

# Waar Vlaanderen 'werk' van moet maken...

***De nieuwe Vlaamse regering zal de eerstkomende maanden de handen wellicht vol hebben met het bestrijden van de economische crisis en de zorg voor het behoud van de tewerkstelling. Toch zijn er daarnaast nog tal van uitdagingen die de nodige aandacht zullen blijven eisen: het stijgend aantal knelpuntberoepen op de arbeidsmarkt, de toenemende vergrijzing, de daling van de beroepsactieve bevolking, het versterken van de tewerkstelling voor vijftigplussers, de evenredige arbeidsdeelname, ... Deze schijnbare tegenstelling, de stijgende werkloosheid en een dreigend tekort aan werkkrachten, vormt de grootste uitdaging voor de toekomst.***

Onderstaande bijdrage heeft zeker niet de pretentie om volledig te zijn. We raken enkel een aantal topics aan die we in dit verband belangrijk vinden.

## **Vlaams herstructureringsbeleid**

Op een moment waarop we overspoeld worden door aanhoudende herstructureringsgolven is er een absolute noodzaak om het huidige Vlaamse herstructureringsbeleid, met de sociale interventieadviseurs en de tewerkstellingscellen, aan te houden en zo nodig te versterken. Daarbij achten we het opportuun dat de Vlaamse overheid sterk inzet op begeleidingen, nog meer dan vandaag het geval is, op maat van de werkzoekenden. Voorts moeten werkzoekenden klaar gemaakt worden voor heropleiding in de richting van knelpuntberoepen.

Daarnaast dient onzes inziens de outplacementmarkt een stuk transparanter te worden zodat nog

efficiënter kan ingespeeld worden op de noden van de betrokken werknemers. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is de kwaliteitsverbetering van het huidige outplacement en de inbedding van outplacement in de VDAB trajectwerking. Dit kwalitatief aspect hoeft niet noodzakelijk gepaard te gaan met méér uren outplacement. Werken op een grotere klanttevredenheid en via een goede monitoring zorgen voor een verhoogde uitstroom, zou al een serieuze stap in de goede richting zijn.

Werknemers die slachtoffer zijn van een herstructurering of getroffen worden door ontslag, worden veelal geconfronteerd met een verouderd curriculum vitae, terwijl ze vaak heel wat concrete ervaring hebben opgedaan of bepaalde vaardigheden hebben aangeleerd. Om deze te kunnen valoriseren dient meer werk gemaakt te worden van de opmaak van een competentiebilan. We vragen dat het beleid de verdere ontwikkeling hiervan stimuleert en implementeert.

## **Loopbanen**

De arbeidsmarkt evolueert. De tijd dat werknemers één en dezelfde job uitoefenden gedurende hun carrière is voorbijgestreefd. Als vakbond zijn we ons bewust van deze transitionele arbeidsmarkt, doch dit betekent voor ons echter niet dat de loopbaan van de gemiddelde werknemer zal bestaan uit een opeenvolging van 'vaste tijdelijke contracten', zoals het nu te dikwijls het geval is. We blijven

ervoor pleiten dat de werknemer die zijn job verliest, overgaat van een vaste job naar een nieuwe vaste job. Om echter te voorkomen dat er een vaste conjuncturele reserve ontstaat, dienen we de 'vaste tijdelijken' (opeenvolging interimarbeid, tijdelijke contracten, ...) te empoweren. Vandaar moet men blijven inzetten op de ervaringsbewijzen en doorgedreven werk maken van de certificering van de Elders Verworven Competenties (EVC).<sup>1</sup>

Dit nieuwe loopbaandenken, waarvan de werknemer zelf het stuur in handen moet nemen, richt zich niet enkel tot de hoogopgeleiden maar tot alle werknemers en werkzoekenden. Om de toekomstige werknemers hiermee vertrouwd te maken, moet dit concept reeds intrede doen in het onderwijs. We stellen voor om de concrete uitwerking ervan op te nemen in de eindtermen van het onderwijs. Het zou al een hele stap voorwaarts zijn mochten jongeren tijdens hun studies kennis maken met bijvoorbeeld persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP). Het zou hen immers aanzetten na te denken over hun eigen kunnen, iets wat hen kan helpen bij latere loopbaankeuzes.

