



Verkiezingen 2019

Wie zegt wat over de toekomst van werk en onze arbeidsmarkt?

Het standpunt van de Vlaamse partijen over 5 grote arbeidsmarkt thema's voor de verkiezingen van 26 mei 2019



Voorwoord

Op zondag 26 mei gaan we naar de stembus en kiezen we vertegenwoordigers voor het regionale, het federale en het Europese parlement. Wat is het standpunt van de politieke partijen over de toekomst van de arbeidsmarkt? NextConomy legde de diverse Vlaamse partijen enkele prangende vragen voor.

In de verkiezingsprogramma's van de politieke partijen ligt de klemtoon vooral op klimaat, migratie en onderwijs. Economie en de arbeidsmarkt komen minder prominent naar voren in de programma's. Opvallend, want jij en ik, werknemer, werkgever of zelfstandige, iedereen ondervindt dagelijks dat de wereld van werk fundamenteel verandert en dit zal blijven doen de komende jaren.

Daarom peilde NextConomy bij de verschillende politieke partijen naar hun plannen voor de arbeidsmarkt. Meer bepaald hebben we gepolst naar hun standpunt rond de thema's die op de NextConomy website regelmatig aan bod komen, zoals de platformeconomie, de schaarste op de arbeidsmarkt, de statuten enzovoort.

NextConomy redacteur Melanie De Vrieze legde de zeven Vlaamse partijen CD&V, Groen, N-VA, Open Vld, PVDA, sp.a en Vlaams Belang deze vijf vragen voor:

1. Wat zijn de drie prioriteiten van de partij voor de arbeidsmarkt?
2. Hoe staat de partij tegenover het statuut van de werknemer, ambtenaar en zelfstandige?
3. Wat is de houding van de partij tegenover de nieuwe vormen van werken, zoals de platformeconomie? Hoe wil u die werknemers beschermen?
4. Hoe wil de partij de schaarste op de arbeidsmarkt oplossen?
5. Wat is het standpunt van de partij rond levenslang leren en arbeidsmigratie?

Hun antwoord op die vragen lees je in dit dossier.

Met NextConomy willen we kennis en inzichten brengen over de nieuwe wereld van werk en werk organiseren. Maar we willen ook het debat aanzwengelen over de toekomst van werk. Omdat we sterk geloven dat werk bijdraagt tot het geluk van individuen en de rijkdom van bedrijven en het land. Diverse oorzaken maken dat werk, hoe we denken over werk en hoe het wordt georganiseerd steeds meer fundamenteel veranderen. Dit is geen verre toekomst, dit speelt vandaag al en zal in toenemende mate alles en iedereen impacteren. Deze verkiezingen zijn een uitgelezen kans voor de volgende regering om onze beroepsbevolking, onze bedrijven en onze economie klaar te maken voor de nieuwe wereld van werk. Des te jammer dat dit als agendapunt voor de meeste partijen geen prioriteit heeft.

Veel leesplezier en inspiratie gewenst om op basis van ons dossier je stem op 26 mei e.k. op 'de goei' uit te brengen!



Marleen Deleu
Director Trends & Insights NextConomy

Wil je reageren op dit dossier? Dat kan via marleen@nextconomy.be

1. Prioriteiten voor de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt staat voor heel wat uitdagingen. NextConomy peilde bij de partijen naar hun drie prioriteiten.

De uitdagingen voor de arbeidsmarkt zijn niet min: schaarste door een matige werkzaamheidsgraad en een hoog aantal openstaande vacatures, oudere werknemers moeten langer aan de slag blijven en de pensioenen moeten betaalbaar blijven. Daarnaast is de arbeidsmarkt onderhevig aan diverse technologische ontwikkelingen en is de groei van platform- en deeleconomieën niet meer te verwaarlozen.

NextConomy vroeg aan iedere politieke partij wat hun drie prioriteiten zijn.



CD&V

- **Volledige tewerkstelling: 240.000 extra banen** De partij zet daarbij gericht in op de grote groep inactieven die vandaag onvoldoende aan de bak komt. Werkbaar werk berust op bestaande vacatures invullen en werkzoekenden en inactieven activeren, de creatie van nieuwe jobs ondersteunen, een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en vroegtijdige of tijdelijke uitstroom vermijden.
- **Een innovatieve en kmo-vriendelijke economie** waarbij de partij de publieke investeringsgraad wil optrekken tot 3 procent van het BBP. "We versterken het zelfstandigenstatuut en zorgen voor competitieve ondernemers", zegt Steffen Van Roosbroeck, woordvoerder CD&V.
- **Een leercultuur voor werknemers en zelfstandigen.** Elke werkende moet, ongeacht de sector of onderneming en ongeacht zijn of haar statuut, zijn competenties kunnen bijschaven, zich heroriënteren, inspelen op automatisering en digitalisering en daar tijd voor krijgen.



