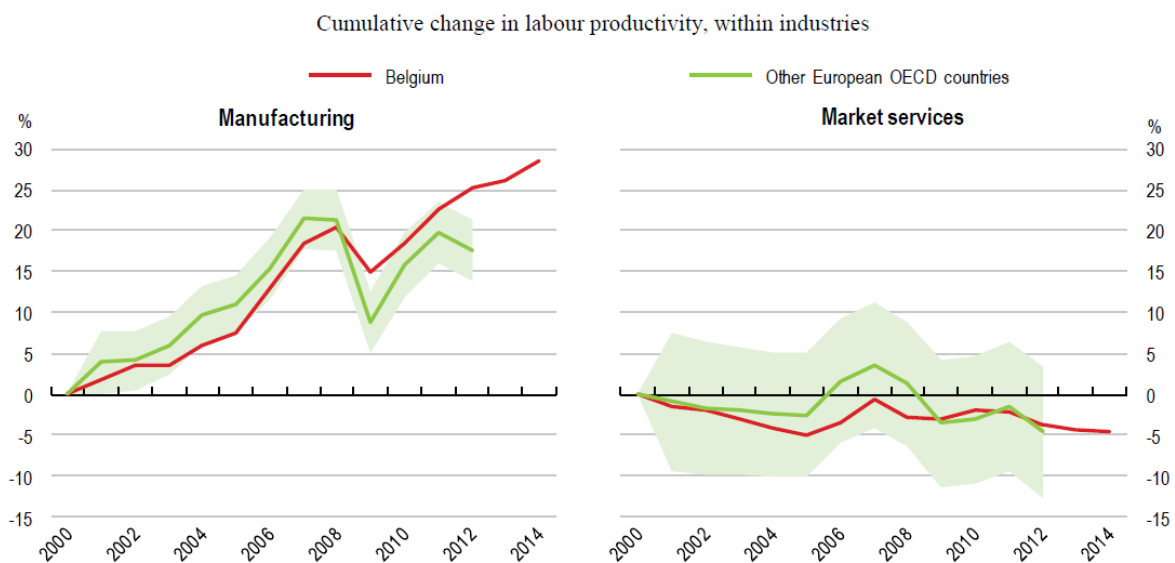
5) Beleidsvoorstellen

Op basis van de bevindingen uit de literatuurstudie enerzijds en het empirisch onderzoek anderzijds, werden er per (sub)hoofdstuk concrete beleidsvoorstellen uitgewerkt en waar mogelijk ook becijferd. Deze beleidsvoorstellen zijn bijgevolg gestaafd op wetenschappelijk relevante bevindingen en kunnen ook direct dienen als inspiratiebron voor politieke beleidsmakers. Daarnaast kunnen een deel van de voorstellen ook dienen als onderhandelingsstandpunt in het kader van sociaal overleg op bedrijfs- en sectoraal niveau.

2. Bijlage 2: toelichting digitaliseringsvastheid⁴⁰

De ACLVB vraagt de invoering van een systeem van digitaliseringsvastheid in het kader van de wet van 26 juli 1996. Vandaag wordt de toepassing van de loonnorm steeds geënt op de gemiddelde uurloonkost in de privésector. Op macro-niveau is dit een relevante indicator, maar op sectoraal en bedrijfsniveau weerhoudt dit de hoogproductieve ondernemingen en sectoren ervan om hun werknemers een eerlijk deel van de winst dankzij die productiviteitsgroei te geven. Hoewel de productiviteitsgroei in België relatief laag was de laatste jaren, zal deze problematiek in de toekomst nog verder toenemen wanneer de productiviteitsgroei opnieuw sterker groeit dankzij technologische ontwikkelingen. In het huidige kader van de wet van 1996 zou de mogelijkheid voor de toekenning van een collectieve digitaliseringsvastheid kunnen worden ingevoerd, die wordt toegekend wanneer de productiviteitsgroei van een sector en/of onderneming met een bepaald groeipercentage toeneemt. Hierbij dient een onderscheid gemaakt te worden tussen de industrie en de marktdienstensectoren, aangezien de gemiddelde productiviteitsgroei in de marktdienstensectoren beduidend lager ligt:

Figure 2.1. Productivity has increased in Belgian manufacturing, but stagnated in services



Bron: OESO

Er dient zowel een regeling voor een collectieve digitaliseringsvastheid op sectoraal niveau als op bedrijfsniveau worden ontwikkeld:

- De sectorale digitaliseringsvastheid in de industriële sectoren wordt toegekend wanneer de productiviteitsgroei op sectoraal niveau met minstens 4 % is toegenomen tijdens de afgelopen IPA-periode. Wanneer dit het geval is geweest, dienen de sectorale barema's met 1 % te worden verhoogd, bovenop indexeringen, klassieke baremieke verhogingen en verhogingen die de loonnorm invullen. Deze verhoging wordt zowel ex-ante als ex-post geneutraliseerd in het kader van de wet van 1996, wat ervoor zorgt dat deze loonsverhogingen geen impact kunnen hebben op de maximaal beschikbare marge tijdens het volgende IPA. Ondernemingen in de betrokken sectoren worden ook verplicht om de volledige interprofessionele loonnorm toe te kennen. Belangrijk is dat ook bedienden in de betrokken sectoren recht hebben op deze premie, ook al vallen zij onder een ander paritair comité dan de arbeiders in de betrokken sectoren. Ondernemingen waar er sprake was van een negatieve productiviteitsgroei, kunnen vrijgesteld worden van de verplichting om deze loonsverhoging toe te kennen.
- De sectorale digitaliseringspremie in de marktdienstensectoren wordt toegekend wanneer de productiviteitsgroei op sectoraal niveau met minstens 2 % is toegenomen tijdens de afgelopen IPA-

⁴⁰ Federaal Planbureau, *Growth and Productivity in Belgium*, 2017; OESO, *In-Depth Productivity Review of Belgium*, 2019; Eurostat, *Statistics A-Z – Employment and unemployment*, geconsulteerd in maart 2020; Nationale Bank van België, *NBB Statistieken: werkgelegenheid – gedetailleerde jaarcijfers*, geconsulteerd in maart 2020.

periode. Wanneer dit het geval is geweest, dienen de sectorale barema's met 1 % te worden verhoogd, bovenop indexeringen, klassieke baremieke verhogingen en verhogingen die de loonnorm invullen. Deze verhoging wordt zowel ex-ante als ex-post geneutraliseerd in het kader van de wet van 1996, wat ervoor zorgt dat deze loonsverhogingen geen impact kunnen hebben op de maximaal beschikbare marge tijdens het volgende IPA. Ondernemingen in de betrokken sectoren worden ook verplicht om de volledige interprofessionele loonnorm toe te kennen. Belangrijk is dat ook arbeiders in de betrokken sectoren recht hebben op deze premie, ook al vallen zij onder een ander paritair comité dan de bedienden in de betrokken sectoren. Ondernemingen waar er sprake was van een negatieve productiviteitsgroei, kunnen vrijgesteld worden van de verplichting om deze loonsverhoging toe te kennen.

