



Jsberg of sterrenhemel? Voorbij de krapte op de arbeidsmarkt

2019/10

10 | 10 | 2019

 MENSEN

 WELVAART

 BESCHERMING

1. Evoluties op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt zal het komende decennium onder een aanhoudende druk staan. Ze wordt niet alleen geïmpacteerd door digitalisering, robotisering, globalisering en klimaatverandering, maar ook en vooral door de demografische wijzigingen. In die periode zullen bijna 800 000 gepensioneerden de Vlaamse arbeidsmarkt verlaten. Voor elke 100 uitstromers staan er maar 82 instromers klaar, zo berekende het Steunpunt Werk.¹ De spanningsindicator die het aantal werkzoekenden afzet ten aanzien van het aantal vacatures, is de laatste 4 jaar gehalveerd van ruim 9 naar nauwelijks 4,5. In sommige regio's zoals West-Vlaanderen ligt die indicator op 3, voor sommige hardnekkige knelpuntberoepen nog veel lager. Vanzelfsprekend heeft dit te maken met de sterke en continue daling van de werkloosheid. De werkloosheidsgraad in Vlaanderen ligt op een historisch laag peil en is een van de laagste in de EU; enkel Tsjechië en Duitsland doen beter. Hierbij dienen we rekening te houden met het feit dat er thans veel meer werkzoekenden worden geteld dan vroeger omwille van het verstrengen van de vervroegde uittreding (brugpensioenen, SWT, ...) en van de voorwaarden om niet beschikbaar te moeten zijn voor de arbeidsmarkt.

Bovendien zitten er in de VDAB-statistieken inzake werkloosheid bijna een derde personen die geen 'klassieke' werkzoekenden zijn waarvoor er rechten en plichten gelden overeenkomstig de werkloosheidswetgeving, met name uitkeringsgerechtigde werklozen en jongeren in beroepsinschakelingstijd. Er zijn dus meer en meer vrije werkzoekenden en werkzoekenden uit andere uitkeringsstelsels waarvoor er een andere aanpak geldt. Die groep neemt de laatste jaren toe in de werkzoekendenpopulatie.

FONS LEROY:
Visiting Fellow Itinera

¹ Berekend als de verhouding 15-24 jarigen tegenover de 55-64 jarigen.

Opmerkelijk is dat de lage werkloosheidsgraad gepaard gaat met een erg gemiddelde werkzaamheidsgraad (74,6 % in 2018)

Qua werkzaamheid zitten we bijlange niet op het niveau van de Scandinavische landen, die boven de 80% scoren, noch op het niveau van onze buurlanden Nederland en Duitsland die net onder de 80% zitten... Dat betekent dat we een relatief hoge economische inactiviteit kennen: personen die noch werkend, noch formeel werkzoekend zijn. Het Steunpunt Werk heeft deze populatie in kaart gebracht in functie van inzetbaarheid. Het gaat dan om ca 118 700 personen die ondertewerkgesteld zijn zoals onvrijwillig deeltijdwerkers, 55 200 personen die latent werkzoekend zijn, 58 300 personen binnen de niet beroepsactieven die inzetbaar zijn en 626 000 niet direct inzetbaren (studenten, zieken, huismoeders en -vaders, ...). VOKA berekende het arbeidspotentieel in 2017 op grond van administratieve data: 370 000 jongeren en studenten, 263 000 niet werkzoekende werklozen, 211 000 tijdelijk niet werkenden, 320 000 mensen in ziekte of met beperking, 64 000 personen in bijstand en 155 000 inactieven. Welke indeling je ook gebruikt, de cijfers maken duidelijk dat er een omvangrijke potentiële arbeidsreserve is.

Dat de druk op de arbeidsmarkt ook niet zal afnemen door de toenemende digitalisering en robotisering mag blijken uit de studie van Agoria 'Digitalisering en de Belgische arbeidsmarkt. 'Shaping the Future of Work' die werd uitgevoerd in samenwerking met het Roland Berger Institute en de Belgische publieke arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, Forem en Actiris). Hieruit blijkt dat de vraag op Belgisch niveau nog met 629 000 eenheden zal stijgen tegen 2030. De groei zal het grootst zijn in Vlaanderen. Maar dat impliceert dat we de krapte op een andere manier zullen moeten aanpakken. Indien we dat niet doen, riskeren we in 2030 in België met circa een half miljoen niet-inge vulde vacatures te zitten en lopen we 95 miljard euro toegevoegde waarde mis. Dat geeft weer hoe zwaar en relevant de uitdagingen op de arbeidsmarkt zijn.

