

Digitale economie en arbeidsmarkt: het verslag 2016 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2016). *Verslag 2016: Digitale economie en arbeidsmarkt*. Brussel.

Verscheidene golven van technologische ontwikkelingen zijn elkaar in de laatste decennia steeds sneller opgevolgd. Het tempo van creatie, ingebruikname en distributie van goederen, diensten en informatie is daardoor exponentieel toegenomen, met een spectaculair effect op de samenleving en economie. Het thematisch gedeelte van het verslag 2016 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid bestudeert bijgevolg de impact van de digitalisering en hoogtechnologische activiteiten op de arbeidsmarkt. Dit artikel beschrijft de voornaamste bevindingen van het verslag en de aanbevelingen die op basis van de gemaakte analyse geformuleerd werden.

Een op basis van het bestaand statistisch apparaat moeilijk af te bakenen concept

In het verslag 2016 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid werd digitalisering gedefinieerd als “de adoptie en het toenemend gebruik van informatie-, communicatie- (ICT) en afgeleide technologieën (robotica, artificiële intelligentie, nanotechnologie, maakindustrie, machine learning, internet of things, analyse van big data, enzovoort) door ondernemingen, individuen en de overheid, en de impact hiervan op maatschappelijke, economische en sociale ontwikkelingen”. Hoewel in het verslag werd beoogd het effect van digitalisering

op de werkgelegenheid in zijn geheel te schatten, zijn de gebruikelijke definities van Eurostat en de OESO voor dit concept beperkter en houden ze enkel rekening met respectievelijk de hoogtechnologische bedrijfstakken en de ICT-, kennis- en mediasector. In het verslag worden daarom diverse definities besproken.

Het aantal werkenden in de digitale economie verschilt sterk volgens de gevolgde methodologie. Volgens de ruimste schatting in het verslag zou het aantal werkenden

in hoogtechnologische banen in België in 2011 ongeveer 550 000 hebben bedragen, wat toen ongeveer 12% vertegenwoordigde van de totale werkgelegenheid. Het is echter waarschijnlijk dat het werkelijke cijfer dit aantal overstijgt, aangezien bijna alle werkenden en activiteiten met automatisering en digitalisering worden geconfronteerd en niet enkel de werkenden in de hoogtechnologische sector.

De hoogtechnologische werkgelegenheid zou tussen 2000 en 2011 veel sterker zijn gegroeid (gecumuleerd met 22,3%) dan de niet-hoogtechnologische (gecumuleerd met 8,6%) en de totale werkgelegenheid (gecumuleerd met 10,1%). De ratio van de verandering in tewerkstelling in niet-hoogtechnologische beroepen over de verandering in

tewerkstelling in hightech beroepen bedraagt 3,1. Per hightech job die werd gecreëerd in België tussen 2000 en 2011, zouden er dus drie niet-hoogtechnologische banen bij zijn gekomen. Hoewel deze eenvoudige berekening niet causaal kan worden geïnterpreteerd, blijkt uit econometrische ramingen voor de Europese Unie volgens Goos, Konings en Vandeweyer (2015) dat causale schattingen ten minste een gelijkaardig resultaat opleveren, of zelfs hoger liggen. Zoals voor de totale werkgelegenheid (België: 10,1%; EU: 8%), was de groei van de hoogtechnologische werkgelegenheid tussen 2000 en 2011 in België sneller dan gemiddeld in de EU, namelijk 22,3%, tegen 19%. Ten opzichte van de landen waar het aandeel van de hoogtechnologische werkgelegenheid in 2000 vergelijkbaar was, lieten enkel Frankrijk en Tsjechië een hogere groei optekenen dan België.