Groen

- **Gezonde loopbanen in gezonde werkomgevingen.** Elke werknemer krijgt een job in lijn met haar of zijn werkvermogen. Voor de ene is dit een job met meer uitdaging, voor de andere met meer rustpauzes. De partij geeft bedrijven met gezonde en duurzame banen een financieel voordeel. Daarnaast versterkt Groen ook de werkbonus, een loonsupplement voor de 50 procent laagste lonen.
- **Alle betaald werk zo gelijk mogelijk behandelen,** of de persoon nu in loondienst, als ambtenaar, freelancer of zelfstandige werkt. De verschillen tussen de statuten neemt Groen geleidelijk weg, met behoud van een hoog beschermingsniveau. Het eindeloopbaandebat kan eerlijker.
- **Vactures en werkzoekenden beter matchen.** Iedereen moet evenveel kansen op de arbeidsmarkt krijgen. De partij stuurt het doelgroepenbeleid bij en investeert meer in de sociale economie en opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven.



- **Meer mensen aan het werk krijgen.** Dit vormt volgens de partij de beste garantie om de welvaart en welzijn veilig te stellen en is noodzakelijk om de toenemende noden in de sociale zekerheid te financieren. De openstaande vacatures moeten ingevuld raken door meer in te zetten op de aanbodprikkel.
- **Beheersen van de loonkost.** De aanpassing van de lonen aan de stijging van de levensduurte blijft een belangrijke basis voor het loonoverleg in de bedrijven en sectoren. De partij stapt af van de gecentraliseerde loonnorm en de automatische loonindexering, wat zorgt voor behoud van jobs in bedrijven waar het moeilijk gaat en extra loonsopslag mogelijk maakt in ondernemingen of sectoren die mooie winstresultaten voorleggen.
- **Inzetten op competenties** en levenslang leren. Oudere werknemers mogen niet langer uit de markt geprijsd worden. Loonvorming moet gebeuren op basis van competenties en productiviteit in plaats van leeftijd of anciënniteit.



- **Werkzaamheidsgraad optrekken** van 70 procent vandaag naar 75 procent aan het einde van de legislatuur. Dat komt overeen met ongeveer 300.000 extra jobs. De partij maakt werken lonender, door vijf miljard euro te investeren in een verlaging van de belastingen voor wie werkt en voor wie heeft gewerkt.
- **Werkloosheidsuitkering sterker degressief maken**, beperken in de tijd tot maximaal twee jaar. Tijdelijke werkervaringen en activering door opleiding krijgen een centrale plaats in het werkloosheidsbeleid.
- **Levenslang leren** wordt cruciaal. De partij voert daarom een opleidingsrekening in en zorgt ervoor dat iedereen de kans krijgt om zich gedurende twee voltijdsequivalente jaren bij- of om te scholen.



- **Recht op loonsverhoging.** PVDA schrapt de loonwet van 1996 die een dwingende loonnorm vastlegt. De partij beschermt de loonbarema's op basis van anciënniteit en staat garant voor de automatische indexering van lonen en vervangingsinkomens.
- **Werk op mensenmaat.** De PVDA wil werk op mensenmaat door de wetgeving aan te passen zodat de 30-urenweek met loonbehoud wettelijk mogelijk wordt. Ondernemingen die de sprong wagen, krijgen financiële ondersteuning. Daarnaast maakt de partij de uurroosters opnieuw leefbaar.
- **Nultolerantie voor sociale dumping.** Gelijk loon voor gelijk werk. Voor wie in België in dienst wordt genomen, gelden de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden, ook in de transportsector. Om sociale dumping en misbruik van uitzendarbeid aan te pakken, versterkt de partij de sociale inspectie.



- **Competentieversterking** - en dus levenslang leren - van zowel werkenden als werkzoekenden. Het gevoel van onzekerheid om (nog) mee te kunnen en de vraag of er morgen nog een goede plaats voor je is op de arbeidsmarkt is een belangrijke oorzaak van stress bij veel mensen.
- **De gezamenlijke inzet voor werkbaar werk** en de re-integratie van wie om gezondheidsredenen uitvalt. De uitgaven voor langdurige zieken overstijgen sinds 2015 die van de werkloosheid.
- **Het wegwerken van de mismatch** tussen een pak moeilijk invulbare vacatures en de arbeidsreserve van 180.000 ingeschreven werkzoekenden, waarvan de helft langer dan een jaar werkzoekend.




