

Voka Paper



Arbeidsmarktbeleid: terug naar de tekentafel

Pistes naar meer zekerheid, flexibiliteit
en productiviteit

Gianni Duvillier & Sonja Teughels

Arbeidsmarktbeleid: terug naar de tekentafel

Pistes naar meer zekerheid, flexibiliteit en productiviteit



Inhoud

- 3** DE ESSENTIE
- 5** FLEXICURITY IN EEN NOTENDOP
- 7** BEGRIPPEN DEKKEN DE LADING NIET MEER
- 11** INTERMEZZO: DE FLEXICURITYMATRIX
- 14** VIER PIJLERS HERDACHT
- 15** PIJLER I: FLEXIBELE CONTRACTUELE REGELINGEN
- 24** PIJLER II: INTEGRALE STRATEGIEËN VOOR EEN LEVEN LANG LEREN
- 33** PIJLER III: EEN DOELTREFFEND ACTIEF ARBEIDSMARKTBELEID
- 41** PIJLER IV: MODERNE SOCIALEZEKERHEIDSTELSELS
- 47** SELECTIEVE BIBLIOGRAFIE



Lees al onze Voka Papers op
www.voka.be/publicaties

VOKA-KENNISCENTRUM

Frank Beckx | Directeur kennis- en lobbycentrum
Bart Van Craeynest | Hoofdeconoom
Sonja Teughels | Arbeidsmarkt
Gianni Duvillier | Werk en sociale zekerheid
Veerle Van Nieuwenhuysen | Arbeidsmarkt
Julie Beysens | Onderwijs
Daan Aeyels | Welzijns- en gezondheidsbeleid
Yannick Van den Broeck | Energie en klimaat
Katelijne Haspeslagh | Milieu en klimaat
Robin Verbeke | Omgeving en ruimtelijke ordening
Freija Fonteyn | Logistiek en mobiliteit
Karl Collaerts | Fiscaliteit en begroting
Johan Guldix | Innovatie en ondernemen
Dieter Somers | Digitale transformatie
Koen Van Diest | Bestuurszaken en staatshervorming
Maarten Libeer | Internationaal ondernemen

COLOFON

Eindredactie
Sandy Panis

Foto's
Dann en Adobe Stock

Vormgeving
Capone

Cover
Studio Chapo

Druk
INNI Group, Heule

'Arbeidsmarktbeleid: terug naar de tekentafel' is een uitgave van Voka vzw. De overname of het citeren van tekst uit deze Voka Paper wordt aangemoedigd, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever
Hans Maertens i.o.v. Voka vzw
Burgemeester Callewaertlaan 6
8810 Lichtervelde
info@voka.be - www.voka.be



Structurele partner:



WIE?

GIANNI DUVILLIER

Senior adviseur
Werk en Sociale zekerheid
gianni.duvillier@voka.be

Gianni Duvillier volgt op het Voka-kenniscentrum dossiers op rond werk en sociale zekerheid.



WIE?

SONJA TEUGHEL

Senior adviseur
Arbeidsmarkt

sonja.teughels@voka.be

Sonja Teughels volgt op het Voka-kenniscentrum dossiers op rond Arbeidsmarkt.

DE ESSENTIE

Begin deze eeuw brak in Europa een inspirerend debat los over flexicurity. Dit arbeidsmarktconcept moest de EU-lidstaten aanzetten tot het opmaken van een structurele hervormingsagenda die gericht was op een wendbare arbeidsmarkt met meer mensen volwaardig aan het werk – en dus een productieve en competitieve economie –, wat uiteindelijk voldoende zekerheid aan iedereen verschaft. Het concept berust op 4 pijlers: soepel arbeidsrecht, levenslang leren, actief arbeidsmarktbeleid en moderne sociale zekerheid.

Hoog tijd voor een volledige herziening van ons arbeidsmarktbeleid

Nog voor het debat over flexicurity goed en wel gestart was, werd het in België in de kiem gesmoord. De 'flex'-component werd in bepaalde kringen geïnterpreteerd als een ongebreidelde vrijheid en deregulering, opgelegd vanuit Europa, die ons land binnen de kortste keren in wantoestanden zou storten.

Flexicurity: gemiste kans

De mosterd werd vooral gehaald uit Denemarken. Tegenover de superieure arbeidsmarktprestaties van de Scandinaven slaat België een eerder bleke figuur, zoals op het vlak van werkzaamheid, duurtijd van de

loopbanen, deelname aan vorming, ... Die middelmatigheid vertaalt zich ook in een achterophinkende productiviteitsgroei. Hoog tijd dus om dit inspirerend kader van weleer van onder het stof te halen met de vraag hoe ons toekomstig beleid er moet uitzien om beter te doen.

Dat het anders moet, is zonneklaar. De arbeidsmarkt is nog nooit zo krap geweest als vandaag, terwijl we een grote arbeidsreserve maar niet aan het werk krijgen. Tegelijk zijn de vragen en behoeftes van werknemers en werkgevers anno het derde millennium sterk veranderd, in die mate dat ze nog moeilijk te rijmen zijn met starre en verouderde wetgeving die dateert uit vorige eeuw. Alle ronkende beleids-werven van het afgelopen decennium ten spijt, is er binnen de 4 pijlers onvoldoende hervormd. De kansen die er waren zijn niet gegrepen.

Pijler 1 Arbeidsrecht versoepelen

De eerste pijler is wellicht het meest toe aan vernieuwing. Het doorgeschooten aantal ontslagbeschermingen is symptomatisch voor een rigide en complex arbeidsrecht dat nog steeds uitgaat van een onmachtige werknemer. De EPL-index van de OESO



spreekt boekdelen. Het ontslagrecht is blijven steken in zijn historische beschermingsfunctie, wasemt vooral passiviteit uit en neemt ternauwernood zijn activerende rol op. Terwijl inzetten op snelle transities van werk naar werk het leidend principe moet zijn bij nakend ontslag.

Meer radicaal stelt zich de vraag of het arbeidsrecht niet volledig moet worden herdacht. De krapte heeft de omslag in machtsverhouding tussen werkgevers en werknemers bezegeld. Uitgaande van de hedendaagse realiteit van twee evenwaardige partijen, van de toegenomen autonomie van de werknemers en van al de nieuwe arbeidsvormen kan de vraag opgeworpen worden of het geen tijd is te werken zoals in Nederland aan een nieuw 'Wetboek van werk', en dit voor alle werkenden in een arbeidsverhouding. Een gedeformaliseerde, pragmatische rechtspositieregeling met een principiële keuzevrijheid, vanzelfsprekend met een extra vangnet voor de zwakkeren bovenop de contractuele bescherming die geldt voor allen.

Eenzelfde oefening dringt zich ook op in de sociale zekerheid, met een harmonisatie tussen de verschillende statuten. Daarnaast is de regeling inzake arbeidstijd een uitgelezen werf om onze arbeidsreglementering bij de tijd te brengen door de regels op hun kop te zetten. Laat, in plaats van iedereen in een strak geregelde arbeidstijd te snoeren, de ondernemingen en hun medewerkers voortaan zelf de arbeidstijd vrij regelen. Vanzelfsprekend binnen de Europees bepaalde grenzen. Zwakkeren krijgen extra bescherming.

Pijler 2 Een leven lang leren om sociale risico's te vermijden

De tweede pijler gaat over integrale strategieën voor een leven lang leren. Ondanks een indrukwekkend pallet aan instrumenten en betrokken beleidsdomeinen, blijven de resultaten achter. De mayonaise van VOV, BEV, allerhande leerrekeningen en risicogroepen pakt niet. België blinkt niet bepaald uit in de Europese ranking. Bovendien is de opleidingsdeelname



sterk geconcentreerd bij bepaalde groepen die al relatief goed geschoold zijn. Een eenduidige talentstrategie snoeit in het overtal aan instrumenten en zet in op wat echt werkt zodat spijkers met koppen worden geslagen. Één visie met alle neuzen in dezelfde richting stuurt aan op het halen van ambitieuze doelstellingen door het stimuleren van de vraagzijde. Een toekomstgericht sociaal overleg maakt werk van scholing als bescherming tegen een nieuw sociaal risico, met rechten en plichten voor éénieder en extra solidariteit voor wie het echt nodig heeft.

Pijler 3 Actief arbeidsmarktbeleid

Actief arbeidsmarktbeleid vormt als derde pijler een noodzakelijk tegengewicht voor een meer soepele arbeidswetgeving. Bedoeling is na ontslag snel terug aan de slag te gaan, met vlotte transities van werk naar werk liefst zonder (lang) langs de werkloosheid te passeren. Activering is een sleutelwoord. In vergelijking met de gidslanden is het arbeidsmarktbeleid in België te passief, te overmatig gericht op uitkeringen en vervroegde uittrede. Door constructiefouten, halve bevoegdheden en weinig responsabilisering in de vorige staatsvorming verloopt de activering halfslachtig. Geef alle sleutels van activering in één regionale hand. Pas dan is het arbeidsmarktbeleid geregionaliseerd. Vandaag vormen werklozen trouwens nog slechts het

topje van de ijsberg van niet-actieven. Ook de rest van de arbeidsreserve moet dringend terug aan het werk worden geholpen. Denk in eerste instantie aan wie een ziekte-uitkering geniet. Maar ook ruimer, in het geval een uitkering van de sociale bescherming wordt getrokken, moet tegenover die genoten solidariteit een plicht komen om in de mate van het mogelijke actief mee te werken aan economische zelfredzaamheid en stappen naar werk te zetten.

Pijler 4 Sociale zekerheid met rechten en plichten

Zo komen we bij onze laatste pijler die vooral inzet op zekerheid. Om duurzaam te zijn moet ook onze sociale zekerheid activerend zijn. Ook passieve uitkeringen kunnen best activerend worden ingezet. Een punctie op het pensioenbedrag bij voortijdig stoppen moet mensen aanzetten om langer te werken. Een sterker degressieve eindige werkloosheidsuitkering prikkelt om te gaan werken.

Onvermijdelijk vereist een flexicurity-beleid compromissen tussen de verschillende begrippen van zekerheid en flexibiliteit alsook over de verschillende pijlers heen. Deze paper hoopt het debat met verschillende voorstellen te kunnen aanzwengelen. Die voorstellen moeten uiteindelijk onze welvaartsstaat schragen en onze sociale zekerheid dragen. «

De Griekse filosoof Heraclitus zei het lang geleden al: "Oorlog is de vader van alle dingen". Daarmee doelde hij op de eenheid der tegenstellingen, denk aan dag en nacht, zomer en winter, oorlog en vrede, ... Zo ook het begrip flexicurity of flexizekerheid dat schijnbaar de twee uitersten flexibiliteit en zekerheid combineert? Flexicurity belooft het beste van twee werelden zonder dat er gekozen moet worden voor het een of het andere. Integendeel, ze worden idealiter gecombineerd.

1. Flexicurity in een notendop

Het concept heeft zijn wortels bij onze noorderburen waar Nederlandse wetgeving in de jaren '90 meer zekerheid beoogde voor deeltijdse en tijdelijke tewerkstelling. Andere inspiratiebron uit hetzelfde tijdperk is de Deense gouden driehoek van vrij liberale ontslagregelingen, genereuze werkloosheidsuitkeringen en een actief arbeidsmarktbeleid. De twee landen zijn verschillend in hoe ze beide uitgangspunten met elkaar willen verzoenen.

Voorlopers

Meer dan Nederland belichaamt het Deense voorbeeld het 'single path to flexicurity', zeg maar een uniek beleid van 'vaste' contracten met aardig wat flexibiliteit. Het land is tot op vandaag een inspiratiebron voor beleidsmakers hier. Nederland daarentegen kent een zeer uitgesproken en zelfs doorgeschooten tweedeling met een flexmarkt of flexibele schil rondom een kern van vaste contracten. Het Nederlandse

beleid bewandelt een 'double path to flexicurity'. Het onderscheid is dermate groot dat nog steeds de vraag weerklinkt naar een juiste verhouding tussen zekerheid en flexibiliteit. De publicaties van de WRR (Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid) zijn op dat vlak veelzeggend: 'Het betere werk', 'Investeren in Werkzekerheid', 'De zekerheid van de baan', 'Toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid', ...

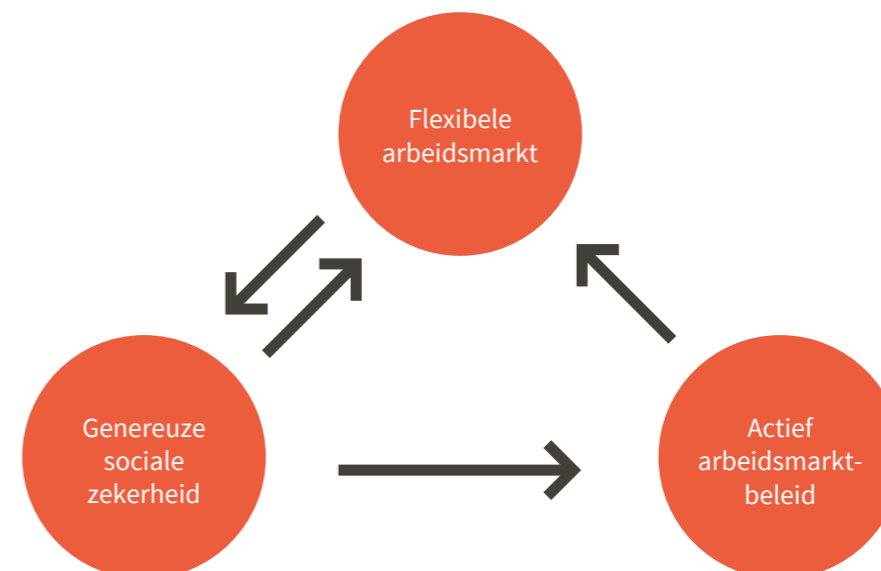
Vier pijlers

In de Europese Unie ging het eerste decennium van deze eeuw steeds meer aandacht naar de werking van de arbeidsmarkt. Dit vanuit de idee dat zowel de economische groei als de creatie van werkgelegenheid wederzijds kunnen profiteren van een arbeidsmarkt die in staat is het dynamisme van de markteconomie te volgen en in te spelen op de almaar snellere omwentelingen. Dit vraagt om vlotte aanpasbaarheid. Tegelijk is er nood aan zekerheid in een onzekere wereld. Nationale arbeidsmarkten gebaseerd op het normatieve kader van een industrieel verleden geraakten out of time. De nood aan een betere arbeidsmarktorganisatie was toen al zonneklaar. Europa trachtte het debat op lidstaatniveau aan te zwengelen. Flexicurity werd formeel een hoeksteen van het Europees werkgelegenheidsbeleid, en dit volgens vier pijlers die ook de structuur vormen van deze paper:

- flexibele en voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen
- integrale strategieën voor een leven lang leren
- doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid
- moderne socialezekerheidsstelsels.

De bedoeling van de Europese commissie was aldus te evolveren van job- naar werkzekerheid maar al snel gingen hier en daar de hakken in het zand, zeker in België. Lidstaten wensten geen Europese inmenging in hun soeverein beleid en vonden

Figuur 1: Deense gouden driehoek



BRON: MADSEN 2006

de Europese aanpak te directief. Ook vakbonden gingen in het verzet. 'Flexicurity' werkte als een rode lap op een stier. Het begrip werd Europees bijgestuurd met een sterkere nadruk op sociale dialoog en de ambitie werd versoepeld. Het verschoof van beleidsdoelstelling naar een eerder

richtinggevend canvas: een kader voor reflectie en inspiratie zonder hard commitment in nationaal beleid. Toch verdient flexizekerheid meer dan ooit deel uit te maken van de toolkit van ons arbeidsmarktbeleid. Het is immers helemaal geen bedreiging maar een kans.

“Flexibiliteit en zekerheid, een polair spel van elkaar tegenwerkende krachten, moet onze arbeidsmarkt bij de toekomst brengen.”



Pogingen in België

Het Belgisch arbeidsmarktbeleid is nooit ten gronde structureel hervormd. Nochtans deden de rapporten van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid jaarlijks de nodige alarmbellen afgaan. Jaar na jaar kwamen dezelfde pijnpunten voor het voetlicht: een te lage werkzaamheidsgraad met te grote regionale verschillen, daarbinnen segmentatie met een te grote werkzaamheidskloof tussen insiders en outsiders, te korte loopbanen of te vroege uittreding, te lage participatie van de werkende bevolking in permanente vorming, ... en dat tegen een achtergrond van een sociale zekerheid die budgettair in het rood gaat.

De verbeterpunten – eerder verbeterwerven – zijn nochtans ruim gekend en gedocumenteerd maar een globale, structurele hervormingsagenda ontbreekt. Het staat in contrast met ronkende beleidsagenda's zoals Jobs, jobs, jobs', Arbeidsdeal, Interministeriële Werkgelegenheidsconferenties en last but not least '80% werkzaamheidsgraad'. Bezwerende mantra's maar al bij al teleurstellende realisaties, een blijvend verdriet op de Belgische arbeidsmarkt.

Het decennium tussen de financiële crisis en de Covid-crisis blonk uit in gemiste kansen om flexizekerheid gestalte te geven. Tegen een achtergrond van een turbulente omgeving (pandemie, oorlog, energiecrisis, voortschrijdende digitalisering, vergroening, ...) wordt de nood aan doortastende hervormingen nu alsmat nijpender. Een samenleving heeft nood aan dynamiek, ondernemingen hebben nood aan wendbaarheid maar zonder de noodzakelijk cohesie uit het oog te verliezen. Flexibiliteit en zekerheid, een polair spel van elkaar tegenwerkende krachten, moet onze arbeidsmarkt bij de toekomst brengen. Flexizekerheid betekent zoeken naar een gezond evenwicht tussen beide componenten, waarbij de toename van één van beide niet noodzakelijk moet leiden tot een vermindering van de andere.

«



Onze arbeids- en socialezekerheidswetgeving heeft haar wortels in de vorige eeuw, in een andere samenleving. Ze gaat daarbij uit van bepaalde begrippen en verhoudingen die al lang niet meer stroken met de huidige realiteit. Hoog tijd om een veranderende realiteit te erkennen en te verankeren in wetgeving. Wat betekenen vandaag de termen werknemer en werkgever en hoe vullen we zekerheid en flexibiliteit in?

2. Begrippen dekken de lading niet meer

Werkgever versus werknemer?

De instituties van de Belgische arbeidsmarkt en de premisses waarop de Belgische arbeidswetgeving stoelt, stammen uit een vorig tijdperk. We verzeilen al vlug een halve eeuw terug in de tijd. Zo is de kern van het individueel arbeidsrecht, de wet op de arbeidsovereenkomsten (WAO) van 1978, bijna een halve eeuw oud. De codificatie van de arbeidsovereenkomstenrechtelijke regels van arbeiders en bedienden, gaat terug tot de wettelijke regelingen van 1900 en 1922. De arbeidswet ondernam in 1971 een poging tot codificatie van de

arbeidsreglementering met in het bijzonder de regels omtrent arbeidsduur, zondagsarbeid en nachtarbeid.

In de tijdsspanne waarin onze huidige wetgeving haar vorm kreeg (100 tot 50 jaar terug), stond de veelal mannelijke kostwinner als relatief laaggeschoolde werkracht tegenover zijn werkgever. Werken deed men voor het leven bij één baas en men startte op vrij jonge leeftijd. De samenleving was relatief eenvoudig en sterk hiërarchisch gestructureerd. De democratisering van het hoger onderwijs was nog geen feit zoals we vandaag kennen en het begrip permante vorming bestond niet.

'Moeder de vrouw' nam er een eerder zorgende rol op in relatief grote gezinnen. De economische afhankelijkheid van 'de patron' was groot, wat in de uitbouw van arbeidswetgeving werd vertaald als maximale bescherming van de werknemer tegen het risico op een uitbuitende werkgever. Ook werd bescherming ingebouwd tegen job- en dus inkomensverlies in een tijdsgewricht van oliecrisis en structurele werkloosheid in de jaren '70.

“In de tijdsspanne waarin onze huidige wetgeving haar vorm kreeg (100 tot 50 jaar terug), stond de veelal mannelijke kostwinner als relatief laaggeschoolde werkracht tegenover zijn werkgever.”

Met de uitbouw van onze sociale zekerheid bouwden vakbonden en werkgevers het fundament van onze huidige welvaartsstaat op. Een historisch feit om fier op te zijn waarbij we lange tijd Europese top waren. Intussen zakken we weg in het Europese klassement. Om opnieuw bij die top te behoren »



moeten een aantal fundamentele en begrippen van toen terug bij de tijd gebracht worden en dat is nodig want de samenleving vandaag ziet er totaal anders uit.