Om de werknemers in dit kader een helpende hand aan te reiken en te ondersteunen in professionele keuzes die ze (al dan niet noodgedwongen) maken, willen we dat de overheid zowel de basis- als de gespecialiseerde loopbaandienstverlening voor alle werknemers (inclusief de verschillende kansengroepen en zo vermijden van een Mattheus-effect) verder uitbouwt. Daarbij moet ook de huidige samenwerking met de vakbonden worden versterkt daar zij een partner zijn die over bijkomende troeven beschikt. Zij werken immers drempelverlagend en kunnen er onder andere voor zorgen dat méér mensen gebruik maken van deze dienstverlening. Het fenomeen loopbaanbegeleiding heeft zijn intrede reeds gedaan, doch is op dit moment nog te weinig alom gekend. Een grote campagne hieromtrent lijkt ons op zijn plaats.

## **Arbeidsmarktregie**

We blijven voorstander van een slagkrachtige regisseur (VDAB) van de arbeidsmarkt die om de beheersovereenkomst daadwerkelijk te kunnen uitvoeren via tendering beroep doet op de knowhow die aanwezig is bij externe partners. Hiertoe dient deze

een fijnmazig netwerk van derden in kaart te brengen. Op die manier kan op een grootschalige manier kleinschalig gewerkt worden, dit wil zeggen meer inspeland en op maat van de lokale noden doch binnen een duidelijk afgelijnd en gestructureerd geheel.

Verder kan deze regisseur ook een toonaangevende rol spelen in een meer harmonieuze overgang van school naar werk. Studerende jongeren zijn nog te weinig op de hoogte van de werking en de structuur van de arbeidsmarkt. Collectieve arbeidsovereenkomsten, paritaire comités, loon- en arbeidsvoorwaarden... allemaal zaken waarbij vele jongeren het in Keulen horen donderen. We stellen voor dat hiervoor een bijkomende taak is weggelegd voor de VDAB (in de eindtermen van de finaliteitsjaren).

Om buitenlandse investeerders aan te kunnen trekken, dienen naast bedrijfsklare bedrijfsterreinen ook bedrijfsklare werknemers klaar te staan. Op dit moment wordt immers vaak ingezet op infrastructuur, zonder oog te hebben voor het vormen van toekomstige performante werknemers met de nodige competenties die in die nieuwe bedrijven onmiddellijk inzetbaar zijn. Deze rol zou de arbeidsmarktregisseur perfect op zich kunnen nemen. Belangrijke voorwaarde om dit te kunnen realiseren is dat er hiervoor een goede interministeriële samenwerking wordt opgezet.

## **Opleiding – competentie management**

Bepaalde werknemers kunnen genieten van opleiding in hun bedrijf. Maar hoe minder geschoold, hoe minder opleiding in de onderneming. Arbeiders nemen met een participatiegraad van 11% heel wat minder deel aan een opleiding dan bedienden (28%) of ambtenaren (33%).<sup>2</sup> Veel te vlug worden werknemers afgedankt omdat ze niet het juiste profiel hebben of niet voldoende geschoold zijn. Vele werknemers hebben capaciteiten die onvoldoende gebruikt en benut worden.

De mogelijkheid van werknemers om opleiding te volgen moet drastisch worden uitgebreid. Alle werknemers moeten het individueel recht krijgen om opleiding te volgen en dit zou best verankerd worden via een CAO. Het is daarom noodzakelijk dat er middelen worden vrijgemaakt waardoor potentieonderzoek bij werknemers kan worden uitgevoerd. Immers veel werknemers bezitten veel mogelijkheden maar zijn zich er niet altijd van bewust.

