
Werk maken van een actieve talentenmarkt

Zullen we het jaar afsluiten met twee procent economische krimp of wordt het drie of vier procent? Wie zal het zeggen? Midden 2008 gingen er nog stemmen op dat de gevolgen van de Amerikaanse hypotheekcrisis zouden meevallen, maar intussen weten we beter. Wat van over de oceaan kwam aangestormd, is uitgegroeid tot een kredietcrisis, dan een bankencrisis en nu een algemene economische krimp waarvan de gevolgen op onze arbeidsmarkt niet uitblijven.

We spreken terug de taal van eind de jaren zeventig. Alle knipperlichten staan op rood. Dit jaar zouden er 100 000 werklozen bijkomen. Het IMF spreekt voor de komende jaren over begrotingstekorten voor ons land van 4,5 procent en meer. Daarmee dreigt de nationale schuld al snel gevaarlijk terug in de buurt van de honderd procent van het BBP te komen of meer. Voka is van mening dat onze overheden kans hebben gemist om structureel orde op zaken te zetten en in structurele kosten te knippen. België staat er bijzonder slecht voor, niet in het minst om de vergrijzingskosten op te vangen.

Een crisis vereist onmiddellijke actie. Die is er gekomen. Op het ene bestuursniveau al krachtadiger dan op het andere. Maar wat we vooral moeten doen is vermijden dat de tienduizenden jobs die nu verloren gaan straks uitmonden in langdurige werkloosheid. Daarvoor moet het langetermijndenken ingebracht worden in de kortetermijn van de politiek. Projecten als het Pact 2020 helpen daarbij. Al weze het meteen gezegd dat deze tekst zich ook deels richt naar het federale niveau dat de dans der verkiezingen ontspringt maar waar het kalf vaak gebonden ligt. Zo is Voka voorstander van flexicurity als concept voor de hervorming van de arbeidsmarkt. Maar Vlaanderen heeft slechts zeggenschap

over één zijde van de gouden driehoek van flexizekerheid, met name activering. De ontslagregeling en werkloosheidsreglementering zijn in federale handen.

Niettemin is het aan de volgende Vlaamse regering om de arbeidsmarkt te herstellen en klaar te stomen voor de periode na de crisis. Daartoe moet ze vooreerst

de bevoegdheden uitputten waarover ze beschikt. Wordt ze afgeklemd door federale regels, dan moet ze ijveren voor een hervorming van deze regels of een gezonde basis bouwen om deze bevoegdheid over te nemen.

Crisismaatregelen

De Vlaamse arbeidsmarkt kreunt al een hele tijd onder krapte. Zeker nu deze krapte onder demografische druk straks structureel wordt, moet met talent omzichtig worden omgesprongen, ook in tijden van crisis.

Vlaanderen droeg met de overbruggingspremie er toe bij dat de ondernemingen hun talent konden koesteren. De regio botste daarbij wel op zijn limieten. Voor het garanderen van sociale rechten van werknemers die (tijdelijk) minder werken met een overbruggingspremie bijvoorbeeld, is men afhankelijk van de federale beleidsmakers. Tegelijk zette Vlaanderen in op het opkrikken van zijn talent door periodes van tijdelijke werkloosheid nuttig te laten gebruiken voor vorming.

Het federaal niveau van zijn kant maakte niet zo een beste beurt. De federale sociale partners faalden en

de federale regering draalde. Wat uit de bus kwam – een bastaard broertje van economische werkloosheid voor bedienden – loopt dan nog het risico te verzanden in procedures. Maar laat ons dit vooralsnog het voordeel van de twijfel geven.

Minder positief is de herstructurering van het herstructureringsbeleid. De federale maatregelen dreigen het prijskaartje fors te verhogen. Outplacement ook voor jongeren en tijdelijke krachten gaan opleggen van overheidswege dreigt de focus van de vakbondsonderhandelaars van het sociaal plan op passieve cash te richten gezien de activering bovenop al verworven is. Let wel Voka is voorstander van outplacement maar dan in afruil met een activering van de ontslagvergoeding. Op termijn moet hiervoor nu toch eens werk worden gemaakt van een loopbaanrekening.