Voortdoen zoals we deden, is geen optie. We moeten dringend nieuwe wegen bewandelen. Dat houdt onder meer in dat we ons activeringsbeleid moeten verruimen en verdiepen, inzonderheid door ook de inactieve beroepsbevolking door de activeringsbril te bekijken. Dat zal evenwel niet volstaan. We moeten er tegelijkertijd ook voor zorgen dat werkenden langer aan boord van de arbeidsmarkt blijven, er een echt beleid komt inzake levenslang en levensbreed leren, de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt inzonderheid via duaal leren beter verloopt, economische migratie gefaciliteerd en georganiseerd wordt in functie van manifeste tekorten op de arbeidsmarkt, het arbeidsrecht en de sociale zekerheid gemoderniseerd worden en geënt worden op het paradigma van loopbaanzekerheid ipv baan zekerheid, etc... In deze bijdrage gaan we enkel in op de uitdagingen verbonden met een vernieuwd activeringsbeleid.

2. ACTIVERING VAN WERKZOEKENDEN

Alhoewel het aantal vergoede werklozen in Vlaanderen sterk is gedaald, toch kan en moet de activeringsaanpak van deze initiële doelgroep nog versterkt en aangepast worden.

Vooreerst moeten we de EU-aanbevelingen inzake de bestrijding van de NEET- en langdurige werkloosheid consequent implementeren. NEETs zijn jongeren die noch werken, noch werk zoeken, noch studeren, noch enige andere opleiding volgen. Beide deelpopulaties zijn immers sterk vertegenwoordigd in de geregistreerde werkloosheidspopulatie en hun werkloosheidspositie verbetert onvoldoende. De EU-aanbevelingen komen grosso modo neer op een sterker voorkomingsbeleid (terugdringing van vervroegde schooluitval en ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs - preventie van langdurige werkloosheid), bij werkloosheid snelle detectie, screening en profiling o.m. via het gebruik van AI, veel stelselmatiger gebruik maken van 'place and train' strategieën, maatwerk en inzetten op gedifferentieerde partnerschappen. Deze aanbevelingen worden thans geïmplementeerd door de VDAB; zo worden bijvoorbeeld alle langdurig werklozen systematisch gescreend en in een passend traject naar werk geplaatst en zijn er specifieke projecten opgezet voor NEET-jongeren in met name de grootsteden en het Limburgs mijngebied, veelal in samenwerking met lokale besturen en vzw's die jongeren als doelgroep hebben. Ik voeg er aan toe dat er evenwel ook nood is aan meer inschakelingsplaatsen in de sociale economie. Door de beperkingen in de programmeringsnormen² kunnen nu langdurig werkzoekenden die (nog) niet terecht kunnen in de reguliere economie, niet tewerkgesteld worden in de sociale economie en blijven ze 'gevangen' in hun werkloosheidssituatie. Activering houdt evenwel ook in dat geactiveerde werkzoekenden volgens hun profiel en mate van inzetbaarheid een plaats krijgen op de participatieladder (regulier werk, werk in de sociale economie, inschakeling in de arbeidszorg³, ...). Daar schiet de beleidsaanpak in Vlaanderen nog te kort.

Verder moet nog meer worden ingezet op de interregionale samenwerking via Synerjob, de federatie van de Belgische publieke bemiddelingsdiensten (VDAB, Forem, Actiris, ADG en Bruxelles Formation). In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest ligt de werkloosheid immers nog beduidend hoger dan in Vlaanderen en is de groeivoorspelling ook lager. Er dient daarbij meer ambitie te worden gelegd in de jaarlijkse tewerkstellingsobjectieven, opleiding-op-de-werkvloer kan nog meer worden gebruikt en het 'territorium' van toeleiding van Brusselse en Waalse werkzoekenden kan uitgebreid worden. Dat is nu te zeer beperkt tot de 'grensregio's'. Maar de institutionele samenwerking tussen de publieke bemiddelingsdiensten is een onomkeerbare verworvenheid die

² Programmeringsnormen bepalen een vast contingent van openstaande plaatsen. Er is met andere woorden een vooraf vastgesteld maximumplafond aan gesubsidieerde plaatsen.

