



Bespreking Groenboek staatshervorming

Luc Sels
Decaan
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

Luc.Sels@kuleuven.be

 @LucSels



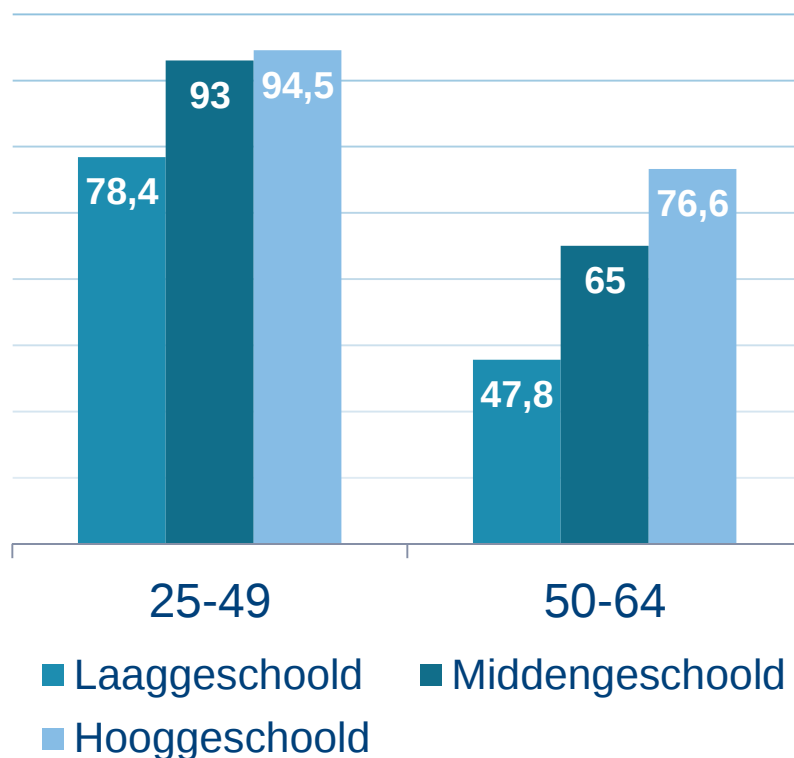
Werkzaamheidsprojectie negatief bijgesteld

	doel 2020	EAK 2012	BAU 2020	IMPACT 2020
mv 20-64	76%	71,5%	71,4%	72,0%
mv 50-64	60%	54,6%	56,4%	58,5%
mv 55-64	50%	40,5%	43,7%	47,1%
v 20-64	75%	66,2%	67,8%	68,3%

