



# JEUGDWERKLOOSHEID

## DENKERSPROGRAMMA



Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen  
en Kunsten, Klasse Menswetenschappen, 2014  
**Standpunten 24**

Jeugdwerkloosheid



KVAB Press

Uitgaven  
van  
de Koninklijke  
Vlaamse Academie  
van België  
voor  
Wetenschappen  
en Kunsten

Standpunten nr. 24

---



KVAB Press

Hertogsstraat 1  
1000 Brussel  
Tel. 02 550 23 23  
Fax 02 550 23 25  
[www.kvab.be](http://www.kvab.be)  
[info@kvab.be](mailto:info@kvab.be)



# Jeugdwerkloosheid

Jan Eeckhout  
Joep Konings

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

© Copyright 2014 KVAB  
D/2014/0455/06  
ISBN 978 90 6569 136 1

Foto en ontwerp cover: Anne-Mie Van Kerckhoven

## Ten geleide Het Denkersprogramma Jeugdwerkloosheid

Dit Standpunt is het sluitstuk van het Denkersprogramma Jeugdwerkloosheid van de Klasse van de Menswetenschappen van de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten.

De Denkersprogramma's die de academie organiseert, willen een multidisciplinaire wetenschappelijke reflectie op gang brengen over belangrijke maatschappelijke vragen. Wetenschappelijke en/of artistieke inzichten worden geconfronteerd met de visie en de ervaring van belanghebbende organisaties met het doel het maatschappelijk debat te stimuleren en een bijdrage te leveren tot de ontwikkeling van onderbouwde langetermijnvisies. Sinds 2013 stelt de Vlaamse overheid, op initiatief van vice minister-president Ingrid Lieten, de middelen ter beschikking om jaarlijks twee denkerprogramma's te organiseren. Hierbij wordt telkens ook een vooraanstaand internationaal expert betrokken die reflecteert over de lokale problematiek en in discussie treedt met de leden van de academie en andere stakeholders en onderzoekers.

Het eerste Denkersprogramma werd door de Klasse van de Menswetenschappen georganiseerd rond de problematiek van de jeugdwerkloosheid, die tot voor kort relatief weinig aandacht kreeg in het wetenschappelijke debat en het beleid in België. De impact van de jeugdwerkloosheid op het welzijn van jongeren en op onze welvaart is nochtans aanzienlijk. Langdurige jeugdwerkloosheid geeft aanleiding tot stijgende armoede en ongelijkheid. Zij vormt een uitdaging voor de financiering van de sociale zekerheid. Jeugdwerkloosheid is in ruime mate conjunctuurgebonden, maar heeft, zeker wat ons land betreft, ook structurele oorzaken. Onderwijs en arbeidsmarkt zijn onvoldoende op elkaar afgestemd. Ruimtelijk gezien vallen de beschikbare arbeidsplaatsen en de stedelijke concentraties van jongere werklozen niet steeds samen. Jeugdwerkloosheid heeft ook een verband met een gebrekkige integratie van migrantenjongeren. Een gebrek aan mobiliteit en talenkennis bemoeilijkt de oplossing.

De wetenschappelijke leiding van het Denkersprogramma over jeugdwerkloosheid berustte bij een stuurgroep voorgezeten door professor Joep Konings, gewoon hoogleraar aan de faculteit economie en bedrijfswetenschappen van de KU Leuven. De internationale expert die het programma ondersteunde en mee vorm gaf, was professor Jan Eeckhout, verbonden aan het Department of Economics van het University College Londen en aan de Universitat Pompeu Fabra te Barcelona.

Informatie over de verschillende evenementen die plaatsvonden, hun programma, de lijst van de sprekers, hun papers en presentaties zijn te vinden op <http://www.kvab.be/denkersprogramma/projecten-jeugdwerkloosheid.aspx>. Een eerste colloquium op dinsdag 21 mei 2013 was gewijd aan een algemene probleemstelling over jeugdwerkloosheid en ging nader in op een aantal van de belangrijkste facetten ervan: scholing en opleiding, langetermijnwerkloosheid en mismatch; integratie en migratie; urbanisatie, jeugdondernemerschap; vergrijzing. Op 3 september volgde een workshop over ervaringen met de hervorming van de arbeidsmarkt en met jeugdwerkloosheid in het buitenland, in het bijzonder in Denemarken en Duitsland. Op 23 oktober was er een

workshop over structurele jongerenwerkloosheid en de mogelijke remedies ervoor. Op 8 november kwamen vormingsprojecten voor jongere werklozen aan bod, aan de hand van het voorbeeld van het Network for Training Entrepreneurship. Op 11 december vond een afsluitend congres plaats waar het Europese en Belgische beleid werden toegelicht door de Voorzitter van de Europese raad, de heer Herman Van Rompuy en de Belgische minister van werk, minister Monica De Coninck. Andere beleidsverantwoordelijken en academici behandelden onderwijs en jeugdwerkloosheid, het aanvaarden van een job onder het scholingsniveau, jeugdwerkloosheid en de Belgische arbeidsmarkt, Deense ervaringen met arbeidsmarkt en jeugdwerkloosheid, de diagnose en mogelijke remedies van en voor jeugdwerkloosheid in België en mogelijke algemene beleidsoriëntaties.

Het Denkersprogramma Jeugdwerkloosheid wordt afgesloten met dit Standpunt. Het bevat een afsluitende analyse door professor Jan Eeckhout en professor Joep Konings van de achtergronden, oorzaken en gevolgen van jeugdwerkloosheid, en in het bijzonder van haar verband met de rigiditeit van de arbeidsmarkt en verstedelijking. Zij doen een aantal beleidsaanbevelingen, hoofdzakelijk vertrekkende van de noodzaak van een flexibelere arbeidsmarkt en met het Deense flexicurity systeem als een belangrijk referentiepunt. Hun stellingname wordt gevolgd door kritische reflecties van de heer Bart Buysse directeur-generaal van de VBO, de heer Chris Serroyen, hoofd van de ACV studiedienst, professor Bart Cockx (SHERPPA, Universiteit Gent) en professor Walter Nonneman (Universiteit Antwerpen).

De Academie hoopt met deze publicatie en de andere rapporten die tot stand kwamen in het kader van het programma jeugdwerkloosheid bij te dragen tot een beter inzicht in de problematiek rond de jeugdwerkloosheid.

Prof. dr. Hubert Bocken,  
Bestuurder Klasse van de Menswetenschappen

## Inhoud

### Standpunten – Vlaamse Academie: Jeugdwerkloosheid

Jan Eeckhout en Joep Konings

<i>Achtergrond</i> .....	5
<i>De Gevolgen van Jeugdwerkloosheid</i> .....	7
<i>De Oorzaken</i> .....	8
<i>Jobzekerheid versus Werkzekerheid</i> .....	12
<i>Returns to Experience</i> .....	18
<i>Verstedelijking en Jeugdwerkloosheid</i> .....	19
<i>Beleidsaanbevelingen voor België</i> .....	22
<i>Referenties</i> .....	24

### Standpunt Jeugdwerkloosheid – Kritische reflecties

<i>Bart Buysse, Directeur-generaal VBO</i> .....	25
<i>Bart Cockx, SHERPPA, Universiteit Gent</i> .....	26
<i>Chris Serroyen, Hoofd ACV-studiedienst</i> .....	29
<i>Walter Nonneman, Universiteit Antwerpen</i> .....	39
<b>Auteurs</b> .....	48





Standpunten – Koninklijke Vlaamse Academie van België

## JEUGDWERKLOOSHEID

JAN EECKHOUT<sup>#</sup> EN JOEP KONINGS\*

<sup>#</sup>University College London en Barcelona GSE-UPF

\*Katholieke Universiteit Leuven

Februari, 2014

### Achtergrond

Europa kampt momenteel met veel moeilijke economische uitdagingen. Lage groei op middellange termijn is waarschijnlijk het belangrijkste en meest besproken structureel probleem van Europa. Deze tegenvallende prestaties worden nog verergerd door de gevolgen van de staatsschuldencrisis voor een aantal Europese landen, zoals Portugal, Griekenland, Ierland en Spanje. Bovendien is de vergrijzing en de begrotingsconsolidatie een dringende zorg in de meeste Westerse landen. Maar in de nasleep van de recessie van 2008-09, is er een nieuwe sociale uitdaging: de stijgende en aanhoudende toename van de jeugdwerkloosheid. Langdurige jeugdwerkloosheid is niet alleen een actueel probleem, maar het zal littekens en lange termijn effecten met zich meebrengen voor die jongeren die ermee geconfronteerd worden: permanent lagere lonen en permanent lagere werkgelegenheidskansen. Dit op zich kan nieuwe sociale spanningen veroorzaken en groeivoorzichten belemmeren in Europa.

In 2013 zijn er meer dan 5,5 miljoen jongeren tussen 15 en 25 jaar werkloos in de EU 27. De jeugdwerkloosheid bedraagt 23,5% (Figuur 1.A), en is meer dan het dubbele van de gemiddelde werkloosheidsgraad voor de totale bevolking (Figuur 1.B). In het begin van 2008, bij het begin van de grote recessie, was de werkloosheid onder jongeren ongeveer 18.1%, wat erop wijst dat er in ruim vijf jaar sprake is van een stijging van 1 miljoen jonge Europeanen op zoek naar een baan. De economische crisis heeft echter een grotere impact gehad op de jongeren. Sinds het begin van de 2009 is de jeugdwerkloosheid disproportioneel gestegen tot 2.6 maal de werkloosheidsgraad voor de totale bevolking. Het eerste *stylized fact* is dan ook dat er een verhoging is van de concentratie van jongeren onder de werklozen tijdens de crisis.

Maar zoals Figuren 2 en 3 meteen suggereren is Europa geen monoliet en de jeugdwerkloosheid is opmerkelijk verschillend tussen de landen. Aan de ene kant zijn er landen zoals Spanje en Griekenland waar de jeugdwerkloosheid 50 procent van de beroepsbevolking bereikt. Aan de andere kant, hebben

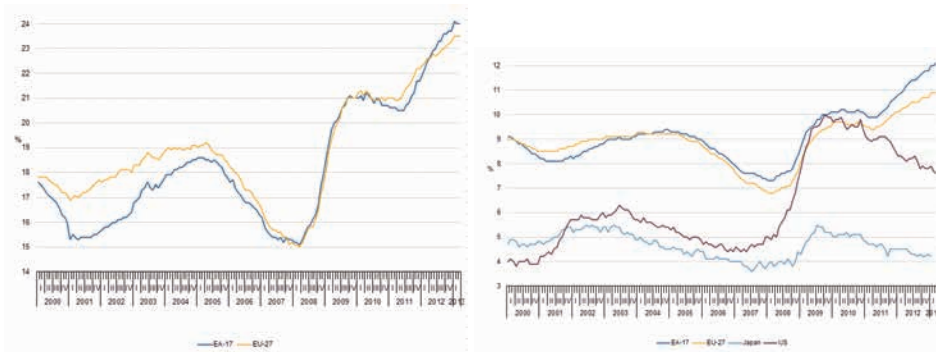


Figure 1: A. Jeugdwerkloosheid. EU-27 en EA-17 (seasonally adjusted); B. Totale werkloosheid. EU-27, EA-17, VS en Japan. Bron: Eurostat.

landen als Duitsland en Oostenrijk een jeugdwerkloosheidscijfer onder de tien procent. Het tweede *stylized fact* is de aanzienlijke heterogeniteit van de jeugdwerkloosheid tussen landen.

Naast jeugdwerkloosheidscijfers boven de tien procent, zijn er in Europa ongeveer 7,5 miljoen jongeren die geen werk, onderwijs of opleiding (NEET) hebben. Dit betreft niet alleen laaggeschoolde jongeren en high school drop-outs, maar steeds meer universitair afgestudeerden die geen eerste baan kunnen vinden. Onderwijs lijkt een belangrijke voorwaarde voor de arbeidsmarktpositie van de jongeren te zijn. Als we de jeugdwerkloosheid per opleidingsniveau beschouwen, is het duidelijk dat de jeugdwerkloosheid veel groter is voor de ongeschoolde arbeiders. In Figuur 4 tonen we de werkloosheids-cijfers opgesplitst in 3 schoolingsniveau's: primair en lager secundair onderwijs, hoger secundair en niet tertiair onderwijs, en tertiair onderwijs. Voor de EU-27 is de werkloosheid bij laaggeschoolden het drievoud van de werkloosheid bij tertiair geschoolden. Deze data zijn enkel representatief voor niet-jongeren gezien de opleidingsduur precies valt onder de 25 jaar. De educatieve kloof (of educatieve dualiteit) van de werklozen is het derde *stylized fact*.

Tenslotte is het ook belangrijk enig inzicht te krijgen in de arbeidsmarktparticipatie. Vele jongeren onder 25 studeren voltijds en zijn daarom noch werkende noch werkzoekende. Daarom zitten ze niet in de cijfers die de *labor force* omvat, en de labor force wordt gebruikt om de werkloosheid te berekenen. Indien we de totale bevolking tussen 15 en 25 gebruiken om de werkloosheid *ratio* te berekenen, dan zijn de cijfers heel wat lager (en ongeveer in lijn met de totale werkloosheid) en leveren ze bewijs dat arbeidsmarkt participatie een heel groot deel is van de jeugdwerkloosheid (Figuur 5).

In wat volgt beschrijven we kort eerst de gevolgen, en gaan dan in op de mogelijke oorzaken.

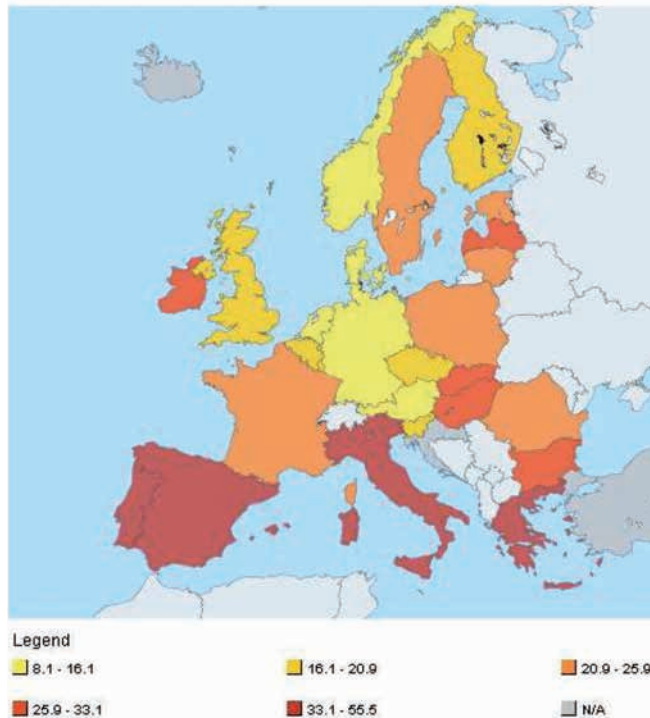


Figure 2: De geografische spreiding van jeugdwerkloosheid. Bron: Eurostat.

## De Gevolgen van Jeugdwerkloosheid

Het is duidelijk dat de stijging van de jeugdwerkloosheid een grote dreiging vormt voor langdurige werkloosheid. Bovendien is de economische kost van werkloosheid in het algemeen en jeugdwerkloosheid in het bijzonder aanzienlijk. De economische kost voor de maatschappij is drievoudig:

1. het verlies van productieve middelen en een daling van *aggregate output* voor de hele economie;
2. depreciatie van *human capital*;
3. het verlies van accumulatie van *on-the-job human capital*.