Ook werkgevers weten dikwijls niet welke talenten zij in huis hebben. Deze talentontwikkeling moet kaderen in een competentiebeleid. In de competentieagenda werd hiertoe reeds een aanzet gegeven, doch om een echt coherent competentiebeleid te voeren, dient het draagvlak vergroot te worden. Er moeten middelen vrijgemaakt worden om werknemers de mogelijkheid te geven zich kosteloos te laten screenen, hun mogelijkheden te laten ontdekken en opleiding en vorming te laten volgen. Dit is niet alleen voordelig voor het individu doch ook voor de werkgevers. Onderzoek heeft immers aangetoond dat training en opleiding vooral inspelen op de attitudes en motivatie van personeel. Bovendien verdienen veel opleidingsinvesteringen zichzelf vaak terug door de positieve impact op de bedrijfsprestaties.<sup>3</sup>

Voor werkzoekenden zouden langdurige opleidingen kunnen opgezet worden die hen naar een hoger niveau brengen (het zogenaamde zalmeffect). Dit gebeurt vandaag reeds in de social profitsector waar bijvoorbeeld verzorgenden worden omgeschoold tot verpleegkundigen. Ook voor andere knelpuntberoepen in de privésectoren zou dit mogelijk moeten gemaakt worden.

Daarnaast bestaat er reeds een waaier aan stimuli om werknemers en bedrijven aan te moedigen in opleiding te investeren. De ACLVB vraagt niet naar méér, doch wel naar meer gerichte inzet van deze stimuli.

Er zijn heel wat opleidingsacties in Vlaanderen die ge(co)financierd worden met middelen van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Toch zijn we ervan overtuigd dat de groep van bedrijven en organisaties die hiervan gebruik maken nog te beperkt is, vaak omwille van de omslachtige aanvraagprocedure. Het zou goed zijn om deze drempel weg te werken en de procedures te vereenvoudigen.

## **Levenslang leren**

---

Hoewel heel wat activeringsmaatregelen op korte termijn misschien efficiënter zijn, zijn we ervan overtuigd dat op langere termijn levenslang leren loont. Vlaanderen moet initiatieven rond levenslang en levensbreed leren ten volle stimuleren. De basis voor deze stimulans ligt bij flexibele en vlot toegankelijke leerwegen. In geval van privé-initiatieven hechten we wel groot belang aan een actieve betrokkenheid van de sociale partners.

Een tweede grote pijler is de ontwikkeling van een 'interprofessioneel leerstatuut', waarbij volgende elementen van belang zijn: herintreders hebben recht op een vervangingsinkomen, de invoering van het terugkeerrecht naar de uitgevoerde functie indien men niet geslaagd is, een inkomensgerelateerde studiebeurs en de kosten verbonden aan de opleiding dienen fiscaal aftrekbaar gemaakt worden.

Ten slotte moet er meer aandacht komen voor volwassenenonderwijs. Een beleid rond Evenredige Arbeidsdeelname kan niet anders dan aandacht besteden aan onderwijs. Een slechte startpositie op de arbeidsmarkt kan onder andere met behulp van het volwassenenonderwijs weggewerkt worden. Het volwassenenonderwijs kan inspanningen doen om laaggeschoolden beter te bereiken.

## **Combinatie arbeid en gezin**

---

Vele werknemers hebben moeilijkheden om arbeid en gezin te combineren. Er zijn de laatste jaren veel maatregelen genomen om deze combinatie te verbeteren. Toch blijft nog een grote groep werknemers verstoken van deze maatregelen. Zo dient de toelage van het tijdskrediet van de Vlaamse regering geheroriënteerd te worden. Immers uit onderzoek blijkt dat vooral die werknemers ervan kunnen genieten die met twee gaan werken en die een meer dan gemiddeld inkomen hebben. Dit betekent met andere woorden dat werknemers die beiden een laag inkomen hebben of alleenstaande werknemers met kinderlast quasi onmogelijk gebruik kunnen maken van deze maatregelen en verstoken blijven van enige steun voor de combinatie van gezin-arbeid. Deze maatregel moet dan ook selectiever gemaakt worden en moet meer gedifferentieerd worden in die mate dat alle werknemers hiervan kunnen genieten.