³ Arbeidszorg is een vorm van begeleid onbetaald werken voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het situeert zich op treden twee en drie van de participatieladder. Trede twee is een welzijnstrede en refereert naar dagbestedingsactiviteiten. Trede drie is de 'onderste' trede van de arbeidsmarkt en refereert naar niet betaalde arbeid in een begeleide context met een beperkt arbeidsritme omwille van de kenmerken van de betrokken personen.

sedert de oprichting van Synerjob in 2007 enkel maar gegroeid is. De recente beslissing van Forem en Actiris om hun matchingssystemen te enten op het VDAB-systeem van 'competentiegericht matchen' zal in de toekomst sowieso de interregionale samenwerking nog sterker faciliteren en de interregionale matching bevorderen. Tot slot kan het verruimen van de samenwerking door het betrekken van private arbeidsmarktintermediairen zoals reïntegratiebedrijven en interimkantoren ook nog tot betere uitkomsten leiden.

Een laatste punt met betrekking tot het activeren van werkzoekenden betreft de werkloosheidsverzekering. Ik ben geen voorstander van een lineaire beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd. Indien de publieke bemiddelingsdiensten de middelen hebben om snel te screenen en activeren, zullen de inzetbare werkzoekenden in de context van een blijvend hoge vacaturevraag vlug aan een baan geraken en de echt werkonwillige werkzoekenden snel gedetecteerd en gesanctioneerd worden. Een stopzetting van de uitkering in de tijd is voor deze categorieën niet relevant. In die activeringsaanpak blijven de werkzoekenden over die niet direct (her)inzetbaar zijn maar nood hebben aan meer langdurige inschakelingstrajecten (langdurige opleidingen en herscholingen, inschakeling via armoede-, welzijns- en sociale economie-trajecten, ...). Die werkzoekenden moeten hun uitkering kunnen behouden tijdens hun re-integratietraject. Een lineaire beperking in de tijd zal deze re-integratie hypothekeren. Meer zinvol dan het doorvoeren van een beperking in de tijd lijkt me te onderzoeken of een versterkte degressiviteit van de uitkering zoals Prof Stijn Baert voorstelt de activering kan bevorderen.

Maar nog zinvoller en effectiever is om het federaal normatief kader inzake beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt aan te passen en te vereenvoudigen

Dit kader getuigt van een ongekeerde complexiteit door drie naast mekaar staande definities van beschikbaarheid te hanteren : 'actieve beschikbaarheid' houdt in dat de werkzoekende zelf actief op zoek moet gaan naar werk, 'passieve beschikbaarheid' betekent dat de werkzoekende (enkel) moet ingaan op aanbiedingen van de publieke bemiddelingsdienst, en 'aangepaste beschikbaarheid' waarbij 'oudere' werkzoekenden enkel onder bepaalde voorwaarden moeten ingaan op aanbiedingen van de bemiddelingsdienst. Deze begrippen hebben een afzonderlijke ontstaansgeschiedenis die helemaal niet gebaseerd is op de noden van de arbeidsmarkt noch een band vertoont met de regionale bemiddelingsaanpak. Het onderscheid tussen 'actieve' en 'passieve' beschikbaarheid werd door de toenmalige federale minister van werk, Frank Vandenbroucke, ingevoerd omdat de Gewesten weigerden de RVA inzage te geven in de bemiddelingsdossiers van werkzoekenden. Ze zagen dat als een inbreuk op hun autonomie en een uiting van institutioneel wantrouwen. Door een juridische kunstgreep kreeg de RVA dan van zijn voorgedijminister de mogelijkheid om zelf het actief zoekgedrag van werkzoekenden te controleren, los van de afspraken die gemaakt werden tussen de publieke bemiddelingsdienst en de werkzoekende. Ingevolge de Zesde Staatshervorming is deze reden echter achterhaald omdat nu de volledige uitvoeringsbevoegdheid inzake beschikbaarheid bij de Gewesten ligt. Helaas hanteert het federaal normatief kader nog steeds het onderscheid tussen actieve en

passieve beschikbaarheid terwijl dit bijvoorbeeld in Vlaanderen – en in de toekomst wellicht ook niet meer in de beide andere Gewesten – niet meer wordt gehanteerd. De ‘aangepaste beschikbaarheid’ werd ingevoerd als een vorm van tegemoetkoming ten aanzien van de vakbonden bij de geleidelijke activering van ‘oudere’ werkzoekenden. In plaats van een ‘harde’ beschikbaarheid voor deze werkzoekenden die vroeger zelfs vrijgesteld waren van beschikbaarheid, zocht men nu een vorm van beschikbaarheid met een ietwat ‘zachte hand’ en met een grotere verantwoordelijkheid van de publieke bemiddelingsdienst. Maar ook die reden vervalft aangezien men thans elk talent maximaal wil activeren, ook de 55-plussers, en dat men deze doelgroep niet langer anders wil benaderen.