Voor de laatste kost is aanzienlijk voor jongere werklozen. Zij zien hun leerproces vertraagd door de langdurige werkloosheid, en dus het verlies van inkomen. Bovendien bestaat de kans op een korte termijn effect, maar ook een langdurig effect van *scarring*: lager permanent inkomen, en gedurende lange tijd

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>EU-27</b>	8,6	8,9	9,1	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
<b>Euro area</b>	8,1	8,5	9,0	9,3	9,2	8,5	7,6	7,6	9,6	10,1	10,2	11,4
<b>Belgium</b>	8,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6
<b>Bulgaria</b>	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3
<b>Czech Republic</b>	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
<b>Denmark</b>	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5
<b>Germany</b>	7,9	8,7	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,3	7,1	5,9	5,5
<b>Estonia</b>	12,6	10,3	10,1	9,7	7,9	5,9	4,6	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
<b>Ireland</b>	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7
<b>Greece</b>	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3
<b>Spain</b>	10,5	11,4	11,4	10,9	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7	25,0
<b>France</b>	8,2	8,3	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6	10,2
<b>Italy</b>	9,0	8,5	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
<b>Cyprus</b>	3,9	3,5	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9
<b>Latvia</b>	12,9	12,8	11,3	11,2	9,6	7,3	6,5	8,0	18,2	19,8	16,2	14,9
<b>Lithuania</b>	17,4	13,8	12,4	11,3	8,0	5,2	3,8	5,3	13,6	18,0	15,3	13,3
<b>Luxembourg</b>	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1
<b>Hungary</b>	5,6	5,6	5,8	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9	10,9
<b>Malta</b>	7,6	7,4	7,7	7,2	7,3	6,9	6,5	6,0	6,9	6,9	6,5	6,4
<b>Netherlands</b>	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3
<b>Austria</b>	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
<b>Poland</b>	18,3	20,0	19,8	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1
<b>Portugal</b>	4,6	5,7	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9	15,9
<b>Romania</b>	6,6	7,5	6,8	8,0	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	7,0
<b>Slovenia</b>	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9
<b>Slovakia</b>	19,5	18,8	17,7	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,6	14,0
<b>Finland</b>	9,1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
<b>Sweden</b>	5,8	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0
<b>United Kingdom</b>	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0	7,9
<b>Croatia</b>	·	14,8	14,2	13,7	12,7	11,2	9,0	8,4	9,1	11,8	13,5	15,9
<b>Turkey</b>	·	·	·	·	9,2	8,7	8,8	9,7	12,5	10,7	8,8	8,1
<b>Norway</b>	3,4	3,7	4,2	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2
<b>Japan</b>	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0	5,1	5,1	4,6	4,3
<b>United States</b>	4,8	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1

· Data not available

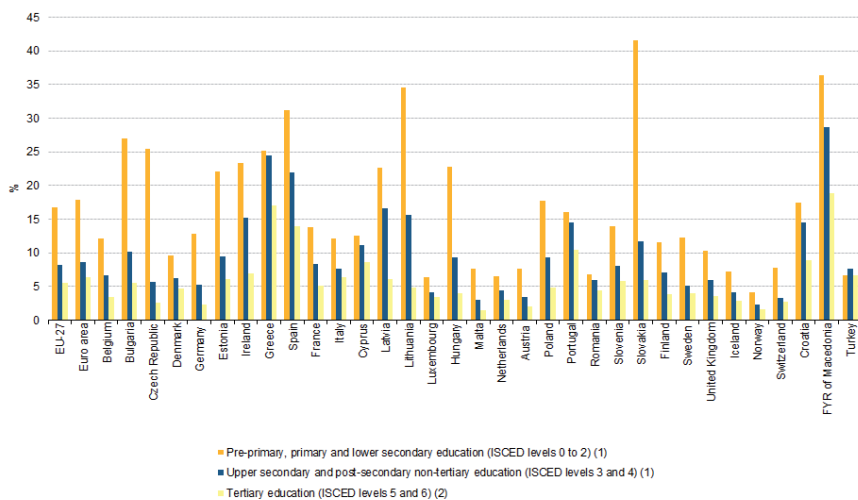
Figure 3: De totale werkloosheid per land. Bron: Eurostat.

hogere werkloosheidskans. Recent onderzoek voor Denemarken (Andersen (2012)) vindt echter weinig evidentie van zulke langdurige scarring effecten.

Jeugdwerkloosheid is echter niet alleen een grote zorg vanwege de mogelijke economische impact op langdurige werkloosheid – het verlies van vaardigheden en permanent inkomensverlies – maar ook vanwege de effecten op de sociale (armoede) en politieke spanningen. Zo wordt de toegenomen jeugdwerkloosheid geassocieerd met een verhoogde criminaliteit, politieke polarisatie en ghettovorming in grote steden. En in landen waar jeugdwerkloosheid het grootste is waren het vooral jongeren die de straat op kwamen: de *indignados* in Spanje en de *Arab Spring* in Egypte. Een grondige analyse van de jeugdwerkloosheid in de verschillende Europese landen kan daar een klaar licht op werpen alsook een gedetailleerde analyse van de institutionele context en de sociale impact.

## De Oorzaken

We maken een onderscheid tussen tijdelijke, conjuncturele oorzaken en langdurige, permanente oorzaken.



(1) Netherlands, provisional data;  
 (2) Malta, unreliable data.

Figure 4: Werkloosheid voor 3 schoolingsniveau's in 2012 (leeftijd 26-65 jaar). Bron: Eurostat.

Uiteraard is de huidige economische crisis de hoofdoorzaak waarom jeugdwerkloosheid zo sterk is gestegen in de laatste vijf jaren. De globale financiële crisis die vanuit de Verenigde Staten de Europese economieën heeft besmet, heeft onmiddellijk geleid tot een forse reductie in de arbeidsvraag. Omwille van financiële restricties reduceren bedrijven investeringen, en omwille van gekrompen vraag naar hun goederen en diensten moeten bedrijven hun activiteit reduceren. Als gevolg daarvan werven ze niet alleen heel wat minder aan, maar belangrijker nog, ze stroomlijnen productie en verhogen arbeidsproductiviteit door de arbeidskracht in te krimpen. Bovendien is de globale financiële crisis nog aangedikt met de enorme soevereine schuldenproblematiek, zelfs van landen die daar oorspronkelijk geen probleem mee hadden zoals Spanje. Tenslotte wordt de problematiek op de spits gedreven door de reactie van de financiële markten die enorme financiële stromen van kapitaal van Zuid-Europa naar Noord-Europa tot stand brengen. Daardoor blijven investeringen en economische activiteit in het zuiden op een laag pitje, en krimpen bedrijven verder hun arbeidskrachten in. Die grote ontslaggolf is de belangrijkste verklaring voor de evolutie van de werkloosheid in de laatste 5 jaren, en voor de enorme toename van de jeugdwerkloosheid.

De conjuncturele en financiële schommelingen staan volledig buiten het bereik van eender welke beleidsinspanning die het doel heeft de werkloosheid terug te dringen. De vraag is of werkloosheid zal wegebben en terugkeren naar het niveau van vóór de recessie zodra de investeringen terugvloeien.

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio			
	2010	2011	2012	2012Q4*	2010	2011	2012	
<b>EU-27</b>	21.1	21.4	22.8	23.2	9.0	9.1	9.7	
<b>Euro area</b>	20.9	20.8	23.0	23.7	8.7	8.7	9.6	
<b>Belgium</b>	22.4	18.7	19.8	22.0	7.3	6.0	6.2	
<b>Bulgaria</b>	21.8	25.0	28.1	28.4	6.7	7.4	8.5	
<b>Czech Republic</b>	18.3	18.1	19.5	19.3	5.7	5.4	6.1	
<b>Denmark</b>	14.0	14.2	14.1	14.2	9.4	9.6	9.1	
<b>Germany</b>	9.9	8.6	8.1	7.9	5.1	4.5	4.1	
<b>Estonia</b>	32.9	22.3	20.9	19.3	12.6	9.1	8.7	
<b>Ireland</b>	27.6	29.1	30.4	29.4	12.0	12.1	12.3	
<b>Greece</b>	32.9	44.4	55.3	57.9	10.0	13.0	16.1	
<b>Spain</b>	41.6	46.4	53.2	55.2	17.8	19.0	20.6	
<b>France</b>	23.6	22.8	24.3	25.4	8.9	8.4	9.0	
<b>Italy</b>	27.8	29.1	35.3	36.9	7.9	8.0	10.1	
<b>Cyprus</b>	16.6	22.4	27.8	31.8	6.7	8.7	10.8	
<b>Latvia</b>	37.2	31.0	28.4	24.7	13.9	11.6	11.4	
<b>Lithuania</b>	35.3	32.2	26.4	24.2	10.4	9.0	7.7	
<b>Luxembourg</b>	15.8	16.4	18.1	18.5	3.5	4.2	5.0	
<b>Hungary</b>	26.6	26.1	28.1	28.8	6.6	6.4	7.3	
<b>Malta</b>	13.1	13.8	14.2	14.5	6.7	7.1	7.2	
<b>Netherlands</b>	8.7	7.6	9.5	9.8	6.0	5.3	6.6	
<b>Austria</b>	8.8	8.3	8.7	8.7	5.2	5.0	5.2	
<b>Poland</b>	23.7	25.8	26.5	27.5	8.2	8.7	8.9	
<b>Portugal</b>	27.7e	30.1	37.7	38.4	8.2	11.7	14.3	
<b>Romania</b>	22.1	23.7	22.7	22.2	6.9	7.4	7.0	
<b>Slovenia</b>	14.7	15.7	20.6	23.2	5.9	5.9	7.1	
<b>Slovakia</b>	33.9	33.5	34.0	35.1	10.4	10.0	10.4	
<b>Finland</b>	21.4	20.1	19.0	19.3	10.6	10.1	9.8	
<b>Sweden</b>	24.8	22.8	23.7	24.1	12.8	12.1	12.4	
<b>United Kingdom</b>	19.6	21.1	21.0	20.7	11.6	12.4	12.4	

\* The quarterly youth unemployment rate is seasonally adjusted.

e: estimate

Figure 5: Jeugdwerkloosheid relatief tot *labor force* (rate) en tot totale jeugdbevolking (ratio). Bron: Eurostat.

Met andere woorden, zal economische groei de werkloosheid kunnen terugdringen? Dat is natuurlijk koffiedik kijken en elke *recovery* is verschillend, maar er zijn een aantal zaken die we weten uit voorbije recessies en de evolutie in andere landen.

Op lange termijn en verder kijkend dan de fluctuaties van *booms* en *busts*, moeten we uiteraard beter begrijpen wat de drijvende krachten zijn achter werkloosheid. Marktfricties omwille van beperkte informatie, zoek- en inspectie kosten, en simpelweg tijdskost zijn er de oorzaak van dat zelfs in de meest voorspoedige economische omstandigheden er steeds werkloosheid is. Werkgevers vinden dikwijls niet de gepaste werkkrachten en werknemers stellen zich niet meteen tevreden met de aangeboden jobs. Zelfs als er vacatures en werklozen zijn, wordt er niet noodzakelijk een *match* gevormd tussen vacature en werkzoekende. Een arbeidsmarkt in evenwicht heeft onomkeerbaar steeds een fractie van de jobs die vacant blijven en een fractie van de werkzoekenden die werkloos blijven.

Een cruciale determinant van de werkloosheid is de efficiëntie van de matchvorming. Eén van de belangrijkste modellen in arbeidseconomie is de *matching* benadering waarin bedrijven met open vacatures zoeken naar geschikte werknemers en werklozen zoeken naar een geschikte vacature (zie Pissarides, 2000). Deze matching benadering is zeer nuttige gebleken voor beleidssimulatie en -evaluatie. Zo hebben Cardullo en van der Linden (2006) het matching kader uitgebreid om het effect van beleidsmaatregelen gericht op specifieke groepen, zoals laaggeschoolden, te analyseren. Sahin, Song, Topa en Violante (2012) onderzochten onlangs de mismatch in the arbeidsmarkt in de VS aan de hand van de matching benadering. Figuur 6 illustreert het matching proces. Werkloosheid is het gevolg van werknemers die hun job verliezen en daardoor naar de pool van werkloosheid stromen. Dat gebeurt met scheidingsgraad  $s$ . Deze werklozen kunnen echter na een tijdje terug uitstromen om een open vacature te vullen, wat gebeurt met een inflow graad  $f$ . In het evenwicht is de werkloosheidsgraad constant, hetgeen impliceert dat de uitstroom uit werkloosheid (wanneer iemand wordt aangenomen) gelijk is aan de instroom in werkloosheid (wanneer iemand ontslagen wordt of ontslag neemt). De uitstroom is gelijk aan de inflow graad  $f$  vermenigvuldigd met het aantal werklozen  $u$ . De instroom is gelijk aan de scheidingsgraad  $s$  vermenigvuldigd met het aantal werkenden  $1 - u$  (het totaal aantal mensen in de arbeidsmarkt, werkenden en werklozen, is genormaliseerd tot 1). Dit werkloosheids-evenwicht is beter bekend als de steady state werkloosheidsgraad of de werkloosheidsgraad op lange termijn.

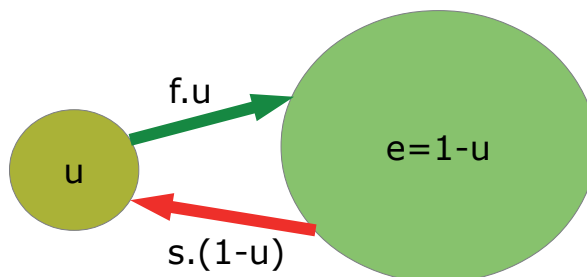


Figure 6: Arbeidsmarkt evenwicht: in en outflow vanuit werkloosheid naar de arbeidsmarkt.

Figuur 6 toont duidelijk aan dat wanneer het aantal vacatures daalt bij een gegeven aantal matches, het werkloosheidsniveau zal stijgen. Dit is het geval in recessies, terwijl we het omgekeerde zien tijdens expansies. Er is dus een negatief verband tussen werkloosheid en vacatures, hetgeen vaak beschreven wordt als de *Beveridge curve*.

Wanneer het aantal vacatures toeneemt maar het aantal werklozen niet afneemt, daalt de efficiëntie van het matching proces. Hiervoor kunnen verschillende redenen bestaan; zo kunnen de vaardigheden van de werklozen verschillen van de vereisten van de open vacatures, of kan er een mobiliteitskost zijn die het zoekgedrag van de bedrijven en werklozen beperkt. Wanneer er meer vacatures niet gevuld raken bij eenzelfde aantal werklozen, of wanneer er meer werklozen zijn bij eenzelfde hoeveelheid vacatures,



kunnen we zeggen dat er een toename in de structurele werkloosheid en een toegenomen mismatch is. Bij jongeren blijkt het probleem net vaak te gaan om deze mismatch. Dit kan te wijten zijn aan verschillende redenen, zoals de mismatch tussen het opleidingsniveau van de werklozen dat vereist is in de openstaande vacature. Of er kan een kost zijn van mobiliteit die het zoekproces van de werklozen en de bedrijven beperkt. Zeker voor jonge schoolverlaters kan dit een probleem stellen vermits ze nog niet beschikken over de nodige financiële middelen om initiële mobiliteitskosten te dragen. Daarenboven zien we vaak dat ten gevolge van een negatieve schok, jongeren vaak verstrikt geraken in de werkloosheid waardoor ze gestigmatiseerd worden en daardoor moeilijker kunnen uitstromen wanneer de economie terug heropleeft.

In wat volgt zoomen we dieper in op die aspecten van het matching proces die de jeugdwerkloosheid beïnvloeden.

## Jobzekerheid versus Werkzekerheid

Een fundamenteel aspect voor de bepaling van de werkloosheid is de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Flexibele arbeidsmarkten bieden weinig jobzekerheid. De kans dat iemand die een job heeft die dan ook verliest is groot. Fluctuaties in inkomen en de onzekerheid die gepaard gaat met jobverlies zijn belangrijke negatieve aspecten voor al diegenen die een job hebben. Daartegenover staat werkzekerheid. Dat is de kans dat iemand die werkloos is een job vindt. Het is duidelijk dat werklozen er alle belang bij hebben dat er zoveel mogelijk werkzekerheid is. Het is daarom ideaal dat er tegelijk zo veel mogelijk jobzekerheid als werkzekerheid is.

Spijtig genoeg is er spanning tussen die twee, zowel in crisis als hoogconjunctuur. We kunnen niet tegelijkertijd hoge job- en werkzekerheid garanderen. Hoe meer jobzekerheid er is, hoe minder werkzekerheid. De vraag is of een flexibele dan wel een niet-flexibele arbeidsmarkt beter is. Eerst en vooral hangt het ervan af voor wie. Diegenen met een job vinden een niet-flexibele arbeidsmarkt wel aantrekkelijk. De kans om een job te verliezen is klein, aangezien ze al een job hebben, lijden zij niet onder de lage kans om een job te vinden. Daartegenover staat dat de werkzoekenden beter af zijn met een flexibele markt vermits de kans veel groter is om een job te vinden. Er is dus een trade-off tussen jobzekerheid en werkzekerheid. Natuurlijk zien niet alle jongere werklozen dit zo. Een van de meest belangrijke desiderata van de jongeren is niet alleen een job, maar wel een duurzamere job.

De flexibiliteit van de arbeidsmarkt kan best gemeten worden door in- en outflow. De outflow van werkloosheid naar werkenden geeft ons een idee wat de kans is dat een werkzoekende gedurende een periode (1 maand of 6 weken bvb) werk vindt. De inflow is de kans dat een werkende vanuit een job werkloos wordt. Figuur 7 toont ons beide cijfers voor een selectie van landen. Wat meteen opvalt is dat er grote verschillen zijn tussen die landen. In de VS bijvoorbeeld, bedraagt de kans dat een werkende werkloos wordt 3.5%, zowat zeven keer de kans in Italië. Dit kan zowel vrijwillig ontslag als gedwongen afvloeiing zijn. Tegelijkertijd is de kans om werk te vinden in de VS ongeveer zeven keer hoger dan in Italië. Beide stromen moeten positief gecorreleerd zijn, zoniet zou de arbeidsmarkt niet in evenwicht zijn.

