

Kernthema's

“Als België een sollicitant was, zou ik hem niet aannemen”

OXFORD ECONOMICS Global Skills Index onthult moeilijke perspectieven voor de Belgische economische markt

- Een competitieve handicap is een belangrijk nadeel om high skilled jobs en high skilled talents te behouden.
- Belgisch ondernemerschap zou moeten gestimuleerd worden om de omstandigheden te creëren die kunnen leiden tot een nieuw Google.
- Het onderwijssysteem zou gebaseerd moeten zijn op de mogelijkheid om jobs en welvaart te creëren om de sociale zekerheid betaalbaar te houden voor iedereen.
- Zorg voor 'brain gain' door immigratie gebaseerd op toegevoegde waarde in plaats van immigratie gebaseerd op integratie.

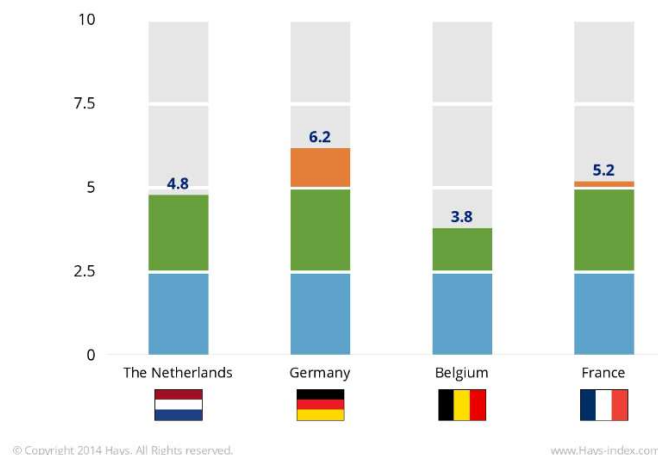


Fig. 1: Hays Global Skills Index 2014 – globale indexscore

Voor het derde jaar op rij werkten HAYS en OXFORD ECONOMICS samen met het oog op de HAYS GLOBAL SKILLS INDEX.

De Hays Global Skills Index evalueert de efficiëntie van de geschoolde arbeidsmarkt in 31 landen, of zijn capaciteit om geschoolde arbeidskrachten te leveren. Het samengesteld cijfer bestaat uit zeven indicatoren, met elk hun eigen score. Drie indicatoren verkennen het aanbod van talent, met name de onderwijsflexibiliteit, de arbeidsmarktparticipatie en de arbeidsmarktflexibiliteit. Een volgende kijkt naar de talentmismatch. De laatste drie zijn de loondrukindicatoren, met aandacht voor de globale loondruk, de loondruk in high-skill industrieën en de loondruk in high-skill beroepen.

Een score van 5.0 wijst op een evenwichtig beeld voor de arbeidsmarkten, een score dicht bij 0 wijst op een minder intense concurrentie voor vacatures en een score dicht bij 10 geeft aan dat er ernstige problemen zijn om skills te vinden.

Ondanks het feit dat het OXFORD ECONOMICS-rapport over BELGIË een goede indicatie geeft, is het beter om de verschillende scores verder te illustreren en uit te leggen.

België mist profiel

De resultaten van het rapport bewijzen dat België het koninkrijk is van de middelmatigheid en dat het nauwelijks toekomstige groei-opportunities heeft. “Als België een sollicitant was, zou ik hem niet aannemen”, zegt Wilfrid de Brouwer, managing director van Hays België. Maar wat zit er achter deze controversiële conclusie? De heer de Brouwer legt de resultaten van het Hays Global Skills Index-rapport van dit jaar uit en gaat in op wat het betekent voor de Belgische markt.

België absorbeerde de financiële crisis relatief goed, zo niet beter dan de meeste van onze buurlanden, dankzij mechanismen zoals deeltijdse werkloosheid voor bedienden. Dit systeem bewees massaal jobverlies als gevolg van reorganisaties door werkgevers te kunnen voorkomen.

