

Pact 2020: en nu aan het werk!

Meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen

Op 20 januari 2009 werd het Pact 2020 ondertekend. Dit pact bevat 20 doelstellingen tegen 2020. De SERV werkte na de ondertekening verder op het Pact 2020. Er werden tussentijdse doelstellingen bepaald en de SERV gaf ook aan welke stappen gezet moeten worden om deze te realiseren. Wat volgt is een bespreking van dit alles voor de drie werkgerelateerde doelstellingen van het Pact 2020.

Naar een nieuw pact

Bij de ondertekening van het Pact 2020¹ werden de mooie woorden niet gespaard. Alle partners benadrukten de ambitie die het Pact 2020 uitstraalt en onderstreepten het belang van het delen van doelstellingen. Veel lachende gezichten dus die 20ste januari in Hasselt. Toch kregen sommigen bij het aanhoren van de doelstellingen een behoorlijke déjà vu. Of misschien was het wel een flashback, namelijk naar 2001. Toen ondertekenden de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse milieu- en natuurverenigingen immers het Pact van Vilvoorde.

Het Pact van Vilvoorde, dat 21 doelstellingen voor de 21ste eeuw omvatte, deed wat er (minimaal) van een pact verlangd mag worden: het zette het voorbije decennium, over legislaturen heen, de bakens uit voor het Vlaams beleid. Dit gold zeker voor het beleidsdomein werk. Doelstelling 3 installeerde het (Europese) mantra van de 70 procent werkzaamheid en doelstelling 5 maakte de historische verbinding tussen de nood aan een stijgende werkzaamheidsgraad en de arbeidsmarktpositie van kansengroepen. Wat levenslang leren betreft, omvatte doelstelling 1 het streven naar de 12,5 procent norm.

2010 vormde de horizon van het Pact van Vilvoorde. Niet te verwonderen dus dat begin 2008 de vraag naar een opvolger rees. Maar was dit wel zo een goed idee, een sequel is dat zeker qua inhoud zelden. De SERV-partners waren echter snel overtuigd van de potentiële meerwaarde van een nieuw pact. Immers, zonder blind te zijn voor de discrepantie tussen

doelstellingen en effectieve realisaties, vormt een gedeeld, gedragen en op (midden) lange termijn richtinggevend kader een duidelijke meerwaarde.

De SERV nam dan ook het voortouw voor een nieuw pact. Maar, vertrekkende van de ervaringen van het Pact van Vilvoorde, voelde de SERV ook de nood om na de ondertekening ervan een stap verder te gaan. Daarom vertaalden de SERV-partners niet enkel de doelstellingen in concrete tussentijdse objectieven (tegen 2014), ze gaven ook aan wat er dient te gebeuren om deze te realiseren. Niet enkel de bestemming, ook de weg er naar toe is immers belangrijk. Of hoe de sequel dan toch een andere film werd. Wat volgt, is de weergave van deze laatste oefening voor de drie 'werk' gerelateerde doelstellingen van het Pact 2020, namelijk 9, 10 en 11.

Nog dit: praten over langetermijndoelstellingen in tijden van crisis heeft iets bevreedends. Zeker als de langetermijnnoten op het eerste zicht dan ook nog haaks lijken te staan op de harde alledaagse realiteit. Toch is het net essentieel om in de crisis-aanpak niet enkel te focussen op de korte termijn. De wijze waarop Vlaanderen de crisis in de volgende maanden het hoofd biedt, zal immers ook een weerslag hebben op de arbeidsmarkt van de

toekomst. Daarom moet Vlaanderen een proactief arbeidsmarktbeleid voeren dat maximaal inspeelt op de kansen en opportuniteiten van werknemers en werkgevers in een snel evoluerende maatschappij. Dit betekent een arbeidsmarktbeleid dat antwoord biedt op de hedendaagse problemen, zonder het toekomstperspectief van de (midden) lange termijn te schaden, maar het in tegendeel te versterken.