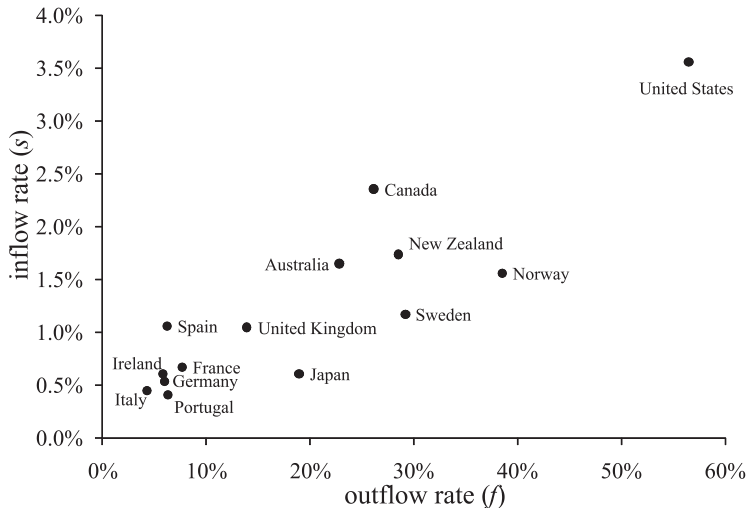


Figure 7: In en outflow uit werkloosheid naar de arbeidsmarkt voor verschillende landen in 2008. Bron: Elsby e.a. (REStat, 2013).

Het is duidelijk dat er flexibele arbeidsmarkten bestaan zoals de Scandinavische en Anglosaxische landen, en rigide markten zoals Portugal, Italië, Griekenland, Spanje en ook Frankrijk. Hoewel België niet deel maakt van deze data, kunnen we onze arbeidsmarkt onder de niet-flexibele markten rekenen: de gemiddelde werkloosheidsduur is hoog en de in- en uitstroom is laag. Ten slotte moeten we ook bemerken dat deze guur niet alle informatie inhoudt omdat er ook heel wat mobiliteit is van job naar job zonder werkloos te worden tussenin. In de VS bijvoorbeeld zijn twee derden van de job stromen job-to-job.

Het eerste directe gevolg van de flexibiliteit van de arbeidsmarkt is de gemiddelde werkloosheidsduur. Dit blijkt uit een internationale vergelijking in Figuur 8.A. De landen met flexibele markten hebben een aanzienlijk kortere werkloosheidsduur, wat een automatisch gevolg is van de hogere kans om werk te vinden.

Het tweede aspect van de arbeidsflexibiliteit is dat de verschillen voor jongeren nog veel uitgesprokener zijn dan die voor de rest van de bevolking. Figuur 9.B toont niet alleen dat de kans om werkloos te worden hoger is als jongere, maar dat de verschillen vooral het meest uitgesproken zijn voor de minder flexibele markten. De kans dat jongeren in Italië bijvoorbeeld werkloos worden is drie keer groter dan voor de rest van de Italiaanse bevolking, maar ze hebben geen grotere kans om een job te vinden. In

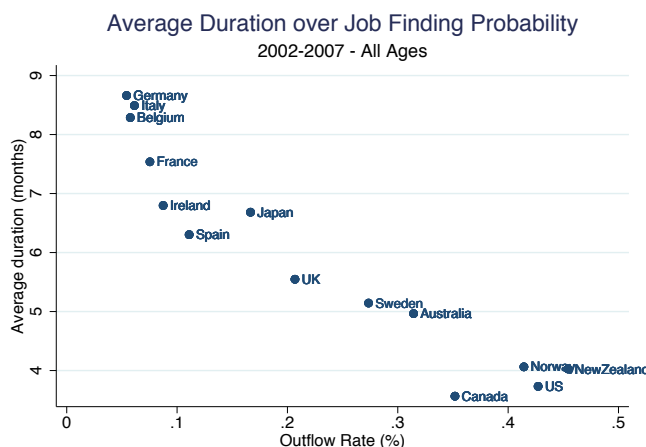


Figure 8: A. Outflow uit werkloosheid en werkloosheidsduur; B. In en outflow uit werkloosheid naar de arbeidsmarkt voor verschillende landen in 2008: all leeftijden en jongeren (eigen berekeningen).

Zweden en Noorwegen daarentegen, is ook de kans om een job te vinden ongeveer dubbel zo groot voor jongeren als voor de rest van de bevolking. Dit toont aan dat het vooral de jongeren zijn die de verliezers zijn van de jobzekerheid en de winnaars van werkzekerheid.

Dit komt ook heel duidelijk tot uiting wanneer naar de opinie in verband met arbeidsmarktgenoege wordt gepeild (Figuur 10). In Denemarken bijvoorbeeld is de perceptie van arbeidszekerheid niet alleen relatief hoog, maar vooral vrij constant over de levenscyclus. De jongeren in het bijzonder voelen zich niet minder onzeker dan de ouderen. Een land zoals Spanje daarentegen toont vooral een perceptie van arbeidszekerheid bij de oudere werknemers, maar helemaal niet bij de jongeren. Dit is in lijn met de verklaring dat het gebrek aan werkzekerheid vooral de jongeren belast.

Het derde, en meest belangrijke aspect van de spanning tussen werkzekerheid and jobzekerheid is het effect op de werkloosheidsgraad. Figuur 11.A toont de relatie tussen de kans om een job te vinden en de werkloosheid voor verschillende landen. De landen met meer jobzekerheid en lage werkzekerheid hebben ook hogere werkloosheid. De verschillen zijn aanzienlijk: de gemiddelde werkloosheid in Italië is meer dan dubbel de werkloosheid in Noorwegen bijvoorbeeld. Op deze Figuur ontbreken overigens ook nog data voor Spanje waar de gemiddelde werkloosheid nog hoger is dan in Italië. Die bevindingen worden ook bevestigd voor het geval van de werkloosheidsgraad voor jongeren (Figuur 11.B). Opnieuw bevindt België zich in de groep van landen met veel jobzekerheid en dus ook met een hoge werkloosheidsgraad.

De vraag stelt zich of een flexibele dan wel een niet-flexibele arbeidsmarkt beter is. De voordelen van flexibiliteit zijn niet gelijk verdeeld zoals we eerder al vermeldden. Maar de werkloosheidsgraad-

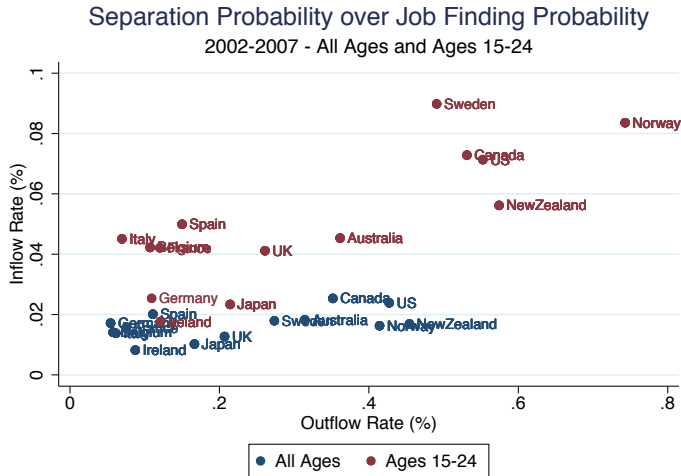


Figure 9: A. Outflow uit werkloosheid en werkloosheidsduur; B. In en outflow uit werkloosheid naar de arbeidsmarkt voor verschillende landen in 2008: all leeftijden en jongeren (eigen berekeningen).

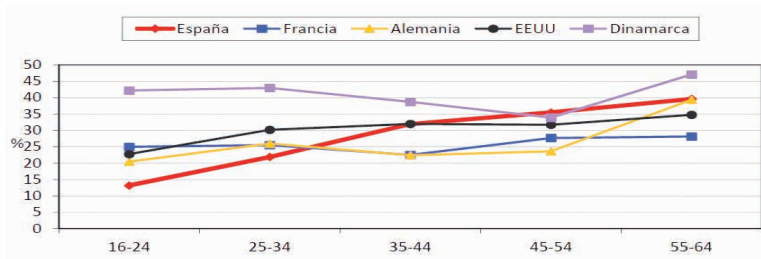


Figure 10: Perceptie van Arbeidszekerheid, per leeftijdsgroep (Dolado).

cijfers tonen wel aan dat er voor de economie in het algemeen een positief effect is van flexibiliteit op werkloosheid. En dan stelt zich meteen ook de bijkomende vraag: wat is het mechanisme dat aanleiding geeft tot die lagere werkloosheidsgraad. Nu ziet het er in landen als Spanje en België uit alsof een heel lange rij kinderen wacht op een dagenlange rit op de paardenmolen: diegenen die er op zitten blijven er op, terwijl anderen er uren op wachten. Zolang we geen verdere gevolgen op de productiviteit van jobs met meer of minder jobzekerheid zien is het niet duidelijk wat het netto effect is: sommigen

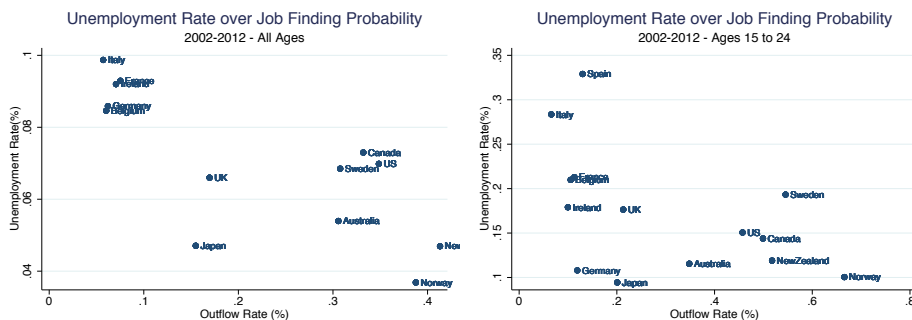


Figure 11: Werkloosheidsgraad en outflow uit werkloosheid: A. alle leeftijden; B. jongeren (eigen berekeningen).

winnen, anderen verliezen. Maar als de jobzekerheid ook een kost heeft, dan is het globale effect duidelijk US negatief. Er zijn drie verschillende soorten van bijkomende kosten verbonden aan jobzekerheid:

1. Motivatie: werknemers werken minder hard (zoals de theorie van *efficiency wages*) wanneer de kans om hun werk te verliezen klein is en onafhankelijk is van de performantie;
2. Mismatch: werknemers leren verschillend en daardoor accumuleren ze over tijd verschillend *human capital*, dan is er is mismatch. En ook in een globale economie met snelle technologische ontwikkelingen verandert de jobproductiviteit en scholingsveriesten.
3. On-the-job search: in flexible arbeidsmarkten zijn er enorme aantrekkelijke opportuniteiten om van job te veranderen. In combinatie met mismatch leidt dit tot efficiëntieverhoging.

Het gevolg van die kosten is dat er dan wel een invloed kan zijn van jobzekerheid op de werkloosheidsgraad. Een van de indicatoren daarvan kunnen we meten met de jobcreatie: Hoeveel nieuwe jobs worden er gecreëerd. Figuur 12.A toont de relatie tussen de werkzekerheid en het aantal vacatures dat wordt gecreëerd. De data zijn beperkt, maar er is een positieve relatie tussen vacatures en werk zekerheid (hoewel de twee Scandinavische landen in de dataset niet voldoen aan de positieve relatie). Die positieve relatie is er ook voor de meting van *labor market tightness*, de verhouding van vacatures en werkloosheid. Die *labor market tightness* geeft aan hoe snel jobs worden gevonden en ingevuld.

Tenslotte, valt nog op dat de arbeidsmarkt flexibiliteit ook diepgaande gevolgen heeft voor de ongelijkheid in de arbeidsmarkt. In de analyse van de werkloosheid door Andersen op het KVAB congres kwam de ongelijkheid van het beschikbare inkomen aan bod. Hij toont aan dat er een positieve relatie is tussen arbeidsmarktongelijkheid en ongelijkheid van het beschikbare inkomen. Omdat jobzekerheid aanleiding

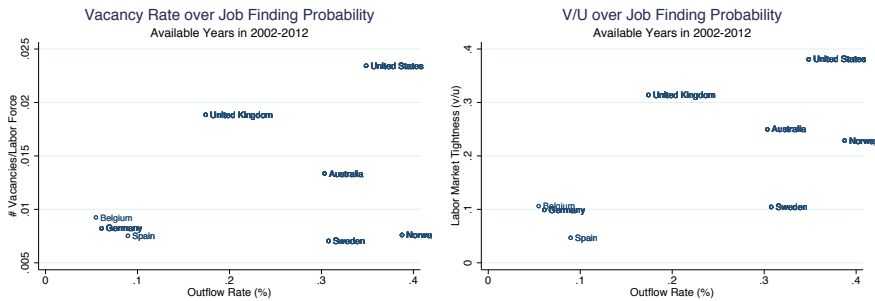


Figure 12: Outflow uit werkloosheid en A. Jobcreatie; B. Labor market tightness (B) (eigen berekeningen).

geeft to een verdeling van de werklozen naar diegenen die werken vergroot de arbeidsmarktongelijkheid in vergelijking met een systeem waar meer werkzekerheid is. Daarvoor zijn er twee kanalen. Het eerste is de impact die jobzekerheid heeft op de werkloosheidsgraad. Gezien er meer werklozen zijn, is er dus ook meer ongelijkheid. Ten tweede, is er ook de impact van jobzekerheid op de werkloosheidsduur. Langdurige werkloosheid heeft meteen als gevolg dat de werklozen langer moeten teren op beperkte middelen en ook een grotere kans hebben om in armoede te vervallen. Dit leidt uiteraard tot verhoogde ongelijkheid.

Deze bevindingen hebben belangrijke implicaties voor het beleid. Daarbij kunnen we ook een en ander leren van de beleidservaringen van de omliggende landend. De Duitse arbeidshervorming onder Schroder naar het Deense voorbeeld was ingevoerd precies met het doel om het probleem van de werkzekerheid op te lossen. Het Deense model van *flexicurity* geeft een hogere prioriteit aan werkzekerheid dan aan jobzekerheid. Maar deregulering is niet voldoende. Niet alle landen met flexibele arbeidsmarkten hebben lage jeugdwerkloosheid. Ook Denemarken heeft sinds de recessie een verhoging van de werkloosheid gezien. Beleid dat actief jongere werkzoekenden aan een baan helpt is belangrijk. Het probleem is dat dat beleid gepersonaliseerd is en verschillend is voor verschillende scholingsniveau's.

Niet-flexibele arbeidsmarkten zijn vooral nefast voor jeugdwerkloosheid. Hoge ontslag- en aanwervingskosten, strikte regulering en niet-flexibele salarisbepaling maken het niet gemakkelijker voor jongeren om werk te vinden. Het is gemakkelijker een oudere werknemer in een job te houden, zelfs als hij of zij niet de adequate *skills* heeft, dan een jonge werknemer aan te werven. Er is dan ook een spanning tussen de interesses van de jongere werklozen en die van de oudere werknemers.

## Returns to Experience

De arbeidsproductiviteit van werknemers in een job neemt enorm snel toe in de eerste actieve jaren. Het is dan ook belangrijk om jongeren zo snel mogelijk aan het werk te krijgen. In Figuur 13 zien we hoe lonen (en daarom ook productiviteit) evolueren met jaren ervaring. Opvallend is niet alleen de snelle stijging, maar ook de enorme verschillen tussen verschillende landen. Dat is niet in het minst toe te schrijven aan de verschillen in *returns to experience* voor werknemers met diverse scholingsgraden. Voor laaggeschoolden gaat de productiviteit amper omhoog met ervaring, terwijl de stijging voor middengeschoolden meer uitgesproken is en het hoogste is voor de hooggeschoolden. Na een dagje ben je volleerd om hamburgers te rippen, maar het duurt maanden of jaren voor iemand op een studiedienst van een bank een lokale markt door en door kent.

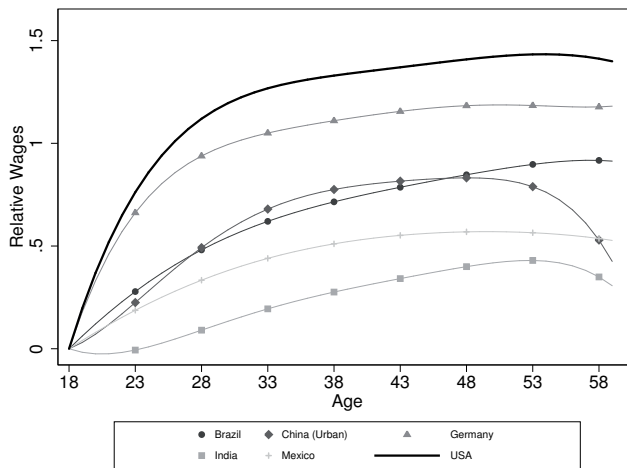


Figure 13: Age-Earnings profiles voor geselecteerde landen. Bron: Lagakos e.a. (2012).