Bovendien zijn de gehanteerde begrippen politiek-juridische ficties, uitgedacht achter een ‘politieke tekentafel’ maar ver van de realiteit van de arbeidsmarkt

Wat houdt ‘actieve beschikbaarheid’ immers in voor een 45-jarige productiemedewerker die plots werkloos wordt wanneer zijn bedrijf sluit? Hoe moet hij, zeker als hij in een krimpsector of -beroep heeft gewerkt, zelf een nieuwe job gaan zoeken? Wat zijn zijn bruikbare competenties, heeft hij sollicitatievaardigheden, kent hij de arbeidsmarkt, ...? Het moet duidelijk zijn dat zijn re-integratie vooral steunt op de begeleiding en mogelijkheden die hem door de publieke bemiddelingsdienst worden geboden. De hoofdverantwoordelijkheid ligt in deze case dus bij deze dienst. Maar de bemiddelingsdienst moet niet actief tussenkomen wanneer zich in juli-augustus-september hooggeschoolde, goed geïnformeerde schoolverlaters met de nodige digitale skills op de arbeidsmarkt aanbieden. Deze schoolverlaters hebben voldoende mogelijkheden om zelf een baan te vinden. Zij zijn in eerste instantie verantwoordelijk om snel uit de werkloosheid te geraken.

Met deze voorbeelden wil ik aangeven dat de publieke bemiddelingsdienst met de ervaring, expertise en data waarover ze beschikt, het best geplaatst is om te oordelen waar de verantwoordelijkheden voor het vinden van een baan liggen in functie van de concrete afstand van elke werkzoekende tot de banenmarkt: bij de werkzoekende en/of bij de bemiddelingsdienst. Dat vergt dus een individuele, maatgerichte aanpak en geen lineaire begrippen die steunen op ficties. Daarom zou er maar één vorm van beschikbaarheid mogen gelden: de ‘passende’ beschikbaarheid waarbij wordt rekening gehouden met de competenties en het vermogen van elke werkzoekende in relatie tot diens afstand tot de arbeidsmarkt. Zo wint het beleidskader aan effectiviteit, transparantie en eenvoud en versterkt het het regionaal bemiddelingsbeleid dat ook vertrekt van maatwerk. Een bijkomend voordeel van dit eenvoudig begrippenkader is dat het ook door de bemiddelaar consequent gehanteerd kan worden voor niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Het is immers in eerste instantie een bemiddelingsbegrip dat geënt is op het ondersteunen van mensen in hun zoektocht naar een passende baan ongeacht hun uitkeringsstatuut. Het laat in tweede instantie evenwel ook controle op en afdwingbaarheid van de beschikbaarheid toe voor uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.

3. ACTIVERING VAN IN- OF ANDERSACTIEVEN

Navolgend overloop ik enkele specifieke categorieën die in aanmerking komen voor een verruimd activeringsbeleid: de RIZIV-gerechtigden en personen met een beperking die een tegemoetkoming ontvangen van de FOD Sociale Zaken, de leefloon- en bijstandsgerechtigden en de ‘volledig’ inactieve personen.