- **De werk-levenbalans** staat voorop. De partij wil ruimte aan gezinnen geven door het ouderschapsverlof (op te nemen tot de leeftijd van twee jaar) te verdubbelen. Daarnaast voorziet Vlaams Belang in een halftijds leefloon om ouders die meer ruimte voor de opvoeding van hun kinderen willen nemen dat ook financieel te geven en de relatie met de arbeidsmarkt niet te verliezen.
- **Oudere mensen langer aan de slag** houden door in overleg met de sociale partners een ander loon-en loopbaanmodel uit te tekenen. De focus op anciënniteit verschuift naar hogere salarissen tussen 30-50 jaar en salarissen worden daarboven afgetopt.
- **Een vraaggestuurd onderwijsmodel** in plaats van het huidige aanbodgestuurd onderwijsmodel. Daarmee wil de partij die studierichtingen bevoordelen waar een kwantitatief en kwalitatief tekort voor is op de arbeidsmarkt.

2. De statuten

De meeste politieke partijen zijn het erover eens dat de statuten gradueel naar elkaar moeten groeien. De manier waarop dit moet gebeuren, is bij de partijen niet overal hetzelfde.

Het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) pleitte eerder al voor een geharmoniseerd statuut tussen werknemers, zelfstandigen en ambtenaren. Volgens topman Pieter Timmermans maakt de harmonisering niet alleen de mobiliteit op de arbeidsmarkt aantrekkelijker, maar vereenvoudigt het ook de sociale zekerheid van gemengde loopbanen.


 Diezelfde mening deelt **Open Vld**. De drie aparte stelsels zijn niet alleen administratief complex, maar ze remmen ook de mobiliteit af tussen de verschillende soorten activiteiten. “De tijd waarin mensen hun hele carrière lang hetzelfde deden, is al lang voorbij”, legt Thomas Vanwing, woordvoerder bij Open Vld uit. “De verschillen in het niveau van sociale bescherming worden vaak als heel onrechtvaardig ervaren. Voor het sociaal statuut voor iedereen zullen de nodige overgangsperiodes worden gehanteerd en zullen de in het verleden opgebouwde rechten maximaal gevrijwaard worden.”

 Ook **sp.a** merkt dat steeds meer mensen een gemengde loopbaan hebben. De sociaal-economische risico's van werkenden zijn heel vergelijkbaar. De stapsgewijze verbetering van het sociaal statuut van zelfstandigen moet zijn sluitstuk krijgen met een degelijke bescherming bij inkomensverlies door omzetverlies of ziekte.

Progressief model

 **Groen** wil de verschillen tussen de statuten geleidelijk wegnemen, met behoud van een hoog beschermingsniveau. Dat betekent een harmonisatie in verlofsystemen, de behandeling van beroepskosten of uitkeringen in het geval van ziekte of arbeidsongevallen. De partij trekt niet enkel de bescherming gelijk, maar ook de bijdragestructuur. “We kiezen voor een progressief model voor alle werkenden, waarbij de socialezekerheidsbijdrage met het inkomen toeneemt”, aldus Tom Vandenbrande van de studiedienst van Groen. “Je kan bijklussen naast je job, zelfs voor een bedrag hoger dan 6.000 euro, maar dat belasten we aan het progressief tarief in plaats van een lager tarief.” Het is voor Groen logisch om het lang onderhandelde eenheidsstatuut voor alle werknemers te gebruiken. Uitzonderingsstatuten voor sportbeoefenaars, studenten, parlementsleden of handelsvertegenwoordigers willen ze uitdoven.

Eén statuut

 Ook de **N-VA** wil evolueren naar één werknemersstatuut. Eerste fase hierin is geen onderscheid meer tussen het arbeiders- en bediendenstatuut, vervolgens geen verschil meer tussen ambtenaren en werknemers. Bij de overheid wordt de contractuele aanwerving de regel. “Om het statuut van werknemers en zelfstandigen op elkaar af te stemmen, moet ook een hervorming gebeuren rond de hoogte van de sociale zekerheidsbijdragen, die bepalend zijn voor het sociaal vangnet van zelfstandigen en werknemers”, zo is bij N-VA te horen.

 **Vlaams Belang** wil eveneens de schotten tussen de statuten weg om de mobiliteit te versterken. “Daarom willen wij de sociale en fiscale behandeling stelselmatig gelijkgeschakelen”, zegt Tom Vandendriessche van Vlaams Belang. “We beginnen met het geranderen van een minimumpensioen na een volledige loopbaan (66.000 uur arbeid) - ongeacht het statuut - van 1.500 euro



per maand.

CD&V streeft naar elkaar toegroeiende professionele stelsels, met een vlotte doorstroom tussen de statuten en zo weinig mogelijk drempels op het vlak van sociale bescherming, in het belang van een vlotte arbeidsmarktmobiliteit. “Concreet betekent dat het op elkaar afstemmen van verlofstelsels, meer gelijk(w)aardige pensioenen en naar elkaar convergerende arbeidsongeschiktheidsregelingen met een einde aan het ziektepensioen voor de ambtenaren, rekening houdend met een duurzame financieringslogica (en de historische wortels ervan) en het behoud van verworven rechten en voldoende lange en redelijke overgangsmaatregelen”, zegt Steffen van Roosbroeck, woordvoerder CD&V.