In het verleden zijn er beleidsmaatregelen ingevoerd om jongeren aan een job te helpen met de bedoeling om hen de kans te geven die ervaring op te doen. Het probleem is dat veel van de beleidsmaatregelen ervoor zorgen dat bedrijven er gebruik van maken om jongeren gesubsidieerd aan te werven voor laaggeschoolde jobs waar er net geen of weinig *human capital accumulation* is. Het is dan ook belangrijk dat deze plaatsingsprogramma's gepersonaliseerd zijn.

## Verstedelijking en Jeugdwerkloosheid

Ten slotte zoeken we in op de rol van verstedelijking voor de jeugdwerkloosheid. Reeds meer dan de helft van de wereldbevolking leeft in steden, en in vele economisch geavanceerde landen is dat zelfs 70 of 80%. Bovendien blijft het urbanisatieproces verder doorgroeien. Met een steeds meer globaal geventreerde economie, en een toenemend belang van diensten (en afnemend belang van industrie) is de rol van werken en leven in grote steden steeds crucialer. Wat is de impact van verstedelijking op jeugdwerkloosheid?

Grote steden trekken zowel meer laaggeschoolden als hooggeschoolden aan. De meest voor de hand liggende verklaring voor dit fenomeen is dat er technologische verschillen zijn in de productie. Door de externaliteiten van agglomeratie trekken grote steden meer talentvolle werkkrachten aan zoals bijvoorbeeld gespecialiseerde dokters of juristen. Zij op hun beurt genereren dan weer vraag naar laaggeschoolde diensten. Om nog efficiënter te werken werven dokters laaggeschoolde diensten aan in administratie, patiëntenzorg, en verpleging. Dit laat hen toe zich hoofdzakelijk toe te spitsen op operaties en gesofisticeerde medische ingrepen. Tegelijkertijd doen drukke *professionals* meer beroep op laaggeschoolde hulp thuis: kinderopvang, diensten in huis, uit eten,...

Als gevolg van die vraag naar laaggeschoolde arbeid trekken ook meer laaggeschoolde jongeren naar de grote steden, zoals Figuur 14 aantoont voor VS data. Dat is precies waar de scholingsgraad in grote steden belangrijk is voor jeugdwerkloosheid.

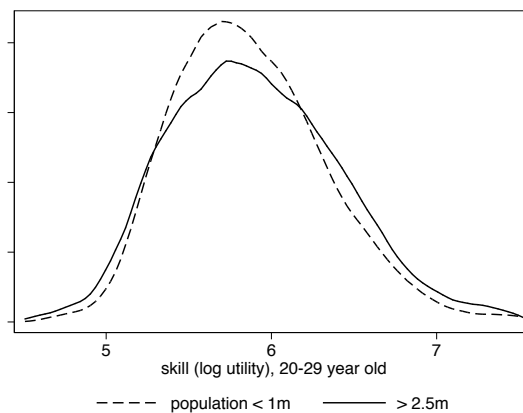


Figure 14: Verdeling van de competenties (“skills”) in grote en kleine steden: Jongeren 20-29 jaar.

Die polarisering van de competenties in de arbeidsmarkt is een onomkeerbare evolutie die hoogstwaarschijnlijk nog zal blijven doorgaan. Dit is het gevolg van technologische vooruitgang in het algemeen, en de gevolgen daarvan voor de productie-economie. Door technologische vooruitgang groeit de



productiesector relatief sneller dan de dienstensector, met als gevolg dat de dienstensector een groter wordend aandeel krijgt van de totale werkgelegenheid. En het is precies door die vooruitgang dat we een de polarisering te zien krijgen van de competenties. De vraag naar enorm hoog gekwaliceerde competenties neemt snel toe, alsook de vraag naar laaggeschoolde diensten. Dit leidt tot een teruggang van de middengekwaliceerde competenties. En die polarisering heeft natuurlijk ook een sterke invloed op de werkloosheid.

Hoewel technologische vooruitgang zorgt voor hogere levensstandaarden en economische groei, hebben deze nieuwe technologieën ook als eect dat ze de vraag naar routinejobs, zoals bandarbeiders of boekhouders, doen dalen, aangezien computers en robots deze taken steeds makkelijker kunnen overnemen. De mate waarin computers een substituut zijn voor werknemers is afhankelijk van de routinematigheid van de taken in een bepaalde job. In tegenstelling tot boekhouders en bandarbeiders kunnen de taken van ingenieurs of managers niet eenvoudig door computers worden uitgevoerd omdat zij complexe handelingen en beslissingen vereisen. Ook manuele jobs, zoals opdienen of poetsen, zullen niet snel geautomatiseerd kunnen worden. We zien dus dat technologische vooruitgang leidt tot een toename in het aandeel van zowel de hoogbetaalde als de laagbetaalde jobs, ten kost van de jobs in de middenklasse. Onderstaande Figuur 15 toont aan deze evolutie in tewerkstellingsaandelen.

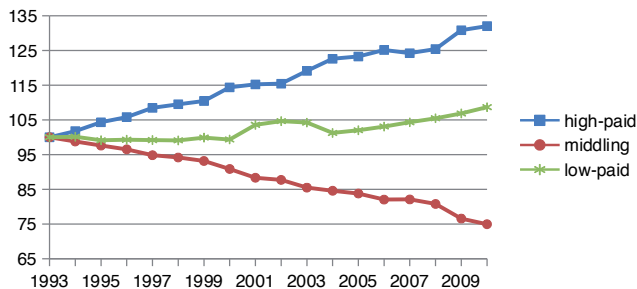


Figure 15: Polarisation. Het aandeel van de verschillende soorten jobs: hoogbetaald, *middling* en laagbetaald. Bron: Goos et.al. (2013).

Een daling van het aandeel van de *middling jobs*, impliceert niet noodzakelijk dat de jobs in deze sectoren verdwijnen. Uit een studie van Goos et al. (2013) blijkt dat het aantal middling jobs voor de recessie steeg, zij het aan een lager tempo dan de andere jobs, maar dat sinds 2008 de tewerkstelling in deze sector daalt, terwijl het aantal hoog-en laagbetaalde jobs (lichtjes) toeneemt.

De mate waarin goedbetaalde jobs leiden tot jobcreatie in andere sectoren wordt het multiplicatoreffect genoemd. Deze multiplier kan zowel via de consumptie als de productie werken. Goedbetaalde werknemers zullen huishoudelijk taken uitbesteden omwille van hun hoge opportunitetskost. Dit zal

leiden tot een toename in de vraag naar diensten zoals poetshulp en meer restaurantbezoeken. Ook in het productieproces kunnen er grotere complementariteiten tussen hoog- en laaggeschoolde werknemers zijn, zie Eeckhout et al. (2014). Recent onderzoek i.v.m. de hightech sector in Europa (Goos et al., 2013) toont aan dat een extra job in de hightech sector zorgt voor ongeveer vier additionele jobs in andere sectoren in eenzelfde regio. Dit toont aan dat het aantrekken van high value jobs niet enkel voordelig is voor hoogopgeleiden, maar dat ook laag- en middengediplomden er baat bij hebben.

In het algemeen hangt werkloosheid sterk af van de scholingsgraad. De werkloosheid van laaggeschoolden is drie keer die van de hooggeschoolden, zoals al bleek uit Figuur 4. Aangezien er in grote steden meer laaggeschoolden zijn, en zij ook hogere werkloosheid hebben, is de werkloosheid voor die groep van enorm belang in grote steden.

Bovendien zijn de *skills* van jongeren over het algemeen lager dan van oudere werknemers met dezelfde schoolingsgraad. Dat is een automatisch gevolg van de *human capital accumulation* die vooral plaatsvindt in het begin van een carrière, wat verder bijdraagt tot hogere werkloosheid. En ten slotte zijn de jongeren ook nog meer op zoek naar de beste *match* (zie Jovanovic (1979)). Het gevolg daarvan is dat er meer turnover is onder de jongeren (meer dan de helft van de jobveranderingen gebeuren voor de werknemer dertig wordt, en vele van die jobveranderingen gaan gepaard met periodes van werkloosheid, zeker voor de laaggeschoolden). Het gevolg hiervan is dat jongeren en vooral laaggeschoolde jongeren in grote steden meer dan proportioneel bijdragen tot de werkloosheid.

Recent onderzoek voor de Verenigde Staten toont aan dat de werkloosheid in grote steden meer cyclisch is (zie Fogli, Hill and Perri (2012)). Voor het ingaan van de recessie was de werkloosheid lager in de grote steden die aan een van beide kusten gelegen zijn: de middenzones zijn geel (gemiddelde werkloosheid) en de kusten zijn blauw (lage werkloosheid) gekleurd. Tegen 2009 is dat patroon volledig omgedraaid en is de werkloosheid groter aan de kusten dan in het midden van het land. De gevolgen van de hogere volatiliteit van de werkloosheid is dat werkenden meer blootgesteld zijn aan werkloosheidsrisico, en in het bijzonder de jongeren.

Tenslotte is er ook hogere economische kost die samengaat met werkloosheid in grote steden. Huisprijzen per vierkante meter zijn meer dan dubbel als men een kleine stad met een grootstad vergelijkt. De stad trekt mensen aan omdat de lonen er hoger zijn, en ze zijn bereid om daarvoor te compenseren met een hogere levensduurte. Maar het probleem van een werkloze is dan ook dubbel zo groot in de grootstad. Zonder inkomen en met een beperkte werkloosheidsuitkering die dezelfde is in grote en kleine steden is het heel wat moeilijker om zelfs alleen maar de huur te betalen.

De gevolgen van al deze risico's van werkloosheid van het grotere aandeel laaggeschoolden en onervaren werknemers maakt de jongeren, en vooral de jongere laaggeschoolden heel wat kwetsbaarder voor werkloosheid. Dit kan in grote mate ook een verklaring bieden voor de hogere risico's die laaggeschoolde jongeren hebben om in armoede te vervallen. Dit op zijn beurt heeft soms drastische gevolgen voor die jongeren in de grootstad. Bovendien is er in de grote steden een grotere aanwezigheid van migranten, die omwille van verschillende andere redenen ook opzien tegen hogere werkloosheid en dus nog grotere risico's.

## Beleidsaanbevelingen voor België

Op vlak van het institutionele DNA van de arbeidsmarkt sluit België binnen Europa eerder aan bij de Romaanstalige landen dan bij de Germaanstalige landen, ondanks de meerderheid aan Nederlandstaligen. Werkloosheid is hoog zelfs bij hoge conjunctuur en er is hoge jobzekerheid. En hoewel er binnen België duidelijke verschillen zijn, betekent dat niet dat werkloosheid vooral een probleem is van Wallonië en Brussel. Integendeel, dit is vooral het geval voor Vlaanderen waar de relatieve jeugdwerkloosheid bij de hoogste is van alle landen and regio's in de Europese Unie (zie Coxkx (2013)).

De hoofddoelstelling van het beleid moet zijn om meer werkzekerheid te creëren. Zoals we hebben geargumenteed heeft arbeidsmarkt flexibiliteit positieve effecten op de werkloosheidsgraad, op de werkloosheidsduur en op de ongelijkheid in de arbeidsmarkt. Die positieve impact is het meest uitgesproken voor de jongeren. Maar dat is geen gemakkelijke politieke opdracht. Er zijn weinig grote winnaars, en veel kleine verliezers. En zelfs als het netto-effect positief is, zal het heel moeilijk zijn om de vele kleine verliezers te overtuigen. Dat zijn diegenen met een job, ongeveer 90% van de beroepsbevolking en bovendien politiek goed vertegenwoordigd via werknemersorganisaties. De 10% werklozen (en de 23% jongere werklozen) zijn de huidige gedupeerden van het systeem zonder werkzekerheid. Zij zijn niet alleen de minderheid, zij zijn politiek heel zwak vertegenwoordigd.

Ondanks de politieke barrières, geven we toch enkele concrete beleidsaanbevelingen om de werkzekerheid te bevorderen. Daarbij spiegelen we het beleid aan de ervaring van het flexicurity systeem in Denemarken. Deze veranderingen zijn deels van financiële aard, maar vooral institutioneel. Dat betekent dat de verandering van de wetgeving een belangrijk effect heeft.

De jobzekerheid kan afgebouwd worden door de ontslagvergoeding en de ontslagperiode naar beneden te brengen of af te schaffen. De impact daarvan is dat er meer jobcreatie is, hetgeen uiteindelijk leidt tot hogere werkzekerheid. Uit de data blijkt dat zowel de werkloosheidsduur als de werkloosheidsgraad daardoor sterk dalen.

Met kortere werkloosheidsduur kunnen we ook het uitkeringssysteem aanpassen. We kunnen aan werklozen de inkomiszekerheid bieden via de werkloosheidsuitkering eerder dan via de ontslagvergoeding of ontslagperiode. Door de uitkering te verhogen bij aanvang van de werkloosheidsperiode is er meer financiële zekerheid. Bovendien kunnen we die hogere uitkering financieren door de wachttuitkering af te bouwen na drie maanden tot deze na 6 maanden volledig verdwijnt. Vermits de werkloosheidsduur korter wordt, zijn er dan ook heel wat minder langdurig werklozen.

De ervaring in Denemarken leert ons ook dat een belangrijk aspect van de creatie van werkzekerheid erin bestaat om een doeltreffend *actief arbeidsmarktbeleid* te voeren. Dit betekent dat mensen van dichtbij begeleid worden in hun zoekproces door instellingen zoals VDAB. En hier zijn financiële middelen belangrijk om frequente ontmoetingen met gepersonaliseerde coaches aan te bieden. Maar het is ook een kwestie van de huidige middelen doeltreffender aan te wenden door bijvoorbeeld te leren uit de ervaring van het Deense model.

Ook het loonbeleid beïnvloedt de jeugdwerkloosheid. Hoge minimumlonen bemoeilijken de transitie van school naar werk. Jonge afgestudeerden zijn het minste productief, en worden dikwijls initieel aan lage lonen aangeworven wat compenseert voor de kost van hun opleiding tijdens de job. In Duitsland valt dit buiten de normale arbeidsmarkt omwille van de proefperiode en het statuut van de formele leertijd. Jongeren kunnen ervaring opdoen als leerjongen/meisje waarvoor ze heel matig worden vergoed, en als ze eenmaal in de arbeidsmarkt komen is hun productiviteit hoog genoeg om boven de minimumlonen te komen. Daarom is het belangrijk dat de recent afgestudeerden die geen leertijd doorlopen kunnen worden aangeworven aan lonen die niet gebonden zijn aan een minimum.

De aanpassing van de minimumlonen moet niet noodzakelijk de financiële toestand van de jongeren precarier maken. Het is vooral van belang dat de minimumlonen geen barrière vormen voor het aanwerven van jongeren. Er zijn immers voldoende alternatieve manieren om het bestaansminimum van de jongeren te garanderen zonder hun kansen op werk te beïnvloeden. Dit leidt immers tot een *unemployment trap* die op lange termijn de financiële toestand nog slechter maakt.

We moeten ook werken aan arbeidsmarktactivering via on-the-job training. Het is duidelijk dat productiviteit afhangt van competenties en de "retraining" gebeurt best door de ondernemingen. Het voordeel is dat werknemers dan makkelijker naar andere jobs kunnen hoppen, bijvoorbeeld aan de hand van de opleidingsrugzak waarin werkgever en werknemer bijdragen storten, maar die gepersonaliseerd blijft. Dus als iemand zijn job verliest, kan hij die rugzak meenemen naar een andere werkgever en kiezen om extra opleiding te volgen die past bij de nieuwe werkgever. Dit zorgt voor een verlaging van aanwervingskosten en retraining voor werkgevers en bevordert turnover en dus de werkzekerheid.

Bijtscholing is een effectieve manier om de arbeidsmarkt flexibeler te maken. Dit kan ook en vooral gebeuren binnen het bedrijf, bijvoorbeeld door laaggeschoolden te helpen een diploma middelbaar te halen. Het verbetert de kansen op de arbeidsmarkt in het algemeen, maar verder biedt het bovendien nieuwe mogelijkheden binnen het bestaande bedrijf. Het gevolg van de flexibiliteit door bijscholing is daarom een efficiëntere matching van competenties in jobs.