Waar men federaal herstructureren op kosten jaagt dreigt de regionale toets dit nog te verzwaren. Voka pleit voor kostenefficiënt herstructureren. Botweg op de federale verplichting een factor twee toepassen zoals de Vlaamse minister van Werk wil doen, is zinloos tenzij men relance richting faillissement op het oog heeft.

Uit de crisis naar 150 000 jobs

De crisis mag ons echter niet verblinden voor de langetermijnuitdaging. Die houdt in dat er meer mensen aan het werk moeten. Om onze welvaart te blijven financieren moet België tegen 2020 500 000 nieuwe actieven tellen. Ook als men rekening houdt met de voorspelde werkloosheid in 2009, betekent dat voor Vlaanderen er tegen 2014 al 150 000 extra.

Maar intussen laat de crisis zich voelen op de arbeidsmarkt. Vlaanderen telt eind april 2009 188 906 niet-werkende werkzoekenden. Dat zijn er 29 294 of 18,4 procent meer dan vorig jaar. Wellicht komt er dit jaar nog een pak werklozen bij. Sommige ramingen spreken voor België over 100 000 extra werklozen.

Opmerkelijk is dat de stijgende werkloosheidscijfers samengaan met een groot aantal openstaande vacatures. Eind maart bleef een op de vier van alle jobaanbiedingen bij de VDAB niet ingevuld.

De combinatie van openstaande vacatures en hogere werkloosheidscijfers is een taaie paradox. Vlaanderen kampt al geruime tijd met een tekort

aan gepast talent, waardoor vele openstaande vacatures niet of moeilijk ingevuld worden. Veel werklozen beschikken niet over de juiste competenties, omdat ze die niet ontwikkeld hebben of omdat ze een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt. De gevraagde profielen matchen niet met het aanwezige arbeidsaanbod. Het tekort aan geschikte kandidaten toont zich vooral in technische beroepen. Dat werd onlangs nog maar eens duidelijk met de lijst knelpuntberoepen die de VDAB publiceerde. De maatschappelijke tendens om technisch onderwijs als minder interessant te beschouwen geldt blijkbaar nog steeds tot op vandaag. Veel jongeren en ouders kiezen tegen beter weten in voor algemeen secundair onderwijs omdat dit 'het beste' zou zijn, terwijl de kunde en interesse van hun kind elders ligt. Het achterhaalde onderscheid tussen arbeiders en bedienden is op zich verantwoordelijk voor een slechte allocatie van talent. Het gevolg is schoolse vertraging, frustratie en veel talent dat niet tot ontwikkeling komt. Een derde van de 18-jarigen heeft minstens een jaar schoolse achterstand. Volgens het HIVA verlaat nu vijftien procent van de jongeren het ASO zonder diploma secundair onderwijs. De gevolgen voor de samenleving zijn ingrijpend: langs de ene kant onvoldoende gekwalificeerde technici en andere knelpuntberoepen, langs de andere kant zware, onnodige kosten voor de samenleving en ongemotiveerde jonge werknemers.

Slim aan de slag

Het komt er dus op aan van slim aan de slag te gaan. Dit begint in het onderwijs, een belangrijke etappe in het levenslang leren. Goed begonnen is immers half gewonnen.

Aan de schoolse achterstand en de uitstroom zonder diploma moet worden gewerkt door leren in het secundair onderwijs flexibeler te organiseren: een eerste graad die functioneert als een observatieperiode, met voor iedereen naast de traditionele vakken ook een pakket aan technologische en technische vakken. En vervolgens een tweede en een derde graad met lesmodules die kunnen gecombineerd worden. Een zwaar pakket wiskunde (ASO) kan bijvoorbeeld worden gekoppeld met een module elektrotechniek. Telkens de jongere een module met succes afsluit, volgt een getuigschrift.