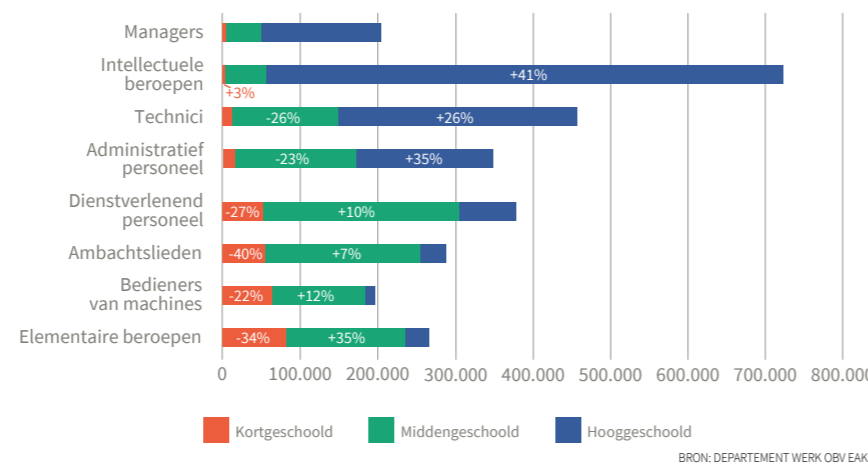
Het kostwinnersmodel heeft plaats gemaakt voor tweeverdieners, al zijn we niet blind voor het aantal toegenomen alleenstaanden met kinderen. De democratisering van ons onderwijs zorgde voor een hoge scholing van onze beroepsbevolking. Zo is op 20 jaar de verhouding totaal gewijzigd van 42% laaggeschoolden ten opzichte van 25% hooggeschoolden tegenover vandaag 16% laaggeschoolden ten opzichte van 45% hooggeschoolden. We evolueren naar een bevolking die straks hoofdzakelijk zal bestaan uit midden- en alsmaar meer hogerschoolden. Daarnaast is ook de levensverwachting toegenomen, de diensteneconomie is uitgebouwd en collectivisme maakt plaats voor een

“De werkgever gaat deze dagen op zoek naar de juiste mensen en lijkt in bepaalde opzichten meer sollicitant dan de aspirant-werknemer.”

trend naar individualisering (ook in de vormgeving van arbeid, zie verder), ... Tal van maatschappelijke en economische veranderingen hebben onze arbeidsmarkt hertekend met recent wellicht als meest frappante kentering, de gewijzigde verhouding tussen werkgever en werknemer. De structurele krapte – gestuwd door vergrijzing en wijzigende jobs en functies – hertekende de relatie grondig. De werkgever gaat deze dagen op zoek naar de juiste mensen en lijkt in bepaalde opzichten meer sollicitant dan de aspirant-werknemer. Ondernemingen trachten mensen aan te trekken en te behouden via creatieve en aanvullende verloning (flirtend met de loonnorm), employer

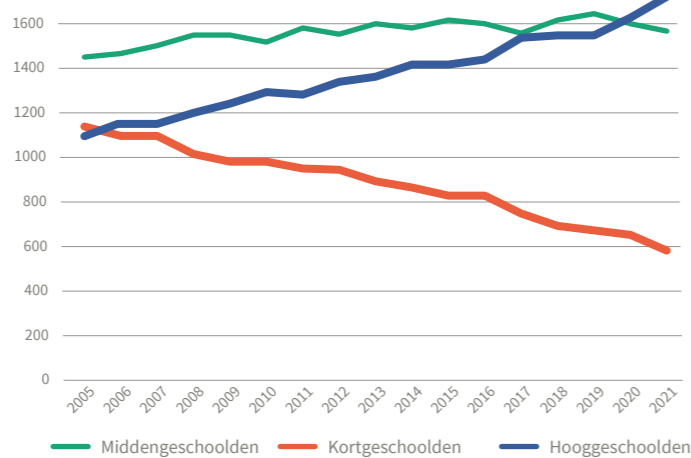
Figuur 2: **Middengeschoolden vullen meer en meer jobs van laaggeschoolden in**

Evolutie beroepsgroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt (2011-2021), volgens onderwijsniveau



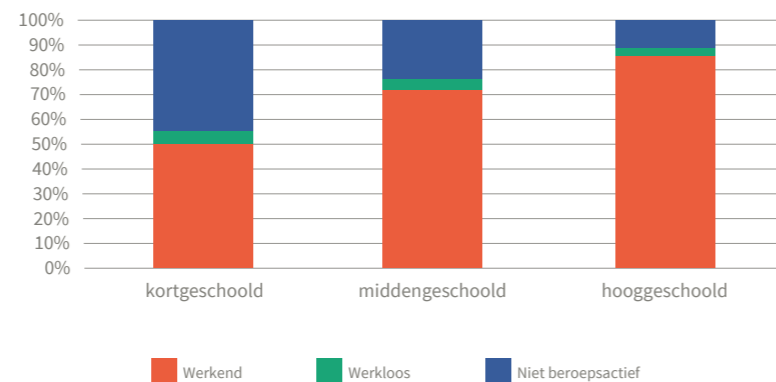
Figuur 3: **Steeds meer hooggeschoolden, steeds minder kortgeschoolden**

Evolutie van de beroepsbevolking (20-64) in Vlaanderen naar scholingsgraad, in duizendtallen



Figuur 4: **Hoe hoger geschoold, hoe meer kans op werk**

Vlaamse beroepsbevolking (20-64) naar scholing en socio-economische situatie, 2021

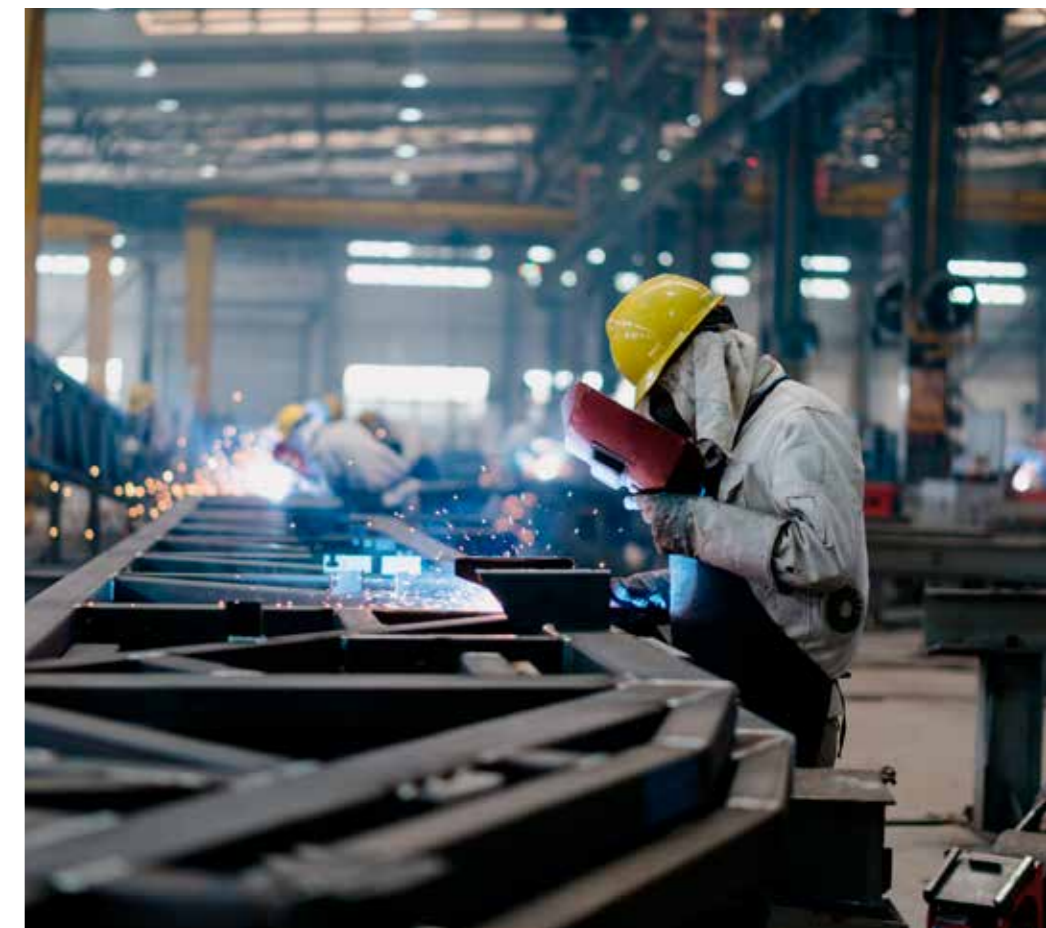


branding, toegenomen aandacht voor welbevinden als differentiator in HR-beleid, extra verlofdagen, ... De krapte heeft de machtsverhouding de facto grondig gewijzigd, in evenwicht gebracht en zal blijvend van aard zijn.

Dé werknemer voorstellen als kwetsbaar, onwetend en afhankelijk van één werkgever is achterhaald als dominant beeld. De realiteit is complexer en neigt naar een zekere dualiteit. Onze beroepsbevolking omvat nog slechts 10% laaggeschoolden, weze het dat zij oververtegenwoordigd zijn in inactiviteit en werkloosheid. De middengeschoolden lijken op basis van onderstaand beeld aan de onderkant van de arbeidsmarkt deels hun jobs in te vullen en hen te verdringen. De groep van laaggeschoolden verdient dus alle aandacht en zorg maar kan onmogelijk de standaard zijn voor de eigentijdse inrichting van ons arbeidsbestel.

De werknemer vandaag is doorgaans vrij autonoom en/of vraagt alleszins om meer autonomie en vrijheid in hoe hij zijn werk inricht. Het lijkt erop dat hoe langer hoe meer werknemers neigen naar de voorkeur te willen werken als een zelfstandige, niet zozeer in de juridische, dan wel in de psychologische betekenis: anyhow, anywhere, anytime. Uiteraard lenen bepaalde activiteiten zich daar meer of minder toe. Vooral in zogenaamde kennis en intellectuele beroepen is de vraag evident maar ook in andere, minder voor de hand liggende beroepen neemt de vraag naar flexibiliteit toe, bijvoorbeeld omtrent glijdende werktijden. Noteer overigens dat de zelfstandige daar tegenover ook meer en meer om een goede sociale bescherming vraagt, wat de vraag opwerpt wat het fundamentele verschil is (behalve lasten op arbeid/inkomsten) tussen werknemers en zelfstandigen als beiden flexibiliteit en autonomie wensen alsook een vorm van eigentijdse bescherming.

De gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer die gepaard gaat met een ongelijke machtsverhouding, is niet meer zoals het industriële beeld van weleer. De toenemende vraag – eerder



eis – naar meer autonomie, telethuiswerk, tijd- en plaatsafhankelijkheid, zinvol werk in goede balans met privé, met veel ontwikkel- en leerkansen, een verloningspakket op maat, een oplossing voor mobiliteitsissues, ... maakt duidelijk dat de arbeidsmarkt van vandaag en morgen er totaal anders uitziet. Wensen en voorkeuren van mensen wijzigen alsook de technische mogelijkheden om het werk anders te organiseren. Maar de echte gamechanger is de aanhoudende en structurele krapte die de machtsbalans ten gronde wijzigt. Het is hoog tijd dat deze veranderende relatie die veeleer uitgaat van twee evenwaardige partijen, een volwaardig uitgangspunt wordt in arbeidsrecht in plaats van als een anachronisme de realiteit te ontkennen. Die realiteit is er ook één van dualiteit tussen goed opgeleide, relatief zelfstandige werkers (werknemers en zelfstandigen) en lagergeschoolden of outsiders die te weinig kunnen

deelnemen aan het sociaal-economisch leven.

Flexibiliteit versus zekerheid?

(Sociale) zekerheid vertrekt vanuit de traditionele bescherming van de werknemer tegen risico's als ontslag, of recht op een adequaat vervangingsinkomen bij jobverlies. Flexibiliteit lijkt dan weer een klassieke patronale eis zoals de vraag naar overuren of nachtarbeid. Ook hier dekken de begrippen al lang een andere lading die moet worden beantwoord in eigentijdse regelgeving. Alleszins heeft geen van beide partijen het monopolie op de vraag naar flexibiliteit dan wel zekerheid.

Werknemers zijn hoe langer hoe meer vragende partij voor flexibiliteit, zoals ook bleek tijdens de coronapandemie. Er werd massaal van thuis uit gewerkt, »



eerst omwille van veiligheid, na de pandemie omwille van tijdsbesparing, gemak en comfort. Soepel omgaan met tijd en minder onnodige verplaatsingen lijkt het nieuwe normaal. De recente Arbeidsdeal is overigens een illustratie van dit nieuwe ‘recht’ van de werknemer. De werknemer heeft het recht om lange en korte weken te werken wat nuttig is in functie van de feitelijke verdeling van de kinderlast bij echtscheiding. Eveneens kwam het recht om te vragen het werk te verichten op vier in plaats van vijf dagen zodat er een extra rustdag ontstaat of zelfs een extra potentiële werkdag vrij komt.

Ondernemingen van hun kant zijn net als werknemers gebaat met zekerheid. Ze vragen in de eerste plaats rechtszekerheid zodat regels niet om de haverklap wijzigen. We denken dan bijvoorbeeld aan een rechtszeker kader voor het aanvullend pensioen. Werkgevers vragen ook een vorm van job- of retentiezekerheid, zeker in tijden van arbeidskrachte. Vacatures

“Werknemers zijn hoe langer, hoe meer vragende partij voor flexibiliteit.”

worden dan moeilijk ingevuld en werkgevers investeren nog meer in opleiding om de job aan te leren. Uiteraard willen ze dat deze inspanningen renderen en dat ze hun werknemers nog beter aan zich kunnen binden. Werkgevers zijn immers gebaat met de zekerheid dat de werknemer inzetbaar blijft zonder dat hij meteen de benen neemt naar de concurrent. Ze willen ook stabiele arbeidsrelaties en loyaliteit of de toewijding van hun menselijk kapitaal aan de onderneming.

De vraag naar zekerheid en flexibiliteit is dus aanwezig langs de beide kanten van de arbeidsrelatie al verkeren bepaalde beleidsmakers en sommige sociale partners in de waan dat werkgevers alleen maar ongebreidelde flexibiliteit vragen en daarin afgeremd moeten worden ten opzichte

van werknemers die enkel zekerheid zoeken. Een echte paradox dus. Een schijnbare tegenstelling. Belangrijk in een flexicurity-beleid is dat er synchroon op beide componenten wordt ingezet. Als we het globaal over de jaren heen in de Europese landen bekijken, zouden we kunnen zeggen dat we moeten komen tot een synthese van de jaren tachtig met zijn deregulering en begin de jaren negentig waar een zekere (her)regulering moest bijdragen tot economische prestatie. Een synchronisatie van sociaal en economisch beleid dus, ongeacht of dit nu macro door de overheid is of micro tussen werkgevers en hun medewerkers op bedrijfsniveau. Noteer dat zowel op interprofessioneel als op bedrijfsniveau ook een rol kan weggelegd zijn voor de sociale partners.

Onvermijdelijk vereist een flexicurity-beleid compromissen, tussen de verschillende begrippen van zekerheid en flexibiliteit alsook over de verschillende pijlers heen. Een voorbeeld. Toen men in 2013 de ontslagregeling met het oog op een eenheidsstatuut onderhandelde, had men naar Deens model beter ook de werkloosheidsverzekering hervormd en tegelijk sterker ingezet op een meer activerend arbeidsmarktbeleid. Dit wordt niet voor niets de gouden driehoek genoemd. In een hopeloos verdeeld land met federaal een voornamelijk passief arbeidsmarktbeleid en regionaal de uitvoering van het actief arbeidsmarktbeleid, was dat te hoog gegrepen. Maar zelfs binnen enkel federale bevoegdheden van arbeidsrecht en sociale zekerheid had men kunnen komen tot een globaal akkoord. De nieuwe ontslagregeling kreeg tijdens de regering Di Rupo na 20 jaar stilstand uiteindelijk vorm onder druk van het Grondwettelijk Hof. Het werd een louter passieve geldelijke aangelegenheid zonder oog voor transitie. Pas met het aantreden van de Zweedse regering zette men zich vervolgens aan het werk om de werkloosheidsverzekering meer activerend degressief te maken. Overigens zonder succes. De kans voor een globale afruil tussen een liberale ontslagregeling, een sterk actief arbeidsmarktbeleid en een activerende werkloosheidsverzekering was verkeken. «

Elke oefening die gaat over hoe we onze arbeidsmarkt van morgen willen inrichten en organiseren, moet een antwoord vinden op de vraag hoe om te gaan met het streven naar zekerheid en flexibiliteit. In een dialectische beweging moet het polair spel van deze (schijnbaar) elkaar tegenwerkende krachten onze arbeidsmarkt bij de toekomst brengen.

3. Intermezzo: de Flexicuritymatrix

Professor Ton Wilthagen, de godfather van flexicurity, werkte een matrix uit met vier soorten flexibiliteit en zekerheden. Het schema biedt een interessante invalshoek om begrippen te ontleden maar ook om werven te definiëren. Beide termen kennen een gelaagdheid en variatie naar gelang ze beschouwd worden vanuit de invalshoek van de werkgever (of opdrachtgever) dan wel van de werknemer (of werkende).

Flexibiliteit bestaat uit interne en externe numerieke flexibiliteit (arbeidstijden/aanwerving en ontslag), functionele flexibiliteit (inzetbaarheid) en tot slot loonflexibiliteit (variabele beloning). Daarnaast onderscheidt hij vier zekerheden: jobzekerheid, werkzekerheid, inkomenszekerheid en combinatiezekerheid (het combineren van werk met zorg, of nog werk

“Elke oefening die gaat over hoe we onze arbeidsmarkt van morgen willen organiseren, moet een antwoord vinden op de vraag hoe om te gaan met het streven naar zekerheid en flexibiliteit.”

en vorming). Jobzekerheid – soms spreekt men ook van baanzekerheid – kan worden omschreven als de zekerheid bij een bepaalde werkgever een betrekking te behouden. Gaat het enger om een bepaalde functie, dan spreekt men soms van functie-zekerheid. Werkzekerheid is ruimer. De werknemer mag er redelijkerwijze op vertrouwen aan het werk te kunnen blijven. Bij dezelfde of bij een andere

werkgever, al dan niet in dezelfde functie. Voor de werkzoekende betekent het dat hij erop mag rekenen binnen een relatief korte termijn werk te kunnen vinden. Als beleidsagenda heeft flexizekerheid de vervanging van de klassieke baanzekerheid op het oog.

Figuur 5 is niet exhaustief qua invulling maar biedt eerder een illustratie van de veelzijdigheid van flexicurity met Belgische voorbeelden. Idealiter leidt de verhoging van een bepaalde zekerheid in een combinatie met een vorm van flexibiliteit niet tot een verlaging van deze laatste. Integendeel zelfs. We illustreren de mogelijke win-win combinaties doorheen deze paper met een aantal cases. De matrix is in deze slechts een heuristisch hulpmiddel om diverse flexicuritystrategieën uit te werken en de mogelijke trade offs in kaart te brengen. Om echt tot een win-win te komen moeten bijkomende componenten in de transactie worden betrokken.

Een aantal snijpunten zijn in het licht van deze paper bijzonder relevant. Een sterke ontslagbescherming wordt gemeten onder de noemer ‘Employment Protection Legislation’ (EPL) en draagt in zekere zin bij aan jobzekerheid. Een sterke EPL kan ertoe leiden dat mensen minder gemakkelijk worden ontslagen en dus langer hun job behouden. Tegelijk wordt de externe flexibiliteit van de ondernemingen er enigszins door ondermijnd. Immers weten dat ontslaan niet gemakkelijk is, zet ook een rem op zorgeloos »

Figuur 5: De Flexicuritymatrix, vertaald naar Belgisch model

	Zekerheid	Job	Werk	Inkomen	Combinatie
Flexibiliteit					
Extern numeriek		Ontslagbescherming (EPL)	Uitzendarbeid	Combinatiejobs	Tijdskrediet (ontslagbescherming)
Intern numeriek		Tijdelijke werkloosheid (TW)	Werkgeversgroepering	Bijpassing bij uitkering TW	Ouderschapsregeling (lange/korte week)
Functioneel		Jobverrijking	Jobrotatie	Prestatieverloning	Loopbaandenken
Loon(kost)		Doelgroepkorting	Lastenverlaging	Winstparticipatie	Cafetariaplan

BRON: VRIJE BEWERKING VAN 'THE CONCEPT OF FLEXICURITY', WILTHAGEN & TROS (2008)



aanwerven. Anderzijds biedt een minder strakke ontslagbescherming minder job- maar wel meer werkzekerheid: de kans dat men ergens wordt aangeworven. Dat is goed voor outsiders die anders moeilijk aan de bak geraken. Ideaal wordt dit best gecombineerd met een stevige en genereuze werkloosheidsverzekering die kort en krachtig bescherming biedt en aanzet tot maximale re-integratie.

Poolvorming verschaft een mengvorm van interne en externe numerieke flexibiliteit aan de deelnemende bedrijven en werkzekerheid voor de werknemers in kwestie. Denk aan een werkgeversgroepering, waarbij een collectief bedrijven verenigt in een rechtspersoon en als doel heeft gezamenlijk werknemers ter beschikking te stellen aan de leden van de groepering in functie van hun noden.

De functionele flexibiliteit heeft te maken met de mogelijkheid tot aanpassing van het takenpakket. Jobverrijking waarbij men horizontaal groeit door een uitbreiding van het takenpakket helpt een job bij een bepaalde onderneming te houden. Het hoeft weinig betoog dat inzetten op employability door bijvoorbeeld jobrotatie ook aan werkzekerheid bijdraagt om elders aan de slag te kunnen.

Verloning in functie van competentiegroei die bijdraagt aan functionele inzetbaarheid illustreert de band met inkomenszekerheid. Dat geldt eveneens voor resultaatverloning, waar de concrete output wordt verloond.

Een mooie illustratie tot slot van de combinatie functionele inzetbaarheid en combinatiezekerheid vinden we bij de onderneming Schneider waar werknemers ervoor kunnen kiezen een start-up op te zetten of nog voor een ngo te gaan werken. Functionele inzetbaarheid kan aldus worden gecombineerd met een carriërewending naar persoonlijke keuze, met een ondersteuning door de werkgever. Dat biedt zekerheid. Een fijn staaltje van loopbaandenken dat we nader toelichten in een apart kaderstukje. «

Schneider geeft kansen in loopbaanwendungen van werknemers: jobverrijking

Schneider Electric is opgericht in Frankrijk tijdens de eerste industriële revolutie en is nu ruim 180 jaar later toonaangevend op het gebied van digitale transformatie van energiemangement en industriële automatisering.

Bij Schneider in Frankrijk kunnen werknemers tijdelijk of definitief elders aan de slag met als doel ervaring en skills te verwerven. Ze hebben de keuze om later terug te keren naar de organisatie, dan wel een nieuwe (en definitieve) carriërewending te nemen. De implementatie in België wordt momenteel uitgewerkt. Functionele inzetbaarheid wordt er gestimuleerd door carriërewendingen naar persoonlijke keuze te faciliteren waarbij de onderneming de werknemer tijdelijk financieel ondersteunt. Het biedt zekerheid aan de werknemer om vorm te geven aan zijn loopbaan.

Werknemers die een onderneming willen opstarten of overnemen moeten minimale anciënniteit hebben en hun project uitwerken en voorleggen aan de organisatie. Er volgt bij positieve selectie (Pass Création) een begeleiding en finaal is er een mogelijkheid om binnen een tijdsspanne van 3 jaar terug te keren in geval van faillissement. Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat een werknemer via detachering zich kan inzetten in een non-profitorganisatie of kmo met als doel terug te keren met extra ervaring, skills en knowhow.

