



## Ing. K. De Wever: Vlaamse arbeidsmarkt roept om 'flexicure' techneuten!

Werkzekerheid zoals vroeger bestaat niet meer. Werkgevers en beleidsmakers zien werkzekerheid niet langer meer als de zekerheid om uw baan te behouden maar wel als de zekerheid dat men snel ander werk vindt bij ontslag. Deze denkwijze vindt binnen Europa steeds meer ingang en krijgt de benaming "Flexicurity". Europa heeft immers een flexibele arbeidsmarkt nodig om competitief te blijven in de geglobaliseerde economie. Met de vergrijzing en de pensionering van de babyboomers krijgen we immers te doen met een veranderende economische en sociale situatie in Europa. Hierdoor ontstaan zichtbaar problemen in de afstemming van vraag en aanbod.

Flexicurity is de nieuwe kreet! Het begrip is ontstaan uit de woorden "flexibility" (flexibiliteit) en "security" (zekerheid). Het is een beleidsstrategie die streeft naar een flexibele arbeidsmarkt, zonder afbraak van het sociale zekerheidssysteem.

In de jongste decennia constateren we dat de economie alsmaar sneller gaat. Innovaties volgen elkaar in hoog tempo op en de consumenten verwachten steeds nieuwe producten op de markt. Bedrijven moeten daarom meer dan ooit flexibel kunnen zijn. Enerzijds zoeken zij naar alle middelen om hun klanten niet te verliezen, anderzijds is er de vraag van de werknemers om meer zekerheid, in de vorm van een werkgarantie. Naast flexibiliteit hebben de werkgevers ook duidelijk behoefte aan zekerheid. Zij hebben nood aan gemotiveerde medewerkers en stabiele en zekere arbeidsverhoudingen om hun activiteiten verder te ontwikkelen. Werknemers van hun kant, vragen steeds vaker om meer flexibele vormen van arbeid om een betere balans te vinden tussen professioneel en privé-leven. In deze context werpt het flexicurity-concept zich op als een strategie die zorgt voor de vereniging van deze wensen en daarmee een win-winsituatie belooft voor zowel de werkgever als de werknemer.

### Een concurrentieel Europa

Europa timmert al langer aan deze weg. Volgens de in maart 2000 door de Europese Raad in Lissabon verkondigde strategie moet de Europese Unie tegen 2010 de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie in de wereld worden. Binnen deze Lissabon-strategie zijn er verschillende doelstellingen gedefinieerd, onder andere op het vlak van werkgelegenheid, van opleiding en van sociale cohesie. Dit zal nodig zijn om deze verandering te bewerkstelligen. En dat is niet niks! Zo moet tegen 2010 een algemene participatiegraad van 70% bereikt zijn en moet de gemiddelde pensioenleeftijd



door Ing Karel De Wever MSc  
Vlaamse IngenieursKamer

*De Vlaamse industrie heeft  
alsmaar meer nood aan  
gespecialiseerde arbeidskrachten.  
Vooral technische disciplines zijn  
schaars bemand. Bedrijven zien  
zich genooddaakt om talent te  
recruteren in de nieuwe Europese  
landen of zelfs ver daarbuiten.  
Kan "Flexicurity" een oplossing  
betekenen?*

met 5 jaar worden verhoogd. De gemiddelde deelname van volwassenen (25-64) aan levenslang leren dient 12,5% te bedragen en aan alle werkloze jongeren en volwassenen zal binnen een bepaald tijdsbestek een nieuwe start in de vorm van een trajectovereenkomst worden aangeboden.

### Employability

Een belangrijk begrip in het flexicurity concept is "employability" of inzetbaarheid. Het gaat niet meer om jobzekerheid, maar om werkzekerheid. Er moeten middelen worden aangereikt die er voor zorgen dat een persoon inzetbaar is en blijft. Dit hoeft niet direct in dezelfde functie en binnen hetzelfde bedrijf te zijn. Het gaat erom werknemers op de arbeidsmarkt te krijgen én te houden. De moderne sociale zekerheid zal daarom een grote mobiliteit op de arbeidsmarkt moeten combineren met een goed vangnet achter de hand.

Ieder land heeft echter een andere arbeidsmarkt, andere regels en andere prioriteiten. Het flexicurity concept zal aangepast moeten worden aan iedere specifieke situatie. Om te kunnen beantwoorden aan deze uitdagingen is een open dialoog van groot belang. Werkge-

vers- en werknemersorganisaties moeten samen rond de tafel gaan zitten. om het "Belgisch Flexicurity model" te vinden.

### Belgische 'Flexicurity'

In het kader van "Connecting Engineers & Entrepreneurs" heeft de VIK Fons Leroy uitgenodigd om zijn mening over deze problematiek te geven. Hij is Licentiaat in de rechten en in de Criminologie. Na zijn studies werkte hij bij het Ministerie van Financiën en de RVA. In 1990 werd hij adjunct-kabinetschef bij de toenmalige Gemeenschapsminister van Tewerkstelling. Daar tekende hij mee het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid uit. In 2005 kwam hij aan het hoofd te staan van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB).

Fons Leroy schetst de perspectieven die een open Europese arbeidsmarkt biedt, maar zoekt ook de grenzen op van een eenzijdige migratiepolitiek. Tegelijk belicht hij de alternatieve oplossingen voor het tekort aan menselijk kapitaal die veel dichterbij huis voor het grijpen liggen. Nu de krapte op de arbeidsmarkt de zoektocht naar competente arbeidskrachten buiten de onderneming steeds lastiger maakt, komt het er bijvoorbeeld op aan om het al in het bedrijf aanwezige menselijke kapitaal optimaal in te zetten en te behouden. Daarnaast is het cruciaal om een gedegen retentiebeleid te ontwikkelen ten aanzien van de 50-plussers in het personeelsbestand. De werkzaamheidsgraad van kortgescholden, ouderen, allochtonen en arbeidsgehandicapten moet dringend en drastisch de hoogte in. Tenslotte wordt het ook cruciaal om zonder voorbehoud in te spelen op de hoge werkloosheidscijfers over de taalgrens. In Brussel en Wallonië geen schaarste op de arbeidsmarkt, maar een overschot aan arbeidspotentieel. Over de taalgrens heen durven recruiteren is voor Vlaamse werkgevers die willen groeien, een must geworden.

Al het talentpotentieel dat op de Vlaamse arbeidsmarkt aanwezig is, maximaal benutten, wordt evenzeer noodzakelijk om op langere termijn competitief te blijven. Tijd om andere grenzen te verkennen dus. De voorraad Polen raakt stilaan op. <<

Voor meer informatie kunt u steeds terecht op [www.vik.be](http://www.vik.be)  
Heeft u belangstelling om deel te nemen aan Connecting Engineers & Entrepreneurs, neem dan contact op met Diane Luyten op het nummer 03 259 11 10 of mail naar [Diane.Luyten@vik.be](mailto:Diane.Luyten@vik.be)