Het heeft vooral geen enkele zin om het gebrek van flexibiliteit vol te houden wanneer er grote technologische verandering op til is. Als een groot overheidsbedrijf zoals de spoorwegen of de post zich moet aanpassen en nieuwe technologieën moet invoeren, dan zal het kampen met een dubbele inefficiëntie. Het kan bestaande laaggeschoolden niet vervangen door geautomatiseerde procedures, en bovendien kan het geen ingenieurs en informatici aanwerven om de nieuwe technologieën te implementeren. Dit gebrek aan flexibiliteit heeft direct gevolgen voor het rendement van het bedrijf alsook op de arbeidsmarkt. Alles wijst erop dat die technologische veranderingen steeds frequenter en diepgaander worden, en dus een grotere impact hebben op de efficiënte werking van de arbeidsmarkt.

Ten slotte is de fysieke en geografische mobiliteit een belangrijke factor om arbeidsmarktmobiliteit te garanderen. De Europese Unie maakt enorm veel werk om die mobiliteit van personen te garanderen, en er is een directe connectie tussen de arbeidsmarktmobiliteit (de vraag) en de mobiliteit van personen tussen steden, regio's en landen.

## Referenties

- Andersen, Torben, \A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark," *De Economist* 160, 2012, 117-140.
- Coxkx, Bart, \Jeugdwerkloosheid in België. Diagnose en sleutelremedies," mimeo UGent 2013.
- Cardullo, G. and B. Van der Linden (2006), \Employment Subsidies and Substitutable Skills: An Equilibrium Matching Approach," IZA Discussion Paper 2073.
- Eeckhout, J., Pinheiro, R. and Schmidheiny, K. (2014). \Spatial Sorting," *Journal of Political Economy*, forthcoming.
- Goos, M., Salomons, A. and Vandeweyer, M. (2013). \Job Polarization during the Great Recession and Beyond," Euroforum Policy Paper, KU Leuven.
- Goos, M., Hathaway, I., Konings, J. and Vandeweyer, M. (2013). \High-tech Employment in the European Union," VIVES discussion paper 41.
- Michael W. L. Elsby, Bart Hobijn, and Aysegül Sahin, 2013, \Unemployment Dynamics in the OECD," *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 95(2), pages 530-548, May.
- Fogli, Alessandra, Enoch Hill and Fabrizio Perri, \The Geography of the Great Recession," mimeo 2012.
- Jovanovic, Boyan, 1979. "Job Matching and the Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 87(5), pages 972-90, October.
- Lagakos, David, Benjamin Moll, Tommaso Porzio and Nancy Qian, \Experience Matters: Human Capital and Development Accounting", mimeo 2012.
- Pissarides (2000) *Equilibrium Unemployment Theory*, MIT Press.
- Sahin, A., Song, J. , Topa, G., and Violante, G. (2012), \Mismatch Unemployment," Federal Reserve Bank New York.

# STANDPUNT JEUGDWERKLOOSHEID

## KRITISCHE REFLECTIES

**Bart BUYSSE**

**Directeur-generaal VBO**

We kampen al jaren met hoge jeugdwerkloosheid. Bijna een kwart van onze jonge beroepsbevolking (werkend of werkzoekend tussen 15 en 25 jaar) is werkloos. Vergelijken we met de ganse groep van jongeren van die leeftijd, dan liggen de cijfers lager, meer in lijn met de algemene werkloosheid en situeren we ons beter op Europees niveau. Blijft evenwel de vaststelling dat jeugdwerkloosheid een maatschappelijk probleem is waarop verder moet worden ingezet, willen we ons jong talent kansen geven en niet verloren laten gaan.

Dit onderzoek legt de vinger op de wonde. Het geeft meer inzicht in de oorzaken en gevolgen van jeugdwerkloosheid en wijst op het belang van het bestrijden ervan. Een mirakeloplossing is er niet. Maar de beleidsvoorstellen die geformuleerd worden, geven aan dat we verschillende instrumenten kunnen bespelen om de situatie en de kansen van onze jongeren aanzienlijk te verbeteren. Die bevindingen en voorstellen bevestigen een aantal vaststellingen en pistes die ook van werkgeverszijde reeds naar voor werden geschoven.

Op Europees niveau is men zich bewust van het belang en de omvang van het probleem en beweegt één en ander. Ook de federale regering zette stappen in de strijd tegen de jeugdwerkloosheid. Zij vormde de wachttijd voor schoolverlaters om tot een (beperkte) inschakelingstijd, lanceerde een 1%-stagedoelstelling voor werkgevers, instapstages voor jonge werkzoekenden en bijkomende lastenverlaging voor de aanwerving van jongeren. Vooral maatregelen gericht op laag- of ongekwalificeerde jonge werklozen en om de werkgevers te responsabiliseren. Maar werkgevers bevinden zich pas op het einde van de rit, wanneer de jongeren hun eerste stappen zetten op de arbeidsmarkt. Jeugdwerkloosheid moet in een veel vroeger stadium worden aangepakt, wat niet wegneemt dat ondernemingen daarin een rol kunnen spelen. Maar de hoofdrol is voor andere actoren weggelegd. Het is bovendien niet alleen een probleem van laag- of ongeschoolde jongeren. Terwijl hun aantal toeneemt, groeit tegelijk de instroom van foutgekwalificeerde jongeren: zij hebben een kwalificatie, maar die sluit niet aan bij de kwalificaties en de competenties die men nodig heeft op de arbeidsmarkt. Waardoor de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verder toeneemt.

Het probleem van deze **mismatch** en het feit dat ook steeds meer hoger geschoolde jongeren geen eerste baan vinden, vindt bevestiging in het onderzoek. Het onderstreept het belang van onderwijs/opleiding en werkervaring voor de arbeidsmarktpositie en tewerkstellingskansen van jongeren. Ik voeg daar graag ook taal en attitudes aan toe.

Een vlotte toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en van een goede brug van het onderwijs naar de arbeidsmarkt en het bedrijfsleven zijn dan ook primordiaal.

Talent is de enige echte grondstof waarover we in België beschikken. Dit moeten we dan ook koesteren, optimaliseren en maximaal benutten. We moeten elk talent ontwikkelen en kansen geven.

Een betere aansluiting tussen **onderwijs en arbeidsmarkt** is daarin een eerste stap. Het begint met de juiste studiekeuze en opleiding, die de jongeren aanspreekt op hun interesses, sterkten, talenten en oriënteert naar competenties en vaardigheden die de arbeidsmarkt nodig heeft en die hun inzetbaarheid en tewerkstellingskansen verhoogt. Nu komt amper 17,1% (Eurostat, 2011) van de afgestudeerden hoger onderwijs uit STEM-richtingen (Science, Technology, Engineering, Mathematics), terwijl net dat segment veel krapte en dus tewerkstellingskansen kent. Duitsland en Finland scoren hier veel hoger (resp. 25,7% en 31,8%). Sectorfederaties voeren met succes actie om jongeren aan te moedigen technologie en chemie te studeren. Jongeren sensibiliseren rond de impact van hun keuze op hun tewerkstellingskansen is belangrijk. Diensten voor leerlingenbegeleiding kunnen samen met bemiddelingsdiensten en werkgeversorganisaties nagaan waar de noden liggen, in die richting (bij)sturen en zo win-win creëren voor jongeren, werkgevers en overheid.

**Onderwijs en ondernemingen** kunnen meer en beter samenwerken. Stages, praktijklessen in bedrijven, werken met nieuwe machines en technologie, ondernemers voor de klas, enz. verbeteren de opleidingskwaliteit en zijn een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt. Ook het hoger onderwijs biedt jongeren steeds meer kansen om arbeidsrelevante competenties te versterken. Studiegerelateerde werkervaring verzilvert het talent, verrijkt het cv en zorgt voor betere doorstroming naar een job. Bedrijven werken op die manier mee aan arbeidsmarktgerichte opleiding en stimuleren zo de broodnodige instroom. Dergelijke initiatieven verdienen aanmoediging en uitbreiding, in alle onderwijstypes. Ook alternerend leren en werken zorgt voor kruisbestuiving. Nog té weinig in België: hooguit 3% van de leerlingen uit het beroepsonderwijs versus gemiddeld bijna 50% in Duitsland, Oostenrijk, Denemarken en Zwitserland (OESO, 2013). Dit stelsel dient te worden uitgebouwd in alle geledingen van het onderwijs. Vooral eenvoudig is hierbij van belang. De huidige wirwar van opleidingen en stages, telkens met specifieke regels en verplichtingen, logge administratie en weinig transparantie, schrikken werkgevers af. Waarom ze niet herleiden tot één of enkele stelsels? Ook de deelstaten kunnen hun stelsels nog sterk vereenvoudigen. In 2011 gaven de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een voorzet inzake alternerend leren. Ook het Duitse systeem, dat goed werkt en in de Oostkantons volop navolging kent, kan inspiratie bieden.

In dit opzicht is ook de idee van een individuele opleidingsrugzak voor werknemers die in het onderzoek geopperd wordt, bijzonder interessant. Die kan zowel aanwerving, vorming, inzetbaarheid als interne en externe mobiliteit bevorderen en zorgen voor een betere matching van competenties en jobs. Vorming en bijscholing dragen ook bij tot meer kansengelijkheid. Naast de werkgever en de werknemer, lijkt het evident dat ook de overheid in zo'n rugzakje bijdraagt. Vorming, inzetbaarheid en het verbeteren van tewerkstellingskansen zijn immers een gedeelde verantwoordelijkheid waarbij ook de overheid gebaat is.

We moeten voorkomen dat jongeren hun loopbaan in de werkloosheid starten. Wie de start mist, sleept dit nadien vaak nog verder met zich mee en blijft soms in werkloosheid steken. Langdurige werkloosheid doet het leerproces en de (zelf)ontplooiing vertragen, doet kennis, competenties, vaardigheden en potentieel inkomen verliezen. Maar zij heeft ook een impact op het sociaal leven, de sociale waardering en het zelfbeeld van mensen. Het is dan ook de kunst om jongeren goed gewapend aan de start te doen verschijnen, met de juiste competenties, attitudes en werkervaring op zak.

Daarnaast moeten **economische heropleving** en een dynamische arbeidsmarkt soelaas brengen. Jongeren zijn immers de eerste slachtoffers van een slechte conjunctuur en een rigide arbeidsmarkt. Dat wordt in het onderzoek nog eens duidelijk onderstreept.

Het onderzoek duidt de crisis aan als hoofdoorzaak van de sterke toename van de jeugdwerkloosheid in de laatste vijf jaren. De jongerentewerkingstelling is inderdaad zeer conjunctuurgevoelig. Ook al lijken de onderzoekers een andere mening toegedaan, toch ben ik ervan overtuigd dat het beleid bijkomende inspanningen kan leveren om de impact van conjuncturele en financiële schommelingen op o.m. de werkloosheid te beperken. Een goed ondernemings- en investeringsklimaat, stabiliteit en rechtszekerheid voor bedrijven en maatregelen die competitiviteit, groei en werkgelegenheid bevorderen maken ons economisch weefsel en onze arbeidsmarkt solider, waardoor ze beter tegen dat soort schommelingen bestand zijn. Daartoe kunnen op de verschillende bevoegdheidsniveaus (federaal, regionaal en lokaal) maatregelen worden genomen, die onmiddellijk ook de tewerkstelling van jongeren ten goede komen.

Een ander pijnpunt dat het onderzoek terecht signaleert, is de rigiditeit van onze arbeidsmarkt en ons arbeidsrecht. Of anders gezegd: de nood aan een **dynamische arbeidsmarkt** en een **modern arbeidsrecht**.

België kent een rigide arbeidsmarkt met een hoge jobzekerheid. Niet-flexibele arbeidsmarkten zijn nefast voor jeugdwerkloosheid. Landen met meer jobzekerheid en een lage werkzekerheid kennen hogere werkloosheid. Arbeidsmarktflexibiliteit heeft een positief effect op de werkloosheidsgraad, -duur en de ongelijkheid op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor jongeren. Flexibele arbeidsmarkten waarborgen minder job-, maar meer werkzekerheid (cfr. Deens het 'flexicurity'-model). Het onderzoek geeft aan dat vooral ook jongeren te winnen hebben bij een meer flexibele arbeidsmarkt en een omslag van job- naar werkzekerheid. Daarin vormen ontslag en werkloosheid niet meer een bedreiging, maar een transitie naar een nieuwe job.

Maar geen dynamische arbeidsmarkt zonder actief werkloosheidsbeleid. Het onderwijs moet jongeren klaarstomen voor de arbeidsmarkt. Een betere samenwerking tussen scholen en bedrijven en een opwaardering van het alternerend leren moeten vermijden dat jongeren zonder of met foute kwalificaties de arbeidsmarkt betreden. Loopt het toch ergens mis, dan moet worden ingezet op bijkomende opleiding of heroriëntering via de arbeidsbemiddeling. Daar moet men jongeren van bij de start opvolgen, tijdig hun opleiding en attitudes bijsturen en richten naar jobs die meer kansen bieden. Instapstages voor werkloze jongeren zijn een goede maatregel, maar zijn pas mogelijk vanaf zes maanden werkloosheid. Bovendien lopen de federale en regionale stelsels niet gelijk. Dat kan beter. Via opleiding, (her)oriëntering, begeleiding, stages en activering werken we ook zoveel mogelijk achterstand en ongelijkheid weg en zorgen we ervoor dat alle jongeren in de beste omstandigheden en met de gepaste bagage aan hun loopbaan kunnen beginnen. Om te verhinderen dat zij hun loopbaan starten in de werkloosheid, zou men kunnen spelen met de idee van een kwalificatieplicht als uitkeringsvoorwaarde.

België is het enige EU-land met werkloosheidsuitkeringen onbeperkt in de tijd en met een stelsel van 'wachtuitkeringen', door de huidige regering vervangen door het stelsel van 'inschakelingsuitkeringen' voor jongeren, maar ook uniek in Europa. In andere landen is de uitkering beperkt in de tijd (van enkele maanden tot hooguit 2 tot 3 jaar) en staat het bedrag ervan vaak in verhouding tot wat men via werk heeft bijgedragen aan het systeem. Ook het Deense model kent uitkeringen beperkt in de tijd. In volle crisistijd werd de



uitkeringsduur zelfs nog gehalveerd (van max. 4 naar max. 2 jaar). Mensen moeten worden geactiveerd om te voorkomen dat zij in werkloosheid blijven steken. Onderzoek toont aan dat het grootste activerend effect zich voordoet wanneer men in de werkloosheid terecht komt of zijn uitkering dreigt te verliezen. De financiële schok zet aan om zich te herpakken of een tandje bij te steken. Een beperking in de tijd, zoals voorgesteld in het onderzoek, kan worden gecombineerd met een sterkere degressiviteit van de uitkeringen. De vrijgekomen middelen kunnen worden ingezet voor een hogere startuitkering, maar ook voor maatregelen om jobcreatie en aanwerving te stimuleren en een versterking van de opvolging, opleiding en begeleiding van werklozen. De opvolging en begeleiding van werklozen leidt voor alle leeftijdsgroepen tot een daling van de langdurige werkloosheid en meer uitstroom naar werk, los van de conjunctuur. Contacten met de bevoegde diensten worden door werklozen doorgaans niet als negatief ervaren (Idea Consult, 2008, i.o.v. FOD Waso). De gesprekken werken activerend: vele werklozen ondernemen nadien actie en passen hun zoekgedrag aan. In het buitenland speelt men doorgaans korter op de bal, met bv. driemaandelijkse contacten, naast een strengere uitkeringsstelsel. Er is dus nog enige marge. In uitvoering van de zesde staats hervorming komen beide taken nu in handen van de regio's terecht. Dit kan een opportuniteit zijn om één en ander bij te sturen.

Een dynamische arbeidsmarkt vergt ook een modern en flexibel arbeidsrecht, dat aanwervingen en mobiliteit bevordert en niet afremt. Nu zijn er teveel remmen op de *mobiliteit* en op de dynamiek op de arbeidsmarkt, o.m. in de vorm van allerhande weinig flexibele regelingen inzake loons- en arbeidsvoorwaarden die vaak in functie staan van de anciënniteit bij dezelfde werkgever of sector (loon, ontslag, outplacement, verlofregelingen, aanvullende vakantiedagen...) en die zeer sterk de *insiders* beschermen: mensen die een job hebben. Een dynamische arbeidsmarkt houdt mensen niet gevangen in jobs, maar biedt hen de mogelijkheid om zich verder te ontplooiën en nieuwe uitdagingen aan te gaan, waardoor ze gemotiveerd blijven. Mensen ontwikkelen zich, doen ervaring op, scherpen hun competenties en talenten aan en kloppen met die bagage aan bij een werkgever die naar die competenties en talenten op zoek is. Bij de oude werkgever maken zij plaats voor een nieuwe werknemer of voor interne mobiliteit. Op die manier wordt de huidige mismatch ten dele gelengd.

