

De doorbraak van het Gezond Verstand ?

VOKA, de Vlaamse werkgevers organisatie, heeft gisteren een opmerkelijk congres gehouden en daarbij een opmerkelijke enquête gehouden.

Alle beleidsmakers doen er goed aan wat daar gezegd en geschreven werd eens goed te bestuderen. VOKA ziet vooreerst nog een rol voor België vastgelegd en stelt zelfs een “solidariteitspact” voor om samen een goede 500 000 jobs te creëren om aldus de activiteitsgraad op een respectabele 70% te krijgen en aldus te vergrijzing betaalbaar te houden. Omdat dit vanuit de industrie komt, gaat het hier wel over “echte” jobs met meerwaarde en niet over de zoveelste 200 000 statistische jobs, al dan niet zwaar gesubsidieerd, die de politieke beleidsmakers de laatste jaren gecreëerd hebben. Dat die forse aangroei gepaard gegaan is met een stijging van de RVA uitgaven en zonder veel effect op de werkelijke economische groei, is voor deze planners geen probleem. VOKA pleit niet alleen om nog wat intra-Belgische solidariteit in ere te houden, ze pleiten ook voor een veel verder doorgedreven regionalisatie van de bevoegdheden. Als de tweede grootste regio’s een verschillende visie hebben, dan kan men ook best aan elke regio zijn eigen verantwoordelijkheid geven om die visie uit te werken. Dit is niet alleen een economische noodzaak, het is ook een democratische noodzakelijkheid.

Het opmerkelijkste feit is evenwel de talenten enquête die VOKA gehouden heeft. De resultaten weerspiegelen wat velen denken maar wat de meeste politici nog niet begrepen hebben. De grote meerderheid, zelfs de ambtenaren gaan resoluut voor de toepassing van wat het gezond verstand dicteert: minder overhead en minder belastingen, meer werknemers verantwoordelijkheid, meer aandacht voor opleiding en innovatie, enz. De politici zouden er goed aan doen deze resultaten, waarvoor een duidelijk maatschappelijk draagvlak bestaat, ter harte te nemen. In plaats van maanden aan een stuk over de hoofden heen van burger en parlement over de zoveelste reeks micro-maatregelen een regeerakkoord te proberen sluiten, zou men eer beter aan doen al die micro-maatregeltjes van het verleden af te schaffen en terug te keren naar de kern van de zaak: namelijk er voor zorgen dat de burger van dit land zich vrij en verantwoord kan ontplooiën, welvaart en welzijn kan opbouwen en vooral een toekomst garanderen voor de volgende generaties.

Werknemersorganisaties zullen wellicht de wenkbrouwen fronsen als ze lezen hoe de werknemers er werkelijk over denken. Maar ja, in hoeverre vertegenwoordigen ze nog de echte werkende burger?

Liever dan de analyse van dit congres en de enquête in detail over te doen, hebben wij voor u de teksten en de resultaten gebundeld. De oorspronkelijke teksten zijn te vinden op www.voka.be

Eric Verhulst, Voorzitter www.WorkForAll.org

Link van de bijlagen: <http://www.workforall.org/drupal/?q=en/node/131>

De resultaten van de grote NV Talent-enquête

Vlamingen zijn er van overtuigd dat we allemaal levenslang moeten leren. We zijn het erover eens dat individuele prestaties veel meer dan nu het geval is, een basis moeten vormen voor de loonvorming.

Hoe kijken werknemers en werkgevers in Vlaanderen naar arbeid, competentieontwikkeling en arbeidsmarkt? We zijn het hen zelf gaan vragen. Bijna 6.500 Vlamingen hebben deelgenomen aan de grote NV Talent-enquête, die Voka organiseerde in samenwerking met De Tijd en Vacature. De resultaten worden op 6 november op het Voka-congres voorgesteld.

Natuurlijk zijn er hier en daar punten waarop werknemers en werkgevers van mening verschillen. Competentieontwikkeling, bijvoorbeeld. Werknemers vinden dat heel zeker belangrijk, maar ze willen dat de kosten daarvan gedragen worden door de werkgevers en door de overheid. Een pensioenmalus voor wie te vroeg uitstapt, het afschaffen van het brugpensioen – slechts een minderheid van werknemers kan daar begrip voor opbrengen.

Maar over zeer brede terreinen is er een grote maatschappelijke consensus. Zo is er een breed draagvlak om de werkloosheidsvergoeding meer activerend te maken. Werklozen zouden dan in de eerste maanden van hun werkloosheid een hogere uitkering krijgen, die na zes maanden proportioneel met het tijdverloop vermindert.

Er is een ruime consensus om competentieontwikkeling een belangrijke weging te geven in het loon- en waarderingsbeleid. En zowel werkgevers als werknemers zijn het er ruimschoots mee eens om in plaats van leeftijd en anciënniteit ook de individuele prestaties als criterium te gebruiken om lonen te bepalen.

Opmerkelijk is ten slotte de kritische houding van alle respondenten tegenover de overheid. Met de stelling ‘De overheden in België kunnen met minder ambtenaren een nog betere service leveren’ gaat 88 procent van de respondenten uit de privé-sector akkoord, maar ook – en dat is opvallend – 60 procent van de ambtenaren.

Lees hieronder uitgebreid over de resultaten per thema:

Actief zijn is een burgerplicht

Actief zijn is een burgerplicht. Zo blijkt ondubbelzinnig uit de enquête die Voka samen met De Tijd en Vacature uitvoerde bij bijna 6.500 personen. De respondenten kregen hangijzers voorgeschoteld die gingen van burgerplicht over investeringen in innovatie, talent en groeilanden tot de Belgische belastingdruk met als toetje de werking van het overheidsapparaat. Dit is het eerste deel van vijf die aan bod kwamen in de enquête. (zie uitdagingen.pdf in bijlage voor de grafieken)

burgerplicht

De scherprechters hadden alvast geen nood aan een salomonsoordeel omtrent de maatschappelijke plicht om aan de slag te zijn, of om een opleiding te volgen die dat als finaliteit heeft (zie grafiek 1). Dit bewustzijn vertaalt zich immers doorheen het volledige spectrum, van werkgever (96% akkoord) tot werknemer (92%) en van werkende (93%) tot werkzoekende (89%). Bij de werkzoekende gaat zelfs 47% volmondig akkoord met de stelling.

Deze sterke burgerzin hangt ongetwijfeld samen met het groeiende besef van de grote uitdagingen van onze tijd. Zo is er een sterke groei van het aantal gepensioneerden, de zogenaamde vergrijzing. Deze toename kan verklaard worden door een betere hygiëne en de vooruitgang van de geneeskunde, gecombineerd met het opschuiven van de naoorlogse 'babyboomgeneraties' naar de pensioenleeftijd. Niet enkel de actieven worden dus ouder, ook de ouderen zullen ouder worden. Men spreekt in dit verband van 'vergrijzing in de vergrijzing'.

De verhouding van de bijdrageplichtigen versus de uitkeringsgerechtigden verschuift door deze tendensen steeds meer in de richting van de inactieven. Dit erodeert de financieringsbasis van zowel de sociale zekerheid als de gezondheidszorg. Een hoge werkzaamheidsgraad is dus van vitaal belang om er voor te zorgen dat onze sociale zekerheid betaalbaar blijft.

Dat dit besef rijpt in de geesten, blijkt uit de bevraging: negen op tien respondenten meent dat onze pensioenen en gezondheidszorg onbetaalbaar zullen worden als er niet meer mensen aan het werk gaan. Er is geen noemenswaardig verschil tussen werkgevers en werknemers, noch voor wat betreft leeftijd, geslacht en scholingsniveau.

te weinig excellent

Het belang van het Voka-programma $E = ti^2$ komt in de resultaten van de enquête sterk uit de verf. Deze formule van innovatie, internationaal ondernemen en talentontwikkeling moet ervoor zorgen dat onze ondernemingen excelleren (zie grafiek 2).

70% van de ondernemingen vindt van zichzelf dat ze te weinig investeren in de vernieuwing van hun producten en diensten. Dit percentage is een stuk hoger dan bij de

werknemers (58%). De werkgevers lanceren dus duidelijk een oproep, een 'call for action'. Voor de ondernemerswereld zelf is het belangrijk om de groeiende mentaliteitswijziging te vertalen naar concrete acties en investeringen. Aan de andere kant moet het beleid zaak maken van de zoektocht naar 'bottlenecks' die deze investeringen in de weg kunnen staan en die weg te nemen.

Maar ook op het gebied van competentieontwikkeling was het oordeel van de werkgevers en werknemers eensluidend negatief. Bij beide groepen was er een meerderheid van 70% die de onderinvestering aan de kaak stelde. Bovendien was er ook geen onderscheid tussen het oordeel van kort- en hogeschoolden. Anderzijds was er wel een opmerkelijk verschil tussen de leeftijdscategorieën. 77% van de ouderen deelde de stelling dat er te weinig wordt geïnvesteerd in competentieontwikkeling tegenover 56% bij de jongeren. Oudere werknemers worden door de bank genomen verloond in functie van hun anciënniteit, wat op termijn automatisch tot een hoge loonkost leidt die niet altijd meer in verhouding is tot de competenties die zij vergoedt. In het nieuw sociaal contract dat Voka voorstelt, wordt deze weg resoluut verlaten ten voordele van een verloning in functie van competenties. Eventueel kan er een fiscaal gunsttarief ingevoerd worden dat het investeren in competenties van werknemers stimuleert. Zowel werkgever als werknemer hebben hier duidelijk voordeel bij. De werkgever heeft een medewerker die up-to-date competenties bezit en de werknemer heeft een kenniskapitaal opgebouwd die hem langer inzetbaar maakt op de arbeidsmarkt.

De werkgevers zijn wel een stuk minder overtuigd van de stelling dat ondernemingen in Vlaanderen te weinig investeren in economische groeilanden zoals Brazilië, Rusland, India en China, de zogenaamde BRIC-landen. 56% ziet er het nut en de dringendheid van in tegenover 38% bij de werknemers.

Het is opmerkelijk dat de sense of urgency meer doorleefd is bij de oudere, meer ervaren werkgevers en werknemers. Hun antwoorden liggen bij de vragen over de nood aan investeringen in innovatie, talent en groeilanden gemiddeld genomen 20 procentpunt hoger dan bij de jongeren. In het geval van investeringen in de BRIC-landen kan dit misschien deels verklaard worden doordat zij een groter tijdsperspectief hebben. Deze generatie maakte de geleidelijke omvorming mee van de Europese Gemeenschappen naar de Europese Unie zoals we die vandaag kennen, de val van het IJzeren gordijn en het failliet van het autarkische wereldbeeld dat daarmee gepaard ging. Steeds meer spelers vergrootten de economische taart, niet enkel binnen Europa (bijvoorbeeld de Centraal en Oost-Europese economieën) maar ook daarbuiten (Aziatische tijgers, BRIC). Elke globaliseringsgolf ging gepaard met rampberichten, maar bleek in de praktijk een opportuniteit eerder dan een bedreiging.

Maar soms is er ook een logische en specifieke verklaring, bijvoorbeeld voor de onderinvestering in de competentieontwikkeling van medewerkers. Het zijn immers vaak de oudere werknemers die het meeste baat hebben aan investeringen in competenties, terwijl het net zij zijn die daarvoor te weinig in aanmerking genomen worden. Het is zeker niet zo dat werkgevers dit item minder belangrijk vinden dan werknemers.

Werkgevers onderkennen het belang van investeringen in competenties trouwens even sterk als hun werknemers.

overbemand

‘Een overheid die groot genoeg is om je alles te geven wat je wil, is een overheid die groot genoeg is om alles af te nemen wat je hebt’, schreef Friedrich von Hayek in 1944 in ‘The Road to Serfdom’.

De roep om een efficiënte overheid die een maximaal resultaat haalt met de middelen die zij krijgt, is de laatste jaren steeds luider gaan klinken. Ook Voka schaart zich achter deze beweging, maar koppelt er nog een extra element aan. Bij een klantvriendelijke overheid hoort immers een efficiënte staatsstructuur die in staat is om in te spelen op de noden van zowel burgers als bedrijven.

Het issue van overheidsefficiëntie komt ook in de enquête duidelijk naar voor: 88% van de werknemers en werkgevers uit de private sector denkt dat de overheden in België een betere service kunnen leveren met minder ambtenaren (zie grafiek 3). Nog opmerkelijker is dat ook bij de ambtenaren dezelfde overtuiging leeft. Maar liefst 60% van hen gaat akkoord met de these van betere prestaties met minder mensen. In de socioculturele sector is dit overigens 74%.

