

De visie op krapte-uitdagingen volgens werkgeversorganisaties UNIZO en VOKA

Joris Renard - UNIZO

Sonja Teughels - VOKA

ABSTRACT

De krapte piekt als nooit tevoren en zal nog vele jaren het arbeidsmarktdebat domineren. Nochtans was de krapte aangekondigd en perfect voorspelbaar gezien de demografische oorzaak. De samenloop van demografie én krapte én economische onzekerheid, zou beleidsmakers en sociale partners moeten aanzetten tot urgent handelen. Van die urgentie is vooralsnog weinig te merken. Het begon nochtans veelbelovend, bijvoorbeeld met de 80% werkzaamheidsgraad die de beleidsmakers als doelstelling in de spotlight plaatsten. Om de krapte te bestrijden, bespreken we in deze visietekst tien maatregelen die we als meest urgent beschouwen. De eerste maatregel heeft betrekking op de nood aan data en informatie. Daarnaast dient de activering consequent uitgebouwd te worden in alle uitkeringsstelsels en moet er ingezet worden op meer interregionale mobiliteit en op responsabilisering. Verder is er nood aan een gepaste loonkostverlaging en een flexibilisering van de arbeidsmarkt. Ook de mogelijkheden van de aangekondigde asymmetrische bevoegdheden moeten benut worden. Verder, controleer en handhaaf de regels, zet in op economische migratie en vergeet tot slot niet in te zetten op het flankerend beleid aangepast aan de context.

De krapte piekt als nooit tevoren en zal nog vele jaren het arbeidsmarktdebat domineren. Nochtans was de krapte aangekondigd en perfect voorspelbaar gezien de demografische oorzaak. De samenloop van zowel demografie, krapte als economische onzekerheid, moet beleidsmakers en sociale partners aanzetten tot urgent handelen, maar van die urgentie is vooralsnog weinig te merken. Het begon nochtans veelbelovend. De verschillende regionale en federale regeringen plaatsten de belangrijke doelstelling van een 80% werkzaamheidsgraad in de spotlight. Langs Vlaamse kant gaf het aanleiding tot de uitbreiding van de rol van VDAB als regisseur in het activeren van de arbeidsreserve. Maar om deze te activeren, moeten we weten waar deze zich ophoudt en waar het potentieel zich bevindt. Om die reden werd ook de dataregie in het leven geroepen. Er volgden enkele VESOC-akkoorden en het laatste werkgelegenheidsakkoord is onderweg. Los van VESOC-akkoorden en al dan niet nakende werkgelegenheidsconferenties, bespreken we hieronder tien van de volgens ons meest urgente maatregelen om de krapte te bestrijden.

Als eerste: meten is weten. Willen we de arbeidsreserve activeren dan moeten we weten waar deze zit. In plaats van de huidige EAK-enquêtes die gebaseerd zijn op een inschatting van de betrokkenen zelf, is een koppeling van administratieve gegevens aangewezen, zodat we weten hoeveel bijstandsgerechtigden, personen met een leefloon, deeltijds werkenden, langdurig zieken, NEET-jongeren (Not in Education, Employment nor Training), ... er zijn en waar het potentieel het grootst is om deze toe te leiden naar de arbeidsmarkt en dat in real-time. Hier ligt een uitgesproken rol voor de dataregisseur, zodat we zicht krijgen op de vraag hoeveel we bereiken en wie finaal aan het werk gaat.

Daarnaast moet de activering consequent uitgebouwd worden, in alle uitkeringsstelsels om draaideureffecten te vermijden. De groep beschikbare en volledig uitkeringsgerechtigde werklozen krimpt en volstaat in kwantitatieve termen niet om de oplopende vraag nog ingevuld te krijgen. Het zal dus zaak zijn om het potentieel daarbuiten, de zogenaamde arbeidsreserve, te activeren. Maar hier botst visie op praktijk. De regels wie mag werken, wie daar toelating voor mag of moet geven, de mate waarin een geleidelijk overgang van niet werk naar werk kan georganiseerd worden, het geheel van rechten en plichten ... is per uitkeringsstelsel verschillend, al naargelang het sociale verzekering dan wel bijstand betreft. Focus daarbij vooral op langdurig zieken (wanneer de gezondheid het toelaat), op leefloners, op vrouwen met een migratieachtergrond en op NEET-jongeren. Tegelijkertijd moeten we aandachtig blijven voor een aantal drempels waarmee deze groepen worden geconfronteerd.