Betere bescherming zelfstandigen







De **PVDA** ten slotte is ook voor het wegwerken van de verschillen in de statuten, maar dat mag op geen enkele wijze leiden tot minder gunstige sociale arbeidsvoorwaarden en -rechten. De partij wil onder meer de zelfstandigen een betere sociale bescherming bieden door het pensioen op te trekken naar 75 procent van het gemiddelde beroepsinkomen (met een minimum van 1.500 euro), het overbruggingsrecht uit te breiden naar werkloosheidsuitkeringen voor zelfstandigen en naar een vergoeding voor ziekte of werkonbekwaamheid (vanaf de eerste dag), equivalent aan de uitkering van een werknemer. De partij pleit ook voor een verhoging van de progressiviteit van de belastingen voor zelfstandigen. “Zelfstandigen maken het economische weefsel en de hoofdactiviteit uit in onze wijken en gemeenten. Ze spelen dikwijls een sociale en innovatieve rol. We moeten dit koesteren”, zo zegt Simon de Beer, woordvoerder van PVDA.

3. De Platformeconomie

Er is duidelijk nood aan een wetgevend kader voor de platformeconomie, die vraag en aanbod van bepaalde diensten bijeenbrengt door middel van een online platform. Want naast de voordelen op het vlak van flexibiliteit is er ook ongerustheid over de bescherming van de werknemers.


Voorlopig neemt de platformeconomie nog maar een stukje van de koek in. Toch kende deze nieuwe vorm van werken een aanzienlijke groei. Heel wat mensen voelen zich aangetrokken tot de platform- en deeleconomie om tijdelijk extra geld te verdienen of omdat dit soort job hen ligt. Het biedt vaak meer flexibiliteit of een betere werk-levenbalans. Tegelijk is er ook behoefte aan een duidelijk kader. Tegenstanders vinden dat het statuut sociaal onvoldoende is beschermd of dat uitbuiting om de hoek loert. Vaak gaat het om lage lonen, onvoorspelbare werktijden en onveilige jobs.

  Zowel **Groen**, **PVDA**, **sp.a** als **Vlaams Belang** hebben kritische bedenkingen bij de platform- en deeleconomie. Vooral de beperkte sociale bescherming en de mogelijke uitbuiting zijn aandachtspunten.

De platform- en deeleconomie of freelancers zijn niet het model waar we voor gaan in onze strategische visie, zo luidt het bij Vlaams Belang. “Het zijn vaak laagbetaalde, hyperflexibele jobs met een zeer beperkte sociale bescherming. In plaats daarvan kiezen wij voor productiviteit, maakindustrie en innovatie.”

Schijnzelfstandigen

 “De regering-Michel heeft de platformkapitalisten Uber en Deliveroo, die hun werknemers in de rol van schijnzelfstandige dwingen, ongemoeid gelaten,” meent **PVDA**. “Je krijgt bij hen geen werknemerscontract, maar een contract als zelfstandige. Geen uurloon, maar een betaling per levering. Terug naar het stokoude stukloon. Zekerheid? Nul. Ze moeten hun eigen boontjes doppen als ze ziek zijn, als ze een ongeval hebben of als er geen werk is. Daarnaast moeten ze zelf hun pensioen opbouwen.” De partij wil die schijnzelfstandigen een volwaardig werknemersstatuut geven: correcte loon- en arbeidsvoorwaarden, geschikte arbeidsmiddelen en uitrusting. De werkgevers betalen socialezekerheidsbijdragen en aanvaarden een syndicale delegatie en sociaal overleg.


Uitwassen vermijden

 **Groen** vindt dat deze nieuwe werkvormen niet mogen uitmonden in nieuwe vormen van uitbuiting door een toegenomen flexibiliteit en onzekerheid van werk voor freelancers of de ontwikkeling van een op-afroep economie. “Het mag ook geen excuus worden om de sociale zekerheid uit te hollen”, aldus de studiedienst van Groen. “De uitdaging is een overheidskader creëren dat volop kansen biedt voor deze ontwikkelingen, maar tegelijk de mogelijke uitwassen ervan, zoals preciaire jobs, vermijdt. Het vergt onder meer een modernisering van ons sociaal zekerheidsstelsel, van het sociaal overleg, de arbeidsverhoudingen en van het fiscaal systeem. Het concept van ondergeschiktheid moet herdacht worden en platformen moeten een grotere verantwoordelijkheid opnemen, naar analogie met de interimkantoren. Een specifiek fiscaal regime voor inkomsten uit erkende onlineplatformen is geen goede oplossing. Dit creëert niet alleen een zoveelste koterij in het Belgische belastingsysteem, het veroorzaakt ook een ongelijke fiscale behandeling voor gelijke diensten. We willen alle betaald werk zo gelijk mogelijk behandelen, zowel wat de bijdragen als de bescherming betreft.”

