

Werk voor de boeg!

De prioriteiten van het Vlaams ABVV voor het arbeidsmarktbeleid van vandaag, morgen en overmorgen

In dit artikel willen we de visie weergeven van het Vlaams ABVV op de prioriteiten voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid op korte en lange termijn. Daarbij staan we ook stil bij wat we een volgende Vlaamse regering, en in het bijzonder een volgende Vlaamse minister van Werk, op het hart willen drukken.

Het zal niet verbazen: het korte termijn perspectief voor de Vlaamse arbeidsmarkt ziet er niet bijzonder rooskleurig uit. Alles wijst erop dat we de effecten van de economische crisis nog enkele jaren zullen meedragen. Ontslagen vallen bij bosjes en wie wel nog werk heeft, betaalt hiervoor niet zelden contant. Ook wie zich in een veilige haven waant, bekruipt toch een ietwat ongemakkelijk gevoel. Je zal maar bij de overheid werken bijvoorbeeld, terwijl her en der de roep om afslanking en ontvetting van de staat steeds luider klinkt.

Voor wie nog maar net van de arbeidsmarkt begint te proeven, smaakt de actuele situatie al helemaal wrang. Zelfs als we abstractie maken van het opleidingsniveau, geldt algemeen dat de kansen voor schoolverlaters er flink op achteruitgaan. Er heerst een staakt-het-vuren in de 'War for talent'.

Op de langere termijn zien we dat de inspanningen van de voorbije jaren om de ondervertegenwoordiging van kansengroepen op de arbeidsmarkt weg te werken, al bij al slechts een beperkt resultaat hebben geboekt. De doelstellingen uit het Pact van Vilvoorde zullen niet gehaald worden.

De korte termijn: met de neus op de feiten

De maatregelen die we nu nemen, moeten in de eerste plaats gericht zijn op het counteren van de

effecten van de crisis. De sociale gevolgen mogen daarbij niet minder belangrijk worden geacht dan de impact op de financiële wereld of op het concurrentievermogen en groeikansen van bedrijven. De klappen vallen immers extra hard

in de hoek van de zwaksten. Denken we maar aan de werknemers van de beschutte werkplaatsen, die momenteel gemiddeld met 20% economische werkloosheid geconfronteerd worden. De aanpak mag niet louter bedrijfsgericht en economisch zijn. De huidige relanceplannen zijn voor ons te weinig sociaal.

Volgende klemtonen zijn daarom voor ons van belang.

Mensen aan het werk houden

Versillende formules van arbeidsherverdeling worden vandaag ingezet om de crisis te overbruggen en het effect op de werkgelegenheid te beperken. We moeten hier dan ook op blijven inzetten. Maar er is ook dringend aandacht nodig voor de sociale effecten van deze maatregelen. Niet enkel, maar wel in belangrijke mate, gaat het daarbij over inkomensverlies. Daarnaast moet er ook rekening gehouden worden met het verlies aan sociale rechten. Zeer concreet is het voorbeeld van de Vlaamse overbruggingspremie, waarbij het nog onduidelijk is of de periode van arbeidsduurvermindering volledig gelijkgesteld kan worden met voltijdse tewerkstelling voor wat de opbouw van sociale rechten betreft. Het risico bestaat dus dat wie nu met zachte dwang een beroep doet op zo'n maatregel, ergens in de verre toekomst (bij

werkloosheid of pensioen) een tweede keer de rekening gepresenteerd zal krijgen. Crisismaatregelen moeten van meet af aan rekening houden met dit soort overwegingen.

We dreigen er ook op achteruit te gaan op vlak van werkbaarheid. Er wordt immers heel wat meer ingeleverd dan enkel loon: taken worden aangepast; werkdruk neemt toe; er wordt beknipt op de omkadering en infrastructuur; vragen rond mobiliteit of de combinatie van arbeid en gezin worden voorlopig opgeborgen; periodes van onzekerheid worden langer, De stap terug die heel wat werknemers vandaag zetten op het vlak van werkbaarheid mag geen permanent karakter krijgen. We pleiten dus voor een maximale aandacht voor het vermijden van het opbouwen van een werkbaarheidsdeficit naast aandacht voor het begrotingsdeficit.