Een andere opmerkelijke vaststelling is dat ouderen heel wat overtuigder zijn van deze stelling dan de jongeren (91% akkoord versus 74%). Ook de werkgevers zijn recht door zee in hun oordeel: 93% gaat akkoord. Bij de werknemers is dat 81%. De vergrijzing van onze bevolking is in deze niet enkel een bedreiging, maar het draagt ook een opportuniteit in zich. Het komende decennium gaat een belangrijk deel van het ambtenarenkorps op pensioen. Hét moment dus om op een intelligente manier in te spelen op de nood aan een kleiner, goed gekwalificeerd overheidsapparaat. Jammer genoeg blijkt uit een recente studie van het Voka-kenniscentrum dat de invloedssfeer van de overheid op de arbeidsmarkt de jongste jaren geen goede adelbrieven kan voorleggen. Zo blijkt uit de statistieken van de Regionale Rekeningen dat de Belgische werkgelegenheid in de periode 2000-2005 met meer dan 132.000 personen toenam. Op het eerste zicht lijkt een derde van deze toename terug te vinden in de institutionele overheidssector. We denken hierbij onder meer aan de verschillende administraties.

Maar deze ‘overheidsvlag’ dekt de lading niet volledig. We moeten de overheid immers maatschappelijk bekijken, wat betekent dat we de overheid breder moeten interpreteren. Dat doen we door ook de tewerkstelling in sectoren die door de overheid georganiseerd of (mee) gefinancierd worden in rekening te brengen. Denk hierbij vooral aan de tewerkstelling in niet-klassieke, marktgebonden activiteiten zoals we deze onder meer terugvinden in de zorgsector.

Als deze pragmatische benadering wordt gevolgd, blijkt dat 87% van de tewerkstellingsgroei in de periode 2000-2005 (dit zijn 115.000 banen) aan de overheidsfeer kunnen worden toegekend.

Ook de respondenten van de Voka-enquête hebben hun bedenkingen over het overheidsapparaat. 90% is van mening dat de belastingdruk in België veel te hoog is omdat er teveel geld gaat naar het overheidsapparaat. Ook hier is het opvallend dat 70% van de ambtenaren instemmend knikt.

Maar niet enkel de overheid fungeert als slokop, ook de sociale zekerheid wordt met de vinger gewezen. Toch kan zij meer genade vinden in de ogen van onze scherprechters: 50% van de werknemers en 64% van de werkgevers vindt dat er teveel euro's vloeien naar de financiering van de sociale zekerheid.



Daan Ballegeer,
adviseur sociaaleconomisch beleid bij het Voka-kenniscentrum

WAT VINDEN ZIJ?



Stefaan Michielsens, journalist

“Werken is geen plicht”

“Ik zie werken niet als een ‘maatschappelijke plicht’. Mensen kunnen kiezen of ze werken of niet, en ze kunnen zelf bepalen of ze voor een voltijdse baan gaan of een deeltijdse. Maar wie ervoor kiest om niet of minder te werken, moet daar maar zelf de consequenties van dragen”, meent Stefaan Michielsens, senior writer en commentator van De Tijd.

“Natuurlijk zijn er uitzonderingen”, zegt de Tijd-journalist. “Gehandicapten, bijvoorbeeld, daar moet de overheid zeker voor tussenkomen. Maar mensen doen soms alsof er ergens een grote pot geld bestaat waar iedereen naar behoefte een beroep op kan doen. Daar heb ik een probleem mee. We moeten terug naar de logica dat rechten en

plichten samen gaan. Wie een uitkering krijgt, kan je er dus op aanspreken om aan de slag te gaan. Maar wie verkiest om als huisvader of huismoeder thuis te blijven, en daar zelf de financiële gevolgen voor draagt, die kan voor mij die keuze maken.”

Innovatie

Heel wat mensen, inclusief bedrijfsleiders, vinden dat het bedrijfsleven een tandje moet bijsteken op gebied van innovatie. Stefaan Michielsens reageert terughoudend. Hij denkt dat het marktmechanisme op zich al een sterke stimulans is voor vernieuwing. “Ondernemers moeten zelf inschatten hoe ver ze kunnen en willen gaan met innovatie. Doen ze dat fout, dan worden ze op de markt bestraft. Automatisch. Maar innovatie en creativiteit zijn niet alleen een opdracht van de ondernemers en de ondernemingen. Waarom zou een werknemer niet creatief en ondernemend moeten zijn, binnen zijn eigen werkomgeving? Toegegeven, misschien zijn we in Vlaanderen niet ondernemend genoeg. Heel wat mensen zijn risicomijdend geworden. Maar dat is toch voor een groot stuk cultureel bepaald. In Zuid-West-Vlaanderen leeft die ondernemerscultuur bijvoorbeeld veel meer dan in andere regio’s in Vlaanderen.”

Overheid

Kan de overheid efficiënter worden? Stefaan Michielsens: “Ik denk het wel. De overheid moet vooral beseffen dat ze diensten levert, dat ze ten dienste staat van de samenleving. Dat is haar bestaansreden. De druk om zich aan te passen is in de overheid minder groot. Het marktmechanisme werkt er niet. Dus ja, je moet daar andere drukkingmiddelen voor ontwerpen. Ik vind dat we de zaken op een ordelijke manier moeten bekijken. We moeten eerst vaststellen welke overheidstaken essentieel zijn en daar het kader voor uittekenen. Pas dan kan je zeggen: zoveel ambtenaren hebben we nog slechts nodig. Ambtenaren zonder meer niet vervangen, dat lijkt me eerder een pure besparingsmaatregel dan een poging om de overheid efficiënter te maken.”



Leo Sleuwaegen, Professor

“Onze goede ligging heeft economische transformatie tot nu afgeremd”

“We gaan de goede kant op, maar we zijn er nog niet. We zijn nog te traditioneel bezig en nog altijd aandachtiger voor een investering in kapitaal dan een investering in talent”, zegt Leo Sleuwaegen, professor aan de Vlerick Leuven Gent Management School en aan de KU Leuven in een reactie op een aantal van de enquêteresultaten. De reden? “Onze geografische ligging heeft het ons zo gewoon gemaakt, en dat wordt stilaan een vloek.”

“Wat me het meeste verbaasd heeft, zijn de 42% mensen die zegt dat onze ondernemingen te weinig investeren in de nieuwe groeilanden. Slechts 42%, denk ik dan. Werkgevers zijn iets meer overtuigd dan het publiek, maar 56 % is geen uitschieter. Onze geest is nog op een oude economische orde gericht. De nieuwe economische trekkers zijn nochtans Brazilië, Mexico, India, China, Rusland, en niet alleen nieuwe afzetmarkten, maar ook nieuwe productieomgevingen. Enkele ondernemingen in Vlaanderen benutten de opportuniteit, maar velen zien het dus nog niet. Die bewustwording moet er toch komen.”

“We hebben onze economie nog niet fundamenteel getransformeerd naar een kenniseconomie. Onze geografische ligging heeft ons economisch denken in een bepaalde richting gestuurd, en het is moeilijk om die knop om te draaien. Dankzij die gunstige ligging heeft onze regio in het verleden vooral investeringen aangetrokken die daar voordeel uit halen. Onze economie maakt van oudsher intermediaire producten, halffabrikaten. Daarbij is het belangrijker om efficiënt te produceren en te transporteren dan creatief te zijn en je met je product te onderscheiden. Kapitaal rendabiliseren is hier dus altijd belangrijker geweest dan talent en creativiteit rendabiliseren en dat menselijk kapitaal tot volle ontwikkeling laten komen. Dat maakt dat de sense of urgency om met talent om te gaan hier minder aanwezig is, minder sterk dan bijvoorbeeld in Finland, waar men op korte tijd de ganse economie heeft moeten heruitvinden. Europa is dankzij onze topligging ook altijd onze thuismarkt gebleven. Ook nu nog, nu de wereldmarkt open ligt. De Zwitsers hebben bijvoorbeeld wel altijd nood gehad om zich meteen tot de wereld te richten, omdat hun geografische ligging niet top is.”

Dat 71% van de responderende werkgevers en werknemers aangeeft dat ondernemingen te weinig investeren in competentieontwikkeling, verbaast Sleuwaegen niet. “Arbeid is zo duur geworden dat de ruimte om competenties te ontwikkelen, ontbreekt. Tegelijk wordt menselijk kapitaal teveel voor routinetaken ingezet, en te weinig voor creatieve taken. Competentieontwikkeling moet gelijk gesteld worden aan een investering in kapitaal. Dat wil zeggen dat men deze investeringen ook zou moeten kunnen opbouwen en fiscaal vriendelijk behandelen.”

Werknemers willen carrière in eigen handen nemen

“De ‘war for talent’ is al een tijdje geleden begonnen. Vele bedrijven staan vandaag al in de frontlinie”, stelt Lieven Desmet, adviseur bij het Voka-kenniscentrum in zijn conclusie bij de resultaten van de Grote NV Talent-enquête. Hieruit blijkt onder meer dat medewerkers zich er wel degelijk van bewust zijn dat levenslang leren ‘een must’ is. Dit ook effectief doen, of dit zelf betalen, ... dat is echter nog een andere zaak. Voor de grafieken in zie competenties.pdf in bijlage.

Actie bereidheid

In een kenniseconomie is permanente competentieontwikkeling een conditio sine qua non om de welvaart voor de toekomstige generaties te behouden. 90% van de respondenten is zich hiervan bewust en wil zich hiertoe engageren. Dit sluit aan met de bereidheid om de eigen carrière in handen te nemen (90%). Het signaal is belangrijk. Toch kunnen we niet om de lagere scores van enkele kansengroepen heen (zie figuur 1). Vooral voor laaggeschoolden (80%) en werklozen (85%) zullen opleidings- en vormingsinspanningen blijvend gestimuleerd moeten worden.

Het is merkwaardig dat dit engagement niet leidt tot een grote deelname aan levenslang leren. Met ongeveer 9% in 2006 scoort Vlaanderen onder het Europese gemiddelde van 9,7% en ver onder de 12,5% die in het Pact van Vilvoorde (afspraken Europese top van Lissabon) ingeschreven staat. Een mogelijke oorzaak kan het verschil in perceptie van ‘leren’ zijn. Respondenten brengen wellicht ook informeel leren (o.a. op de werkvloer) mee in rekening. De focus op levenslang leren moet misschien ook in die zin verbreed worden.

Respondenten ondersteunen die andere focus als ze stellen dat er meer kansen tot wisselende werkervaringen moeten gecreëerd worden binnen de onderneming (96% akkoord). Deze kansen moeten daarenboven meer dan vandaag deel uitmaken van de ondernemingsstrategie (96% akkoord). Binnen het competentieverhaal zijn dit leerkansen die evengoed onder de noemer ‘levenslang leren’ gevat kunnen worden. Het zijn daarenboven leersituaties in realistische resultaatsgerichte contexten. De kansen op blijvende leerresultaten liggen hierdoor een stuk hoger. Een belangrijke vraag is in hoeverre de leerresultaten hier breed toepasbaar zijn. Dat zal immers bepalend zijn voor een grotere mobiliteit op een arbeidsmarkt waar werkzekerheid centraal komt te staan.

motiverende maatregelen

In contrast tot de grote bereidheid tot levenslang leren staat een grote weigering hiervoor zelf een bijdrage te betalen (zie figuur 2). Het aantal weigerachtige jongere werknemers (81%) is hier merkkelijk hoger dan het aantal ouderen (65%). Kleine bedrijven (33%) kunnen dan weer op meer bereidheid tot eigen inbreng rekenen dan grote (22%). De noodzaak van levenslang leren is eerder een door de feiten gedicteerde noodzakelijkheid dan een intrinsiek gemotiveerd verhaal. Dat gaat allicht gepaard met een gevoel van moeten en niet van kansen krijgen. Voor iets wat moet, wil men dan ook niet zelf

betalen.

De eigen carrière in handen nemen betekent dus niet direct dat men er ook financieel in wil investeren (zie figuur 3). Financiële tegemoetkomingen verwacht men van de werkgever (91%) of via fiscale stimulansen van de overheid (96%). Voor acht op de tien kan het een gedeelte van het loonpakket zijn. Of respondenten het bovenop hun huidige loon zien of niet wordt niet bevraagd. Aan de hand van de externalisering van de consequenties van deelname aan levenslang leren kan men veronderstellen dat dit het geval zal zijn. Werkgevers zijn het hier zeker niet allemaal mee eens. 43% vindt dat de werknemer hier minstens een gedeelte verantwoordelijkheid heeft. 82% verklaart zich bereid zelf ook een duit in het zakje te doen. Belangrijk echter is dat ook werkgevers fiscale stimuli voor werknemers (95%) en zichzelf (94%) onderschrijven.