Tevens moet het technisch onderwijs worden opgewaardeerd tot het niveau van het algemeen onderwijs: nog betere technische infrastructuur, technische vakken van een hoger niveau, meer mogelijkheden om zich in bepaalde onderwerpen te specialiseren, meer combinaties tussen technische en algemene vakken, enzovoort.

Voka verwelkomt in deze de initiatieven inzake hervorming van het secundair onderwijs. Deze hervorming moet leiden tot een uitgestelde en beter geïnformeerde studiekeuze, een herwaardering van technisch onderwijs met meer aandacht voor competentieontwikkeling in plaats van louter kennisvergaring die veelal leidt tot schoolmoeheid.

Van het deeltijds onderwijs een volwaardig alternatief maken kan ook bijdragen tot een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Op dit ogenblik verzuipt dit statuut in een kluwen van federale en regionale regels. Voor de bedrijven vormt dan weer de onzekere return van hun inspanningen in dit kader een drempel om hierin zwaar te investeren. Hier is dus nog flink wat werk aan de winkel.

Opleiding stopt niet na het dichttrekken van de schoolpoort. Eens op de arbeidsmarkt aangekomen zijn vorming en opleiding niet af. Levenslang leren is een centraal gegeven geworden in onze kennissamenleving. Voka onderschrijft dan ook de Competentieagenda. Willen we nog kunnen concurreren met de rest van de wereld dan moet, naast de afbouw van onze kostenhandicap tegenover de buurlanden, continu worden ingezet op de enige grondstof van onze regio, talent. Om de concurrentie te kunnen blijven aangaan moet de kennislat steeds hoger. Bedrijven verhogen hun innovatievermogen. Competentieontwikkeling vormt een hefboom naar een meer slagkrachtige, competitieve en performante economie. Dit zorgt voor een invulling van jobs en creatie van bijkomende jobs en draagt op die manier onze sociale zekerheid.

Daarnaast is een intensieve investering in opleiding en vorming onmisbaar in het ruimere streven naar een meer dynamische arbeidsmarkt. Levenslang leren is een essentiële component van het arbeidsmarktconcept 'flexicurity'. Dit concept gaat niet langer uit van een 'job for life' (jobzekerheid) maar van werkzekerheid. Dit veronderstelt immers dat werknemers voldoende transfereerbare competenties hebben en aldus voldoende sterk staan op het vlak van blijvende inzetbaarheid (employability).

Levenslang leren zorgt voor een blijvende inzetbaarheid van de werknemers en houdt hen langer actief op de arbeidsmarkt. Duurzame competenties garanderen werkzekerheid op elke leeftijd. Ook als men vijftigplusser wordt, is men dan niet afgeschreven. Vorming vermindert ook de uitsluiting van risicogroepen op de arbeidsmarkt.

Nu blijkt uit Europees onderzoek dat bijna zeventig procent van de Vlaamse beroepsbevolking laag geschoold is of maximaal over een diploma secundair onderwijs beschikt. Veel schoolse kennis is bovendien verouderd en achterhaald door technologische evolutie. Zonder het belang van onderwijs voor de arbeidsmarkt te willen minimaliseren blijkt hieruit dat nu voornamelijk op de arbeidsmarkt zelf inspanningen nodig zijn naar vorming en competentieontwikkeling. Het is dus bijzonder belangrijk dat werknemers hun competenties, hun kennis, vaardigheden en attitudes aanscherpen. In het bijzonder geldt dit acuut voor vijftigplussers waar meer aandacht voor opleiding en vorming een belangrijke hefboom voor het eindeloopbaanbeleid vormt.