Desondanks werden de oorzaken van de crisis niet fundamenteel aangepakt en werden de nodige maatregelen pas geïnitieerd door de nieuwe regering die in oktober 2014 aan de slag ging. België start nu pas terwijl andere landen al gedwongen werden tot actie in 2010. De heropleving in België is ook zwakker in vergelijking met Spanje of Ierland, maar deze landen kenden dan ook een enorm verlies tijdens de crisis. De 1,2% groei van het BBP van 2013 is niet slecht, maar dankzij 30 jaar ervaring op de jobmarkt weet de Brouwer dat jobcreatie pas start bij een groei van ten minste 1,5%.

Een competitieve handicap is een groot nadeel om high skilled jobs en high skilled talents te behouden

Global Skills Index-resultaten geven de indruk dat de loondruk in high skill industrieën zoals life science, IT, engineering, wiskunde of technologie niet bestaat in België. De indicator ‘talentmismatch’ van 0,2/10 en de indicator ‘Loondruk in high-skilled industrieën’ van 0/10 gegeven door OXFORD ECONOMICS verbergen echter een groot probleem: high skilled professionals verlaten België om elders een job te vinden omdat België eenvoudigweg geen topjobs meer heeft, dit als gevolg van 2 belangrijke drivers!

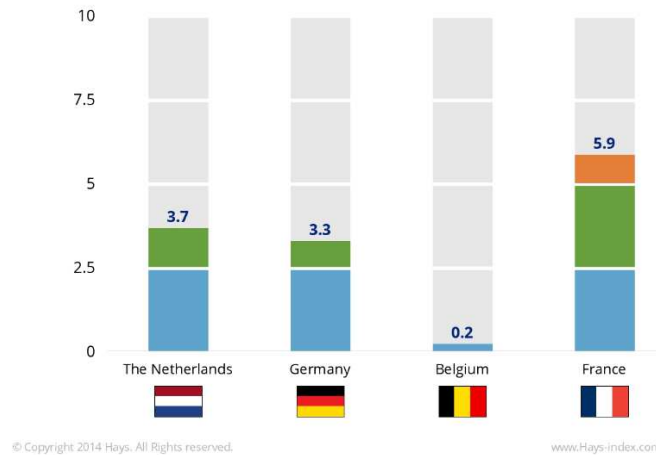


Fig. 2: Hays Global Skills Index 2014 – talentmismatch

Eenzijds zijn de loonkosten veel te hoog om toptalenten in België aan te trekken en te verlonen. Jaarlijkse salarisindexaties en hoge belastingen en sociale bijdragen vergeleken met andere landen resulteren in onbetaalbare lonen en bijgevolg een aanzienlijke competitieve handicap van 13%. Om dezelfde reden installeren bedrijven hun hoofdkwartieren niet langer in België of verlaten ze eenvoudigweg ons land om competitief te blijven.

Beide redenen resulteren in een lager aantal beschikbare high skilled jobs en een lager aantal high skilled talenten om ze in te vullen. Onze buurlanden Duitsland, Frankrijk en Nederland tonen veel meer ondernemersdynamiek en slagen er wel in om high skilled industrieën en toptalenten aan te trekken.