- De digitaliseringspremie op bedrijfsniveau wordt toegekend in de industriële sectoren wanneer de productiviteitsgroei met meer dan 5 % is toegenomen tijdens de afgelopen IPA-periode. 1/3^{de} hiervan dient naar de werknemers te gaan, in de vorm van een procentuele stijging van de reële lonen met 1/3^{de} van de procentuele productiviteitsgroei. Indien werknemers echter al recht hadden op een sectorale digitaliseringspremie, mag de werkgever eerst 1 procentpunt aftrekken van de bijkomende bedrijfsvastheid waar men recht op heeft. Deze verhoging wordt zowel ex-ante als ex-post geneutraliseerd in het kader van de wet van 1996, wat ervoor zorgt dat deze loonsverhogingen geen impact kunnen hebben op de maximaal beschikbare marge tijdens het volgende IPA. De betrokken ondernemingen worden ook verplicht om de volledige interprofessionele loonnorm toe te kennen.
- De digitaliseringspremie op bedrijfsniveau wordt toegekend in de marktdienstensectoren wanneer de productiviteitsgroei met meer dan 3 % is toegenomen tijdens de afgelopen IPA-periode. 1/2^{de} hiervan dient naar de werknemers te gaan, in de vorm van een procentuele stijging van de reële lonen met 1/2^{de} van de procentuele productiviteitsgroei. Indien werknemers echter al recht hadden op een sectorale digitaliseringsvastheid, mag de werkgever eerst 1 procentpunt aftrekken van de bijkomende bedrijfspremie waar men recht op heeft. Deze verhoging wordt zowel ex-ante als ex-post geneutraliseerd in het kader van de wet van 1996, wat ervoor zorgt dat deze loonsverhogingen geen impact kunnen hebben op de maximaal beschikbare marge tijdens het volgende IPA. De betrokken ondernemingen worden ook verplicht om de volledige interprofessionele loonnorm toe te kennen. De reden waarom er voor ondernemingen in de marktdienstensectoren voor 1/2^{de} geopteerd wordt is dat werkgevers in de dienstensectoren minder zware kapitaalinvesteringen dienen uit te voeren en bijgevolg een groter deel van de productiviteitswinsten gebruikt wordt voor het uitkeren van dividenden. Daarnaast is de productiviteitsgroei lager dan gemiddeld in de industrie.

Hoewel het hier om een automatische toekenning van rechten gaat, worden de specifieke toekenningsmodaliteiten zowel op sectoraal niveau als op bedrijfsniveau toevertrouwd aan het sociaal overleg. Op die manier kan er bepaald worden wanneer de loonsverhogingen worden toegekend, analoog aan de klassieke toekenning van de loonnorm.

Een belangrijke kanttekening is dat de non-profitsectoren dan wel buiten het toepassingsgebied van dit specifieke systeem vallen, voor de ACLVB is het noodzakelijk dat er voor deze sectoren een aparte regeling wordt uitgewerkt die leidt tot een herwaardering van de verloning in deze sectoren en ook op regelmatige basis de nodige loonsverhogingen voorziet die de loonnorm overstijgen. De coronacrisis heeft meer dan ooit aangetoond dat deze sectoren van vitaal belang zijn en betere verloning vereisen. Deze mogen echter niet afhankelijk zijn van economische indicatoren, die overigens niet correct kunnen berekend worden in non-profitsectoren, maar moeten in overleg met de subsidiërende overheden worden toegekend.

[Draagwijdte collectieve digitaliseringsvastheid](#)

Sectoraal niveau

Op basis van cijfers van het Federaal Planbureau tussen 2005 en 2015, kan een beeld gevormd worden van de gemiddelde jaarlijkse productiviteitsgroei per sector:

Table 25 Labour productivity growth in manufacturing by industry - BE, DE, FR, NL
average annual growth rate in %

| | BE | DE | FR | NL |
|--------------------------------|------|------|------|------|
| 2000-2014/2015 | | | | |
| Total Manufacturing | 3.4 | 2.2 | 2.7 | 2.1 |
| Food, beverages and tobacco | 4.1 | -0.9 | 0.9 | 0.8 |
| Textiles, leather and footwear | 2.6 | 2.4 | 2.9 | 2.0 |
| Wood, paper and printing | 2.5 | 1.9 | 3.8 | 2.9 |
| Coke, refined petroleum | 17.6 | -5.8 | 1.9 | 2.4 |
| Chemicals | 0.9 | 1.4 | 3.4 | 3.2 |
| Pharmaceuticals | 4.3 | 3.5 | 3.7 | 3.7 |
| Rubber and plastic products | 2.1 | 2.0 | 2.7 | 2.1 |
| Basic metals, metal products | 4.8 | 1.1 | 2.0 | 1.8 |
| Computer and electronics | 0.7 | 8.3 | 9.7 | 6.5 |
| Electrical equipment | -0.9 | 0.7 | -0.6 | -1.3 |
| Machinery and equipment | 1.0 | 0.1 | 2.7 | 2.7 |
| Motor vehicles | 3.8 | 4.7 | 1.4 | 3.0 |
| Other manufacturing | 0.6 | 1.2 | 1.7 | 0.4 |