Loonflexibiliteit bij Econocom

Econocom met 450 medewerkers in ons land, en de eerste digitale hoofdaannemer in Europa die de digitale transformatie van grote bedrijven begeleidt, zoekt naar manieren om zijn medewerkers motiverend te belonen. Gezien de bijzonder hoge belastingsdruk op de eindejaarspremie, had de onderneming het idee om zijn mensen de kans te geven deze premie om te zetten in, naar volledig vrije keuze, warranten, een individueel pensioenplan of een individuele participatie in een auto, vanzelfsprekend met respect voor de fiscale en sociale lasten op die alternatieve loonvormen. Die lasten vallen een stuk voordeliger uit dan op de eindejaarspremie. Los van een kleine vergoeding voor administratiekosten komt het hele profijt van de operatie ten goede aan de medewerkers. Netto kan de winst voor de medewerker oplopen tot gemakkelijk 30%. Eens de keuze gemaakt kan er ook altijd terug worden geopteerd voor de reguliere eindejaarspremie als men dit zou wensen.

Hoewel een flink aandeel van de werknemers vragende partij is, weigerden twee van de drie vakbonden hierover afspraken te maken. De lokale délégué van de derde vakbond kan zelf geen cao ondertekenen. De reglementering laat dat niet toe. De (externe) regionale secretaris van die andere vakbond was dan weer in wezen pro maar hield zich aan het sectoraal syndicaal ordewoord geen 'cafetariaplan' toe te laten. Een vlot samengaan van loonflexibiliteit en combinatiezekerheid vindt geen vruchtbare grond omdat de syndicale keuze valt op het spekken van de kas van de sociale zekerheid in plaats van het beter belonen van werk. De regeling moest dus getroffen worden met de individuele werknemers. Dat is lastiger, maar 1 op 3 werknemers tekende alvast op het plan in.

Het is de ambitie van deze Voka Paper om het begrip flexicurity vanonder het stof te halen en als canvas te gebruiken. Het biedt met andere woorden een bril in de analyse van het huidige beleid en meer bepaald de vraag waar het mis ging, alsook in de vooruitblik van wat zou kunnen en moeten gebeuren.

4. Vier pijlers herdacht

Die analyse gebeurt volgens de vier pijlers die eigen zijn aan het begrip flexizekerheid en gezamenlijk invulling geven aan de werf om flexibiliteit met zekerheid – twee legitieme behoeftes – te verzoenen. We staan daarbij eerst stil bij een aantal ingrijpende grote werven van het laatste decennium dat ongelukkig geprangd zat tussen de financiële crisis en de pandemie. In die tijdsspanne lagen er kansen die niet gegrepen zijn. Waar mogelijk vergelijken we België of Vlaanderen met andere landen en lanceren we een reeks van voorstellen. Soms nieuw, soms niet nieuw maar opnieuw onder de aandacht gebracht. We blijven daarbij wat langer stilstaan bij de eerste pijler omdat die, meer dan bij de andere pijlers op directe wijze impact heeft op het functioneren van onze ondernemingen. De andere pijlers kwamen deels ook al aan bod in voorgaande Voka Papers. De referenties staan in de bibliografie achteraan.

Flexibele contractuele regelingen

pg. 15

Ontslagvrije samenleving
pg. 15

Vrije arbeidstijd
pg. 21

Een leven lang leren

pg. 24

Talentstrategie
pg. 24

Scholing als nieuw sociaal risico
pg. 29

Actief arbeidsmarktbeleid

pg. 33

Activerings-sleutels regionaal
pg. 33

Geconditioneerde welvaart
pg. 37

Activerende sociale zekerheid

pg. 41

Werkverzekering
pg. 41

Een verdiend pensioen
pg. 44

In deze pijler wordt eerst ingegaan op het ontslagrecht dat een fundamentele component vormt van deze pijler. Vervolgens wordt het thema arbeidstijd uitgediept. In de beide onderwerpen staan we telkens stil bij de huidige situatie om vervolgens met de blik vooruit suggesties aan te reiken hoe het beter en toekomstgericht kan.

» Pijler I Flexibele contractuele regelingen

ONTSLAGVRIJE SAMENLEVING AS IS: Hoge en passieve arbeidsbescherming

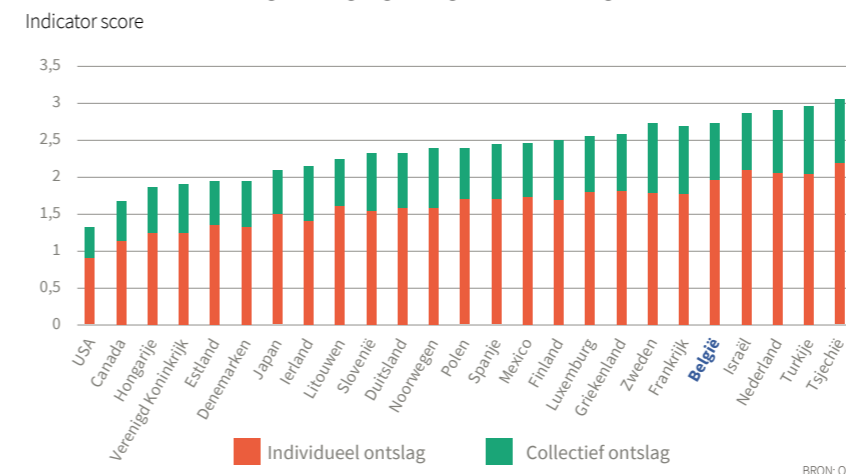
Het huidige ontslagrecht kreeg groten-deels zijn gestalte tussen 1945 en 1978 tegen de achtergrond van massaproductie en een ondernemingsmodel geïnspireerd door Ford en Taylor. En dit met een sterke focus op de interne arbeidsmarkt in de onderneming en met de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur als standaard.

Ontslagrecht en de mate van bescherming tegen ontslag is een fundamentele component van arbeidsrecht waarin landen sterk van elkaar kunnen verschillen. De vergelijking gebeurt best via de OESO-indicator 'Employment Protection Legislation' (EPL). EPL

classificeert landen in functie van de mate waarin arbeid is beschermd. De indicator is al enkele keren hervormd en uitgebreid en brengt twee types van regelgeving in kaart: enerzijds de regelgeving gericht op het ontslag van reguliere werknemers (zowel individueel als collectief en met regels over procedurele vereisten, opzegtijd en verbrekingsvergoeding, sancties in geval van willekeurig ontslag, ...), anderzijds de regels voor het aanwerven en tewerkstellen (alsook uitzenden) van flexibele, tijdelijke arbeidskrachten (zoals beperking in het aantal opeenvolgende tijdelijke contracten, wettelijke motieven, ...).

Opgedeeld naar de onderliggende subindicatoren, blijkt België (net als Nederland) in de groep landen te

Figuur 7: Net als Nederland behoort België tot de groep landen met de strengste regelgeving voor ontslag



zitten met een vrij strenge regelgeving, in het bijzonder voor opzegtijd en ontslagvergoeding (figuur 7). Ons gidsland voor flexicurity, Denemarken, zit dan weer aan het andere einde van de benchmark, in het gezelschap van Angelsaksische landen zoals VS, Canada en Groot-Brittannië.

De EPL-index bestaat al sinds 1985 en laat toe over langere termijn trends te detecteren. Die trend ging de voorbije 10 jaar voor de meeste OESO-landen in de richting van versoepeling. Slechts een handvol landen kende een versterking waaronder België (naast Hongarije, Nederland en Spanje). De reden hiervoor ligt mede bij de invoering van het eenheidsstatuut dat deels (niet volledig zoals nog zal blijken) komaf wou maken met de verschillen tussen arbeiders en bedienden. Zo werden opzegtermijnen geharmoniseerd en verdween de carensdag. Ook de proeftijd werd geschrapt en de outplacementverplichtingen werden uitgebreid.

Deze eengemaakte regeling kwam er trouwens met het mes van het Grondwettelijk Hof op de keel. In 1993 had het Hof al gewaarschuwd dat het onderscheid tussen hand- en hoofdarbeiders niet langer kon worden gehandhaafd. In 2011 stelde het Hof not amused vast dat dit nog altijd niet was weggewerkt. Zowel de federale regelgever als de sociale partners hadden het gedurende bijna twintig jaar nagenoeg op zijn beloop gelaten. De verdienste van de toenmalige minister van Werk bestond erin min of meer op tijd binnen de strakke deadline een nieuwe regeling op te leveren. Op zich een huzarenstukje, maar de activering van het ontslag bleef grotendeels dode letter, een uitbreiding van de outplacementregeling niet te na gesproken. De hervorming was niet echt een springplank naar nieuw werk. Een gemiste kans.

Na de totstandkoming van het eenheidsstatuut (al dekt de term de lading niet) volgde CAO nr. 109. Het voerde in 2014 een ontslagmotivering in met »



Ontslagbescherming ontspoor

De bescherming tegen ontslag is een pakket aan regels dat voor elke nieuwe regeling in het arbeidsrecht, een nieuwe doelgroep toevoegt. Verschillende motieven, andere voorwaarden, andere termijnen, ... leiden ertoe dat rechtszekerheid en eenvoud ver te zoeken zijn. De frustratie van werkgevers hierover stijgt naventend omdat ontslagen veel meer tijd, voorbereiding en documentering vraagt.

Zo is er ontslagbescherming in het geval dat het gaat om een vakbondsafgevaardigde maar ook in het geval dat men zich kandidaat stelt bij de sociale verkiezingen waarbij de bescherming ingaat nog voor de kandidaat gekend is. De ontslagbescherming van de (kandidaat-) personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het preventiecomité wordt algemeen als veel te strak beschouwd: de invulling van de ‘economische of technische redenen’ waarom, naast dringende redenen, een beschermd werknemer zou moeten kunnen worden ontslagen, zou ruimer moeten zijn: ook ‘slecht functioneren’ zou toegevoegd moeten worden. Er zou ook een beoordelingsmarge moeten zijn.

Eveneens beschermd zijn onder meer werknemers die tijdskrediet aanvragen of thematisch verlof, Vlaams Opleidingsverlof (VOV) opnemen, net zoals een preventie-adviseur maar ook elke werknemer die een klacht indient over gelijke behandeling, geweld, vormen van discriminatie, pesterij, racisme, ...

Bij de invoering van nieuwe technologie, kan het ontbreken van informatie of voldoende overleg, er eveneens toe leiden dat de werkgever niet mag overgaan tot ontslag. Een recente toevoeging aan het lijstje betreft de klokkenluider waarbij de bescherming ook ingaat voor al degenen die verbonden zijn met de melding zoals collega's, familieleden, personen die hem bijstaan. Tot slot creëerde uiteraard ook de recente Arbeidsdeal nog maar eens een bijkomende bescherming, ditmaal voor de werknemer die een aanvraag indient voor de 4-dagen werkweek of het wisselend weekregime. Het wantrouwen neemt waanzinnige vormen aan.

twee belangrijke principes. Ten eerste het recht van de werknemer om de motieven te kennen die aan de basis van het ontslag liggen. Ten tweede de bescherming van de werknemer tegen kennelijk onredelijk ontslag door de werkgever. Een werkbaar compromis en een mooie pluim op de hoed van het sociaal overleg. Jammer genoeg vormt dit geen dam tegen de alsmaar aandikkende wildgroei van specifieke ontslagbeschermingen (zie kader).

“Ontslag hoeft niet nadelig te zijn als het leidt tot productiviteitsbevorderende reallocatie van arbeidskrachten in sectoren die bloeiend en groeiend zijn.”

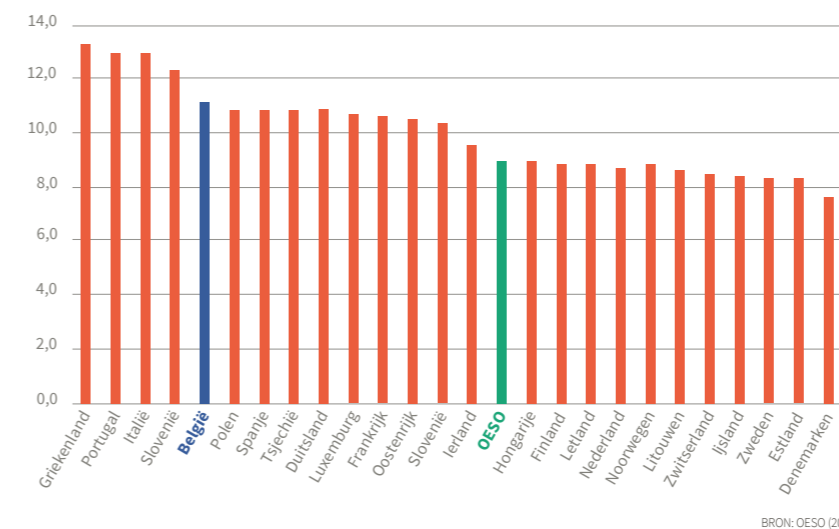
Hoe stringenter en strenger de wetgeving is, hoe hoger de potentiële kosten kunnen oplopen voor de werkgever en dat leidt ertoe dat er een rem komt op mobiliteit. Meer jobzekerheid betaalt de prijs in minder werkzekerheid. De impact op de werkgelegenheid of werkloosheid is quasi onbestaande. Maar de impact laat zich wel voelen in het verhinderen van een fluïde arbeidsmarkt waar mobiliteit zorgt voor jobcreatie. Jobdestructie en dus ontslag hoeft immers niet nadelig te zijn als het leidt tot productiviteitsbevorderende reallocatie van arbeidskrachten in sectoren of activiteiten die bloeiend en groeiend zijn. Meer zelfs, het is eigenlijk noodzakelijk in een proces van creatieve destructie en een economie die volop beweegt en geïmpacteerd wordt door tal van externe factoren zoals we thans meemaken. Willen we onze productiviteit hoog houden en blijven groeien, dan moet arbeid vrij kunnen bewegen en mag aanwerven niet met de rem op gebeuren uit vrees voor latere rigiditeit.

Dat het met die mobiliteit beter kan, blijkt trouwens ook uit de gemiddelde cijfers voor jobanciënniteit waar België een grotere honkvastheid kent bij dezelfde werkgever in vergelijking tot andere landen. Er is hierin geen



Figuur 8: **Belgen blijven gemiddeld langer bij dezelfde werkgever**

Jobanciënniteit in jaren, 2021



gouden standaard, maar de ranking toont dat mobiliteit en dus werkzekerheid in bepaalde landen belangrijker is dan jobzekerheid.

ONTSLAGVRIJE SAMENLEVING TO BE: Van vasthouden naar mobiliseren en toegang tot talent

Het ontslagrecht is een blikvanger in onze analyse van de flexicurity-speerpunten. Niet zonder reden want dit

was een hoeksteen van de Deense gouden driehoek. De kansen geboden door de noodzakelijke hervorming in het kader van het eenheidsstatuut bleven evenwel steken in een passieve aanpak. Vandaag de dag zetten, ondanks een aaneenschakeling van crisissen, onze bedrijven, geconfronteerd met een aanhoudende krapte, vooral in op retentie en jobzekerheid. De tijdelijke werkloosheid had daarin alvast een belangrijke bijdrage tijdens de pandemie.

Een van de meer gesmaakte onderdelen van de recente Arbeidsdeal van 2022 was de reanimatie van de activering van het ontslagrecht. Of de gekozen minimalistische en vrijblijvende aanpak (mogelijkheid transitietrajecten, inzetbaarheidsbevorderende maatregelen gefinancierd door RVA) echt zoden aan de dijk brengt, zal moeten blijken uit een evaluatie van de NAR in 2024. Maar mag het toch iets meer zijn? Is het geen tijd voor een diepgaande reflectie en hervorming van het ontslagrecht en bij uitbreiding van het arbeidsrecht?

Het ontslagrecht moet in plaats van zich koste wat het kost vast te klampen aan een welbepaalde job (jobzekerheid) meer focussen op werkzekerheid: de zekerheid dat men een baan zal hebben, maar niet noodzakelijk bij dezelfde werkgever en met dezelfde functievereisten. Dat betekent dus dat we nog meer moeten inzetten op de transitie naar ander werk. Voorafgaand aan het eenheidsstatuut maakte het Oostenrijks model opgang met de opbouw van een activerend ontslagkapaal op een loopbaanspaarrekening. »

“In een ‘ontslagvrije’ samenleving volgt uit de ene tewerkstelling een andere tewerkstelling al dan niet via een kort of lang transitietraject.”

immers goede, snelle en rechtszekere service.

De kiemen van het activerend ontslagrecht gaan terug op de invoering van outplacement. Maar outplacement komt pas rijkelijk laat met de verbreking en soms zelfs pas na een langlopend sociaal overleg. De vraag is of dit niet vroeger kan starten van zodra duidelijk wordt dat de tewerkstelling eindig is. Het is bovendien zaak om doorheen heel de loopbaan (voor het individu) en gedurende heel de loop van het arbeidscontract (vanwege de werkgever) oog te hebben voor

werkzekerheid, en niet enkel op het einde van de arbeidsovereenkomst. Inspanningen vanwege de ondernemingen doorheen de arbeidsrelatie met het oog op algemene inzetbaarheid zouden moeten worden gevaloriseerd en in aftrek komen van de passieve ontslagvergoeding.

Mogen we nog even verder doordelen? Waarom niet gewoon de opzegperiode of verbrekingsvergoeding schrappen? In een ‘ontslagvrije’ samenleving volgt uit de ene tewerkstelling een andere tewerkstelling al dan niet via een kort of lang transitietraject. Als een tewerkstelling eindigt volgt een transitieperiode waarin opleiding en inwerking de overgang vormen naar een nieuwe job. Een transitievergoeding garandeert een inkomen. Lukt de hertewerkstelling sneller dan verwacht, dan volgt een financiële bonus. Lukt de hertewerkstelling niet, dan volgt spijtig genoeg de werkloosheid. De essentie is dat passieve periodes en vergoedingen niet langer bestaan en plaats maken voor een weg naar werk met de zekerheid dat er alles aan gedaan wordt om die stap naar werk succesvol te maken: een echte zekerheid op werk in plaats van vermeende sociale zekerheid.

Er is meer. Is het niet hoog tijd om het gehele arbeidsrecht te vereenvoudigen? Met arbeidsrecht bedoelen we hier in essentie de al geciteerde wet op de arbeidsovereenkomsten (1978) en verder ook de arbeidswet (1971). We gaan daarbij uit van drie V's: Vrijheid in Vertrouwen en met Verantwoordelijkheid. Dat moet leiden tot een deformalisering en sterke Vereenvoudiging, een vierde V. Uiteraard moet hier niet inderhaast te werk gegaan worden maar een taskforce van wijzen, met denkers en toekomstgerichte beleidsmakers, zou zich hier best over buigen. Uitgaande van partijen die op basis van vertrouwen

(in plaats van geïnstitutionaliseerd wantrouwen) zelf hun arbeidsvoorwaarden vrij overeenkomen, moet een blauwdruk van een nieuwe rechtspositieregeling worden uitgewerkt. Deze nieuwe regeling garandeert flexibiliteit en autonomie. Redelijkheid en verantwoordelijkheid zijn daarbij de maatstaf. Wel blijft voor elke werknemer een sokkel van een zekere contractuele bescherming behouden. Elementair, dat wel. En dit, vanzelfsprekend, met een stevig vangnet voor die categorieën die nog altijd zwak staan op de arbeidsmarkt, al vormen zij de minderheid in een samenleving die evolueert naar 85% midden- en hogeschoolden.

Er is nog meer. Nieuwe vormen van arbeid (freelancers, independent contractors, ...) zien het daglicht en nemen een hoge vlucht. Zo steeg het aantal freelancers in 2022 in Vlaanderen met bijna 17% in vergelijking met het jaar voordien tot meer dan 206.000. Deze nieuwe arbeidsvormen komen tegemoet aan zowel de verzuchtingen van bedrijven die toegang willen tot het juiste talent (access to talent) op het juiste moment als van de werkenden die autonoom in vrijheid willen werken. Ook project-sourcing zit in de lift. Daarbij kan een bedrijf projecten laten uitvoeren door externe specialisten. Die specialisten kunnen werknemers of freelancers zijn. Bij project-sourcing zijn er drie partijen: de opdrachtgever, het projectsourcing-bureau en de specialist. De specialist voert de opdracht uit in onderaanneming van het projectsourcing-bureau. Het juridisch kader is echter vrij strikt. In principe is er tussen de specialist en de opdrachtgever geen (overdracht van) werkgeversgezag. Dat vraagt de nodige aandacht, zoals de case van Novartis (zie kaderstuk) illustreert, onder meer met het oog op mogelijke schijnzelfstandigheid en herkwalificatie naar een werknemersstatuut met alle gevolgen dat dit met zich meebrengt.

Het criterium van de gezagsverhouding om werknemers van zelfstandigen te onderscheiden, blijft mistig, verslikt

Access to talent bij Novartis

Met ongeveer 2.000 mensen zet Novartis zich in België in om het leven van patiënten te verbeteren en te verlengen door innovatieve geneesmiddelen te ontwikkelen en op de markt te brengen.

In de vestiging in Puurs werken 1.400 mensen. De vaste kern heeft een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Om wendbaar te zijn maar ook om de broodnodige profielen binnen te halen om knelpunten in te vullen doet het bedrijf daarnaast beroep op uitzendkrachten, contracten van bepaalde duur, consultants aan dag- of uurtarief in projectsourcing. Tot slot zijn er outsourced services zoals facilities. In afspraak met de vakbonden is uitzendarbeid beperkt in de tijd en bedoeld om vooral bepaalde situaties op te vangen zoals moederschaprust of tijdelijk meerwerk. Weekcontracten worden na verloop van tijd trouwens omgezet in maandcontracten. Volumepieken worden opgevangen met contracten van bepaalde duur. Al die statuten met specifieke regeltjes zorgen voor heel wat complexiteit en administratieve last. De vraag stelt zich aangaande de toegevoegde waarde van deze diverse administratieve set-ups, die allemaal op hun beurt moeten voldoen aan verschillende regelgevingen.

Voor grotere projecten wordt er vaak beroep gedaan op specifieke profielen om deze opdrachten mee te ondersteunen, bijvoorbeeld validatie-ingenieurs. Deze profielen worden ingehuurd via gespecialiseerde kantoren die ingenieurs aantrekken en daartoe omvormen. Ook voor tijdelijke laboranten richt Novartis zich node tot bureaus. Gezien dergelijk talent op dit moment schaars is op de arbeidsmarkt, is de extra instroom via deze bureaus een noodzaak geworden om de extra workload op bepaalde specifieke momenten te helpen opvangen. Het lijkt logisch die mensen volledig te omarmen en zo goed als mogelijk te integreren binnen het bedrijf. Dat is zonder onze sociale regelgeving gerekend. Die zorgt nogal voor wat kopbrekers. Voor de cafeteria zijn er aparte prijzen en aparte badges. Verlof moet geregeld worden met het extern bureau en niet met de interne Novartis-manager. Het e-mailadres maakt duidelijk dat het een externe medewerker is. De glijtijd die het eigen personeel op basis van ‘ticking’ kan opbouwen, geldt niet voor deze externen. En wat dan met functionele interne infosessies die een briefing voor de goede werking inhouden? Dat is heel wat waar de HR-mensen van Novartis en andere HR-diensten rekening mee moeten houden.





