



Meer is nodig, meer is mogelijk

een zeker pensioen
veilige banken
eerlijke fiscaliteit
een sterke gezondheidszorg
duurzame energie
meer sociale gelijkheid

kwaliteitsvol werk

Mensen zijn bezorgd. Over hun pensioen, hun job, hun spaargeld, hun energiefactuur. Over de zorg die ze nodig hebben, of zullen nodig hebben. En over ongelijke behandeling, in welke situatie dan ook. Die zorgen zijn terecht. Temeer omdat de federale regering weinig tot niets onderneemt. Ze staat erbij en kijkt ernaar. Maar nietsdoen is achteruitgaan, vinden wij.

De overheid kan meer doen. Zij kan het belang van mensen opnieuw centraal stellen, in plaats van de winst. De vrije markt heeft gefaald, en de federale regering wil niet lukken. Dat kunnen we niet aanvaarden.

We hebben visie nodig. Een toekomstvisie die de problemen van vandaag en morgen oplost. Met visie kunnen we de blokkeringen in onze samenleving opheffen.

Samen werken we aan onze toekomst. We roepen iedereen op om mee te denken. Want wat we nu beslissen, bepaalt de toekomst van ons allemaal.

Deze ontwerptekst werd besproken op het **sp.a**-partijbureau op (datum). Via regionale voorrondes in het voorjaar kan iedereen mee discussiëren. We nodigen ook iedereen uit op de Visie 2010-website www.visie2010.be

Vanaf september kunnen de **sp.a**-leden via hun afdelingen amendementen indienen. En op 16 en 17 oktober is iedereen welkom op het Visie 2010-congres, en beslissen de **sp.a**-leden over de definitieve tekst.

Meer info > Visie2010@s-p-a.be > 02 552 02 00

Kwaliteitsvolle jobs voor iedereen

Inhoudstafel

1. Inleiding

2. Fundamentele verschuivingen die grondige hervormingsagenda opleggen

2.1 Globalisering: zoeken naar de heuvels in het vlakke landschap

- 2.1.1 De kenniseconomie is meer en meer van iedereen
- 2.1.2 Complexe en wereldwijde waardeketens

2.2 De effecten van de globalisering stellen nieuwe uitdagingen aan het beleid

- 2.2.1 Globale concurrentie direct voelbaar op de arbeidsmarkt
- 2.2.2 Structurele veranderingen in ons economische weefsel
- 2.2.3 Ondernemerschap alleen volstaat niet
- 2.2.4 Economische macht bestaat wel
- 2.2.5 Het gevoerde innovatiebeleid heeft onvoldoende bijgedragen tot het structureel versterken van het aanwezige ondernemerschap

2.3 De economische crisis verziekt een arbeidsmarkt die ook al voordien niet in goede vorm was

- 2.3.1 In 2009: een relatief beperkte toename van het aantal volledig werklozen met een uitkering
- 2.3.2 Maar 2010 oogt somber
- 2.3.3 Meer werkzoekenden voor minder vacatures
- 2.3.4 Voor het uitbreken van de crisis: mensen behorend tot 'kansengroepen' raken bij ons slechter aan de bak dan in de rest van Europa
- 2.3.5 Armoede: werkzoekenden in armoede en werkende armen

3. Een vernieuwend economisch en industrieel beleid

3.1 Transformatie door innovatie

3.2 Een gericht en geïntegreerd beleid van structurele aanpassing

3.3 Illustratie

4. Zorg voor maatschappelijke duurzaamheid: kwaliteitsvol werk voor iedereen

4.1 Investeren in inzetbaarheid: meer is nodig, zeker voor de kansengroepen

4.1.1 Duurzame loopbaan: mensen hebben het recht om niet bang hoeven te zijn voor wat morgen brengt

4.1.2 Door de jarenlange onderinvestering in de blijvende inzetbaarheid van werknemers wordt een pak mensen uitgerangeerd

4.1.3 ...en krijgen een pak andere mensen zelfs totaal geen kans

4.2 De vicieuze cirkel van onderinvestering in inzetbaarheid – angst voor verandering – vooroordelen van werkgevers

4.2.1 Het verband tussen investeren in inzetbaarheid en werkbaar werk enerzijds en meer werk voor vijftigplussers anderzijds, is empirisch aangetoond

4.3 Naast de activering van werklozen, ook nood aan de activering van onze bedrijven

4.3.1 Competentiemanagement als ontwikkelingsmodel

4.3.2 Een inclusief competentie management als voorwaarde voor een inclusieve arbeidsmarkt

4.3.3 Inclusief competentie management als voorwaarde voor leeftijds specifieke loopbaantrajecten

4.4 Verschillen die dateren uit de periode van de industriële revolutie wegwerken

4.5 En ongelijkheden op het vlak van de kwaliteit van de arbeid wegwerken

4.6 Loonkostensubsidies: de loonkostenhandicap wegwerken door een verschuiving van de heffingsgronden

4.7 Bijzondere aandacht voor jongeren

4.8 Wie werkloos wordt, heeft recht op snelle hulp op maat

Kwaliteitsvolle jobs voor iedereen

1. Inleiding

Bedrijven en activiteiten die ons land verlaten, razendsnelle technologische vernieuwingen, sombere berichtgeving over de gevolgen van zowel vergrijzing als vergroening van de bevolking. Daar bovenop worden we geconfronteerd met één van de zwaarste naoorlogse economische crisissen. De teller van de slachtoffers van aangekondigde collectieve ontslagen sinds januari 2008, stond eind februari op 49.000.

Veel mensen zijn dan ook onzeker over hun job. Niet ten onrechte, als we zien hoe onze arbeidsmarkt in het verleden gemorst heeft met talent door het te verwaarlozen of het na gebruik te dumpen. Voor socialisten is zoiets onaanvaardbaar.

In deze visienota geven we aan hoe onze economie en onze arbeidsmarkt volgens **sp.a** moet hervormd worden zodat welvaart en nieuwe kwaliteitsvolle jobs gecreëerd worden voor iedereen.

Krachtlijnen van deze hervorming zijn:

1. Vernieuwing van onze economie en industrie via een ambitieuze innovatiestrategie met een actievere en gerichtere rol van de overheid;
2. Talenten ontwikkelen en kansen geven: investeren in inzetbaarheid en werkbaar werk door een actief en inclusief competentie management.

In het eerste deel van de nota schetsen we de uitdagingen waar we voor staan en maken we de balans op van het economisch en arbeidsmarktbeleid.

De Vlaamse arbeidsmarkt zit zowat in de Europese middenmoot wat betreft het aantal mensen dat aan de slag is. De Belgische arbeidsmarkt verbleekt in zo'n Europese vergelijking. Die middenmoot bereiken we door in de leeftijd tussen 25 en 50 jaar héél veel mensen, veel te laten werken. En ze zijn heel productief (bij de top drie van de wereld) wat vaak ook nog een behoorlijk loon toelaat.

De keerzijde is echter dat wie minder productief is, of erger nog, diegenen waarvan men vermoedt dat ze nog niet, niet, of niet meer hoogproductief zijn, systematisch aan de kant werden en worden geschoven. Laaggeschoolden, mensen met een arbeidshandicap, mensen van allochtone origine, vijftigplussers,... geraken veel moeilijker aan de slag dan hun gemiddelde Europese collega's met dezelfde kenmerken.

Gevolg daarvan is uiteraard het onaanvaardbare feit dat een pak talent verloren gaat en een grote groep mensen het recht ontzegd wordt om een degelijk inkomen te verwerven via werk. Een ander gevolg is dat de financiering van onze sociale zekerheid en publieke voorzieningen onder druk komt te staan.

Dat alles heeft te maken met de organisatie van onze economie en onze arbeidsmarkt. Te lang hebben we blind geloofd in de kracht van het ondernemerschap. De overheidssteun die werd toegekend was behoorlijk vrijblijvend, in de zin dat we ervan uitgingen dat een duwtje in de rug wel zou volstaan opdat de markt zichzelf/ het ondernemerschap wel orde op zaken zou brengen. Als onderwijs en arbeidsbemiddelaars mensen afleverden die beschikken over de vereiste kennis en competenties, zou de vraag daarnaar wel volgen...zo dachten we te lang. Mits we evolueerden naar 'een' performante kenniseconomie, zou alles wel goedkomen.

Maar de realiteit is anders. Onze economie verliest marktaandeel, is onvoldoende aanwezig op nieuwe markten en in nieuwe speerpuntactiviteiten, de innovaties uit onze onderzoekscentra vinden niet altijd de weg naar de productie, de investeringen van ons bedrijfsleven in hun menselijk kapitaal blijven ondermaats,... In het Technisch Verslag van de Centrale Raad voor Bedrijfsleven van november 2009 wordt in Hoofdstuk 4, 'Structureel concurrentievermogen' 'heel accuraat de vinger op de wonde gelegd.

In het tweede deel van de nota schetsen we de contouren van een vernieuwend economisch en industrieel beleid dat het tij moet keren.

Principiële uitgangspunten zijn hierbij:

- een ambitieuze innovatiestrategie als hefboom voor de vernieuwing van onze economie en industrie;
- afgestemd op de maatschappelijke en economische uitdagingen (zoals de noodzakelijke vergroening en verwitting van de economie);
- gericht op gediversifieerde tewerkstelling (m.a.w. niet alleen kennisjobs, maar ook productiewerk);
- ingebed in het sociaal overleg;
- en geïntegreerd in een breder flankerend beleid (regulering, fiscaliteit, steun aan ondernemingen).

Ten slotte formuleren we de krachtlijnen voor een arbeidsmarktbeleid dat voluit gaat voor competentiegerichte loopbanen waarbij geïnvesteerd wordt in talent en elk talent zijn plaats krijgt op de arbeidsmarkt. De belangrijke trendbreuk die we daar willen forceren is dat we ervan overtuigd zijn dat er pas een einde zal komen aan het gemors met talent als ondernemingen meer dan vandaag *geactiveerd worden* om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid (die trouwens perfect samengaat met economische vooruitgang en er zelfs een voorwaarde toe is) op te nemen. De kernboodschap is dat '*inclusief competentienagement*' dé leidraad moet worden van het HR-beleid van onze ondernemingen. Daarbij staat wisselwerking tussen de vereiste competenties voor de beschikbare jobs én een afstemming van onze arbeidsmarkt op de voorhanden zijnde competenties, vaardigheden, attitudes, ervaring....centraal.

Met andere woorden, we willen dat bedrijven en organisaties constant investeren in de mogelijkheden van hun medewerkers, maar bovendien het werk ook organiseren en aanpassen volgens de mogelijkheden van die mensen.

Om inclusief competentie management effectief ingang te doen vinden op de werkvloer, kan de overheid een sturende rol spelen. In de nota geven een aantal aanzetten van 'tools' die de overheden daarvoor hebben. De basis is dat toegekende steun (opleidingssteun, investeringssteun, loonkostensubsidies) minder 'vrijblijvend' zou moeten zijn dan vandaag. En via 'sociale clausules' kunnen we ook wat hogere eisen aan bedrijven die hun kandidatuur stellen voor overheidsopdrachten. We moeten goede praktijken in de verf zetten en aantonen dat investeren in de competenties van medewerkers loont. Wie hardnekkig onderinvesteert in de vorming van zijn medewerkers zou geresponsabiliseerd moeten worden. Dit kan bijvoorbeeld door bij ontslag een opleidingvormingsrecht te geven aan de getroffen werknemers dat deels door de onderneming wordt gedragen.