 **Sp.a** ziet twee belangrijke aspecten aan het debat: de arbeidsrechtelijke en de sociale bescherming. “Omdat niemand de rol van werkgever wil opnemen, ontberen freelancers meestal beide”, zegt woordvoester Lot Wildemeersch. “In sommige gevallen is het zonneklaar dat het gaat om gedwongen schijnzelfstandigen waarbij het platform mensen gewoon tewerkstelt, maar wel probeert de dans van het betalen van een correct loon of het betalen van bijdragen voor een normaal statuut als werknemer te ontspringen. Een goede wetgeving tegen schijnzelfstandigheid moet toelaten misbruiken aan te pakken.”


Daarnaast is er een grote groep mensen die aan hun werk een eigen accent en uniciteit willen geven en zich zelfstandige voelen in het product of de dienst die ze brengen. “Ze willen enige zeggenschap over de prijs, de tijd en energie die ze erin steken en autonomie over de dienst die zij verlenen”, legt Lot Wildemeersch uit. We zorgen ervoor dat deze nieuwe werkers - van wie het werk en opdrachten veelal digitaal worden aangestuurd en georganiseerd - de nodige zekerheid en bescherming krijgen zoals elke werknemer. Daarom stellen we voor dat een instantie voor hen de rol van sociale zekerheidswerkgever opneemt, waaronder een betaling van bijdragen aan het sociale zekerheidsstelsel van de werknemers. Op die manier hebben zij zekerheid van inkomen bij bijvoorbeeld werkloosheid.”

Aanvulling

 **CD&V** vindt eveneens dat deel- en platformeconomieën gereguleerd moeten worden. Flexibilisering mag niet doorslaan in onderbescherming. “Flexibele vormen van tewerkstelling kunnen voor CD&V enkel als aanvulling op een bestaande job of binnen de studentenarbeid”, legt woordvoerder Steffen van Roosbroeck uit. “Het einddoel is altijd het garanderen van rechten en plichten van de betrokken partijen en het bewaken van een volwaardige sociale bescherming. Bovendien moeten we er kritisch over waken dat deze flexibele vormen er niet voor zorgen dat bepaalde ongelijkheden die al aanwezig zijn op de arbeidsmarkt worden versterkt. Een bijjob kan ook naast een hoofdactiviteit die sociale bescherming garandeert. Een zelfstandige activiteit moet eenvoudiger te combineren zijn met een periode van tijdskrediet.”

Actief aanmoedigen


 **Open Vld** is wel voorstander van platform- en deeleconomieën. “Alexander De Croo heeft als minister van Digitale Agenda het fiscale gunstregime voor de erkende deelplatformen ingevoerd”, zegt woordvoerder Thomas Vanwing. “Sinds midden 2018 kunnen mensen die diensten aanbieden op een erkend platform bovendien tot 6.250 euro per jaar onbelast bijverdienen. Een 40-tal platformen, waaronder ListMinut en Deliveroo, werden al erkend. We zijn daarmee een van de enige landen die een wettelijke regeling rond de platformeconomie hebben ingevoerd. Daarmee geven we maximaal kansen aan nieuwe vormen van werken.”

 **De N-VA** wil het ontluikende ondernemerschap actief aanmoedigen. De scheidingslijnen tussen zelfstandigen en werknemers vervagen in de nieuwe economie. “Zeker als we het switchen tussen jobs makkelijker willen maken en iedereen langer, tevreden en zinvol aan het werk willen houden, is het belangrijk dat we de socialezekerheidsbijdragen tussen werknemers en zelfstandigen gelijkschakelen. Dit maakt het voor mensen eenvoudiger te wisselen van ondernemerschap naar werknemerschap en omgekeerd.” Daarnaast wil de partij de arbeidswet moderniseren. “Er is nood aan een wettelijk kader waar het werkregime niet overwegend door de overheid of door sociale partners wordt opgelegd, maar waar werknemers en werkgevers zelf meer autonomie krijgen om werkafspraken te maken. Dit is een win-win voor beide partijen.”


4. De schaarste op de arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt zal alleen maar toenemen. Vacatures raken steeds moeilijker ingevuld. De politieke partijen formuleren diverse oplossingen om de schaarste op te lossen: de werkloosheid aanpakken, de mismatch tussen vraag en aanbod wegwerken en werknemers langer aan de slag houden.