Microjobs en platformeconomie: werknemer, zelfstandige of... bijverdienste?

Met de komst van het 'on demand'-workforceplatform Roamler en andere spelers op de Belgische markt, werd de werf van microjobs geopend. Daarbij konden kleine, vrijblijvende opdrachten aangenomen worden in het kader van bijvoorbeeld marktonderzoek voor grotere merken. Controleren of het bier in het juiste glas wordt uitgeschonken met een schuimkraag erop? Controleren of bepaalde producten op ooghoogte staan in de rekken? Foto nemen en klaar is kees. Het kunnen bezwaarlijk volwaardige jobs worden genoemd, het zijn veeleer beperkte vormen van bijverdiensten (soms van werknemers, gepensioneerden, studenten, ...). Maar in bepaalde gevallen konden opdrachten zo groot worden dat de vraag rees of de betrokken uitvoerders van de opdrachten nu werknemers dan wel zelfstandigen waren. Het is een illustratie van hoe de zogenaamde gig-economy, mogelijk gemaakt door digitale platformen en tools, niet fit met de realiteit van ons arbeidsbestel. Gezien de activiteiten te gering zijn om er als werknemer mee aan de slag te gaan, vraagt het een aantal formaliteiten om er als zelfstandige op in te spelen zoals het oprichten van een vennootschap, het aanvragen van een ondernemingsnummer en btw-nummer, ...

In de recente Arbeidsdeal werd alvast vanaf 1 januari 2023 een weerlegbaar vermoeden van een bestaan van arbeidsovereenkomst geïnstalleerd in het geval van werk via digitale platformen dat gekende activiteiten zoals Deliveroo voortaan moet inkapselen in het arbeidsrecht. Opdat dit vermoeden geldt, moet er aan een aantal criteria zijn voldaan zoals exclusiviteit, geolokalisatie, beperkte vrijheid om eigen uren en afwezigheden te bepalen. Bijkomend worden sowieso zelfstandige platformwerkers (enige contradictie) verzekerd tegen arbeidsongevallen.

zich in bepaalde nieuwe werkvormen en ligt overhoop met de toegenomen autonomie van wie arbeid verricht. Komt daarbij nog de universele verzuchtingen naar een minimale regeling van de arbeidsverhouding. De 'extended enterprise' met allerlei statuten brengt weliswaar de kracht van diversiteit binnen maar tegelijk dringt deze 'blended workforce' onvermijdelijk vragen omtrent inclusie en integratie binnen het bedrijf op. Het juridisch kluwen van dergelijk workforce-ecosysteem is een voortdurende bron van onzekerheid en complexiteit van het personeelsbeheer, zeker in combinatie met een obees arbeidsrecht.

Verder dan alleen te mikken op broodnodige modernisering van het arbeidsrecht zou de wijze taskforce in een tweede beweging dus zelfs nog een stapje verder kunnen gaan. Waarom niet de oefening maken voor een unieke rechtspositieregeling voor alle werkenden in een arbeidsverhouding, ongeacht de vorm of de manier waarop het werk wordt uitgevoerd? Is dat niet de gedroomde weg om zekerheid en flexibiliteit te combineren? Let wel: dit is helemaal geen pleidooi voor een derde statuut. We willen ook niet dat dit idee misbruikt wordt om nog ergens een extra laag aan te brengen. Integendeel, de bedoeling is te komen tot één sterk vereenvoudigde rechtspositieregeling voor alle werkenden

in een arbeidsverhouding. Onze oproep is vooral een wake-upcall aan ons ontspoord sociaal recht. Flexizekerheidsgewijs kijken we over de verschillende pijlers heen. Deze oefening kan dus niet alleen staan. Ze gaat hand in hand met een gelijkaardige oefening in de sociale zekerheid om na te denken over een solide sokkel die een gemeenschappelijke basis kan vormen voor alle werkenden.

Geïnspireerd door het Nederlandse voorbeeld vroeg Voka aan professor

Willy van Eeckhoutte een ontwerp van rechtspositieregeling voor werkenden uit te werken. De oefening wordt in navolging van deze paper gelanceerd en wil aantonen dat dergelijke hervorming ten gronde doenbaar is. Het biedt een toekomstalternatief op de vele koterijen in onze wetgeving die voortdurend in beweging zijn. Tijd dus voor een nieuw Belgisch Wetboek voor werkenden.

In Nederland ondernamen enkele academici een initiatief om te komen tot een nieuw Wetboek van werk voor 2025. De oefening is opgevat als een visionaire werf die vertrekkende van een aantal uitgangspunten wil aantonen dat het anders moet en kan. Er is geen onderscheid meer tussen vast en flexibel, werknemer en zelfstandige (laat staan tussen arbeider en bediende). Iedereen die werkt – 'werkende' – wordt gelijk fiscaal behandeld, ongeacht het contract. Een leven lang leren staat er centraal met een ruime verantwoordelijkheid van vele actoren zoals werkverschaffers, regio, sector, het rijk, het individu, ... en moet zorgen voor blijvende ontwikkeling. Verlies van werk vraagt een redelijke grond (geen willekeur) en geeft recht op een redelijke vergoeding met de blik gericht op transitie naar ander werk.



Te onthouden

- » Vorming als wapen tegen jobverlies wordt gevaloriseerd.
- » Passief ontslagrecht maakt plaats voor activerende transitietrajecten. Er geldt in de regel niet langer de focus op het maximaliseren van de ontslagvergoeding, wel de maximale inzet op een succesvolle overgang naar een nieuwe job. Een ontslagvrije samenleving kent enkel jobs en transities naar jobs. Enkel als dit niet lukt, vangt het net van de werkloosheid op.
- » Het arbeidsrecht ten gronde vraagt een totale revisie en moet leiden naar een nieuw Wetboek van werk.
- » De denkoefening vertrekt vanuit de ambitie te komen tot een nieuwe rechtspositieregeling voor alle werkenden.

VRIJE ARBEIDSTIJD AS IS: Vergrendelde flexibiliteit

Ondernemen in een volatiele context vereist een wendbare arbeidsorganisatie. Dat betekent niet enkel dat ondernemingen vlot en zeker toegang moeten hebben tot talent, maar ze moeten die werkrachten ook flexibel kunnen inzetten om in te spelen op de fluctuerende vraag. Dat vraagt om numerieke interne flexibiliteit zoals flexibele arbeidstijden. De federale wetgeving rond arbeidstijd is rigide en nogal gefixeerd op controle.

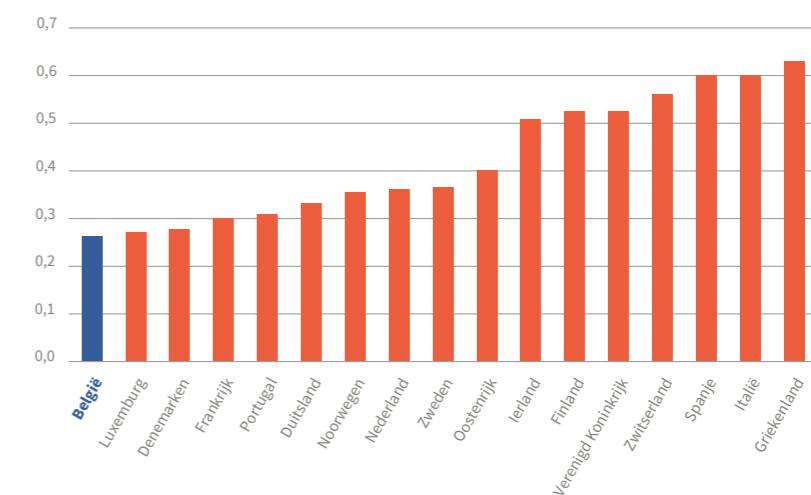
Het komt dan helemaal niet als een verrassing als uit cijfers blijkt dat in tegenstelling tot de buurlanden onze bedrijven er onvoldoende in slagen om arbeid flexibel in te zetten, zoals tijdens het weekend of de 'nacht'. Toch is flexibiliteit zeker niet onmogelijk. Alleen zijn de wettelijke procedures vaak moeilijk werkbaar en dreigt men te verzanden in oeverloos sociaal overleg met een serieus prijskaartje. De saga van e-commerce waar werken gedurende de avond – in België heet de avond overigens de nacht vanaf 20 uur – cruciaal is, verdient op zijn minst een vermelding in de categorie van beleidsingrepen 'too little too late'. Het beleidsdebat over hoe dergelijke nieuwe businessmodellen te

organiseren op een arbeidsmarkt ging tergend traag. De diverse incrementele versoepelingen brachten niet echt soelaas, tenzij er hoge premies op tafel kwamen. Dat laatste vloekt met kostencompetitiviteit. Gevestigde spelers in de distributiesector die mee op de boot van e-commerce wensten te stappen, lopen vast in moeizame procedures en te lang overleg. Buitenlandse spelers van net over de grens palmen de markt in. Uiteindelijk werd er via de Arbeidsdeal een beetje opening gecreëerd. Voortaan kan de invoering van nachtarbeid met prestaties tussen 20u en 24u en vanaf 5u ook door een cao te sluiten met één vakbond. Bovendien kunnen werkgevers via een tijdelijk experiment (maximaal 18 maanden) hun werknemers vragen om vrijwillig nachtarbeid tussen 20u en 24u en vanaf 5u te presteren. Een cao sluiten of de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement volgen is daarbij niet meer nodig. Too little too late, valt te vrezzen.

Overigens geven we mee dat hier zeker niet wordt gepleit voor een hyperflexibiliteit. Dat is niet duurzaam. Een goede arbeidsorganisatie uitgaande van respect voor de medewerkers, hun gezondheid en welzijn is de basis. Mensen worden nergens toe verplicht maar kunnen in een krappe

Figuur 9: **Opmerkelijk weinig flexibiliteit op de Belgische arbeidsmarkt**

Samengestelde indicator op basis van aandeel van avondwerk, nachtwerk, ploegenarbeid, weekendwerk, deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid in de werkgelegenheid (genormaliseerd, 2021)



BRON: STEUNPUNT WERK, VOKA

arbeidsmarkt kiezen in welk soort jobs ze aan het werk gaan. Dat er tegenover die flexibiliteit een extra financiële incentive staat, is vanzelfsprekend. Maar aan de basis ligt wederzijds begrip en de ruimte om tot werkbare afspraken te komen op bedrijfsniveau.

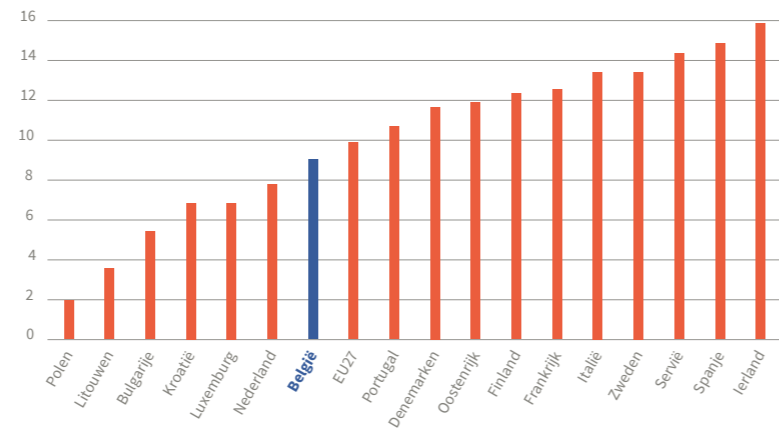


Kenniswerkers verlangen flexibiliteit

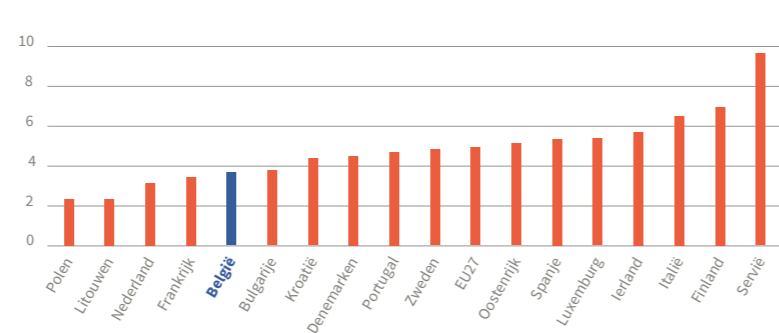
In een internationale onderneming, actief op het gebied van audit, consultancy en accountancy, vormen kenniswerkers de motor van de activiteiten (de onderneming verkoos voor zijn getuigenis anoniem te blijven). Het adagium tijd- en plaatsafhankelijk werken heeft ook daar opgang gemaakt, mede versterkt en aangezwengeld door de coronapandemie waar massaal van thuis uit werd gewerkt. Dat structureel en gedwongen thuiswerken was een leerschool voor de onderneming alsook voor de medewerker die plots de voordelen ontdekte van werk en privé beter en vooral flexibeler op elkaar te kunnen afstemmen. Niettegenstaande de flexibiliteit van glijdende uurroosters dankzij digitaal afstandswerken vlot kan georganiseerd worden in samenspraak tussen de onderneming, de klant en de consultant, moet er rekening worden gehouden met het wetgevend kader. Alle mogelijke afwijkende uurroosters moeten geregistreerd worden. Bijkomend legt de wetgever het recht op deconnectiviteit op alsook de mogelijkheid om de 4-dagenweek en de ouderschapsweek (korte en lange weken) aan te vragen. De wettelijke regelingen genereren aanvraagprocedures, gemotiveerde antwoorden en registraties en staan bijna haaks op de spontane en flexibele invulling van de job door de kenniswerker zelf. Bij naleving van deze regimes verliest deze immers zelf ook een stuk vrijheid door daar niet snel nog van te kunnen afwijken.

Figuur 10 & 11: **België zeker geen kampioen op het vlak van zondagarbeid en nachtarbeid**

Aandeel loontrekkenden dat gewoonlijk op zondag werkt, 2021



Aandeel loontrekkenden dat gewoonlijk nachtarbeid verricht, 2021



BRON: STEUNPUNT WERK OBV LFS

VRIJE ARBEIDSTIJD

TO BE: Adieu prikklok?

De Arbeidswet die over arbeidstijd gaat dateert van 1971. Daarmee is veel gezegd. De Arbeidswet handelt onder meer over de arbeidsduur, dat is de tijd die het personeel ter beschikking is van de werkgever. Vele zaken worden erin geregeld, zoals de grenzen van de dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur. Nachtarbeid en zondagarbeid, of beter het verbod erop en de mogelijke afwijkingen. Een belangrijke uitzondering geldt voor de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed. Het gevolg laat zich raden. Er blijken nogal veel vertrouwensfuncties te zijn. De kruik gaat zolang te water tot ze breekt, tenzij de inspectie anders oordeelt. Een weinig rechtszeker kader dus. De definitie van vertrouwenspersoneel vinden we terug in een Koninklijk Besluit (KB) van '1965'. Naast de stenotypiste van de

directeur springen bijvoorbeeld ook de stalmeesters in het oog. De Nationale Arbeidsraad (NAR) kondigde in een advies van 1983 aan voorstellen te formuleren tot herziening van de lijst. Blijkbaar is men er nog altijd mee bezig.

Zou het niet veel beter zijn, gelet op de hoger geschetste evoluties en in lijn met ons globaal voorstel inzake het arbeidsrecht, de zaken gewoon om te draaien? De uitzondering wordt de regel, geheel in lijn met een arbeidsmarkt die een andere samenstelling kent van haar beroepsbevolking van weleer. Niet langer 'nee, behalve' maar voortaan geldt 'in de regel ja, tenzij'. Dit betekent als sokkel uitgaan van de Europese regels ter zake, en verder werkgever en werknemers in vrijheid en vertrouwen de verantwoordelijkheid laten om verder regels af te spreken. Op maat en op



“Naast de stenotypistes van de directeur springen bijvoorbeeld ook de stalmeesters in het oog als vertrouwenspersoneel.”

ondernemingsniveau. Een enquête van Allen & Overy (2016) leerde dat drie op vier van de bedrijven deze maatregel zagen zitten. Wie zwakker staat op de arbeidsmarkt wordt bijkomend beschermd.

Dissonant is evenwel een arrest van het Europese Hof van Justitie van 14 mei 2019 (C-55/18) dat oordeelde dat een Spaanse wet in strijd was met Europese wetgeving omdat werkgevers niet verplicht waren de arbeidstijd van hun werknemers te registreren. Het was meteen een dankbaar breekijzer voor de minister van Werk die de

Nationale arbeidsraad (NAR) verzocht om zelf voorstellen te formuleren over hoe uitvoering moet worden gegeven aan “de door voormeld arrest opgelegde verplichting om op een objectieve, betrouwbare en toegankelijke manier de door iedere werknemer gepresteerde dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd te registreren”. Net nu er in de praktijk zich een zekere flexibiliteit ontwikkelt omtrent de invulling van arbeidstijd, is het nodig deze feitelijke soepelheid juridisch te verankeren. Laat ons zeker niet de tijd terugdraaien door opnieuw de prikklok in te voeren. «



Te onthouden

- » Een copernicaanse omwenteling. Arbeidstijd wordt ontgrendeld. Voortaan geldt de regel dat de onderlinge partijen maximale vrijheid krijgen om zelf invulling te geven aan hun arbeidstijd, tenzij het bepaalde categorieën betreft waarvan de wetgever oordeelt dat zij extra bescherming nodig hebben.



Onder deze pijler willen we twee omwentelingen uit het voorbije decennium aansnijden. De eerste heeft betrekking op de regionalisering van het Betaald Educatief Verlof en de spanning met de resterende federale regeling van vorming in de arbeidsrelatie, symptoom voor het gebrek aan coherent vormingsbeleid in onze complexe staatsstructuur. Een tweede topic gaat in op de arbeidsverhouding zelf en de ingrijpende verandering die er kwam met de recente Arbeidsdeal (2022). Deze schreef met zijn individuele opleidingsrechten het collectief objectief van vijf dagen opleiding uit de Wet ‘Werkbaar Wendbaar Werk’ (2017) naar de geschiedenisboeken.

investeren in competenties cruciaal. Het betreft niet louter het bijscholen maar ook het totaal ‘reskillen’ van bepaalde beroepsgroepen. Maar het beleid dat deze omschakeling moet faciliteren is institutioneel complex en versnipperd en biedt geen antwoord op hoe omgaan met omvangrijke scholingsprogramma’s voor de volwassen beroepsbevolking.

In 2019 bracht Voka hier al een paper over uit. Jammer genoeg is er sindsdien ten gronde niet zo veel veranderd. De toen gemaakte vaststellingen en gebreken gelden nog steeds. Vlaanderen kent een enorme opleidingsmarkt met veel instrumenten en aanbieders. Het geheel leest bijzonder gefragmenteerd en wordt vanuit drie Vlaamse beleidsdomeinen vormgegeven, met name Werk, Onderwijs en Economie, alsook op federaal vlak in het arbeidsrecht. Daarnaast worden private middelen van werkgevers en werknemers aangestuurd en vastgelegd via interprofessioneel en sectoraal sociaal overleg.

Het opleidingsaanbod is breed uitgebouwd met permanente vorming in het hoger onderwijs, volwassenenonderwijs, de beroepsopleidingen van VDAB en Syntra. Deze zijn allen door

bodem werd 2021 zelfs uitgeroepen tot ‘het jaar van de opleiding’ al zou het gepaster zijn te spreken over minstens het decennium van de opleiding. Jobs wijzigen dermate snel in een economie waar talent onze enige grondstof is. Willen we een veerkrachtige, productieve economie die reageert op de vele uitdagingen en veranderingen, dan is

» Pijler II

Integrale strategieën voor een leven lang leren

TALENTSTRATEGIE

AS IS: Veel spijkers maar weinig koppen

De Europese Commissie draagt in 2023 het topic ‘skills’ hoog in het vaandel en wil de thematiek ruim (en terecht) onder de aandacht brengen, mede in het licht van de vele uitdagingen waarvoor Europa staat. Op Vlaamse

Vlaanderen gesubsidieerd. Naast het publieke aanbod is er een groeiend aantal private aanbieders met opvallend hierin een rol voor ondernemingen die bij gebrek aan goede match met het onderwijs en het publieke aanbod, van de weeromstuit eigen academies uitbouwen. Tegenover dit gevarieerd aanbod (deels gesubsidieerd door Vlaanderen) bestaan er Vlaamse vraagstimuli voor de werknemers enerzijds, zoals het Vlaams Opleidingsverlof, Opleidingskrediet en Opleidingscheques en anderzijds voor de kmo’s, zoals de kmo-portefeuille. Bijkomend is er eveneens een federaal, interprofessioneel uitgetekend beleid met de bijdrage voor risicogroepen waarbij een mogelijke rol is weggelegd voor sectorale vormingsfondsen. Die vormingsfondsen voeren dan ook nog een sectoraal vormingsbeleid. Dat vormingsbeleid is dan weer recent doorkruist met de Arbeidsdeal. De Arbeidsdeal verscherpte het recht op vorming in de arbeidsrelatie. Elke werknemer beschikt nu over een individueel opleidingsrecht. Voor een voltijds tewerkgestelde werknemer omvat dat recht in principe vijf opleidingsdagen per jaar vanaf 2024. Een waar imbrogljo. Het begint te duizelen.

Al in 2009 lag in Vlaanderen de vraag voor of het palet aan instrumenten niet gerationaliseerd moest worden. Die vraag blijft vandaag even actueel. Uit de benchmarkanalyse bleek immers dat elk mogelijk instrument uit het buitenland bij ons al werd ingevoerd, bijgestuurd en soms weer afgeschaft. Ondanks het uitgebreid palet aan instrumenten, of eerder ingewikkeld kluwen aan structuren, incentives en actoren met niet altijd sporende regionale, sectorale en federale visies, blijven de resultaten achter. We hebben een beleid met vele spijkers maar het slaat geen spijkers met koppen.