Digitalisering wijzigt de productieprocessen en de werkgelegenheid grondig

Technologische innovaties bereiken sneller dan ooit een kritische massa gebruikers, wat aanleiding geeft tot drie grote tendensen. Ten eerste zorgen technologische ontwikkelingen voor een substitutie-effect, waarbij taken volledig worden overgenomen door machines. Hierdoor worden een aantal banen vernietigd. Ten tweede vervult de digitalisering een complementaire rol: de machine staat de mens bij in het uitvoeren van zijn taken, verbetert op die manier zijn arbeidsomstandigheden en verhoogt de productiviteit en efficiëntie van alle werkenden. Ten derde verschuift deze technologische revolutie de grens van de productiemogelijkheden. Op die manier creëert ze meer economische groeimogelijkheden en, bijgevolg, banen. Dit effect vindt echter niet alleen in België plaats. Het is dus de uitdaging om het lokale ondernemerschap een adequaat kader te bieden. Dit kan bijvoorbeeld door de toegang tot sommige beroepen te vereenvoudigen en de administratieve lasten te verminderen om de weerslag van digitalisering op de werkgelegenheid in ons land te maximaliseren.

Het valt moeilijk te voorspellen welke van deze drie fenomenen uiteindelijk de grootste impact zal hebben op de arbeidsmarkt. In elk geval dient ten opzichte van de technologische revoluties van het

verleden, rekening te worden gehouden met een aantal totaal nieuwe aspecten. Zo is er de ontwikkeling van internetgebaseerde platformen met daaraan gekoppeld het ontstaan van de gig-economie, de vrije toegang tot processen en gegevens (open source en open data die innovatie bevorderen) en de verzameling en aanwending van een enorme hoeveelheid gebruiksgegevens (big data).

Jobpolarisatie in België

De economische literatuur wijst op een polarisatie van de arbeidsvraag in de richting van hooggekwalificeerde functies enerzijds en laaggekwalificeerde jobs anderzijds, terwijl de middengekwalificeerde banen afnemen. Op basis van het verloop van de werkgelegenheid volgens kwalificatieniveau blijkt deze tendens zich ook in België te hebben voorgedaan (De Mulder & Deprez, 2015). In een context van een algemene stijging van de werkgelegenheid, namen tijdens de periode 2000-2013 vooral de hooggekwalificeerde banen toe (+352 000 jobs), terwijl er respectievelijk 61 000 en 18 000 midden- en laaggekwalificeerde banen bijkwamen. Hierdoor verkleinde het aandeel van de middengekwalificeerde jobs in België met 3,3 procentpunt, terwijl het aandeel van de hooggekwalificeerde banen toenam met 3,9 procentpunt en dat van de laaggekwalificeerde banen ongeveer stabiel bleef.

Er bestaan verscheidene verklaringen voor deze jobpolarisatie. De toegenomen fragmentatie van de productieketens, die mede mogelijk werd gemaakt door de opkomst van verbeterde informatie- en communicatietechnologie, en een toename van het hightechkapitaal blijken onder meer een rol te hebben gespeeld. De laaggekwalificeerde banen konden in stand worden gehouden doordat velen onder hen diensten verlenen die gebonden zijn aan personen of plaatsen. Het beleid inzake subsidiëring van laaggekwalificeerde arbeid (dienstcheques en banen in de niet-marktsector) heeft eveneens een belangrijke rol gespeeld.

In het licht van de technologische vooruitgang kan echter worden verwacht dat ook steeds meer complexe taken in de toekomst gedigitaliseerd zullen kunnen worden, wat ook een impact op de hogergekwalificeerde functies teweeg zal brengen. Het is eveneens belangrijk op te merken dat jobpolarisatie

verdringingseffecten kan creëren: wanneer middengekwalificeerden uit hun jobs geconcurrereerd worden, gaan ze soms in lagergekwalificeerde banen aan de slag. Op die manier blijft de werkloosheid van de laaggeschoolden hoog, ondanks het feit dat laaggekwalificeerde banen minder geraakt werden door de technologische ontwikkelingen. Ten slotte zijn er indicaties dat de inhoud van laaggekwalificeerde banen zich ook aanzienlijk heeft gewijzigd. Het is met name ingewikkelder geworden in de voorbije decennia.

De digitalisering zal een effect hebben op alle beroepen

Uit historisch perspectief blijkt dat technologische revoluties op lange termijn netto-creators van jobs zijn. Op korte termijn kunnen ze wel mismatches creëren op de arbeidsmarkt. Als gevolg van de digitalisering zullen er nieuwe banen en soorten beroepen ontstaan. Deze vloeien onder andere voort uit de overvloed aan beschikbare data, de verdere integratie van artificiële intelligentie en robotica in de economie, de ontplooiing van de gig-economie en de nood aan reglementering en veiligheidscontrole die deze nieuwe technologieën met zich meebrengen (*cyber resilience*). Daarnaast zullen er ook banen nodig zijn voor de productie en installatie van technologie.