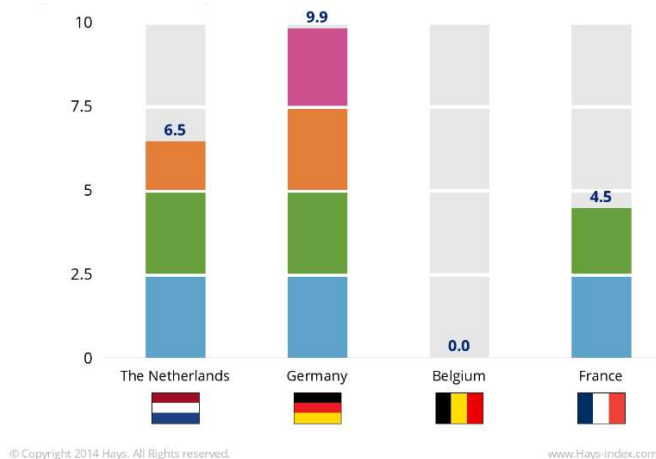


Fig. 3: Hays Global Skills Index 2014 – loondruk in *high-skilled* industrieën

Conclusie: de Belgische overheid moet de competitieve handicap wegwerken en ondernemersdynamiek stimuleren om een jobmarkt te creëren gebaseerd op industrieën die zorgen voor een hoge toegevoegde waarde.

Belgen missen de ambitie voor een nieuw Google

Dat brengt ons bij een tweede kwestie die weegt op de Belgische jobmarkt: de perceptie bij mensen in verband met ondernemerschap en verloning. Veel te vaak worden de kroonjuwelen van de Belgische economie verkocht aan buitenlandse investeerders. Dat is niet alleen het probleem bij multinationals. Economische en politieke onzekerheden zorgen dat ook kmo-eigenaars liever snel willen verzilveren in plaats van duurzame organische groei te stimuleren. Te veel Belgische ondernemers missen de ambitie om een nieuw Google te bouwen.

Hays België gelooft dat de overheid hierin een belangrijke rol moet spelen en dat het ondernemerschap in elke duurzame betekenis moet stimuleren (groen, maar ook duurzaam en op de lange termijn).

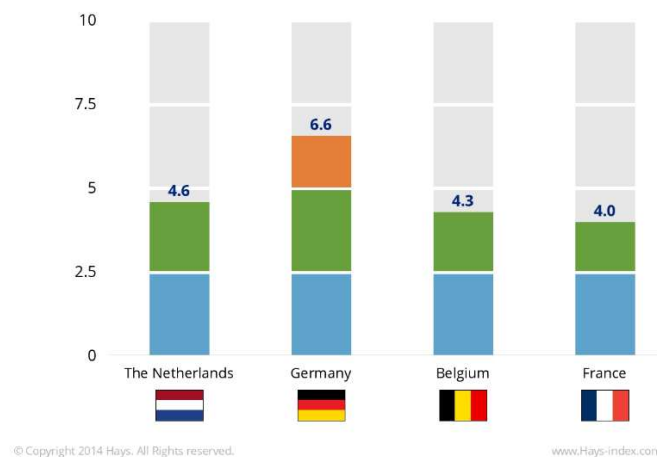


Fig. 4: Hays Global Skills Index 2014 – loondruk in *high-skilled* beroepen

De indicator 4,3/10 die de loondruk beschrijft in high skill beroepen, kan worden beschouwd als gematigd en niet problematisch, met mogelijke salarisverhogingen voor toptalenten. Wat daarbij vergeten wordt, is dat de maatschappij – vooral in de publieke en banksector - niet langer aanvaardt dat toptalenten en CEO's salarisvoorwaarden krijgen die overeenstemmen met internationale standaarden. Dat leidt opnieuw tot een brain drain naar andere landen.

De basis van het onderwijssysteem herbekijken met het oog op een competitief voordeel

Fiscale voordelen geven aan werkgevers zal op zich niet zorgen voor een groei van het BBP van 1,5% per jaar. Nationale welvaart is gebaseerd op jobcreatie, maar er is meer nodig om deze doelstelling te bereiken.

Het onderwijssysteem is de belangrijkste motor voor toekomstige groei en de beste garantie op een eerlijke en betaalbare sociale zekerheid, de belangrijkste pijler en voorwaarde voor een veilige en stabiele maatschappij.