Maar een dynamische arbeidsmarkt biedt vnl. ook meer kansen aan de *outsiders*, die aan de zijkant van de arbeidsmarkt staan, en aan jongeren, die aan de start van hun loopbaan staan. Het rigide arbeidsrecht en de rigide loonvorming maken het jongeren niet gemakkelijk om werk te vinden. Meer mogelijkheden van tijdelijke contracten leiden niet per definitie tot minder vaste werknemers. Het schept meer opportuniteiten om mensen kansen te geven, als opstap naar werkervaring en vast werk. Dat blijkt ook uit de resultaten van de Duitse arbeidsmarkthervormingen, die tot doel hadden om de werkloosheid op te lossen en met succes: daar leidden meer flexibiliteit en tijdelijke contracten ook tot meer vaste tewerkstelling.

Met de nieuwe cengemaakte *ontslagregels* voor werknemer die sinds 1 januari 2014 van kracht zijn, is het voorstel van de onderzoekers om de ontslagperiode of -vergoeding te herleiden of af te schaffen, misschien veeleer een utopie. Toch moet worden bekeken hoe de *aanwerving* van werknemers zo veel mogelijk kan worden gestimuleerd. Met het wegvallen van de proeftijd, wat zeker een bijkomende rem vormt bij aanwerving, vooral ook voor jongeren, mag de aanwerving via tijdelijke contracten of interimarbeid niet worden belemmerd, wel in tegendeel. Deze zijn voor jongeren vaak een springplank naar vast werk en moeten ten volle worden benut als start- en doorstroomkanaal.

In die zin is ook het voorstel om recent afgestudeerden waarvoor geen proefperiode geldt, te kunnen aanwerven zonder gebonden te zijn door een minimumloon, interessant. Een verruiming van deze piste tot schoolverlaters en jongeren zonder relevante werkervaring, zou in elk geval soelaas kunnen brengen.

Het onderzoek toont ook aan dat men omzichtig tewerk moet gaan met de *jongerenlonen*. Te hoge startlonen zijn nefast voor de tewerkstellingkansen van jongeren. We hebben er dan ook geen baat bij om die te verhogen. Maar ook na de start van de tewerkstelling verschilt de toename van de arbeidsproductiviteit van werknemers sterk met de scholingsgraad, wat in het onderzoek wordt aangestipt. Dit verschilt echter evenzeer met de functie en de individuele kenmerken van de werknemer. Het bepalen van het juiste loon wordt dan ook best aan het sector- en ondernemingsniveau overgelaten. Het is aangewezen om daarbij niet alles in rigiditeiten en automatismen te betonen, maar meer ruimte te laten voor maatwerk en afstemming op de productiviteit van de werknemer.

Tenslotte is er nog veel marge voor verbetering en vooruitgang op het vlak van *arbeidsorganisatie* en *wendbaarheid van ondernemingen*, creativiteit en innovatie. De regels die gelden voor aanpassingen van de arbeidsorganisatie, het invoeren van nieuwe technologieën en herstructureringen zijn vnl. gekenmerkt door rigiditeit (procedures, voorwaarden...). Zij zijn gepercipieerd vanuit het gevaar en de bedreiging die deze aangelegenheden zouden kunnen betekenen voor de werknemer en vertalen zich dan ook in een sterke bescherming van de werknemers. Daarbij wordt echter totaal voorbijgegaan aan de opportuniteiten en kansen die deze kunnen bieden, economisch, maar ook in termen van tewerkstellingscreatie en -behoud.

In het onderzoek wordt niet expliciet ingegaan op de sterke **regionale verschillen** inzake jeugdwerkloosheid. Vnl. in Brussel en Wallonië is het probleem groot. Brussel is niet alleen een regio met specifieke kenmerken maar kent ook de uitdagingen waarmee grootsteden geconfronteerd worden. Om de problemen daar op te lossen moet, naast andere ingrepen, extra de nadruk worden gelegd op het belang van een goede opleiding, talenkennis en mobiliteit. En eerdere projecten van samenwerking tussen regionale bemiddelingsdiensten, hebben aangetoond dat men interregionale mobiliteit kan stimuleren en werklozen over de regionale grenzen heen aan werk kan helpen. In de opvolging van het zoekgedrag van werklozen kan aandacht worden besteed aan de bereidheid en mogelijkheden - eventueel versterkt door taalopleiding - om over de regionale grenzen op zoek te gaan naar werk.

Meer algemeen speelt hier natuurlijk ook de problematiek van de geografische **mobiliteit** op zich. Specifiek voor jongeren geldt dat zij vaak nog geen rijbewijs hebben en/of nog niet over een eigen wagen beschikken, wat ook weer hun mogelijkheden om werk te vinden, beknod. Toegankelijk, flexibel en betrouwbaar openbaar vervoer voorzien, terreinen waar zich activiteit ontwikkelt of kan ontluiken, ontsluiten en opnemen in het aanbod van het openbaar vervoer en lokaal meer activiteit en werk creëren, om zo werk dichterbij de mensen te brengen, zal zeker ook jonge werkzoekenden ten goede komen.

**Samengevat:** Willen we bijdragen aan een betere toekomst van onze jongeren, dan moeten alle stakeholders mee hun schouders zetten onder initiatieven die onderwijs, bemiddelingsdiensten, jongeren en bedrijven dichterbij elkaar brengen. Bijkomende maatregelen moeten economische heropleving en werkgelegenheid ondersteunen en versterken. Een dynamische arbeidsmarkt, gericht op werk- in plaats van jobzekerheid, en een modern arbeidsrecht moeten rigiditeit afbouwen en aanwerving, mobiliteit en kansen voor insiders én outsiders bevorderen. Die maatregelen samen zullen de kansen van jongeren verbeteren. Dit onderzoek doet daartoe alvast een aantal belangrijke voorzetten.

**Bart COCKX**  
**SHERPPA, Universiteit Gent**

Een centrale stelling van Jan Eeckhout en Joep Konings is dat onze arbeidsmarkt te rigide is. Werknemers zijn in ons land veel te goed beschermd tegen ontslag. Dit zorgt voor meer jobzekerheid, maar gaat ten koste van efficiëntie en werkzekerheid. Deze bescherming ontnemt werknemers de motivatie om hard te werken, om zich permanent te vormen of van baan te veranderen om mee te zijn met de snelle technologische ontwikkelingen in een steeds meer globale economie. Hierdoor groeit mismatch tussen de vaardigheden van werknemers en de gevraagde competenties. Dit gebrek aan motivatie en deze mismatch verlaagt de competitiviteit van onze ondernemingen. In een globale economie leidt dit concurrentieel nadeel niet alleen tot sluiting of delokalisatie van onze ondernemingen, maar ook tot minder jobcreatie, met een lagere werkgelegenheid als gevolg. Jongeren zijn het grootste slachtoffer van deze rigide arbeidsmarkt. Zij zijn immers nog niet goed beschermd, waardoor ze sneller worden ontslagen en het vooruitzicht van een hoge ontslagvergoeding maakt werkgevers uiterst voorzichtig vooraleer ze een jongere aanwerven.

De auteurs ondersteunen deze stelling aan de hand van een aantal figuren waarin ze voor een aantal landen de relatie tussen indicatoren van rigiditeit en arbeidsmarktperformantie tegenover elkaar uitzetten. Zo toont figuur 11 bijvoorbeeld de relatie tussen de werkloosheidsgraad en de uitstroomkans uit werkloosheid, zowel voor de totale bevolking als voor jongeren. Hieruit besluiten de auteurs dat de werkloosheidsgraad hoog is in landen met een lage uitstroomkans, zoals België, *omwille* van de hoge jobbescherming. Een correlatie impliceert echter geen causaal verband. Wetenschappelijke studies die dit verband rigoureuze onderzoeken, komen steevast tot het besluit dat de globale impact van een ontslagbescherming op de werkloosheidsgraad gering en ambigu is.<sup>1</sup> Dit neemt niet weg dat deze studies wel het causaal verband bevestigen voor bepaalde groepen. Een strikte ontslagbescherming verhoogt de tewerkstellingskansen van “insiders” ten koste van lagere aanwervingskansen van “outsiders”, zoals jongeren, vrouwen en langdurig werklozen.

Een mogelijke verklaring voor deze onduidelijke relatie tussen arbeidsmarktrigiditeit en -performantie is dat strikte regulering van de arbeidsmarkt de efficiënte werking van de arbeidsmarkt niet *hoeft* te ondermijnen. Zo zorgt regelgeving voor ontslagbescherming voor lange-termijn incentieven voor werkgevers en werknemers om te investeren in menselijk kapitaal. Meer regulering kan zelfs de kwaliteit van de job match verhogen omdat werkgevers zorgvuldiger selecteren bij aanwerving en, omwille van het lage verloop, meer bereid zijn te investeren in specifieke vaardigheden van de job. Bovendien kan het werkgevers ervoor behoeden om misbruik te maken van hun monopsoniemacht (Blank en Freeman, 1994; Gregg en Manning, 1996).

De invloed van ontslagbescherming op efficiëntie en groei is dus niet eenduidig. Er is daarom volgens mij niet voldoende wetenschappelijke evidentie dat onze arbeidsmarkt beter zou werken als we de ontslagbescherming volledig zouden afschaffen, zoals Eeckhout en Konings voorstaan. Ik ben het echter wel met de auteurs eens dat de ontslagbescherming op dit ogenblik te veel nadruk legt op jobzekerheid en inkomensbescherming, en te weinig op werkzekerheid. Dit is inefficiënt. Op dit ogenblik krijgt iedere ontslagen werknemer dezelfde ontslagvergoeding ongeacht of zij bij een andere werkgever aan de slag gaan

---

<sup>1</sup> Voor een bespreking, zie bijv. European Commission (2006).

of niet, en ongeacht de periode dat zij werkloos blijft na dit ontslag. Ontslagen werknemers die onmiddellijk werk vinden na ontslag, krijgen dus een mooie “bonus” voor hun ontslag, terwijl voor anderen de ontslagvergoeding niet volstaat omdat ze er maar moeilijk in slagen om een andere baan te vinden. Dit is een verspilling van middelen. En het kan beter. De ontslagvergoeding kan in een collectief fonds gestort worden. Hiermee kan men dan een aanvullende werkloosheidsvergoeding financieren. Deze wordt enkel uitbetaald in de mate dat de ontslagen werknemer nog geen ander werk heeft gevonden. Hiermee spaart men dus middelen mee uit. Om de werknemer er toe aan te zetten om ander werk te zoeken, moet die aanvullende uitkering wel best geleidelijk uitdoven over de tijd. Bovendien dient een deel van de middelen uit het fonds gebruikt te worden om de werknemers om te scholen en te activeren, via opleidingen, begeleiding en loonsubsidies (Cockx en Van der Linden, 2010; 2013). In het nieuwe “eenheidsstatuut” voor arbeiders en bedienden dat begin dit jaar werd ingevoerd voorziet men ook dat voor werknemers met meer dan zeven jaar anciënniteit een deel van de ontslagvergoeding voor de activering van de ontslagen werknemer gebruikt moet worden. Er is echter geen enkele reden waarom deze activering beperkt moet worden tot werknemers met meer dan zeven jaar anciënniteit. Bovendien blijft de ontslagvergoeding en de middelen voor de activering geïndividualiseerd. Hierboven heb ik uitgelegd waarom dit niet efficiënt is en waarom men deze middelen beter in een collectief fonds zou storten.

Er is ook nog een andere reden waarom ik niet van overtuigd ben dat meer flexibiliteit het jeugdwerkloosheidsprobleem zal oplossen. Hoewel in België hogere bedienden van één van de beste ontslagbeschermingsregelingen kunnen genieten in de OESO, is dat niet het geval voor alle werknemers. Vóór de invoering van het “eenheidsstatuut” in het begin van dit jaar, waren arbeiders in ons land nauwelijks beschermd tegen ontslag. De opzegtermijn bedroeg minder dan een maand voor elke vijf jaar anciënniteit, daar waar dit voor hogere bedienden vijf maanden bedroeg voor dezelfde anciënniteit. Laaggeschoolden worden voornamelijk in het arbeidersstatuut tewerkgesteld. Dit wil zeggen dat hun werkloosheid niet kan gelegen zijn aan de te hoge ontslagbescherming. Zij waren tot voor kort (vóór de invoering van het eenheidsstatuut) immers nauwelijks beschermd tegen ontslag. Nochtans is de jeugdwerkloosheid in België het meest acuut voor de laaggeschoolden. Tussen 2003 en 2012 bedroeg de gemiddelde werkloosheidsgraad voor jongeren zonder diploma van het secundair onderwijs 30,4% tegenover slechts 12,7% voor hoger geschoolden. In Cockx (2013) argumenteren we dat dit het gevolg is van de hoge minimumlonen in ons land. Het wettelijk minimum is bij de hoogste in de OESO. Bovendien wordt in België in de meeste sectoren een hoger minimumloon dan het wettelijke overeengekomen. Kampelmann en Rycx (2013, Tabel 3) vermelden dat in 2007 het tewerkstellingsgewogen gemiddelde van de minimumlonen 17 procent hoger lag dan het wettelijk niveau.

Als we de jeugdwerkloosheid willen aanpakken moeten we daarom in de eerste plaats inzetten op lagere loonkosten. Het is immers vooral de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren die lijdt onder deze hoge minimumlonen. Werkgevers zijn immers geen liefdadigheidsinstellingen. Ze werven enkel aan indien de aangeworvene meer oplevert dan wat ze kost, m.a.w. indien haar tewerkstelling winst oplevert. Jongeren, zeker als ze laaggeschoold zijn, zijn nog niet zo productief. Bij zulke hoge minimumlonen is hun tewerkstelling bijgevolg niet winstgevend en blijven ze dus werkloos.

Omdat een te hoog minimumloon vooral een probleem is op jonge leeftijd, wanneer de jongere nog geen arbeidservaring heeft opgedaan, heeft men het minimumloon gemoduleerd volgens leeftijd. Voor personen

jonger dan 17 jaar is voor het minimumloon een verminderd tarief van 70 procent van toepassing. Dit verminderd tarief stijgt slechts geleidelijk met de leeftijd en bereikt 100 procent op de leeftijd van 21 jaar. Vorig jaar hebben de sociale partners echter beslist om deze geleidelijke modulering van het minimumloon volgens leeftijd af te schaffen. Als we bekommerd zijn om de tewerkstelling van onze jongeren dient deze maatregel zo snel mogelijk worden teruggeschroefd!

Het is niet omdat het minimumloon volgens mij te hoog is, dat ik voor de afschaffing ervan pleit. Een structurele vermindering van de werkgeversbijdragen op lage lonen is een sociaal aanvaardbaar alternatief dat even goed kan werken. Talrijke studies hebben aangetoond dat een verlaging van de arbeidskosten des te meer werkgelegenheid creëert wanneer de vermindering gericht is op lonen nabij het minimumloon (Cockx *et al.*, 2005; Cahuc *et al.*, 2013). Volgens Dejemeppe en Van der Linden (2013), kunnen die gerichte loonkostenverlagingen worden gefinancierd door het merendeel van de bestaande doelgroepgerichte *aanwervingssubsidies* af te schaffen. Veeleer dan een algemene arbeids-kostenverlaging door te voeren – zoals in het publieke debat vaak worden voorgesteld als remedie tegen de lage werkgelegenheidsgraad in België – zouden die verlagingen op lage lonen gericht moeten zijn. Dit komt omdat een algemene loonkostenvermindering in grote mate wordt omgezet in hogere (onderhandelde) nettolonen (Ibid.), waardoor die amper tot een toename van de werkgelegenheid leidt.

Loonkosten zijn een belangrijke, maar niet de enige belemmering van de tewerkstelling van jongeren. Een te strikte scheiding tussen school en werk en een verticaal gesegmenteerd onderwijssysteem met hoge percentages zittenblijvers en een te vroegtijdige differentiëring in studierichtingen zijn andere oorzaken. Het werkloosheidszekeringsstelsel voor schoolverlaters en de activering van jongeren is eveneens voor verbetering vatbaar. In mijn publicatie in *Over.Werk* (Cockx 2013), die ik op 11 december 2013 op het KVAB congres over jeugdwerkloosheid heb voorgesteld, ga ik dieper in op de wijze waarop dit best gebeurt.