Table 34 Labour productivity growth in market services by industry - BE, DE, FR, NL
average annual growth rate in %

| | Belgium | Germany | France | Netherlands |
|---------------------------------|---------|---------|--------|-------------|
| 2000-2014/2015 | | | | |
| Total Market services | 0.9 | 0.9 | 0.7 | 1.2 |
| Trade | 1.9 | 2.4 | 0.7 | 2.0 |
| Transport | 0.9 | 1.6 | 0.8 | 2.3 |
| Accommodation and food | 0.3 | -0.7 | -0.6 | -2.3 |
| Publishing and broadcasting | 1.2 | 0.3 | 1.1 | 0.3 |
| Telecommunications | 2.8 | 8.0 | 9.2 | 7.7 |
| Informatics | 0.7 | 4.4 | 1.6 | 2.2 |
| Finance and insurance | 2.4 | -0.7 | 1.1 | 2.5 |
| Legal, accounting and technical | 0.8 | -2.3 | 0.1 | -0.1 |
| Scientific R&D | 1.2 | -0.5 | 0.0 | -0.1 |
| Advertising | 0.6 | -2.9 | 1.7 | -0.5 |
| Administrative and support | -1.6 | -0.3 | -1.0 | 0.5 |

Bron: Federaal Planbureau

Hoewel de jaarlijkse productiviteitsgroei na 2015 bijna volledig is stilgevallen, kan in het licht van de potentiële positieve impact van nieuwe technologische ontwikkelingen de hypothese gemaakt worden dat de gemiddelde jaarlijkse productiviteitsgroei op termijn terug zal aanknopen bij bovenstaande groeicijfers. Op basis hiervan zouden de volgende sectoren in aanmerking komen voor de collectieve sectorale digitaliseringsvastheid:

- **Industriële sectoren:** voeding (98.600 WN), textiel (22.000 WN), hout & papier (40.900 WN), coke (4.600 WN), farmaceutische sector (27.300 WN), rubber & plastic (52.100 WN), metaal (81.600 WN) en automobiel (37.100 WN). In deze sectoren werkten in 2018 samen **364.200 werknemers**.
- **Marktdienstensectoren:** handel (589.400 WN), marketing (43.400 WN), telecommunicatie (23.300 WN) en financiële sector (117.800 WN). In deze sectoren werkten in 2018 samen **773.900 werknemers**.

➔ Op basis van bovenstaande ruwe inschatting zouden **1.138.100 werknemers van de sectorale digitaliseringsvastheid kunnen genieten**. Hier dienen echter twee belangrijke nuances bij gemaakt te worden:

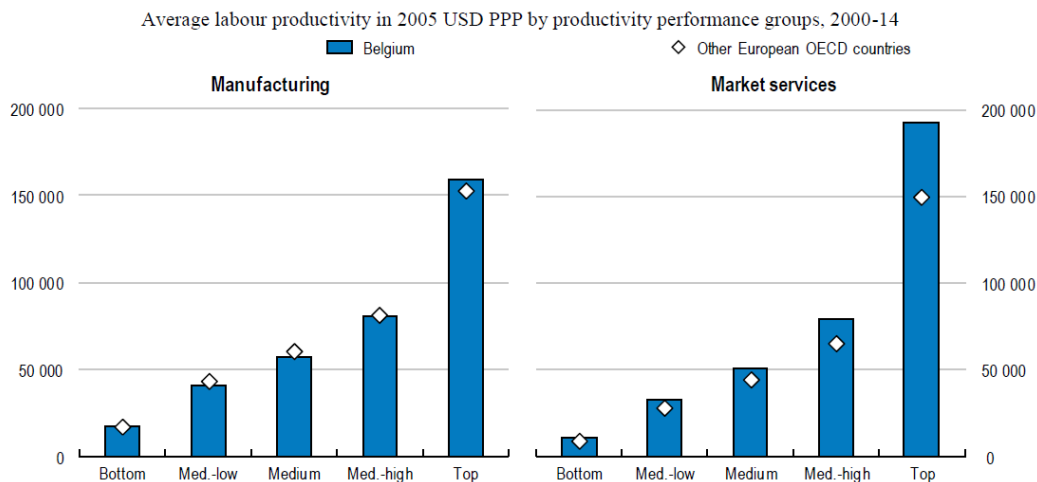
- Het betreft hier gemiddeldes over een periode van 15 jaar. In praktijk zullen bepaalde sectoren die gemiddeld goed scoren niet steeds de vooropgestelde grens bereikt hebben, omgekeerd hebben bepaalde sectoren die er gemiddeld niet aan komen mogelijks wel tijdens bepaalde jaren een sterkere productiviteitsgroei gekend. In periodes van laagconjunctuur, wat er zit aan te komen in de nasleep van de coronacrisis, zal het aantal sectoren met hoge productiviteitscijfers ook lager liggen.

- Het betreft hier een ruime onderverdeling in brede groepen NACE-sectoren. In de Belgische economische structuur worden sectoren verder onderverdeeld in kleinere paritaire comités, die onderling verschillende resultaten op vlak van productiviteitsgroei laten optekenen. Dit is hier in het bijzonder het geval voor wat betreft de dienstensectoren, waarbij vooral de handel hier een ruime en vrij heterogene groep vertegenwoordigt.

Bedrijfsniveau

Wat het ondernemingsniveau betreft is het moeilijk om een exacte inschatting te maken van het aantal ondernemingen die bovenstaande doelstellingen hebben bereikt te afgelopen jaren. Het staat wel vast dat er grote verschillen bestaan op vlak van productiviteitsniveaus tussen ondernemingen onderling. Zo zijn de meest productieve ondernemingen in de industrie tot acht keer productiever dan de minst productieve. Ook in de marktdienstensectoren bestaan er grote verschillen:

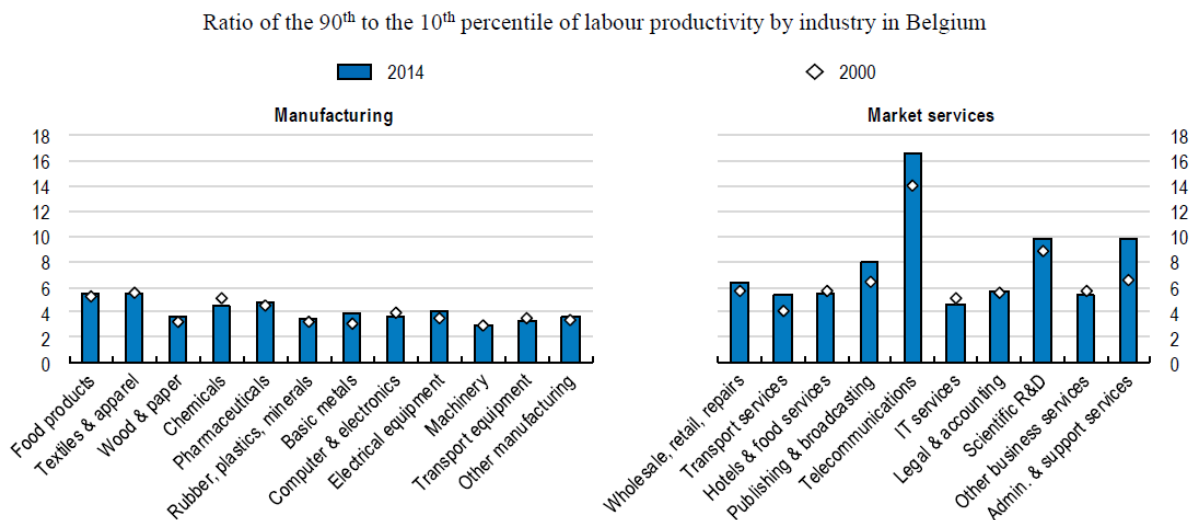
Figure 2.2. The micro-data reveal sizeable differences in firm performance



