



HORIZON BELGIË 2030

Toekomstvisie voor een beter België

Versie 2.0 – december 2023



18 EEN LAND WAAR 80% VAN DE 18- TOT 67-JARIGEN AAN DE SLAG RAAKT

1 WAAR STAAN WE VANDAAG?

De vergrijzing van de arbeidsbevolking versnelt, en de verhouding van 65+'ers ten opzichte van personen van arbeidsactieve leeftijd verkleint: tegen 2050 zal deze verdubbelen, waardoor de vergrijzing onbetaalbaar wordt. Daarbij kent ons land de kortste professionele loopbaan: met een gemiddelde loopbaanduur van 34,5 jaar zit België in de staart van Europa.

Tegelijk zien we in België een torenhoge vacaturegraad en zitten we in het koppeloton van Europa: een stijgende trend die maar niet opgelost raakt en die vooral de enorme mismatch met de nochtans hoge inactiviteitsgraad pijnlijk blootlegt.

We hebben nood aan een gunstig globaal macro- en sociaal-economisch kader dat voldoende inzet op de competitiviteit van onze ondernemingen, wat leidt tot jobs en inkomen, en opnieuw een positieve push geeft aan onze economie en

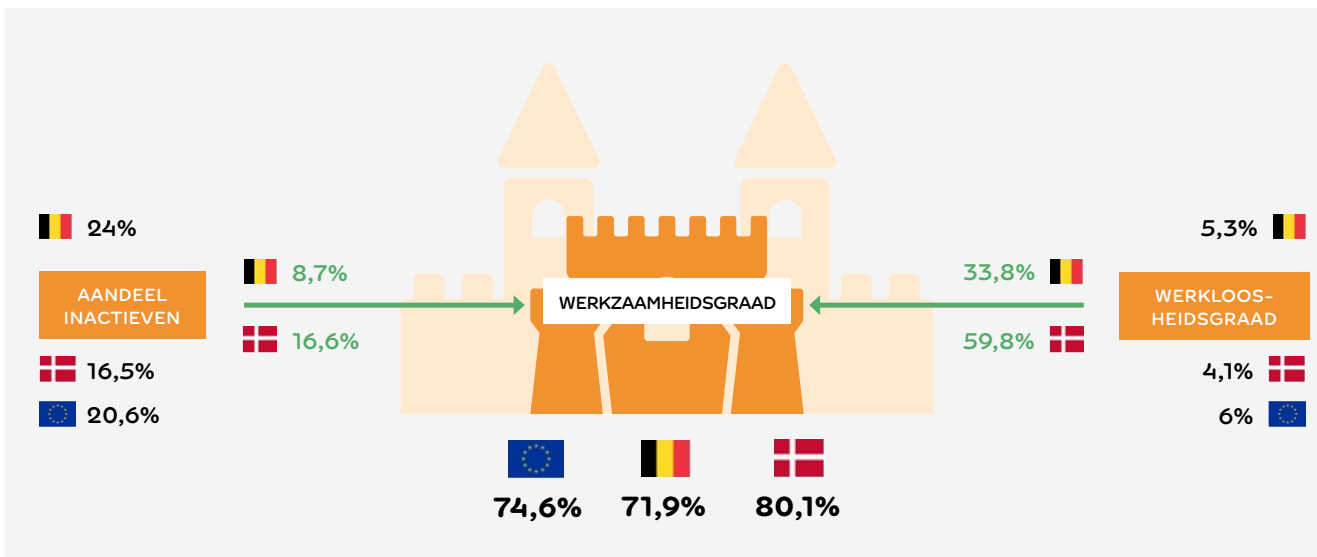
welvaart. Voor het garanderen van onze concurrentiekracht zijn diverse belangrijke hervormingen noodzakelijk om België verder te laten aanknopen met economische groei.

Hoewel de werkzaamheidsgraad licht stijgt, is hij nog veruit onvoldoende om de regeringsdoelstelling van een tewerkstellingsgraad van 80% te halen en tegemoet te komen aan de grote nood aan arbeidskrachten. Extra, gerichte maatregelen dringen zich op.

2 WAAR WILLEN WE IN 2030 STAAN?

Met een steeds verder stijgende vacaturegraad en voortschrijdende technologische evoluties, hebben we iedereen nodig. We moeten daarom streven naar een inclusieve arbeidsmarkt, waar elk talent telt en zo optimaal mogelijk kan worden ingezet, ongeacht geslacht, leeftijd, afkomst, opleidingsniveau. Daarbij moet ingezet worden

Insiders / Outsiders



↔ Professionele mobiliteit
Bron: Eurostat 2022 - 20-64 jaar



Onze arbeidsmarkt is een versterkte burcht die vooral de insiders beschermt, en outsiders buitensluit.

op een algemene cultuur van loopbaandenken, waar iedereen haar of zijn eigen loopbaan kan organiseren en vormgeven en daar ook zelf mee verantwoordelijk voor is via onder meer competentie-ontwikkeling, eenvoudigere verlofregelingen, moderne transitietrajecten, een flexibel eindeloopbaanbeleid waardoor men langer aan de slag blijft.