Ten derde moet er meer ingezet worden op interregionale mobiliteit. In de bestrijding van de krapte is interregionale mobiliteit als het ware het laaghangend fruit. Het potentieel in Brussel en Wallonië is groot en kan mits gepaste begeleiding, het financieel aantrekkelijk maken via de jobbonus, een striktere naleving van passende dienstbetrekking en een open welkomcultuur in Vlaanderen leiden tot meer ingevulde jobs. Waarop wachten? De huidige samenwerkingsverbanden leveren vooralsnog niet de gewenste versnelling op. Maar ook binnen Vlaanderen zijn er regio's met een relatief hoge werkloosheid die best een job oppikken in de regio's waar de krapte het nijpendste is. Hoe kan je verwachten dat een Brusselaar of Waal in Vlaanderen komt werken, wanneer we op zijn minst niet hetzelfde verwachten van een Vlaming. Ook Vlamingen moeten met andere woorden bereid zijn om in een andere provincie te gaan werken. Het blijft schrijnend dat in West-Vlaanderen een grote instroom gebeurt vanuit Noord-Frankrijk, in tegenstelling tot een wat lauwe interesse in eigen land voor jobs over de taalgrens. Overigens, er wordt verwacht dat Noord-Frankrijk na de komende jaren een economisch en investeringsimpuls zal krijgen, waardoor wellicht een deel van deze werkkrachten in Frankrijk zelf aan de slag zal gaan. Er is dus geen tijd te verliezen. De bemiddeling vanuit Actiris en Forem geschiedt vandaag binnen de contouren van een 'passende betrekking' en de vraag dringt zich op of deze nog actueel en juist is en of deze niet toe is aan grondige herziening.

Ten vierde moet er geresponsabiliseerd worden. Of het nu gaat om interregionale mobiliteit, het activeren van bijstandsgerechtigden, het re-integreren van langdurig zieken, ... vele actoren, instanties en overheden (lokaal, Vlaams en federaal) zijn aan zet. Bemiddeling, zeg maar de inspanning en investering inzake activering, en de uitkering, kosten en baten, zitten zelden in één hand en dragen bij tot *moral hazard* waarbij de noodlijdende sociale zekerheid nog verder in het rood gaat. Alle samenwerkingsakkoorden ten spijt, de vele beleidsverklaringen leveren vooralsnog niet de gewenste versnelling op inzake activering en doen de vraag rijzen naar meer homogene bevoegdheidspakketten en of de juiste responsabiliseringsprikkel voldoende aanwezig zijn. De activering van morgen zal intenser moeten, meer inspanningen en investeringen vragen naar opleiding, begeleiding en waar nodig loonkostverlaging via de RSZ-bijdragen.

Daarnaast moet er een gepaste loonkostverlaging uitgevoerd worden. Een analyse van de werkloosheid leert ons dat het probleem zich in hoofdzaak situeert bij kortgeschoolden, mensen met weinig tot geen ervaring alsook langdurig inactieven en zieken of personen die de taal onvoldoende machtig zijn. Als zij aan de slag gaan, is er nood aan bijvoorbeeld een ruimere inwerktijd en opleiding. Ze zijn zelden op korte tijd productief zoals misschien verwacht wordt. Om de relatief hoge loonkost en lage productiviteit te compenseren, maar ook om tijd te geven voor het aanleren van en het inwerken in de job, is een loonkostverlagende maatregel voor deze groepen op zijn plaats, geflankeerd met de nodige begeleiding. Het vraagt maatwerk voor zowel werknemer als werkgever om dit goed te organiseren.

Het flexibiliseren van de arbeidsmarkt is de zesde maatregel die we hier bespreken. Tal van opportuniteiten dienen zich aan zoals de ruimere inzet van bijvoorbeeld flexi-jobs of het laten bijverdienen door gepensioneerden.

Vandaag zijn de regels vrij strikt en is een flexi-job enkel toegestaan voor bepaalde sectoren, met name horeca (ooit ontstaan als compensatie voor de witte kassa) en bepaalde voedingswinkels. Maar ook daarbuiten zouden flexi-jobs kunnen ingezet worden waarbij elkeen die graag wil bijwerken, meer dan welkom is in onze ondernemingen. Alle helpende handen zijn welkom, van bouw over logistiek tot productie. Waarom deze mensen blijven uitsluiten van een bepaald arbeidsaanbod? Zorg ervoor dat het aantrekkelijk is voor zowel de betrokken persoon als de onderneming.

De zevende maatregel houdt het volgende in: benut de mogelijkheden van de aangekondigde asymmetrische bevoegdheden. In afwachting van een zevende staatshervorming, kan Vlaanderen voluit de kaart trekken van asymmetrische bevoegdheden, gaande van een actuelere en eigentijdse vorm van beschikbaarheid, tot en met het stimuleren van elkeen die instapt in een knelpuntopleiding of -beroep. De vraag is hoog, het aanbod is divers en heterogeen en dus zijn creatieve, innovatieve recepten nodig om deze reserve aan het werk te krijgen. Zij die niet uitkeringsgerechtigd zijn, moeten verleid worden naar werk en zullen inspanningen moeten leveren om aan de slag te gaan. Dat er daarbij gezocht wordt naar bepaalde stimuli is haast logisch en zeker het uitproberen waard. Tegelijk zijn er bepaalde groepen waar - gegeven de krapte - nog meer op kan ingezet worden: oudere werklozen (al dan niet vrijgesteld), deeltijds onvrijwillig werklozen die althans op papier voltijds aan de slag wensen te gaan, tijdelijk werklozen die hetzij naar opleiding, hetzij naar een tijdelijke job kunnen worden geloodst, enzovoort. De mogelijkheden zijn legio, de wettelijke instrumenten zijn nog te rigide.

