

Digitalisering en de arbeidsmarkt voor de toekomst

In het IPA 2017-2018 hebben de sociale partners afgesproken om zich samen te buigen over de maatschappelijke uitdagingen van de digitalisering en de ontwikkeling van de deeleconomie. De Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) hebben daartoe in hun rapport 107 (4 oktober 2017) een eerste diagnostiek opgesteld. Momenteel lopen nog andere werkzaamheden waarmee in deze context rekening moet worden gehouden, zoals de organisatie van enkele workshops met experts, die moeten leiden tot het formuleren van gezamenlijke aanbevelingen.

De economische, sociale en technologische omgeving waarin we leven, verandert snel. De digitalisering speelt een centrale rol in tal van economische en maatschappelijke veranderingen. Dit is zeker niet de eerste technologische omwenteling die we meemaken, maar de snelheid waarmee de diverse ermee gepaard gaande technologieën verspreid worden en de impact ervan, is groter dan in het verleden. Niet in het minst omdat die technologische transitie ook samenvalt met de ecologische transitie waar we in versneld tempo doorheen moeten en de ruimere uitdaging van de realisatie van de SDG's tegen 2030.

De veralgemening van digitalisering zal de komende jaren alleen maar toenemen en beïnvloedt samen met andere ontwikkelingen zoals demografie, globalisering en migratie onvermijdelijk ook de werking van onze arbeidsmarkt. Dit raakt verschillende aspecten zoals de omvang en de structuur van de werkgelegenheid, de aard en de inhoud van het werk, de competenties en de vaardigheden van werkenden en de arbeidsvormen en de arbeidsrelaties. Werknemers en werkgevers kijken met enige ongerustheid naar deze evolutie en zoeken naar adequate en toekomstgerichte antwoorden.

Daarom moeten de verschillende betrokken actoren de handen in elkaar slaan en moeten de maatregelen elkaar ondersteunen en dus complementair zijn. De hefboomen voor een goed functionerende economie en arbeidsmarkt bevinden zich zowel op federaal niveau als op dat van de deeltentiteiten (incl. onderwijs), maar ook op sector- en ondernemings- en individueel niveau. Op al deze niveaus werken de sociale partners momenteel samen met de overheid, de onderwijs- en opleidingswereld om de evolutie mee te sturen, de opportuniteiten benutten, de mogelijke risico's te beperken en te bouwen aan een goed werkende arbeidsmarkt gericht op de toekomst.

Dit beleid moet tevens zorgen voor een maximale afstemming van het arbeidsaanbod op de arbeidsvraag en voor het wegwerken van de bestaande mismatch. Het beleid moet zowel inclusief zijn als een antwoord bieden op de krapte. Bovendien moet er, zowel op de arbeidsmarkt als in de samenleving, rekening worden gehouden met de digitale kloof. Dat houdt in dat men bijzondere aandacht heeft voor bepaalde kwetsbare doelgroepen en ervoor zorgt dat ook zij hun plaats vinden in de maatschappij.

De Groep van Tien doet een oproep aan alle betrokken partijen en overheden om hierrond interregionaal samen te werken. Door de verschillende beleidsinsteken samen te leggen, kunnen alle betrokkenen een overkoepelend perspectief krijgen, wat ertoe moet leiden dat maatregelen goed op elkaar worden afgestemd.

Schematisch voorgesteld zou het goed zijn mocht er op een complementaire en elkaar versterkende wijze ingezet worden op de volgende aspecten:



Meer concreet betekent dit dat simultaan zal moeten worden gewerkt op de volgende assen:

- *onderwijs* en *opleiding* die inzetten op toekomstgerichte *skills* die jongeren extra kansen en perspectieven bieden voor de toekomst;
- het *mobiliseren* van het talent van alle werkzoekenden, sterker gericht op *heroriëntering* en herinschakeling o.b.v. wat een werkzoekende (nog) aankan;
- het ontwikkelen van *levenslang leren* als sleutelstrategie waarbij we inzetten op duurzame en toekomstgerichte competenties en attitudes die de ondernemingen en werk(zoek)enden voorbereiden op verandering en transitie;
- kansen geven door drempels te verlagen, o.m. via *inlooptrajecten* en *experimenten* die aanwerving, *arbeidsmobiliteit*, herinschakeling en *inclusiviteit* bevorderen;

- een *transitiepool*, waarin private en publieke spelers de krachten bundelen, om heroriëntering en transitie van werknemers over sectoren en beroepen heen te faciliteren en begeleiden;
- een *toekomstgericht overleg* dat toelaat om verandering te sturen, erop te anticiperen, tijdig gepaste oplossingen aanreikt, innovatieve projecten ontwikkelt, ruimte schept voor experimenten en aangepaste oplossingen, en dit in een geest van samenwerking;
- een *level playing field* dat alle werkgevers/opdrachtgevers en werkenden toelaat om met gelijke wapens te strijden en dat duurzame groei, werkgelegenheid, ondernemerschap en sociale zekerheid bevordert.

Dit alles vergt een globale, coherente, complementaire en harmonieuze aanpak. Het welslagen van dit project van verandering zal dan ook afhangen van het initiatief en de positieve bijdrage van alle actoren op de verschillende bevoegdheids- en overlegniveau's. In dit kader kunnen ook de bestaande hefboomen worden gebruikt om de technologische evoluties op proactieve wijze te benaderen op sectoraal en ondernemingsniveau.

Bedoeling moet zijn om opportuniteiten op te zoeken, te benutten en te versterken, door na te gaan hoe de digitale transitie kan worden gebruikt om tot vereenvoudiging te komen, ondernemerschap te bevorderen, de werking van onze arbeidsmarkt te verbeteren en een goede sociale bescherming te waarborgen.