## **Kansengroepen – Doelgroepenbeleid**

---

Het doelgroepenbeleid moet onzes inziens verfijnd worden. De huidige definitie van doelgroepen is omwille van diverse redenen te ruim. Het is dikwijls de cumulatie van achterstellende factoren die bepalen hoever mensen afstaan van de arbeidsmarkt. Deze cumulatieve achterstelling moet het

kwalitatief traject bepalen, een traject dat nog intensiever moet ingevuld worden.

Eenmaal deze werkzoekenden werk gevonden hebben, hebben zij recht op een volwaardig werknemersstatuut. Vandaag komen zij nog teveel terecht in preciaire statuten. Ook zij hebben recht op een duurzame tewerkstelling.

Om kansengroepen een opstap te geven naar een duurzame tewerkstelling en hen de mogelijkheid te bieden door te stromen naar de reguliere tewerkstelling blijft de sociale economie een belangrijk instrument. Bovendien geeft het bedrijven een stimulant om het MVO-plan uit te werken en te realiseren.

De sociale economie moet een voorbeeldrol kunnen spelen voor de reguliere economie. De producten en diensten uit de sociale economie moeten daarom meer onder de aandacht gebracht worden door de sociale economie voldoende middelen toe te kennen om de inschakeling van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt te garanderen of een volwaardig alternatief ontwikkelen. Anderzijds dienen beleidsacties inzake sociale economie uitgewerkt te worden in samenspel met andere beleidsdomeinen (milieu, energie, innovatie, ...).

Tijdens de afgelopen regeerperiode werden engagementen genomen om een helder structureel kader uit te werken en het imago van de sociale economie op te smukken.

Het ondersteuningsaanbod zorgt voor de ontwikkeling, de ondersteuning en de professionalisering van de sector. Maar een verdere vereenvoudiging van de ondersteuningsstructuur in de sociale economie dringt zich op. Wat is de rol van de startcentra, de adviesbureaus, de doorlichtingsteams, de resoc's? Wat is impact van de Europese regelgeving op de sociale economie in Vlaanderen?

We achten het belangrijk om toch te blijven investeren in de sociale economie ongeacht de onzekerheid in het kader van een eventuele staats hervorming en de nieuwe Europese richtlijnen. Daarbij mag de focus niet volledig komen te liggen op het kwantitatieve van de dossiers, maar ook op het kwalitatieve. Cijfers zijn belangrijk om de impact van sociale economie op de arbeidsmarkt te kennen, zeker in tijden van crisis, maar dit mag niet ten koste gaan van de kwaliteit van de jobs. Invoegwerknemers mogen geen tweederangs goedkope arbeidskrachten worden.

Er dient bovendien meer aandacht besteed te worden aan de nazorg. Er moet een manier gevonden worden om de dossiers beter te kunnen opvolgen, te evalueren en te controleren. Ook de mogelijkheid tot extra begeleiding door de startcentra moet meer gepromoot worden. En ten slotte zijn we voorstander om de regionale toets, eigen aan sociale economie, te behouden en een meerwaarde te geven. Het advies van de resoc's bij sociale economie dossiers geeft de visie en de expertise van op het terrein. De resoc's moeten dan ook hiervoor een duidelijke rol toebedeeld krijgen en hierin serieus worden genomen.

## Arbeidsmigratie

---

Arbeidsmigratie is een belangrijk aandachtspunt in de zin dat het als drukkingsmiddel kan dienen om de knelpuntberoepen nog sneller intern in te vullen. We willen vermijden dat er geopteerd wordt voor de weg van de gemakkelijkerheid, namelijk externe arbeidskrachten binnenhalen voor jobs die men in eigen land moeilijk ingevuld krijgt. Daardoor dreigen we 'generatiewerklozen' te creëren, mensen die nooit nog aan een job geraken.