Wie toch zijn of haar werk verliest, moet kunnen rekenen op een snelle en kwalitatieve ondersteuning. Outplacement is in dit verband uitgebouwd als arbeidsmarktinstrument. De relanceplannen geven een sterke stimulans aan het bereik van outplacementbegeleiding, met de uitbreiding naar de groep jonger dan 45 jaar. Niet het bereik, maar de kwaliteit is echter het belangrijkste probleem. Laat ons daar dus snel en grondig werk van maken.

Wie nog maar net op de arbeidsmarkt komt, heeft een weinig bemoedigend perspectief op een job. Laat staan een kwaliteitsvolle job. Voor veel jongeren is er in het beste geval enkel uitzicht op korte contracten, zonder ontwikkelingskansen of toekomstperspectieven. Nochtans zijn de eerste werkervaringen cruciaal voor de verdere loopbaan. Onderzoek heeft aangetoond dat wie instapt in tijden van hoogconjunctuur ook later meer kansen krijgt. De intreders mogen vandaag, maar ook morgen niet vergeten worden.

Ondanks de economische crisis blijven veel vacatures open. Heel vaak voor jobs met ongunstige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Werk aan de werkbaarheid van deze jobs. Zorg ervoor dat ze aantrekkelijker worden door te sleutelen aan de arbeidsorganisatie en geef mensen contracten die zekerheid bieden. Sectoren kunnen een belangrijke rol spelen om bedrijven hierin te ondersteunen.

Opleiding!

Op de werkplek kan je veel leren. Dat staat buiten kijf. Maar als je laaggeschoold bent, in een uitvoerende job werkt of een jaartje ouder bent, krijg je in de Vlaamse bedrijven amper kansen om bij te leren. Dat wordt keer op keer bevestigd. Overlegde strategische bedrijfsopleidingsplannen moeten ervoor zorgen dat elke werknemer leeransen krijgt, zowel in formele opleidingen als via on-the-jobtraining. Hierbij moet ook de nodige aandacht gaan naar het zichtbaar maken van de competenties die op de werkvloer werden verworven. De crisis mag geen excuus zijn om de inspanningen op dit vlak terug te schroeven.

Ook tijdens periodes van economische werkloosheid moet er blijvend aandacht gaan naar opleiding. Deze kans moet meteen aangegrepen worden om goede opleidingstrajecten uit te bouwen, die leiden tot een volwaardige kwalificatie. De opleiding dient ook voldoende breed opgevat te worden zodat deze in de eerste plaats ten bate komt van de werknemer zelf. Deze kan zo zijn of haar kansen versterken en desnoods de arbeidsmarkthorizon verleggen en op zoek gaan naar een sector met toekomst.

Steun = garantie op tewerkstelling

De crisis maakt de noodzaak om overheidsmiddelen efficiënt in te zetten extra acuut. Tegelijk wordt duidelijk dat overheidssteun aan bedrijven vandaag onvoldoende garanties inhoudt voor het behoud van werkgelegenheid. Aangezien de middelen de komende jaren beperkt zijn, moeten we de steun aan bedrijven kritisch durven bekijken. Wie de efficiëntie van de overheid wil verhogen, zal ook moeten sleutelen aan het te onvoorwaardelijke karakter van sommige steunmaatregelen. Steun die maximaal en afdwingbaar het behoud van tewerkstelling garandeert moet prioritair zijn.