De visienota legt de klemtoon enerzijds op vernieuwing van onze economie en industrie via een ambitieuze innovatiestrategie. Anderzijds wordt de nadruk gelegd op een inclusief competentie management om talenten te ontwikkelen en kansen te geven aan eenieder op de arbeidsmarkt. Uiteraard kaderen deze invalshoeken in een breder verhaal van fundamentele hervormingen op het vlak van energie, financiële markten, fiscaliteit, pensioenen enz. om een antwoord te bieden aan de uitdagingen waar we voor staan. Onze toekomstvisie hieromtrent komt uitvoerig aan bod in andere visienota's. Een hervorming van het arbeidsmarktbeleid moet ook gepaard gaan met een hervorming van de institutionele organisatie van het arbeidsmarktbeleid. Onze voorstellen voor een betere verdeling van de kerntaken tussen de overheden en een financiële responsabilisering van de overheden voor de resultaten die ze boeken op het vlak van arbeidsmarktbeleid hebben worden uitgewerkt in onze nota 'sociale staatshervorming'.

2. Fundamentele verschuivingen die grondige hervormingsagenda opleggen

Onze arbeidsmarkt wordt dooreen geschud door een reeks fundamentele economische en maatschappelijke verschuivingen, die een indrukwekkende impact hebben op de huidige en de toekomstige tewerkstellingsmogelijkheden. Daarom moet de overheid strategieën ontwikkelen om het economische en maatschappelijke weefsel aan te passen aan de nieuwe uitdagingen.

Zowel de vergrijzing als de toenemende vergroening zorgen ervoor dat Vlaanderen economisch minder gunstig evolueert. Er zullen minder mensen in de actieve leeftijdsgroep beschikbaar zijn in vergelijking met het niet-actieve gedeelte van de bevolking. De inkrimping van het economisch-demografische draagvlak zorgt er voor dat het steeds moeilijker wordt om welvaart te creëren. Vertaald naar een lasten-en-schoudermetafoor zou je kunnen stellen: 'Steeds minder schouders dragen steeds zwaardere lasten'. Maar de vergrijzing en de vergroening kennen ook andere gevolgen, met name wat het consumptiepatroon en de investeringsnoden betreft. Ouderen consumeren meer zorg, maar besteden ook meer aan hun vrije tijd. Die veranderingen vertalen zich in de investeringsnoden. Er zal een toenemende vraag zijn naar woon- en zorginfrastructuur. De vergroening zorgt er dan weer voor dat er - vooral in de steden - meer geïnvesteerd moet worden in kinderopvang en scholen.

Naast de demografische evoluties wordt het steeds duidelijker dat ecologische verschuivingen in het economische weefsel onvermijdelijk worden. De uitdagingen van de klimaatproblematiek, de gevolgen van luchtvervuiling, de effecten van de wereldwijde verstedelijking, de overgang van een fossiele naar een duurzame energievoorziening en de nood aan drinkbaar water zullen effecten hebben op de werkgelegenheid van de toekomst.

De grootste veranderingen in het economische weefsel en de arbeidsmarkt zijn ten slotte te verwachten van de verdere globalisering van de economie. Snelle, technologische ontwikkelingen in de transport- en ICT-sector, gecombineerd met een beleid van vrijhandel en export-georiënteerde ontwikkeling, zorgen ervoor dat de productie wereldwijd verspreid wordt. De dynamiek en de impact hiervan worden niet altijd makkelijk begrepen. Nochtans is het belang ervan voor de ontwikkeling van onze welvaart uitzonderlijk groot. Door de verdere globalisering worden we veel directer geconfronteerd met concurrentie van derdewereldlanden landen, niet alleen in onze afzetmarkten, maar ook meer en meer op onze eigen arbeidsmarkt.

2.1. Globalisering: zoeken naar de heuvels in het vlakke landschap

Aanvankelijk werd het beeld opgehangen dat de concurrentie van lageloonlanden als gevolg had dat de productie **gedelokaliseerd** werd. Onze economie moest daar op reageren door zich meer en meer te richten op de kenniseconomie. Deze analyse was het uitgangspunt van de Lissabon-strategie. Die legde daarom sterk de nadruk op Onderzoek en Ontwikkeling, op kenniswerkers, op het versterken van nieuwe competenties en op het stimuleren van ondernemerschap. Ondertussen weten we dat de uitdagingen heel wat complexer zijn.

2.1.1 De kenniseconomie is meer en meer van iedereen

Een kenniseconomie kan niet in het ijl bestaan. Ze is afhankelijk van andere economische activiteiten, die de kennisontwikkeling omzetten naar 'waarde'. Nieuwe economieën, zoals China en India, benen onze kenniseconomie verrassend snel bij, en worden de concurrenten van de toekomst.

Dat India zich op het vlak van informatietechnologie sterk heeft geprofileerd, is inmiddels gekend. Reuzen als Wipro en Infosys opereren vanuit Bangalore, Hyderabad en andere Indische metropolen. Ze bieden software-oplossingen en -diensten aan, ontwikkeld door informatici en ingenieurs die aan de beste scholen en universiteiten van India gevormd werden. Het Indische informaticaverhaal herhaalt zich nu op het vlak van de biotechnologie, met de uitbouw van BioTech Cities in verschillende steden.

Ook China manifesteert zich steeds meer in het domein van de kenniseconomie. Het land ontwikkelde aan een sneltreinvaart haar eigen ruimtevaartprogramma met haar eigen taikonauten, investeerde resoluut in geavanceerd hoger onderwijs en is nu de grootste producent van wetenschappelijke publicaties geworden. De prestigeconcurrentie tussen India en China versnelt de dynamiek en zorgt ervoor dat het verleden tijd is te spreken van een 'kenniseconomie in het Westen' en 'productie-economie in het Oosten'.

2.1.2 Complexe en wereldwijde waardeketens

Allerlei factoren bepalen welke activiteiten in Vlaanderen verder ontwikkeld kunnen worden in een concurrentiële omgeving. De belangrijkste factoren zijn kwaliteit en expertise, productiekosten, transportwijze en -kosten, en de lokalisatie van de marktvraag.

We moeten goed begrijpen dat het productieproces steeds meer gedeclineerd is. Dat betekent dat allerlei onderdelen van het product of van diensten bij onderaannemers - andere producten, zeg maar - aangekocht worden. Outsourcing wordt dat genoemd. Het gevolg is dat de schakels van het productieproces niet meer noodzakelijk op dezelfde plaats gemaakt worden. Dat is bijvoorbeeld duidelijk in de automobielsector. Autoconstructeurs produceren hun auto's niet meer op hun eentje, maar kopen de verschillende onderdelen van een auto in en assembleren ze dan.

De concurrentie wordt daarom veel minder tussen 'automerken' gevoerd, dan wel tussen de producenten van onderdelen. De concurrentie speelt dus rechte lijn op het werk om die onderdelen - of soms de diensten - te maken.

2.2. De effecten van de globalisering stellen nieuwe uitdagingen aan het beleid.

2.2.1 Globale concurrentie direct voelbaar op de arbeidsmarkt

Gedeclineerde waardeketens en rechte lijn concurrentie op het vlak van taken, zorgen ervoor dat de internationale concurrentie directer gevoeld wordt op de arbeidsmarkt. Dat doet alvast de indruk ontstaan dat het vertrouwde systeem van sociaal overleg onder druk komt te staan.

Een informaticus in Vlaanderen concurreert nu rechte lijn met een informaticus in Bangalore. De informatica-oplossing die gezocht wordt, hoeft niet meer in Vlaanderen ontwikkeld te worden; dat kan net zo goed in Bangalore gebeuren en via het internet doorgestuurd worden aan de klant.

Die directe concurrentie om taken heeft te maken met 'transport'. Mocht het internet niet bestaan, dan zou de software-oplossing uit Bangalore minder interessant zijn en zou de lokale markt voorrang krijgen. Het effect van lagere productiekosten aan de andere kant van de wereld zou minder spelen. Het is vandaag nodig de interactie te kennen tussen de productie- en de transportkosten om te begrijpen welke economische activiteiten er dicht bij huis gelokaliseerd kunnen worden.

Sommige taken kunnen maar uitgevoerd worden als de vrager/consument er direct bij betrokken is, zoals bijvoorbeeld bij het knippen van je haar. Deze jobs zullen steeds – ongeacht de productiekosten – dicht bij de vraag te vinden zijn. Niemand reist naar China om z'n haar te laten knippen omdat de kappers daar goedkoper werken. Toch is het verhaal iets complexer. Er zijn erg 'persoonlijke' diensten die toch elektronisch kunnen aangeleverd worden en daarom onder internationale druk komen te staan. Callcenters zijn daar een duidelijk voorbeeld van. Je kan een gepersonaliseerde dienst krijgen, via telefoon, terwijl de dienstverlener aan de andere kant van de lijn zich in Zuid-Afrika of Costa Rica bevindt. Communicatiekosten zijn zo laag geworden dat ze geen hindernis meer vormen voor lage-loonlanden die op zoek zijn naar een markt die om dergelijke diensten vraagt.

2.2.2 Structurele veranderingen in ons economisch weefsel

De hoger geschetste dynamieken komen voor heel wat activiteiten pas nu op gang. Daarom zien we nog onvoldoende de gevolgen maar ook de economische opportuniteiten die ons geboden worden.

Geneeskundige ingrepen van op afstand zijn nu technisch mogelijk geworden. Het is daarom niet eens zo gek de vraag te stellen of er straks in Vlaanderen appendix-operaties gebeuren die uitgevoerd worden vanuit een medisch centrum in India, waar de loonkosten voor medici lager liggen.

Maar de bedreigingen vormen meteen ook kansen, omdat ook de omgekeerde weg mogelijk is. Als we in Vlaanderen efficiënt top-expertise ontwikkelen, kunnen de nieuwe transport- en telecommunicatietechnieken ook het marktbereik verruimen. Kennisontwikkeling en alle activiteit die daaraan te pas komt, kan hier verankerd worden.

Dat geldt voor andere productie-activiteiten waarbij het product onderhevig is aan dure transportkosten. Als de elektrische wagen een succes wordt, moeten er meer batterijen geproduceerd worden. Arbeidskosten zijn hierbij een belangrijke component. Daarom zou men verwachten dat de productie in lageloonlanden zal gebeuren. Dat is vandaag immers het geval voor een groot deel van de productie van batterijen. Maar zal dat ook zo zijn voor de grote en complexere batterij van de elektrische wagen? Specifieke assemblage-eisen, maar ook veiligheids- en kwaliteitsoverwegingen zouden het transport wel eens ingewikkeld én duur kunnen maken. Dan ontstaat er hier een productie-opportuniteit.

Vlaanderen, België en Europa moeten zich goed voorbereiden op deze complexe verschuivingen en niet uitgaan van een simplistisch beeld van de effecten van de globalisering. We moeten de drijvende factoren goed begrijpen en door gerichte innovatie onze bedrijven aanzetten om opportuniteiten te grijpen die hier een economische activiteit met gediversifieerde tewerkstelling verankeren. Dat kan alleen bereikt worden met een kordaat en vernieuwend industrieel en economisch beleid, waarin een actieve rol is weggelegd voor de overheid.

2.2.3 Ondernemerschap alleen volstaat niet

Het eenvoudige beeld van 'kenniseconomie in het Westen' en 'productie-economie in het Oosten' gaat steeds minder op. De structurele veranderingen in ons economisch weefsel zijn veel doortastender en complexer. Eenvoudige oplossingen zijn er dan ook niet.