RIZIV-gerechtigden en personen met een beperking

Meer en meer personen vallen onder de RIZIV-uitkeringen. Er zijn thans meer zieken dan werklozen. Vandaag is er een samenwerking tussen het RIZIV, de VDAB en de mutualiteiten waarbij men 4000 langdurig zieken opnieuw tracht te integreren in de arbeidsmarkt. De eerste resultaten zijn gematigd positief met een uitstroom naar werk van circa 30%. Dit resultaat kan zeker verbeterd worden, aangezien de wereld van het bepalen van de arbeidsongeschiktheid en de wereld van het bepalen van professionele integratiemogelijkheden mekaar hebben moeten vinden en er ook nog wat administratieve procedure-obstakels zijn. De VDAB streeft op korte termijn naar een verdubbeling van het aantal personen in begeleiding. Dat is zeker een stap in de goede richting maar eigenlijk nog onvoldoende. Er moet vooral een systematiek in het screenen van RIZIV-gerechtigden van hun tewerkstellingsmogelijkheden in de RIZIV-wetgeving worden ingebracht waardoor er meer ambitieuze doelstellingen kunnen worden gesteld op vlak van begeleiding, opleiding en plaatsing. Deze systematiek moet ook snel in het proces worden voorzien omdat studies uitwijzen dat zo langdurige ziekte die gepaard gaat met verlies van competenties, motivatie en inzetbaarheid, kan worden vermeden.

Tevens moet ervoor gezorgd worden dat werken steeds lonend is, wat ook impliceert dat er meer flexibele mogelijkheden van progressieve tewerkstelling moeten zijn zonder inkomensvallen

Dit geldt inzonderheid ook voor de doelgroep van de personen met een beperking die tegemoetkomingen ontvangen van de FOD Sociale Zaken maar waarbij een degelijke incentive-structuur om deel te nemen aan het arbeidsproces, ontbreekt. De huidige regeling inzake tegemoetkomingen remt werken immers eerder af dan te belonen. Een positieve noot bij deze deelpopulaties is de vaststelling dat er heel wat begeleidingsexpertise onder regie van VDAB aanwezig is bij GTB, GOB en andere gespecialiseerde inschakelingspartners.

Leefloon-en andere bijstandsgerechtigden

Sedert de Zesde Staatshervorming hebben de lokale besturen en OCMW's meer bevoegdheden op het vlak van arbeidsmarktbeleid gekregen, met name de integratie van leefloners via tijdelijke werkervaring en de organisatie van het wijk-werken. Toch is er ruimte voor verbetering en versterking van de samenwerking tussen de lokale instanties en de VDAB. Leefloners en andere bijstandsgerechtigden,

waaronder vluchtelingen en asielzoekers, zouden verplicht moeten ingeschreven worden bij VDAB en indien ze inzetbaar zijn, sneller in de reguliere bemiddeling moeten worden opgenomen. Te weinig leefloners maken nu gebruik van de reguliere bemiddelings-, opleidings- en werkplekmogelijkheden die onder regie van VDAB vallen. Dit vergt nieuwe en duidelijke taakafspraken tussen enerzijds de VDAB en anderzijds de lokale besturen en OCMW's.

Inactieven

Uit een studie van de Commissie Diversiteit van de SERV blijkt dat er een veel te hoge inactiviteitsgraad (57%) is bij laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond, een belangrijke deelpopulatie binnen de groep van de inactieven. De Commissie beveelt dan ook aan om deze populatie te sensibiliseren voor en begeleiden naar de arbeidsmarkt. In principe komen ze zeker in aanmerking voor bepaalde knelpuntvacatures in de zorgsector (logistiek helper, verzorgende, verpleegkundige, kinderopvang, ...) en de dienstensector (callcenter medewerker, logistiek medewerker, huishoudhulp, onthaalfuncties, ...). Uit een kleinschalig onderzoek bij deze populatie in de gemeente Heusden-Zolder blijkt dat er wel degelijk een reëel potentieel aanwezig is. Mits de gepaste condities gecreëerd worden zou de helft van de Turkse vrouwen tussen 29 en 46 jaar naar de arbeidsmarkt kunnen worden toegeleid.

Uit de Ronde Tafelfonds projecten gericht op de professionele inschakeling van herintreedsters die in de jaren '90 werden uitgevoerd door de 'klassieke' vrouwenorganisaties, leren we dat deze populatie gebaat is met de aanpak die ook gebruikt wordt in loopbaanbegeleiding : kennis van de eigen sterktes en zwaktes, bepalen van een jobdoelwit op grond van de verworven of nog te verwerven competenties, inzichten in de werking van de arbeidsmarkt, definiëren van de trajectschakels naar werk (begeleiding, opleiding, werkplekleren, ...), ...