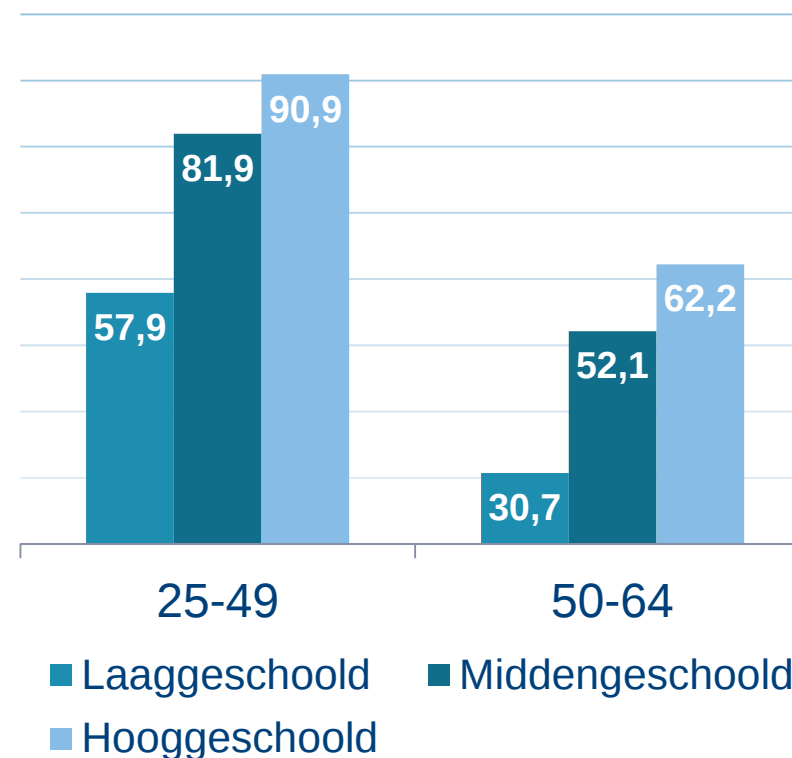
Werkzaamheid naar scholingsniveau

Vlaams Gewest, werkzaamheidsgraden

Mannen



Vrouwen

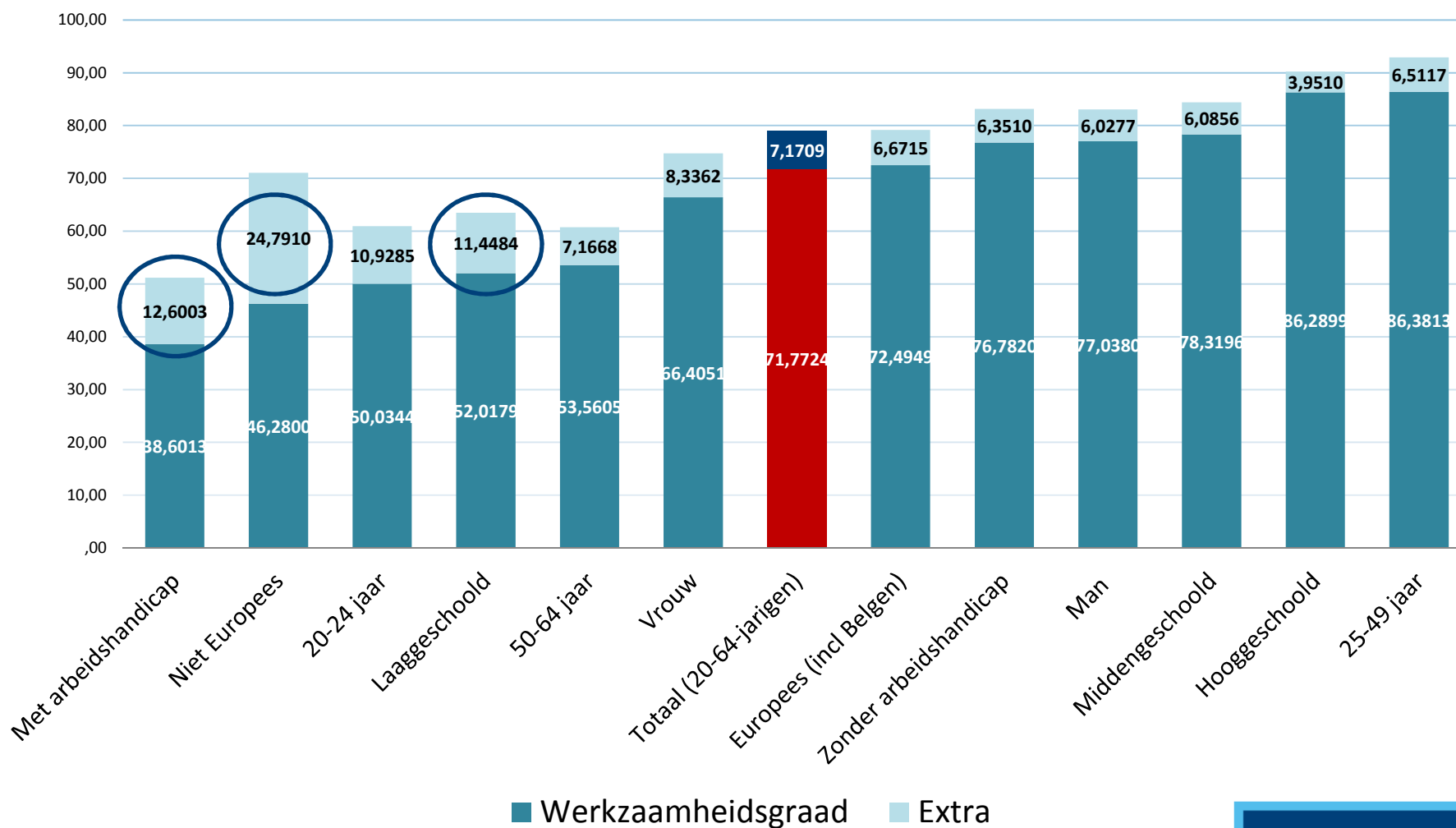


+ ongekwalficeerde uitstroom

KU LEUVEN

Groeimarge werkzaamheid

Op basis van potentiële arbeidsreserve



Doelgroepenbeleid

1

Loonkosten

Tijdelijk versus permanent

1. Tijdelijke aanwervingspremie

- Aanwerving van personen met bepaalde kenmerken, uit te drukken in (degressieve) subsidie gedurende x-aantal kwartalen
- Zinvol voor doelgroepen die na aanwerving (tijdelijk) minder productief zullen zijn (overbrugging productiviteitsverlies)

2. Permanente tewerkstellingspremie

- Zinvol voor doelgroepen die blijvend minder productief zijn
- Zinvol als kansen permanent moeten worden ondersteund
- Zinvol als ondersteuning jobcreatie

In een ideale wereld ...