Als gevolg van de digitalisering en automatisering zullen er ook jobs verdwijnen. Zoals uit de paragraaf over jobpolarisatie bleek, is dit proces reeds aan de gang. In de toekomst zouden er echter nog meer banen verdwijnen als gevolg van de automatisering, en dit eveneens in het hooggekwalificeerde en laaggekwalificeerde segment, naarmate de technologische mogelijkheden zich uitbreiden. Bepaalde economen hebben op die basis scenario's uitgewerkt waarin het effect van de digitalisering op de werkgelegenheid groter of minder groot is naargelang de gehanteerde hypothesen. Zo vond een studie van Frey en Osborne (2013) dat ongeveer 47% van de werkgelegenheid in de Verenigde Staten te lijden heeft onder een hoge kans op volledige digitalisering. Dezelfde methodologie werd door de Hoge Raad voor Werkgelegenheid toegepast op België. De resultaten geven aan dat dit in België 39% van de werkgelegenheid zou betreffen, hoofdzakelijk door het verschil in

werkgelegenheidsstructuur tussen de twee landen. Een recentere studie van Arntz, Gregory en Zierahn (2016) in opdracht van de OESO nuanceert het voorgaande cijfer echter sterk en geeft aan dat, op basis van aangepaste hypothesen, slechts 7% van de Belgische werkgelegenheid te lijden heeft onder een hoge kans op digitalisering. Dergelijke analyses moeten dus omzichtig worden geïnterpreteerd. De resultaten berusten immers op zeer specifieke hypothesen, op de aanname dat de technologische instrumenten op grote schaal en snel worden geïntegreerd en dat hun mogelijkheden steeds verder gaan. In realiteit zijn er echter ook factoren die de ingebruikname van technologische innovaties belemmeren, waaronder bijvoorbeeld de kost van arbeid ten opzichte van kapitaal, maar ook het feit dat bepaalde taken door hun karakteristieken en de moeilijkheid om ze om te zetten in algoritmen, nog steeds lastig te automatiseren vallen. Langs de andere kant zijn er, naast de kostprijs, ook kwalitatieve factoren die de integratie van technologie net bevorderen.

Daarnaast bestaat een beroep uit verschillende taken, waarvan een deel of het geheel mogelijk geautomatiseerd zal kunnen worden. Hierdoor hoeft de toekomst van het beroep in se echter niet noodzakelijk bedreigd te zijn. Het takenpakket van het beroep zal zich immers aanpassen aan de mogelijkheden tot digitalisering, iets wat zich bijvoorbeeld al voordeed bij het administratief personeel.

Het niet-integreren van technologische innovaties vormt in een gemonialiseerde economie bovendien een concurrentiehandicap voor ondernemingen die met achterhaalde technologieën zouden blijven werken. De daarmee gepaard gaande banenvernietiging en waardeverlies moeten eveneens in rekening worden gebracht bij de analyse van de risico's van een veranderde arbeidsmarkt en de waardecreatie dankzij de digitalisering.

De snelheid van de technologische transformatie vormt echter een uitdaging voor de aanpassing van de arbeidskrachten. De Hoge Raad wijst dan ook op het belang van de rol van de overheid en de sociale partners om te oordelen of de bestaande reglementering van beroepen en activiteiten een middel dan wel een obstakel zijn om de positieve effecten van technologische vernieuwing te grijpen. Institutionele factoren spelen immers een belangrijke rol

wanneer technologie de grenzen verplaatst. In het verslag wordt de concrete impact van de digitalisering meer in detail onderzocht in drie activiteiten, namelijk de e-commerce, fintech en platformen.