De lange termijn: vermijd een kort geheugen

De uitdagingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt op lange termijn zijn genoegzaam bekend. De weg naar een structurele schaarste, een knelpunteconomie en een blijvende ongelijkheid maken daarvan de kern uit. Eén vergissing mogen we niet maken;

namelijk dat eenmaal de effecten van de crisis weggeëbd zijn, we deze uit ons geheugen bannen en overgaan tot de orde van de dag. Het is essentieel dat we lessen trekken uit de crisis en de pijnpunten die deze heeft blootgelegd. De klassieke neoliberale oplossingen komen zowel in hoog- als laagconjunctuur neer op lastenverlaging, activering en flexibilisering. Net deze recepten dragen er toe bij dat de negatieve effecten van conjunctuurschokken nog worden versterkt. Het aandeel van preciaire statuten, die bij economische terugval de eerste klappen krijgen, neemt toe. Slechte arbeidsvoorwaarden versnellen de weg naar een knelpunteconomie. Blind geloof in groei en deregulering leidt tot vormen van steun aan bedrijven die geen enkele garantie inhouden op het vlak van behoud van tewerkstelling in geval van recessie. Ongebreedelde vermarkting van de begeleiding naar werk zorgt voor minder greep op de kwaliteit en verzwakt de regie van het arbeidsmarktbeleid. Ongenuanceerde activering verdriift de zwaksten uit de werkloosheidscijfers, maar ook uit de arbeidsmarkt en drijft hen in de armen van de zorg.

De arbeidsmarkt van overmorgen, moet er een zijn die vooruitkijkt. Het arbeidsmarktbeleid van overmorgen moet er een zijn dat niet vertrouwt op lapmiddelen om structurele problemen van ongelijkheid aan te pakken, maar verzekert dat werknemers, sectoren en bedrijven beter gewapend zijn om bij economische schokken een sociaal bloedbad te vermijden.

Volgende prioriteiten schuiven we hierbij naar voor.

Elk talent inzetten

De nakende schaarste zal ons verplichten elk talent in te zetten. Echter, tot voor kort kenden we reeds een periode van krapte. Ondanks de niet geringe inspanningen die werden geleverd op het vlak van diversiteit, zijn we er tot vandaag niet in geslaagd de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt weg te werken.

Bovendien blijkt steeds duidelijker dat de meest kwetsbaren door de mazen van het aan hen weinig aangepaste activeringsbeleid vallen. We zullen dus dringend werk moeten maken van een aangepast begeleidingsaanbod voor deze groepen, willen we hen niet zonder meer aan de kant schuiven. De ervaringen uit het verleden leren bovendien ook dat het

niet volstaat enkel te activeren aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. De vaststelling dat maatregelen als IBO of de premie 50+ vooral ingezet worden om de sterkeren uit de arbeidsreserve een kans te geven, en dat deze ongelijkheid over de jaren heen niet veranderd is ondanks overgangen tussen hoogconjunctuur en laagconjunctuur, is veelzeggend. Wanneer de aanwervingen achterwege blijven ondanks meer begeleiding, strenge opvolging, stimuli en opleiding, dan zullen meer dwingende maatregelen naar werkgeverszijde, zoals verplichte diversiteitsplannen, de enige uitweg kunnen bieden.

Ook de combinatie van leren en werken blijft problematisch. "We vinden geen gekwalificeerde mensen", zeggen veel werkgevers nog steeds. "We willen wel een opleiding volgen, maar dat valt niet te combineren met een voltijdse job", zeggen veel werknemers. Laten we dit het aanknopingspunt maken om te werken aan betere voorwaarden om werken en leren te combineren. Zowel voor leerlingen, studenten en cursisten in beroepsopleidingen als voor werknemers die opnieuw willen gaan leren. Er moet met andere woorden blijvend aandacht gaan naar de creatie van stageplaatsen en een goede begeleiding en coaching op de werkvloer voor het werkplekleren in opleidingen. Maar ook moet wie werkt voldoende tijd kunnen vrijmaken voor opleiding door goede flankerende maatregelen. Dit is de beste weg om eindelijk ook een lerende samenleving te worden.