Vorming en competentieontwikkeling lonen dus voor de werknemer (qua werkzekerheid maar ook letterlijk) én voor de werkgever (productiviteit, innovatie). Ook de maatschappij vaart er wel bij, een 'triple win' dus.

Vorming en competentieontwikkeling kosten echter ook. Gedeelde lusten vragen om gedeelde lasten. De verschillende partijen moeten elk hun eigen verantwoordelijkheid nemen. Dat is het uitgangspunt.

De sociale partners hebben zich in de Competentieagenda geëngageerd om de huidige incentives voor vorming en competentieontwikkeling te benchmarken met stelsels uit andere EU-landen om van daaruit beleidsvoorstellen te formuleren. Een eerste inzicht die deze benchmark opleverde is dat ons land al heel wat instrumenten ingevoerd heeft en uitgetoetst heeft. Er lijkt dus niet zozeer de nood aan nog een nieuwe maatregel te bestaan dan wel te trachten meer effecten te realiseren met wat reeds aan stimuleringsmaatregelen bestaat.

De overheid moet voorzien in een juist ondersteunend kader dat eenieder voor zijn verantwoordelijkheid plaatst en de opleidingsmarkt voldoende

zuurstof geeft. Deze opleidingsmarkt blijft vandaag te veel beperkt tot enkele grote publiek gesubsidieerde aanbieders die bovendien in een klimaat opereren van een zeer beperkte leergierigheid of leermentaliteit van de Vlaming. Velerlei voorbeelden tonen aan dat het aanbieden van opleidingen, leerkredieten of subsidies niet steeds worden opgenomen of op weinig enthousiasme kunnen rekenen bij de doorsnee werknemer. In tijden van crisis en herstructurering waarbij deze vorming het smeermiddel zal zijn om snel elders werk te vinden, is dit bijzonder nefast. De Vlaamse overheid zou in haar bijsturing van het vormingsbeleid, meer moeten mikken op het realiseren van een echte leercultuur en een forse verbreding van de opleidingsmarkt die kan inspelen op diverse noden, niches en vragen in plaats van vooral (in budgettaire termen) organisaties als Syntra en VDAB te betoelagen.

Met meer aan de slag

Met meer aan het werk noodzaakt jobcreatie en activeren.

Jobcreatie hangt onder meer samen met de kost van werk geven. Hoge lasten op arbeid zijn een rem op investeringen in ons land en op het creëren van arbeidsplaatsen. De loonkostenhandicap vereist blijvende loonmatiging en lastenverlaging. Het sociale loon(lasten)beleid wordt in België federaal gevoerd. In principe is Voka voorstander van lineaire lastenverlaging. Dit mag best nog op federaal niveau. De regionaal verschillende arbeidsmarkten vergen echter voor bepaalde doelgroepen een aanpak op maat. Voka is dus voorstander van een selectief loonlastenbeleid door en op maat van de regio. Door de gewesten exclusief bevoegd te maken voor de toekenning van selectieve RSZ-kortingen en activering van de werkloosheidsuitkering kunnen zij zelf banenplannen ontwerpen op maat van de noden van de regio en wordt tevens vermeden dat er naast regionale ook nog federale banenplannen worden ontwikkeld. Gelet op de op stapel staande afschaffing van de federale korting op de loonkost voor oudere werknemers in dienst is een regionale oplossing daarvoor dringend noodzakelijk. Alleen zo kan de dreiging van vroegtijdige uitstoot van duurdere oudere werknemers worden bezworen

Vraag naar arbeid is één zaak. Het aanbod vormt de andere zijde van de medaille. Elk talent moet dringend aan de slag. Elke arbeidsreserve (werklozen maar ook inactieven) moet op werken worden aangesproken. Dat werken lonend wordt gemaakt zal daarbij ook helpen. Met de jobkorting deed Vlaanderen zijn duit in het zakje. Deze laatste maatregel moet echter worden bijgesteld zodat hij niet langer interfereert met de lastenverlaging voor ploegenarbeid.