Het activeren van deze doelgroep – en ruimer alle potentiële herintreders vanuit een thuissituatie – houdt dus in dat loopbaanbegeleiding en loopbaancheques voor hen toegankelijk worden gemaakt en niet langer uitsluitend beperkt blijven tot reeds actieve burgers

Maar dit zal nog niet volstaan. Aangezien de betrokken personen geen inkomen of uitkering hebben, ontbreekt een financiële ondersteuning als hefboom voor het volgen en succesvol beëindigen van opleidings- en herscholingstrajecten. Die trajecten duren naargelang het jobdoelwit immers minimum 6 maanden maar kunnen meerdere jaren bedragen indien gekozen wordt voor diplomagebonden zorgopleidingen. Bovendien brengen deze opleidingen mobiliteits- en kinderopvangkosten met zich mee. Het loont de moeite te onderzoeken of een geconditioneerd persoonsgebonden activeringsbudget deze mogelijke obstakels naar professionele integratie kan wegnemen.

4. ACTIVEREN VAN WERKENDEN

Ik ga hierbij niet in op het beleid van langer werken maar wel op twee groepen die aan het werk zijn maar waarbij er ruimte is voor hetzij ‘meer werken’ (de onvrijwillig deeltijdwerkers), hetzij een snellere banenwisseling (de werknemers-in-transitie).

Onvrijwillig deeltijdwerkers

Vooreerst bekijken we de groep van de onvrijwillig deeltijdwerkers. Uit hogervermelde cijfers van het Steunpunt Werk blijkt dat het hier toch een vrij omvangrijke groep betreft. Het zijn in principe personen die een deeltijdbaan uitoefenen maar eigenlijk een voltijdse baan ambiëren. Ze ontvangen onder bepaalde voorwaarden een aanvullende werkloosheidsuitkering. Krachtens de CAO nr 35 moeten deze deeltijdwerkers aan hun werkgever te kennen geven dat ze een voltijdse baan beogen en op verzoek bij voorrang dan die voltijdse baan verkrijgen. De programmawet van 22 december 1989 bepaalt ter zake de procedures en een andere programmawet van 25 december 2017 voert een responsabiliseringsbijdrage in wanneer de werkgever de voorgeschreven procedures niet nakomt. Dit wettelijk kader is evenwel weinig stringent en de controle op de toepassing ervan werpt weinig of geen vruchten af.

Dit kader moet dringend aangescherpt worden in hoofde van beide betrokken partijen, bij voorkeur door een nationale CAO die algemeen verbindend verklaard wordt. Zo niet blijft de voorrangsregeling voor een voltijdse baan of een baan met meer uren een papieren regeling. Zelfs de sectoren waarin deeltijdarbeid de regel is en die kampen met instroomproblemen omwille van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt zoals de sector van de dienstencheques en de schoonmaaksector, maken weinig of geen gebruik van het substantieel verhogen van het aantal arbeidsuren van hun onvrijwillig deeltijdwerkers. Ze vrezen zelfs dat een verscherpt toezicht op de beschikbaarheid van deze werkers door de publieke bemiddelingsdienst, kan leiden tot afnemende interesse van potentiële werknemers. Toch kunnen we het ons niet veroorloven om deze groep niet te activeren voor meer uren of een voltijdse baan. Dit vergt een aangepast wettelijk kader, een beter toezicht op de verplichtingen van werkgevers en deeltijdwerkers, een creatiever HRM- en arbeidsorganisatiebeleid, het wegwerken van mogelijke mobiliteits- en kinderopvangdrempels.

Werknemers-in-transitie

Een tweede groep betreft de zogenaamde ‘werknemers-in-transitie’. Het zijn met name werknemers die in een krimpberoep, -bedrijf of -sector werken en die zouden moeten worden aangemoedigd zich te heroriënteren op de arbeidsmarkt. Deze transitie vergt in de meeste gevallen bijkomende scholing of een nieuwe opleiding. In die gevallen stellen we vast dat die noodzakelijke transitie wordt uitgesteld totdat de betrokken personen volledig werkloos zijn. De afscheidnemende bedrijven kunnen of willen de volledige transitiekost immers niet op zich nemen, de opleidingskost komt ook bovenop de

outplacementkost en de werknemer kan evenmin zelf instaan voor deze kost. Eenmaal echt werkloos en ingeschreven bij VDAB, zal de opleiding wel volledig door de overheid vergoed worden. Maar deze praktijk houdt een verlies van tijd in, kan hogere transitiekosten met zich meebrengen en legt de financiële verantwoordelijkheid volledig bij de overheid.