In dit verhaal wekt het dan ook weinig verwondering dat er bij ontslag onder de werknemers geen meerderheid gevonden wordt (zie figuur 4) die bereid is een gedeelte van de huidige ontslagvergoeding om te zetten in een opleidingsincentive die nieuwe kansen geeft op een herintrede op de arbeidsmarkt (slechts 4 op 10). Ouderen scoren hier opnieuw beter (51%). De trend dat de responsabilisering groter is in kleine bedrijven (53%) dan in grote (43%) wordt ook hier doorgezet. Het draagvlak voor een dergelijke maatregel is al bij al klein.

weg van kostenverhaal

Competentieontwikkeling is vandaag niet meer het verhaal van sensibiliseren en informeren. De bereidheid hieraan mee te werken is (willens nillens) aanwezig. Het is tijd voor responsabilisering voor de door het individu gemaakte keuzes. Competentieontwikkeling is in het belang van eenieder. De win voor de werknemer zit immers in het feit dat door levenslang leren de mogelijke inzetbaarheid op de arbeidsmarkt gevrijwaard blijft en de kans op langdurige werkloosheid veel kleiner wordt. De werkgever kan hierdoor vanuit een concurrentieperspectief het verschil maken. Veel belangrijker wordt het als hij hiermee de huidige conjuncturele en de toekomstige structurele krapte op de arbeidsmarkt (deels) kan ondervangen. Competentiemanagement zorgt er immers mee voor dat een werknemer breder inzetbaar wordt en maakt de kans op het vinden van gepaste functieprofielen binnen het eigen bedrijf groter. Competentiemanagement wordt op die manier een strategische tool in elke onderneming, zowel klein als groot.

Het is duidelijk dat competentieontwikkeling gezien moet worden als een investering en niet als een kost. Competentieontwikkeling en competentie management kunnen in de toekomst door niemand meer gezien worden als een opgelegde opdracht maar dienen vertaald te worden naar noodzakelijke acties die kansen genereren.

synergetisch?

Het mag duidelijk zijn dat competentieontwikkeling voor de Vlaamse kenniseconomie de sleutel vormt om welvaart en welzijn ook in de toekomst te vrijwaren. De Lisbon Council stelt dat 'action will only be successful if it is undertaken in a co-ordinated

fashion between policy, organizations (i.e. business and academia) and perhaps, most importantly, the individual.’ Het moet dus een verhaal van gedeelde responsabiliteit zijn tussen alle stakeholders. Daarbij moeten individuen meer dan ooit zelf de verantwoordelijkheid nemen voor hun opleiding en vorming. Zij dienen te streven naar excellente ontwikkeling van ieder individu in hun trajecten. Hun werk moet naadloos in een procesmatige beweging aansluiten bij de verschillende arbeidsrealiteiten waar individuen terecht kunnen. Het beleid dient hierbij de rol van regisseur te spelen. De Vlaamse overheid heeft, samen met de sociale partners, het voortouw genomen door middel van de competentieagenda. De uitrol van de daarin beschreven engagementen is volop aan de gang. Via lerende netwerken ‘competentiemanagement’ zal Voka zich de komende jaren mee inzetten om de mogelijkheden voor zowel KMO’s als multinationals te exploreren en in de markt te zetten.

Dit mag ons niet blind maken voor de uitdagingen die ons te wachten staan. De cultuuromslag naar ieder zijn verantwoordelijkheid is verre van gemaakt. Het zal van elke stakeholder een doorgedreven en volgehouden inspanning vragen. De inzet is dan ook niet gering voor onze toekomstige generaties. We moeten ons geen illusies maken. De ‘war for talent’ is al een tijdje geleden begonnen. Vele bedrijven staan vandaag al in de frontlinie.



Lieven Desmet,
adviseur talent bij het Voka-kenniscentrum

WAT VINDEN ZIJ?

Els den Haerynck, human resources consultant BNS Engineering

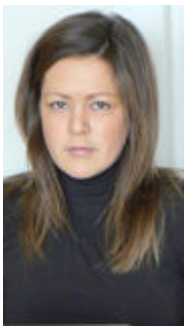
“Klanten verwachten dat we onze medewerkers opleiden”

Voor BNS Engineering, een multidisciplinair ingenieursbureau, is een strategisch competentiebeleid onontbeerlijk. Jaarlijks organiseert het een ‘Summer School Piping’ voor pas afgestudeerden, wat een belangrijke rekruteringsbron is voor het bedrijf. En dankzij de ‘Discipline Coaches’ houdt het zijn eigen medewerkers up to date.

“Het is voor een ingenieursbureau essentieel dat het menselijk kapitaal ontwikkeld wordt: zowel op het vlak van technische kennis als op het vlak van

managementcapaciteiten”, zegt Els den Haerynck human resources consultant bij BNS Engineering. “De klanten verwachten dat ook van ons. Dat betekent dat we onze medewerkers continu moeten bijscholen, niet enkel de schoolverlaters, maar ook de ervaren medewerkers.”

BNS Engineering gaat in zijn opleidingsbeleid uit van een win-winsituatie voor werkgever en werknemer. “Wij organiseren en financieren de opleidingen, maar verwachten wel van onze medewerkers dat ze hiervoor een stuk van hun vrije tijd opofferen.” BNS engineering stelt ook een aantal ervaren werknemers vrij als ‘Discipline Coaches’. Zij krijgen als opdracht om binnen het vakgebied te zorgen voor kennisdeling en –overdracht.



Katrien Gysen, burgerlijk ingenieur-architect

“Ik zie mijn werk niet als een job, maar als een voortgezette opleiding”

Katrien Gysen is niet enkel afgestudeerd als architect, zij is ook de ‘architect’ van haar eigen carrière. Na zes jaar in het arbeidscircuit, is zij aan haar derde werkgever toe. Hiermee keert ze, na een tussenstop in de consultantwereld, terug naar haar initiële interesse: de bouwsector.

“Bij mijn eerste werkgever – TUC RAIL – was ik projectmanager. Als pas afgestudeerde had ik nog heel wat te leren, en dat gebeurde voornamelijk door ‘mee te lopen’ met collega’s en door veel vragen te stellen. Ik kreeg er ook de kans een master in risicomangement te volgen. Dit was op kosten van de werkgever, maar wel op zaterdagvoormiddag. Niet altijd even aangenaam natuurlijk, maar ik heb er enorm veel van opgestoken, wat mijn waarde op de arbeidsmarkt verhoogde.”

Nadien ging Katrien aan de slag bij DNV, een diensten- en consultancybedrijf. “Hier leerde ik klantgericht te zijn en beter te communiceren. Ik zie dit werk eigenlijk niet als een job, maar als een voortgezette opleiding.” Vandaag staat Katrien op het punt om aan de slag te gaan als ‘contractmanager’ bij BAM, waar ze haar vak ten volle zal kunnen uitvoeren, mét een rijke meerwaarde aan competenties. “Dankzij mijn vorige jobs weet ik dat ik misschien nooit een architect ‘pur sang’ zal zijn. Het zijn de processen en de mensen achter het bouwproject, die mij het meest interesseren.”



Luc Sels, professor

“De intentie hebben om een opleiding te volgen, betekent niet dat je het ook doet”

Het verbaast Luc Sels niet dat zoveel respondenten vinden dat ze levenslang moeten leren. “De vraag peilt immers veeleer naar een houding ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling. En het is nu eenmaal ‘bon ton’ om te beweren dat ‘stilstaan achteruitgaan is’.”

“Er wordt met andere woorden gepeild naar een globale attitude ten aanzien van verdere persoonlijke ontwikkeling en permanent bijleren. Dat wil echter nog niet zeggen dat die attitude zich ook in de breedte zal omzetten in een concrete intentie om te participeren in bijvoorbeeld opleiding. We weten bovendien uit heel wat onderzoek dat zelfs een duidelijke intentie tot bijvoorbeeld opleidingsdeelname, zich uiteindelijk slechts bij een minderheid vertaalt in een concreet gedrag (opleidingsdeelname). Met name bij de groepen die jullie in deze figuur centraal stellen, weten we dat (met name bij lager geschoolden en langdurig werklozen) zich heel wat dispositionele en situationele leerdrempels kunnen voordoen.”

Ook het feit dat 74% van de respondenten niet vindt dat werknemers hun vorming en opleiding gedeeltelijk zelf moeten betalen, is voor professor Luc Sels geen verrassing. “Door expliciet te verwijzen naar ‘werknemers’ denk ik dat respondenten ook in de eerste plaats denken aan het mee betalen van opleidingen die het bedrijf voor hen betaalt. Gezien het merendeel van de bedrijfsopleidingen uiteindelijk gericht zijn op versterking van productiviteit, innovatievermogen of flexibiliteit, hoeft het niet te verbazen dat men hier niet voor wil betalen. Mocht de vraag gesteld zijn: ‘werknemers moeten ook in financiële zin deels verantwoordelijk gesteld worden voor hun permanente ontwikkeling en het garanderen van hun blijvende inzetbaarheid’, denk ik dat de bereidheid tot betalen al veel groter zal zijn.”

“Dat jongeren minder bereid zijn te betalen dan ouderen, heeft mijn inziens veel te maken met de fase van de loopbaan. Jongeren weten dat bedrijven hen sowieso moeten opleiden om hen ‘inpasbaar’ te maken. Ze zien dit soort opleidingen als een taak voor de bedrijven. Gezien ze pas van de schoolbanken komen, liggen ze nog niet wakker van ‘werken aan de eigen blijvende inzetbaarheid’. Ouderen daarentegen zien dat hun ‘competitieve positie’ op de arbeidsmarkt relatief achteruit gaat, en beseffen makkelijker dat ze zelf zullen moeten werken aan blijvende inzetbaarheid.”

Van job- naar werkzekerheid

De werknemer moet vandaag niet langer streven naar een vaste baan voor het leven, maar naar een maximalisatie van zijn kansen op werk. Het is een gegeven dat stilaan begint door te dringen, vooral bij de jongere generaties. Maar hoe dat dan precies ingevuld moet worden of concreet gemaakt, daar lopen de meningen niet altijd gelijk. Veel minder draagvlak is er te vinden voor een gecontroleerde arbeidsmigratie. Zie hier het derde hoofdstuk van de Grote NV Talent-enquête. Voor de grafieken zie mobiliteit.pdf in bijlage.

werkzeker?

Werkzekerheid is een gegeven dat men erkent, niet iets wat men wenst (grafiek 1).

Grafiek 1 brengt in kaart in welke mate men zich kan vinden in de stelling dat een job voor het leven niet langer van deze tijd is. De werknemer moet vandaag immers niet langer streven naar een vaste baan voor het leven, maar naar een maximalisatie van zijn kansen op werk. Gemiddeld gaat 84% met deze stelling akkoord (eerder akkoord en helemaal akkoord opgeteld). Bij de werkgevers gaat meer dan 90% hiermee akkoord terwijl dit bij de werknemers terugloopt tot een ruime 80%. Er zijn kleine verschillen tussen de respondenten naar scholingsgraad, geslacht en andere kenmerken, maar deze zijn niet noemenswaardig. Er is een vrij grote eensgezindheid over het feit dat de arbeidsmarkt in vergelijking met vroeger een veel grotere mobiliteit kent.

Een tweede vaststelling is dat men de eerste stelling dan wel ruim onderschrijft, maar in het algemeen niet overtuigd is dat regelmatig veranderen van werk aan éénieder meer kansen geeft op werk. Slechts 44% gaat akkoord en zowel werkgevers als werknemers kennen een forse terugval in hun antwoord.

Diverse internationale vergelijkende studies hebben al aangetoond dat er algemeen een sterke positieve correlatie is tussen mobiliteit en werkzaamheidsgraad. De stelling dat regelmatig veranderen van werk – lees meer mobiliteit – sterk samengaat met een hoger aandeel actieven op de arbeidsmarkt, wordt niet erkend en wordt in globo nog minder bijgetreden als de vorige: slechts 37% gaat hiermee nog akkoord.

De combinatie van de drie stellingen met hun antwoorden, lijkt aan te tonen dat mobiliteit en de verandering van job- naar werkzekerheid eerder een gegeven is dat men ondergaat en aanvaardt, zonder overtuigd te zijn van de opportuniteit. Dit blijkt uit de antwoorden van zowel werkgevers als werknemers. Hunkert de Vlaming dan nog steeds naar een job voor het leven?

ruilen?