## Referenties

- Blank, R.; Freeman, Richard B. 1994. "Evaluating the connection between social protection and economic flexibility", in Blank, R. M. (ed.). *Social protection versus economic flexibility: Is there a trade-off?* Chicago, IL, University of Chicago Press. pp. 21-41.
- Cahuc, P.; Carcillo, S.; Zimmermann, F. 2013. "L'emploi des jeunes peu qualifié en France". *Les notes du conseil d'analyse économique*, 4, 1-12.
- Cockx, B. 2013. "Jeugdwerkloosheid in België. Diagnose en sleutelremedies", *Over.Werk*, 23(4). pp. 101-112.
- Cockx, B.; Sneessens, H.; Van der Linden, B.; Batyra, A.; Cardullo, G.; Dejemeppe, M.; Denni, M.; Göbel, C.; Moreno, E. 2005. *Evaluations micro et macroéconomiques des allègements de la (para)fiscalité en Belgique*. Report ordered by the National ministry of Science. Gent, Academia Press.
- Cockx, B.; Van der Linden, B. 2010. "Flexicurity in Belgium. A reform proposal based on economic principles". *International Labour Review*, 149 (3). pp. 361-372.
- Cockx, B.; Van der Linden, B. 2013. "Quelle protection de l'emploi en Belgique ?". *Regards économiques, Focus*. April 19.

European Commission. 2006. "Flexibility and security in the EU labour markets". *Employment in Europe 2006*. pp. 75-118.

Gregg, Paul; Manning, Alan. 1996. "Labour market regulation and unemployment", in Snower and de la Dehesa (eds.). *Unemployment policy: Government options for the labour market*. Cambridge, Cambridge University Press. pp. 395-424.

Kampelmann, S.; Rycx, F. 2013. "Who Earns Minimum Wages in Europe? New Evidence Based on Household Surveys", *Dulbea Working Paper, N° 13-01.RS*, Université Libre de Bruxelles, Brussels.

**Chris SERROYEN**

**Hoofd ACV-studiedienst**

## **VAN YOUTH FALLACY NAAR YOUTH GUARANTEE**

### Verloren generatie?

Eindelijk een aanzet tot debat over de jeugdwerkloosheid in Vlaanderen en België, ging even door me heen. Toen de vakbonden deze problematiek 2,5 jaar op de politieke agenda trachtten te krijgen, werd dit nog weggewuifd. We kregen het verwijt dat dit slechts als afleidingsmanoeuvre te gebruiken tegen de maatregelen om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen. We zouden verblind zijn door de "lump of labour fallacy"<sup>2</sup>, waarbij er verkeerdelijk van wordt uitgegaan dat elk extra werkuur voor een oudere een uur minder is voor een jongere. En we zouden het probleem van de jeugdwerkloosheid overroepen. Vlaanderen en België zouden het Europees bijlange niet slecht doen. En de waarschuwing van een verloren generatie, dat zou *overkill* zijn; er zou niets van aan zijn dat de verdere loopbaan van die jongeren structureel wordt beschadigd door die crisisgebonden periode van werkloosheid.

### Unconvenient truth?

Inmiddels staat de kwestie wel op de politieke agenda. Europa heeft daar ook bij geholpen met zijn plan voor een *youth guarantee*. En de academici zijn begonnen dit debat te voeren. Al is het niet altijd met beleidsvoorstellen die aan syndicale zijde bijzonder in de smaak vallen. Nu, het is niet de rol van academici om beleidsverantwoordelijken of middenveldorganisaties te comforteren, maar precies om ze uit te dagen, al is het met een *inconvenient truth*. Maar je verwacht dan wel minstens enige moeite om naar de precieze

---

2 À propos, als ACV zijn we nooit uitgegaan van de "lump of labour fallacy". In elk geval minder dan EECKHOUT en KONINGS, die er lijken van uit te gaan dat het gemakkelijk kunnen dumpen van ouderen sowieso tot meer tewerkstelling leidt van jongeren. Als ACV hebben we altijd erkend dat de arbeidsmarkt dynamischer is dan dat. Maar je kunt toch bezwaarlijk onder de mat vegen dat die arbeidsmarkt vandaag qua dynamiek tekortschiet. Dat dit nog een hele tijd zo dreigt te blijven. En dat je dus toch niet zomaar de vraag kunt wegwimpelen of die massieve aangroei van de werkzaamheid van ouderen toch niet op een of andere wijze de instroomkansen van jongeren heeft bemoeilijkt. Doorheen de financiële crisis (4<sup>de</sup> kwartaal 2008 – 4<sup>de</sup> kwartaal 2013) zijn er in België amper 64.300 jobs bijgekomen. Terwijl 202.400 ouderen extra aan de slag zijn gegaan. Kom dus niet beweren dat de jongeren daar niks van voelden. Dat is ook een van de stoottroepen van het langere werken, het Steunpunt WSE, schoorvoetend gaan erkennen vanaf 2012 ([http://www.steunpuntwse.be/system/files/arbeidsmarktflits\\_111.pdf](http://www.steunpuntwse.be/system/files/arbeidsmarktflits_111.pdf)).

waarheid te zoeken, met de nodige nuance én wetenschappelijke twijfel. In de plaats krijgen we nu een kil en slordig onderbouwd pleidooi, meer ideologisch dan wetenschappelijk, voor radicale beleidsaanpassingen, zoals:

- opzegvergoeding en opzegtermijn naar beneden brengen of zelfs afschaffen;
- beperking in duur van de werkloosheidsuitkeringen;
- inschakelingsuitkeringen (voor langdurig werkloze jongeren zonder voldoende werkervaring) na drie maanden verminderen en na zes maanden afschaffen;
- afschaffing van de minimumlonen voor recent afgestudeerden die geen leertijd hebben doorlopen;
- meer mogelijkheden voor bedrijven (bedoeld wordt wellicht soepele mogelijkheid van collectieve afdanking) om hun laaggeschoolden te vervangen door geautomatiseerde procedures.

Radicaal ook in de zin dat behoorlijk buiten de lijntjes wordt gekleurd wat betreft de sociale grondrechten, verankerd in de Belgische Grondwet en tal van Europese en internationale verdragen: non-discriminatie op basis van leeftijd, recht op een billijk loon, recht op een bescherming tegen ontslag en grondwettelijke verplichting tot *standstill* inzake sociale bescherming.

Dit alles gestoeld op vier premissen:

- dat het veel beter is voor groei, werkgelegenheid en voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt om jobzekerheid te vervangen door werkzekerheid (*flexicurity*);
- dat je de langdurige werkloosheid best bestrijdt door de langdurig werklozen te verarmen;
- dat minimumlonen, zeker voor jongeren, per definitie hun tewerkstellingskansen schaden;
- en dat dit alles vooral geldt voor België.

En dit gelardeerd met een botte uithaal naar de vakbonden, die alleen maar zouden opkomen voor wie al een baan heeft en niet de moeite zouden doen om de werklozen te vertegenwoordigen. Ik ga hier geen moeite doen deze bijzondere vooringenomenheid van EECKHOUT en KONINGS omstandig te counteren. Laat ik volstaan te verwijzen naar Geert NOELS die in opdracht van Unizo en VKW in 2010 nog tot de vaststelling kwam dat de Belgische vakbonden teveel de werklozen verdedigden en hen zelfs wilde verplichten om – naar Duits model – nog enkel de werkenden te verdedigen<sup>3</sup>. Het is ook nooit goed.

## Rigide België?

Laat ik vooral ingaan op de rest van de analyse, die al even kort door de bocht gaat. Met als centrale redenering: de bescherming tegen ontslag is slecht voor de werkgelegenheid en vooral slecht voor de jonge werklozen. Daarom doet Denemarken het zo goed. En daarom doet België het zo slecht.

Eén, is enige ontslagbescherming zo nefast? En is de vervanging van jobzekerheid door werkzekerheid zo veel beter? Wat *cherry picking* uit de bestaande literatuur moet dat illustreren. Maar ze illustreert vooral dat de auteurs voorbij gaan aan de nieuwe wetenschappelijke debatten en inzichten, die aangeven:

---

<sup>3</sup> Econopolis, Is er nog een toekomst voor onze industrie ?, Antwerpen, 2010 ([http://www.unizo.be/images/res/462850\\_8.pdf](http://www.unizo.be/images/res/462850_8.pdf)).

- dat de relatie tussen ontslagbescherming en arbeidsmarktprestaties eerder zwak is te noemen;
- dat vooral de details van een stelsel van ontslagbescherming het verschil maken, eerder dan een ruwe beoordeling;
- dat je de ontslagbescherming niet los kunt bekijken van het globale institutionele raamwerk voor de arbeidsmarkt;
- dat voor de jeugdwerkloosheid de economische groei/conjunctuur en de kwaliteit van het onderwijs- en opleidingsbeleid veel bepalender zijn;
- dat als er al negatief effect is van de ontslagbescherming, dit dan eerder geconcentreerd is bij extreme situaties van zware overbescherming;
- dat je niet enkel moet kijken naar de ontslagbescherming van de vaste werknemers, maar ook naar de regulering van de flexibele contracten: het is vooral het samengaan van een overbescherming van vaste contracten en een onderbescherming van tijdelijke contracten die de dualisering van de arbeidsmarkt in de hand werkt; waarbij dan meestal wordt verwezen naar de ontsporingen in Spanje;
- dat de ontslagbescherming in periodes van verzwakt economische groei of recessie werkt als automatische stabilisator; en dat afbouw van de ontslagbescherming dan enkel kan bijdragen tot een nog een sterkere opflakking van de werkloosheid;
- dat het niet zo eenvoudig is werknemers dezelfde mate van zekerheid en/of gevoel van zekerheid te bezorgen via jobzekerheid dan via werkzekerheid;
- dat jobzekerheid om die reden een hoger welzijn geeft dan werkzekerheid.
- dat het voor bedrijven ook heel wat voordelen biedt werknemers aan zich te binden, niet in het minst omwille van de vaak verwaarloosde rekruterings- en inwerkkosten voor nieuwe medewerkers;
- dat bedrijven sowieso veel minder geneigd gaan zijn te investeren in losse werknemers, hetgeen niet enkel voor het bedrijf, maar ook vanuit macro-economisch en breed maatschappelijk oogpunt nefast is.

Die literatuur bevat uiteraard veel meer detail en nuance<sup>4</sup>. Maar ik ben niet van plan en heb ook niet de ruimte om het huiswerk te doen dat je van de academici zou mogen verwachten. Toch zeker vooraleer zulke radicale beleidsvoorstellen te doen.

## 2.08 op 6 voor rigiditeit

Twec, is België dan zo rigide bezig? Volgens de auteurs wel, “met veel jobzekerheid en dus ook met een hoge werkloosheidsgraad”. De auteurs kijken daarbij dan kennelijk enkel naar de lengte van de opzegtermijn en de navenante opzegvergoeding wanneer de werkgever de opzegtermijn niet presteert. En brengen dit dan in verband met de hoge werkloosheid en de vermeende lage instroom- en uitstroom. Zonder enige aandacht voor de indicatoren die in de Europese en internationale debatten vandaag meest worden gebruikt,

<sup>4</sup> Hierbij een opstapje: OCDE, *Perspective de l'emploi de l'OCDE 2013*, p. 67 e.v.; BLANCHARD, O., JAUMOTTE, F. en LOUNGANI, P., *Labor market policies and IMF advice in advanced economies during the great recession*, IMF, 2013; ILO, *World of work report 2012*, p. 35 e.v.; ALEKSYNSKA, M., *Deregulating labour markets: how robust is the analysis of recent IMF working papers?*, ILO, 2014; SVERKE, M., HELLGREN, J. en NÄSWALL, K., *No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*, *Journal of occupational health psychology* 7, nr. 3 (2002); BERGLUND, T., FURÅKER, B. en VULKAN, P., *Is job insecurity compensated for by employment and income security*, *Economic and industrial democracy* 35, nr. 1 (2014).



in het bijzonder de EPL-index van de OESO, die de rigiditeit van de ontslagbescherming in een bepaald land beoordeelt. Die aandacht hoeft niet noodzakelijk. Die indicatoren zijn evenmin vrij van kritiek. Maar je krijgt niet te horen waarom die onder de mat worden geveegd. Misschien omdat ze een iets fijner en positiever verhaal brengen voor België. Meer nog, daaruit blijkt dat België zeker niet uit de band springt als het gaat om de rigiditeit van de vaste contracten. Moest dat al een verdienste zijn. Met de laatste actualisering door de OESO in 2013 krijgt België nu een score van 2,08 op 6 qua rigiditeit van de bescherming van een individuele werknemer met een vast contract tegen ontslag door de werkgever. Dat zit rond het OESO-gemiddelde (2,04, ongewogen) en een eind onder elk van de buurlanden (2,84 in Nederland, 2,72 in Duitsland en 2,60 in Frankrijk). En hoe problematisch is de dualisering op de Belgische arbeidsmarkt? Vanuit de Europese commissie wordt vooral de combinatie van een hoog aandeel tijdelijke contracten met een beperkte doorstroming naar vaste contracten (tijdelijk contract als *dead end* in plaats van *stepping stone*) als problematisch gezien<sup>5</sup>. Welnu, dan blijkt België het zeker niet slecht te doen, met enerzijds een relatief laag aandeel tijdelijke contracten en anderzijds een relatief behoorlijke score inzake doorstroom naar vaste contracten.

### Van kwaad naar erger?

Drie, gaat het in België niet van kwaad naar erger? De OESO kon uiteraard nog geen rekening houden met het nieuwe eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. Maar gaat dit de bovenvermelde EPL-score echt omhoog duwen? De eerste internationale vergelijkingen zijn overigens reeds beschikbaar. De bedrijfsadvocaten van Laga stelden recentelijk vast dat België qua ontslagkost nu in lijn ligt met de ontslagkost van de West-Europese landen, met uitzondering van Zwitserland<sup>6</sup>. En de Europese commissie komt in zijn recente *in depth review* tot de conclusie dat het nieuwe eenheidsstatuut België in lijn brengt met de buurlanden<sup>7</sup>. Uit een eerste vingeroefening op de EPL-index van de OESO blijkt overigens dat België zijn lage EPL-score voor de rigiditeit van de vaste contracten behoudt: het wegvallen van de proeftijd (wat 2 punten kost) wordt volledig ongedaan gemaakt doordat we 1 punt winnen op de opzegtermijnen en 1 punt op de ingangsdatum van de opzegtermijn.

Het is waarnemers overigens ontgaan dat het nieuwe eenheidsstatuut bijzonder sterk aanleunt bij het model dat internationaal vandaag sterk wordt gepropageerd: een fijnmazige opbouw van de ontslagbescherming, alleen nog volgens het ene criterium van anciënniteit; zonder al onmiddellijk een zware bescherming in het begin; en met een afvlakking van de opbouw na 20 jaar anciënniteit. In lijn met het *single open ended work contract* dat vanuit Europa wordt gepropageerd. En met aanzienlijk meer rechtszekerheid voor de werkgevers, zoals het IMF recentelijk aanbeveelt. Niet in het minst door het ongedaan maken van de “loterij” bij de rechtbanken (dixit prof. Claeys) voor de bepaling van de opzegtermijn van de bedienden met een jaarloon boven de 32.254 euro.

5 Europese Commissie, Employment protection legislation, 2013 ([http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/23\\_employment\\_protection\\_legislation.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/23_employment_protection_legislation.pdf))

6 <http://www.laga.be/newsroom/whats-new-about-laga/Eenheidsstatuut-impact-ontslagkost>

7 [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/occasional\\_paper/2014/pdf/ocp172\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2014/pdf/ocp172_en.pdf)

## Scandinavische jobonzekerheid?

Vier, zijn de Scandinaviërs, en in het bijzonder Denemarken, zo flexibel als wordt voorghouden? Dat blijkt in elk geval niet uit de beschikbare cijfers. Niet uit die van Laga, dat vaststelt dat België met zijn eenheidsstatuut nu een lagere ontslagkost heeft dan Noorwegen, Zweden en Denemarken<sup>8</sup>. Zomin als uit die van de OESO. Zelfs zonder rekening te houden met het eenheidsstatuut scoort België met een EPL-index van 2,08 (zie hoger) voor de bescherming tegen individuele ontslagen lager dan Denemarken (2,10), Noorwegen (2,23), Finland (2,38) en Zweden (2,52). À propos, EECKHOUT en KONINGS dissen Spanje en Italië op als landen met teveel focus op jobzekerheid: Spanje blijkt met een score van 1,91 vandaag flexibeler te zijn dan gelijk welk Scandinavisch land en Italië zit met 2,41 ongeveer op het Finse niveau en onder Zweden.