Meer mensen aan de slag... in gemiddeld langere loopbanen

Doelstelling 9: De globale werkzaamheidsgraad stijgt tot minstens 70 procent in 2020, dankzij een gemiddelde jaarlijkse groei van minstens 0,5 procentpunt. De werkzaamheidsgraad van vrouwen blijft verder stijgen. Voor kansengroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap en vijftigplussers) verdubbelt de gemiddelde jaarlijkse groei tot minstens 1 procentpunt. De Europese doelstelling voor vijftigplussers (werkzaamheidsgraad van 50 procent) komt daarmee in zicht.

De nood aan gemiddeld langere loopbanen is gedeeld maar zeker niet nieuw. De werkzaamheidsgraad van ouderen baart Vlaanderen immers reeds langer zorgen. Een verhoging van de werkzaamheid van ouderen wordt wel steeds belangrijker met het oog op de financiering van de vergrijzing. De voorbije jaren steeg de arbeidsmarktparticipatie van deze groep duidelijk. Maar medio 2008, dus nog voor het uitbreken van de crisis, was de Europees voorgestelde norm (50 procent) voor de vijftigplussers echter nog niet in zicht. Voor de SERV blijft het streven naar gemiddeld langere loopbanen dan ook voorop staan. De realisatie van het akkoord 'samen op de bres voor 50+' is hierbij essentieel. Het akkoord stoelt op vier pijlers: vijftigplussers aan het werk houden, vraag en aanbod beter op elkaar afstemmen, werkgevers aanzetten om vijftigplussers aan te werven en ten slotte een verbeterde aanpak voor werkloze vijftigplussers. Daarnaast dient er werk gemaakt te worden van een aan de bestaande kaders complementair (einde) loopbaanbeleid, ook voor vijftigplussers.

Meer mensen aan de slag is echter een breder verhaal dan enkel de ouderen langer op de arbeidsmarkt te houden.² Ten eerste zit er ook bij andere

'kansengroepen' nog steeds een groot onbenut arbeidsmarktpotentieel. De inspanningen voor vrouwen, personen met een arbeidshandicap, personen van allochtone afkomst, laaggeschoolden in het kader van het beleid inzake Evenredige Arbeidsdeelname moeten gecontinueerd en verdiept worden. Dit geldt ook voor het verder ontwikkelen van de aandacht voor laaggeletterdheid en armoede.

Ten tweede dient werk gemaakt te worden van het bevorderen van de re-integratie van niet-(meer) actieven. Vlaanderen beschikt immers ook over een groot potentieel niet- (meer) actieven. Centraal hierbij staat het voorzien van specifieke opleiding en begeleiding en het wegwerken van inactiviteitsvallen. Wat dit laatste betreft, dient verder gewerkt te worden op de recente Viona-studie en dit voor een ruimere groep dan de personen met een arbeidshandicap. Daarnaast vormt het toetsen van nieuwe beleidsmaatregelen op de mate waarin ze bijdragen aan de re-integratie ook een belangrijk facet.

Ten slotte zijn er de personen die omwille van persoons- en/of maatschappijgebonden redenen, niet, niet meer of nog niet terecht kunnen in het normaal economisch circuit. Voor hen is het belangrijk dat er voldoende gepaste tewerkstelling wordt voorzien. Dit zowel binnen de reguliere als in de sociale economie en in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij dient aandacht besteed aan de kwaliteit van de arbeid, de duurzaamheid van de tewerkstelling en de doorstroom naar het normaal economisch circuit. Verder is het noodzakelijk te monitoren (en op basis hiervan te evalueren) of de vooropgezette beleidsdoelstellingen in deze gerealiseerd worden.

Globaal gezien moet Vlaanderen, in aanvulling van de opties genomen op het federale niveau in het kader van het Interprofessioneel Akkoord 2009-2010, komen tot een doelgroepenbeleid dat focust op het wegwerken van factoren die de tewerkstellingskans van kansengroepen negatief beïnvloeden. Concreet betekent dit het uitwerken van 1) een visie op en 2) instrumenten voor dergelijk beleid. Een niet-onbelangrijke uitdaging, zeker in de huidige budgettaire situatie.