We zetten in op de verduurzaming van loopbanen: langer en beter werken, de drempels naar werk verlagen, mensen die vandaag onvoldoende bereikt kunnen worden kansen geven en aan de slag helpen, mensen zo optimaal mogelijk aan boord halen en houden, een dynamisch arbeidsrecht en een inclusief arbeidsmarktbeleid waarbij elk talent telt, ongeacht afkomst, leeftijd, geslacht, achtergrond.

We plaatsen België ook internationaal opnieuw op de kaart als aantrekkelijk gastland voor hooggekwalificeerd buitenlands talent. België bekleedt vandaag slechts gemiddeld een 19e plaats in de Talent Attractiveness Indicators van de OESO (die de aantrekkelijkheid van 35 OESO-landen meten voor hooggekwalificeerd buitenlands talent) en moet diverse buurlanden ver laten voorgaan. Daarom moeten we inzetten op maatregelen om ons land te profileren als een aantrekkelijk gastland voor toptalent.

3 WAT MOET ER GEBEUREN?

- Responsabilisering is vandaag een ontbrekend puzzelstuk. Als we de federale doelstelling van 80% tewerkstellingsgraad willen bereiken, hebben we nood aan KPI's voor een écht activerend beleid. Een bijkomende piste daartoe is de eindigheid van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd op federaal niveau, waarna het vrijgekomen budget door de regio's kan worden gebruikt voor echte activering.
- Drempels naar onze arbeidsmarkt wegnemen. Onze arbeidsmarkt is een versterkte burcht die vooral de insiders beschermt en outsiders buitensluit. Diverse drempels (ontslagrecht, rigide bescherming van werkenden die tot een gouden kooi leidt, torenhoge loonkost voor bedrijven, te klein verschil tussen werkloosheid en werken) maken dat die outsiders zeer moeilijk een job vinden. Aanklampende activering en maatwerk zijn daarom fundamenteel.
- Met z'n allen langer aan de slag blijven. Het is noodzakelijk dat iedereen op een duurzame manier langer kan werken. Vervroegde uitredingsstelsels moeten worden afgebouwd en worden vervangen door de mogelijkheid om deeltijds pensioen op te nemen. In de pensioenen pleiten we voor een bonus voor wie langer werkt en een malus voor wie vroeger stopt.
- Bij wie langdurig ziek is of zich niet gelukkig voelt in zijn job, moeten we sneller kunnen reageren en heroriënteren. Er is nood aan een andere kijk op ziekte: wat kunnen mensen wél nog, hoe kunnen we hen wel nog aan boord houden?
- We hebben alle arbeidskrachten nodig. We moeten daarom ook inzetten op een beleid dat alle mensen kansen geeft. Dat betekent mensen in inactiviteit aansporen om actief te zijn op de arbeidsmarkt – de beste garantie tegen armoede en voor welzijn. Dat zal echter niet lukken door in te zetten op het verder versterken van de burcht of een desincentiverende sociale zekerheid die voor bepaalde groepen een dubbele drempel betekent richting werk, naast de reeds grote drempels die de burcht zelf opwerpt.
- Een soepele economische migratie is, naast activerende maatregelen voor onze binnenlandse arbeidsreserve, noodzakelijk om de zichtbare tekorten op de arbeidsmarkt, zowel voor hooggekwalificeerde als voor middengekwalificeerde functies, te ondervangen. We zetten in op een én-én-beleid, op de activering van de Belgische werkzoekenden en inactieven, én we moeten profielen waaraan een tekort is vlotter aantrekken via economische migratie.

Horizon België 2030 – Een uitgave van
het Verbond van Belgische Ondernemingen

REDACTIE

Gezamenlijk project onder leiding van Chief Economist Edward Roosens en voormalig adjunct-adviseur Amélie Wuillaume van het competentiecentrum 'Digitaal & Innovatief Ondernemen' van het VBO

EINDREDACTIE

Hilde De Brandt, Véronique Gesché en Anne Michiels

VERTALING

Vertaaldienst VBO

PUBLICATIEVERANTWOORDELIJKE

Stefan Maes

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Stefan Maes, Ravensteinstraat 4, 1000 Brussel

ISBN: 9789075495850

Wettelijk depot: D/2023/0140/9

Publicatiedatum: mei 2022, versie 2.0 december 2023

Cette publication est également disponible en français
Deze publicatie kunt u ook lezen op www.vbo.be > Publicaties



Het VBO, dé stem van de ondernemingen in België, staat – via een 40-tal lid-bedrijfsfederaties – voor meer dan 50.000 kleine, middelgrote en grote ondernemingen die 75% van de tewerkstelling in de private sector voor hun rekening nemen. Onze leden zorgen voor 80% van de export en creëren 2/3 van de toegevoegde waarde in ons land. Als enige overkoepelende interprofessionele werkgeversorganisatie vertegenwoordigen we ondernemingen uit de drie gewesten van ons land.

Lees onze recentste publicaties op www.vbo.be