De deelname aan permante vorming gemeten bij de beroepsbevolking ligt bij ons beduidend lager dan in de Noordse landen die met percentages flirtten van 20 tot 30%. België loopt daar zwaar achter. Niet alleen is de deelname aan permante vorming



“Willen we een veerkrachtige, productieve economie die reageert op de vele uitdagingen en veranderingen, dan is investeren in competenties cruciaal.”

laag, ze is bovendien zeer ongelijkmatig verdeeld over de bevolking naar scholingsgraad, leeftijd, geslacht en afkomst. Het zijn vooral hoger opgeleiden met al relatief goede kansen op de arbeidsmarkt, die het meest participeren aan verdere vorming. Het mattheuseffect speelt volop en doet de vraag rijzen of de gefragmenteerde aanpak wel de juiste is om bepaalde groepen te bereiken en wezenlijke voortgang te boeken.

Uit eerder OESO-onderzoek bleek dat de globale leercultuur achterwege blijft. 80% van de ondervraagde Vlamingen gaf aan geen interesse te hebben in opleiding of

er de meerwaarde niet van in te zien (ongeacht of men nu daadwerkelijk geen of wel opleiding volgde). Het ontbreekt aan een vorm van urgentie, besef of inzicht waartoe dit alles moet leiden. Wellicht ontbreekt het ook aan een incentive. Eenmaal toch overtuigd, stelt men vast dat geïnteresseerden (burgers en bedrijven) verloren lopen in het bos aan aanbod, instrumenten en tools. Zo worden de drie Vlaamse vraaginstrumenten (het Vlaams Opleidingsverlof, Opleidingskrediet en Opleidingscheques) maar door een fractie van de potentiële rechthebbenden gebruikt. Slechts 1,63% van de werkende Vlamingen maakt gebruik van betaald verlof om opleiding te

»

volgen, niettegenstaande de databank met erkende arbeidsmarktgerichte opleidingen meer dan 7.000 opleidingen omvat. Uit een evaluatie van het Departement Werk bleek dat vele instrumenten gewoonweg niet gekend zijn.

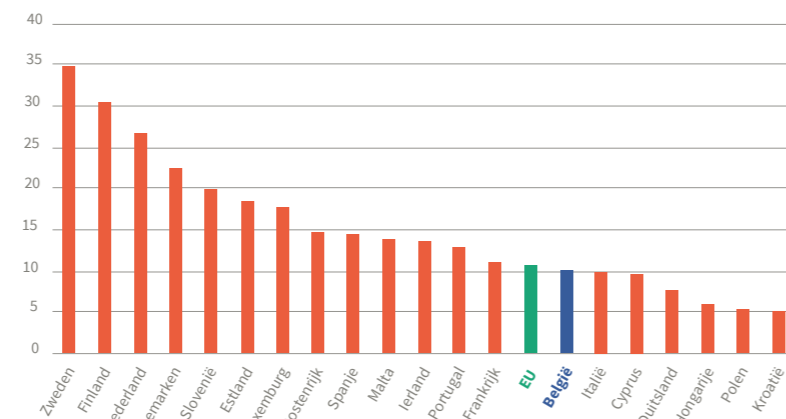
In een arbeidsmarkt die gebukt gaat onder structurele en aanhoudende krapte – die overigens nog nooit zo groot was als vandaag – is het bijzonder problematisch dat er een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod bestaat en we niet beschikken over een echt performant vormingsbeleid (mét resultaten). Dat is jammer, want het zou niet enkel een oplossing betekenen voor de krapte en voor de vele werkgevers die moeilijkheden ondervinden om geschikt en juist geschoold personeel te vinden, het zou ook een belangrijke hefboom vormen voor een productieve en wendbare (kennis)economie. Een performant vormingsbeleid veronderstelt dat er wordt ingezet op vele groepen zoals werkzoekenden, inactieven, pas gestarte werknemers, mensen die in het midden of aan het einde van hun loopbaan zitten, ... Uit het beperkte cijfermateriaal blijkt alvast dat de deelname van al deze groepen aan vorming niet merkbaar toegenomen is.

Normaal gezien vertrekt een resultaatgericht beleid vanuit een duidelijke visie die het vertaalt in een strategie. Maar er is niet één visie, er zijn er honderden, verspreid over vele overheden en stakeholders. Het geheel mist samenhang en daardoor slagkracht.

Een mooie illustratie vormt het van oorsprong federaal Betaald Educatief Verlof (BEV) met financiering uit werkgeversbijdragen en federale overheidsmiddelen. De zesde staats-hervorming regionaliseerde dit stelsel (voortaan Vlaams Opleidingsverlof (VOV) met een bijhorende dotatie naar de gewesten. Het moest bijdragen tot een Vlaamse coherente visie en beleidsaanpak. Toch ging die overdracht gepaard met enkele constructiefouten. Vooreerst blijft de federale overheid bevoegd voor het vastleggen

Figuur 12: Lage deelname aan permanente vorming

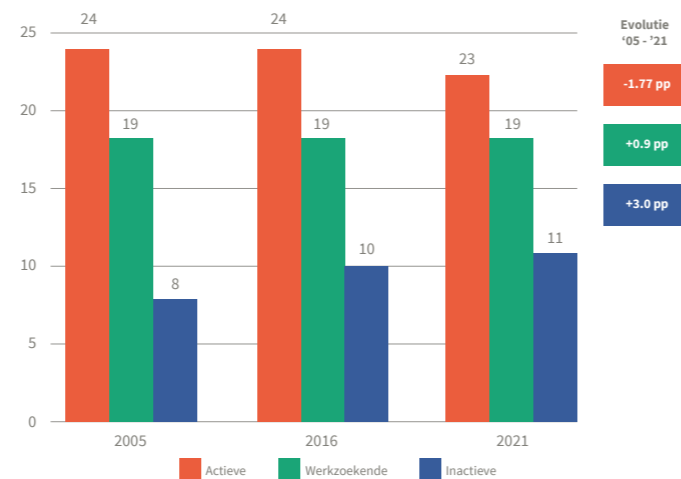
Participatiegraad vorming voorbije 4 weken, 20-64 jaar, 2021



BRON: EUROSTAT

Figuur 13: Divergerende evolutie opleidingsdeelname doelgroepen

Opleidingsevolutie België, 2005 - 2021 (%)



BRON: ROLAND BERGER

van het geplafonneerde loon dat minimaal moet worden uitbetaald. Dat wordt overigens jaarlijks aangepast na indexatie. Langs de regionale kant betaalt de Vlaamse overheid de kost aan werkgevers terug via een forfait dat niet wordt geïndexeerd. Het gevolg blijft niet uit. De maatregel wordt gaandeweg uitgehold waarbij werkgevers hogere lonen moeten doorbetalen bij vorming maar minder en minder gecompenseerd worden door Vlaanderen. De erosie is ingezet. De tweede constructiefout wordt

gecreëerd door de Arbeidsdeal. Die legt de werkgever de verplichting op om vijf dagen vorming aan te bieden aan elke werknemer én een opleidingsplan op te stellen, met uitzondering van kmo's. Bij dat laatste kunnen we al een kanttekening maken: in het kmo-land dat we zijn, zouden ook kmo's moeten inzetten op vorming van de werknemers, maar dan wel op een manier die de werkgevers niet onnodig administratief belast en verplicht tot registratieregulitis. Die vijf dagen wordt in de wetgeving omschreven



“De federale beleidsvisie lijkt de werkgever onnodig op kosten te willen jagen en in de administratie te duwen.”

als een recht van de werknemer net zoals ook het Vlaams Opleidingsverlof een recht van de werknemer is. Enkel arbeidsmarktgerichte opleidingen geven recht op het VOV. De vijf opgelegde dagen uit de Arbeidsdeal zijn daarentegen door de werkgever vrij in te vullen naar type en soort opleiding. Logischerwijze kunnen dus ook arbeidsmarktgerichte opleidingen die gevolgd zijn in het kader van het VOV, in aanmerking komen. Maar daar oordeelt de administratie FOD WASO anders over. Opleidingen op basis van het VOV zijn uitgesloten en tellen niet mee voor de vijf dagen federale opleiding uit de Arbeidsdeal. Begrijp wie begrijpen kan. De federale beleidsvisie gaat dus niet uit van het voornemen om elkeen waar nodig en nuttig opgeleid te krijgen maar lijkt eerder de werkgever onnodig op kosten te willen jagen en in de administratie te duwen waarbij elk uur vorming (ook informeel) geregistreerd moet worden. Het leidt er paradoxaal genoeg toe dat het zelfs niet uitmaakt welke opleiding gegeven wordt. Dat kmo's van dergelijke

juridische miskleun zijn vrijgesteld is begrijpelijk maar vanuit het streven naar een goed opgeleide beroepsbevolking ook wel een gemiste kans.

TALENTSTRATEGIE TO BE: Duidelijke talentstrategie

Economische groei en productiviteitsgroei zijn de bouwstenen waarop alle aannames om de sociale zekerheid betaalbaar te houden, zijn gebaseerd. Door de vergrijzing nemen de uitgaven toe. Toename van uitgaven, vraagt ook toename van financiering en dus van groei om dit motortje draaiende te houden. Zoniet kalft onze sociale zekerheid af waarbij pensioenen en gezondheidszorg naar een minimaal pakket evolueren wat voor velen ontoereikend zal zijn. Een manier om die (productiviteits)groei hoog te houden is door middel van een efficiënte inzet van onze enige grondstof: mensen en hun talenten. Investeren in vorming en het permanent ontwikkelen en op peil houden van ieders vaardigheden

waar ze ook aan het werk zijn, is noodzakelijk in een economie die voortdurend verandert.

Een goede aansluiting tussen school en arbeidsmarkt en later voldoende permanente vorming doorheen de loopbaan dient niet alleen het behoud van productiviteit (sgroei) maar maakt ook mogelijk dat mensen inzetbaar en wendbaar blijven doorheen de loopbaan. Uitgaande van een loopbaan van 45 jaar, wordt ieder van ons geconfronteerd met talrijke vernieuwingen. Denk bijvoorbeeld aan de pandemie die ons plots deed overschakelen naar digitaal werken. Maar het blijft niet beperkt tot wennen aan andere werkvormen, het gaat ook om nieuwe inzichten, nieuwe materialen, toepassingen, ... Sommige veranderingen kunnen daarbij zeer ingrijpend zijn zoals de verduurzaming, digitalisering, de trend naar strategische reshoring en de wil minder afhankelijk te zijn van bepaalde lageloonlanden. Al deze veranderingen en uitdagingen het hoofd bieden via een doordachte talentstrategie staat haaks op de huidige fragmentele aanpak waar vooralsnog weinig inhoudelijke richting in te bespeuren valt.

»



Nederland: Nationaal Groeifonds

Het Nationaal Groeifonds in Nederland wil via investeringen in tal van projecten tussen 2021-2025 20 miljard euro inzetten op economische groei. In diverse rondes worden werven opgestart die quasi altijd een fundamentele investering inhouden in kennisontwikkeling. Zo wil men via de projecten van Ronde 1 inzetten op het Nationaal Onderwijslab dat moet nagaan hoe artificiële intelligentie en digitalisering nog beter kan gebruikt worden in de scholen voor een onderwijs op maat dat betere resultaten neerzet. Met GroenvermogenNL wordt ingezet op duurzame chemie en waterstof met wederom als belangrijkste bouwsteen, de opleiding en ontwikkeling van de juiste talenten. QuantumDelta wil zich toeleggen op de uitbouw van quantumtechnologie (computers, sensoren, simulatoren, ...) waarbij talentontwikkeling in deze sector een belangrijk deel vormt.

De aanpak is enigszins vergelijkbaar met onze economische speerpunten met dien verstande dat het economisch-innovatief investeringsproject ook kwantitatieve en kwalitatieve objectieven op het vlak van aanwezige skills en knowhow omhelst. Zo wordt in Ronde 2 al 1,6 miljard euro vastgelegd voor kennisontwikkeling waaronder het gericht optrekken van de scholingsgraad van laaggeschoolden, alsook het creëren van meer en betere publiek-private samenwerking in de organisatie van het beroepsonderwijs. Met de LLO-Katalysator (een Leven Lang Ontwikkelen) wordt een meerjarig programma uitgerold waarmee onderwijsinstellingen vanuit middelbaar beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten een stevige impuls geven aan permante vorming (of een leven lang ontwikkelen). Men wil er organisaties en professionals doen aansluiten op de veranderende trends, te beginnen met energie- en grondstoffentransitie.

Figuur 14: De Nederlandse LLO-Katalysator (een Leven Lang Ontwikkelen)

Kennisontwikkeling	
Onderwijs	
Digitaal Onderwijs Goed Geregeld	34
Digitaliseringsimpuls onderwijs NL	560
Impuls Open Leermateriaal	78
Ontwikkelingskracht	332
Leven Lang Ontwikkelen	
Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden	51
Nationale LLO-Katalysator	392
Opschaling publiek-private-samenwerking in het beroepsonderwijs	210



Totaal : € 1.657 mln

De omvang en gerichtheid van programma's zoals in Nederland doen ons duizelen (zie kader). In vergelijking daarmee is de versnipperde Belgisch-Vlaamse aanpak eerder gericht op formalisme en inputparameters dan op het realiseren van ambitieuze beleidsdoelen.

Een strategische aanpak moet het evenwicht vinden tussen coördinatie en aansturing op doelstellingen enerzijds, en een aanpak waar de vraagzijde gestimuleerd wordt om te participeren anderzijds. Het spreekt voor zich dat dergelijk aanpak vertrekt vanuit één visie in plaats van de Belgische casus waar initiatieven (in het beste geval) naast elkaar lopen en (in het slechtste geval) elkaar zelfs tegenwerken.

Vlaanderen heeft alvast een aantal bouwstenen in de steigers staan die de economische actoren inzicht wil geven in de toekomstige vormingsnoden. Het betreft de oefening naar macrocompetentieprognoses die de vraag naar (jobs) en het aanbod van toekomstige competenties (bevolking en schoolverlaters) in kaart wil brengen.



Te onthouden

- » Vertrekkende van een economische agenda moet een langetermijn-manpowerplanning worden opgezet als basis voor een offensieve talentstrategie. Dergelijke strategie investeert op lange termijn en vertrekt vanuit een economische ambitie gericht op productiviteit en kennisontwikkeling.
- » Er moet een juiste balans gevonden worden tussen de huidige keuzevrijheid geflankeerd door diverse vraagstimuli en een breed toegankelijk en gesubsidieerd aanbod enerzijds, en een vorm van gerichtheid op economische speerpunten die nu kreunen onder het gebrek aan het juiste talent anderzijds.
- » Een offensieve talentstrategie vertrekt evident vanuit een coherent Vlaams beleid en de bijhorende bevoegdheden wat betekent dat alle instrumenten hun meerwaarde hebben en op elkaar zijn afgestemd. De erosie van het Vlaams Opleidingsverlof wordt opgelost.

SCHOLING ALS NIEUW SOCIAAL RISICO AS IS: Rechten zonder plichten

Opleiding en ontwikkeling is een gedeelde verantwoordelijkheid of hoort dat toch te zijn in de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Idealiter maakt het voorwerp uit van een toekomstgericht sociaal overleg op alle niveaus dat niet enkel aandacht heeft voor de loon- en arbeidsvoorwaarden op korte termijn zoals loon(opslag) of extra verlof, maar vooral kijkt naar de lange termijn: wat is er nodig om de competitiviteit van de onderneming te waarborgen en hoe vertaalt zich dat in wat nodig is op het vlak van menselijk kapitaal.

Aanvankelijk was het overleg over vormingsinspanningen een materie van interprofessionele en sectorale sociale partners. Het thema duikt eerst op in het Interprofessioneel Akkoord (IPA) van 1986 waarna in 1990 wordt beslist dat 0,10% van de loonmassa in elk Paritair Comité moet worden besteed aan werk en opleiding van risicogroepen. In 1998 beslissen de sociale partners unaniem om bijkomende inspanningen te leveren zodat België het gemiddelde niveau van de buurlanden benadert en evolueert van 1,2% naar 1,9% van de loonkost gespendeerd aan vorming. De opvolging van deze doelstelling gebeurde aanvankelijk met de CVTS-enquête (Continuous Vocational Training Survey). Later werd deze enquête aangevuld met registraties en opvolging via de sociale balans, maar de beide bronnen gaven voortdurend aanleiding tot een cijferdans en -discussie die voorbijging aan het doel van dit alles: onze ondernemingen en werknemers productief houden. Het orgelpunt van deze discussie werd bereikt met het Generatiepact (2005) dat de inspanningsnorm verbond aan een financiële sanctie in de vorm van extra bijdragen (0,05% van de loonmassa) ten voordele van het toen nog federale Betaald Educatief Verlof. Het gevolg liet zich raden. De discussie bleef en finaal volgden er sancties voor een beperkt aantal sectoren, maar de straffen hielden na een procedure voor de Raad van State geen stand. De hele



“Het federale opleidingsbeleid biedt geen kader voor de vele vormingsvraagstukken die ons te wachten staan.”

saga maakte finaal plaats voor een nieuwe ambitie. De Wet op Werkbaar en Wendbaar Werk van 2017 legde een interprofessionele opleidingsdoelstelling vast van gemiddeld vijf dagen per VTE per jaar. De toenmalige vormingsinspanningen werden vastgeklit op gemiddeld twee vormingsdagen en de sectorale sociale partners werden gevraagd een groeipad te onderhandelen. Bij gebrek aan invulling per CAO moesten de ondernemingen een individuele opleidingsrekening bijhouden.

Het sluitstuk in deze warrige opleidingsgeschiedenis van bijna 40 jaar, kwam er met de recente Arbeidsdeal die een dubbele norm oplegt aan ondernemingen vanaf twintig werknemers. Enerzijds moeten de werkgevers verplicht een opleidingsplan opstellen (dat wellicht op termijn moet worden ingediend bij de federale administratie FOD WASO), anderzijds is er het recht van de werknemer op vier dagen opleiding in 2023 en vijf dagen vanaf 2024. Dat recht wordt (wellicht) opgevolgd »



“Het federale opleidingsbeleid biedt geen kader voor de vele vormingsvraagstukken die ons te wachten staan.”

door middel van een registratie door de werkgever van alle opleidingsfeiten (formeel en informeel) in een federale leerrekening. De wetgeving is alvast in de maak.

De geschiedenis is relevant als illustratie van hoe vorming aanvankelijk een topic was onder sociale partners – wat ook zo hoort – maar geleidelijk aan is ingevuld door een normerende overheid die grossiert in formalisme, regulitis en registratiedrang. Plannen moeten opgemaakt en ingediend worden bij de federale administratie (overigens zonder gevolg), uren moeten worden geregistreerd, ... De aanwending van de bijdragen voor risicogroepen is daarin bijzonder illustratief als voorbeeld van een overheid die ver voorbij haar kerntaken reguleert. Het ontnemt quasi elk initiatief bij sociale partners om dit zelf in te vullen op maat van hun sector of bedrijf. Ten gronde ademt het federale opleidingsbeleid thans vooral eenzijdige rechten uit voor de werknemer die in hoofdzaak van toepassing zijn in grotere ondernemingen. Het geheel mist evenwicht en biedt geen kader voor de vele vormingsvraagstukken die ons te wachten staan.

Wat met de situaties waarbij de werkgever een aanbod voorziet, maar de werknemer er geen gebruik van wenst te maken en wat als die werknemer wordt ontslagen wegens gebrek aan inzetbaarheid of functionele polyvalentie? Wat met de situaties waar de werkgever wel ruimschoots investeert in opleiding maar deze op geen enkele wijze nadien in rekening kan brengen als het misloopt? En wie financiert overigens de opleiding die nodig is tussen jobs bij transitie? Wat met werknemers van kleine ondernemingen?

**SCHOLING ALS NIEUW SOCIAAL RISICO
TO BE: Scholing als prioriteit nummer 1 in een toekomstgericht sociaal overleg**

Het gebrek aan scholing is geen fait divers maar een reëel nieuw sociaal risico van dezelfde omvang als de klassieke risico's in de sociale zekerheid zoals het risico op werkloosheid, arbeidsongeval of beroepsziekte. Scholing (of eerder het gebrek eraan) zou volwaardig moeten worden erkend in een verzekeringslogica. Volgens die gedachtegang zijn er rechten en plichten langs de beide kanten. De werkgever heeft de plicht tot permanente vorming maar ook het recht op medewerkers die gebruik maken van het aanbod en het ook aanwenden en toepassen in hun dagdagelijks werk. De werknemer heeft het recht op tal van instrumenten en cursussen maar ook de plicht om zelf te investeren en achter het stuur te kruipen van zijn eigen loopbaan in plaats van te wachten op initiatief door derden. Zelfs de overheid heeft hier als belangrijkste stakeholder een plicht tot het meehelpen organiseren van een vormingsmarkt en het voorzien van gerichte incentives, gezien zij ook mee de vruchten plukt van een productieve (kennis)economie.

Dit verhaal van rechten en plichten gaat uiteraard niet op in elke situatie. Bepaalde groepen vragen nu eenmaal extra aandacht. Zo hebben kleine kmo's minder uitgebouwde vormingsinfrastructuur dan grotere en mature ondernemingen die investeren in eigen academies. Dat rechtvaardigt mogelijk een meer stimulerende aanpak van overheidswege die ontzorgt in plaats van administratief belast. Langs werknemerskant beschikt niet iedereen over dezelfde capaciteit tot scholing en bijscholing en moet er vooral zorg uitgaan naar achterblijvers en outsiders die moeilijk op die arbeidsmarkt komen. Dat rechtvaardigt een vorm van solidariteit en extra aandacht in het vormingsbeleid door voor bepaalde groepen het zwaartegewicht van opleiding meer bij de werkgever te leggen.



“De visieontwikkeling rond permanente vorming moet de topprioriteit zijn in een vernieuwd sociaal overleg op alle niveaus.”