Meer mensen aan de slag... in meer werkbare jobs

Doelstelling 10: Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandigen groeit jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60 procent in 2020, en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55 procent. Dit impliceert dat voor de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies (psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans) hogere groeicijfers gescoord worden. Bijzondere aandacht gaat naar vrouwen, kansengroepen en bijzondere gezinssituaties. Hiertoe wordt in het algemeen gestreefd naar een betere afstemming tussen arbeid en gezin.

Voor de sociale partners is het verhogen van de werkzaamheid gekoppeld aan het streven naar meer werkbaarheid. Het verder innoveren van de arbeidsorganisatie staat hierbij voorop. Belangrijk is dat bestaande initiatieven, zoals de Competentiepool en de ESF-oproepen, worden gecontinueerd. Bovendien moet ook de sectorale weg bewandeld worden. Dit kan door sectorenfondsen te zoeken die een sectoraal actieplan wensen af te sluiten, een idee dat ook het recente regeerakkoord haalde.

De werkbaarheid wordt dus gevormd door vier aspecten namelijk de psychische vermoeidheid, het welbevinden op het werk, de leermogelijkheden en de werk-privé balans. Om de globale werkbaarheid omhoog te krijgen, is werken op het niveau van deze afzonderlijke dimensies aangewezen. Dit kan onder meer via een toolkit voor ondernemingen met dimensiespecifieke instrumenten (met onder andere een nog te ontwikkelen meetinstrument dat op ondernemingsniveau kan gehanteerd worden). Specifiek voor de dimensie 'combinatie werk en gezin' zijn bijkomende ondersteunende maatregelen noodzakelijk, ook voor zelfstandigen.

Verder staat voor Vlaanderen, vertrekkende van een gedetailleerde stand van zaken, de versnelde uitbouw van de basis- en de gespecialiseerde loopbaandienstverlening voor werkzoekenden, werknemers en zelfstandigen voorop. Hierbij is

een shift in perceptie betreffende loopbaandienstverlening vereist. Loopbaandienstverlening moet een arbeidsmarktinstrument worden dat proactief en preventief aangewend wordt, en niet louter curatief zoals nu nog al te vaak het geval is. Een breed gedragen campagne is hiervoor een noodzaak. Aan de aanbodzijde dient geïnvesteerd te worden in een gevarieerde dienstverlening die alle relevante expertise en actoren mobiliseert. De doelstelling is dat de loopbaandienstverlening de kansengroepen bereikt, maar niet alleen de kansengroepen.

De lerende samenleving

Doelstelling 11: In 2020 is Vlaanderen verder uitgegroeid tot een lerende samenleving. Zoveel mogelijk kinderen en volwassenen moeten het best mogelijke onderwijs en de best mogelijke vorming genieten. Het aantal kortgeschoolden is in 2020 op de arbeidsmarkt met de helft verminderd. Dit komt doordat

- i) meer jongeren het secundair onderwijs afwerken;
- ii) meer jongeren na hun secundair onderwijs verder studeren zowel in het hoger beroepsonderwijs als in hoger onderwijs;
- iii) meer mensen deelnemen aan levenslang en levensbreed leren (stijging tot 15 procent van de bevolking op beroepsactieve leeftijd).

Concreet halveren we het aantal schoolverlaters die het Secundair Onderwijs zonder voldoende startkwalificaties verlaten en stijgt het aantal jongeren met een diploma hoger onderwijs aanzienlijk ongeacht herkomst, werksituatie of opleidingsniveau van hun ouders. Kinderen van niet hooggeschoolde ouders bereiken een participatiegraad van ruim 60 procent in het hoger onderwijs. Ook zullen meer bedrijven en sectoren een strategisch competentiebeleid voeren. Een lerende samenleving erkent ten slotte competenties, waar en hoe ze ook verworven zijn.

Het is duidelijk dat de lerende samenleving er enkel kan komen indien zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt ingezet wordt op competentieontwikkeling en op competentiebeleid. Wat de arbeidsmarkt betreft is één van de noodzakelijkheden alvast het ontwikkelen van betere indicatoren voor

levenslang leren in het algemeen en informeel leren in het bijzonder. Door een gebrek aan degelijke monitoring is het momenteel moeilijk om zowel de geleverde inspanningen in kaart te brengen, als de resultaten die deze inspanningen voort brengen.