Ook bij de overheid speelt digitalisering een steeds grotere rol

Digitalisering is niet enkel gericht op het verbeteren van de productiviteit, maar streeft vaak ook andere doelen na. In het geval van e-government wil de overheid onder andere een betere dienstverlening voorzien voor de burgers. Om een optimale werking van de e-overheid te verzekeren, is het belangrijk om te voorzien in coördinatiemechanismen, via welke de diverse beleidsniveaus overleg kunnen plegen om de databanken toegankelijk te maken voor elkaar en de dienstverlening en de kostprijs ervan te optimaliseren.

De overheid onderneemt op alle niveaus ook acties om de digitale sector en de deeleconomie te ondersteunen, zowel wat betreft hun interne werking als hun diensten ten aanzien van het publiek. De overheden moeten ten slotte beschikken over zoveel mogelijk informatie over de huidige en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt om begeleidende maatregelen te kunnen treffen, onder meer op het gebied van herscholing, om de gevolgen van herstructureringen te beperken voor wie niet over de passende vaardigheden beschikt. In dat opzicht kunnen zij de bestaande, toekomstgerichte studies over de arbeidsmarkt van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling best ten volle benutten. De ondernemingen hebben er eveneens belang bij deze informatie van kortbij te volgen en strategieën te ontwikkelen om hun businessmodellen en personeelsbestand aan te passen teneinde hun concurrentievermogen te vrijwaren in een digitale economie.

De digitalisering beïnvloedt de arbeidsorganisatie en sociale rechten

Op arbeidsvlak worden de winnaars diegenen met vaardigheden die complementair zijn aan de digitale instrumenten, diegenen die zich het snelste kunnen aanpassen aan de nieuwe technologieën en de personen verantwoordelijk voor het ontwerp,

het aansturen en het opvolgen van de innovatieve productiesystemen. Verliezers worden de arbeidskrachten van wie de vaardigheden vergelijkbaar zijn met, en dus vervangbaar zijn door, die van computerprogramma's of robots.

Het is bijgevolg essentieel in te zetten op een 'inclusieve digitalisering', dit is een model waar de automatisering en de digitalisering ten dienste staan van de werkenden en hun productiviteit doet toenemen. Er mag geen digitale managementvorm ontstaan waarbij het activiteitenprogramma van de werknemers enkel wordt opgesteld aan de hand van een middelenoptimalisatie zonder rekening te houden met het evenwicht tussen werk en privéleven en zonder aandacht voor de jobkwaliteit. De sociale partners hebben daar een rol te spelen. Net zoals de andere actoren, namelijk de beheerders van de platformen en de overheden, op alle niveaus, om regelgevende concurrentie te vermijden.

Dat risico is met name aanwezig bij het werken via platformen, waar men tewerkgesteld is in een mondiale arbeidsmarkt. De organisatie daarvan wordt een van de grote uitdagingen van de toekomst, te meer daar de bedrijvigheid op deze markt vaak berust op niet-conventionele arbeidsvormen. De versnippering van de arbeid en de concurrentie tussen werkenden op wereldniveau doet ook belangrijke uitdagingen rijzen voor het sociaal overleg. Ze vergen modernisering van de structuren voor de collectieve onderhandelingen met het oog op het behoud van de effectiviteit ervan.

Het is bovendien zeer waarschijnlijk dat het aandeel van de zelfstandige werkgelegenheid zal blijven toenemen door de impact van de digitalisering en met name door de snelle ontwikkeling van online platformen. Problemen als het onderscheid tussen loontrekkenden en zelfstandigen of de juridische en/of economische ondergeschiktheid zullen hierdoor des te scherper tot uiting komen. Sommigen geven aan dat de creatie van een specifiek statuut, tussen dat van loontrekkende en dat van zelfstandige, vereist is om die werkenden beter te beschermen. Anderen zijn van oordeel dat de huidige statuten volstaan en dat de creatie van een additioneel statuut vooral zou bijdragen tot een versterking van de segmentatie op de arbeidsmarkt. Op dit ogenblik raadt de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid aan geen nieuw statuut te creëren, maar eerder na

te denken over hoe alle huidige statuten aan de digitale economie kunnen worden aangepast.