Bron: OESO

Het verschil tussen het hoogste en laagste deciel van productiviteitsniveau blijkt wel te verschillen van sector tot sector:

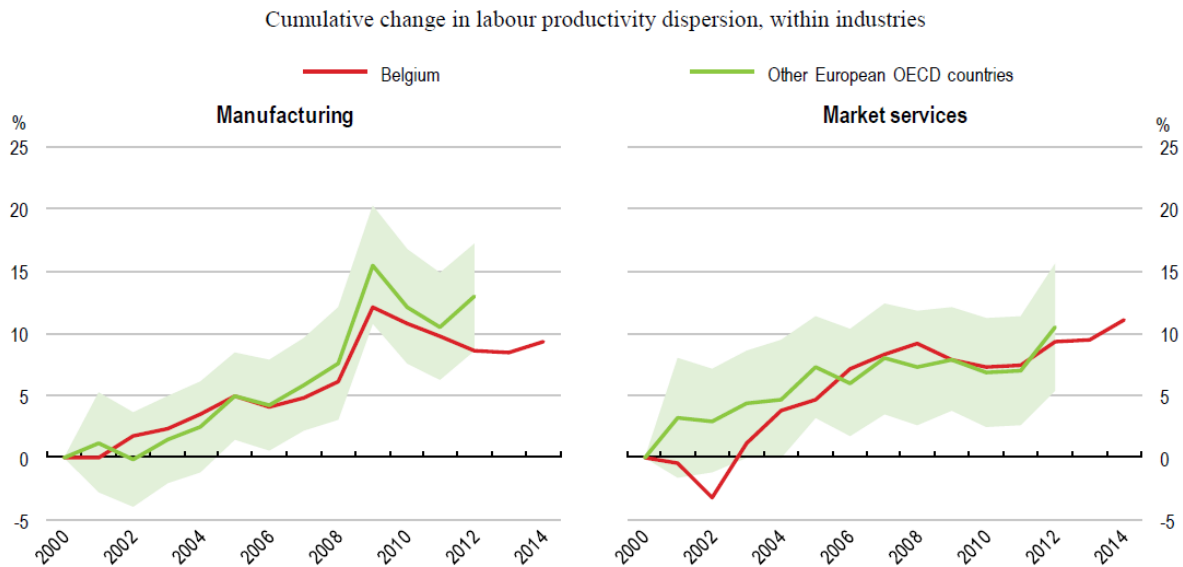
Figure 2.24. Productivity dispersion



Bron: OESO

Hoewel het verschil in productiviteitsniveau op zich nog geen indicatie is voor grote verschillen in productiviteitsgroei, kan er vanuit worden gegaan dat hoogproductieve ondernemingen doorgaans ook beter in staat zijn om hun productiviteitsgroei verder op te krikken. Uit cijfers blijkt ook dat de productiviteitskloof tussen de 10 % meest productieve en de 10 % minst productieve ondernemingen sterk is toegenomen sinds 2000:

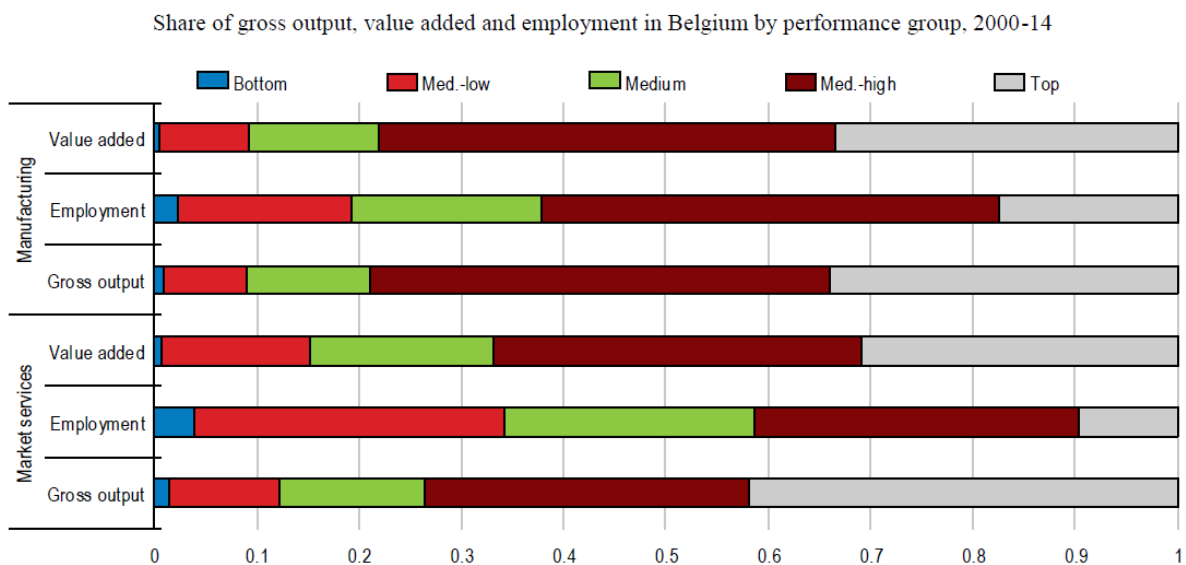
Figure 2.3. Inequality in corporate performance has increased in Belgium



Bron: OESO

Onderstaande grafiek geeft het aandeel van de soorten ondernemingen naargelang hun productiviteitsniveau weer. Uit deze cijfers blijkt dat de hoogproductieve ondernemingen een aanzienlijk deel van de tewerkstelling en toegevoegde waarde voor hun rekening nemen:

Figure 2.8. Laggards account for a sizeable share of employment



Note: The figure plots the share of gross output, value added and employment in each of the productivity performance groups in Belgium: bottom decile (0th-10th percentile of the productivity distribution), medium-low (10th-40th percentile), medium (40th-60th percentile), medium-high (60th-90th percentile) and top decile (90th-100th percentile). Shares at the sectoral (manufacturing and non-financial market services) level within each productivity performance group are averaged (unweighted) over time.