Investeren in opleidingen blijft sowieso centraal staan. Het stimuleren van zowel bedrijven en sectoren als werknemers, werklozen en zelfstandigen moet ertoe leiden dat de aandacht hiervoor blijft en best nog toeneemt. Dit is zowel nodig om de productiviteit van de onderneming als de inzetbaarheid, ontwikkelingkansen en de loopbaancompetenties van werknemers en werkzoekenden te verhogen. Verder moet gestreefd worden naar meer bedrijfs- en functieoverstijgende opleidingen, en dit zowel voor werkenden, werkzoekenden als zelfstandigen. Voor werkzoekenden is bovendien ook een verdieping van de opleidingen noodzakelijk. Dit kan onder meer door de opleidingen uit te breiden en de opleidingsinitiatieven nog meer af te stemmen op de huidige, maar ook op de in de toekomst te verwachten, knelpuntberoepen.

Momenteel werkt de SERV aan aanbevelingen betreffende de stimuli voor opleidingen op de werkvloer en opleidingen voor werknemers. Dit is één van de engagementen die de sociale partners opnemen in het kader van de Competentieagenda 2010. Bedoeling is om een aantal krijtlijnen te formuleren waaraan een aangepast systeem moet voldoen en dit onder meer met betrekking tot het verbeteren van het statuut 'leren en werken', het wegwerken van de beschotten tussen de stelsels voor werkenden, werkzoekenden en ondernemers, het creëren van een opleidingsmarkt en het faciliteren van de combinatie leren en werken. Dit laatste zowel vanuit het oogpunt van de werknemer (en onder andere de vraag naar meer flexibiliteit) als vanuit het perspectief van de arbeidsorganisatie.

Op het vlak van de verworven competenties moet volgens de sociale partners een grotere effectieve impact gerealiseerd worden. Vlaanderen nam in het recente verleden heel wat diverse initiatieven betreffende de erkenning van verworven competenties. Een grondige evaluatie van die inspanningen op de verschillende EVC domeinen dringt zich op ten einde te komen tot een versterkte en een geïntegreerde EVC-visie en -beleid en dit zowel binnen het onderwijs als op de arbeidsmarkt.

Zoals reeds gesteld, is het ontwikkelen van competenties natuurlijk ook een primaire taak van het onderwijs. In het onderwijs moet de modularisering, reeds veralgemeend in het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs, nu ook verder worden uitgebouwd in de andere onderwijsniveaus. Modularisering gaat gepaard met het afleveren van kwalificerende deelattesten. De hervorming van het secundair onderwijs (opgestart met de Blauwdruk) is voldoende diepgaand om de onderwaardering van het BSO en TSO volledig weg te werken. Ook de opleidingscurricula worden zo opgemaakt dat ze aantrekkelijk en toekomstgericht zijn, met andere woorden meer gericht op competentieontwikkeling, volgens activerende methodieken, met voldoende leertrajectbegeleiding. De lerarenopleiding en -begeleiding moet hierin volgen.

Verder nog cruciaal en te realiseren binnen het onderwijs: een goede oriëntering in het secundair onderwijs, gerichte sensibiliseringscampagnes naar BSO en TSO, automatische toekenning van studietoelagen (opgenomen in het regeerakkoord) en het accorderen van de toelage aan de werkelijke studiekosten, uitbouwen van een laagdrempelig en aantrekkelijk HBO en ten slotte studiebegeleiding op maat.

De doelstellingen tegen 2014

Zoals aangeven in de inleiding vertaalde de SERV de doelstellingen van het Pact 2020 naar tussentijdse targets voor 2014. Onderstaande tabel geeft deze weer voor de hier besproken doelstellingen 9, 10 en 11.

Het werken met tussentijdse doelstellingen, maakt de doelstellingen minder abstract en ver weg in de tijd. Bovendien wordt monitoren eenvoudiger en kunnen afwijkingen van het groeipad snel en accuraat bijgestuurd worden.