Mensen kiezen meer voor cash bij ontslag in de plaats van meer activering en begeleiding in het vinden van een nieuwe job (grafiek 2).

Ondanks het feit dat outplacement een vaste plaats heeft verworven in het huidige herstructureringsbeleid, bestaat er geen ruim draagvlak om de huidige (hoge) ontslagvergoedingen in te ruilen voor meer investering door de werkgever in activerende maatregelen - zoals outplacement. De trade off tussen cash en begeleiding/activering wordt weinig bijgetreden.

Gemiddeld gaat slechts 54% akkoord met de stelling. Indien we uitsplitsen naar enkele antwoordcategorieën zien we grote verschillen. Bijna 70% van de werkgevers gaat akkoord met de ruiloperatie in tegenstelling tot slechts de helft bij de werknemers. De werklozen antwoorden lichtjes positiever met 53%. Beperken we ons echter tot laaggeschoolde werklozen, dan zakt het aantal positieve respondenten terug tot 40%. Abstractie makend van het al dan niet werkloze karakter, stellen we eveneens vast dat laaggeschoolden in het algemeen (overwegend werkenden) zeer terughoudend zijn op dit vlak. Minder dan 40% gaat hiermee akkoord. Langgeschoolden daarentegen zijn meer overtuigd van het nut en de meerwaarde en gaan voor bijna 60% akkoord. Het blijkt ook dat respondenten die werkzaam zijn in eerder kleine ondernemingen (kleiner dan 50) meer overtuigd zijn van deze ruil. Zij gaan voor 60% akkoord. Dit in tegenstelling tot hun collega's van grote ondernemingen die slechts voor 45% akkoord gaan.

Samengevat luidt de conclusie dat zij die het meeste nood hebben aan activerende maatregelen - en wellicht ook minder hoge ontslagvergoedingen kennen - het minst gewonnen zijn voor deze aanpak. Positief daarentegen is dat de respondenten uit KMO's wel inzien dat een activerende aanpak een meerwaarde heeft.

loopbaanspaarrekening

Men is gewonnen voor een individuele loopbaanspaarrekening zolang er niet wordt getornd aan de huidige collectieve stelsels die elke verantwoordelijkheid ontnemen (grafiek 3).

Een bijna overdonderende meerderheid van de respondenten is gewonnen voor de opzet van een eigen, individuele loopbaanspaarrekening waarbij de werknemer recht heeft op minder werk, zij het dat hij dit zelf financiert op basis van zijn eigen activiteiten (en dus opgespaarde tijd en/of geld). Ruim 80% gaat hiermee akkoord. Er is nauwelijks een verschil tussen werkgevers en werknemers. De positieve score bij de werkgevers is verrassend, gezien dit op bedrijfsniveau toch kan resulteren in een zekere organisatorische complexiteit.

Indien de stelling wordt uitgebreid door te stellen dat dit enkel maar kan lukken mits afbouw van collectieve systemen zoals tijdscrediet en loopbaanonderbreking, zien we een sterke terugval in de antwoorden. Nog maar 61% kan zich daarin vinden en bij werknemers loopt dit terug tot minder dan 60%. Bij de werkgevers zien we nog steeds een hoge positieve score van bijna 80%.

Mensen zijn dus wel bereid om meer greep te krijgen op hun loopbaan door middel van een eigen individuele loopbaanspaarrekening, maar werknemers zijn niet bereid zijn om

te aanvaarden dat bestaande collectieve systemen dan worden afgebouwd. Vooral jongeren protesteren sterk.

nieuwe migratie

Het belang van migratie wordt niet door eenieder erkend (grafiek 4).

Gemiddeld gaat een minderheid van de respondenten akkoord met de stelling als zou gecontroleerde migratie van buitenlands talent nodig zijn om de krapte op de arbeidsmarkt voor een deel op te lossen. Tussen werkgevers en werknemers zit een verschil van bijna 20%. Ook tussen werknemers onderling vinden we grote verschillen terug. Zo gaan langgeschoolden voor 60% akkoord. Dit is tegenstelling tot kortgeschoolden die slechts met 52% akkoord gaan. Ook naar leeftijd stellen we grote verschillen vast; oudere werknemers zijn na de werkgevers het meeste te vinden voor deze maatregelen. Zij gaan met 67% akkoord. Bij de jonge werknemers is er een grotere weerstand en gaat ongeveer de helft niet akkoord. Bij de werklozen ten slotte stellen we vast dat ongeveer de helft niet akkoord gaat en dit neemt fors toe als we ons beperken tot kortgeschoolde werklozen; slechts 43% gaat akkoord.

De stelling bepleit geen ongebreidelde migratie maar wel een gecontroleerde, doelgerichte migratie om de krapte op de arbeidsmarkt mee op te lossen. De antwoorden kunnen wijzen op het feit dat men er niet van overtuigd is dat de krapte op de arbeidsmarkt van dien aard zal worden dat migratie nodig zal zijn. Daarenboven kunnen de antwoorden ook duiden op een vrees voor verdringing van de eigen werknemers en werkzoekenden. De resultaten lijken dit laatste te bevestigen.

Het is duidelijk dat 'gecontroleerde' migratie geen breed maatschappelijk draagvlak kent. De weerstand is het grootst bij deze groepen die vandaag het zwakst staan op de arbeidsmarkt: werklozen en in het bijzonder laaggeschoolde werklozen, laaggeschoolden in het algemeen, jonge werklozen die nog een loopbaan te gaan hebben alsook vrouwen – die in het algemeen een conservatiever standpunt innemen dan de mannen. Migratie leidt dus tot een vrees voor verdringing. Enige uitzondering zijn de ouderen die zich hiermee kunnen verzoenen.

WAT VINDEN ZIJ?



Sonja Teughels, adviseur arbeidsmarkt bij het Voka-kenniscentrum



Duco Sickinghe, CEO van Telenet

“Interne mobiliteit zit in het DNA van Telenet”

“Bij vele mensen bestaat nog altijd een zekere koudwatervrees ten aanzien van verandering. Het komt er vooral op aan die groep duidelijk te maken dat jobflexibiliteit en permanente vorming echt wel iets oplevert,” zegt Duco Sickinghe.

“Er zijn vandaag heel wat mensen die na een herstructurering via outplacement een nieuwe job hebben gevonden waar ze perfect gelukkig zijn. Hun getuigenissen zijn volgens mij de beste hefboom”, geeft Sickinghe aan. Arbeidsmobiliteit kan immers heel verrijkend en valoriserend zijn. “Je ervaring en professionele creativiteit nemen exponentieel toe, en precies dat verhoogt dan weer je groeikansen bij je werkgever...of bij een potentiële nieuwe werkgever”.

Interne mobiliteit maakt deel uit van het DNA van Telenet. Sickinghe: “We streven heel bewust naar een verhouding van 1 interne invulling tegenover 2 externe aanwervingen. Die strategie loont: ze levert ons gemotiveerde medewerkers op die op hun beurt perfecte ambassadeurs zijn voor Telenet naar de buitenwereld.”



Jos Trippaers, bestuurder Sodexho-Pass

“Mobiliteit op arbeidsmarkt blijft laag”

“Als ik deze resultaten bekijk, valt me direct op dat vier op de vijf respondenten vindt dat een job voor het leven niet meer bestaat en slechts twee op de vijf dat regelmatig van werk veranderen iedereen meer kans geeft op een nieuwe job. Dat is niet logisch”, zegt Jos Trippaers.

“Dit resultaat toont volgens mij een tekort aan ambitie bij de Vlaming. Wie regelmatig van job verandert, houdt zijn inzetbaarheid op peil en verhoogt zijn polyvalentie. En daarmee ook zijn promotiekansen... Velen blijven te lang in dezelfde job zitten en raken zo ook uitgeblust. Zij handelen alles routinematig af, en inspireren niet meer, noch zichzelf noch hun collega's.”

Trippaers bevestigt dat de arbeidsmarkt dun is. “Het vinden van kandidaten met het juiste profiel is moeilijk. Ik heb ook de indruk dat er een probleem is met de arbeidsattitude. In mijn bedrijf wordt bijvoorbeeld maar één op tien kandidaten tijdens een jobdag weerhouden. En dan is er al een preselectie gebeurd op basis van jobdescription en een profiel door interim-kantoren, VDAB, enz...Langs de andere kant heb ik toch niet de indruk dat werknemers niet durven veranderen. Maar de mobiliteit blijft laag.”



Walter Nonneman, professor

“Belgen werken gewoon te weinig”

Walter Nonneman, professor economie aan de Universiteit Antwerpen, is niet verwonderd dat er krapte is op de arbeidsmarkt. “Vergelijk de werkloosheidscijfers in *The Economist* maar: Denemarken 3,3 procent, Noorwegen 2,5 procent, Frankrijk 8 procent, België 11,4 procent. Hoe komt dat? Omdat er geen tijdsbeperking is op de werkloosheidsuitkering.”

Nonneman: “Beter zou zijn: een hogere uitkering in het begin, zodat je in comfortabele omstandigheden naar nieuw werk kan zoeken. En dan na drie of zes maanden een snel dalende uitkering, zodat je je niet in de werkloosheid installeert. Nog wat cijfers. Een Belg werkt gemiddeld 954 uren per jaar. Duitsers doen er 1010, Ieren kloppen 1240 uren per jaar. Onze beroeps carrières zijn niet alleen te kort, we werken gewoon te weinig.”

“Dat komt ook omdat onze marginale belastinggraad, RSZ inbegrepen, zo hoog is. Van een euro bruto extra moet je in België tweederde laten vallen. In Japan is dat een derde.”

“Zijn we collectief bereid om later met pensioen te gaan? Kunnen we het marginale belastingtarief drastisch verlagen? Voeren we een ander systeem van werkloosheidsuitkering in?”

“Ik merk geen grote bereidheid om al die elementen snel te veranderen. Dus zit er niets anders op dan de krapte op de arbeidsmarkt op te vangen via migratie. Migratie is per definitie dual. Langs de ene kant zien we nu al een grote, weinig gemediatiseerde instroom van hooggeschoolden: EU-ambtenaren, kenniswerkers, kaderleden van transnationale ondernemingen. Langs de andere kant is er nu al de – veel zichtbaardere – instroom van laaggeschoolden (vooral volgmigranten en illegalen).”

“Een ordentelijke oplossing zou zijn: voer voor beide categorieën quota in. In een kenniseconomie met hoge participatie van jonge mensen, heb je immers een aantal nieuwe laaggeschoolde jobs: poetswerk, kinderopvang, buitenhuis eten. Een quotum voor laaggeschoolden zou een goed substituut zijn voor een deel van de illegale migratie. En daarnaast hebben we een quotum nodi voor hooggeschoolden, bijvoorbeeld met een puntensysteem naar Canadees of Australisch voorbeeld.”

Een delicate kwestie van evenwicht

We moeten meer mensen aan het werk krijgen. Dat is de boodschap. Hoe kunnen we dat doen door bepaalde systemen aan te passen? De grote NV Talent-enquête peilde bij de respondenten naar hun mening over aanpassingen in de pensioenberekening, de werkloosheidsuitkering en systemen van tijdelijke of deeltijdarbeid. Hieruit blijkt onder meer dat er weinig animo bestaat voor de invoering van een malus in de pensioenberekening, maar dat de respondenten wel oor hebben naar een vermindering van de werkloosheidsuitkeringen, op voorwaarde dat ze dan eerst verhoogd worden. Voor de grafieken zie activering.pdf in bijlage.

minder werken, minder pensioen?

Er is weinig animo voor het invoeren van malus naast de bonus in de pensioenberekening (grafiek 1).

Zonder meer werkende mensen, wordt de last die de meeruitgaven voor pensioenen en gezondheidszorg de komende jaren zullen meebrengen voor al wie actief is, veel te hoog. Daarom moet er gewerkt worden aan de verlenging van de loopbanen, én aan de activering van elke 'stille arbeidsreserve'. Iedereen moet kunnen meedoen en blijven meedoen. Het omgekeerde gedrag, vroeger met pensioen gaan, zou dan bestraft moeten worden met minder pensioen.