Eerst ging men ervan uit dat vooral productieactiviteiten, onder druk van de wereldwijde concurrentie, verplaatst zouden worden naar de lage loonlanden. Onze economische activiteit zou zich dan vooral moeten richten op de kenniseconomie, gedreven en beheerst door kenniswerkers en gesteund op innovatie en ondernemerschap. Het economisch beleid kan dan ook danig eenvoudig ingevuld worden: werk zoveel mogelijk hindernissen voor de vrije marktwerking weg, stimuleer ondernemerschap en ondersteun onderzoek en ontwikkeling. De magie van de markt zou de rest doen.

Maar de economische realiteit is anders. Het was al langer duidelijk dat het virtuele economische model waarop de eerdere strategie gebaseerd is, ernstige tekortkomingen vertoont; de financiële en economische crisis heeft nu meer en essentiële pijnpunten blootgelegd.

De dynamiek van ondernemerschap en kmo's slaagt er onvoldoende in een momentum te genereren om aansluiting te vinden bij de snelle evoluties in de wereldeconomie. De internationale waardeketens zijn zo complex dat het voor kleine ondernemers erg moeilijk wordt om hierbij aan te sluiten. Andere factoren zoals cluster- en netwerkvorming zullen een steeds bepalendere rol gaan spelen. Voor alleenstaande ondernemen zal het in de toekomst dan ook erg moeilijk worden. Het gaat hier vaak om factoren die extern zijn aan de onderneming zelf. Het is dan ook de overheid die een belangrijke rol te spelen heeft in het verbeteren van die omgevingsfactoren door een proactief beleid te voeren.

2.2.4 Economische macht bestaat wel

Er wordt wel vaker het beeld opgehangen dat de markt elkeen gelijke kansen biedt. Door de wereldwijde concurrentie zou de invloed van multinationals bijvoorbeeld afgenomen zijn. Hun relatieve omvang zou kleiner geworden zijn omwille van die grotere globale markt. Door de fragmentering van de waardeketens zou hun impact ook kleiner geworden zijn.

Deze factoren zullen ongetwijfeld spelen. Maar de globalisering had een nog belangrijkere impact die de macht van de multinationals versterkte. Ze deed de invloed van de nationale overheden gevoelig krimpen. Hun impact via regulering, fiscaliteit, economisch beleid enzomeer is immers sterk verminderd. Als gevolg daarvan hebben multinationals meer macht gekregen. Zij zijn minder gebonden aan nationale overheden en kunnen die overheden makkelijker tegen elkaar uitspelen. Zo beïnvloeden ze zelfs de fiscaliteit en de regelgeving. Een goed voorbeeld is de manier waarop multinationals zoals GM en Suez omgaan met de nationale overheden.

Sommige landen trachten in te grijpen door hun multinationals te 'nationaliseren', hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van Sovereign Wealth Funds of door een complexe, administratieve verwevendheid van eigendomsstructuren. Zo werd GM genationaliseerd tijdens een grondig herstructureringsproces, en worden de opkomende Chinese multinationals gekenmerkt door weinig transparante eigendomsstructuren.

Europa kijkt steeds meer aan de zijlijn toe. De Europese regelgeving benadeelt de EU op twee wijzen. Actieve participatie zoals in de Verenigde Staten of China is nagenoeg onmogelijk omwille van staatssteunregels. Het gebrek aan een pro-actief industrieel beleid zorgt er steeds vaker voor dat transnationale ondernemingen lidstaten tegen elkaar uitspelen.

2.2.5 Het gevoerde innovatiebeleid heeft onvoldoende bijgedragen tot het structureel versterken van het aanwezige ondernemerschap

Het innovatiebeleid dat de voorbije jaren gevoerd werd, blijkt in deze context bijzonder eng en wel op twee punten. Het is vooreerst gesteund op het blinde geloof dat ondernemerschap voldoende krachtig is om innovatie om te zetten in economisch succes voor onze

regio. Het gaat verder uit van een enge en reductionistische visie op innovatie en kennis in de economie, ver weg gehouden van directe bedrijfseconomische interventie, evaluatie of bevraging.

Het naïeve geloof in ondernemerschap als enige en voldoende motor voor economische ontwikkeling en dynamiek heeft er toe geleid dat het innovatiebeleid zich eerst en vooral – zoniet uitsluitend – richtte op het ondersteunen van Onderzoek en Ontwikkeling. Het bredere innovatieproces, de vermarkting van innovaties, de niet-technologische innovatie, die vaak minder gedreven is door onderzoek en ontwikkeling, werden geacht spontaan tot stand te komen. Hierdoor heeft men te weinig oog gehad voor de economische impact van innovatiesteun en -trajecten en voor de diversiteit aan innovatietrajecten. Daarom is er nu te weinig zicht op de aansluiting bij de globalere economische en innovatie-dynamiek en is het onduidelijk hoe een innovatiebeleid ons kan helpen om beter aangepast te zijn aan de nieuwe uitdagingen van de veranderende economie.

Het gevolg van dit enge beleid is ook dat het innovatiebeleid zelden gespecificeerd werd. Er werd een algemeen, niet-gericht steunbeleid geformuleerd; een horizontaal beleid met tal van instrumenten voor steun aan innovatieprojecten die vooral O&O-gericht en technologiegedomineerd waren. Beleidsmatig werd dat vertaald in een loutere bottom-up benadering: ondernemingen dienen projectvoorstellen in, die op hun merites worden beoordeeld en al dan niet ondersteund worden.

De consequenties zijn meteen duidelijk. Omdat de innovatiesteun niet gericht en uitermate gefragmenteerd is, draagt ze er niet toe bij om werkelijk economisch impact te hebben in de globale economie met dominante wereldwijde waardeketens.

Gefragmenteerde innovatiesteun zorgt voor een inefficiënte aanwending van overheidsmiddelen, niet noodzakelijk op het projectniveau, maar op het niveau van de totale impact van het beleid op de economische slagkracht van onze regio. Dergelijk beleid laat ook onnodig ruimte voor opportunistisch gedrag van subsidiejagers, waardoor de kans op oneigenlijk gebruik van subsidies en ondersteuning toeneemt.

Hetzelfde geldt voor het financieel ondersteuningsbeleid van de overheid. Het is gefragmenteerd en weinig ingebed in een industriële strategie. Er zijn tal van instrumenten opgezet voor zaaigeld, steun aan snelle groeiers... maar uitgaande van dezelfde basisfilosofie, namelijk dat de vraag van de onderneming uitgaat en er geen pro-activiteit van de overheid wordt verwacht.

Het resultaat is dan ook dubieus. De impact op de economische ontwikkeling is niet evident en weinig transparant. Het faciliterende beleid lijkt niet in staat de tekortkomingen van de kapitaal- en kredietmarkten te remediëren, terwijl de instrumenten ondergebruikt blijven. Het lijkt alvast niet opgewassen tegen de krachtige interventie van andere overheden, zoals hoger aangegeven.

Al deze tekortkomingen wijzen erop dat een actiever economisch en industrieel beleid nodig is, waarbij de overheid een gericht en proactief beleid durft te voeren. Maar er is ook

nog een andere reden die een dergelijk beleid wenselijk, zoniet noodzakelijk, maakt. Name-
lijk de zorg voor maatschappelijke duurzaamheid.

De financieel-economische crisis heeft deze noodzaak voor een actiever economisch en in-
dustrieel beleid nog versterkt. De crisis heeft trouwens de structurele onaangepastheden in
de economie directer blootgelegd, wat maakt dat er nood is aan het versnellen van de no-
dige aanpassingen. Dat blijkt uit o.a. de verhoogde concurrentiedruk op – en soms ook fa-
len van – deze ondernemingen en sectoren die het minst competitief zijn.

2.3 De economische crisis verziekt een arbeidsmarkt die al ook voordien al niet in goede vorm was

Naast de globalisering en de demografische verschuivingen heeft de financiële en econo-
mische crisis eveneens een sterke impact gehad op de arbeidsmarkt. Traditioneel laten de
gevolgen zich daar met enkele maanden vertraging voelen, maar blijven ze ook langer na-
zinderen. Het ziet ernaar uit dat het met de huidige conjunctuurschok niet anders is. De
zwaarste klappen inzake werkloosheid zullen er dit jaar aankomen en ook volgend jaar zal
de werkloosheid waarschijnlijk nog blijven toenemen.

2.3.1 In 2009: een relatief beperkte toename van het aantal volledig werklozen met een uitkering

In België verminderde de gemiddelde loontrekkende tewerkstelling in 2009 met 28.000
eenheden. In conjunctuurgevoelige bedrijfstakken zoals de industrie, de bouwnijverheid en
de marktdiensten gingen 52.000 banen verloren. In het onderwijs steeg de werkgelegen-
heid echter met 7.000 jobs en in de niet-marktdiensten (vnl. gezondheidszorg en maat-
schappelijke dienstverlening kwamen er 17.000 bij.ⁱⁱ

Het aantal door de RVA vergoede volledig werklozen lag in december 2009, 50.133 werk-
lozen meer dan in de zelfde maand in de zelfde maand in 2008, of een stijging met 7,9%.
Voor Vlaanderen steeg het aantal vergoede werkzoekenden van 283.451 naar 312.307, of
een toename met 10%.

Het gebruik van tijdelijke werkloosheid was veel groter. Over de zelfde periode was er
daarvan een toename met 57.000 werklozen. In juni 2009 lag het aantal tijdelijk werklozen
zelfs 127.251 eenheden hoger dan in de zelfde maand een jaar voorheen.

Op het eerste gezicht lijkt de toename van de volledige werkloosheid dus nog relatief be-
perkt te zijn.

Daarbij echter volgende kanttekeningen:

- Een ontslagen werknemer heeft slechts recht op uitkeringen na het verstrijken van de
periode die is gedekt door de verbrekingsvergoeding. Voor heel wat ontslagen bedien-
den is deze periode misschien nog niet verstreken;
- De Belgische bedrijven hebben in belangrijke mate gebruik gemaakt van een verlaging
van het arbeidsvolume van hun personeel. De Nationale Bank (NBB) schrijft hierover in
zijn jaarverslag 2009: “Op jaarbasis gemeten, bereikte de conjunctuur een dieptepunt in

het tweede kwartaal van 2009, met een neergang van de economische bedrijvigheid ten belope van 4,2 procent. Over dezelfde periode daalde het totale aantal gewerkte uren met 2 procent, terwijl de in aantal personen uitgedrukte werkgelegenheid met slechts 0,2% verminderde. De uitgestelde aanpassing van de werkgelegenheid aan de schommelingen in de bedrijvigheid is toe te schrijven aan een forse vermindering van het aantal per persoon gewerkte uren, met 1,7 procent.”

- De NBB waarschuwt voor het feit dat een aanpassing via een vermindering van de arbeidsprestaties na verloop van tijd haar grenzen kent en dat de kans bestaat dat bedrijven hun productievermogen bestendiger moeten terugschroeven.

2.3.2 Maar 2010 oogt somber

In zijn Economische Indicatoren van 26 februari 2010 voorspelt de NBB een toename van de werkloosheid met 16,2 procent (89.400 eenheden) in 2010 en een daling van de werkgelegenheid met 1,4 procent (64.700 eenheden). Ter vergelijking, in 2008 daalde de werkloosheid nog met 4,9 procent in 2009 steeg ze met 10,1 procent.

Doordat de bedrijven in eerste instantie hebben gereageerd met een vermindering van het aantal gewerkte uren, is de werkzaamheidsgraad vooralsnog behoorlijk op peil gebleven, maar de dalende trend heeft zich ingezet en wordt kwartaal per kwartaal sterker.