Veel talent wordt op vandaag niet of onderbenut doordat het moeilijk is om werk en gezin te combineren. Kinderopvang moet een basisrecht worden voor elk kind, dat komt ook hun ouders ten goede. Wij verdedigen dus een verregaande uitbreiding van het aantal kinderopvangplaatsen in Vlaanderen, zowel voor de allerkleinsten als in de buitenschoolse opvang voor de kinderen uit de basisschool. Deze opvang moet vlot toegankelijk, kwaliteitsvol, betaalbaar en niet-discriminerend zijn. Zo kan elke ouder een beroep doen op goede kinderopvang voor zijn/haar kinderen, ongeacht zijn/haar sociaal statuut. De kost hiervoor moet solidair gedragen worden, dus ook door een financiële responsabilisering van het bedrijfsleven. Uitbouw van het recht op kinderopvang is de beste activeringsmaatregel die men zich kan indenken. En hiermee worden meteen ook bakens uitgezet voor gelijke kansen in een later leven. Want inspanningen inzake

kwaliteitsvolle opvoeding en begeleiding in de eerste levensjaren renderen het meest.

Als vakbond kiezen we er resoluut voor om werknemers die hier al zijn, maximaal kansen op werk te bieden. Indien dit, ondanks intensieve begeleidings- en opleidingsacties niet volstaat om de openstaande vacatures in te vullen, dan moeten werknemers uit de andere Belgische regio's en andere lidstaten aangespoord worden om hier te komen werken. Maatschappelijk gezien is het bovendien beter om het werk te verdelen over een ruimere arbeidsmarktreserve dan eenzijdig in te zetten op langer werken (voor zover dit al een realistisch streven zou zijn).

Maar als vakbond hebben we ook steeds gepleit voor een voorzichtige, vooruitziende en geleidelijke aanpak. De recente inspanningen om de interregionale mobiliteit te bevorderen, zijn ondanks beperkte resultaten positief te noemen. Ook qua migratie bestaan er al heel wat mogelijkheden, zeker voor hoger geschoolden. Een eventuele verdere verruiming van deze mogelijkheden moet in ieder geval in de pas lopen met structurele behoeften.

Nood aan een proactief beleid op sectorniveau

Elke sector heeft zijn eigenheden en moet dus eigen prioriteiten kunnen leggen. Dat wordt erkend door de Vlaamse overheid, die met de sectoren convenants afsluit voor de ondersteuning van competentieontwikkeling, diversiteit en instroommaatregelen, het verhogen van de werkbaarheid, ... Door ook in te zetten op meer proactieve maatregelen, moeten sectoren voortaan worden gestimuleerd om stappen te zetten die de bedrijven en de sector weerbaarder maken voor conjunctuurschokken.

Wij pleiten voor een overlegd strategisch opleidingsbeleid in de bedrijven. Maar ook de sectoren moeten hierop inzetten. Nu zoekt men nog te vaak oplossingen voor competentietekorten op de korte termijn. We pakken een probleem aan wanneer het zich stelt. Het strategisch nadenken over de toekomstige oriëntaties en noden kan bedrijven en sectoren helpen om toekomstige knelpunten proactief aan te pakken, via strategische opleidingsplannen

op sectorniveau. Dit zou ook het onderwijs toelaten om met meer kennis van zaken jongeren te begeleiden in hun leertraject. Want in het basisonderwijs van vandaag zitten de werknemers van morgen.

Een flankerende macro-economische aanpak

Het spreekt voor zich dat er ook nood is aan een breder sociaal-economisch beleid gericht op werk. Wil men kansen op werk gaaf houden, dan is een frontale aanval op overheidsdiensten en -tewerkstelling ronduit contraproductief. De kansen die de budgetsectoren bieden moeten in de huidige context maximaal uitgeput worden, zowel bij de overheid als in de social profit. Eerder dan hier makkelijke besparingen te zoeken, moet men maatschappelijke behoeften omzetten in werk. Een volgende regering moet daarom voluit inzetten op het wegwerken van wachtlijsten in de kinderopvang, gehandicaptenzorg en thuiszorg. Lokale dienstenwerkgelegenheid en nieuwe openbare diensten als energiedienstenbedrijven, moeten groeikansen genieten.