Er moeten wel aangepaste beheersinstrumenten worden gecreëerd voor gemengde beroepstrajecten, teneinde een volledige lijst op te kunnen maken van de uitgevoerde activiteiten, op elk ogenblik van de loopbaan en in elk statuut. Het doel bestaat erin een duidelijk beeld te geven van de geaccumuleerde sociale rechten, met name wat betreft het pensioen, de ziekteverzekering, de werkloosheid en de beroepsopleiding. In dat kader is het zeer zinvol met behulp van digitale instrumenten een 'persoonlijke activiteitenrekening' op te zetten, eventueel samen met een individuele opleidingsrekening.

Die ontwikkelingen moeten ook aansluiten bij de Europese initiatieven ter zake. Denk maar aan de Europese agenda voor de vaardigheden, die de betrokkenen moet helpen zich vlotter (weer) in te schakelen op de arbeidsmarkt, dankzij opleidingen gedurende de hele loopbaan en het verwerven van generieke vaardigheden. Tegen medio 2017 zou, na raadpleging van de verschillende actoren, ook de door de Europese Commissie voorgestelde 'Europese pijler van sociale rechten' verwezenlijkt zijn.

De kwaliteit van het werk kan door de digitalisering verbeterd worden

In een digitale economie verdient de kwaliteit van het werk evenveel aandacht als vandaag. Zoals eerder vermeld, moet erop worden toegezien dat de digitalisering niet leidt tot een ondergeschiktheid van de mens aan de machine. Het is eveneens noodzakelijk de moeilijkheden te onderzoeken die bepaalde personen ondervinden om samen te werken met machines. Een herdachte ergonomie van de interfaces tussen de mens en de machine kan antwoorden bieden. Door de digitalisering kan de sociale band die gepaard gaat met de beroepsactiviteit ook verzwakken en kan de werknemer geïsoleerd geraken. Gedeelde werkplekken en *start-upincubators*, die de mogelijkheid bieden aan gevestigde bedrijven om samen te werken met kleine start-ups en hun ontwikkeling mee in de hand te werken, kunnen in een aantal gevallen soelaas bieden.

Nieuwe arbeidsvormen zijn mogelijk een tweesnijdend zwaard wat betreft het evenwicht tussen werk

en privéleven. De flexibiliteit van deze nieuwe vormen laat in theorie toe het werk beter te organiseren in functie van de beschikbaarheid van de werknenden, maar het gevaar bestaat dat de grenzen tussen privéleven en werk vervagen. Het is toom houden van dat risico ligt aan de basis van bepalingen op ondernemingsniveau die in sommige bedrijven een 'recht op onbereikbaarheid' voor werknenden invoeren/toelaten.

Het gebruik van gegevens gegenereerd door de digitalisering moet gereguleerd worden

Dankzij de analyse van big data kunnen de dienstverlening en de productieprocessen op tal van gebieden verbeterd worden. De verwerking van deze gegevens kan een belangrijke bron van banengroei vormen. In het huidige regelgevend kader stelt zich echter de vraag wie de eigenaar is van deze gegevens. De initiatieven die op Europees niveau werden opgezet om de creatie van monopolies te vermijden, de gebruikers te beschermen en misbruiken te voorkomen, moeten worden voortgezet, zelfs als deze gegevens in principe geen identificatie van personen mogelijk maken. Bovendien mag de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (Privacycommissie) niet beletten dat wetenschappelijke diensten en overheden administratieve gegevens gebruiken voor wetenschappelijk onderzoek, onder meer over de arbeidsmarkt.

Een inclusieve digitalisering, ten voordele van iedereen, is noodzakelijk

In 2015 had in België 13% van de bevolking tussen 16 en 74 jaar nog nooit het internet gebruikt, tegenover 16% in de EU. In alle landen van de EU-15 is het percentage personen die het internet minstens eenmaal per week gebruikt nagenoeg identiek bij de meest bemiddelde gezinnen (ongeveer 95% voor de gezinnen waarvan het inkomen zich situeert in het hoogste kwartiel), wat absoluut niet het geval is onderaan de inkomensladder. Het percentage gebruikers varieert ook naargelang de werkgelegenheidssituatie. Het is systematisch kleiner bij de werklozen (België: 78%, EU: 73%) dan bij de werkenden (België: 93%, EU: 87%). Het

inkomen, het scholingsniveau en het feit of ze al dan niet kinderen hebben, zijn belangrijke factoren die verklaren welke gezinnen over een computer met internetaansluiting beschikken. De geleidelijke verspreiding van mobiel en goedkoper internet en smartphones zouden die situatie kunnen veranderen, doordat ze een ruimere toegang verschaffen tot die technologieën.