Het aantal Vlaamse werkzoekenden steeg sinds het voorjaar 2009 maand na maand met ruim 20 procent.

Omdat niet iedereen die zijn werk verliest meteen een uitkering ontvangt, is het aantal werkzoekenden dat zich bij de VDAB inschrijft een betere of gevoeliger graadmeter voor de situatie op de arbeidsmarkt dan de RVA-cijfers. Het aantal niet-werkende werkzoekenden dat zich heeft ingeschreven bij de VDAB lag in december 2009 met 220.375 werkzoekenden, 42.338 eenheden (of 23,8 procent) hoger dan in de zelfde maand van 2008. Vanaf het voorjaar van 2009 kenden we constante stijgingsritmes van 20 procent en meer (zie tabel).

Januari en februari 2010 laten nu met stijgingspercentage van respectievelijk 15 en 12,3 procent een afname van het stijgingsritme zien. Dat komt omdat we vergelijken met de beginmaanden van 2009, toen de crisis zich reeds nadrukkelijk begon af te tekenen in de werkzoekendencijfers.

In de groep van 42.338 werkzoekenden die er tussen december 2008 en december 2009 bij kwamen, zitten 11.360 personen van niet-EU origine. Hun werkloosheidsgraad steeg over de betrokken periode met 30 procent. Deze groep bestaat verder uit 16.977 laaggeschoolden, 16.457 middengeschoolden en 8.904 hooggeschoolden.

Hoewel procentueel het aantal laaggeschoolde werkzoekenden met ‘slechts’ 18 procent toenam (ten opzichte van 34,5 procent bij de hooggeschoolden), delen zij in absolute aantallen wel het zwaarst in de klappen. Met 109.335 maken zij in februari 2010 trouwens ruim 51,4 procent uit van alle werkzoekenden. Terwijl hun aandeel in de beroepsbevolking

op 28 procent ligt en in de werkende bevolking op 20,5 procent. De impact van de crisis situeert zich dus in eerste instantie bij allochtonen en laaggeschoolden, mensen die het ook in 'normale' omstandigheden al moeilijk hebben.

Eveneens verontrustend is dat in februari 2010 89.668 Vlamingen reeds langer dan een jaar op zoek zijn naar werk. 53.420 van hen zijn laaggeschoold. Een begeleiding op maat zal meer dan ooit nodig zijn om te vermijden dat deze mensen definitief afgesloten geraken van de arbeidsmarkt. Daarnaast moeten de VDAB en zijn partners volop inzetten op de snelle bemiddeling van wie werkloos wordt, teneinde langdurige werkloosheid maximaal te vermijden.

2.3.3 Meer werkzoekenden voor minder vacatures

De keerzijde van het stijgende aantal werkzoekenden, is de sterke terugval van het aantal vacatures. In januari 2008 ontving de VDAB nog 26.210 vacatures. Sindsdien slonk dat aantal maand na maand tot 16.972 in december 2008. In de eerste zes maanden van 2009 kwamen maandelijks zo'n 19.000 vacatures toe bij de VDAB. In de tweede helft van dat jaar daalde dat terug naar 15.443 in december. In januari 2010 kwamen 19.306 vacatures toe bij de VDAB.

Het aantal openstaande vacatures zit sinds augustus 2008, met 48.140 openstaande vacatures, in een dalende trend tot 32.110 in december 2009.

Een en ander illustreert dat, ook in tijd van crisis, de arbeidsmarkt niet stil ligt. Dat bevestigt nog maar eens dat alles op alles moet gezet worden om wie werkloos wordt zo snel mogelijk te helpen in zijn of haar zoektocht naar een nieuwe job.

2.3.4 Voor het uitbreken van de crisis: mensen behorend tot 'kansengroepen' raken bij ons slechter aan de bak dan in de rest van Europa

Zelfs voor het uitbreken van de crisis was België zeker geen koploper wat het aantal werkenden betreft. Met een werkzaamheidsgraad van 62,4% in 2008 zaten we beneden het EU15-gemiddelde van 67,3 procent en ver verwijderd van de Lissabon-doelstelling van 70 procent.

Ook Vlaanderen had met 66,5 procent trouwens nog een heel eind te gaan om die doelstelling in 2010 te halen.

Wie wat dieper naar de cijfers kijkt, merkt dat voor de zogenaamde kansengroepen onze arbeidsmarkt ondermaats presteert. Er kan voor deze mensen veel meer worden gedaan.

Op de pagina's 19-24 van zijn recente publicatie, "Strategische Keuzes voor het Sociale Beleid" schetst Frank Vandenbroucke heel illustratief de evolutie tussen 1998 en 2008 van de werkzaamheidsgraad in de drie gewesten van ons land volgens de kenmerken leeftijd, schoolingsniveau en geslacht. Daarbij worden ook de verschillen met de respectievelijke EU15-gemiddelden in kaart gebracht. Hij vermeldt erbij dat ook de parameter autochtoon/allochtoon spijtig genoeg een zeer belangrijke invloed heeft op iemand kans op werk. Daaruit blijkt treffend de achterstand van ons land inzake de werkzaamheid van laagge-

schoolden en van ouderen in de drie gewesten. De Brusselse situatie is op alle domeinen meer dan zorgwekkend.

2.3.5 Armoede: werkzoekenden in armoede en werkende armen

Activering is en blijft een belangrijke hefboom om mensen een menswaardig inkomen te bieden en zo uit de armoede te houden. In België loopt een werkzoekende 34,2% risico om in armoede terecht te komen (60 procent van het mediaaninkomen), terwijl iemand met een baan slechts 4,4 procent kans heeft om in armoede te leven.

Toch blijkt een job, noch in het verleden, noch in de toekomst een voldoende garantie tegen armoede. Ook voor de crisis, zorgde een duidelijke stijging van de werkzaamheidsgraad niet voor een significante daling van de armoede. Het zogenaamde afromingseffect, waardoor de meest kwetsbaren (laaggeschoolden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap) het minst konden profiteren van de economische groei en bijgevolg van de stijging van de werkzaamheidsgraad, is hier niet vreemd aan.

Bovendien blijkt niet elke vorm van werk een springplank te zijn om uit de armoede te geraken. Niet elke job genereert immers genoeg inkomen. Van de personen in armoede op actieve leeftijd (18 tot 65 jaar) is immers 1 op de 5 aan de slag (8,6 procent als zelfstandige en 11,3 procent als werknemer). Vooral het werken in deeltijdse (armoederisico: 5,8 procent t.o.v. 3,5 procent bij voltijdse arbeid) en in tijdelijke (armoederisico: 5,1 procent t.o.v. 2,2 bij vaste arbeid) arbeidsregimes blijkt vaak samen te gaan met armoede. Terwijl voor deeltijds werkenden het risico sterk afneemt dankzij de beschermende rol van de andere gezinsleden, is dit niet het geval voor de tijdelijk werkenden. Periodes van tijdelijk werk worden immers vaak afgewisseld met periodes van werkloosheid.

Twee op de drie mensen die in armoede leven, kunnen heel moeilijk uit die situatie ontsnappen omdat ze al werken, met pensioen zijn, een arbeidshandicap hebben of ziek zijn, school lopen of een opleiding volgen.

Wanneer deze risicosituaties gecombineerd worden met oude en nieuwe risico's, loert armoede vaker en dreigender om de hoek. De erosie van onze sociale zekerheid heeft ervoor gezorgd dat mensen onvoldoende beschermd worden tegen 'oude' risico's, zoals langdurige ziektes of 'nieuwe' risico's zoals een echtscheiding. Daarom pleiten we voor een sociaal beleid dat voldoende zekerheid voor de oude en de nieuwe risico's biedt en dus kiest voor een minimuminkomensbescherming en een toegankelijke dienstverlening (kinderopvang, mobiliteit, zorg,...) voor iedereen, en in het bijzonder ook voor mensen in armoede.

3. Een vernieuwend economische en industrieel beleid

Er werd reeds op gewezen dat de tekortkomingen van de Lissabon-strategie, een actiever economisch en industrieel beleid noodzakelijk maken, waarbij de overheid gericht en proactief durft op te treden.

3.1. Transformatie door innovatie

Innovatie staat daarbij centraal op de agenda: transformatie door innovatie, economisch, sociaal, ecologisch en maatschappelijk duurzaam en verantwoord.

Het economisch weefsel en de welvaartscreatie moeten *duurzaam* zijn. In een sterk geglobaliseerde economie, onderhevig aan hyperconcurrentiële druk, impliceert dit een dynamische, open economie die sterk gericht is op innovatie. Dat houdt meteen in dat de economie ecologisch en sociaal duurzaam is. Globalisering en mondiale concurrentie kunnen de druk op het milieu verhogen. Zo heeft de mondiale economische ontwikkeling vaak een divergerende invloed op individuele mogelijkheden en welvaart. Beide ontwikkelingen – druk op het milieu en sociale differentiatie – kunnen de economische en maatschappelijke duurzaamheid bedreigen en vergen derhalve een gericht beleid van de overheid.

De zorg voor een duurzame economie moet zichtbaar zijn in een gecombineerd streven naar economische innovatie in de industrie, vergroening en verwitting van de economie en in duurzame werkgelegenheid. Het innovatiebeleid en het economisch beleid in het algemeen moeten daarop afgestemd worden, vanuit een sterke maatschappelijke en economische innovatiestrategie.

Er is nood aan een ambitieuze innovatiestrategie, die aangepast is aan onze maatschappelijke en economische uitdagingen.

De financieel-economische crisis heeft Vlaanderen, in het bijzonder de Vlaamse industrie, hard getroffen. Dit verhoogt de noodzaak tot structurele aanpassing van onze economische activiteiten. Er is geen tijd te verliezen: Vlaanderen moet nu gericht en kordaat investeren in een toekomstgerichte economie.

Een ambitieuze innovatiestrategie moet verder reiken dan het traditionele, horizontale innovatiebeleid. Zo'n beleid heeft niet steeds de gewenste impact omdat het innovatiegedrag en -pad aanzienlijk kan verschillen naargelang de industrie of economische activiteit. Daarom moet het beleid geoptimaliseerd worden tot **een gericht innovatiebeleid** dat keuzes durft te maken, accenten legt en specifieke beleidsmaatregelen treft.

De doelstelling is door het stimuleren van innovatie de verankering van economische en industriële activiteit met duurzame en gediversifieerde tewerkstelling in het Vlaamse Gewest te versterken.

Er is hoger reeds op gewezen dat de economische realiteit complexer is dan dat het duale beeld 'kenniseconomie in het Westen' en 'productie-economie in het Oosten' laat uitschijnen. Maar in deze complexiteit liggen ook opportuniteiten om op duurzame wijze industriële en productie-activiteiten hier in Vlaanderen te verankeren. Dit moet dan ook een constante zorg zijn van het innovatie- en het industrieel beleid.

Niet iedereen kan en hoeft als kenniswerker ingezet te worden. Er moeten goede en kwaliteitsvolle mogelijkheden gecreëerd worden voor productie-activiteiten. Daarom staat de

zorg voor gediversifieerde tewerkstelling centraal en moet het economische beleid gericht zijn op maximale inclusiviteit op de arbeidsmarkt.