Het generatiepact voerde een bonus in voor de pensioenberekening. De piste om ook met een malus te werken voor wie vroeger stopt met werken, vond toen geen draagvlak en werd nooit ingevoerd. Ook uit de resultaten van de Grote NV Talent-enquête blijkt er weinig animo voor het invoeren van een malus. Gemiddeld beschouwd gaat een minderheid van 41% akkoord met de stelling 'wie wil stoppen met werken voor zijn 65ste levensjaar, moet worden ontmoedigd met minder pensioen'. Enkel de werkgevers zijn hier positief met bijna 60%. De overige respondenten blijven ver achterwege. We stellen hier opnieuw vast dat 70% van de mindergeschoolden niet akkoord gaat met deze stelling.

De tweede stelling vertaalt een van de Voka standpunten, met name dat brugpensioenen en andere prepensioenmaatregelen moeten verdwijnen. De werkgevers antwoorden met bijna 80% positief, niet geheel onverwacht gezien de krapte op de arbeidsmarkt. De overigen wijzen de idee opnieuw af, niettegenstaande in het generatiepact een zekere ontmoediging is ingebouwd.

De derde stelling die we terug vinden op deze grafiek geeft de bonusidee weer in tegenstelling tot de malus, met name deeltijds blijven werken na pensionering moet verder worden aangemoedigd. Dit wordt door zowat iedereen onderschreven met 80%.

Grafiek 1 leert ons dat ondanks het feit dat het huidige beleid vervroegde pensionering wenst te ontmoedigen en meer inzet op activering (bijvoorbeeld door middel van outplacement) er geen draagvlak bestaat voor verdere malusmaatregelen. Echter, de huidige beperking tot de bonus zal ervoor zorgen dat deze werkwijze op termijn onbetaalbaar wordt. Het beleid zal genoodzaakt zijn om meer werkzaamheid niet alleen te stimuleren met extra's of cadeaus maar ook door middel van sanctionering. Enkel op deze wijze kan de verantwoordelijkheid terug op de juiste plaats worden gelegd, namelijk bij de werknemer zelf die moet kiezen om langer te blijven werken.

hoger lager

Een vermindering van de werkloosheidsuitkeringen kan, mits ze eerst verhoogd worden (grafiek 2).

Een veelbesproken item in het activeringsdebat, is zonder twijfel het beperken van de werkloosheidsuitkeringen. In deze zijn er twee pistes mogelijk; enerzijds kunnen ze in de tijd worden beperkt (bijvoorbeeld niet meer dan één jaar) zodat langdurige werkloosheid wordt ontmoedigd. Anderzijds kunnen ze meer gradueel in de tijd worden afgebouwd, zodat er geleidelijk aan meer en meer prikkels ontstaan om terug het werk te hernemen. De stelling die in deze enquête werd bevestigd, voegt hier nog een element aan toe, met name het verhogen van de werkloosheidsuitkeringen in een eerste fase om nadien terug te vallen op een lager niveau. De combinatie van deze twee elementen levert duidelijk voldoende instemming op. Gemiddeld gaat 80% van de respondenten hiermee akkoord. De hoogste score noteren we bij de werkgevers. De laagste bij de werklozen die nog steeds met bijna 70% instemmend antwoorden. Deze hoge instemmende score bij de werklozen is zonder meer verrassend gezien daar de grootste tegenstand verwacht werd. Indien we ons overigens beperken tot enkel en alleen laaggeschoolde werklozen - die veelal ook een ouder leeftijdsprofiel hebben in onze enquête - blijft de score ongewijzigd.

Het lijkt er dus op dat het verhogen van de uitkeringen in een eerste fase op veel bijval kan rekenen, zelfs als zij nadien weer worden verlaagd. Op deze wijze wordt de werkloosheidsuitkering een echt vangnet dat terug de verzekeringsgedachte herstelt. Dit in tegenstelling tot de huidige situatie waar velen langlopende uitkeringen ontvangen die eerder een vorm van bijstand dan een verzekering zijn geworden.

interim

Tijdelijke arbeid is voor eenieder dé opstap naar vast en duurzaam werk (grafiek 3).

Interimarbeid is en blijft een gevoelig onderwerp binnen het arbeidsmarktbeleid. Voor velen wordt het gepercipieerd als een twijfelachtig statuut dat mensen in de onzekerheid houdt, voor anderen is het een tijdelijke tussenstap in het vinden van duurzaam en vast werk. Uit de enquête over de werking en recrutering van de VDAB, die Voka in het voorjaar bij de werkgevers hield, bleek alvast de grote vraag en het gebruik van interimwerk als aanwervingsinstrument. Dit beeld wordt door de huidige enquête bevestigd. Immers, bijna 90% van de respondenten gaat akkoord met de stelling dat

interimwerk iemand meer kansen biedt op het vinden van werk. Dit wordt over heel de lijn bevestigd bij alle mogelijke antwoordcategorieën: mannen, vrouwen, laag- en hooggeschoolden, werknemers en werkgevers, werklozen enz.

Deze ruime maatschappelijke erkenning van de rol die interim vandaag reeds opneemt, moet de beleidsmakers ertoe aanzetten het instrument te valideren. Met name het erkennen van rekrutering als het vierde motief moet in het beleid bewerkstelligd worden. De doelstelling is dat interim een soepel en vlot werk- en aanwervingsinstrument kan worden, en dit zonder afhankelijk te zijn van de al dan niet goedkeuring van de vakorganisaties.

werk en privé?

De werknemer kiest voor een evenwicht tussen werk en privé met behulp van instrumenten op zijn maat (grafiek 4).

In de enquête werden een aantal instrumenten voorgesteld ter verbetering van de combinatie werk en privé. Deze waren telewerk, deeltijds werken, deeltijds tijdskrediet, flexibele arbeidstijden en een loopbaanspaarrekening. Aan de respondenten werd gevraagd een rangordening aan te brengen onder deze vijf instrumenten en hieruit blijkt dat flexibele werktijden door bijna 60% wordt geplaatst als eerste en belangrijkste maatregel om de balans tussen werk en privé te verzekeren. Op de tweede plaats staat het gebruik van telewerk dat door 17% van de respondenten wordt uitgekozen als eerste en belangrijkste maatregel. Dit duidt erop dat de meeste werknemers voorstander zijn om zelf de touwtjes in handen te houden door middel van flexibele afspraken inzake tijd en plaats van het werk. Dat deze flexibiliteit ook gevraagd wordt van de overheid, blijkt evenzeer uit de tweede stelling van grafiek 4, met name dat de overheid meer moet investeren in gepaste, goede en flexibele kinderopvangplaatsen. Bij de jonge werknemers vraagt meer dan 90% om bijkomende investeringen omdat het huidige aanbod niet voldoet, waarmee voornamelijk de beschikbaarheid en de openingstijden worden bedoeld.

WAT VINDEN ZIJ?



Sonja Teughels, adviseur arbeidsmarkt bij het Voka-kenniscentrum



Jan Denys, manager bij Randstad

“Bonus-malussysteem niet baseren op leeftijd, maar op aantal jaren loopbaan.”

“Het idee om een bonus-malussysteem in te voeren in het pensioensysteem is zeker verdedigbaar. Alleen mag dit niet op leeftijd gebaseerd zijn maar op aantal jaren loopbaan”, zegt Jan Denys van Randstad. “Het is mogelijk dat dit mee verklaart waarom zowel werkgevers als werknemers niet echt warm lopen voor dit voorstel.”

“Dat drie vierden het deeltijds werken na pensioen wil stimuleren toont aan dat er een groot draagvlak is om de beperkende maatregelen af te schaffen. Wat houdt politici nu nog tegen om in deze initiatieven te nemen? Potentieel kan hier een mooi extra segment op de arbeidsmarkt worden gecreëerd. Geen overbodige luxe in het licht van de schaarste op de arbeidsmarkt.”

Jan Denys is verrast over de hoge cijfers en grote steun voor het herdenken van het systeem van werkloosheidsuitkeringen. “Hogere uitkeringen in het begin en lagere later in de werkloosheidsduur zijn om meerdere redenen zeker te verdedigen. In de stelling is geen sprake van het beperken van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd. Ik vermoed dat dit mee het hoge aandeel positieve antwoorden verklaart.” Tijdelijke arbeid is voor eenieder dé opstap naar vast en duurzaam werk. Jan Denys is hier uiteraard mee opgezet: “Altijd leuk om horen. Het doet deugd dat de bredere maatschappij de positieve rol van uitzendarbeid op de arbeidsmarkt erkent. Het is aan de sociale partners om zo snel als mogelijk de nieuwe sociale realiteit juridisch te omkaderen. Dit blijven uitstellen, betekent schuldig verzuim.”



Mark Claus, auteur

“Werken is een mooie manier van oud worden”

Mark Claus (63) is auteur van ‘Op safari naar je werk – Blijven werken met de glimlach na je vijftigste’. In het najaar plant hij een cursus ‘Creatief omgaan met de vergrijzing’ voor werkgevers. Voor alle duidelijkheid: hij is zelf met pensioen, maar hiermee toont hij aan dat dit niet gelijk hoeft te staan met stilzitten.

Met zijn boek wil Mark Claus 50-plussers helpen om gemotiveerd aan het werk te blijven. “Dit is overigens een gedeelde verantwoordelijkheid: van werknemers, werkgevers, de politiek én de maatschappij. Die laatste factor zal het moeilijkste om te buigen zijn. Het is vandaag ingebakken dat we zo snel mogelijk met pensioen moeten kunnen. Ik heb de tijd nog meegemaakt dat dit wel anders was: iedereen werkte tot zijn 65ste. Toen men systemen invoerde om vroeger te stoppen was er heel wat tegenkanting. Ondertussen hebben we ons zo genesteld in het minder lang werken, dat er opnieuw een bocht van honderdtachtig graden genomen moet worden.”

“Oudere werknemers moeten de positieve kanten van werken weer leren inzien. Zo heb ik mijn boek ook opgevat: het is een werkboek – noem het een soort checklist – om graag te leren werken. Overigens: de beste manier om oudere werknemers gemotiveerd te houden, is hen vertellen hoeveel pensioen ze zullen krijgen ... Werkgevers moeten op hun beurt meer interesse tonen voor hun oudere – ik spreek liever over ‘ervaren’ – werknemers. Ze moeten ze scherp houden met cursussen, er meer mee communiceren, én beter wéten wie tot die groep behoort. Vaak loopt het daar al mis: werkgevers weten gewoon vaak niet hoeveel oudere werknemers ze in dienst hebben. Meten, en dus weten, is in deze niet onbelangrijk.”



Paul De Greef, outplacementconsultant

“De arbeidsmarkt lijkt steeds meer op Hollywood”

Paul De Greef, senior consultant bij Right Management, vergelijkt de arbeidsmarkt met Hollywood. “In de jaren 20 van vorige eeuw hadden de filmstudio’s niet alleen acteurs en regisseurs in dienst, maar ook timmerlieden, kleermakers en koks. Nu hebben ze een kleine staf en huren ze bij elk project mensen in. Eens het project afgelopen, gaat ieder zijn eigen weg. Dat wordt steeds meer de norm.”

Die evolutie zal echter niet leiden tot één nieuw model van arbeid, maar tot een veelheid aan modellen. “Van de hypergeorganiseerde multinationals, over de fietshandelaar die zijn gehandicapt neefje werk geeft, tot de glazenwasser die zijn eigen bedrijfje start.” De Greef vergelijkt de samenleving daarom met een lasagna. “De samenleving bestaat uit verschillende lagen en elke sociologische laag heeft haar eigen denkbeelden. De beelden van de ene laag zijn niet noodzakelijk die van de andere. En ook de snelheid van verandering verschilt van laag tot laag. Daarom zal ook de ene ideale arbeidsmarkt nooit bestaan. We kunnen er enkel van dromen, en er naar streven.” De maatschappelijke evolutie zal ook zijn weerslag hebben op de beroeps carrière van elk individu. “Op het moderne cv is nu al niet meer het chronologische overzicht van je verschillende werkgevers relevant, maar het overzicht van de competenties die je hebt opgebouwd, en

gestoffeerd met je achievements. Het gaat dus om de films die je hebt gemaakt, niet om de studio's waarvoor je hebt gewerkt.”

Belgisch loonbeleid in impasse

Zowel werkgevers als werknemers zijn het er overdonderend eens dat individuele prestaties prioritair zijn voor de loon-dynamiek. Maar ... opslag geven blijft een dure aangelegenheid, vooral omdat de overheid dit voor twee derde afroemt. Zijn er ook andere alternatieven? Dit artikel vormt het vijfde en laatste hoofdstuk in de Grote NV Talent-enquête. Voor de grafieken zie loonbeleid.pdf in bijlage.