gaan middelen naar structurele korting op lage lonen

- Bundeling budget RSZ-kortingen voor oudere werknemers, laaggeschoolde jongeren en langdurig werklozen (88% budget doelgroepgerichte RSZ-kortingen in VG)
- Model Dejemeppe & Van der Linden (Waals Gewest)
 - Voor loon $\leq$ gewaarborgd minimuminkomen: vermindering ten belope van 28% brutoloon
 - Voor loon $>$ gewaarborgd minimuminkomen vermindering die start op 1.236 € per trimester ($3 * 1.472 * 0,28$) voor brutoloon van 1.472 €; maar die lineair daalt naar 400 € per trimester voor brutoloon van 1.957 € per maand
- (Aanwervingssubsidie voor langdurig werklozen blijft wellicht nuttig als complementaire maatregel)

In een ideale wereld

Structurele vermindering lage lonen, *Kansen*

1. Doeltreffend: vraag naar arbeid aan onderkant van loonschaal veel gevoeliger voor loonkosten dan hogerop de loonschaal
2. Doeltreffend2: structurele maatregel met het oog op doelgroepenbeleid
3. Transparant: complexe regelingen voor specifieke doelgroepen worden vermeden + kan automatisch toegekend worden
4. Solidair en billijk: gelijke behandeling (voordeel) in gelijke situaties (loon)
5. Ambitieuw: niet alleen gericht op wie uit werkloosheid of leefloon komt, maar ook uit inactiviteit of ongekwalificeerde uitstroom

Second best: optie 6

Tewerkstellingsmatrix realiseren

- Modules
 - Opleiding op de werkvloer
 - Begeleiding op de werkvloer
 - **Loonpremie** op basis van de afstand tot arbeidsmarkt
 - Aanpassing van de werkplek
- Selectieve *aanwervingssubsidie* voor langdurig werkzoekenden en kortgeschoolde schoolverlaters (tijdelijke compensatie voor ervaringsachterstand)
- Selectieve *tewerkstellingssubsidie* wanneer men blijvende lagere productiviteit verwacht (bv. arbeidsbeperking)
- Federale instrumenten en Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ geïntegreerd in loonpremie waarmee aanwerving werkzoekenden ouder dan 50 wordt ondersteund

Activeringsbeleid

2

Activeringsbeleid

Optie 3

1. Aparte facilitatorenwerking die zoekgedrag beoordeelt op basis van sollicitatiebewijzen, wordt afgeschaft
2. Activering van zoekgedrag wordt geïntegreerd in het sluitend maatpak, met voortdurende evaluatie van inspanningen werkzoekende om aan het werk te gaan
3. Sanctioneringsbevoegdheid wordt opgenomen door VDAB in een provinciaal ingebedde dienst
4. Consulent activeert wel het zoekgedrag, maar wordt geen rechter én partij (vertrouwensband)

Betaald educatief verlof

3

Transparantie

1. Eén stelsel dat inzet op creëren van benodigde tijd
2. Eén stelsel dat inzet op ondersteuning met geld

Financiële ondersteuning

Opleidingscheque 2.0

1. Hoge deadweight én sterk Mattheuseffect in open variant
2. Modaliteiten herbekijken
 - Afbakening van doelgroep (hogere tussenkomst kleinere groep)
 - Van input- naar outputfinanciering
 - Koppeling aan loopbaanadvies (ondersteunen loopbaanzekerheid)
3. Combinatie met (renteloze) lening
 - Uitgaan van terugverdieneffect voor individu
 - Gericht op duurdere segment van niet-gesubsidieerde opleidingen
 - State Educational Loan Fund (Noorwegen): voor minder vermogende deelnemers kan lening tot 40% omgezet worden in een toelage

Creëren van tijd

Betaald educatief verlof → educatief tijdskrediet

1. Principe: jobspecifiek ten laste van de werkgever en gericht op inzetbaarheid in tijdskrediet
2. Betaald educatief verlof
 - Sterkten: behoud werk- en inkomenszekerheid, arbeidsmarktgerichtheid, outputgericht
 - Opsmuk nodig: cf. uitsluiting afstandsonderwijs en steeds frequenter ingebouwde stageperiodes
3. Tijdskrediet met opleidingspremie
 - Opleidingspremie best deels input- en deels outputfinanciering
 - Mogelijkheden voor ruimere opleidingen
 - Koppeling aan loopbaanrekening: wie meer/langer werkt bouwt meer verlofrechten op en krijgt meer intermezzo's die toelaten om de competenties te 'onderhouden' i.f.v. langer werken

Competentieverzekering

Loopbaanrekening + leerrekening

1. Tijd via loopbaanrekening, middelen via leerrekening

2. Inbreng leerrekening

- Werkgever (rugzak, conform tweede pijler)?
- Werknemer (conform cofinancieringsgedachte)?
- Overheid (via fiscaal gunstregime)?

3. Voordelen:

- Competentieveroudering erkend als te verzekeren risico
- Vrijblijvendheid van opleidingsdeelname wordt in vraag gesteld
- Competentieontwikkeling wordt gekaderd in loopbaanperspectief
- Financieel ondersteunde responsabilisering
- Rugzak met meeneembare rechten