De **toetscriteria** voor gerichte innovatiestrategieën zijn:

1. Innovatie als hefboom voor duurzame, gediversifieerde tewerkstelling.
2. Economisch en maatschappelijk belang.
3. Inpassen en/of link met de gekozen speerpunten: logistiek, transport en supply chain management; ICT en gezondheidszorg; gezondheidszorg, voeding, preventie en behandeling; nieuwe materialen, nanotechnologie en verwerkende industrie, ICT voor sociaal-economische innovatie; energie en milieu.
4. Integratie en consolidatie van het horizontaal innovatiebeleid en de gerichte innovatiestrategieën in een nieuw en coherent innovatiepact.

Innovatiestrategieën en innovatiepact moeten ingebed zijn in het sociaal overleg, en zullen zo bijdragen tot het versterken van het nodige maatschappelijke draagvlak.

Innovatie kan een drijvende kracht zijn, maar moet nu veel duidelijker gericht zijn op de transformatie van onze economie. **Transformatie door innovatie** wordt maar effectief als er een momentum gecreëerd kan worden dat aansluiting bij de complexe, internationale waardeketens mogelijk maakt. Uit de analyse hierboven blijkt dat de overheid daarin meer sturend moet optreden omdat versnipperde initiatieven en middelen onvoldoende impact genereren.

3.2. Een gericht en geïntegreerd beleid van structurele aanpassing

Innovatiebeleid staat nooit op zich, maar moet samengaan met een aangepast reguleringsbeleid, aangepaste fiscaliteit, en een beleid van ondersteuning en financiering van ondernemingen en economische activiteiten. Om de concurrentiepositie te versterken zal er ook nood zijn aan het versterken van de bedrijfsstructuren en aan (complementair of ondersteunend) overheidsinitiatief, d.m.v. een meer proactief overheidsinstrumentarium (zoals gerichte participaties via de PMV). Om dit te ondersteunen willen we lasten op arbeid gericht verlagen, gecompenseerd door bijdragen op de winst uit vermogen. (zie visienota eerlijke fiscaliteit)

Het beleid moet ook gericht zijn. Algemene, horizontale maatregelen dienen aangevuld te worden met heel specifieke en concrete strategieën voor de ontwikkeling van bepaalde speerpunten. Uit de analyse hoger bleek dat het bundelen van middelen en het focussen van het beleid nodig zijn om de nodige impact te kunnen hebben en voldoende eigen economische macht op te bouwen om in een globale economie waar reële economisch speelt, mee te kunnen.

3.3. Illustratie

De autoindustrie is traditioneel vrij belangrijk in Vlaanderen, zowel qua omzet, productie als tewerkstelling. De assemblage en toelevering zijn belangrijk gebleken voor een gediversifieerde tewerkstelling die wenselijk is vanuit het oogpunt van inclusie en maatschappelijke duurzaamheid.

De sector staat evenwel onder toenemende druk en dit om diverse redenen die te maken hebben met belangrijke verschuivingen in de industrie zelf.

De autoindustrie is een geglobaliseerde sector geworden. De organisatie ervan is de voorbije periode sterk gewijzigd door nieuwe productiestrategieën van de constructeurs, overnames en allianties.

Er werd niet altijd goed ingespeeld op deze structurele verschuivingen. Vlaanderen heeft kennelijk de verschuiving van activiteit van constructeurs naar toeleveranciers minder goed kunnen volgen. De lokale toeleveranciers zijn er onvoldoende in geslaagd aansluiting te vinden bij de nieuwe, internationaal geïntegreerde waardeketens. Daardoor is het industrieel weefsel van de Vlaamse autoindustrie verzwakt en komt de verankering ervan onder druk te staan.

Maar er is niet alleen de wijziging van de industriële organisatie van de traditionele voertuigindustrie. Er tekenen zich belangrijke innovatie-trends af, die de sector verder onder druk kunnen zetten of net als opportuniteiten aanwend kunnen worden om opnieuw aansluiting te vinden bij de geïntegreerde waardeketens.

Belangrijke innovatie-opportunities zijn onder meer de tendens naar 'green and clean' en elektrificatie, het toenemende belang van informatie- en communicatietechnologie en het ontluiken van nieuwe businessmodellen die een verschuiving van een traditionele voertuigindustrie naar een bredere mobiliteitsindustrie inluiden.

Al deze trends wijzen erop dat een grondige aanpassing van de voertuigindustrie met het oog op behoud en reactivering urgent is geworden. Innovatie is het sleutelwoord. Transformatie door innovatie.

De doelstelling is om door gerichte innovatie te komen tot structurele aanpassing van de voertuigindustrie, die zo verankerd kan worden in een gediversifieerde en duurzame tewerkstelling.

De essentiële elementen en deelaspecten die weloverwogen afgestemd moeten worden, zijn:

1. Gerichte innovatie als hefboom voor het versterken van de industriële activiteit. [productiezijde]
2. Innovatie als hefboom voor marktontwikkeling met het oog op het ontwikkelen en versterken van Vlaanderen als pilootmarkt (*lead market*). [vraagzijde]
3. Begeleidende maatregelen van structurele aanpassing en versterken van de bedrijfsontwikkeling.

Maar er zijn vele andere innovatie-opportunities die ons economisch weefsel kunnen versterken.

Door het toenemend tekort aan grondstoffen zal recyclage belangrijker worden dan ooit. Ditmaal niet als downcycling, maar als hoogwaardige recyclage volgens het Cradle to Cradle concept. Vuilnisophalers zijn zich daarom reeds aan het herdefiniëren van afvalbedrijf tot

afvalsdienstverleners en duurzame grondstoffen- en energieleveranciers. Producenten die hun grondstoffen willen terugwinnen, moeten allianties sluiten met dergelijke 'grondstoffenleveranciers' en met bedrijven die grondstoffen kunnen zuiveren. Het gevolg van grondstoffenschaarste is dat het inzamelen van afval (grondstof) een belangrijke activiteit zal worden. Dat gaat telkens om lokale jobs. Grondstofschaarste zal er allicht ook voor zorgen dat er hoogwaardigere producten zullen gemaakt worden. Die zijn immers makkelijker recycleerbaar. Ze zijn helaas vaak ook veel duurder, wat gevolgen heeft voor de consument. Daarom ontstaan er nieuwe businessmodellen, die leasing en renting voorrang geven op verkoop. Producten worden dus steeds vaker geleverd in combinatie met een dienst, de zogenaamde product-service economie die stilaan opgang maakt.

4. Zorg voor maatschappelijke duurzaamheid: kwaliteitsvol werk voor iedereen

4.1. Investeren in inzetbaarheid: meer is nodig, zeker voor de kansengroepen

Het transformatieproces van onze economie is er op gericht welvaart te genereren en jobs te creëren. **sp.a** gaat voor kwaliteitsvol werk voor iederéén. Kwaliteitsvol werk moet iedereen in staat stellen een duurzame loopbaan uit te bouwen met jobs die de competenties van iedereen erkennen en versterken. Zoals we in de cijferanalyse zagen, is dat zeker nog niet het geval voor een pak mensen die het etiket 'laaggeschoold', 'van vreemde origine', 'arbeidsgehandicapte' of 'oud is out' opgeplakt kregen.

4.1.1 Duurzame loopbaan: mensen hebben het recht niet bang te hoeven zijn voor wat morgen brengt

Eén van de vereisten van kwaliteitsvol werk, is dat wie het uitvoert niet bang hoeft te zijn voor morgen. We hebben de opdracht om zowel aan werkenden als werkzoekenden te tonen dat er, ook in een snel veranderende omgeving, een veilige toekomst is voor wat hen na aan het hart ligt: hun werk en loopbaan, hun gezin,...

Voor heel wat mensen zal de job die zij in de toekomst uitoefenen niet noodzakelijk dezelfde zijn als die van vandaag. Dat hoeft ook geen probleem te zijn. Het is pas een probleem als mensen het gevoel hebben dat ze nog moeilijk meekunnen of, erger nog, totaal aan de kant gezet worden. Het 'meekunnen' of 'blijven' op de arbeidsmarkt noemt men in vakjargon 'het verbreden van de inzetbaarheid van de werknemers'. Die verbrede inzetbaarheid maakt dat meer niet-werkenden de overstap naar betaald werk kunnen maken en dat minder werknemers de arbeidsmarkt moeten verlaten als hun specifieke functie wegvalt.

Maar de angst voor wat morgen brengt, is er wel.

Uit onderzoek blijkt echter dat het met die inzetbaarheid niet zo goed gesteld is. Ongeacht de economische conjunctuur, zegt een kwart tot een derde van de Vlaamse werknemers dat de kans dat ze op korte termijn hun werk verliezen groot is. Slechts een op de zes Vlaamse werknemers verwacht makkelijk een even goede baan als de huidige te vinden.ⁱⁱⁱ

En die angst is zeker niet ongegrond.

De intuïtie die mensen tijdens dergelijke bevestigingen tonen, wordt spijtig genoeg bevestigd door de feiten. Onderzoek^{iv} brengt een toenemende polarisering op de arbeidsmarkt in kaart. Het gaat om een polarisering tussen hoogbetaalde, professionele banen en laagbetaalde dienstenbanen. Kenmerkend voor beide soorten jobs is dat ze niet-routineuze vaardigheden vergen van de werknemers. Die polarisering bestaat erin dat routineuze, uitbestedbare en aan een gemiddeld loon betaalde banen in de industrie en de klassieke kantoorbanen aan een hoog tempo verdwijnen.

4.1.2 Door de jarenlange onderinvestering in de blijvende inzetbaarheid van werknemers wordt een pak mensen uitgerangeerd

De meest in het oog springende slachtoffers zijn de oudere werknemers. Dat de werkgelegenheidsgraad van onze 50-plussers zo laag is, komt omdat onze arbeidsmarkt het jarenlang heeft nagelaten te investeren in de blijvende inzetbaarheid van haar werknemers.

Onderzoek^v wijst immers uit dat het baanspecifiek menselijk kapitaal van heel wat oudere werknemers precies geconcentreerd zit in de eerder routinematige banen. Dat zijn ook net de jobs waarvan hetzelfde onderzoek aantoonde dat ze aan hoog tempo verdwijnen als gevolg van de technologische voortgang.

De zeer laagbetaalde en hoogbetaalde banen (precies de banen waarvan we eerder zagen dat ze 'in de lift' zaten en zitten) – beneden 15de percentiel en boven 65ste percentiel – zijn 'ondermatig' verouderd, terwijl de banen daar tussenin bovenproportioneel verouderd zijn.

Er is een sterk en significant verband tussen de 'veroudering' van een beroep en het afnemende belang ervan op de arbeidsmarkt. In de banen waarvan het tewerkstellingsaandeel met 1 procent toeneemt, de zogenaamde groeibanen, neemt het aandeel van jongere werknemers met 3,39 procentpunt sneller toe dan gemiddeld. Het aandeel van oudere werknemers in dat soort banen is daarentegen sneller dan gemiddeld afgenomen.^{vi} Uit het zelfde onderzoek blijkt ook dat beter geschoolde jongeren die voorheen in routineuze, weinig toekomstgerichte beroepen tewerkgesteld waren, een opwaartse beweging hebben gemaakt, richting beter betaalde professionele beroepen.

Beter opgeleide werknemers op beroepsleeftijd (tussen 30 en 54 jaar) daarentegen hebben eerder de neerwaartse beweging, richting laagbetaalde banen.

Wat betreft de oudere, beter opgeleide werknemers uit weinig toekomstgerichte beroepen, stellen de onderzoekers vast dat er vooral een beweging richting vervroegde uittrede is geweest.

4.1.3...en krijgen een pak andere mensen zelfs totaal geen kans

Het kan niet dat ondernemingen hun werknemers op een doodlopend spoor zetten. We morsen met talent en vaardigheden door werknemers met lange anciënniteit te laten vastroesten in hun job tot het 'allemaal wat teveel wordt' en er geen alternatieven zijn.