Willen we echt werk-naar-werk trajecten aanmoedigen, dan zouden de sociale partners best het statuut van 'werknemer-in-transitie' bepalen, de rol van de sectorale vormings- en opleidingsfondsen vastleggen en met de overheid een evenwichtig kosten- en verantwoordelijkheidsmodel afspreken

De regelingen voor beide groepen tonen aan dat het huidig beleidskader niet is afgestemd op het paradigma van de transitionele arbeidsmarkt zoals treffend geschetst door de Duitse arbeidsmarktdeskundige Gunther Schmid. Het harde onderscheid tussen werkenden en werkzoekenden met voor elke categorie een geëigend statuut met aparte maatregelen en voordelen gaat niet meer op in een arbeidsmarkt waar werknemers veelvuldiger dan vandaag geconfronteerd worden met transities. Dit beklemtoont nogmaals de noodzaak om het individueel en collectief arbeidsrecht en de sociale zekerheid fundamenteel te herdenken.

5. ACTIVEREN VAN WERKGEVERS

De lage werkzaamheidsgraad van bepaalde kansengroepen zoals personen met een migratieachtergrond, personen met een beperking of 55+'ers heeft niet enkel te maken met factoren die samenhangen met het arbeidsaanbod of met het beleid van de overheid. Ook factoren aan de vraagzijde bepalen mee de afstand tot de arbeidsmarkt. Ons wervings- en selectiebeleid is nog heel conservatief en Tayloristisch met gedetailleerde taakomschrijvingen en afgelijnde functieprofielen. Atypische profielen (in hoofde van de recruteerder of het bedrijf) vallen daardoor gemakkelijk uit de boot. Bovendien vertrekt men nog te veel van spiegelrecruitering waarbij men een homogeen personeelsbestand nastreeft, in plaats van vensterrecruitering waarbij men de diversiteit juist omarmt. Dat is een spijtige zaak, niet enkel omdat die bedrijven mee de krapte in stand houden maar ook economische opportuniteiten laten liggen. Onderzoek van Harvard leert immers dat de meest succesvolle Amerikaanse bedrijven twee gemeenschappelijke kenmerken hebben die mekaar ook nog eens positief beïnvloeden: een divers personeelsbestand en een sterk innovatiebeleid.

Hoeft het gezegd dat dergelijk conservatief, Tayloristisch HR-management haaks staat op de vooropgestelde uitkomsten van het hiervoor beschreven vernieuwd activeringsbeleid aan de aanbodzijde. Dat beoogt juist een snellere en betere inclusie van personen met een beperking of in arbeidsongeschiktheid, inactieve en werkzoekende personen met een migratie-achtergrond, vluchtelingen en asielzoekers, 55- en 60-plussers, ...

Bedrijven moeten hun terughoudendheid inzake diversiteit laten varen en geactiveerd worden om inclusieve arbeidsorganisaties te worden waar verschillen een natuurlijk gegeven zijn en bijdragen tot innovatie en co-creatie met de even diverse buitenwereld

De nieuwe uitdagingen vergen een creatief HR-beleid dat weet om te gaan met diversiteit, progressieve tewerkstelling, aangepast werk, jobcrafting en jobcarving. Hier is nog heel wat werk voor de boeg!

6. BEELD- EN WOORDSPRAAK INZAKE ACTIVERING

Tot slot wens ik even stil te staan bij de beeld- en woordspraak die academici en arbeidsmarktdeskundigen gebruiken. Ze zijn zich wellicht onvoldoende bewust van het feit dat hun spraak wordt doorvertaald tot in het werkveld en de 'eindgebruikers', en dan stuit op onbegrip omdat de gehanteerde beeld- en woordspraak blijk geeft van (onbedoelde) vooroordelen of associaties. Wil men een bredere 'understanding' creëren over de arbeidsmarkt en zijn uitdagingen, dan moet men er voor zorgen dat beelden en begrippen mensen op de juiste manier aanspreken en inspireren.