De crisis biedt kansen om de omslag naar een meer duurzame economie te versnellen. Een volgende regering moet een duurzame investeringsregering zijn. De voorbeelden zijn legio: investeren in isolatie en energiebesparing, hernieuwbare energie en slimme netten, inzetten op openbaar (streek)vervoer, saneren van 'brownfields', ... Maar het gaat niet enkel om het detecteren van nieuwe niches. Ook een vergroening van onze traditionele industriële sectoren, zoals de chemie bijvoorbeeld, biedt heel wat mogelijkheden. Het begrip 'groene jobs' gaat immers om meer dan tewerkstelling in milieu- en energiesectoren.

We vertrekken niet van nul

De uitdagingen voor de toekomst mogen dan groot zijn, en de prioriteiten talrijk; toch vertrekken we niet van een wit blad. In de voorbije legislatuur is al heel wat gerealiseerd en is er een beleid gevoerd dat ons op heel wat van de bovenstaande prioriteiten al een stuk op weg heeft gezet. Hieronder geven we een greep uit de beleidsmaatregelen die wat ons betreft in ieder geval gecontinueerd moeten worden in een volgende legislatuur.

Vooreerst werden de contouren voor de ontwikkeling van een loopbaanbeleid de voorbije jaren uitgetekend, met als belangrijkste steunpunten de erkende centra voor loopbaanbegeleiding en experimenten op het vlak van basis-loopbaandienstverlening voor werknemers. De verdere ontwikkeling hiervan is essentieel willen we werk maken van het begrip transitionele arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen versterken de voorzichtige stappen die werden gezet om in bedrijven en sectoren werk te maken van een overlegd competentiebeleid. Immers, het inzetten en ontwikkelen van competenties is een gedeelde verantwoordelijkheid.

Rasse schreden werden gezet op het vlak van een snelle en kordate begeleiding van werkzoekenden. Het activeringsbeleid en het beleid met betrekking tot herstructureringen leverden zeer grote inspanningen. De volgende stap zal er dan ook een moeten zijn om de kwalitatieve component van de begeleiding (zowel bij VDAB als bij outplacementkantoren) bij te laten benen.

De competentieagenda bracht arbeidsmarkt- en onderwijspartners dicht bij elkaar in een gezamenlijk project. Hoewel de resultaten niet overduidelijk zijn, zijn er stappen gezet naar meer structurele samenwerking en dialoog. Denk maar aan de uitbreiding van het werkplekleren, de engagementen van de sectoren of de uitwerking van nieuwe tredes in de leerladder met het HBO en Se-n-Se. De Vlaamse Kwalificatiestructuur biedt ons, onderwijs- en arbeidsmarktpartners, alvast de uitdaging om in de toekomst klare taal te spreken in termen van competenties en de opleidingenstructuur.

Er is de afgelopen periode tenslotte ook aardig wat overleg geweest tussen de regering en de sociale partners, vooral over arbeidsmarktthema's. Bijvoorbeeld maatregelen als de overbruggingspremie werden door alle betrokken partijen gewikt en gewogen. Dit stond in schril contrast met de wijze waarop er vanuit het beleidsdomein Economie economische stimuli en waarborgregelingen tot stand zijn gekomen; namelijk zonder veel overleg (...met de vakbonden althans).

Toch willen we erop wijzen dat het arbeidsmarkt-overleg (en -beleid) een groter draagvlak had gehad mocht het ingepast zijn geweest in de klassieke overlegcyclus zoals eertijds het geval was met de tweejaarlijkse werkgelegenheidsakkoorden. De

Competentieagenda, en zeker het Meerbanenplan, die op zich verdienstelijke impulsprogramma's zijn, misten wat draagvlak omdat ze nog teveel het product waren van de minister en zijn kabinet en in mindere mate werden opgebouwd vanuit de sociale organisaties en het paritaire overleg.

Regionalisering: the elephant in the room

Het zal de lezer niet ontgaan zijn: tot nu toe hebben we met geen woord gerept over het regionaliseringsdebat. Terwijl dit nu net voor een aantal politieke bewegingen en werkgeversorganisaties dé sleutel is tot een beter functionerende arbeidsmarkt en -beleid. Zo'n beter functioneren, blijkt in de praktijk zelden de echte reden te zijn waarom men zijn schoen zet voor de regionaliserings-Sint. Een nog strenger activeringsbeleid via overdracht van de RVA-sanctiebevoegdheid, de afbouw van beschermende brugpensioenstelsels, en vooral nog meer ruimte voor verlaging van bedrijfslasten, daar is het natuurlijk om te doen.