Source: MultiProd Database, February 2019.

Bron: OESO

Er kan er vanuit worden gegaan, gegeven de zwakke productiviteitsgroei van het afgelopen decennium en de belemmeringen die de nasleep van het coronavirus met zich zal meebrengen, dat enkel de ondernemingen in de hoogste twee decielen de vooropgestelde doelstellingen zullen halen. Bij de groep in het achtste deciel kan de hypothese aangenomen worden dat deze één op de twee keer de doelstelling halen, bij het zevende deciel één op de drie keer. Aangezien er geen onderverdeling wordt gemaakt tussen het zevende en negende deciel, wordt hun gewicht hier eenvoudig door drie gedeeld. Op basis hiervan kan worden verondersteld dat gemiddeld het volgende aantal werknemers zullen kunnen gebruik maken van de digitaliseringspremie op bedrijfsniveau:

Industrie

Top (= 18 % tewerkstelling) + 1/3^{de} medium-high (44 %/3 = 14,66 %) altijd = 32,66 %

1/3^{de} medium-high één keer op twee (44 % / 3 (= 14,66 %) / 2) = + 7,33 %

1/3^{de} medium-high één keer op drie (44 % / 3 (= 14,66 %) / 3) = + 4,89 %

- ⇒ Gemiddeld 44,88 % van de werknemers in de industrie zal een bonus op bedrijfsniveau toegekend krijgen
- ⇒ Tewerkstelling industrie 2019 Q4 (Eurostat) : 584.700
- ⇒ **262.413 werknemers in de industrie zouden elke twee jaar een loonsverhoging op basis van de productiviteitsgroei in hun onderneming toegekend krijgen ten belope van 1/3^{de} van de productiviteitsgroei, met een minimum van 1,66 %, bovenop de invulling van de loonnorm, baremieke verhogingen en indexering.**

Marktdienstensectoren

Top (= 9 % tewerkstelling) + 1/3^{de} medium-high (33 %/3 = 11 %) altijd = 20 %

1/3^{de} medium-high één keer op twee (33 % / 3 (= 11 %) / 2) = + 5,5 %

1/3^{de} medium-high één keer op drie (33 % / 3 (= 11 %) / 3) = + 3,66 %

- ⇒ Gemiddeld 29,17 % van de werknemers in de marktdienstensectoren zal een bonus op bedrijfsniveau toegekend krijgen
- ⇒ Tewerkstelling marktdiensten 2019 (NBB + Eurostat) : 1.943.300
- ⇒ **566.860 werknemers in de marktdienstensectoren zouden elke twee jaar een loonsverhoging op basis van de productiviteitsgroei in hun onderneming toegekend krijgen ten belope van 1/3^{de} van de productiviteitsgroei, met een minimum van 1,5 %, bovenop de invulling van de loonnorm, baremieke verhogingen en indexering.**

3. Bijlage 3: toelichting vennootschapsfiscaliteit⁴¹

De ACLVB vraagt dat de winsten die worden gegenereerd door multinationals beter belast worden, met een bijzondere aandacht voor digitale ondernemingen die vaak geen fysieke aanwezigheid hebben in veel landen:

De ACLVB vraagt dat multinationale ondernemingen belastingen betalen op basis van de verkoop, het aantal werknemers en de activa (vestigingen, fabrieken, ed. meer) in een land. De meest aangewezen piste in dit kader is de invoering van de *Common Consolidated Corporate Tax Base* (CCCTB). Dit zou impliceren dat alle lidstaten van de EU eenzelfde systeem toepassen om de belastbare basis te hanteren, en alle vestigingen zouden samen beschouwd worden als één fiscale entiteit. Alle belastbare winst zou gezamenlijk berekend worden, om dan vervolgens per land verdeeld te worden afhankelijk van de

⁴¹ Europese Commissie, *Common Corporate Consolidated Tax Base (CCCTB)*, geconsulteerd in maart 2020; Europese Commissie, *Fair Taxation of the Digital Economy*, geconsulteerd in maart 2020; EVV, *International corporate taxation – A European review (ETUC draft position)*, 2020.

economische activiteiten in het land in kwestie. Ook op OESO-niveau zijn er besprekingen bezig over de invoering van een gezamenlijk fiscaal kader om belastingontwijking te bestrijden, maar hierbij zou slechts 1/3^{de} van de winst op basis van deze principes belast worden, wat te weinig is. Daarom zou het Europees voorstel van de CCCTB de voorkeur genieten. De minimale vereiste wereldwijde omzet zou weliswaar lager moeten liggen dan de huidige vooropgestelde 750 miljoen euro. De ACLVB pleit ervoor dat dit systeem wordt ingevoerd van zodra een onderneming een vestiging heeft in meerdere EU-lidstaten.

Potentiële opbrengst? Internationaal onderzoek illustreert dat OESO-lidstaten belastinginkomsten ten belope van 1 % van het BBP mislopen ten gevolge van belastingontwijking door multinationals. Het vastleggen van een gezamenlijke belastbare basis zou een belangrijk deel van dit probleem kunnen oplossen, maar er dient hier een voorzichtige inschatting van de potentiële inkomsten gemaakt te worden. Ondernemingen zullen immers nog steeds trachten belastingen te ontduiken. In een voorzichtig scenario kan er echter vanuit gegaan worden dat de opbrengst minstens 0,5 % van het BBP zou bedragen.

➔ Op basis van het Belgische BBP in 2019 (473,638 miljard euro), zou dit een **opbrengst van minstens 2,368 miljard euro genereren**.