In de cijferanalyse zagen we ook dat onze arbeidsmarkt er te weinig in slaagt om laaggeschoolden of mensen van allochtone origine in te schakelen. Zelfs toen de Vlaamse arbeidsmarkt op haar hoogtepunt presteerde (mei 2008) waren er ruim 150.000 werkzoekenden. Je kon voorspellen dat het ging om mensen die laaggeschoold, van allochtone origine waren of een arbeidshandicap hadden. Op dat moment waren er vacatures die langdurig bleven openstaan. Van een mismatch gesproken...

Natuurlijk is er een probleem als ruim veertig procent van de allochtone jongeren de school verlaten zonder een diploma hoger secundair onderwijs. En natuurlijk is het niet goed dat

bijna 15% van alle schoolverlaters met het etiket 'laaggeschoolde' de arbeidsmarkt moet betreden.

Daarom moeten we nog méér streven naar gelijke kansen voor iedere jongere. Dit door het doorbreken van zowel financiële barrières - studietoelagen bijvoorbeeld - als het werken aan competenties, vooral taal. Verder is het belangrijk leerlingen én ouders goed te informeren over het belang van de juiste studiekeuze. Een goede studiekeuze vloeit voort uit een sterk geïnformeerde studiekeuze. Daarbij moet gewezen worden op het belang van een studiekeuze voor technische beroepen (technici voor de toekomst!). Vlaanderen kan zich niet permitteren om hierbij talenten te laten verloren gaan. Het zijn juist deze technische beroepen die de motor zijn voor het in stand houden van onze welvaart.

Vandaar de verschillende acties om reeds vanaf het basisonderwijs en de eerste graad van het secundair onderwijs leerlingen én ouders te informeren over de verschillende beroepen.

We willen komen tot een beroepskeuze die gebaseerd is op talenten en interesses van leerlingen, om also de schoolmoeheid van leerlingen en de ongekwalificeerde uitstroom tegen te gaan.

Vandaar ook dat we aandringen op een duurzame samenwerking tussen de beleidsdomeinen werk en onderwijs.

Maar dat veel mensen die behoren tot de zogenaamde kansengroep geen kans krijgen heeft ook te maken met het gegeven dat de helft van de ongeschoolde of halfgeschoolde werknemers zijn leermogelijkheden op het werk als problematisch omschrijft terwijl dat in het middenkader slechts voor 7,4% het geval is. Of dat slechts 19,6% van de ongeschoolde of halfgeschoolde arbeiders verklaart tijdens de afgelopen 12 maanden bijscholing of bedrijfstraining te hebben gekregen, tegenover 64% van het middenkader.

Het kan evenmin getolereerd worden dat mensen uit kansengroepen zwaar ondervetegenwoordigd zijn in met overheidsmiddelen gesubsidieerde projecten die net tot doel hebben om de 'achterstand' van sommige werkzoekenden weg te werken, zoals de IBO (individuele beroepsopleiding).^{vii}

4.2 De vicieuze cirkel van onderinvestering in inzetbaarheid – angst voor verandering – vooroordelen van werkgevers

De tewerkstellingskansen van oudere werknemers worden gehypothekeerd door het gecombineerde effect van een terughoudendheid ten op zichte van verandering, een onderinvestering in de aanpasbaarheid van werknemers én het vooroordeel dat werkgevers hebben inzake aanpassingsvermogen en flexibiliteit.

Werkgevers laten, onder meer omwille van vooroordelen, oudere werknemers aan de kant staan. Een recente bevraging bij Vlaamse werkgevers door InSites Consulting in opdracht van Tempo Team bevestigt de bevindingen van voorgaande jaren. Namelijk dat 60% van de werkgevers in de toekomst geen actieve rol in het bedrijf ziet voor 50-plussers en slechts

8% van de werkgevers bij aanwerving de voorkeur geeft aan werkzoekenden van deze leeftijd. De aanwervingkansen van 50-plussers zijn 5 keer lager dan die van jongeren. 32% van de werkgevers heeft opmerkingen over de creativiteit van hun oudere werknemers en 38% over hun stressbestendigheid en flexibiliteit. Opgegeven redenen voor het niet rekruteren van 50-plussers zijn het zwakke aanpassingsvermogen (73%), te weinig flexibel (70%) en te lage inzetbaarheid (69%). De evaluatie van de werkgever blijkt echter niet tot extra inspanning te leiden naar een extra afschrijving.

4.2.1 Het verband tussen het investeren in inzetbaarheid en werkbaar werk enerzijds en meer werk voor vijftigplussers anderzijds, is empirisch aangetoond

Het voorgaande illustreert dat het terugdringen van de vervroegde uitstoot van werknemers niet alleen een kwestie is van het ontraden van uittredingsfaciliteiten, maar minstens evenzeer van het investeren in blijvende inzetbaarheid via competentiebeleid en werkbaar werk. Net daarin hebben onze bedrijven en de sociale partners jarenlang gefaald.

Het Hugo Sinzheimer Instituut (Universiteit Amsterdam) onderzocht in 2006 voor 3.000 bedrijven in Nederland, Denemarken, Duitsland en België die actief zijn in de metaal- en elektrotechnische industrie, het transport, het onderwijs en het openbaar bestuur, de aanwezigheid en het gebruik van arrangementen die de blijvende inzetbaarheid van vijftigplussers faciliteren.^{viii} Er is een duidelijk verband tussen het gebruik van die arrangementen en de werkzaamheidsgraad van vijftigplussers. Wat opvalt is dat ons land nog redelijk aanwezig is in arrangementen zoals deeltijds werk maar laag tot zeer laag scoort inzake arrangementen als vrijstelling van zware arbeidstijden, baanrotatie, seniorenbanen, taakverlichting en variabele beloning. In Nederland en Denemarken worden deze arrangementen opgenomen in CAO's. In België en Duitsland spelen de sociale partners een veel minder intermediaire rol om het centraal beleid rond 'active aging' te vertalen naar de bedrijfspraktijk.

Onderzoekers van de Vlerick Management School schrijven hierover: "Slechts in een op de drie bedrijven is er min of meer sprake van aanpassingsgerichte en/of ontwikkelingsgerichte maatregelen."^{ix}

4.3. Naast de activering van de werklozen, ook nood aan de activering van onze bedrijven

Nadat het arbeidsmarktjargon het laatste decennium doordrongen werd van de nood aan activering van de werkzoekenden, moeten dit nu aangevuld worden met een activering van de ondernemingen en sectoren.

In de cijferanalyse hebben we gezien dat tienduizenden mensen structureel van deelname aan onze arbeidsmarkt worden uitgesloten. Daardoor wordt aan even zoveel mensen de kans ontzegd op het verwerven van een volwaardig inkomen. Duizenden mensen worden zo geraakt in hun gevoel van eigenwaarde en er wordt gemorst met talent en vaardigheden. Bovendien moeten te weinig schouders de financiering van onze sociale zekerheid/welvaart schragen, wat resulteert in hogere lasten op arbeid, die op hun beurt leiden tot de uitstoot van bepaalde types arbeid.

Daarom vinden we dat ook ondernemingen en sectoren moeten geactiveerd worden tot het voeren van een diversiteits- en nondiscriminatiebeleid, tot het voeren van een competentiegericht en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Tot een ondernemingsgeest waar technische en sociale innovatie samen gaan.

Het creëren van welvaart en het genereren van duurzame maatschappelijke meerwaarde moeten hand in hand gaan. Investeren in de ontwikkeling van producten en diensten moet gepaard gaan met investering in de talenten van de mensen die deze producten maken en deze diensten leveren. Zo boek je driedubbele winst: een win voor de onderneming, een win voor de werknemers en een win voor de gemeenschap.

4.3.1 Competentiemanagement als ontwikkelingsmodel

Als we willen dat sectoren en bedrijven (en loopbaandienstverleners) veel meer dan vandaag investeren in de inzetbaarheid van arbeidskrachten, is het nodig een zicht te hebben op de beroepen van de toekomst, de inhoud ervan en de vaardigheden die nodig zijn om deze te kunnen uitvoeren.

Eigenlijk is het verontrustend hoe weinig geweten is over de vaardigheden die in de beroepen van de toekomst zullen nodig zijn. Over de plaats van Groene Jobs in onze economie wezen de Nationale Arbeidsraad en Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op de afwezigheid van een up-to date gehouden kwantitatieve stand van zaken van de bedrijfstakken die werkgelegenheid scheppen, een milieugerelateerde meerwaarde hebben en die bovendien het regionale concurrentievermogen vrijwaren. “Met de voorhanden zijnde statistieken is het onmogelijk in België de ‘groene jobs’ te kwantificeren op het vlak van arbeidsplaatsen, competentiebehoeften, investeringsbehoeften, subsidiebehoeften, enz.”^x

We moeten sectoren ondersteunen om de toekomstige personeelsbehoeften en de vereiste vaardigheden pro-actief in kaart te brengen. De aldus bekomen beroepscompetentieprofielen moeten het opleidings- en begeleidingsaanbod van het onderwijs en van alle partners die betrokken zijn in (beroeps)opleiding, loopbaanbegeleiding en erkenning van verworven competenties oriënteren.

Daarom moet de overheid de oprichting van partnerschappen van bedrijven, sectoren, opleidingsverstrekkers en begeleidings- en bemiddelingsinstanties ondersteunen, met als doel de vereiste vaardigheden in de sectoren en de beroepen van de toekomst in kaart te brengen.

Om het voeren van een actief competentimanagement, en dus meer activering van de ondernemingen, af te dwingen moet dat de voorwaarde en een toetssteen worden voor het toekennen van ondersteuning voor bijvoorbeeld diversiteitbeleid of opleidingssteun. Door bijvoorbeeld in de criteria voor de toekenning van opleidingssteun niet alleen te eisen dat een percentage van de loonmassa in het bedrijf wordt besteed aan vorming en opleiding of dat een percentage van de werknemers het afgelopen jaar effectief een opleiding heeft kunnen volgen, maar ook een evenwichtiger deelname naar geslacht en basisopleidingsniveau te eisen, kan bovendien het bestaande Mattëuseffect weggewerkt worden

Uiteraard zou competentie management ook meer moeten ingeburgerd raken in het sociaal overleg op bedrijfsniveau.

Maar waarom zouden we niet nog een stap verder gaan, en de werkgever die tot *ontslag* overgaat, maar jarenlang nagelaten heeft te investeren in zijn personeel (bijvoorbeeld de 1,9 procent norm inzake vorming en opleiding niet heeft gehaald), hiervoor te responsabiliseren. Hiervoor zijn verschillende formules denkbaar (een opleidingscheque voor de werknemer bovenop de normale ontslagvergoeding, een (tijdelijk) verhoogde RSZ-werkgeversbijdrage voor het resterend personeel,...).

Ondernemingen kunnen ook meer aangezet worden tot competentie management via sociale clausules waarin een opleidings- en diversiteitsbeleid als voorwaarde wordt gesteld voor de toekenning van overheidsopdrachten. Maatschappelijk verantwoord ondernemen, diversiteit en het halen van normeringen inzake investering in menselijk kapitaal zijn daarbij de toetsstenen.

4.3.2 Een inclusief competentie management als voorwaarde voor een inclusieve arbeidsmarkt

In de hele organisatie van onze arbeidsmarkt zou inclusief competentie management, naast het blijvend investeren in kansen voor werknemers om 'bij te blijven', meer veld moeten winnen.