Het loonbeleid en de loonvorming zitten in België in een impasse. Ondanks heel wat lastenverlagingen blijven de loonlasten heel zwaar om dragen. Dit drukt op de vraag naar arbeid en is nefast voor jobcreatie. Om de ondernemingen toe te laten werk te blijven creëren, moet de overheid drastisch de loonkosten verder verlagen (grafiek 1). Dit is een absolute must. Alle werkgevers, zowel KMO's als grote bedrijven beklemtonen dit (ca 95%). Ook de werknemers zien de noodzaak in van verdere lastenverlaging. De werknemers uit de privésector (89%) zijn daarvan nog meer overtuigd dan deze van de publieke sector (82%). Voka blijft pleiten voor een bijkomende algemene en lineaire lastenverlaging. Dit is ook het meest transparant, niet in het minst voor buitenlandse investeerders en hoofdkwartieren van multinationals. De middelen kunnen worden gevonden bij een efficiëntere overheid. Ook daar tekent zich een consensus af. Bovendien verdient lastenverlaging zichzelf voor een groot stuk terug.

Nog overweldigender qua score is het inzicht inzake de loonwig (grafiek 1): nagenoeg iedereen, evenzeer langs werknemerszijde (96%, privésector), is de mening toegedaan dat de kloof tussen de loonkosten voor de werkgever en het nettoloon te groot is. Werkgevers beamen dit volmondig (98% privésector). Maatregelen inzake de werkgeverslasten zijn een deel van de remedie. Anderzijds moet werken vanzelfsprekend lonen. Aan de onderkant van de loonladder is al heel wat gedaan voor de lagere lonen, denk bijvoorbeeld maar aan de werkbonus (dit is de korting op de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen) om het netto op te krikken en zo mensen uit de werkloosheid te lokken. De hogere lonen van hun kant blijven op hun honger zitten met een demotiverende loonwig van meer dan 60%, wat het dubbele van de wig bij de lage lonen overtreft.

automatismen

De lasten op het loon zijn determinerend voor de hoogte van de loonkosten, maar ook de loonvorming zelf speelt een rol. Hoewel loonmatiging aan de orde is, is onze loonkostenhandicap sinds de invoering van de interprofessionele loonnorm in 1996 nog toegenomen, weliswaar een stuk minder dan in de periode voorheen. Naast het kwantitatief aspect (hoeveel) is de loonvorming ook van belang voor het kwalitatief 'hoe'. We stellen vast dat een groot deel van de beschikbare marge voor loonopslag zich telkens opvult met automatismen. Het voornaamste automatisme is de koppeling van de lonen aan de index. Daarnaast zijn er leeftijds- en anciënniteitsbarema's.

De meerderheid van de werkgevers uit de privésector (61%) onderschrijft de stelling dat automatische aanpassingen niet meer van deze tijd zijn. Dit ligt toch wel duidelijk anders langs de kant van de werknemers waar 66% in de privésector zich daarin niet kan vinden. Het op één hoop gooien van de verschillende opgesomde automatismen vormt wellicht een verklaring voor deze cijfers. Afschaffen van de index blijft grotendeels nog een taboe. Zoals verder blijkt is er met andere automatismen minder moeite om deze te verlaten.

De sectoren werken momenteel aan nieuwe criteria om de leeftijd als criterium voor de loonstijgingen te vervangen. Het is van belang dat de onderhandelaars met het volgende rekening houden (grafiek 2). Anciënniteit wordt slechts door 15% van de werknemers als meest prioritair naar voren geschoven.

Werkgevers moeten helemaal niets van anciënniteit hebben: voor slechts 5% is dit het meest prioritaire criterium. Omgekeerd rangschikken 56% van de werkgevers anciënniteit op de laatste plaats als valabel criterium. Dit geldt ook voor één werknemer op drie. Collectieve prestaties vinden ook niet veel genade als criterium voor de loondynamiek: 33% van de werkgevers vindt dit minst prioritair en bijna één werknemer op twee moet er niets van weten (48%). Wat moet dan wel een belangrijke rol spelen voor het geven van opslag? Zowel werkgevers als werknemers zijn het er overdonderend mee eens dat dit individuele prestaties moeten zijn; 60% van de werkgevers vindt dit meest prioritair en ook 47% van de werknemers deelt die mening. In de privésector is dit zelfs 51% van de werknemers en 64% van de werkgevers.

Een uitgesproken meerderheid (90% en meer) langs zowel werkgevers- als werknemerskant vindt dat een eigentijdse loondynamiek mensen moet motiveren om hun competenties te ontwikkelen (grafiek 3).

Eén op drie in beide categorieën rangschikte dan ook de voortgang in competentieontwikkeling als tweede meest prioritaire criterium voor de loonontwikkeling. Alleen de output van al die competenties (met name de individuele prestaties) is, zoals hierboven al gezegd, nog populairder. Dit vindt zijn keerzijde in investeringen in competenties. Een grote meerderheid (78% van de Vlamingen) is het eens dat vorming en opleiding deel uitmaken van het loonpakket. Werkgevers en werknemers hebben hier wederzijdse verwachtingen. 71% van de werknemers uit de privésector vindt wel dat ondernemingen te weinig investeren in de competentieontwikkeling van hun medewerkers. Evenveel werkgevers (privésector) beamen dit (73%).

van drie zaken één

Niet alleen op de hoge lasten op arbeid, maar ook op de automatische loonindexering valt veel aan te merken. Dit gaat dan zowel over mogelijke kwantitatieve ontsporingen als over het feit dat van de indexering geen motivatie uitgaat, meer nog, indexering wordt zelfs niet als opslag gepercipieerd. Nu is het zo dat het marginaal overheidsbeslag dat

gepaard gaat met de automatische loonindexering ook zeer aanzienlijk is. Opslag geven is een dure aangelegenheid vooral omdat de overheid daar ruim twee derde afroemt. Waarom niet een deel hiervan besteden aan strategische maatschappelijke doelstellingen zoals de noodzakelijke verdere ontwikkeling van een aanvullend pensioen?

Iedereen ziet de noodzaak in van een aanvullend pensioen voor het behoud van de levensstandaard (grafiek 4). Ook negen op tien jongeren vinden dat (89%). Maar al bij al komt de verdere ontwikkeling van de tweede pensioenpijler toch moeizaam van de grond. Dit heeft diverse oorzaken. Het argument dat werknemers directe cash nu verkiezen boven uitgestelde koopkracht wordt wel duidelijk door de enquête tegen gesproken. 84% van de werkgevers uit de privé-sector vindt hogere werkgeversbijdragen voor een aanvullend pensioen een goed alternatief voor directe loonsverhogingen, maar ook drie op vier werknemers delen deze mening. Vanzelfsprekend zijn ouderen (85%) hier enthousiaster dan jongeren (72%). Meer dan drie kwart van zowel de hoog- als de laaggeschoolden zijn te vinden voor een afruil tussen cash en bijdragen voor de tweede pensioenpijler. En ca. 85% van werkgevers én werknemers is voorstander om een gedeelte van het marginaal overheidsbeslag dat gepaard gaat met de loonindexering, te laten terugvloeien naar ondernemingen die bijkomend investeren in de tweede pensioenpijler van hun werknemers. Gezien een absolute meerderheid in de privé-sector van zowel werkgevers (96%) en van werknemers (91%) het eens is met de stelling dat de belastingsdruk in België veel te hoog is omdat er te veel euro's gaan naar het overheidsapparaat, gebeurt die begunstiging het best langs fiscale weg.

WAT VINDEN ZIJ?



Gianni Duvillier, adviseur loon- en arbeidsvoorwaarden bij het Vokakenniscentrum



Vincent De Munck, student

“Verloning op basis van anciënniteit klopt niet”

Vincent De Munck is laatstejaarsstudent communicatiewetenschappen. Welke job hij na zijn studies precies wil uitvoeren, weet hij nog niet. Maar hij weet wel heel duidelijk wat hij belangrijk vindt in een job: “dat je verantwoordelijkheid krijgt, dat je de kans krijgt om je te bewijzen, dat je ook geëvalueerd wordt, én beloond op basis van je prestaties.” Verloning op basis van anciënniteit vindt Vincent maar niets.

“Als het effectief zo is dat wanneer iemand ouder is, hij ook beter presteert, dan zou hij toch ook meer verdienen als hij afgerekend werd op basis van zijn prestaties? Dus eigenlijk klopt dat systeem niet. Overigens: vaak is het ook zo dat jonge mensen een hoger loon veel beter kunnen gebruiken dan oudere. Jongeren hebben geld nodig voor een huis, de uitbreiding van het gezin, enzovoort. Als je de vijftig gepaseerd bent, en dan je toploon krijgt, spendeer je het toch maar aan je kleinkinderen ...” Of hij vindt dat lonen gelijk moeten lopen met de index? “Dat hoeft eigenlijk niet, want dit systeem doet zichzelf teniet. Want als de lonen stijgen, dan stijgen ook de kosten voor de bedrijven en worden hun producten duurder. Laat de markt dus maar de lonen bepalen.” Zou hij bereid zijn een stuk van ‘zijn loon’ te investeren in opleiding en competentieontwikkeling? Als het echt iets technisch voor de job is, dan vind ik dat eerder een zaak voor het bedrijf. Maar wat ik bijvoorbeeld wel een eerlijk systeem vind, is wat sommige consultantbedrijven toepassen. Hun werknemers mogen een MBA volgen op kosten van de werkgever, maar moeten dan wel een contract tekenen dat ze nog een x-aantal jaren voor het bedrijf blijven werken.”



Marc De Vos, professor

“De Belgische arbeidsmarkt is werkonvriendelijk”

Volgens professor Marc De Vos is de Belgische arbeidsmarkt werkonvriendelijk en dat heeft volgens hem niet alleen met loonlasten te maken. Hij pleit voor een coherent meersporenplan waarin een goede sociale zekerheid én lage loonlasten vaste ingrediënten zijn.

“Het spreekt voor zich dat de Belgische loonlasten die bovenop de nettolonen worden geheven, te hoog zijn in een internationaal perspectief. Dat blijkt uit alle studies. Maar de loonlasten zorgen voor belastinginkomsten die de sociale zekerheid financieren. De uitdaging is dus om daar budgettaire ruimte vrij te maken die er nu niet is: door een andere en betere sociale zekerheid die tegelijkertijd goedkoper is, een efficiëntere overheid, een alternatieve financiering die minder schadelijk is dan loonbelasting. Dat is het courante discours, dat echter vaak het niveau van discours niet overstijgt. Het ontbreekt aan een coherent meersporenplan dat een alternatief kader biedt waarin sociale

zekerheid en lagere loonlasten een gelukkig koppel kunnen vormen. Ook de werking van de arbeidsmarkt moet daarin worden opgenomen. Het Planbureau heeft immers aangetoond dat de terugverdieneffecten van lagere loonlasten in België onvoldoende zijn om de gederfde belastinginkomsten te compenseren. Betere terugverdieneffecten vergen dus ook een betere arbeidsmarkt die meer werkgelegenheidscreatie bij gelijke lasten en gelijke economische groei mogelijk maakt. De Belgische arbeidsmarkt is werkvriendelijk en dat heeft lang niet alleen met loonlasten te maken.”



Joris Hans, directeur personeelszaken SD Worx

“Wetgeving biedt te weinig ruimte voor flexibel beloningsbeleid”

Bij SD Worx staat verloning in functie van de bijdrage die eenieder levert aan het totale resultaat. Dat zegt personeelsmanager Joris Hans. “Enkele jaren geleden hebben we de stap gezet van verloning op basis van anciënniteit naar verloning op basis van individuele prestaties en competenties.”

“Op die manier willen we al onze medewerkers stimuleren om zich te ontplooiën en competenties te ontwikkelen. Belangrijk om weten is dat deze competenties tot zichtbare en tastbare resultaten moeten leiden, alleen dan willen we ze vergoeden.” Joris Hans ervaart dat de verwachtingen van werknemers over hun loon evolueren. “Naarmate mensen evolueren in hun levenscyclus, evolueren ook de verwachtingen op vlak van loon. Een uitleg van vijftien minuten aan een 25-jarige over hoe goed de groepsverzekering wel is, slaat absoluut niet aan. De waarde van dit voordeel is voor een jongere dan ook verwaarloosbaar en is voor de werkgever weggegooid geld. Een werknemerspopulatie is steeds heterogener, dus zullen we als werkgevers beter moeten kunnen inspelen op de uiteenlopende (en wisselende) behoeften die alle medewerkers hebben. We moeten met andere woorden afstappen van de grote eenheidsworst en een aanbod per doelgroep uitwerken waar medewerkers op kunnen intekenen en uittekenen. Helaas biedt de wetgeving in België veel te weinig ruimte om een flexibel beloningsbeleid te voeren.”