De ACLVB vraagt een specifieke regeling voor digitale ondernemingen in de vennootschapsfiscaliteit. In een ideale situatie wordt deze regeling geïntegreerd in het kader van de CCCTB. Hierbij zou de winst van digitale spelers worden belast op basis van de winst en het aantal klanten in een land, ook al heeft de onderneming geen fysieke aanwezigheid in het land in kwestie. Digitale ondernemingen worden hier ruim gedefinieerd en gaat bijvoorbeeld ook over online platform, marketingbedrijven, streamingdiensten ed. meer. De Europese Commissie stelt voor om als grens ondernemingen met een omzet van minstens 7 miljoen euro, 100.000 gebruikers en 3.000 contracten te hanteren.

De ACLVB vraagt de invoering van een digital services tax op EU-niveau, in afwachting van een coherente oplossing op EU-niveau zoals de CCCTB. De ACLVB steunt het voorstel van de Europese Commissie om als eerste stap een heffing van 3 % op de omzet van bepaalde digitale ondernemingen in te voeren. De Europese Commissie stelt als grens een wereldwijde omzet van 750 miljoen euro waarvan 50 miljoen euro in de EU voorop. De ACLVB pleit voor lagere grensbedragen, namelijk 250 miljoen euro wereldwijde omzet waarvan 20 miljoen euro in de EU. De opbrengst op EU-niveau zou 5 miljard euro bedragen op basis van de grensbedragen van de EU, met deze lagere grensbedragen kan er vanuit worden gegaan dat de opbrengst 50 % hoger zou uitkomen en dus 7,5 miljard euro zou bedragen op EU-niveau.

➔ Met een aandeel van 3,4 % in het BBP van de EU, zou de **digital services tax** voor België een **opbrengst van 255 miljoen euro genereren**.

4. Bijlage 4: methodologie OESO

Methodologie OESO

De OESO-onderzoekers vertrekken vanuit de analyse van Frey & Osborne (2013) die op basis van 70 functies interviews hebben uitgevoerd bij wetenschappers op een workshop van de universiteit van Oxford over de automatiseringskans van die functies. Op basis daarvan hebben ze vervolgens de automatiseringskans van de overige 690 functies uit een bepaalde Amerikaanse database ingeschat. In de interviews worden bepaalde “bottlenecks” naar voor gebracht, dat zijn hier taken die ingenieurs niet mogelijk achten om te automatiseren. Deze taken worden vervolgens gelinkt aan de lijst van taken die in de VS binnen de 70 functies worden uitgeoefend.

De primaire databron voor het OESO-onderzoek is de PIAAC-enquête, deze data bieden informatie op individueel niveau over de taken die worden uitgeoefend binnen een bepaalde functie. De taken die binnen een job worden uitgeoefend worden in de PIAAC-enquête geclassificeerd op basis van de ISCO-08-classificatie. Deze classificeert

de verschillende soorten functies op basis van de taken die worden verricht binnen een bepaalde functie. Het betreft in totaal 440 soorten functies. De onderzoekers hebben manueel de 70 functies van Frey & Osborne gelinkt aan deze 440 ISCO-functies. Vervolgens hebben ze binnen de taken die worden uitgeoefend in deze functies dezelfde “bottlenecks” als Frey & Osborne geïdentificeerd.

In totaal wordt er gebruik gemaakt van maar liefst 4.656 individuele observaties, terwijl Frey & Osborne er amper 70 hebben bekeken. Dit zorgt ervoor dat het aantal jobs die meer dan 70 % kans maken om geautomatiseerd te worden veel lager liggen, aangezien er op een veel lager niveau wordt geanalyseerd en er bijgevolg wordt vertrokken vanuit een taakgebaseerde aanpak. Veel functies binnen bepaalde jobs oefenen taken uit die niet volledig kunnen geautomatiseerd worden.

5. Bijlage 5: methodologie McKinsey

Methodologie McKinsey

McKinsey vertrekt net als de OESO vanuit de taken die binnen bepaalde functies worden uitgeoefend. Concreet hebben zij 800 functies uitgesplitst in 2000 soorten taken en daarbij geanalyseerd in welke mate bepaalde van 18 gedefinieerde vaardigheden nodig zijn om deze taken te vervullen. Dit heeft men gedaan door die 18 vaardigheden te linken aan de Amerikaanse database die Frey & Osborne gebruikt hebben alsook aan de PIAAC-database van de OESO. Deze resultaten worden ook aangevuld met een eigen enquête bij 2000 ondernemingen, die onder meer wordt gebruikt om de kans in te schatten dat binnen bepaalde sectoren en ondernemingen nieuwe technologieën effectief zullen worden geïmplementeerd, al baseert men zich hierbij ook op resultaten uit het verleden (bijvoorbeeld de mate waarin internet en bepaalde communicatiemethoden werden toegepast). Uit de enquête kan onder meer ook afgeleid worden in welke mate er voldoende concurrentie aanwezig is in bepaalde sectoren, wat een impact heeft op de diffusie van technologie. Op basis hiervan wordt er vervolgens een automatiseringskans toegekend aan de functies in kwestie, meer bepaald het aandeel taken binnen elke functie dat geautomatiseerd dreigt te worden. Men focust dus rechtstreeks op het aantal uren binnen functies die gebruikt worden om bepaalde taken te vervullen. Ze hebben hierbij gebruik gemaakt van een “direct matching” methodologie waarbij voor elk van de 2000 taken de specifieke automatiseringskans wordt bepaald, wat naar eigen zeggen een stuk zorgvuldiger zou zijn dan wat de OESO heeft gedaan. De 18 gedefinieerde vaardigheden zijn de volgende:

Exhibit 9

Current technologies still underperform humans on some key capabilities

| | Capability level ¹ | Description (ability to ...) |
|---|-------------------------------|---|
| Automation capability | | |
| Sensory perception | Yellow | Autonomously infer and integrate complex external perception using sensors |
| Cognitive capabilities | Green | Recognize simple/complex known patterns and categories other than sensory perception |
| Recognizing known patterns/categories (supervised learning) | Red | Create and recognize new patterns/categories (eg, hypothesized categories) |
| Generating novel patterns/categories | Red | Solve problems using contextual information and increasingly complex input variables other than optimization and planning |
| Logical reasoning/problem solving | Red | Optimize and plan for objective outcomes across various constraints |
| Optimization and planning | Green | Create diverse and novel ideas or novel combinations of ideas |
| Creativity | Red | Search and retrieve information from a range of sources (breadth, depth, and degree of integration) |
| Information retrieval | Green | Interact with others, including humans, to coordinate group activity |
| Coordination with multiple agents | Red | Deliver outputs/visualizations across a variety of mediums other than natural language |
| Output articulation/presentation | Yellow | Deliver messages in natural language, including nuanced human interaction and some quasi-language (eg, gestures) |
| Natural-language processing | Yellow | Comprehend language, including nuanced human interaction |
| Natural-language generation | Red | Identify social and emotional state |
| Natural-language understanding | Red | Accurately draw conclusions about social and emotional state, and determine appropriate response/action |
| Social and emotional capabilities | Red | Produce emotionally appropriate output (eg, speech, body language) |
| Social and emotional sensing | Red | |
| Social and emotional reasoning | Red | |
| Social and emotional output | Red | |
| Physical capabilities | Yellow | Manipulate objects with dexterity and sensitivity |
| Fine motor skills/dexterity | Yellow | |
| Gross motor skills | Green | Move objects with multidimensional motor skills |
| Navigation | Green | Autonomously navigate in various environments |
| Mobility | Red | Move within and across various environments and terrain |