Verder, controleer en handhaaf. De Belgische arbeidsmarkt is quasi uniek door werkloosheidsuitkeringen die onbeperkt zijn in de tijd. De keerzijde van die onbeperktheid uit zich in controle en opvolging van de werklozen. Die controle (en het proces) verloopt niet steeds zoals het hoort. Het feit dat het gros van de sancties vandaag nog steeds toe te schrijven is aan het niet komen opdagen van de werkloze, legt een gebrek aan doortastende activering bloot. Actieve bemiddeling die kort op de bal speelt en tracht langdurige uitval te vermijden, zou logischerwijze veeleer moeten leiden tot discussie en debat over een passende betrekking, al dan niet om- en bijscholing, het verschil tussen de wens van een droomjob versus de realiteit van een haalbare job. Dat dergelijke discussies zelden leiden tot een doorverwijzing naar een controledienst bij VDAB, maakt duidelijk dat bemiddeling in deze tijden van krapte actiever en sneller mag, alsook uniform moet zijn over alle regio's. Ook op het vlak van de (vandaag te) complexe re-integratie van langdurig zieken worden voorzichtige stappen gezet. Zo wordt gestart met het invullen van een vragenlijst, waarbij de persoon via een zelfinschatting aangeeft op welk moment en hoe werken opnieuw mogelijk wordt geacht. Belangrijk is dat we hierbij een positieve insteek hanteren, die vertrekt vanuit het talentenkapitaal van mensen. De focus moet liggen op de arbeidsmogelijkheden in plaats van op de belemmeringen. Gezondheid is immers niet zwart of wit. Net daar ligt het potentieel. Zeker in tijden van arbeidskrapte hebben we elke bijdrage nodig, hoe bescheiden die in sommige individuele gevallen ook is.

De volgende maatregel is inzetten op economische migratie. Naarmate de vele credo's over activering niet de gewenste resultaten en versnelling opleveren, neemt de druk en de vraag naar economische migratie toe. Vandaag is deze vooral gericht op en soepel voor hooggeschoolde en knelpuntprofielen. Toch zijn er nog steeds een aantal *quick wins* te behalen, zoals iedereen met een legaal verblijfsstatuut een directe toegang tot de arbeidsmarkt te geven. Maar stilaan zijn echo's te horen met een vraag naar migratie van kortgeschoolden, al dan niet circulair. Economische migratie is niet meer weg te denken en meer dan ooit noodzakelijk om bepaalde activiteiten hier te kunnen verankeren en bedrijven toekomstperspectieven te bieden. Echter, de procedure om tot migratie te komen (op vlak van verblijf en arbeidstoelating) is te traag. Onnodige tijd gaat zo verloren. Aanvullend aan migratie kan ook voor wie hier nieuw is, meer inspanning worden geleverd naar werk. De regel dat nieuwkomers voortaan verplicht bij VDAB moeten langsgaan, is alvast een goede zaak.

Tot slot, vergeet niet in te zetten op het flankerend beleid aangepast aan de context. Om meer mensen aan de slag te krijgen, moeten we aandachtig zijn voor twee belangrijke randvoorwaarden. Vooreerst moeten we zorgen dat mensen niet hoeven thuis te blijven voor de opvang van ouderen, maar zeker ook niet voor kinderen. Ouders met jonge kinderen twijfelen soms om (voltijds) te gaan werken omdat ze niet beschikken over informele kinderopvang of geen zekerheid hebben over kinderopvangplaats aan een betaalbare prijs. Zorg daarom voor een afdoende, kwaliteitsvol, betaalbaar en flexibel aanbod in de kinderopvang. Zekerheid van een opvangplaats is immers een belangrijke hoeksteen om te kunnen gaan werken. Daarnaast moeten we mensen ook op hun werk krijgen. Het openbaar vervoer is vandaag de dag, onder stijgende brandstofprijzen, cruciaal om te zorgen dat werkenden eenvoudig, tijdig en veilig op het werk geraken en dat op elk uur van de dag. Om ook de interregionale arbeidsmobiliteit te stimuleren, moet dringend werk gemaakt worden van één vervoersticket, zodat zonder extra aankopen gereisd kan worden met de verschillende vervoersmodi over gewestgrenzen heen.