We hoeden ons daarbij voor teveel homeopatische maatregelen,<sup>4</sup> maar verwachten van de Vlaamse overheid nog meer doeltreffende en intense acties waardoor de werkzoekenden beter inzetbaar zijn in knelpuntberoepen en vragen tegelijkertijd dat van deze jobs meer 'werkbare' jobs gemaakt worden.

Indien er dan nog een tekort aan arbeidskrachten rest, waardoor de 'echte knelpuntberoepen' niet ingevuld geraken, hebben we geen probleem met economische migratie, op voorwaarde dat de overheid werk maakt van een heus integratiebeleid: mensen wegwijzen maken in de regels, in hun rechten en plichten, en het aanleren van de taal.

## Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

---

Als vakbond ijveren we voor 'Kwaliteitsvolle banen', en dat gedurende de ganse loopbaan van elke werknemer. En maatschappelijk verantwoord ondernemen reikt nu juist de nodige tools aan om dit te realiseren. Als werknemersorganisatie hebben wij een belangrijke taak in het aanwakkeren van MVO in de bedrijfspraktijk. Ook de werknemers moeten

hierin (willen) meegaan. Zij hebben er immers alle belang bij dat hun onderneming hier inspanningen voor doet. Het maakt een bedrijf menselijker en aangenamer voor iedereen. Een 'Maatschappelijk Verantwoorde Onderneming' is een onderneming waar het goed vertoeven is op de werkvloer.

Tijdens de afgelopen regeerperiode heeft de Vlaamse regering samen met de SERV een startschot gegeven voor de mainstreaming van MVO: MVO zou automatisch een geïntegreerd deel moeten zijn van elke bedrijfsvoering.

De verschillende betrokken actoren werden opgeroepen om mee acties te ondernemen zodat er meer resultaten zouden worden gerealiseerd op het terrein. Misschien is het eens tijd om de balans op te maken. Veel werkgevers zwaaien reeds met de plak van "wij doen reeds aan MVO". De vraag is echter of dit steeds op een geïntegreerde, structurele en transparante manier gebeurt.

Om te vermijden dat het MVO-verhaal ondergesneeuwd geraakt, pleiten we ervoor om MVO als een geheel onder de aandacht van de bedrijven te blijven houden zodat het inherent wordt aan elke bedrijfscultuur. We zullen de bevoegde minister vragen om de balans op te maken van lopende MVO-acties binnen de bedrijven. De MVO-scan die wordt toegepast voor invoegbedrijven kan hiervoor als instrument worden gebruikt. Tenslotte hopen we dat het geplande structureel MVO-overleg binnen de SERV geoperationaliseerd zal worden.

## **Vlaams Werkgelegenheidsakkoord**

Omdat we ervan overtuigd zijn dat Vlaanderen op gebied van arbeidsmarkt specifieke noden en

behoefte heeft, roepen we de volgende Vlaamse regering op om, samen met de sociale partners, opnieuw te streven naar een Vlaams Werkgelegenheidsakkoord. Hierin dienen een aantal hefboommaatregelen te worden uitgewerkt die een extra bijdrage moeten leveren aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad en de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen, dit alles binnen het kader van het Pact 2020.

We zijn er ons echter van bewust dat we vandaag niet alle sleutels in handen hebben om dit op de meest doeltreffende manier te realiseren. Daarom zijn we voorstander van versterkte regionale bevoegdheden, van een functionele staats Hervorming waarvan alle werknemers beter worden, zowel in Vlaanderen, in Wallonië en als in Brussel.

*Gert Truyens*  
*ACLVB*

### **Noten**

1. Wij zien dit ook terugkeren in de werkloosheidscijfers: de stijging is het grootst bij jongeren (< 25j) die middengeschoold zijn (42,2%).
2. Vanderbiesen, W. & Djait, F., *De meting van opleidingsinspanningen. Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel*, WSE Report – 9/2009.
3. Forrier, A., *Loont levenslang leren? De impact van levenslang leren op micro-, meso- en macroniveau*, *over:Werk 1/2009*.
4. Maatregelen die zo verdund zijn dat ze hun effect verliezen.