Er moet een activerend arbeidsmarktbeleid worden gevoerd. Naast begeleiding moet de regio desgevallend ook sanctionerend kunnen optreden. Overheidsefficiëntie vereist immers homogeniteit van bevoegdheden inzake begeleiding, controle en sanctie op maat van de regio.

In overleg met de sociale partners, zonder als het moet, wordt de activering van oudere werknemers uitgediept, zowel naar leeftijd als naar dwingend karakter van de begeleiding. Naast begeleiding moet de regio ook hier desgevallend ook sanctionerend kunnen optreden. De werkloosheidsuitkering wordt hervormd naar flexicuritymodel. De federale sociale partners gaven zich hiervoor in een bijlage bij het loonakkoord nog wat extra tijd om dit in eigen beheer samen op te nemen. Voka kijkt uit naar het resultaat en pleit alvast voor een uitkering die in een eerste periode voldoende inkomenszekerheid biedt maar vervolgens scherp degressief, en dus ipso facto activerend, eindigt.

Maar ook niet-werkzoekenden in de beroepsbevolking moeten worden geactiveerd. Inactiviteitsvallen worden opgelijst en aangepakt.

Zowel de lage werkzaamheidsgraad als het chronische tekort aan gepast talent op de juiste plaats, heeft ook te maken met de lage arbeidsmobiliteit. Arbeidsmobiliteit wordt uitgedrukt in termen van jobanciënniteit: hoe lager deze is, hoe hoger de mobiliteit. In België bedraagt die gemiddeld bijna tien jaar, in Denemarken nog geen vijf jaar. Het verouderde model van 'job for life' is in ons land nog te veel de norm. In een arbeidsmarkt die almaar transitioneler wordt is dit niet langer houdbaar. Het moet dus een stuk dynamischer.

Ontslagrecht is nu vooral gericht op de bescherming in de bestaande job en finaal op afschrijving van mensen en al te weinig op hun activering. Het grote sociaal passief dat de ontslagkost (voor bedienden) kenmerkt, moet worden herijkt richting

werkzekerheid. De ontslagvergoeding moet worden geactiveerd als een instrument van competentieontwikkeling dat de betrokkene ondersteunt om snel opnieuw aan het werk te gaan. De werkloosheidsvergoeding moet voldoende inkomenszekerheid geven, maar vooral mensen sneller motiveren om terug actief te worden. Maar zoals reeds gezegd zijn deze componenten van flexizekerheid niet in Vlaamse handen.

Ook de regionale mobiliteit van werknemers en werkzoekenden, in het bijzonder over de grenzen van de gewesten heen, is veel te laag. Werklozen worden te weinig aangemoedigd om een job aan te nemen in een andere regio. Er is te weinig aangepaste taalopleiding die het voor nu uitsluitend Franstalige Waalse en Brusselse werklozen makkelijker zou maken om een job in Vlaanderen te vinden.

De VDAB en Synerjob maken vandaag werk van deze interregionale mobiliteit maar de effecten blijven bijzonder teleurstellend. Er is nauwelijks sprake van mobiliteit om over de taalgrens vacatures in te vullen, de samenwerking landt niet in spraakmakende resultaten en de bereidheid om de andere landstaal te leren blijft te gering. Voka vraagt dat deze inspanningen, ondanks de huidige crisis, zeker aangehouden blijven en worden gecontinueerd. Daarenboven mag de uitwisseling van vacatures niet vrijblijvend zijn. Als er zich geschikte vacatures aandienen voor werkzoekenden, ook al bevinden ze zich net over de taalgrens, is een activerende en dwingende aanpak noodzakelijk aangezien vrijblijvendheid tot weinig resultaten leidt.