1 Assumes technical capabilities demonstrated in commercial products, R&D, and academic settings; compared against human performance.
Source: McKinsey Global Institute analysis

In de methodologie wordt er ook per land gebruik gemaakt van specifieke data. Dit betreft onder meer voorspellingen van de OESO op vlak van productiviteits- en BBP-groei, data met betrekking tot vraag en aanbod van skills, de ontwikkeling van opleidingsniveau volgens Eurostat, gegevens over de loongroei, ...

6. Bijlage 6: toelichting digitaliseringsfonds⁴²

De ACLVB vraagt dat elk paritair comité verplicht wordt om een digitaliseringsfonds op te richten. Dit fonds dient gefinancierd te worden door werkgeversbijdragen ten belope van 0,4 % van de bruto loonmassa en een bijdrage door de federale overheid ten belope van 0,2 % van de bruto loonmassa. Met dit digitaliseringsfonds kunnen onder meer bijkomende opleidingen gericht op veranderende vaardigheden door digitalisering gefinancierd worden, kunnen middelen aan allerhande vormen van opleiding voor actieve en vertrekkende werknemers worden toegekend, alsook kunnen extra sectorale of bedrijfsgebonden projecten rond innovatieve en digitale arbeidsorganisaties opgericht worden. De ACLVB stelt voor om dit digitaliseringsfonds op te richten in de schoot van het Fonds voor bestaanszekerheid van de sector. Deze bijdragen aan het digitaliseringsfonds worden uitgesloten bij de berekening van de loonkosten in het kader van de wet van 26/7/1996.

De ACLVB vraagt dat zowel werkgevers als de overheid verplicht wordt om bijkomende bijdragen te storten in het digitaliseringsfonds van sectoren die onderworpen zijn aan een hoog automatiseringsrisico. In sectoren met een automatiseringsrisico niveau 1 wordt de verplichte bijdrage voor zowel werkgevers als de overheid opgetrokken met 0,2 % van de bruto loonmassa, in sectoren met een automatiseringsrisico niveau 2 wordt de verplichte bijdrage opgetrokken met 0,4 % van de bruto loonmassa. Deze bijdragen aan het digitaliseringsfonds worden uitgesloten bij de berekening van de loonkosten in het kader van de wet van 26/7/1996.

Berekening kostprijs ondernemingen & overheid

Volgens de voorlopige inschatting, zou de bruto loonmassa in 2020 uitkomen op 180,687 miljard euro.

⁴² Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *Verslagen over de loonkosten*, 2020; Eurostat, *Labour cost survey*, geconsulteerd in maart 2020.

- ➔ Gegeven een vereiste minimale bijdrage ten belope van 0,4 % van de bruto loonmassa door werkgevers, zou dit **voor de ondernemingen neerkomen op een gezamenlijke kostprijs van 722,75 miljoen euro.**
- ➔ Gegeven een vereiste bijdrage ten belope van 0,2 % van de bruto loonmassa door de overheid, **zou dit voor de overheid neerkomen op een kostprijs van 361,38 miljoen euro.**

Er kan nog niet geanticipeerd worden op de impactanalyse van de FOD WASO en bijhorende classificatie op basis van het automatiseringsrisico, maar wanneer het onderzoek van de OESO naar het automatiseringsrisico per sector (op basis van ISIC) als uitgangspunt wordt gebruikt, kunnen de volgende sectoren aangeduid worden met een automatiseringsrisico niveau 1:

- Distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering: loonmassa € 1,814 miljard
- Bouwsector: loonmassa € 8,508 miljard
- Transport & opslag: loonmassa € 11,752 miljard
- Administratieve en ondersteunende diensten: € 15,442 miljard

= gezamenlijke loonmassa van € 37,52 miljard

Deze sectoren zouden aangeduid kunnen worden met een automatiseringsrisico niveau 2:

- Industrie: loonmassa € 33,519 miljard
- Horeca: loonmassa € 2,509 miljard

= gezamenlijke loonmassa van € 36,03 miljard

Voor de **risicosectoren niveau 1** dient een bijkomende **bijdrage ten belope van 0,2 % van de loonmassa** toegekend te worden door zowel de ondernemingen in de betrokken sectoren als de overheid. Dit komt neer op een kostprijs van **75,04 miljoen euro.**

Voor de **risicosectoren niveau 2** dient een bijkomende **bijdrage ten belope van 0,4 % van de loonmassa** toegekend te worden door zowel de ondernemingen in de betrokken sectoren als de overheid. Dit komt neer op een kostprijs van **144,12 miljoen euro.**

➔ **Totale geschatte kostprijs overheid: 580,54 miljoen euro**

Hierbij dienen wel twee nuances gemaakt te worden:

- Het bepalen van het automatiseringsrisico op basis van de OESO-cijfers is onvoldoende nauwkeurig en is hier louter indicatief, in het bijzonder omdat in dit onderzoek geen termijn op het automatiseringsrisico wordt geplaatst, terwijl er bij het voorstel van een impactanalyse per sector wel met een termijn van 5 en 10 jaar zou worden gewerkt.
- Het betreft hier een ruime onderverdeling in brede groepen ISIC-sectoren. In de Belgische economische structuur worden sectoren vaak verder onderverdeeld in kleinere paritaire comités, die onderling verschillende resultaten op vlak van automatiseringsrisico kennen.