Au fond hoort dit in balans brengen van rechten en plichten, de extra incentives, het uitzetten van objectieven – kortom, de visieontwikkeling – de topprioriteit te zijn in een vernieuwd sociaal overleg op alle niveaus (onderneming, sectoraal, interprofessioneel). Wie anders dan de sociale partners horen de ambassadeurs te zijn van deze werf waar ze zelf het volle eigenaarschap voor opnemen in plaats van het formeel registratiediscours te volgen van de overheid. Sociale partners zouden ervoor kunnen zorgen dat een arbeidsovereenkomst veeleer een wederzijds engagement inhoudt naar blijvende aandacht voor inzetbaarheid. Elke overeenkomst zou als het ware aangevuld moeten worden met een ‘onderhoudscontract’ waar beide contracten overeenkomen blijvend aandacht te hebben en inspanningen te leveren omtrent permanente vorming. Vormingskansen kunnen zo deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden. De overheid van haar kant kan stimuleren waar nodig en sociale partners kunnen daarin bijdragen door het stellen van de juiste vragen of het aanreiken van mogelijke oplossingen.

Ondernemingen hebben op het vlak van opleiding verschillende

uitdagingen die gelinkt zijn aan de verschillende carrièrestadia van werknemers. Het start al door samen te werken met het onderwijs voor de organisatie van stages en duaal leren, er is het inwerken en opleiden van pas aangeworven werknemers (die soms niet over de juiste startkwalificaties beschikken), het opleiden richting doorgroei, maar ook richting transitie naar andere functies binnen maar ook buiten de onderneming. De veelheid aan uitdagingen zoals zoals op pagina 32 gepresenteerd in het schema, tonen op zijn minst de uitdagingen aan waar ondernemingen en werknemers voor staan.

Een creatief vormingsbeleid geschraagd door goed sociaal overleg en een toekomstgerichte overheid die de juiste kaders biedt, zou alvast kunnen nadenken over onderstaande uitgangsprincipes:

- » Laat flexibele arbeid een hefboom zijn in duale formules waarbij flexwerk wordt afgewisseld met de ruimte en de tijd voor vorming zodat werknemers kunnen groeien in hun kwalificaties. Koppel met andere woorden flexibiliteit aan een kwalificatierecht. Het betekent dat ook al ingewerkte werknemers moeten evolueren om zodoende plaats te maken »

Figuur 15: **Up- & reskilling doorheen de hele loopbaan**



BRON: ROLAND BERGER

voor nieuwkomers. Zo wordt de arbeidsmarkt een mobiele markt waarbij beweging en mobiliteit geflankeerd worden met investeringen in inzetbaarheid.

» Vergroot de loonspanning waardoor er financiële incentives zijn om (soms intense) inspanningen te leveren in ontwikkeling, inzetbaarheid en loopbaan.

» De keerzijde is dat ondernemingen die bovenmatig veel opleidingsinvesteringen doen (meer dan noodzakelijke investeringen gericht op de directe job), daar ook in worden ondersteund. Ze investeren immers in het preventief voorkomen van werkloosheid. Een incentive kan bestaan uit fiscale voordelen, RSZ-korting of bijvoorbeeld een investeringsaftrek waardoor het ook ten volle erkend wordt als een investering op lange termijn.

» Anticipeer op eventuele transitie en de overgang naar nieuwe jobs (binnen of buiten de sector). Daarvoor bestaan vandaag geen incentives voor de huidige en de nieuwe werkgever én voor de betrokken werknemer. Een herziening van het ontslagrecht moet de juiste stimulansen inbouwen waarbij activering en transitie wordt beloond.

» Maak van de leerrekening een echte rekening: een virtuele portefeuille aan rechten en kredieten in plaats van een oeverloze registratietool die alweer uitgaat van wantrouwen en controle. Hier ligt een toekomst in het kader van het personaliseren van het loonpakket (door het ombouwen van zwaar belaste bonussen richting meeneembaar vormingskrediet en recht op tijd). «

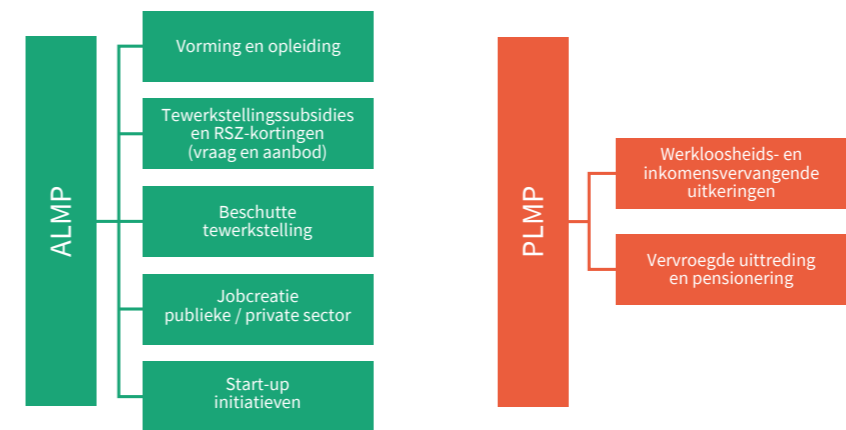
Te onthouden

- » Vorming en opleiding hoort de topprioriteit te zijn in sociaal overleg, alsook in de invulling van de arbeidsovereenkomst. Het gaat hier immers om de toekomst van iedereen.
- » Uiteraard vragen kwetsbare groepen om meer aandacht, wat bepaalde incentives rechtvaardigt. Maar dit mag niet leiden naar onwerkbare regels en kaders. De basis blijft vertrouwen en autonomie in het sociaal overleg om dit te regelen.

Een activerend arbeidsmarktbeleid is een volgende component van de Deense gouden driehoek van flexicurity. Dit onderdeel is een noodzakelijk tegengewicht voor meer externe flexibiliteit. In deze pijler wordt ingegaan op het actief (of eerder het gebrek eraan) arbeidsmarktbeleid dat nog veraf staat van de beleidsambitie 'Iedereen aan de slag'. In dit hoofdstuk zoomen we ook in op de steeds omvangrijker wordende groep van de langdurig zieken.

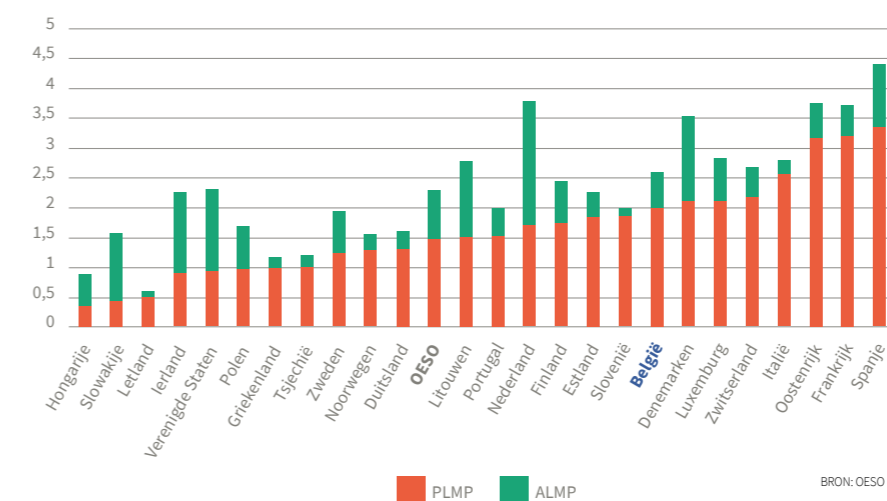
» Pijler III Een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid

Figuur 16: **Actief versus passief arbeidsmarktbeleid**



BRON: OESO

Figuur 17: **België kent eerder een passief arbeidsmarktbeleid**



BRON: OESO

ACTIVERINGSLEUTELS REGIONAAL AS IS: Een halfslachtig verhaal

Activering betekent mensen vanuit een toestand van niet-werken naar het werk toeleiden. Dat gebeurt via opleiding, stage, begeleiding, financiële stimuli allerhande, ... om uiteindelijk aan de slag te gaan. Het actief arbeidsmarktbeleid (internationaal omschreven als Active Labour Market Policy, ALMP) streeft ernaar om meer werklozen terug aan een baan te helpen. De term 'actief' staat ten opzichte van een meer passief beleid (PLMP), waarbij men zich bijvoorbeeld beperkt tot het geven van een uitkering aan de werklozen, zonder enige verder actie om nieuw werk te vinden. Het passieve beleid beperkt of desactiveert in zekere zin het arbeidsaanbod.

Vanuit flexicurity-perspectief moeten de beschikbare en schaarse middelen uiteraard maximaal ingezet worden op activering en zo min mogelijk op het passief uitkeren van middelen die potentiële werkkrachten kunnen ontraden terug aan het werk te gaan. Volgens de OESO-definitie valt actief beleid samen met een zestal maatregelen, het passieve beleid met de overige twee. In figuur 16 laten we de werkingskost van bemiddelingsdienst VDAB, buiten beschouwing.

De verschillen tussen landen zijn groot in termen van totale uitgaven, maar de verhouding tussen actief en passief beleid is zo mogelijk nog groter. België kent in vergelijking tot andere landen al relatief hoge of bovengemiddelde uitgaven voor het arbeidsmarktbeleid die bovendien voor driekwart bestaan uit passieve maatregelen. De keerzijde is een te lage Belgische werkzaamheidsgraad met een te ruime of brede sociale zekerheid en bescherming die velen opvangt en onderhoudt zoals werklozen, langdurig zieken en diverse bijstandsgerechtigden. Als daarenboven in rekening wordt gebracht dat onder actief beleid ook aanzienlijke (Vlaamse) middelen schuilgaan ter financiering van dienstencheques, RSZ-kortingen en loonsubsidies in de sociale economie, dan wordt meteen »

“Een gebrekkig kader van kosten en baten die niet in één hand zitten, verklaart de huidige impasse of standstill.”

de discrepantie nog nijpender tussen investeren in vorming en dus inzetbaarheid en passief onderhouden van mensen zonder job.

In de Belgische context kan het onderscheid tussen actief en passief niet worden begrepen zonder aandacht voor een tweede breuklijn, met name tussen federaal en regionaal beleid. Dat maakt het hele plaatje bijzonder ingewikkeld als er moet worden nagedacht over een beleidsshift van passief naar actief beleid. Doortastend activeren leidt in geen tijd tot het vraagstuk staatshervorming. Met de zesde staatshervorming werd de cesuur duidelijk. Vlaanderen financiert dienstenscheques, de RSZ-kortingen voor het doelgroepenbeleid, het Betaald Educatief Verlof (thans Vlaams Opleidingsverlof) en organiseert de controle (inclusief sanctiëring) op beschikbaarheid van werklozen waarbij de werkloosheidsreglementering (toelaatbaarheid tot de verzekering en toekenningsvoorwaarden van de uitkering, sancties, duurtijd en degressiviteit) alsnog federaal bleef. De nieuwe Vlaamse bevoegdheden kunnen grofweg als actief beleid worden gekwalificeerd, terwijl het federale beleid in hoofdzaak passief achterbleef. Die opdeling in bevoegdheid leidt tot een blokkerende constructiefout. Activeren naar de omschrijving van ALMP, vraagt aanzienlijke investeringen. Als die investeringen opleveren leidt het logischerwijze tot minder uitgaven voor PLMP maar die winst kan Vlaanderen onmogelijk valoriseren want het komt de federale schatkist ten goede. Als daarentegen niet wordt geactiveerd betaalt zowel de arbeidsmarkt (niet ingevulde vacatures) als de sociale zekerheid (stijgende uitgaven, lagere inkomsten) een hoge prijs. Een gebrekkig kader van kosten en baten die niet in één hand zitten, verklaart mede de huidige impasse of standstill.

Een tweede constructiefout betreft de opdeling tussen regelbevoegdheid en -uitvoering. Vlaanderen is bevoegd voor de uitvoering van de controle op beschikbaarheid en wil diverse groepen activeren, maar het regelgevend kader wordt federaal bepaald. De zienswijzen lopen niet altijd gelijk zoals duidelijk wordt bij een blik op de werkloosheidsreglementering die behoorlijk desactiverend is. Niet alleen omwille van de uitkeringen die onbepert zijn in de tijd, maar ook en vooral omdat het begrip rechten en plichten in die verzekering bijna hogere wiskunde vraagt voor de doorsnee

leek die er beroep op doet en de administraties die dit moeten uitvoeren.

Een voorbeeld. Na de zesde staats-hervorming werd de VDAB vanaf 2015 naast de controle op de passieve beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, ook bevoegd voor de controle op de actieve en later zelfs op de nadien ingevoerde aangepaste beschikbaarheid (voor 60-plussers). Daarenboven was het voortaan aan de gewesten om onwillige werklozen zelf te sanctioneren. Dat klinkt nogal complex, en is het ook.



IBO: paradepaardje van weleer

Jarenlang was de Individuele Beroepsopleiding bij VDAB een van de paradepaardjes in het activeringsbeleid. De formule houdt in dat een werkloze met behoud van zijn uitkering aan de slag gaat in een onderneming en op de vloer, al werkende, wordt opgeleid door zijn toekomstige werkgever. Die laatste betaalt een surplus om gaandeweg het verschil tussen uitkering en loon te dichten. De formule kende zijn hoogdagen in tijden van structurele werkloosheid met meer aanbod dan vraag. De tijden zijn intussen veranderd. Het doelpubliek bestaat hoe langer hoe minder uit uitkeringsgerechtigde werklozen maar meer en meer uit diverse inactieven die soms geen enkele vorm van uitkering of bijstand kennen. Ondertussen is de krapte dermate nijpend en structureel geworden dat elkeen die wil werken, meteen aan de slag kan en de weg van een opleiding of het behalen van een kwalificatie minder of zelfs niet meer nodig is, althans niet op korte termijn.

Het aantal IBO's daalde maar de uitgaven stegen, net omwille van het feit dat er meer dan voorheen aan de cursist financieel moet worden toegestopt om het nog financieel aantrekkelijk te maken. Het gevolg laat zich raden. Uitgaven lopen op, niettegenstaande het investeringen betreft in toekomstige werkgelegenheid. Maar de terugverdieneffecten zoals uitsparen van een uitkering of krijgen van parafiscale inkomsten, vloeien niet volledig terug naar de Vlaamse overheid die bijgevolg de handrem optrekt. Vanuit een activeringslogica zouden de investeringen geheel in lijn van een ALMP substantieel hoger mogen zijn.

‘Beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt’ voor dummies

Om een werkloosheidsuitkering te kunnen genieten moet een werkloze in principe beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit is een belangrijke voorwaarde. Oorspronkelijk ging het enkel om ‘passieve’ beschikbaarheid. Op vraag van de VDAB moest de werkloze in actie schieten, zoals een opleiding volgen, of nog, gaan solliciteren voor een aangeboden passende dienstbetrekking. Vervolgens werd de actieve beschikbaarheid ingevoerd. Hier moet de werkloze aantonen dat hij zelf actief naar werk zoekt. Een inspanningsverbintenis. De aangepaste beschikbaarheid tot slot is een light-versie voor oudere werklozen en SWT'ers.

De zesde staatshervorming kan bezwaarlijk een copernicaanse revolutie genoemd worden. Eerder een halfslachtige bedoening want het zogeheten federaal normatief kader waarbinnen een eenvormige opvolging van de beschikbaarheid van de werknemers moet gebeuren door de bevoegde gewestinstellingen zit te strak. Overdracht van bevoegdheden om vervolgens gedwongen te worden tot eenvormigheid om de voormalige federale aanpak te kopiëren? Dat lijkt op zijn minst niet de meest efficiënte manier van werken.

In dit weinig passend keurslijf worstelde de VDAB met zijn opdracht en het normatief kader. Ook de identiteitscrisis of men om te activeren naast het voorhouden van de wortel nu ook de stok moest hanteren en dus eveneens gendarme moest zijn, resulteerde de eerste jaren in een ondermaatse aanpak van de nieuwe bevoegdheden. Nog een voorbeeld van een rem op



activering is het sleutelbegrip ‘passende dienstbetrekking’. Dat is een determinerend element om te zien of iemand (on)vrijwillig werkloos is. Een passende betrekking mag niet worden geweigerd. Dat is een voorwaarde voor de werkloosheidsuitkering. Als Vlaanderen wordt verondersteld een actief activeringsbeleid te voeren, zou je mogen verwachten dat de regio zelf zeggenschap heeft over de invulling van de passende betrekking. Het omgekeerde is waar. Vlaanderen is compleet afhankelijk van het federaal niveau. In de recente ‘micro-Arbeidsdeal’ naar aanleiding van de begroting voorjaar 2023 wordt, ons inziens eerder uit budgettaire overwegingen, iets aan het begrip gesleuteld door bepaalde uitzonderingen voor 50-plussers vanaf volgend jaar voor te behouden voor 55-plussers. Zo is een job niet passend als de dagelijkse duur van de verplaatsing gewoonlijk meer dan 2 uur bedraagt. Vanaf 2024 kan een 54-jarige dit niet langer weigeren.

ACTIVERINGSLEUTELS REGIONAAL

TO BE: Actief activeringsbeleid met responsabilisering

Om het activeringsbeleid verder te activeren moeten de vrijheidsgraden van de regio's in hun aanpak van activering van werklozen worden verhoogd. Dit teneinde de bemiddelingsdiensten toe te laten op maat en efficiënt te werken. Dit vergt minstens dat niet alleen heel het normatief kader inzake de procedure van opvolging en controle van de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in regionale handen komt, maar onder meer ook de vrijstellingen ervan evenals de bepaling van bijvoorbeeld de criteria van passende dienstbetrekking. Zeg maar het ‘normatief kader’ met alle plichten ten aanzien van de arbeidsmarkt in ruil voor een uitkering. Het is immers nog steeds de federale overheid die bepaalt hoe lang een werkloze maximaal onderweg mag zijn alvorens een job te mogen weigeren alsook de mate waarin een aangeboden job moet rekening houden met de vorige beroepservaring of verworven diploma. Behoorlijk bizar in de realiteit van diverse gewesten met verschillende noden, kraptes, behoeftes, ...

“Om het activeringsbeleid verder te activeren moeten de vrijheidsgraden van de regio's in hun aanpak van activering van werklozen worden verhoogd.”

Voormeld kader moet dringend eenvoudiger. De aangepaste beschikbaarheid wordt afgeschaft. De actieve beschikbaarheid – minder essentieel in het licht van eindige uitkeringen (zie verder, bij Pijler 4) – wordt niet langer mechanisch opgelegd vanuit het federaal niveau. Het is dan aan de regio's om, net zoals bij passieve beschikbaarheid, op maat in functie van het profiel van werkzoekenden, de duur van de werkloosheid en de conjunctuur (lees: vraag) van de arbeidsmarkt zelf het controlebeleid uit te tekenen en te regelen. Passieve en actieve beschikbaarheid, nu feitelijk al verstrengeld, smelten samen tot één begrip ‘beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt’.

Bij gebrek aan echte structurele federale hervormingen moet de hele werkloosheidsverzekering worden geregionaliseerd. Dit gaat dan onder meer om de toelaatbaarheid (bijvoorbeeld de nodige arbeidsprestaties in een referentieperiode), overige toekenningsvoorwaarden (zoals onvrijwillig werkloos en zonder loon zijn) en het design (hoogte, duur) van de uitkering. Dat is nog een serieuze stap verder. Aldus kan pas echt een eenduidig activerend beleid worden gevoerd. Het is evident dat het beleid meevolgt en klemtonen verlegt, op maat van bedrijven en burgers al naargelang het een zwakke dan wel een sterke doelgroep betreft, al naargelang het een periode van hoog- dan wel laagconjunctuur is, al naargelang het om een bloeiende dan wel tanende economische activiteit gaat waaruit mensen werkloos vallen.

Een activerend arbeidsmarktbeleid wil ook zeggen dat er best wel forse investeringen mogen gebeuren richting opleiding en ondersteuning van de weg naar werk. A fortiori tegenover een

scenario van beperkte uitkeringen in de tijd (zie verder), staat immers een zeer performante bemiddelingsdienst naar werk. Die service krijgt vorm via goede beroepsopleidingen (kort waar het kan en lang waar het moet), eventuele financiële incentives langs vraag- of aanbodkant om de stap naar werk te verkleinen of lage productiviteit te compenseren bij aanwerving van relatief lager geschoolde of nog op te leiden werknemers. Ook het bestrijden van de financiële activiteitsval en latere promotieval, dragen allen bij in het activeren van de beroepsbevolking. Maar koken kost geld. Geld dat zich bij performante activering zeker terugverdient door meer inkomsten en minder uitgaven voor de sociale zekerheid.

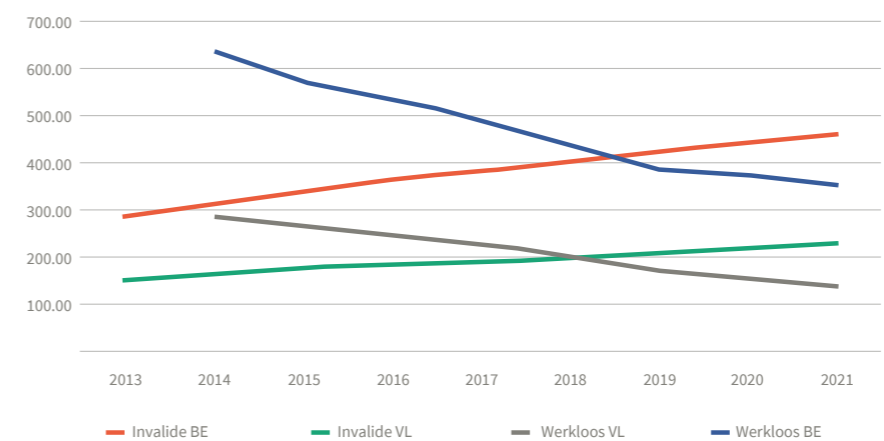


Te onthouden

- » De ‘beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt’ als voorwaarde voor een werkloosheidsuitkering wordt drastisch vereenvoudigd.
- » Een efficiënt activeringsbeleid op maat van elk gewest vereist minimaal de overdracht van het normatief kader met de plichten aangaande de arbeidsmarkt.
- » Bij gebrek aan doortastende federale hervormingen inzake hoogte (sterkere degressiviteit) en duur (beperkt in de tijd) moet de werkloosheidsverzekering worden geregionaliseerd en er tot een werkverzekering worden omgevormd.