Naast toegang tot de infrastructuur zijn ook digitale basisvaardigheden nodig om ten volle profijt te trekken van het internet. Volgens de enquêtes van Eurostat beschikte, in 2015, 60% van de Belgen over digitale basisvaardigheden of over vaardigheden van een hoger niveau, een minder goed resultaat dan in Nederland (72%) of Duitsland (66%). Volgens verscheidene studies maken laaggekwalificeerden op een andere manier gebruik van internet dan de hogergeschoolden. De overheid en de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, net als initiatieven van gevestigde ICT-ondernemingen en start-ups, kunnen helpen om het nuttig gebruik van het internet te doen toenemen door digitale instrumenten aan te bieden die zowel aantrekkelijk als gebruiksvriendelijk zijn. De integratie en de verspreiding van digitale kennis tijdens de hele schooltijd en gedurende eenieders loopbaan zullen ook een positieve invloed hebben op de afname van die gebruiksverschillen. Door het ondernemerschap en de zelfstandige werkgelegenheid te bevorderen, bieden de digitalisering en de deeleconomie beroepskansen aan personen van wie de competenties niet werden erkend op de gewone arbeidsmarkt.

Nieuwe ruimtes kunnen worden gecreëerd of bestaande ruimtes aangepast om enerzijds toegang te verlenen tot de infrastructuur en anderzijds de gebruikers te leren werken met die instrumenten. Het is echter noodzakelijk deze te promoten en te financieren. De effectiviteit ervan moet ook regelmatig geëvalueerd worden.

De digitale economie vereist een upgrade van de vaardigheden

Naast een goede technische kennis, verbeteren ook sterke niet-cognitieve (emotionele, sociale en maatschappelijke) vaardigheden en een groot aanpassingsvermogen voor iedereen de kans op werk. Die

generieke vaardigheden zullen immers nog voor lange tijd niet kunnen worden uitgeoefend door computers/robots/machines. Het gaat hierbij om taken die berusten op zintuiglijke ervaringen en fijne motorische vaardigheden, taken gelinkt met ethiek, moraliteit en politiek, taken gelinkt met sociale interactie en emotionele intelligentie, transdisciplinaire taken en taken die creativiteit, inventiviteit en intuïtie vergen. Deze zijn allemaal nog moeilijk om te zetten in algoritmen en dus zeer moeilijk te automatiseren. Het aanleren en onderhouden van de vaardigheden om deze taken uit te voeren, vooral in combinatie met ICT-vaardigheden, is dan ook onontbeerlijk om inzetbaar te blijven op de toekomstige arbeidsmarkt.

Hierin ligt een belangrijke taak voor het onderwijs. Om te garanderen dat de nieuwe generaties de benodigde digitale vaardigheden en soft skills verwerven, moet het onderwijs zijn methoden, de inhoud van zijn leerplannen en zijn beoordelingsprocessen aanpassen. Specifiek op kinderen gerichte programma's moeten hen een kritische kijk helpen ontwikkelen ten opzichte van wat op internet te vinden is. Het moet hen ook een basiskennis verschaffen van het programmeren en de werking van digitale instrumenten leren begrijpen. Scholen moeten hiervoor kunnen beschikken over moderne technologische middelen en ze regelmatig kunnen vernieuwen. Om dat te bereiken, kunnen partnerships worden aangegaan tussen ondernemingen uit de digitale sector en scholen.

De digitale omschakeling van het onderwijs vereist ook een verbetering van de digitale vaardigheden van leerkrachten, zowel uit technisch als uit pedagogisch oogpunt. In België bevat de initiële opleiding van lesgevers minder vaak dan elders in Europa een verplichte deelname aan specifieke ICT-opleidingen. In de landen die de beste cijfers laten optekenen, hebben 70 tot 80% van de leerlingen leerkrachten die verplichte opleidingen hebben gevolgd in deze materie. Voor de Belgische leerlingen is dit slechts bij 10 tot 20% het geval. Idealiter moeten die opleidingen gegeven worden door actoren uit de digitale sector teneinde de samenwerking tussen het werkveld en het onderwijs te versterken.