 Om de vacatures in te vullen, wil **CD&V** de werkzaamheidsgraad verhogen. Werkzoekenden, vaak langdurig werklozen, mensen met een arbeidshandicap, laaggeschoolden of mensen met een taalachterstand moeten beter, actiever en sneller worden begeleid. Daarnaast wil de partij ook inzetten op interregionale arbeidsmobiliteit en de arbeidsreserve in Brussel en Wallonië naar Vlaamse vacatures toeleiden. “Het aantal mensen dat al in een andere regio werkt, neemt toe, maar is nog onvoldoende”, legt Steffen Van Roosbroeck uit, woordvoerder CD&V, uit. “In de verschillende groepen ‘inactieven’ - langdurig zieken, huisvaders- en moeders, mensen met een leefloon - zit een groot arbeidspotentieel. We willen nog meer inzetten op re-integratie van langdurige zieken, een vlottere combinatie tussen loon en uitkering wanneer mensen (deeltijds) opnieuw aan de slag gaan en jobs in de sociale economie, zodat ook wie nood heeft aan maatwerk een plaats vindt, al dan niet gericht op doorstroming. Dit alles niet alleen omdat de arbeidsmarkt deze mensen nodig heeft, maar ook omdat een job zorgt voor een loon, voor sociale contacten en voor het ontwikkelen van talenten.”


 **Open Vld** stelt voor de werkloosheidsuitkeringen sterker degressief te maken, ze te beperken in de tijd en activering door opleiding en tijdelijke werkervaringen centraal te stellen. De partij wil de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt wegwerken door in te zetten op opleiding, onder meer door iedereen het recht te geven om zich gedurende twee voltijdsequivalente jaren bij- of om te scholen. Open Vld stelt voor het aantal individuele beroepsopleidingen te verdubbelen en maatregelen te nemen om meer Waalse en Brusselse werkzoekenden naar Vlaamse vacatures toe te leiden. “Wie effectief doorstroomt naar een knelpuntberoep geven we gedurende achttien maanden recht op een premie bovenop het loon”, zegt woordvoerder Thomas Vanwing. “We laten geen nieuwe instroom meer toe in SWT (het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag) en maken transitietrajecten mogelijk, waarbij een deel van de opzegperiode gepresteerd wordt bij de nieuwe werkgever.”

Invullen vacatures


 **Groen** vindt dat de voorstellen al te vaak alleen naar de werkzoekenden kijken: harder zoeken naar een job, werkloosheidsduur beperken, de uitkering verminderen, opvolging vanaf dag 1 of opleiding in een knelpuntberoep. De partij wil de schaarste op de arbeidsmarkt oplossen door de focus te leggen op de invulling van de vacatures zelf. “Dat is de beleidsruimte waar nog veel mogelijk is”, legt Tom Vandenbrande van de studiedienst Groen. “Werkgevers die moeilijkheden hebben bij het invullen van vacatures moeten van Actiris en VDAB een gepaste ondersteuning krijgen, waardoor ze ook meer kandidaten met een niet-ideaal profiel een grotere kans geven. Laat werkgevers bijvoorbeeld zelf werkzoekende kandidaten aanspreken, in plaats van enkel werkzoekenden te laten solliciteren bij werkgevers.

Werkgevers creëren hun eigen schaarste door niet iedereen evenveel kansen te geven. Discriminatie komt voor en er bestaat geen instrumentarium om dat aan te pakken. Maak het wettelijk mogelijk om discriminatie op te sporen. Voer praktijktests op de arbeidsmarkt uit.”

Met het loonbeleid wil Groen werkgevers aansporen om iedereen aan te werven, ook de moeilijkste doelgroepen. “Trek het minimumloon op en maak meer ruimte voor loononderhandelingen dan in de huidige loonwet. Zo worden vacatures aantrekkelijker voor kandidaten. Loonschalen starten hoger en vlakken sneller af. Zo prijzen de oudste werknemers zich minder uit de markt dan vandaag.”


 **Sp.a** wil in eerste instantie drastisch investeren in opleiding en herscholing van werkzoekenden. Iedere werkzoekende die enige tijd werkloos is, moet snel een grondige screening krijgen met herscholing om langdurige werkloosheid te voorkomen. Een outreachende aanpak in samenwerking met “eerste lijn-of tussenorganisaties” om wie ingeschreven is bij VDAB te bereiken. Daarnaast is er een veel sterkere samenwerking nodig tussen de 3 openbare bemiddelingsdiensten in dit land. Volgens de s.pa is nergens in Europa de abrupte overgang op het vlak van werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad tussen grensprovincies en -arrondissementen zo groot als in België.