Figuur 18: Meer langdurig zieken dan werklozen



GECONDITIONEERDE WELVAART AS IS: Oplpend aantal zieken

In de Voka Paper ‘Tedereen aan de slag’ werd er al op gewezen dat de echte reserve zich hoe langer hoe meer buiten de werkloosheid bevindt. Waar de werkloosheid zoals bij een ijsschots het topje boven water is, zit de echte uitdaging in het onzichtbare deel onder de waterlijn. Deze omvat diverse groepen zoals vervoegd gepensioneerden, studenten, huismannen en

-vrouwen, mensen met een beperking of handicap, beroepszieken alsook en vooral de langdurig zieken. Een ware epidemische evolutie voltrekt zich in termen van een ongezien aantal langdurig zieken en arbeidsongeschikten. Sinds enkele jaren heeft deze laatste groep de klassieke werkloosheid voorbijgestoken.

Of dit communicerende vaten zijn ten gevolge van een stilaan doorgedreven controle van het zoekgedrag

naar werk van de werklozen laten we hier even in het midden. Er is alleszins een merkwaardige correlatie. Arbeidsongeschiktheid blijkt aldus het laatste redmiddel geworden voor werknemers of werklozen die uit de arbeidsmarkt willen stappen. De strengere eisen voor het zoeken naar werk en de geleidelijke inperking van de vervroegde uittreding, hebben geleid tot een ‘medicalisering’ van de arbeidsmarkt.

In Vlaanderen is het aantal personen dat langdurig (meer dan een jaar) arbeidsongeschikt is, over acht jaar met 42% gestegen richting een kwart miljoen Vlamingen. Intussen scheert de vacaturegraad in Vlaanderen ongekende hoogtes (met medio 2022 een recordhoogte van bijna 90.000 openstaande vacatures), maar botst op een uitzonderlijk lage werkloosheidsgraad (amper 3,2%). Daar staat tegenover dat het aantal zieken – zowel kortdurend als langdurend – uitzonderlijk hoog is: meer dan een half miljoen Vlamingen op actieve leeftijd zijn ziek. »

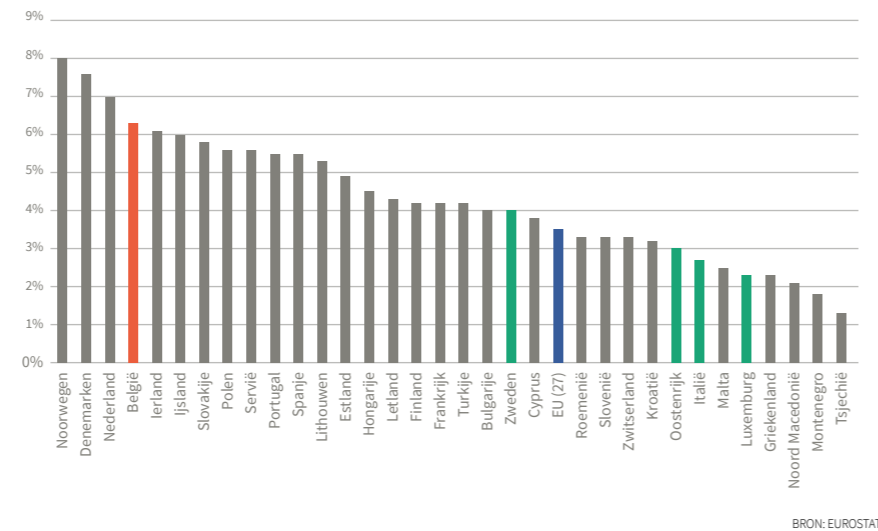
Die hoge cijfers zijn niet te verklaren door demografie, type werk of werkbaarheid. Vergelijkbare landen lijken zelfs gespaard te blijven van dit fenomeen. Landen die net als ons land vergrijzen én een strenger arbeidsmarktbeleid hebben gevoerd, kennen een veel lager aandeel arbeidsongeschikten dan België (6,4%): Zweden (4%), Oostenrijk (3%), Italië (2,7%) en Luxemburg (2,3%). Die landen kenden bovendien nauwelijks een stijging van langdurig zieken in de voorbije 10 jaar. Zweden kende zelfs een dalende trend. Een andere interessante Europese vergelijking wijst op de unieke Belgische situatie. Immers noch de vergrijzing (onze arbeidsmarkt is jong), noch arbeidsomstandigheden (die zijn gemiddeld) kunnen de medicalisering van de Belgische arbeidsmarkt verklaren. In Noorwegen, Denemarken en Nederland zitten meer mensen minder lang in het ziektestelsel. Men heeft er dus meer kans om eruit te geraken, in tegenstelling tot in België dat kampt met veel langdurig zieken.

Zieke medewerkers kosten in globo de samenleving dubbel zoveel als werklozen, beroepsziekten en thematische verlopen samen. De arbeidsmarkt is gemedicaliseerd. Ondanks deze alarmerende cijfers is het een feit dat de activering van 'zieken' bijzonder traag op gang komt. Een jarenlange beleidsretoriek heeft zich met moeite dankzij een vorm van asymmetrisch arbeidsmarktbeleid vertaald in beperkte tewerkstellingsobjectieven via de samenwerking tussen RIZIV en VDAB. De sense of urgency is vooralsnog onvoldoende. Ook werkgevers dragen een belangrijke verantwoordelijkheid, in de eerste plaats door te voorzien in werkbaar werk. Preventie is de beste bescherming.

GECONDITIONEERDE WELVAART TO BE: Globaal normatief kader

'Zieken aan de slag', klinkt fout. Het is ook een beeld dat gemakkelijk kan misbruikt worden zoals 'chasse aux malades'. Niets is minder waar. Laat ons de zaken positief benaderen. Daarbij gaan we uit van de positieve

Figuur 19: **Andere landen die net als ons land vergrijzen én een strenger arbeidsmarktbeleid hebben gevoerd kennen een veel lager aandeel arbeidsongeschikten dan België**



“Arbeidsongeschiktheid blijkt het laatste redmiddel geworden voor werknemers of werklozen die uit de arbeidsmarkt willen stappen.”

waarde van werk. Werken en ziek zijn worden in ons huidige systeem gezien als absolute tegenstellingen. Dat merk je ook aan de eerder negatieve bewoordingen die gebruikt worden. Iemand is arbeidsongeschikt of invalide en lijkt niets meer te kunnen. Dat is voorbijgestreefd en niet correct. Werk maakt gelukkig en gezond. Meer zelfs: werken kan deel uitmaken van het herstel. De zelfbeschikkingstheorie geeft mee dat mensen gemotiveerd worden door universele psychologische behoeften: competentie, verbinding en autonomie. Welnu, groeien in competentie, realiseren van doelstellingen, professionele erkenning en sociale verbinding zijn belangrijke elementen die op het werk gerealiseerd worden. Laat ons dus best uitgaan van wat de mensen wel nog kunnen.

Natuurlijk, er is ziekte en ziekte. Er is een heel spectrum aan aandoeningen

en ziektebeelden, elk met al hun gevolgen. Aan de artsen om de mogelijkheden compatibel met de gezondheidstoestand te ontwaren. Het is aan het medisch korps om hier hun verantwoordelijkheid te nemen. Hier beperken we onze voorstellen tot de mogelijke procedurele aanpak wat betreft activering.

In het geval van instroom van nieuwe zieken met een arbeidsovereenkomst bevinden we ons in wat het RIT (re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers) wordt genoemd. Met het RIT 2.0 werden in oktober 2022 nog wijzigingen aan de procedure aangebracht. Toch lijkt het ons zaak van in een voorstel van RIT 3.0 nog sneller op de bal te spelen. Dit kan door na vier weken afwezigheid elke zieke werknemer te laten screenen. Dit moet gebeuren door middel van een medische vragenlijst door de bedrijfsarts die

door de werkgever daartoe wordt ingeroepen. Na uiterlijk zes weken is er een plan klaar over de verdere aanpak van re-integratie met concrete afspraken over hersteltijd, gedeeltelijke werkherhaving, aangepast werk, opleiding of heroriëntering.

Maar er zijn ook langdurig zieken wiens arbeidsovereenkomst al lang is verbroken en geen enkele band meer hebben met de vorige werkgever. Parallel naast de instroom in RIT 3.0 moet er best ook een 'sluitende aanpak' komen voor de overige sociaal verzekerden die een uitkering van het RIZIV trekken waaronder ook zij zonder arbeidscontract. We denken dan aan wie al in het systeem vast zit. De 'stock' bij wijze van spreken, al klinkt dat onbedoeld wat oneerbiedig. De sluitende aanpak is de verantwoordelijkheid van RIZIV, VDAB, mutualiteiten en betrokken partners die elk een paar tanden bijsteken. De hele groep wordt best systematisch gescreend met als doel jaarlijks minimaal 40.000 begeleidingstrajecten richting werk op te starten. Op die manier kan gedurende één legislatuur een grote groep van langdurig zieken worden geactiveerd wat een vertienvoudiging inhoudt van de huidige inspanningen (4.000 à 5.000 toelidingen naar VDAB). De huidige trend lijkt eerder te gaan in de richting van een afname wat gelet op de gebrekkige regeling niet te verwonderen is. Er is weliswaar een plicht tot ingaan op een gesprek met de 'terugkeer naar werk'-coördinator, zoniet is een financiële sanctie mogelijk. Maar de volgende stappen zijn niet geregeld. De stap naar VDAB blijkt vrijwillig, opvolging ontbreekt en een structurele uitwisseling van data en dossiers botst op GDPR en privacy-argumenten.

Aanklampende opvolging is het ordewoord. De activering van 'zieken' moet op een duurzame manier worden opgeschaald, uitgaande van wat iemand nog wel kan. Meer ambitie in het aantal trajecten is nodig om elke arbeidsongeschikte te activeren binnen zijn mogelijkheden

Met andere woorden wie beroep doet op een ziekte-uitkering (met of zonder



“De groep langdurig zieken wordt best systematisch gescreend met als doel jaarlijks minimaal 40.000 begeleidingstrajecten richting werk op te starten.”

arbeidsovereenkomst) is verplicht tot minimale beschikbaarheid. Dit betekent minstens vlot meewerken aan screening, een aangeboden opleiding volgen waar nodig en wenselijk en in de mate van het mogelijke snel, desnoods variabel progressief terug aan het werk gaan met het oog op een

'volledige' werkhervatting. Dit alles kan niet langer vrijblijvend zijn. Eenvoudig werkbare administratieve processen laten de ziekte-uitkering met het aangepaste werkritme mee schuiven.

Het moet duidelijk zijn. Sociale zekerheid, een juweel van onze



welvaartstaat, is niet alleen een verhaal van rechten, maar ook van plichten. Echte solidariteit vereist een structurele activering in alle stelsels van de sociale zekerheid én sociale bescherming voor het behoud ervan. Minimaal is een notie van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en responsabilisering meer dan nodig. Wie op arbeidsleeftijd een uitkering geniet in een van de inkomensvervangende stelsels, moet verplicht worden actief mee te werken aan economische zelfredzaamheid en stappen naar werk te zetten. Daar moet een niet mis te verstaan 'normatief kader' over komen dat op gepaste wijze wordt afgedwongen. Uit de leerrijke ervaringen in de werkloosheidsverzekering moeten de juiste lessen worden getrokken. Daar wordt best niet meer mee gewacht. De nood is hoog. De tijd is nu. «



Plicht tot inschrijving versus plicht tot beschikbaarheid

Er beweegt wat in het land van activering. Langzaam sippelt de overtuiging door in beleidsmiddelen dat burgers die op een of andere manier beroep doen op 'de overheid' in de vorm van sociale huisvesting, bijstand en leefloon, integratietegemoetkoming, socialezekerheidsuitkering, ... en zich bevinden in de leeftijdsklasse 20-64 jaar, mogen aangesproken worden op hun plicht mee te werken aan de stap naar werk. Een vorm van 'workfare' voor het verkrijgen van welfare.

Zo is in Vlaanderen al bepaald dat bewoners van sociale huisvesting, intensief tijdelijk werklozen, leefloners en inburgeraars zich verplicht moeten inschrijven bij VDAB. Door zich in te schrijven, zo gaat de eenvoudige, ietwat naïeve redenering, worden mensen kenbaar en aanspreekbaar en kan er een aanbod worden geboden richting werk. Eind goed al goed? Neen, verre van.

Er ontbreekt in vele gevallen een vervolg van het verhaal, laat staan een sluitstuk. Er is een plicht tot inschrijving maar er is nauwelijks controle op of dat ook gebeurt, en al helemaal geen opvolging (sanctionering) in geval men dit niet doet. De controle is institutioneel ondergebracht bij de diverse instanties zoals OCMW's, Agentschappen voor Inburgering en Integratie, Sociale Huisvestingsmaatschappij, RVA, ... De enige groep waar dit sluitend is geregeld zijn de uitkeringsgerechtigde werklozen. Al blijven zelfs daar nog heel wat kanttekeningen te maken (zie hoger).

Een tweede manco is dat eenmaal ingeschreven, het niet altijd verplicht is om ook effectief mee te werken aan een traject. Het aanbod is doorgaans te vrijblijvend, gaat nog te veel uit van vrijwilligheid zoals bij langdurig zieken en moet vooral overtuigen en sensibiliseren. Het gebrek aan een 'normatief kader' van minimale rechten en plichten is uiteraard een gevolg van een beleid der compromissen dat de kool en de geit wil sparen.



Te onthouden

- » RIT 3.0 moet bij de instroom van mogelijk langdurig zieken nog sneller op de bal spelen door na vier weken afwezigheid elke zieke werknemer te laten screenen door de bedrijfsarts via een medische vragenlijst. Na uiterlijk zes weken moet er een plan klaar zijn over de verdere aanpak van re-integratie.
- » Een sluitende aanpak moet meer langdurig zieken met een RIZIV-uitkering sneller terug aan het werk helpen.
- » Tegenover beroep doen op de sociale zekerheid of sociale bescherming moet de plicht komen te staan actief mee te werken aan economische zelfredzaamheid en stappen naar werk te zetten. Dat kan niet langer vrijblijvend zijn. Vanzelfsprekend staat daar voldoende ondersteuning tegenover.



Sociale zekerheid wil – zoals het woord zelf aangeeft – zekerheid geven door de mensen te verzekeren tegen sociale risico's. Het kan dan bijvoorbeeld gaan over inkomensverlies door ontslag of bepaalde onkosten zoals bij ziekte. Inkomenszekerheid dus. Solidariteit is daarbij een sleutelwoord. Maar een duurzame sociale zekerheid veronderstelt ook dat deze performant is en activerend.

tegen de gevolgen van inkomensverlies en het behouden van een stimulans voor deze werklozen om terug naar de arbeidsmarkt te keren. Zeg maar: het vermijden van een werkloosheidsval.

Achterliggend idee van de degressiviteit is de uitkeringen in de eerste periode van de werkloosheid op te trekken om de initiële shock van inkomensverlies sterker op te vangen. En dan vervolgens in te zetten op een aantal dalingen van het uitkeringsbedrag om te stimuleren opnieuw aan het werk te gaan. Aldus vergroot het verschil tussen inkomsten uit werkloosheid (uitkering) en uit arbeid (loon) naarmate men langer in de werkloosheid blijft.

Sinds de hervorming staat België bekend als het land met het grootste aantal mogelijke opeenvolgende stappen met impact op de berekening van de werkloosheidsuitkering. Bovendien met een van de kleinste gemiddelde wijzigingen per stap in het tijdsprofiel. Het is duidelijk dat de complexiteit, de te minimalistische cascade en ondoorzichtigheid van de ingevoerde degressiviteit een slag in het water was om zijn potentieel als activerend stelsel waar te maken. »

» Pijler IV

Moderne socialezekerheidsstelsels

Een performante sociale zekerheid draagt bij aan sociale rust, ondersteunt de koopkracht en fungeert bij crisissen als stabilisator, bijvoorbeeld via de uitkering voor tijdelijke werkloosheid. Anderzijds moeten we erover waken dat sociale lasten onze competitiviteit geen pad in de korf zetten. In deze pijler staan we even stil bij de hervormingen in het vorig decennium van de werkloosheidsverzekering en de pensioenen en kijken we hoe een en ander beter kan.

WERKVERZEKERING AS IS: Degressiviteit, een slag in het water

Iets meer dan tien jaar geleden trad op 1 november 2012 de versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkering in werking, de belangrijkste hervorming ter zake sinds de jaren '80. De werkloosheidsverzekering bevindt zich op het snijpunt van passief en actief arbeidsmarktbeleid, een delicate evenwichtsoefening tussen het beschermen van onvrijwillig werklozen

Voor activering is het dus vooral rekenen op de regio's. Zowel de bemiddeling, begeleiding (de wortel) als de controle en sancties (de stok), zijn sinds de staatsvorming vorig decennium volledig in regionale handen. De stok ligt evenwel aan de leiband van een federaal kader. Het federaal kader spoort niet met de gewenste vrijheid van de regio's om hier een eigen beleid te kunnen voeren, met meer efficiënte processen. Dat schreven we hoger al. Desondanks, en wars van sanctiefetisjisme, kunnen we stellen dat in 2022, de Vlaamse ratio van de sancties exclusief verwittigingen ten aanzien van het aantal werklozen, eindelijk de federale ratio (RVA) anno 2015, met name 2,9%, bijbeent. Forem en Actiris echter nemen het anno 2022 met respectievelijk 1,1% en 0,2% duidelijk nog altijd minder nauw met activering in vergelijking met de RVA, respectievelijk 4,3% en 2,6%. Dat is problematisch. De cijfers in figuur 20 met het aantal sancties voor werklozen per gewest in 2022, doen op zijn minst de wenkbrauwen fronsen.

Figuur 20: **Vooral Vlaanderen neemt zijn verantwoordelijkheid als het gaat over sancties in het kader van passieve beschikbaarheid**

	Vlaamse gewest	Waals gewest	Duitstalige gem.	Brussel HG	Belgie
Werkweigering	320	1	0	0	321
Stoppen/weigeren beroepsopleiding	357	89	2	0	448
Weigering deelname of stopzetting inschakelingsparcours	336	8	2	1	347
Niet aanmelden bij werkgever	769	1	0	0	770
Weigeren outplacement/tewerkstellingscel	11	0	0	0	11

BRON: JAARVERSLAG RVA 2022



Tijdelijke werkloosheid

Een van de meest effectieve flexibiliteitsmaatregelen voor het bedrijfsleven is de schorsing van de arbeidsovereenkomst bij tijdelijke werkloosheid (TW). Als onderdeel van de werkloosheidsverzekering maakt TW deel uit van onze sociale zekerheid. Er zijn veel soorten TW waarvan de economische werkloosheid in het algemeen de meeste bekende is, of beter was. Ten gevolge de pandemie werd immers een stelsel in het leven geroepen 'de tijdelijke werkloosheid wegens corona' die naderhand nog wat genetische modificaties onderging ten gevolge de oorlog in Oekraïne en de energiecrisis. Met dit crisisstelsel bereikte de tijdelijke werkloosheid een ongezien aantal gebruikers – gemiddeld ging het om 194.650 voltijds equivalenten per maand in 2020 tegenover 19.186 in 2019 – en was het voor veel bedrijven en werknemers een eerste kennismaking met tijdelijke werkloosheid.

Tijdelijke werkloosheid is een vorm van interne numerieke flexibiliteit. Als onderdeel van de sociale zekerheid biedt het ook zekerheid, zelfs vier zekerheden. Jobzekerheid in de eerste plaats. Dat is misschien wel het belangrijkste verkoopargument van het stelsel: het vermijdt dat bedrijven wegens een tijdelijke dip tot ontslag moeten overgaan en zo redt het dus jobs. Waar het gecombineerd kan worden met vorming zorgt het ook voor werkzekerheid, zeker als die vorming bijdraagt tot meer inzetbaarheid. Hier kan het een en ander nog een stuk beter worden uitgewerkt. Zo is in de pandemie veel tijd aan mogelijke vorming verloren gegaan waarbij mensen thuis zaten te niksen. In dezelfde lijn zijn de winteropleidingen in de bouwsector een goed voorbeeld van combinatiezekerheid waar de periode van TW door slecht weer nuttig gecombineerd kan worden met vorming. Als onderdeel van de sociale zekerheid verschaft TW ook inkomenszekerheid, zeker als bovenop de RVA-uitkering de ondernemingen nog een toeslag per dag bijpassen.

Er zijn nog een aantal schaduwkanten aan dit mooie verhaal. Een overmatig gebruik ervan kan de arbeidsmarkt verlammen. 'Labour hoarding' en zeker het te lang hamsteren van personeel terwijl andere bedrijven omwille van krapte wanhopig personeel zoeken, heeft zijn limieten. Het soepel stelsel tijdens de pandemie toonde dan weer aan dat de klassieke stelsels aan een grondige vereenvoudiging toe zijn. Een verdere digitalisering (bijvoorbeeld van de controlekaart) dringt zich op waarbij ook best in de administratieve formaliteiten en bureaucratische toegang wordt gesnoeid. Aldus neemt de economische werkloosheid voor bedienden met zijn strakke 'preliminaire voorwaarden' die een hele bewijsvoering vergt, best een voorbeeld aan het stelsel van de arbeiders waarbij het aan de onderneming wordt overgelaten om in vrijheid en verantwoordelijkheid economische redenen in te roepen. De praktijk leert dat dit best wel kan.

WERKVERZEKERING TO BE: Doorbreek het taboe

Met zijn onbeperkte uitkeringen in de tijd is de Belgische werkloosheidsverzekering een anomalie in vergelijking met de rest van Europa. De kaduke degressiviteit brengt weinig zoden aan de dijk. Heel wat categorieën werklozen ervaren slechts een beperkte of zelfs helemaal geen degressiviteit ('fixatie van de uitkering') wegens vallend onder een uitzondering (bijv. 55+ers) of nog omdat ze het minimum trekken. Een quick win is die uitzonderingen opheffen of minstens grondig bijspijkeren. Ook kalven de talrijke welvaartsaanpassingen en indexeringen de degressiviteit verder af. De RVA zelf besluit dat de complexe regelgeving geëvolueerd is tot een theoretische constructie, die gestaag weg groeit van de reële evolutie van de uitkeringsbedragen.