Tot slot moet het voor ondernemingen tevens gemakkelijker worden om desgewenst talent aan te trekken uit het buitenland. De grenzen moeten verder worden geopend. De federale overheid is vandaag bevoegd voor de normering van de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten. De federale overheid bepaalt welke arbeidskrachten kunnen tewerkgesteld worden in het Vlaamse Gewest. Ze hield daarbij vaak geen rekening met de specifieke situatie op de arbeidsmarkt in de regio. Aldus stelde de federale minister van Werk ei zo na de vrije toegang vanaf 1 mei 2009 voor werknemers van acht (nieuwe) lidstaten (Polen, Hongarije, ...) nogmaals met enkele jaren uit. Voor Roemenië en Bulgarije is de openstelling nog tot 31 december 2011 uitgesteld.

Wat moet de komende Vlaamse regering doen?

- De Vlaamse regering hervormt het secundair onderwijs met het oog op het verminderen van leervertragingen en het opwaarderen van technologie en bedrijfspraktijken. Ze legt de beslissing over de studiekeuze op een later moment, breekt de beschotten af tussen de studierichtingen ASO, TSO, KSO en BSO. Ze responsabiliseert de inrichtende machten om de uitstroom zonder diploma en de leerovertraging terug te dringen.
- De Vlaamse regering voorziet overeenkomstig de aanbevelingen van de sociale partners in een ondersteunend kader voor vorming en opleiding dat eenieder voor zijn verantwoordelijkheid plaatst. De Vlaamse regering maakt de opleidingsmarkt dynamischer. Ze vervangt de subsidies aan de aanbieders van opleidingen door tegemoetkomingen aan degene die een opleiding volgt of aan bedrijven die hun medewerkers op opleiding sturen.
- De beroepsbevolking wordt blijvend geactiveerd zodat de werkzaamheidsgraad stijgt tot 70% in 2014. Daarin put de Vlaamse regering haar bevoegdheden uit. Tegelijk streeft ze naar homogene regionale bevoegdheden inzake de begeleiding, opvolging, controle en sanctionering van werkzoekende uitkeringsgerechtigde werklozen.
- De Vlaamse regering zorgt ervoor dat de VDAB binnen enkele jaren alle oudere werklozen, tot en met zestigplussers, bereikt via bemiddeling en opleiding. Daarmee gaat ze nog een stap verder dan de recente afspraken over een sluitende aanpak van oudere werkzoekenden tot 53 jaar. De Vlaamse regering ijvert om de bevoegdheid te krijgen om in al zijn facetten een eigen doelgroepenbeleid te kunnen voeren, in het bijzonder wat vijftigplussers betreft. Ook de activering van de werkloosheidsuitkering komt in gewestelijke handen.
- De Vlaamse regering responsabiliseert de VDAB verder om mensen ertoe te bewegen om in Vlaanderen te komen werken. De VDAB moet hiervoor de samenwerking met bemiddelaars in Brussel en Wallonië verder uitdiepen. De Vlaamse regering gaat de dialoog aan met de andere gewestregeringen om hun respectieve bemiddeldingsdiensten in dezelfde zin te responsabiliseren. Vlaanderen ijvert voor het zelf soepel kunnen aantrekken van buitenlands talent.

– Voor elke onderneming wordt het gemakkelijker om kostenefficiënt te herstructureren. De Vlaamse regering neemt het standpunt in dat de federale herstructureringsregels terug goedkoper moeten worden. De Vlaamse overheid mag haar bevoegdheid in het kader van de regionale toets niet misbuiken voor het opleggen van bijkomende verplichtingen aan de werkgevers. Bovendien moet de Vlaamse regering ervoor ijveren dat zolang de staatshervorming niet is gerealiseerd,

men federaal een afruil mogelijk maakt tussen enerzijds passieve ontslagkosten die weinig activerend en bemoedigend werken en anderzijds actieve begeleidings- en vormingsinspanningen.

Sonja Teughels

Gianni Duvillier

Voka – Vlaams Economisch Verbond vzw