Eenzijds is onze arbeidsmarkt dringend op zoek naar hoogopgeleide specialisten. Ondanks het feit dat de kwaliteit van ons onderwijssysteem erg goed is, is er een groeiende discrepantie tussen de skills die nodig zijn voor toekomstige welvaartcreatie en de output van onze scholen en universiteiten vandaag. Dat blijkt uit de relatief hoge score van 6,2 voor 'onderwijsflexibiliteit'.

De numerus clausus voor artsen – zoals gepromoot door Onkelinckx in de vorige regering – zal een totale mislukking blijken te zijn. Hoog opgeleide talenten kunnen namelijk ook naar toekomstgerichte industrieën stromen zoals farma, biotech en life sciences. Daarom zouden universiteiten niet mogen verhinderen dat slimme studenten afstuderen in de geneeskunde omdat er te veel artsen zijn, maar eerder die opleidingen promoten waarvoor er een grote vraag is in de markt.

Bedrijven moeten samenwerken met onderwijsautoriteiten om een onderwijssysteem te creëren dat afgestemd is op businessnoden.

Beleidsmakers en universiteiten zouden een numerus clausussysteem moeten overwegen gebaseerd op de noden van de markt en niet op het aantal afgestudeerden. Masters die nodig zijn op de markt en die aanzienlijke toegevoegde waarde brengen voor onze economie, zouden gestimuleerd moeten worden door incentives of subsidies. Daar waar er geen of slechts een beperkte toegevoegde waarde is voor de economie, zou er ontmoedigd moeten worden. Beperkende of stimulerende maatregelen zouden in het voordeel moeten zijn van hard skill masters zoals research, ontwikkeling en high tech in plaats van het voorkomen van de instroom in deze sectoren.

Anderzijds zouden beleidsmakers en bedrijven manieren moeten vinden om oudere werknemers te behouden en hen te helpen om hun skills relevant te houden voor de markt.

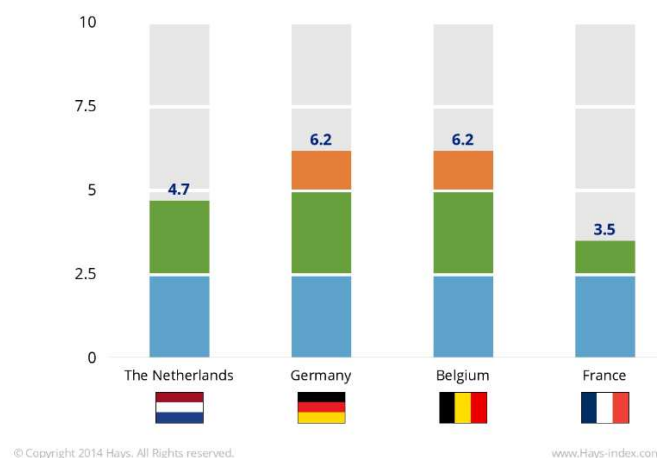


Fig. 5: Hays Global Skills Index 2014 – onderwijsflexibiliteit

Het bovenstaande cijfer 6,2 toont dat het Belgisch onderwijssysteem in de problemen komt als het aankomt op het bouwen van een stabiele talentenstroom. Ondanks het feit dat België een goed onderwijssysteem heeft, is het niet altijd meer up-to-date. Daardoor moet België talent uit het buitenland aantrekken om het gat te dichten in *high* en *hard skill*-jobs omdat we niet genoeg gespecialiseerde werknemers zullen hebben voor de toekomstgerichte industrieën in de nabije toekomst.

Daaruit concluderen we dat slim immigratiebeleid de ideale oplossing is om de economische taart groter te maken in plaats van ze in kleinere stukken te snijden.

Brain gain door slim immigratiebeleid

Los van de menselijke beslissingen over vluchtelingen die economisch of fysiek bedreigd worden, zouden Belgische overheden niet langer immigratieselectiecriteria moeten hanteren gebaseerd op het integratieniveau of de talenkennis. Het zou daarentegen, net als bij het onderwijssysteem, efficiënter zijn om te starten bij criteria die gebaseerd zijn op het potentieel en de toegevoegde waarde van immigranten voor ons economische en sociale systeem.