Persoonlijk trajectplan

 **PvdA** wil vooral de werkloosheid aanpakken, niet de werkloze. De partij zet in op emanciperende begeleiding en vorming, investeert in opleiding, stages en coaching van werklozen en maakt maatwerk van arbeidsbemiddeling. De partij scheidt de begeleiding van werklozen van controle en sancties. PVDA stippelt voor elke werkzoekende een persoonlijk trajectplan uit en zet competenties voorop, zodat diploma- en ervaringsvoorwaarden minder zwaar doorwegen. Kwetsbare werkzoekenden kunnen tijdens hun eerste jaar op de werkvloer een beroep blijven doen op jobcoaching en taalcoaching door de VDAB. De partij zorgt ervoor dat werkpleklers en stages op de werkvloer zoveel mogelijk uitmonden in duurzame jobs, onder meer in de sociale economie. Subsidies voor bedrijven voor vorming en opleiding moeten resulteren in duurzame tewerkstelling. De partij vordert de subsidies terug van bedrijven die collectief afdanken, terwijl ze winst maken en dividenden uitkeren.

Langer aan de slag


 **Vlaams Belang** wil de mensen langer aan de slag houden door ze concurrentieel te houden, door levenslang leren en het hervormen van het loonmodel. Kwalitatief ziet de partij een enorme mismatch tussen vraag en aanbod. Door de hervorming van het onderwijsmodel naar vraaggestuurd wil Vlaams Belang dit oplossen. De partij kiest niet voor arbeidsmigratie, maar voor een economie aangepast aan de socio-culturele context van Vlaanderen.

 **NVA** Om meer mensen aan het werk te krijgen, wil **N-VA** inzetten op competenties en levenslang leren. De partij wil meer mensen aan het werk krijgen. Openstaande vacatures moeten ingevuld raken door meer in te zetten op de aanbodprikkelers, zoals het beperken van de werkloosheidsuitkering in de tijd. Ieder uur werken moet lonend zijn. De partij wil ook niemand aan zijn lot overlaten. De VDAB zorgt voor een actieve begeleiding van iedere werkzoekende tot 65 jaar.

5. Levenslang leren en buitenlandse kenniswerkers

Levenslang leren is een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als werknemers. Bedrijven moeten werknemers de kans geven om zich te blijven ontwikkelen, terwijl werknemers elke kans moeten grijpen om relevant te blijven. Ook de overheid kan zijn steentje bijdragen.

Alle politieke partijen vinden levenslang leren noodzakelijk. Over de import van arbeid – bijvoorbeeld hooggeschoolde experts uit het buitenland - zijn de meningen verdeeld. Vlaams Belang en PVDA keuren arbeidsmigratie af, Groen heeft er bedenkingen bij.


 Volgens **Vlaams Belang** heeft het verleden aangewezen dat de import van arbeid maatschappelijk nefaste gevolgen heeft. De partij kiest, net zoals Japan, voor een model waarbij automatisering en informatisering, en daardoor hogere productiviteit, de vergrijzing opvangen. Vlaams belang streeft naar een gezonde gezinspolitiek om de arbeidsmarkt van morgen gezond te houden. Levenslang leren is iets waar de partij vanuit zijn visie volledig op wil inzetten. “Het citroenloopbaanmodel, waarbij de samenleving de opleiding betaalt, de werknemer vervolgens het beste van zichzelf geeft en aan de leeftijd van 55 jaar uitgerust op straat wordt gezet, dat is niet ons model”, aldus de studiedienst van de partij.


 **PVDA** wijst een selectieve immigratie in functie van openstaande vacatures af. De partij vindt levenslang leren belangrijk in deze tijden van technologische revolutie. Daarom garandeert PVDA het recht op opleidingen voor werknemers die te maken krijgen met de invoering van nieuwe technologieën. Deze opleiding valt ten laste van de werkgever. “In de scholen en vormingsinstellingen bieden we zoveel mogelijk apps en technologieën aan, zodat jong en oud met die knowhow toekomstige innovatie ontwikkelen en positieve ervaringen opdoen met participatie via digitale innovaties”, legt woordvoerder Simon De Beer uit. Als stimulans voor sociale innovaties wil PVDA de overheid hackatons laten organiseren. De resultaten die uit de bus komen, kunnen bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit van de openbare dienstverlening. De partij stimuleert ook de ontwikkeling van innovatieve sociale fab labs of makerspaces waar coöperatieve organisaties experimenteren met nieuwe vormen van ecologische en lokale productie.