Om een deel van de werkzoekenden uit kansengroepen in te schakelen zullen we onze arbeid zo moeten organiseren dat we de mogelijkheden en grenzen van ieders vaardigheden en talenten erkennen en aanvaarden.

De ervaringsbewijzen zijn een eerste stap om, via het zichtbaar maken van de opgebouwde ervaring en vaardigheden, de werkkansen van laaggeschoolden te verhogen.

Het is belangrijk dat bemiddelingsdiensten zoals de VDAB werkgevers bijstaan en stimuleren om hun vacatures ruimer te formuleren op basis van een waaier aan relevante vaardigheden, kennis, attitudes en competenties eerder dan louter op basis van het schoolse diploma.

Maar ook het subsidiërings- en loonkostenbeleid van de overheid kan dit stimuleren door routineuze activiteiten die dreigen verloren te gaan, gericht te ondersteunen. Criteria daarbij moeten zijn:

1. Hun plaats en rol in de ruimere waardeketen.
2. Hun ingeschakelbaarheid in de transformatie naar meer duurzame productie-opportunities.

Inclusief competentie management impliceert ook dat elke kans wordt aangegrepen om die competenties en vaardigheden te verrijken. Zo zou bij een evaluatie van het huidige systeem van tijdelijke werkloosheid, moeten onderzocht worden hoe langere periodes van tijdelijke werkloosheid aangewend kunnen worden om de competenties van de getroffen werknemers te versterken. Het beroep op tijdelijke werkloosheid zou in die gevallen kun-

nen gekoppeld worden aan een opleidingsplan dat de sociale partners op bedrijfs-of sectorniveau opmaken, waarin modaliteiten zoals aard van de opleidingen en de financiering ervan door de sociale partners worden vastgelegd.

Inclusief competentie management veronderstelt ook dat er voldoende ondersteuning is voor het verzekeren van het recht op een betaalbare en kwaliteitsvolle loopbaanbegeleiding en -advies, op een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat de competenties van de werknemers in kaart brengt, op toegang tot basisdienstverlening inzake loopbaanvragen via VDAB in nauwe samenwerking met de vakorganisaties.

Misschien nog de belangrijkste en ingrijpendste trendbreuk, is dat wordt afgestapt van competentie management als pre-conditionering van het arbeidsaanbod aan de economische mogelijkheden of de bestaande bedrijfsorganisatie. In de mate dat organisaties nu al gebruik maken van competentie management volgen ze meestal deze stappen:

1. Wat zijn de economische mogelijkheden?
2. Wat zijn de tewerkstellingsmogelijkheden die daaruit voortvloeien?
3. Wat zijn de vereiste competenties en vaardigheden?
4. Er voor zorgen dat medewerkers de vereiste competenties verwerven *of* medewerkers aantrekken die over de vereiste competenties beschikken.

In de toekomst moeten we naar een wisselwerking gaan tussen de vereiste competenties voor de beschikbare jobs én een afstemming van onze arbeidsmarkt op de voorhanden zijnde competenties, vaardigheden, attitudes, ervaring....

‘Inclusief competentie management’ neemt de aanwezige competenties en vaardigheden als uitgangspunt en organiseert het werk zo dat zo veel mogelijk mensen ingeschakeld worden en blijven.

Bijzondere aandacht moet gaan naar werkzoekenden die moeilijk toeleidbaar zijn naar een nieuwe job en die dus een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, omdat ze ook nog vele andere problemen hebben, bijvoorbeeld generatie-armoede, schulden, mentale, medische, of verslavingsproblemen,.... Voor hen is een langere en intensieve begeleiding met een aangepaste opvolging, aangewezen. We pleiten voor een geïntegreerde begeleiding op maat met daarbij aandacht voor werk, de bijkomende problematieken, zorg en welzijnsbevordering, competentieversterking en arbeidsoriëntering.

Voor de werkzoekenden die het verst van de reguliere arbeidsmarkt verwijderd zijn, is werk op maat noodzakelijk. Volwaardig werk in werkomgeving op maat, met maatgerichte begeleiding en ondersteuning opdat iedereen evenveel kansen krijgt op een duurzame job. Los van scholing, achtergrond, fysieke of psychische mogelijkheden.

De overheid moet bij het voeren van haar beleid steeds nagaan of haar maatregelen geen nefaste impact hebben voor mensen in armoede, en dit door het invoeren van een armoedetoeets. Bovendien moet men de impact voor mensen in armoede nadien ook monitoren.

4.3.3 Inclusief competentiemanagement als voorwaarde voor leeftijdspecifieke loopbaantrajecten

De complementariteit in competenties, noden en verwachtingen van jongere en oudere werknemers kan, indien goed beheerd, een meerwaarde betekenen. Daartoe is het nodig dat bedrijven zicht hebben op de aanwezige en vereiste competentie- en takenstructuur op korte en lange termijn, rekening houdend met de leeftijdsopbouw van hun personeelsbestand.

De sleutel tot het opbouwen van leeftijdsspecifieke introductie- en loopbaantrajecten ligt uiteraard bij de bedrijven, maar de overheden kunnen hen daarbij ondersteunen.

Enkele mogelijke pistes zijn:

- **Sterk inzetten op sensibilisering**, zowel van werknemers (via het beschikbaar stellen van assessmenttools, loopbaanbegeleiding en individueel loopbaanmanagement), werkgevers (aanreiken van best practices, studies) als intermediairen.
- **Transities werk -> werk stimuleren**: er bestaan vandaag heel wat loonkostenverlagende maatregelen ter bevordering van de aanwerving van oudere werklozen. We moeten ons afvragen of voor deze leeftijdsgroep de bestaande ondersteuning van werkloosheid naar werk transitie niet kan aangevuld worden door een ondersteuning van de werk naar werk transitie.
- **Financiële aanmoediging voor oudere werklozen die aan de slag gaan**. Om de overstap van werkloosheid naar werk te ondersteunen, ontvangen oudere werklozen die terug aan de slag gaan tijdelijk een forfaitair bedrag, de werkhervattingstoeslag. We zouden kunnen overwegen om deze te hervormen zodat – naar analogie met de VS, Duitsland en Japan – een bepaald percentage van het verschil tussen het vroegere loon en het nieuwe loon (bij werkhervatting in een lager betaalde job) gecompenseerd wordt. Dat stimuleert het sneller (en snelheid is belangrijk) aanvaarden van een lager betaalde job. Dergelijke stimulans kan via de fiscaliteit of door rechtstreekse uitbetaling gebeuren.
- Tenslotte, en dit vereist uiteraard overleg en meer omkadering om misbruiken tegen te gaan, zou ook **interne functionele mobiliteit** kunnen ondersteund worden. Voor de werkgever kan het gebeuren via een tijdelijke vermindering van de sociale bijdragen en voor de werknemer door de overstap naar bijvoorbeeld minder fysisch belastend werk te ondersteunen via een compensatie van het eventuele inkomensverlies.

4.4. Verschillen die dateren uit de periode van de industriële revolutie wegwerken

Het onderscheid tussen het arbeider- en bediendestatuut dateert uit de 19^{de} eeuw en is compleet achterhaald in de economie van vandaag, laat staan in deze van morgen. Vandaag valt op de werkvloer nauwelijks nog het onderscheid te maken tussen hoofd- en handdenarbeid. Van het overgrote deel van de arbeiders wordt meer en meer kennis verwacht en wordt de taakinhoud steeds complexer. Daar komt bij dat het hebben van een arbeiders of bediendecontract een sterk arbitrair karakter heeft waarover in essentie de werkgever beslist. Zo kan een kok of een poetsvrouw zowel in een arbeidersstatuut of een bediendestatuut worden tewerkgesteld. Dit heeft zeer vergaande consequenties, zowel inzake ge-

waarborgd loon bij ziekte of inzake bescherming tegen ontslag. In ons land worden arbeiders aanzienlijk minder beschermd en bengelen zelfs onderaan de ladder in vergelijking met de situatie in andere Europese landen.

Dat onderscheid (en de ermee gepaard gaande ongelijke behandeling) zit trouwens zo diepgeworteld dat ze ook de studiekeuze van nogal wat jongeren beïnvloedt. De keuze voor het technisch of beroepsonderwijs wordt nog al te vaak geassocieerd met het minderwaardige arbeidersstatuut.

Voor **sp.a** moet er zo snel als mogelijk een einde worden gemaakt aan deze ongelijke en onrechtvaardige discriminatie van arbeiders en heeft daartoe wetsvoorstellen ingediend die de situatie van arbeiders inzake carensdag, gewaarborgd loon en ontslagbescherming aanzienlijk verbeteren.

4.5 En ongelijkheden op het vlak van de kwaliteit van de arbeid wegwerken

Als we kijken naar de globale arbeidstevredenheid dan blijkt Vlaanderen in Europees perspectief eerder een hekkensluiter te zijn. De arbeidstevredenheidsscore voor 55+ers is zelfs de laagste van Europa.^{xi} Sommige beroepsgroepen wijken bovendien (in negatieve zin) voor een aantal factoren die de werkbaarheid van het werk bepalen, significant af van het Vlaamse gemiddelde^{xii}. Zo omschrijft ruim 30% van de ongeschoolde arbeiders hun welbevinden op het werk als problematisch, tov een Vlaams gemiddelde van 18%. Bijna de helft van deze werknemers (48%) omschrijft de leermogelijkheden als problematisch, tov van een Vlaams gemiddelde van 19,9% (dit is een toch wel opmerkelijke vaststelling!). Bijna de helft (48%) van deze werknemers omschrijft de taakvariatie als problematisch, tov een Vlaams gemiddelde van 23,5%. Ook het aandeel werknemers uit deze beroepsgroep die klagen over een gebrek aan autonomie ligt bijna dubbel zo hoog als het Vlaamse gemiddelde. Tenslotte zeggen 31% van hen te werken in slechte arbeidsomstandigheden tov een gemiddelde van 13,7%. Bij geschoolde arbeiders-technici ligt het aandeel dat problemen meldt op de weerhouden factoren lager, maar de verschillen blijven. Zo klaagt 25% van hen over leermogelijkheden en 30,4% over de arbeidsomstandigheden.

Het thema werkbaar werk moet dus hoog op de agenda blijven van het sociaal overleg en het beleid.

De kwaliteit van de arbeid, en de arbeidsvoorwaarden, dreigt ook meer en meer ondergraven te worden door de deloyale concurrentie van sommige vrijbuiters.

Bijna dagelijks horen we bedrijven die het spel eerlijk proberen te spelen, klagen over het feit dat ze niet kunnen optornen tegen de dumpingprijzen waarmee schimmige aannemers en onderaannemers via bijvoorbeeld internationale detacheringsconstructies de markt (van voornamelijk, maar niet alleen, de bouw) afschuimen.

Tegen dergelijke praktijken is er eigenlijk maar één probaat middel: diegenen die hier wettens en willens beroep doen op dergelijke onderaannemers aansprakelijk stellen voor de correcte toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Men noemt dat de techniek van de 'hoofdelijke aansprakelijkheid'. Sp.a zal er blijven na streven dat haar wetsvoorstel daarover gestemd geraakt in het Parlement.

4.6. Loonkostensubsidies: de loonkostenhandicap wegwerken door een verschuiving van de heffingsgronden

Het beleid dat tijdens deze crisisperiode door de federale regering werd gevoerd, met de opeenvolgende pakketten anticrisismaatregelen, heeft zwaar ingezet op een sterke vermindering van de loonkost bij aanwerving van werkzoekenden.