En nu aan het werk

Het Pact 2020 bevat 20 doelstellingen. De SERV-partners wensten echter een stap verder te gaan dan het Pact van Vilvoorde door niet enkel de doelstellingen te bepalen maar ook de manier waarop deze bereikt moeten worden. De hier geschetste

Tabel 1.De tussentijdse doelstellingen 2014 voor de doelstelling 9, 10 en 11 van het Pact 2020³

Doelstelling 9: Werkzaamheidsgraad	2007	2014
Globaal	66,1%	68,6%
Vrouwen	59,8%	64,3%
Allochtonen	42,0%	47,0%
Personen met een arbeidshandicap	42,2%	47,2%
Vijftigplussers	49,3%	54,3%
Vijfenvijftigplussers	34,2%	39,2%
Doelstelling 10: Werkbaarheid	2007	2013
Werkbaarheidsgraad werknemers	54,1%	56,1%
Werkbaarheidsgraad zelfstandigen	47,7%	49,7%
Aandeel werknemers niet psychisch vermoeid	71,2%	73,3%
Aandeel werknemers met welbevinden	81,9%	84,0%
Aandeel werknemers met leermogelijkheden	80,1%	82,2%
Aandeel werknemers met werk-privé-balans ok	89,2%	91,3%
Aandeel zelfstandigen niet psychisch vermoeid	63,3%	65,4%
Aandeel zelfstandigen met welbevinden	91,8%	93,9%
Aandeel zelfstandigen met leermogelijkheden	94,4%	96,5%
Aandeel zelfstandigen met werk-privé-balans ok	65,5%	67,6%
Doelstelling 11: De lerende samenleving		
<ul style="list-style-type: none"> – de ongekwalificeerde uitstroom daalt tot een niveau van maximaal 7% (2008: 8,5%) – het aantal starters in het hoger onderwijs, ongeacht opleidingsniveau van vader en moeder is aanzienlijk gestegen – het aantal afgestudeerden hoger onderwijs is, ongeacht opleidingsniveau van vader en moeder, aanzienlijk gestegen – 11,5% van de bevolking neemt deel aan levenslang leren (2006: 7,9%) – het aantal bedrijven en organisaties dat scoort in de indicator Competentiegerichte Organisaties (ICO) van 2013 is significant gestegen (2007, 42,1%) 		

wegen voor de realisatie van de doelstellingen 9, 10 en 11 zijn wat de sociale partners betreft richtinggevend voor de toekomst.

Zoals aangehaald in de inleiding voelt het vreemdend aan om in tijden die crisismaatregelen vereisen de langetermijntrom te roffelen. Toch is de SERV overtuigd van zowel de noodzaak als de meerwaarde van een gedeelde langetermijnvisie, zeker gezien de te verwachten evoluties. Bovendien moge het duidelijk zijn dat een gedeelde langetermijnvisie een daadkrachtig en kort op de bal spelend beleid niet uitsluit. Integendeel, het is net één van de kaders waarbinnen de aanpak van de huidige problemen vorm moet krijgen en het vormt een stimulans om de gevolgen van de crisis zo snel als mogelijk weg te werken.

Dat de zaken op korte termijn aangepakt moeten worden, is ondertussen wel duidelijk. De SERV-

partners namen in het recente verleden hierbij dan ook hun verantwoordelijkheid op en kwamen samen met de Vlaamse Regering tot enkele akkoorden zoals de 'Competentieagenda 2010', 'Samen op de bres voor 50+' en 'Herstel het vertrouwen'. En nu reeds zijn de sociale partners door de nieuwe Vlaamse Regering gevraagd om mee te werken aan het, in het regeerakkoord voorzien, Werkgelegenheidsplan en Investeringsplan. Aan het werk dus, niet enkel op de arbeidsmarkt maar ook in het overleg.

Francis Devisch
Studiedienst SERV

Noten

1. Het Pact 2020 is te raadplegen op www.vlaandereninactie.be.
2. Dit toonde de SERV reeds aan in het Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen 2008.
3. Voor de berekeningswijze van deze tussentijdse doelstellingen, zie Pact 2020: Stapstenen voor de nieuwe Vlaamse Regering.

Bibliografie

- SERV, 2008. Samen op de bres voor 50+.
- SERV, 2008. Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen. Gent: Academie Press.
- SERV, 2009. Pact 2020: Stapstenen voor de nieuwe Vlaamse Regering.