Individuele leerportefeuille

 **Groen** vindt dat elke werknemer recht heeft op vijf dagen opleiding per jaar. Dit recht wordt beheerd als een individuele leerportefeuille en is overdraagbaar. De vraag of VDAB moet helpen met het zoeken van hooggeschoolde experts in buitenland, bijvoorbeeld informatici in Marokko, beantwoordt de partij negatief. “De VDAB moet zich in eerste instantie richten op de arbeidsreserve in ons land en op het ondersteunen van werkgevers in het rekruteren van personeel voor hun vacatures. De rekruteringsseisen moeten ofwel lager liggen of werkgevers moeten net niet geschikte kandidaten toch een kans geven en tijdens de eerste periode van tewerkstelling de nodige bijscholing geven. Of bedrijven ondersteunen in het permanent bijscholen van hun personeel”, legt Tom Vandenbrande van de studiedienst uit. Dat betekent niet dat Groen tegen arbeidsmigratie is, integendeel. “Maar arbeidsmigratie mag niet dienen om mensen, jongeren en kwetsbare profielen op de arbeidsmarkt te verdringen. Het staat bedrijven vrij te rekruteren in ons land én daarbuiten, maar het is een brug te ver om onze eigen arbeidsbemiddelaar in dat buitenland geschikte kandidaten te zoeken en op te leiden.”


Economische migratie

 **CD&V** kijkt in eerste instantie naar arbeidsmobiliteit in eigen land. Levenslang leren moet het nieuwe normaal worden. De leerloopbaan start in het onderwijs. De partij wil niet alleen zoveel mogelijk jongeren tot 'aan de meet' brengen, maar ook het recht op leren garanderen. De samen- en wisselwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt moet worden versterkt. Dat kan door een stageperiode die inzet op competentie-ontwikkeling, arbeidsattitude en burgerzin en de uitbreiding van het duaal leren, ook in het hoger onderwijs. Economische migratie is een van de sporen om de 'pool' talent te vergroten en bij te dragen aan een goed functionerende arbeidsmarkt, zeker voor knelpuntvacatures en hooggeschoolden. Het beleid rond economische migratie moet zich richten op de noden van de arbeidsmarkt en aandacht hebben voor de herkomstlanden. De partij wil een snel akkoord over de hervorming van de Europese 'blauwe kaart' voor gekwalificeerde arbeidskrachten om hooggekwalificeerde werknemers uit derde landen vlotter en effectiever aan te trekken.

 **NVA** De deelname aan levenslang leren ligt in Vlaanderen lager dan gemiddeld in de EU. Daarom wil **N-VA** het competentiebeleid versterken en sterker inzetten op levenslang leren. De partij voorziet voor elke werknemer een jaarlijks recht op opleidingsdagen, met een groeipad naar gemiddeld vijf dagen per jaar. N-VA kijkt verder dan diploma's en maakt vaardigheden en competenties maximaal zichtbaar door tijdens de loopbaan en na een eventueel ontslag, in samenspraak met de werkgevers, een competentievisum op te stellen. De mogelijkheid bieden aan werkgevers werknemers uit te lenen is een opportuniteit in het verwerven van nieuwe kennis, vaardigheden en competenties. Naast de werkzoekenden wil de partij ook de potentiële arbeidsreserve stimuleren richting openstaande vacatures. Indien dit niet leidt tot het gewenste resultaat kan een beroep gedaan worden op buitenlandse arbeidskrachten.

Het nieuwe normaal

 Ook bij **Open Vld** moet levenslang leren het nieuwe normaal worden. Daarom voert de partij een opleidingsrekening in en zorgt ervoor dat iedereen de kans krijgt om zich bij- of om te scholen en dat gedurende twee voltijds equivalente jaren. De middelen die nu worden besteed aan lange opzegvergoedingen leidt de partij deels af naar deze opleidingsrekening. Open Vld gaat voor minder passieve en meer actieve migratie, via een beter werkend Europees 'blue card'-systeem van economische migratie, waarbij de partij hoogopgeleide profielen van over de hele wereld aantrekt. Ze voeren ook start-up-visa en scale-up-visa in voor ambitieuze buitenlandse ondernemers.

 **Sp.a** wil dat de opleidingsdeelname van werkenden naar omhoog gaat, wat een gedeelde verantwoordelijkheid is van zowel werkgevers als werknemers. De partij wil de werkenden gericht toeleiden naar voor hen nuttige opleidingen. Daarnaast vinden ze dat een opleidingsrekening - gefinancierd door een werkgeversbijdrage, een overheidsinbreng en een eventueel eigen insteek van de werknemer - nuttig kan zijn in de zin dat deze geldt voor alle werknemers (en dus het Mattheus-effect binnen de bestaande opleidingen reduceert) en enkel kan gebruikt worden voor opleiding. Maar dan moeten er duidelijke afspraken bestaan over de financiering en de aanwending ervan.

NextConomy

Over NextConomy

NextConomy is een initiatief van Hugo-Jan Ruts en Marleen Deleu en is mede mogelijk door de steun van onze partners die onze visie en bezorgdheden delen.



Foto: NextConomy



www.nextconomy.be