Dat dit beleid zeker niet ongewijzigd mag bestendig worden, zullen we hieronder zien onder het hoofdstuk 'Jongeren'

De afgelopen jaren hebben de sociale partners zich in de opeenvolgende IPA's zeer strakke loonmarges opgelegd. Deze afspraken werden ook in de sectoronderhandelingen gerespecteerd en we spreken dan over reële loongroepercentages (conventionele lonen) van 0,1 à 0,3 procent. De inflatie daarentegen steeg meermaals sterker dan voorzien, en dus ook de index. Het feit dat de prijsstijgingen voor levensmiddelen in ons land al enkele jaren op rij een veelvoud zijn van die in de buurlanden, is daar niet vreemd aan!

Ondanks die loondiscipline en ondanks het feit dat het totale pakket aan fiscale en parafiscale loonkostsubsidies ten voordele van de werkgevers in 2010, 9 miljard euro zal bedragen blijft er een loonkostenhandicap met onze drie buurlanden bestaan. Bovendien is de last op arbeid bij ons de hoogste van de vier).

Door een herschikking van de lasten (waarbij een grotere inbreng wordt gevraagd van de inkomsten uit vermogens die een vrijgesteld minimum overschrijden ^{xiii} is het mogelijk bijkomende stappen te zetten om die last op arbeid te verminderen.

We moeten daarbij maximaal inzetten op enerzijds een echte vereenvoudiging en anderzijds verdere verlaging van de loonkost voor bescheiden lonen en doelgroepwerknemers met een bescheiden loon.

Een substantiële vereenvoudiging zou erin kunnen bestaan om het huidige forfait en de hoge lonencomponent uit de structurele lastenverlaging om te zetten in een verlaging van het 'wettelijk tarief' (vandaag 32,25%) beneden de 30% waarbij de huidige lage lonencomponent wel (versterkt) blijft bestaan. Deze kan worden aangevuld met doelgroepverminderingen gekoppeld aan het profiel van de werknemer (bv opleidingsniveau, oudere werknemer, langdurige werkloosheid).

Om de investering in inzetbaarheid hard te maken lijkt een doelgroepvermindering 'opleiding' (waarbij voor de toekenning ervan wordt gewaakt over de effectieve investering in inzetbaarheid) ons essentieel. In die maatregel zouden bestaande doelgroepverminderingen voor laaggeschoolde jongeren, de doelgroepvermindering voor jongeren tot 29 jaar met een bescheiden loon, de start en stagebonus,...) kunnen opgaan.

De concrete uitvoering van zo'n hervormde banenplannen kan best gebeuren volgens de principes die opgenomen zijn de **sp.a**-nota 'Sociale Staatshervorming'.

De modaliteiten zijn uiteraard verder uit te werken en voorwerp van overleg met de sociale partners.

4.7 Bijzondere aandacht voor jongeren

De eerste slachtoffers van de huidige crisis zijn de jongeren. Het aantal bij de VDAB ingeschreven schoolverlaters lag in december 2009, 35 procent hoger dan in de zelfde maand van 2008. Het aantal werkzoekenden jonger dan 25 jaar lag ruim 32 procent hoger. Wat heel verontrustend is, is dat 8.373 jongeren reeds tussen 1 en 2 jaar werkzoekend zijn (waarvan 5.846 laaggeschoolden) en 3.220 zelfs langer dan 2 jaar (waarvan 2.627 laaggeschoolden).

Het vinden van een eerste baan is dus steeds moeilijker. Nochtans is die eerste stap vaak bepalend voor de verdere loopbaan (onderzoek leert dat een moeilijke start, ten tijde van laagconjunctuur, voor velen een blijvende impact heeft op de verdere loopbaan, ook als die conjunctuurval voorbij is). Daarom is het zo belangrijk dat de Vlaamse regering samen met sociale partners in het kader van het WIP (Werk-en Investeringsplan) beslist hebben nog korter op de bal te spelen in de begeleiding van nieuwe werkzoekenden.

Op federaal niveau heeft de regering heel zwaar ingezet op loonsubsidies. Voor laaggeschoolde (geen diploma HSO) jongeren die drie maanden ingeschreven zijn als werkzoekende, bedraagt die zelfs 1.100 euro per maand (gedurende 24 maanden), voor middengeschoolde jongeren die zes maanden ingeschreven zijn bedraagt het voordeel 1.000 euro per maand.

Dit kan echter zware risico's inhouden. Als deze maatregelen, waarbij voor jonge werkzoekenden ongeveer dezelfde loonkostsubsidies werden toegekend, ongeacht het scholingsniveau of het behaalde diploma, zouden bestendig worden zal dit belangrijke verdringings-effect ten nadele van de zwakkeren (= de laaggeschoolden) veroorzaken.

De OESO waarschuwt hier trouwens voor: "Het duidelijk verschil tussen de werkloosheidsgraden van geschoolde en ongeschoolde jongeren is op zich voldoende reden om meer selectief te werk te gaan met betrekking tot het activerend arbeidsmarktbeleid. In de plaats van algemene maatregelen, die betrekking hebben op iedereen beneden een arbitraire leeftijdsgrens, verdient het aanbeveling om de publieke middelen te besteden aan maatregelen die inspelen op doelgroepen met een cumulatie van problemen."

Daarom moet erover gewaakt worden dat de maatregelen uit het zogenaamde federale 'Win-Win' plan echt tijdelijk zijn.

Bij de aanpak van jeugdwerkloosheid moet rekening gehouden worden met het profiel van de jongere.

Voor de beter geschoolde (middengeschoolde) jongeren betekent dat vooral via relance en gerichte investeringen de activiteiten en arbeidsplaatsen van de toekomst op gang brengen. Het impliceert ook dat er over gewaakt moet worden dat onze opleidingen (onderwijs, VDAB en zijn partners) hier op afgestemd zijn. Zo zou bijvoorbeeld één derde van de afgestudeerde automechaniciërs meteen moeten bijgeschoold worden, omdat hun kennis van

de elektronica ontoereikend is. Dat komt omdat mechanica en elektronica vanouds twee gescheiden studierichtingen zijn, terwijl de automonteur vandaag de kennis van beide nodig heeft.

Daarnaast is het kunnen aanbieden van voldoende werkervaringsplaatsen heel belangrijk. Zeker voor de jongeren die langer dan een jaar werkzoekend zijn, zou dit wel eens de enige manier kunnen zijn om hen een opstart te kunnen bieden.

Voor laaggeschoolde jongeren zal het overheidsingrijpen meerdimensionaal moeten zijn. Voor hen zal een verdere verlaging van de loonkost een structurele component blijven.

Uit onderzoek^{xiv} blijkt dat loonkostensubsidies die met opleiding en loopbaanbegeleiding worden gecombineerd, voor kwetsbare groepen een beduidend positieve impact kunnen hebben op hun structurele tewerkstellingskansen.

Het accent zal daarom ook voor hen moeten liggen op bij- en omscholing. Dat kan door de toekenning van *sommige lastenverlagingen afhankelijk te maken van het geven van opleiding en vorming op de werkvloer.*

Hierboven stelden we reeds dat mensen uit kansengroepen ondervertegenwoordigd zijn in de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO).

De IBO heeft nochtans net tot doel om werkzoekenden de kans te geven op werkervaring en opleiding via de toekenning van een forse loonkostsubsidie. Door een meer gedifferentieerde aanpak, waarbij *de werkgever zelf een groter deel van de loonkost moet dragen als het niet gaat over een kandidaat die behoort tot een kansengroep, zou de instroom in dat stelsel kunnen gestuurd worden.*

Hiermee zouden we trouwens tegemoet komen aan de aanbevelingen die de Oeso aan ons land doet voor wat betreft de aanpak van langdurige jeugdwerkloosheid:

“In België wordt in verhouding veel meer geld besteed aan maatregelen van loonkostsubsidies dan aan maatregelen met betrekking tot opleiding en stage. Dit heeft tot gevolg dat werkgevers relatief weinig investeren in opleiding. Om hier aan te verhelpen, zou het zinvol kunnen zijn om de loonkostsubsidies enkel te verlenen indien kan worden aangetoond dat de inzetbaarheid van de begunstigde jongeren ook effectief werd verhoogd.”

“In België hebben de maatregelen om het alternerend leren en vorming aan te moedigen lang niet hetzelfde gewicht als de bijdrageverminderingen om de arbeidskosten terug te dringen. De werkgevers investeren dan ook weinig in vorming. Daarom zou de sociale bonus niet automatisch mogen toegekend worden, maar zou de versterking van de inzetbaarheid van de betrokken jonge werknemers daarbij als voorwaarde moeten gelden.”^{xv}

4.8 Wie werkloos wordt, heeft recht op snelle hulp op maat

Wie zijn job verliest zou vanaf dag één moeten kunnen geholpen worden door de VDAB. Om dat te bereiken is het uiteraard nodig dat de VDAB wéét wie ontslagen wordt. Daarom

willen we dat er bij ontslag een automatische melding hiervan naar de VDAB gebeurt die betrokkene inschrijft als werkzoekende. Zo lang de betrokkene geen recht heeft op werkloosheidsuitkeringen (bv. de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding) is deze inschrijving vergelijkbaar met een vrijwillige inschrijving, in de zin dat het niet ingaan op een eventueel aanbod van werk of begeleiding, geen impact heeft op het latere recht op uitkeringen.

ⁱ Zie “Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling”, CRB, november 2009;

ⁱⁱ Zie Jaarverslag NBB 2009 pagina 110;

ⁱⁱⁱ Vanweddigen, M (2006). “Vlamingen en hun opvattingen over (betaalde) arbeid”, Stativaria 38;

^{iv} Maarten Goos en Anna Salomons (CES) , “De veranderende structuur en kwaliteit van banen in België” in Over-Werk 3/2009;

^v Anna Salomons , “De gevolgen van polarisatie van de banenstructuur op de arbeidskansen van vrouwen, ouderen en laagopgeleiden” in Over-Werk nr 3/ 2009;

^{vi} Idem;

^{vii} Joost Bollens en Vicky Heylen in “Deelnameprofiel en effectiviteit van de individuele beroepsopleiding, Over-Werk 4/2009;

^{viii} Zie voor bespreking van de resultaten: “Flexibele werkzekerheid voor oudere werknemers”, in Over Werk, 3-4 2007;

^{ix} “Het mobiliseren, dynamiseren en enthousiasmeren van de zilvervloot”, Over-werk 1/2007;

^x Ander voorbeeld: EU-studies wijzen op een tekort aan correct geschoolde bouwvakkers om de EU-2020 doelstelling CO2-reductie op vlak van woningbouw te halen. Dat soort mismatches moet preventief kunnen vermeden worden en de huidige periode van lage activiteit op de arbeidsmarkt moet volop aangewend worden om via her- en omscholing werkenden en werkzoekenden klaar en weerbaar te maken voor de duurzame jobs van de toekomst ;

^{xi} “(Betaald) werk: belang en tevredenheid in EU-perspectief” SVR-rapport 2010/1,;

^{xii} Zie “Werkbaar werk bij zes beroepsgroepen: loontrekkenden 2004/2007, Technische nota van de Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV, juli 2009;

^{xiii} Zie nota “Eerlijke fiscaliteit”;

^{xiv} Zie o.m. Ivo Marx, “Tewerkstellingssubsidies en verlagingen van de sociale zekerheidsbijdragen van werkgevers: tussen theorie en realiteit” in BTSZ, 3/ 2007;

^{xv} Zie: “Des emplois pour les jeunes /jobs for youth”, Belgique, OECD 2007