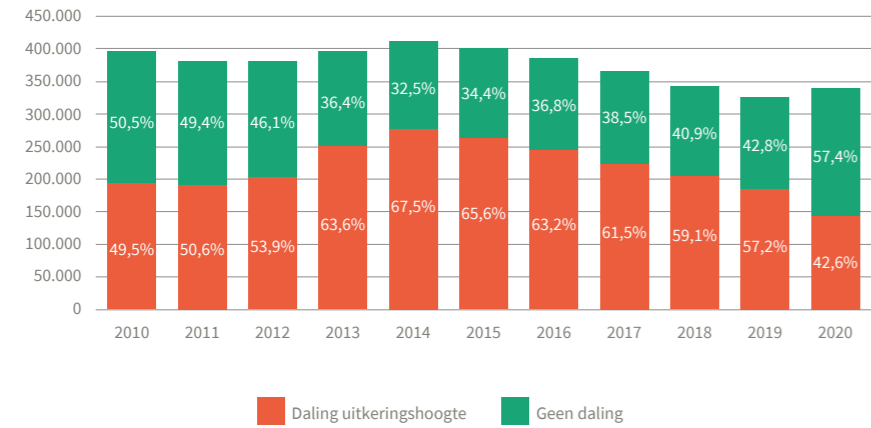
“Met zijn onbeperkte uitkeringen in de tijd is de Belgische werkloosheidsverzekering een anomalie in vergelijking met de rest van Europa.”

Ongeveer één op twee werklozen kende voorafgaand aan de invoering van de versterkte degressiviteit een daling van de uitkering tijdens de werkloosheidsperiode. In het kielzog van de hervorming stijgt dit aandeel tot 67,5% in 2014. Dit aandeel is daarna gestaag weer afgenomen tot 57,2% in 2019. Het jaar 2020 (42,6%) laten we buiten beschouwing. Dat jaar werd immers de degressiviteit bevroren in het kader van de coronacrisis.

Het te weinig transparant format van onze werkloosheidsverzekering maakt activerende prikkels. Weinig degressieve uitkeringen in combinatie met een gebrek aan doortastende regionale controle veroorzaken een fundamentele



Figuur 21: Na 2014 is het aandeel van dalende uitkeringen gestaag weer afgenomen



BRON: JAARVERSLAG RVA – 2022

werkloosheidsval. Een ondermaats arbeidsmarktbeleid is het gevolg. Vacatures blijven open staan. De sociale zekerheid kalft financieel af. Om de werkloosheidsverzekering te activeren is er nood aan een kordaat degressief redesign van de uitkering met hoogstens twee beduidend grotere dalingen om in principe na twee jaar resoluut te eindigen.

performante arbeidsbemiddeling(-dienst) die mensen snel weer aan de slag krijgt (pijler 3). Snelheid is belangrijk. Langdurige werkloosheid moet worden vermeden. Opgeteld vormen al die componenten de beste werkverzekering (pijler 4).

Te onthouden

- » Hef de talloze uitzonderingen op de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering op.
- » De werkloosheidsuitkering moet meer inkomenszekerheid bieden in een eerste periode maar vervolgens eenvoudiger in twee stappen scherper degressief worden gemaakt om na twee jaar resoluut te eindigen.

EEN VERDIEND PENSOEN

AS IS: “Waarin we falen: pensioenen hervormen”

Bovenstaande titel komt letterlijk van de voorzitter van de Commissie Pensioenhervorming (CPH) die in 2014 haar rapport neerlegde. Met intussen de vijftig miljard euro voorbij vormen de pensioenuitgaven de grootste uitgavenpost van onze sociale zekerheid. De vergrijzing en zijn impact op de betaalbaarheid van onze pensioenen (en gezondheidszorg) komt niet echt als een verrassing uit de lucht vallen.

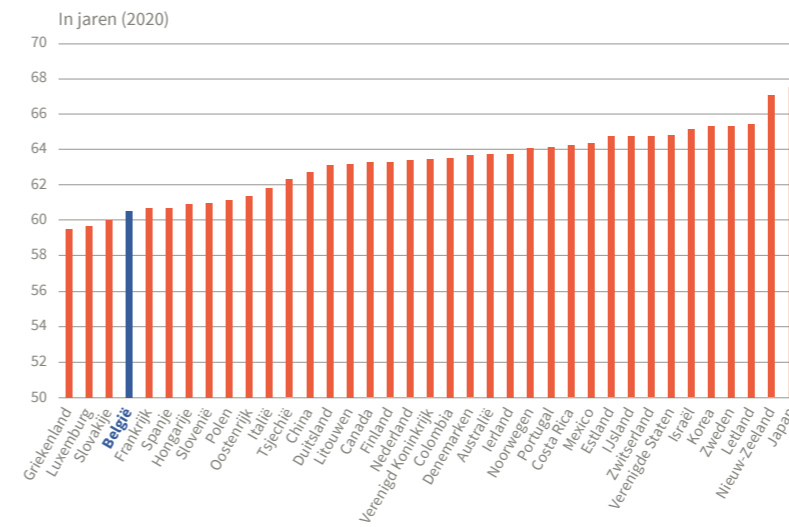
De klok tikt. Hoewel de tijd dringt voor een structurele hervorming, kwam men niet veel verder dan een resem opeenvolgende kleine hervormingen. Belangrijke uitzondering hierop is het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd tot 67 jaar. De voormelde kleine ingrepen van hun kant maken het systeem meer complex. Ze tasten ook het vertrouwen van de bevolking aan. Bovendien moedigt het stelsel allerm minst aan om langer aan de slag te blijven. Nochtans is langer werken een absolute must. Belgen stoppen gemiddeld rond de 60,5 jaar (2020). Tussen wettelijke en feitelijke pensioenleeftijd gaapt nog steeds een kloof. Amper 40% van de 60-64-jarigen is bij ons nog aan het werk. In Nederland en Zweden is dat met respectievelijk 65 en 70% een heel ander verhaal.

Met de structurele krapte voor ons, zal het zaak zijn ervoor te zorgen dat zelfs voorbij de pensioenleeftijd waar mogelijk mensen nog aan de slag blijven, al is het maar deeltijds. De behoeften zijn legio in tal van sectoren. De groeiende populariteit van flexijobbers, ook bij gepensioneerden, toont aan dat met de juiste incentives, velen nog willen en kunnen aan de slag blijven.

Er heerst momenteel veel onzekerheid onder de mensen over hun later pensioen. Het vertrouwen om nog op een fatsoenlijk pensioen te mogen rekenen ebt weg. De financiële goedestrustbarometer maakt duidelijk dat een meerderheid van de werknemers (61%) er niet meer op vertrouwt dat de overheid onze pensioenen kan blijven uitbetalen. Nochtans is vertrouwen

Figuur 22: We stoppen relatief vroeg met werken

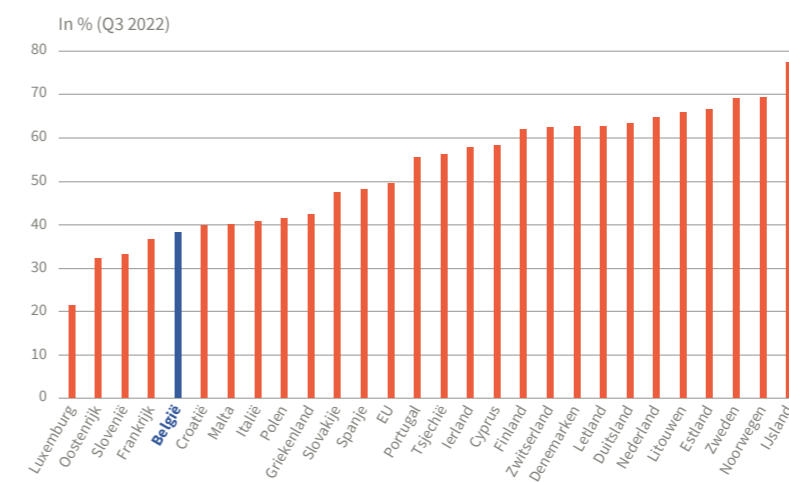
Effectieve pensioenleeftijd in jaren (2020)



BRON: OESO

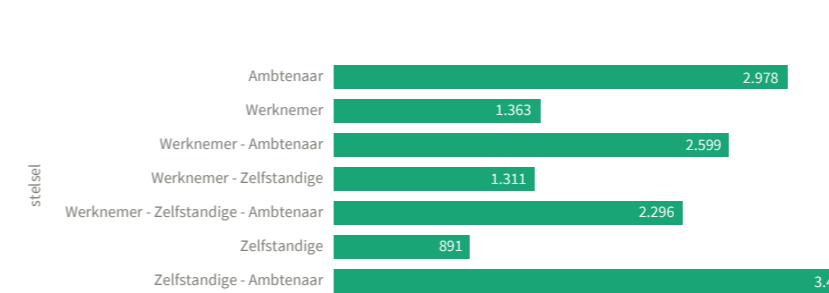
Figuur 23: Weinig oudere werkenden

Werkzaamheidsgraad 60-64 jarigen in % (Q3 2022)



BRON: EUROSTAT

Figuur 24: Gemiddeld maandelijks bedrag rustpensioen in euro (2021)



BRON: PENSIOENSTAT.BE

in de robuustheid van het intergenerationeel contract essentieel voor het voortbestaan van de welvaartsstaat. Dat zei de al eerder geciteerde voorzitter van de CPH: “Pensioenen moeten zekerheid bieden, een veilige horizon voor elkeen.”

“In 2021 bedroeg het gemiddelde ambtenarenpensioen na een zuivere loopbaan (enkel als ambtenaar) 2.978 euro per maand, voor werknemers was dat 1.363 euro.”

In wat volgt gaan we ons beperken tot de werknemerspensioenen. Al geven we toch mee dat de pensioenberekening voor statutaire ambtenaren veel generieuzer blijft dan voor werknemers in de privésector, waardoor de verschillen in pensioen hoog oplopen. In 2021 bedroeg het gemiddelde ambtenarenpensioen na een zuivere loopbaan (enkel als ambtenaar) 2.978 euro per maand, voor werknemers was dat 1.363 euro (rustpensioen).

Het kernargument daarvoor, met name als een soort van uitgesteld loon om de lagere lonen in de publieke sector te compenseren, gaat al lang niet meer op. De enorme verschillen tussen ambtenaren, werknemers en zelfstandigen roepen vragen op naar wenselijkheid en houdbaarheid. Een harmonisering van de ambtenarenpensioenen met het werknemersstelsel mag dan ook niet langer uit de weg worden gegaan.

EEN VERDIEND PENSOEN

TO BE: Duurzame en adequate pensioenen

Om een adequaat pensioen te genieten met behoud van een zekere levensstandaard moet er in de privé-sector blijvend op verschillende pijlers worden ingezet: op repartitie en kapitalisatie zodat de risico's beter worden gespreid. De opbouw van de tweede pijler moet dus verder worden aangemoedigd. Belangrijk voor die

opbouw is dat het kader stabiel blijft. En dit minstens tot de harmonisatie tussen de aanvullende pensioenen van arbeiders en bedienden is afgerond, wat in 2030 in principe het geval zou moeten zijn.

Voor de duurzaamheid van ons wettelijk pensioenstelsel, de eerste pijler, rekent men sterk op het opkrikken van de werkzaamheidsgraad van de bevolking. In Vlaanderen tot 85%. Die werkzaamheidsgraad komt er niet vanzelf. Elders in deze paper reiken we een aantal oplossingen daartoe aan. Maar ook het pensioenstelsel zelf kan aan het bereiken van dit doel bijdragen. Dit vergt, jawel, ... een grondige hervorming.

Een eerste bouwsteen is de aanpak van de al te ruime gelijkstelling – om en bij een derde – van niet-gewerkte periodes die meetellen voor de pensioenvorming. Deze gelijkstellingen moeten serieus worden teruggedrongen met als activerend oogmerk mensen duidelijk voor hun verantwoordelijkheid te plaatsen. Iemand die 45 jaar echt gewerkt heeft op dezelfde manier bekijken als iemand met een loopbaan van 45 jaar waarvan een derde gelijkgesteld, is niet fair. Dit terugdringen kan door bijvoorbeeld een globaal maximum te stellen op het aantal gelijkgestelde dagen (bijvoorbeeld 10% van het aantal gewerkte dagen). Nog een mogelijkheid is de verschillende gelijkstellingen tegen het licht van een bepaald criterium (zoals ‘maatschappelijk behatenswaardig’) te houden en dan al dan niet in zekere mate verder toelaten.

Andere belangrijke bouwstenen voor een hervorming zijn pensioenleeftijd en duur van de loopbaan. Gelukkig

leven we steeds langer. Een mogelijke logische stap is om de wettelijke pensioenleeftijd automatisch aan de gestegen levensverwachting aan te passen zoals andere landen, waaronder Nederland, ons al voordeden. Jaren op de loopbaanteller ogen billijker dan een leeftijdsvereiste. Niet onlogisch dus om enige vrijheid en flexibiliteit in de feitelijke pensioenleeftijd in te bouwen. Maar vervroegd op pensioen gaan verdient geen bonus. Integendeel. Wie voortijdig met pensioen gaat draagt minder lang bij en trekt eerder pensioen, wat in een lager pensioenbedrag moet worden gereflecteerd en dit zowel in de private als de publieke sector. Fair is fair. Een malus in de vorm van een lager pensioenbedrag brengt vroeger stoppen in rekening. Duitsland bijvoorbeeld kent een malus van 3,6% per jaar vervroegde opname tegenover de wettelijke pensioenleeftijd. Daarbij moet de nodige mildheid aan de dag worden gelegd voor mensen die op jongere leeftijd zijn begonnen werken met een lange gewerkte loopbaan. Zeker als ze daardoor de maatschappelijk afgesproken referentieloopbaanduur hebben bereikt. Jaren op de loopbaanteller zijn immers ook belangrijk, toch als ze echt zijn gewerkt. Duidelijke informatie op een vertrouwenwekkende pensioenrekening over dit alles maakt mensen bewust van de gevolgen van hun keuze en spoort aan tot langer aan de slag blijven. Omgekeerd mag de wettelijke pensioenleeftijd ook geen artificiële grens vormen om mensen te dwingen om te stoppen.

Als uitsmijter bij de eindloopbaan geven we mee dat stelsels zoals SWT en landingsbanen die vervroegd uittreden op kosten van de gemeenschap aanmoedigen, moeten worden uitgedoofd. Laat ons deze maar integreren in een meer responsabiliserende pensioenregeling, waarbij ook deeltijds vervroegd pensioen mogelijk wordt. Maar dan op eigen kosten. Verantwoordelijke vrijheid.

Tot slot geven we mee dat ook inzake onze sociale zekerheid naar het voorbeeld van het arbeidsrecht zich een ruime herziening opdringt over een

solide sokkel die een gemeenschappelijke basis kan vormen voor alle werkenden. Ook hier werkte Professor Willy van Eeckhoutte op vraag van Voka een ontwerp van socialezekerheidsregeling uit voor werkenden. Voormelde sokkel houdt dan ook rekening met nieuwe sociale risico's, zoals jobs met een te laag loon ('working poor'), behoefte aan mantelzorgruimte, gebrek aan voldoende of passende opleiding, ... Een versterkte bescherming op het vlak van sociale zekerheid voor die werkenden die al een verhoogde bescherming genieten inzake arbeids(recht) (zie hoger) lijkt logisch. Beide voornoemde regelingen voor de werkenden (sokkel en versterkte bescherming) sluiten aan bij een onderliggende universele maatschappijbrede regeling die dan weer geldt voor iedereen, los van arbeid. Denk aan gezondheidszorg en gezinsbijslagen. Daar is het burgerschap het aanknopingspunt en de financiering ervan gebeurt via algemene middelen. Dat is ongetwijfeld voor een volgende Voka Paper. ◀



Te onthouden

Voor een performant pensioen:

- » De periodes van niet-werken die meetellen voor het pensioen moeten serieus worden ingeperkt.
- » Langer leven vereist ook de automatische koppeling van de pensioenleeftijd aan de stijgende levensverwachting.
- » Het is fair dat wie de vrijheid neemt vroeger te stoppen en een minder lange loopbaan heeft dan afgesproken, daarvoor de verantwoordelijkheid neemt en een prijs moet betalen in de vorm van een malus.

Selectieve bibliografie¹

- ▶ Aeyels, D., De arbeidsmarkt is ziek, Voka, 2022.
- ▶ Baert, S., Activering 2.0: ontdooi de ijsschots, Itinera, 2019.
- ▶ Bekker, S. en Mailand, M., The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession?, in Soc Policy Admin., 2019.
- ▶ Bollens, J., c.s., De macro-economische effecten van het activerend arbeidsmarktbeleid, 2009, WSE.
- ▶ Coenegrachts, S., Duveillier, G. en Vandersteene, J., Duurzame inzetbaarheid - LLL, VBO, 2021.
- ▶ Cockx, B. en Van der Linden, B., Flexicurity in Belgium. A Proposal Based on Economic Principles, IRES Discussion paper, 2009.
- ▶ CRB, Technisch verslag van het secretariaat over de maximaal beschikbare marges van de loonkostenontwikkeling, 2010.
- ▶ CRB-NAR, Pensioenverslag – factuele elementen, 2023.
- ▶ De Bisschop, I., c.s., Tools voor een futureproof arbeidsmarkt, VBO, 2022.
- ▶ Defauw, A., De Bisschop, I., Duveillier, G., Ander model sociale zekerheid, VBO, 2019.
- ▶ De Koster, P., c.s., Agility@work, Allen & Overy, 2016.
- ▶ De Koster, P., Geen deregulering, wel vereenvoudiging, in Coenegrachts, S., c.s., Agility@work, VBO, 2016.
- ▶ Departement Werk: Jaarrapport 2021-2022 Vlaamse OpleidingsCommissie.
- ▶ Deman, R., Freelancer Focus, Unizo, 2022.
- ▶ Denys, J., Free to work – Voor een open en moderne arbeidsmarkt, Houtekiet, 2010.
- ▶ Denys, J., Het verdriet van de Belgische arbeidsmarkt, Randstad, 2019.
- ▶ Denys, J., België is ziek. Op zoek naar de oorzaken van de sterke stijging ziekte en invaliditeit in België 2010-2019, Randstad, 2021.
- ▶ Devos, M., Perspectief op oorsprong, realiteit en duurzaamheid van flexizekerheid, in Liber amicorum Othmar Vanachter, Intersentia, 2009.
- ▶ Devos, M., Flexicurity in Belgium: On the brink of a breakthrough?, Europese Commissie, 2014.
- ▶ Devos, M. en Konings, J., Van baan zekerheid naar werkzekerheid op de Belgische arbeidsmarkt, Itinera, 2007.
- ▶ Engels, N., Voordelen en risico's van projectsourcing, Nextconomy, 2021.
- ▶ Europese Commissie, Groenboek, De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21ste eeuw, COM(2006) 708, 2006.
- ▶ Leroy, F., Een vaccin voor de arbeidsmarkt, die Keure, 2020.
- ▶ Madsen, P. K., How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian state, in I. P. Campbell, c.s., (Eds.), National identity and the varieties of capitalism: The Danish experience, 2006.
- ▶ Maes, M., De klok tikt voor pensioenhervormingen, Webinar - YouTube, Itinera, 2021.
- ▶ Marx, I. en Horemans, J., Terug op de sporen. Krijtlijnen voor een sociaal-economische relance, CSB, 2021.
- ▶ Muffels, R. en Wilthagen, T., Flexibility and security over the life course, Eurofound, 2008.
- ▶ Nieuwsbrief NN, Hoeveel zal mijn pensioen als bediende bedragen?, 2022.
- ▶ OECD, Employment Outlook, 2020.
- ▶ Pacelli, L., c.s., Employment security and employability: a contribution to the flexicurity debate, Eurofound, 2008.
- ▶ Petit, J., De arbeidstijdregeling, die Keure, 2001.
- ▶ Roosens, E., Horizon België 2030, VBO, 2022.
- ▶ RVA-jaarverslag, 2022.
- ▶ Roland Berger, Ontwikkelen van een innovatief up- & reskilling concept voor Vlaanderen, 2023
- ▶ Segaert, M., 10 jaar versterkte degressiviteit van de werkloosheidsuitkering, RVA, 2022.
- ▶ SERV, Freelance Ondernemen in Vlaanderen, 2023.
- ▶ SD Worx, Medewerkers delen met de multi-werkgevers-overeenkomst, 2019.
- ▶ Sels L., Heeft Vlaanderen nood aan meer? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen, Steunpunt WSE, 2009.
- ▶ Ten Hoonte M., Kunnen we het even over werk hebben? 2022.
- ▶ Teughels, S., Flexibiliteit op de arbeidsmarkt, Voka, 2017.
- ▶ Teughels, S., Iedereen aan de slag, Voka, 2018.
- ▶ Teughels, S. en De Raeve J., Levenslang leren, Voka, 2019.
- ▶ Unédic, L'assurance chômage en Europe, 2022.
- ▶ Vandembroucke, F., Zekerheid, armoede en vrijheid: richtingswijzers voor de sociale zekerheid die we nodig hebben, in Somers, M., Sociale zekerheid in onzekere tijden, Minerva, 2019.
- ▶ Vandeputte, W., Ontslagrecht tussen arbeidsmarktdenken en ontslagbescherming. Doctoraat KU Leuven, 2011.
- ▶ van Eeckhoutte, W., Schets van (en toelichting) bij een rechtspositieregeling van de werkenden, op vraag van Voka, 2019.
- ▶ van Eeckhoutte, W., Schets van (en toelichting) bij een socialezekerheidsbescherming van de werkenden, op vraag van Voka, 2019.
- ▶ van Putten, M., Struyven, L., c.s., Onderzoek en evaluatie van het effect van het indienen van het concept “flexicurity” zoals bepaald door de Europese Raad in het Belgisch arbeidsrecht, BELSPO, 2010.
- ▶ Vanthuyne, J., Flexicurity: geen bedreiging, maar een kans, in Devos, C. (Ed.), Rood zonder roest, Van Halewyck, 2009.
- ▶ Vantomme, D., Economische impact van de zwakte van de Belgische e-commerce, VBO, 2022.
- ▶ Vermeersch, C., c.s., Verklaring sociale partners in het Parlement naar aanleiding van 75 jaar sociale zekerheid, 2019.
- ▶ Wilthagen, T., Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?, Flexicurity Research Programme Paper Nr. 1, 1998.
- ▶ Wilthagen, T. en Tros, F., The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets, in Transfer, 2008.

1. In de bibliografie geven we de werken aan die inspireerden en waaruit we soms citeerden. Om de leesbaarheid te bevorderen is niet gewerkt met voetnoten. Bij grafieken en tabellen is de bron dan weer wel direct weer gegeven.



Arbeidsmarktbeleid: terug naar de tekentafel

Pistes naar meer zekerheid, flexibiliteit
en productiviteit

Gianni Duvillier & Sonja Teughels