Maar goed, los van de motivatie van de roep om regionalisering, willen we de discussie ook niet uit de weg gaan. Als we dit thema niet bovenaan ons prioriteitenlijstje plaatsen, dan heeft dit te maken met de simpele vaststelling dat er op het vlak van arbeidsmarktbeleid op regionaal niveau al heel wat mogelijk is. We merken trouwens ook op dat er eigenlijk niet veel te regionaliseren valt, tenminste indien men de soldariteitsmechanismen als sociale zekerheid, arbeidsrecht en centrale loonsafspraken intact wil houden en dus federaal. In het beste geval is er sprake van meer regionale vrijheidsmarges binnen federaal vastgelegde kaders. Het is niet de overdracht van borrelnootjes als de bevoegdheid over de PWA's of van de opleidingsaspecten van het betaald educatief verlof of het industrieel leercontract die het arbeidsmarktbeleid in de regio's een nieuwe boost zal geven.

Samenwerking tussen regio's en met het federale beleidsniveau zal hoe dan ook aangewezen blijven. En wie een eerlijke analyse maakt zal tot de slotsom komen dat dit op vandaag al aardig werkt, bijvoorbeeld inzake arbeidsmigratie, herstructureringsbeleid en zelfs inzake het activeringsbeleid van werkzoekenden.

Pijnpunt is wel dat deze samenwerking in sterke mate vertroebeld wordt door gekissebis over de afbakening van de bevoegdheden. Neem het samenwerkingsakkoord tussen de RVA en de VDAB. De bevoegdheden zijn duidelijk: het federale niveau staat in voor controle op de beschikbaarheid, het Vlaamse niveau staat in voor de begeleiding naar werk. VDAB kan perfect ingrijpen als er niet wordt meegewerkt, door dit te signaleren aan RVA, die beslist over een sanctie. RVA kan perfect vaststellen dat een persoon moeite gedaan heeft, maar meer begeleiding nodig heeft en dit signaleren aan VDAB. Het communautaire opbod leidt echter tot wrijvingen als men in elkaars vaarwater komt. Vlaanderen mag de federale overheid op de vingers tikken als deze zich met de begeleiding gaat moeien. De federale overheid mag vaststellen dat er een groep werkzoekenden is waarvoor het activeringsbeleid geen antwoord biedt. Toch ervaart men dit langs beide kanten als een aanval, met als resultaat dat de dialoog over het samenwerkingsakkoord momenteel al maanden stil ligt. Een nieuw model van controle op de beschikbaarheid dat federaal zou worden doorgevoerd en dat perfect in de Vlaamse activeringskraam past, zit daardoor hopeloos geblokkeerd.

Onze boodschap is dan ook dat er best eerst wordt gekeken hoe men binnen de bestaande bevoegdheden optimaal kan samenwerken, alvorens – onder het mom van de efficiëntie van de arbeidsmarkt – regionalisering als wondermiddel voor te stellen. Men zou trouwens ook de blik eens op andere domeinen van bevoegdheidsverdeling moeten richten. De afstemming op Vlaams niveau tussen Werk en Welzijn zal niet minder belangrijk zijn voor de toekomst van onze arbeidsmarkt. Het geringe gewicht dat het subregionale niveau van de SERR/RESOC-structuren kan (eigenlijk ‘mag’) ontplooiën voor wat betreft de economische dossiers (in tegenstelling tot de arbeidsmarktdossiers) is een louter Vlaamse aangelegenheid. De aanloop naar de Streekpacten heeft dit pijnlijk duidelijk gemaakt. Het grote gevaar van het regionaliseringsdebat is dan ook dat dergelijke onvolkomendheden ondergesneeuwd raken en dat de mythe van “wat we zelf doen, doen we beter” in stand gehouden wordt.

*Françoise Vermeersch
Philippe Diepvents
Vlaams ABVV*