Voka-congres: Oproep tot solidariteitspact

Op het Voka-congres, dinsdag 6 november in Leuven, heeft Voka-voorzitter Urbain Vandeurzen een pleidooi gehouden voor een solidariteitspact tussen Vlaanderen, Wallonië en het Brusselse gewest.

Zo'n pact tussen de drie gewesten moet het voor elk van hen mogelijk maken om – naar eigen behoeften en op maat - het noodzakelijke beleid te voeren om in de volgende jaren voldoende jobs te creëren en die jobs ook effectief te kunnen invullen. Alleen op die manier zullen we in dit land onze welvaart op peil kunnen houden.

Urbain Vandeurzen: "Onze analyse toont aan dat, om de vergrijzing en de oplopende gezondheidszorgen betaalbaar te houden, ons land 500.000 nieuwe actieven nodig heeft tegen 2020. Dat is geen geringe opdracht: 500.000 nieuwe actieven, tegenover ongeveer 4 miljoen actieven vandaag. Krijgen we die 500.000 niet aan de slag - en moeten we een aantal van hen integendeel ondersteunen - dan zal dit een drastische verlaging van onze welvaart tot gevolg hebben."

"We doen daarom een voorstel voor een solidariteitspact tussen de regio's. De kern daarvan moet zijn dat elke regio zich maximaal inspant – met eigen beleidsinstrumenten en een eigen sociaaleconomisch beleid - om zijn deel van de 500.000-doelstelling te halen. De voorzitters van UWE (de Vereniging van Waalse Ondernemingen) en BECI-VOB (het Verbond van Ondernemingen in Brussel) zijn bereid om met ons mee te onderzoeken op welke manier we een dergelijke gemeenschappelijke doelstelling kunnen realiseren."

Toespraak door Urbain Vandeurzen

Mijnheer de Minister-president,
Geachte excellenties,
Beste collega's,
Dames en Heren,

Vandaag, 6 november 2007, is een historische dag.

Het is een historische dag omdat - zoals u de voorbije dagen in alle kranten kon lezen - precies vandaag het record van 148 dagen federaal formatieberaad is gesneuveld. Nooit eerder in de geschiedenis van dit land heeft een regeringsvorming zoveel tijd gevraagd.

Waarom duurt het zo lang? Hoe komt het dat de politici niet veel sneller tot een akkoord komen?

Wel, opmerkelijk en zelfs historisch is de kloof tussen Noord en Zuid. Die kloof in de geesten zit blijkbaar heel diep. Als wij in Vlaanderen redelijke eisen formuleren om via een regionalisering de toekomst van het land te garanderen, waarom botsen we dan op onbegrip of zelfs op een botte afwijzing door de Franstaligen? Als we pleiten voor responsabilisering, waarom wordt dat dan altijd vertaald als splitsing en separatisme? Als we de Vlaamse kranten lezen en vervolgens de Franstalige pers, waarom hebben we dan de indruk dat ze over twee compleet verschillende landen berichten?

Niet alleen is de kloof in de geesten heel diep, de verschillen in visie tussen Noord en Zuid gaan bovendien over fundamentele opties. Ze gaan over vragen als:

- Hoe moeten we onze economie vernieuwen, en vooral, tegen welke snelheid?
- Hoe kunnen we – ondanks de vergrijzing – de pensioenen en de uitkeringen blijven financieren?
- Blijven we kiezen voor consumptiefederalisme of maken we de ommezwaai naar meer eigen financiële verantwoordelijkheid?
- Zien we de overheid als een breed opvangnet, of willen we een slanke overheid die burgers en bedrijven kansen geeft maar ook responsabiliseert?

Het vraagt veel tijd, en het zal nog meer tijd vragen, om voor die thema's doorbraken te creëren - zeker omdat die discussie nog bemoeilijkt wordt door verlatingsangst en door achterdocht over verborgen agenda's en splitsingsscenario's.

Wij, Vlamingen, moeten daarom veel beter duidelijk maken wat we precies willen en hoe we ons samenlevingscontract met de Franstaligen in de toekomst verder willen invullen. En ik geloof dat die duidelijkheid er kan komen.

Wij stellen vast dat er tussen de Vlaamse politieke onderhandelaars een grote eensgezindheid is over de fundamentele opties, inbegrepen over de regionalisering van de economische hefboomen.

Die Vlaamse politieke consensus rijmt bovendien uitstekend met onze Voka-standpunten. Wij hebben de voorbije maanden - voor en achter de schermen - hard gewerkt om een

draagvlak te creëren voor een **verstandige staatshervorming die solidair, responsabiliserend en resultaatgericht moet zijn.**

Zo hebben we voor het eerst alle Vlaamse werkgeversorganisaties, Unizo, VKW én de sectoren op één lijn gekregen. Deze frontvorming bij de Vlaamse werkgevers ondersteunt ongetwijfeld de positie van de Vlaamse federale onderhandelaars.

Sommigen halen uit naar het pleidooi voor een staatshervorming. Ze vragen zich af waar al dat communautaire gedoe voor nodig is. Het antwoord daarop is: het gaat over de concurrentiekracht van onze ondernemingen, het gaat over de financierbaarheid van pensioenen en uitkeringen. Het gaat dus wel degelijk over het inkomen en de toekomst van eenieder.

Wat we nog onvoldoende duidelijk hebben gemaakt, is dat wat wij wensen ook goed is voor de Franstaligen. Wij hebben er immers alle belang bij dat we de Franstaligen nu kunnen overtuigen om samen de nodige stappen te zetten om hun en onze toekomstige welvaart veilig te stellen.

Want laten we ons niet vergissen. We staan voor gigantische uitdagingen. De globalisering zet zich in sneltempo door. Elk jaar verliest de NV België verder aan concurrentievermogen, en daalt haar marktaandeel. We moeten een duur en weinig efficiënt overheidsapparaat meeslepen. De wereld verandert, de klok tikt in de innovatiewedloop, en terwijl de nieuwkomers in de groeilanden vooruitstormen, trappelen wij ter plaatse.

Bovendien, en dat weten we al lang, zal de vergrijzing in de volgende tien jaar grote bressen slaan in onze welvaartstaat.

De cijfers zijn bijzonder zorgwekkend. Tegen 2020 zal een grote groep babyboomers met pensioen zijn gegaan. De groep nieuwkomers op de arbeidsmarkt daarentegen zal veel kleiner zijn. Het verschil tussen vertrekkers en nieuwkomers bedraagt 150.000. Alleen al om het aantal actieven op het huidige peil te houden, moeten we dus 150.000 nieuwe mensen activeren.

Maar dat is niet genoeg. De kosten van de vergrijzing zullen immers oplopen, en als we die willen blijven financieren, moeten er véél meer mensen aan de slag. De Vergrijzingscommissie, het Federale Planbureau en de Hoge Raad voor Financiën hebben daar al studies over gemaakt. We zullen, in België, bovenop de 4.100.000 actieven van vandaag nog 350.000 extra jobs moeten invullen tegen 2020, om de pensioenen en de gezondheidszorg te kunnen blijven betalen.

Samen betekent dit dat we in de volgende tien jaar $150.000 + 350.000$, dat is 500.000 nieuwe mensen aan de slag moeten krijgen.

Een half miljoen extra te activeren... Dat wil zeggen dat we de werkzaamheidsgraad in ons land zullen moeten opkrikken van een gemiddelde van nu 61 procent naar 70 procent in 2020. 70 procent, dat is niet toevallig een van de doelstellingen van Lissabon.

U weet dat de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen nu 65 procent bedraagt, terwijl Brussel en Wallonië op slechts 53 en 56 procent zitten. Als elk gewest zijn werkzaamheidsgraad

optrekt tot 70 procent, dan houdt dit in dat Vlaanderen 150.000 nieuwe actieven zal moeten inzetten, Wallonië 250.000 en Brussel 100.000.

Het is hoog tijd om taboes en dogma's achter ons te laten. Het is hoog tijd voor ernstige beslissingen. **Het is 500.000 extra actieven, of samen verarmen.** Want als die 500.000 extra actieven niet mee financieren - maar integendeel mee moeten ondersteund worden - dan zijn we met zijn allen – solidair – op weg naar een drastische en langdurige verarming. En dat moet u maar eens gaan uitleggen aan diegenen die zelfs vandaag nauwelijks in staat zijn om hun stookolierekening te betalen.

De vraag is dan ook of alle federale onderhandelaars - maar ook de andere partijen die niet mee aan de onderhandelingstafel zitten maar die straks wel nodig zijn voor een tweederde meerderheid - wel voldoende beseffen wat er op het spel staat.

Dames en Heren

500.000 nieuwe actieven aan de slag, in heel het land, in de volgende tien jaar, dat is een zéér ambitieuze doelstelling.

Hoe gaan we dat doen? Hoe zetten we elk talent aan het werk? Hoe zorgen we voor werk voor elk talent? Hoe zorgen we ervoor dat elke regio zijn bijdrage levert?

Ik wil hier een concreet voorstel lanceren. Een voorstel waarbij wij tussen de regio's een contract afsluiten om de solidariteit te kunnen blijven financieren en samen de huidige hoge welvaart in stand te houden. Laat het me een **nieuw solidariteitspact** noemen. Een pact voor een solidariteit op basis van jobs, niet op basis van transfers.

Wat moeten de doelstellingen zijn van dit solidariteitspact? U hebt de cijfers daarnet gehoord. 150.000 extra actieven in Vlaanderen, 100.000 in Brussel, 250.000 in Wallonië. Is dat realistisch? Brussel heeft tussen 1999 en 2006 zowat 5.000 nieuwe jobs per jaar gecreëerd, Wallonië 10.000. Om tegen 2020 hun doelstelling te halen, zou de jobmotor in die twee gewesten in snelheid moeten verdubbelen.

Vlaanderen heeft sinds 1999 elk jaar 20.000 jobs gecreëerd. Dat zit dus goed, maar wij botsen sinds kort op een ander probleem: we kunnen niet meer de nodige mensen vinden.

Met andere woorden, in Brussel en Wallonië is het grootste probleem het *creëren van de jobs*, in Vlaanderen is het probleem het *vinden van de mensen*.

Wij hebben er dus allemaal - Vlamingen, Brusselaars én Walen - baat bij dat de goeddraaiende regio Vlaanderen niet afgeremd wordt. Want wij zouden in Vlaanderen een stuk beter kunnen doen dan een werkzaamheidsgraad van 70 procent. Het recente verleden toont aan dat de Vlaamse economie sterk genoeg is om plaats te bieden voor 250.000 nieuwe actieven tegen 2020. Dat is 100.000 meer dan we strikt genomen zouden moeten doen.

Het zou voor Vlaanderen betekenen dat we een nog grotere inspanning doen om wie niet actief is te activeren - in de eerste plaats dus werklozen en oudere werknemers. Maar dat

is niet voldoende. We zullen ook mentale en andere drempels moeten wegruimen voor medewerkers uit Brussel en Wallonië, en voor kennismedewerkers uit de Europese Unie en zelfs van daarbuiten.

Dat is het genereuze van het solidariteitspact dat wij voorstellen: Vlaanderen moet bereid zijn, niet alleen om in de volgende tien jaar de andere regio's te blijven ondersteunen tijdens hun inhaalbeweging - ik zeg wel: inhaalbeweging -, maar om er bovendien alles aan te doen om zelf die werkzaamheidsgraad van 70 procent te overstijgen en op die manier extra bij te dragen aan het behoud van de solidariteit in ons land.

Het is een *inspanningsverbintenis* waarvoor in Vlaanderen een potentieel bestaat.

Tegenover dat engagement staan evenwel twee voorwaarden. Geen rechten zonder plichten.

Ten eerste, we moeten daartoe absoluut beschikken over de nodige economische hefboomen van beleid op maat voor arbeidsmarkt, tewerkstelling en vennootschapsbelasting. Zonder dat, kan het niet lukken.

Ten tweede, Brussel en Wallonië moeten zich uitdrukkelijk engageren voor de andere helft en zelf ook alles in het werk zetten om hun doelstelling te behalen, en dus 250.000 extra actieven aan het werk te krijgen. Dat is 100.000 minder dan hun proportionele deel - maar het is een spectaculaire ommekeer. Met 250.000 extra jobs komen Brussel en Wallonië uit op een werkzaamheidsgraad van 66 procent. Dat is het Europese gemiddelde en het huidige Vlaamse niveau.