7. Bijlage 7: toelichting opleidingskrediet

De ACLVB is voorstander van een diepgaande hervorming van de algemene outplacementregeling en stelt voor om, in de geest van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet, de outplacementverplichtingen bij ontslag om te zetten in een **coherent systeem van opleidingskredieten** dat toegankelijk moet zijn voor alle werknemers, zowel diegenen die ontslagen zijn met een opzegtermijn als via een verbrekingsvergoeding.

Meer concreet stelt de ACLVB voor dat:

- **Alle ontslagen werknemers recht hebben op een opleidingskrediet.** Dit krediet zou dan naar keuze kunnen worden opgebruikt en zowel worden besteed aan outplacementbegeleidingen (reeds bestaand) als aan andere erkende opleidingen (die op regionaal niveau moeten worden bepaald).

- **De financiering van het opleidingskrediet moet worden verzekerd door het digitaliseringsfonds,** ongeacht of de werknemer ontslagen werd via een opzegtermijn of mits de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding.
- In de geest van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet (dat nog niet uitvoerbaar is) zou, naast de tussenkomst van het digitaliseringsfonds, **een beperkte eigen bijdrage voorzien kunnen worden, enkel voor die werknemers die na een anciënniteit van 10 jaar of meer worden ontslagen middels de betaling van een verbrekingsvergoeding.** Deze bijdrage zou niet leiden tot een verlies van sociale rechten.
- Bepaalde werknemers moeten uitgesloten kunnen worden van het systeem, zoals bv. de werknemers die niet meer (aangepast) beschikbaar hoeven te zijn voor de arbeidsmarkt of die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Toelichting bij het voorstel van opleidingskredieten (artikel 39 ter)

1. Voor alle werknemers ontslagen via een opzegtermijn of een opzegvergoeding

Alle ontslagen werknemers zouden de mogelijkheid moeten hebben om een opleiding te kunnen volgen, ongeacht hun anciënniteit, het feit of zij een verbrekingsvergoeding hebben ontvangen of een opzegtermijn hebben moeten presteren. Deze maatregelen moeten dan worden gefinancierd door het digitaliseringsfonds.

Deze werknemers zouden dan recht hebben op 15, 30, 45 of 60 uren, in functie van hun anciënniteit:
Opzegtermijn van 1 tot 10 weken: opleidingspakket/outplacement van 15 uur (→ financiering digitaliseringsfonds (DF))

Opzegtermijn van 11 tot 20 weken: opleidingspakket / outplacement van 30 uur (→ financiering DF)

Opzegtermijn van 21 tot 30 weken: opleidingspakket/outplacement van 45 uur (→ financiering DF)

Opzegtermijn van meer dan 30 weken: opleidingspakket/outplacement van 60 uur (→ financiering DF)

De waarde van een uur opleiding zou door de sectoren moeten worden bepaald, aangezien de digitaliseringsfondsen zouden worden gefinancierd op basis van een loonpercentage.

De werknemer zou de keuze hebben tussen een outplacementbegeleiding of de inzetbaarheidsmaatregelen.

Deze lijst moet worden opgemaakt in samenwerking met de Gemeenschappen, de Gewesten en de sectoren, met respect voor de verdeling van de bevoegdheden, en zou de volgende elementen moeten omvatten:

- De opvolging en plaatsing door arbeidsbemiddelingsdiensten;
- De opleidingstrajecten die de werkzoekenden kunnen volgen via de arbeidsbemiddelingsdiensten;
- De outplacementprocedures;
- Het Vlaams systeem van de loopbaan- en opleidingscheques en de eventuele andere (toekomstige) instrumenten in de andere deelstaten;
- De brede waaier aan mogelijke activiteiten binnen de sectorfondsen, die soms ook gericht zijn op een heroriëntering buiten de sector;
- De loopbaanbegeleiding;
- De evaluatie en/of validatie van de verworven vaardigheden;
- ...

2. Voor de werknemers ontslagen mits een verbrekingsvergoeding van minimum 33 weken: 2 tot 5 weken door de werknemer gefinancierde inzetbaarheidsmaatregelen

Voor werknemers met een verbrekingsvergoeding van minimaal 33 weken kan een beperkt deel van de verbrekingsvergoeding omgezet worden in een budget dat kan worden besteed aan maatregelen om de inzetbaarheid van de werknemer te verhogen. De verbrekingsvergoeding van de werknemer zou dan met **minimaal 2 weken tot maximaal 5 weken worden verminderd**, afhankelijk van zijn anciënniteit.

| Opzegtermijn in weken | Weken besteed aan het budget | Resterend bedrag van de gewone verbrekingsvergoeding |
|-----------------------|------------------------------|--|
| 33 | 2 weken | 31 |
| 36 | 2 weken | 34 |
| 39 | 2 weken | 37 |
| 42 | 2 weken | 40 |
| 45 | 3 weken | 42 |
| 48 | 3 weken | 45 |
| 51 | 4 weken | 47 |
| 54 | 4 weken | 50 |
| 57 | 5 weken | 52 |
| ... | maximum 5 | ... |

Concrete uitwerking van krediet voor inzetbaarheidsmaatregelen

Fase I – Inhoud van het krediet

Het krediet omvat het brutoloon **na aftrek van de sociale bijdragen** (patronale + persoonlijke). Op dit bedrag is geen belasting verschuldigd en leidt ook niet tot de vermindering van sociale rechten.

Het krediet voor maatregelen ter verhoging van de inzetbaarheid wordt **door de werkgever verworven door middel van een betaling aan een federale instelling**. Het krediet wordt dan ter beschikking gesteld van de betrokken werknemer. In deze eerste fase wordt het budget niet rechtstreeks aan de werknemer betaald.

Maximumduur

Het krediet moet binnen een **periode van maximaal 60 maanden** worden opgebruikt.

Fase II – Optie: betaling in cash / collectivisering

Aan het einde van de periode van 60 maanden kan de werknemer vragen om (een deel van) het krediet in cash te laten uitbetalen. Als hij daarvoor kiest, wordt er **een bevrijdende voorheffing van 50%** toegepast op het resterende bedrag. Deze bevrijdende voorheffing wordt integraal gestort aan het **Digitaliseringsfonds**.

Uitsluitingen

Er zijn 8 werknemerscategorieën waarop dit systeem niet van toepassing is als zij voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden of als zij onder de regels van een specifiek paritair (sub)comité vallen. Dit betreft met name werknemers die een vrijstelling hebben gekregen in het kader van de bijzondere outplacementregeling. Ook werknemers die ontslagen worden omwille van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, dienen uitgesloten te worden.