De traditionele opleiding 'in situ' kan ook worden aangevuld door opleidingen op afstand, die

potentieel door een veel groter aantal leerlingen kunnen worden gevolgd, en door online opleidingen, waarvan het tempo automatisch kan worden aangepast aan dat van de student, wat een volledig gepersonaliseerd onderwijs mogelijk maakt. De digitalisering kan hierdoor de productiviteit van het onderwijs aanzienlijk verhogen. Gelet op het tekort aan digitale specialisten, dienen ook stimuli te worden ontwikkeld om leerlingen aan te moedigen voor technologische, wiskundige en wetenschappelijke studierichtingen te kiezen; dit geldt in het bijzonder voor vrouwen, die daarin sterk ondervertegenwoordigd zijn.

Ook de permanente opleiding moet zoveel mogelijk op de nieuwe behoeften anticiperen en dient meer dan ooit te worden aangemoedigd en opge waardeerd. Die aanmoediging moet komen, zowel van de overheid, omdat opleiding het beste middel is om de inzetbaarheid en de mobiliteit van de werkenden en werkzoekenden te verzekeren, als van de ondernemingen, omdat ze daardoor intern beschikken over de factoren die noodzakelijk zijn voor hun ontwikkeling. Voor een goede aanwending zijn getuigschriften nodig, die de kwaliteit van de opleidingen garanderen en hun deelnemers in staat stellen zich erop te beroepen bij hun eventuele werkgever.

Vergeleken met jonge bedrijven, telt het personeelsbestand van gevestigde ondernemingen meer werknemers met vaardigheden in oudere technologieën. Dat bemoeilijkt de omscholing van deze medewerkers in de onderneming of de sector. Ondanks de beperkingen die werden ingevoerd inzake vroegtijdige uittreding uit de arbeidsmarkt, wordt vastgesteld dat bepaalde ondernemingen hun oudere personeelsleden nog steeds genereuze vertrekregelingen aanbieden. Gelet op de effecten van de anciënniteit op de loongroei, grijpen deze bedrijven de mogelijkheid aan om hun kosten te verlagen ten opzichte van de concurrentie. Een soortgelijk personeelsbeleid zou moeten worden ontmoedigd, onder meer door een toekomstgericht HR-management en aangepaste opleidings- en outplacementprogramma's.

Besluit

De digitalisering van de economie brengt ingrijpende wijzigingen met zich mee voor de productieprocessen en de jobcreatie en -destructie in België. Ze heeft een effect op alle beroepen en wijzigt de manier waarop de overheid haar diensten levert. Ze beïnvloedt de arbeidsorganisatie en vereist een reflectie over de gevolgen ervan voor de sociale rechten. De kwaliteit van het werk kan erdoor toenemen, maar er moet op worden toegezien dat de digitalisering op een 'inclusieve' manier plaatsvindt. Het onderwijs en de permanente opleiding moeten eraan worden aangepast en allen moeten hun vaardigheden upgraden om in de toekomst vlot aan de slag te kunnen blijven. Het verslag 2016 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid bespreekt de verschillende facetten van deze omwenteling in detail en formuleert een aantal aanbevelingen teneinde zoveel mogelijk profijt te kunnen trekken van de digitalisering in termen van job- en waardecreatie en sociale promotie.

Marcia De Wachter

Flore De Sloover

Philippe Delhez

Maud Nautet

Yves Saks

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Bibliografie

- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: a Comparative Analysis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 189, 1-35.
- De Mulder, J., & Duprez, C. (2015). Heeft de reorganisatie van de mondiale productie de vraag naar arbeid fundamenteel gewijzigd? *Economisch Tijdschrift Nationale Bank van België*. 69-84.
- Frey, C.B., & Osborne, M.A. (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* Oxford Martin School.
- Goos, M., Konings, J., & Vandeweyer, M. (2015). *Employment Growth in Europe: The Roles of Innovation, Local Job Multipliers and Institutions*. Utrecht University Discussion Paper Series, 15-10.