Vandaag worden alle inspanningen en middelen ingezet om immigranten aan de andere kant van de Europese grenzen te houden. Dat is niet alleen onmenselijk, het is ook uiterst inefficiënt en een gemiste kans om een antwoord te bieden op de arbeidsmarktproblemen in Europa.

Immigratie zou ook beschouwd moeten worden als een enorme bron van potentiële brain gain, niet alleen op Belgisch vlak maar zeker ook op Europese schaal. Dat wordt weerspiegeld in de indicator voor 'arbeidsmarktflexibiliteit'. Elk Europees land wordt geconfronteerd met job- en talenthiaten! Zou het niet beter zijn om immigranten te screenen op het potentieel dat ze hebben inzake deze job- en talenthiaten, in elk beroep, in elke industrie. Europese arbeidsmarkten zouden talentimmigratie moeten promoten gebaseerd op de noden die verschillende markten op korte en middellange termijn hebben. Overheid en business zouden nauwer moeten samenwerken om te begrijpen welke skills ontbreken en om het immigratiebeleid af te stemmen op deze noden.

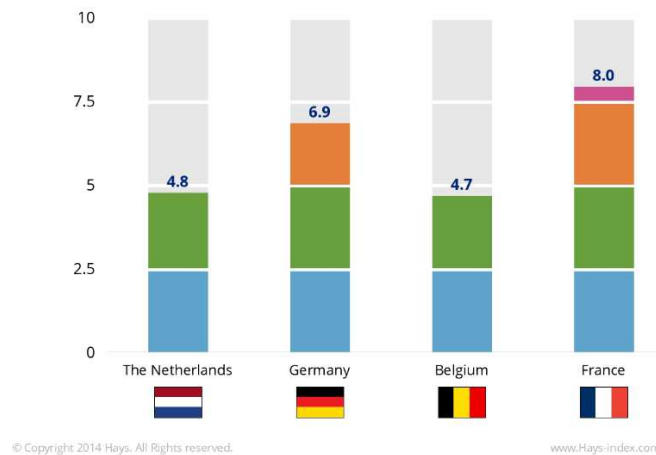


Fig. 6: Hays Global Skills Index 2014 – arbeidsmarktflexibiliteit

De VDAB heeft zijn verantwoordelijkheid genomen en is gestart met het rekruteren van ingenieurs in Spanje en Portugal, maar waarschijnlijk heeft de Italiaanse douane op Lampedusa verhinderd dat Arabische of Syrische ingenieurs op de Europese arbeidsmarkt komen. En ondanks het feit dat het initiatief van de VDAB nobel is, zou de uitvoering een meer solide basis gehad hebben als het was gebeurd in samenwerking met de rekruteringssector.

Naast de lokale realiteit die hoger beschreven werd, lijdt de rekruteringssector in België onder oneerlijke concurrentie. Dat is vooral te wijten aan een verschillend subsidiebeleid in EU-landen zoals Frankrijk. Dit fenomeen leidt tot een instroom van Franse ICT-ingenieurs die in België werken onder Franse contractuele en fiscale voorwaarden. Onnodig te zeggen dat dit een neerwaartse druk creëert op de lonen in de ICT-industrie.

De Hays Global Skills Index 2014 is nog maar eens een interessante tool om inspiratie op te doen voor betere regels en een beter beleid. Als België in de eerste divisie wil spelen in de markt van morgen, zullen vandaag cruciale acties en beslissingen nodig zijn! De manier waarop ondernemerschap gestimuleerd wordt, de competitieve handicap wordt aangepakt en de manier waarop ons onderwijssysteem en immigratiebeleid aangepast zullen worden aan de marktnoden, zullen uiteindelijk bepalend zijn voor de Belgische arbeidsmarkt.