Om de thematiek van het activeren van de niet actieven in beeld te brengen gebruiken de meeste deskundigen het beeld van de ijsberg. We zien bij activering enkel het topje dat boven de zee uitstijgt, namelijk de formeel geregistreerde werkzoekenden – in hoofdzaak de uitkeringsgerechtigde werklozen. Maar we zien niet de grote populatie van inactieven met zijn diverse deelpopulaties die onder de zeespiegel zit en dus niet zichtbaar is. Nog los van het feit dat dit beeld letterlijk aan het verdwijnen is ingevolge de klimaatverandering, moet gezegd dat het eigenlijk geen passend en positief beeld is. Het zegt immers meer over de starheid van instituties en actoren dan over de betrokken populatie. Die populatie is immers allesbehalve onzichtbaar. Sommige deelpopulaties zijn gemakkelijk in kaart te brengen en de zogenaamde 'echt inactieven' zijn de facto helemaal niet inactief maar wel anders actief: ze verrichten huishoudelijke taken, voeren informele zorgtaken uit in een breder community-verband, zijn actief in het gemeenschapsleven, etc...

Het is dus niet zo dat hun talenten en competenties bevroren en niet zichtbaar zijn. Het beeld van een sterrenhemel lijkt me hier dan ook een betere metafoor.

*Al die talenten staan te schitteren aan een open sterrenhemel,
maar het hangt van de kijker af of hij de sterren ziet*

Daarvoor volstaat soms het blote oog maar in andere gevallen zal men een verrekijker of sterrenkijker nodig hebben, of er naar toe moeten vliegen. Enkel door de juiste kijker te hanteren en outreachend te werk te gaan zullen we de competenties van deze potentiële arbeidsreserve echt kunnen ontdekken. Dat vergt een heel andere aanpak van de VDAB als regisseur van de arbeidsmarkt. Ze zal vooral lokale en gespecialiseerde partners moeten aanspreken om deze reserve te sensibiliseren, motiveren en begeleiden naar de arbeidsmarkt. Die partners werken immers veel dichterbij de beoogde groepen en

genieten meer vertrouwen. De arbeidsmarktregisseur moet er vooral voor zorgen dat er een geoliede inschakelingsketen is die zorgt dat elke geactiveerde persoon het juiste, maatgerichte aanbod aan begeleiding, opleiding en bemiddeling krijgt.

BIBLIOGRAFIE

- AGORIA, “Digitalisering en de Belgische arbeidsmarkt. Shaping the Future of Work”, Brussel, september 2018
- BAERT S., “Activering 2.0. Ontdooi de ijsschots”, UGent, juni 2019
- CAN B., KOMUROGA H. & TAS E., “Waarom werkt 2/3 van de vrouwen met een migratieachtergrond niet? Onderzoek naar het al dan niet aanwezig zijn van Turkse vrouwen tussen 29 en 46 jaar op de Vlaamse arbeidsmarkt, regio Heusden-Zolder”, SOWO, Sint-Franciscus College, Heusden-Zolder, 2018
- COMMISSIE DIVERSITEIT SERV, “Advies. Laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond”, Brussel, mei 2018
- DE VOS M., “Work 4.0 and the Future of Labour Law”, UGent, augustus 2018
- LEROY F., “Activerend arbeidsmarktbeleid na de zesde staatshervorming” in VELAERS J., VANPRAET J. & VANDENBRUWAENE W., “De zesde staatshervorming : instellingen, bevoegdheden en middelen”, Intersentia, Antwerpen, 2014, 677-691
- LEROY F., “Pleidooi voor een zevende staatshervorming” in SAMPOL, Gent, maart 2017, 58-66
- SCHMID G., O'REILLY J. & SCHOMANN K., “International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation”, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 1997
- SCHMID G., “Transitional Labour Markets and Employment Services” in LEROY F. & STRUYVEN L., “Building Bridges. Shaping the Future of Public Employment Services towards 2020”, Die Keure, Brugge, 2014
- SERV, “Iedereen aan boord”, Brussel, juni 2019
- SOURBRON M. & VANSTEENKISTE S., “Potentiële arbeidsreserve. Raming van de potentiële arbeidsreserve op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)”, Steunpunt Werk, Leuven, oktober 2018
- VANSTEENKISTE S., VAN ONACKER E. & SCHOLIERS B., “Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel in Vlaanderen op basis van administratieve gegevens” in Over.Werk, Steunpunt Werk, Acco, Leuven, nr 1, 2019, 27-45

- VOKA, “Krapte. Iedereen aan de slag”, VOKA paper, Brussel, november 2018
- WILTHAGEN T., “Tekorten op de arbeidsmarkt of aan visie en beleid?”, Tilburg University, 2019