Ik zie sommigen zich al afvragen waarom wij in Vlaanderen bereid zouden zijn om meer dan ons deel te blijven doen in het Belgische huishouden. Het antwoord is eenvoudig: we hebben er zelf alle belang bij.

1. Het is immers een win-winverhaal. Langs de ene kant maken Brussel en Wallonië een inhaalbeweging naar het Europese gemiddelde, waardoor de transfers van Noord naar Zuid in de volgende tien jaar grotendeels zullen verdwijnen. Dit is precies wat ik in het begin van dit jaar in mijn nieuwjaarsspeech heb voorgesteld. Langs de andere kant wordt Vlaanderen gestimuleerd om niet op zijn lauweren te gaan rusten, maar een Europese topregio te worden. Een Europese topregio worden is ook de uitgesproken ambitie van de Vlaamse regering.
2. Het is geen of-of-verhaal, het is en-en. We kiezen volop voor én solidariteit, én regionalisering, omdat de regio's voldoende hefboomen moeten hebben om die doelstellingen waar te kunnen maken.
3. Het voorstel zet een financieel-economisch kader uit voor een lange termijn. Het geeft aan op welke manier we het huidige welvaartspeil in de toekomst kunnen behouden. En het zet voor vele jaren de lijnen uit voor de Belgische samenleving, met duidelijke doelstellingen voor ieder gewest, en met afnemende transfers.

Dit solidariteitspact, Dames en Heren, - laten we duidelijk zijn - is een historisch maar ook eenmalig aanbod. Als deze kans verkeken wordt, als de sociaaleconomische hefboomen niet geoptimaliseerd worden, als er daardoor te weinig mensen aan het werk gezet worden, dan slaat de vergrijzing toe zonder dat de financiering daarvan is

verzekerd. Dan wordt de verarming ingezet. Dan wordt er onvermijdelijk overgeschakeld van solidariteit naar zelfredding.

Hoe weten we of we partners hebben over de taalgrens, om dit toekomstplan uit te voeren? We hebben de vraag voorgelegd aan onze collega's Eric Domb en Manu van Innis, voorzitters van de Waalse werkgeversorganisatie Union Wallonne des Entreprises en van BECI-Verbond van Ondernemingen te Brussel. Zij hebben beide positief gereageerd op ons voorstel – zonder a priori taboes - en ze willen dit mee verder uitwerken.

Het is een **belangrijk signaal** dat de **regionale werkgeversorganisaties samen de doelstellingen van dergelijk toekomstplan willen onderschrijven** en willen meewerken aan de realisatie ervan.

Dames en Heren,

Om tegen 2020 een half miljoen nieuwe mensen aan het werk te zetten en om het solidariteitspact waar te maken, hebben we in **iedere regio een geloofwaardig toekomstplan nodig met een concreet banengroeiplan**.

Wat dit toekomstplan voor Vlaanderen moet zijn, daar hebben we het in het voorbije jaar al vaak over gehad. De transformatie van ons economisch weefsel was de kernboodschap van het Voka-congres 2006. Die boodschap hebben we toen samengevat in de succesformule $E=ti^2$.

Laat ik het nog eens herhalen. We moeten de middelmaat achter ons laten en kiezen voor excellentie. Excellente ondernemingen zijn ambitieus, maken strategische keuzes en hebben duidelijke doelstellingen. Ze realiseren die ambitie door talentontwikkeling, innovatie en internationaal ondernemen. We hebben vanuit Voka, samen met de sectoren een kruistocht gehouden door Vlaanderen en duizenden ondernemers betrokken in werkgroepen, in lerende netwerken, in concrete innovatie-initiatieven. De agenda is gezet.

De Vlaamse regering heeft die boodschap ook overgenomen in haar vernieuwingsprogramma "ViA", "Vlaanderen in Actie". Zoals u wellicht weet, is ViA ook het Latijnse woord voor "de weg". We moeten misschien wat explicieter zijn over waar die weg naartoe moet leiden en waar ViA voor staat.

Voor ons is die weg duidelijk: Vlaanderen zal slechts concurrentieel blijven als we ons transformeren tot een regio met enerzijds een steeds verder gespecialiseerde industrie, en met anderzijds steeds meer kennisintensieve diensten. Specialisatie en differentiatie zijn de ordewoorden.

Industrie heeft welzeker nog toekomstkansen in Vlaanderen, op voorwaarde dat ze zich verder specialiseert en differentieert. Tegelijk moeten we investeren in kennisintensieve diensten - zoals ICT, biotechnologie en andere hoogtechnologische diensten. Maar ook in financiële diensten, in de gezondheidssector, in design. Kortom: in diensten met een voldoende grote toegevoegde waarde, en die welvaart opleveren, en werkgelegenheid.

Hoe kunnen we daar samen voor zorgen?

In de eerste plaats kunnen de Vlaamse regering en het Vlaamse bedrijfsleven daar een belangrijke, sensibiliserende rol in spelen. We kijken dan ook uit naar de communicatie-initiatieven die U, mijnheer de Minister-president, heeft aangekondigd. Die communicatie is hard nodig om rond de vernieuwing van onze economie enthousiasme en bezieling te creëren.

Ten tweede, als belangrijke stakeholders kunnen wij agentschappen zoals het IWT, FIT, VDAB en Syntra en specifieke innovatie-actoren zoals het Vlaams Instituut voor Logistiek, Flanders DC en andere ertoe aansporen om hun businessplannen en eventueel beheersovereenkomsten te herbekijken. Er zijn goede initiatieven en projecten. Er is veel competentie en goede wil. Maar het moet sneller, veel sneller vooruitgaan. Laten we de ambitie opdrijven en bestaande opdrachten aanscherpen.

Ten derde moeten wij in Vlaanderen dringend onze investeringen in onderzoek en ontwikkeling opdrijven. En met “wij” bedoel ik zowel overheid als bedrijfsleven. Ondanks het positieve beleid van de voorbije jaren zijn we in Vlaanderen, overheid en ondernemingen samen, blijven hangen op 70 procent van de drieprocentnorm. Op vele innovatie-indicatoren is Vlaanderen slechts een Europese middenmoter gebleven. Onze bedrijfsleiders beseffen dit ook. In de enquête ter voorbereiding van dit congres stelde meer dan 90 procent dat ze meer moeten investeren niet alleen in productiviteit, maar ook in nieuwe producten en diensten. We pleiten er dan ook voor dat de middelen van het IWT voor bottom-up bedrijfsgerichte innovatieprojecten dringend verruimd worden.

Daarnaast heeft Vlaanderen ook behoefte aan een aantal grotere samenwerkingsprojecten in nieuwe toekomst domeinen.

De VRWB (de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid) heeft zes strategische domeinen met een dertigtal activiteiten gedefinieerd die toekomstkansen voor Vlaanderen bieden. Laten we ons niet verschuilen achter de moeilijkheid om hierin keuzes te maken. De keuze hoeft niet top-down gemaakt te worden door de regering of door een beperkt aantal experts.

Inviteer de trekkers - de locomotiefbedrijven, de sectororganisaties en de kennisinstellingen die ambitie, kennis en commerciële capaciteiten hebben om rond de geselecteerde thema's een overtuigend business plan uit te werken.

Voor de overtuigende projecten moeten dan prioritaire middelen uitgetrokken worden. Zo is het ook gebeurd bij de uitwerking van Flanders DRIVE II, het innovatieproject van de voertuigindustrie, en dit via een zeer intensief proces van 18 maanden.

Als we in de periode die de huidige Vlaamse regering rest hier ernstig werk van maken, dan ontstaan via een natuurlijke bottom-up selectie geen dertig, maar wellicht zes of acht kandidaat-innovatie-initiatieven waaraan de extra O&O-middelen van de volgende Vlaamse regering bijzonder nuttig besteed zullen zijn. Dit zou een actie zijn die Via respect en geloofwaardigheid zal opleveren.

Laat mij tot slot nog enkele krachtlijnen formuleren over **twee randvoorwaarden** voor de vernieuwing van onze economie, namelijk een **“actieve talentenmarkt”** en een **“andere”, meer moderne overheid** - twee pijnpunten die, volgens het jongste rapport van het Wereld Economisch Forum, samen met de te hoge fiscaliteit de structurele handicaps zijn van dit land.

De actieve talentenmarkt waarvan we dromen, is een arbeidsmarkt die elk talent naar werk toeleidt, een arbeidsmarkt die talent op een moderne manier waardeert, een arbeidsmarkt die arbeidsmobiliteit stimuleert én aanzet om competenties te ontwikkelen.

De Grote NV Talentenenquête die Voka samen met De Tijd en Vacature heeft gevoerd, heeft een schat aan informatie opgeleverd. Ik geef u twee maatregelen waarvoor volgens de enquête een grote consensus bestaat tussen werkgevers en werknemers - en die direct bijdragen tot een actieve talentenmarkt.

1. Er is een breed draagvlak – zelfs bij laaggeschoolden en werkzoekenden – om de werkloosheidsvergoeding meer activerend te maken. Dat wil zeggen: bij het begin van de werkloosheid een hoge uitkering, die na zes maanden vermindert in de tijd.
2. En er is een breed akkoord bij werkgevers én bij werknemers om in plaats van leeftijd en anciënniteit ook de individuele prestaties en competenties als criteria te hanteren voor het vastleggen van de loonvoorwaarden.

Wij pleiten er dan ook voor om die twee maatregelen mee op te nemen in het regeerakkoord.

Een laatste element van een solidariteitspact is de uitbouw van een “andere”, meer efficiënte overheid. Efficiëntie en rechtvaardigheid zijn de pijlers van solidariteit. Internationale studies wijzen uit dat al onze overheden - federaal, regionaal, lokaal - in vergelijking met de input van belastingmiddelen die ze krijgen slechts een output creëren van minder dan 70 procent. Een te groot gedeelte van de middelen gaat dus verloren.

Ook hier hebben wij een concreet voorstel. Een efficiënte overheid was bij de aanvang één van de prioriteiten in ViA. Om geen tijd meer te verliezen, stellen we voor om een commissie op te richten, van deskundigen en specialisten, onder leiding van een onafhankelijke voorzitter: de Commissie voor een Excellente Overheid. Dat moet een commissie zijn die - naar het voorbeeld van de Vergrijzingscommissie - via benchmarking objectieve criteria kan vastleggen voor ons overheidsapparaat.

De Commissie voor een Excellente Overheid zal in haar jaarlijkse evaluaties het proces opvolgen van afslanking, transformatie en verbetering van de dienstverlening. Ze zal met andere woorden concrete beleidsvoorstellen doen om met een kleinere en goedkopere overheid een veel beter resultaat neer te zetten.

Dames en Heren,

Ik rond af. Wij moeten in de volgende jaren 500.000 nieuwe talenten vinden als we de welvaart in dit land op het huidige hoge peil willen houden. Dat is een zeer zware, maar geen onmogelijke opdracht.

Wij steken de hand uit en we vragen onze collega's van de andere regionale werkgeversorganisaties de doelstellingen van een solidariteitspact te onderschrijven en met de respectieve deelregeringen de nodige actieplannen uit te werken.

Om deze opdracht te realiseren, zullen we in Vlaanderen – en ook in Wallonië en in Brussel - over de nodige beleidsinstrumenten moeten kunnen beschikken.

De federale onderhandelaars, de toekomstige federale regering en de verschillende schakels die de staatshervorming verder zullen uittekenen, moeten een akkoord maken over een nieuwe staatsstructuur met sterke regio's die in staat zijn jobs te creëren voor ieder talent.

De enige win-winkeuze is: meer eigen bevoegdheden voor meer solidariteit.

In de volgende twaalf maanden zal moeten blijken of de voorwaarden vervuld zijn om het voorgestelde solidariteitspact ook effectief te kunnen sluiten. Kan er een maatschappelijke consensus groeien over de doelstelling van 500.000 extra actieven? Komt er voldoende vaart in de economische groeiplannen van elke regio? Is er een doorbraak in het debat over de bevoegdheden? Zijn politici en sociale partners bereid om mee te denken en mee te werken aan de nodige hervormingen in arbeidsrecht en arbeidsmarktbeleid en aan de modernisering van de diverse overheden? Dat zijn de vragen die we ons in de volgende maanden zullen moeten stellen.

Wij, de Vlaamse bedrijven in het algemeen en Voka in het bijzonder, zijn in ieder geval bereid om het voortouw te nemen en bruggen te bouwen. Wij zullen alles in het werk stellen om onze toekomstige welvaart te blijven verdienen. Ik reken op uw steun.