## Uitsluiten is uitsluiten

Ik ga korter zijn over de andere sociale rechten die op de schop moeten, ook omdat dit nog zwakker wordtgeargumenteerd. Is het zodat je door beperking in duur van de werkloosheids- en inschakelingsuitkeringen betere arbeidsmarktprestaties neerzet? De auteurs lijken er van uit te gaan dat de langdurige werkloosheid spontaan verdampst als je de langdurig werklozen hun uitkering ontnemt: “Vermits de werkloosheidsduur korter wordt, zijn er ook heel wat minder langdurig werklozen”. Het komt kennelijk niet bij hen op dat een langdurig werkloze wiens uitkering je afneemt door de band een langdurig werkloze blijft, alleen zonder uitkering. Meer nog, dat dit een langdurig werkloze is die niet of nauwelijks meer in contact staat met de arbeidsmarktvoorzieningen. Die ook dreigt uitgesloten te worden van een reeks tewerkstellingsmaatregelen die beperkt zijn tot uitkeringsgerechtigde werklozen. Erger nog, die door het inkomensverlies in een negatieve spiraal dreigt te komen van armoede en uitsluiting, die hem almaar verder verwijderd van de arbeidsmarkt. Interessante inzichten ter zake kunnen gehaald worden uit de recente paper van LAUNOV en WÄLDE<sup>9</sup>, die voor de Duitse Hartz-hervormingen tot de conclusie komen dat de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen slechts in zeer beperkte mate bijdroeg aan de daling van de werkloosheid. Aanzienlijk minder in elk geval dan het beleid om de publieke arbeidsvoorziening te verbeteren.

## Minimumlonen goed voor kortgeschoolden

Is het zo dat minimumlonen echt schadelijk zijn voor de werkgelegenheid van laaggeschoolden, in het bijzonder voor jongeren? Er is heel wat wetenschappelijk materiaal dat precies het tegendeel aangeeft. Hierbij een sprekende grafiek van de Europese commissie zelf<sup>10</sup> die een positief verband ziet tussen de hoogte van het minimumloon en de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolden.

8 <http://www.laga.be/newsroom/whats-new-about-laga/Eenheidsstatuut-impact-ontslagkost>

9 LAUMOV, A. en WÄLDE, K., Thumbscrew for agencies and for individuals? How to reduce unemployment (work in progress), augustus 2013 (<http://www.kvab.be/downloads/dp/jeugdwerkloosheid/Waelde%20paper.pdf>).

10 [http://www.google.be/url?sa=t&rc=tj&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Feuropa.eu%2Frapid%2Fpress-release\\_MEMO-13-1\\_en.doc&ei=2No5U47bH7Dy7Ab5jYDgDA&usq=AFOjCNGtN13d-Ra-R7xkdsM-Jnm2fuMI4Zg&bv=63934634.bs.1.d.bGE](http://www.google.be/url?sa=t&rc=tj&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Feuropa.eu%2Frapid%2Fpress-release_MEMO-13-1_en.doc&ei=2No5U47bH7Dy7Ab5jYDgDA&usq=AFOjCNGtN13d-Ra-R7xkdsM-Jnm2fuMI4Zg&bv=63934634.bs.1.d.bGE)

Kennelijk heersen ook twee andere misvattingen. Ten eerste dat de productiviteit van jongeren d'office lager zou zijn. Is dat zo? Op welke basis kan je stellen dat een 21-jarige zonder enige werkervaring productiever is dan een 19-jarige die misschien al 3 jaar werkervaring achter de rug heeft? En ten tweede dat werkgevers zich zouden laten leiden door de hoogte van het minimumloon, terwijl het de loonkost is die telt. Er zijn immers voor de aanwerving van jongeren, zeker kortgeschoolde jongeren, aanzienlijke tussenkomsten in de loonkost. Hetgeen toelaat werkende jongeren toch een fatsoenlijk minimuminkomen te geven, zonder al te zware kost voor de werkgevers. Waarbij dan ook moet rekening worden gehouden met de gunstige macro-effecten als jongeren daardoor in staat zijn sneller aan gezinsvorming te doen, met de bijbehorende investeringen. En nog meer als dit jongeren helpt te ontsnappen aan verarming, precarisering en uitsluiting.

## Zeven zinvoller pistes

Kortom, de auteurs brengen weinig nuttigs en vooral weinig onderbouwde elementen aan voor het zo noodzakelijke debat over de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Om de zendtijd toch zinvol te benutten, hierbij een paar aanzetten van wat wel nuttig kan zijn.

1. Investeren in groei en werkgelegenheid, ook door een verstandiger budgettair beleid. Zoals jongeren eerst en meest de dupe zijn van een economische dip plukken jongeren eerst en meest de vruchten van de heropleving van economie en arbeidsmarkt. En dus ook van een soepeler budgettair beleid in crisistijden, dat de groei en werkgelegenheid niet doodknijpt, maar via investeringen de economie aanzwengelt.
2. Een preventief beleid via onderwijs. Het blijft een schrijnende vaststelling dat we er niet in slagen de ongekwalificeerde uitstroom substantieel terug te dringen, ook niet in Vlaanderen. Nochtans was al in het Pact voor Vilvoorde in 2001 voorgedragen dat die moest worden gehalveerd. Op dat vlak staan we nergens, zo blijkt uit de laatste Sociale Staat van Vlaanderen. Als er al een verbetering lijkt de afgelopen jaren, dan is dat slechts virtueel, omdat kansarme jongeren door de slechte arbeidsmarkttoestand gewoon langer op school blijven. Je hebt dus niet meer gekwalificeerde uitstromers, alleen voorlopig even wat meer ongekwalificeerde zittenblijvers<sup>11</sup>.
3. We moeten eindelijk recht doen aan de format van het alternerend leren. Daar spreken we al twintig jaar over. Terwijl de stiefmoederlijke behandeling blijft doorgaan. En het alternerend leren verder wegzakt. Weliswaar stijgt het aantal jongeren in het deeltijds onderwijs, maar voor slechts 29% wordt dit aangevuld met een werkervaring in het normaal economisch circuit<sup>12</sup>. Terwijl het middenstandsléerlingwezen verder de dieperik in gaat. Nu de regeringen eindelijk een beetje gehoor hebben naar de wens van de sociale partners om tot een eenvoudig sokkelstatuut te komen voor het alternerend leren en werken is het moment om het alternerend leren eindelijk uit het verdomhoekje te halen.
4. Dat is dan incens het moment om het alternerend leren en werken eindelijk eens te gaan uitbouwen voor langdurig werkloze jongeren. In Vlaanderen heeft dat de voorbije 30 jaar de facto enkel in het

<sup>11</sup> <http://www4.vlaanderen.be/dar/svr/afbeeldingnieuwjes/algemeen/bijlagen/2013-12-09-ssv.pdf>

<sup>12</sup> VAN DER HALLEN, P. en GRYP, S., Requiem voor het arbeidsmarktbeleid van Peeters II, Gids op Maatschappelijk Gebied, mei 2014.

Antwerpse wat aandacht gekregen. De rechtsonzekerheid naar de RVA is daar niet vreemd aan. Terwijl dit behoorlijk wat opportuniteiten biedt om motiverende, kwalificerende trajecten uit te bouwen voor werkloze jongeren zonder startkwalificatie voor de arbeidsmarkt.

5. Dat brengt me bij een ruimere uitdaging: een beleid om kortgeschoolde jongeren op te liften via kwalificerende trajecten. Het is een van de weinige elementen in de bijdrage van EECKHOUT en KONINGS waarmee ik het wel eens ben, inclusief het pleidooi om kortgeschoolden te helpen alsnog een diploma middelbaar onderwijs te behalen. Al moeten we verder durven gaan en ook een faciliterend beleid trachten te ontwikkelen naar middengeschoolden die alsnog hun eerste diploma hoger onderwijs wensen te behalen. Liefst met ook meer kansen voor technisch geschoolden via het onderontwikkelde hoger beroepsonderwijs. Niet in het minst omdat de markt voor de middengeschoolden dreigt te verschrompelen. In het beleid lag de focus te lang op de *work first* obsessie, gepropageerd door de OESO: eerst een baan, de rest (competentieontwikkeling) komt spontaan. Terwijl het laatste meestal achterwege blijft in jobs die weinig competenties vergen. En het eerste overigens ook in tijden van economische crisis.
6. Dit laatste verwijst ook een acute uitdaging. Vanaf januari 2015 gaan heel wat langdurig werklozen met inschakelingsuitkering, vooral jongeren, massaal hun uitkering verliezen, nu de duurtijd van de uitkering in regel tot drie jaar wordt beperkt. De verwachtingen zitten in een vork van 28.000 tot 50.000. Europees is er inmiddels wel de jongerengarantie, maar die is gericht naar de kortdurig werkloze jongeren. Het is absoluut noodzakelijk dat federale overheid en Gewesten/Gemeenschappen de handen in elkaar staan voor een “curatieve” jongerengarantie, naar de jongeren die binnenkort hun uitkering dreigen te verliezen. Niet enkel omwille van die jongeren, maar ook omdat de arbeidsmarkt hen anders dreigt kwijt te spelen.
7. Het brengt me bij een laatste hefboom: een effectievere besteding van de loonkostverminderingen naar jongeren. Dit wordt vanaf 1 juli 2014 regionale bevoegdheid. Het is een uitgelezen kans om dit sterk te optimaliseren. Door maximaal in te zetten op activering van uitkeringen. Die gaan immers mee met jongere, ook als hij of zij in een andere Gewest gaat werken, hetgeen bevorderlijk is voor de geografische mobiliteit. Door selectiever te richten naar de jongeren met de grootste inschakelingsmogelijkheden, en dat is eerst en vooral de NEET-groep: *not in employment, education, or training*. En door het maximaal te benutten voor kwalificerende trajecten voor kortgeschoolde jongeren, om ze op te liften naar de segmenten van de arbeidsmarkt met meer opportuniteiten en minder precariteit.

**Walter NONNEMAN**  
**Universiteit Antwerpen**

Het essay van Eeckhout en Konings geeft een duidelijke en genuanceerd inzicht in de problematiek van jeugdwerkloosheid (Eeckhout & Konings, 2014). De auteurs overlopen de belangrijkste kenmerken, de gevolgen van jeugdwerkloosheid, de oorzaken van tijdelijke en structurele jeugdwerkloosheid en de rol van arbeidsmarktinstituties en het onderwijsstelsel. Het essay sluit af met beleidsaanbevelingen voor België

waarbij ze de klemtoon leggen op actief arbeidsmarktbeleid, loonbeleid en on-the-job training. In deze commentaar wordt de problematiek van jeugdwerkloosheid enigszins genuanceerd, maar wordt de noodzaak tot hervormingen in het onderwijs en de arbeidsmarkt – die ook door de auteurs van het essay worden aangegeven – onderstreept.

## Jeugdwerkloosheid: een drama?

Het is onbetwistbaar dat hoge jeugdwerkloosheid een onwenselijke situatie is. Voor wie onvrijwillig werkloos is – d.w.z. bereid is te werken maar geen baan vindt tegen het gangbare loon – is er de persoonlijke frustratie en het onmiddellijk inkomensverlies. Wie langer dan normaal werkloos is in het begin van de loopbaan, heeft nadien kans op een blijvende loonhandicap, meer episodes van werkloosheid of raakt vast in preciaire banen. Ook vanuit maatschappelijk oogpunt is jeugdwerkloosheid absoluut onwenselijk. Er is het verlies aan productiviteit, de derving van fiscale en parafiscale inkomsten, de kost van vervangingsinkomens, de risico's van deviant gedrag, enzovoort.

Toch moet men het probleem van de jeugdwerkloosheid tot zijn ware proportie en in zijn juiste context plaatsen en vermijden om mee te stappen in overdreven media aandacht of politieke heisa rond dit ernstig sociaal probleem. Zoals de auteurs terecht opmerken zijn er grote variaties tussen landen in de ontwikkeling en het niveau van de jeugdwerkloosheid. Tabel 1 toont dat de jeugdwerkloosheid in ons land aanzienlijk hoger is dan in Duitsland en Nederland maar lager dan in Frankrijk en andere Mediterrane landen. Ook de evolutie is opmerkelijk verschillend. Zo is in ons land de jeugdwerkloosheid momenteel lager dan voor de financiële crisis. In Duitsland is de jeugdwerkloosheid zelfs bijna gehalveerd sinds 2005! Voor de Mediterrane landen daarentegen is de situatie met – soms met meer dan de helft van de jongeren zonder werk - compleet ontspoord. Uit deze cijfers blijkt ook dat de jeugdwerkloosheid niet zozeer cyclisch is maar een structureel karakter heeft. De “Grote Depressie” heeft de structurele problemen van de arbeidsmarkt en de economie enkel uitvergroot.

Tabel 1. Jeugdwerkloosheid (in % beroepsbevolking 15-24 jaar) – Bron: OECD

	2005	2010	2012
België	21.5	22.4	19.8
Duitsland	15.2	9.7	8.1
Frankrijk	20.6	22.8	23.8
Nederland	9.4	8.7	9.5
Italië	24.0	27.9	35.3
Griekenland	26.0	32.9	55.3
Spanje	19.7	41.6	53.2

Voor een deel zijn de verschillen tussen landen in het niveau van jeugdwerkloosheid te verklaren door belangrijke verschillen in het onderwijsstelsel zoals verschillen in leerplicht leeftijd, opleidingen in combinatie met werk, enz.), waardoor het aandeel van de beroepscohorte onder 15-24 jarigen niet vergelijkbaar is tussen landen. Er blijven nochtans aanzienlijke variaties in jeugdwerkloosheid die het gevolg zijn van

institutionele verschillen in sociaal beleid, in het onderwijsstelsel en in de arbeidsmarkt. Hoge jeugdwerkloosheid wijst op (i) een onderwijsstelsel dat niet aansluit bij de behoeften van de arbeidsmarkt en (ii) een arbeidsmarkt met structurele toegangsbeperkingen voor jonge mensen.

## Onderwijs, onderwijs, onderwijs?

Het is een vaststaand feit – althans in OESO landen – dat wie geen goede basisopleiding heeft (diploma secundair onderwijs) minstens dubbel zoveel kans heeft om werkloos te worden dan iemand die een hoger onderwijsopleiding heeft gevolgd. Dit feit wordt vaak gebruikt om de boutade “onderwijs is de sleutel tot de welvaart” te onderstrepen. Bij herhaling wordt voorgehouden dat we leven in een kennismaatschappij en we daarom meer moeten investeren in onderwijs – bijzonder in hoger onderwijs. Dit is een succesvolle politieke boodschap – onderwijs als *deus ex machina* – die aanslaat bij gezinnen die bezorgd zijn om de toekomst van hun kinderen, bij leerkrachten en hun vakbonden en bij universiteiten en hogescholen die hun belangen gediend zien. Maar is dat zo? Is steeds meer hoger onderwijs de sleutel tot de welvaart? Vooreerst is er bitter weinig bewijs dat steeds meer onderwijs leidt tot grotere nationale welvaart (zie (Stevens & Weale, 2004) voor een overzicht). Het omgekeerde is wel waar; rijkere landen geven meer uit aan onderwijs. Zo bijvoorbeeld is de economische expansie en versnelde groei in veel opkomende gestart bij een hoge graad van analfabetisme (zoals Korea en China), terwijl andere landen economische stagnatie kennen bij een hoge graad van scholing (zoals Argentinië en de Filipijnen). Zwitserland is één van de rijkste landen ter wereld maar heeft een aantal universiteitsstudenten dat slechts de helft is van het OESO gemiddelde. De wet van afnemende meeropbrengsten speelt ook in het (hoger) onderwijs. Het rendement van steeds meer onderwijs wordt kleiner en een surplus aan werkloze hoger opgeleiden is mogelijks zelfs contraproductief.

Onderwijs is veel minder belangrijk voor de productiviteit dan we denken (Furedi, 2009) (Wolf, 2001). Veel wat bestudeerd wordt in het onderwijs heeft geen effect op productiviteit (literatuur, geschiedenis, filosofie, kunst,...). Het maakt ons misschien “betere” mensen maar daarom niet productiever. Voor veel beroepen zijn zelfs vakken als wiskunde en wetenschappen volslagen irrelevant. Het praktisch nut van veel wat aan een universiteit gedoceerd wordt, is zo goed als nihil. Zelfs het nut van sommige academische opleidingsonderdelen als “mental training” is twijfelachtig. Wat veel belangrijker is voor productiviteit is standaardisering, automatisering en mechanisering van productieprocessen. In veel gevallen leidt automatisering zelfs tot “de-skilling” zodat jobs kunnen worden toevertrouwd aan arbeidskrachten met minder scholing (Chang, 2011)

Veel onderwijs is slechts een signaal. Een diploma of onderwijstraject is een indicator dat men slimmer, meer gedisciplineerd en beter georganiseerd is en dus waarschijnlijk productiever. Het doet er niet veel toe wat men geleerd heeft. Onderwijs is dus meer een sorteringsmechanisme dan een methode om vaardigheden te accumuleren (Brown & Sessions, 2004). Stimuleren van steeds meer onderwijs (om economische argumenten) heeft dan weinig zin. De toestand waar iedereen hoger onderwijs volgt is vergelijkbaar met een voetbalmatch waar iedereen op zijn tenen staat om beter te kunnen zien, maar waar iedereen evenveel had gezien indien men had blijven zitten.

Een onderwijssysteem dat niet durft selectief te zijn in het rekruteren en trainen van talent en ook niet sturend durft te zijn zodat tegemoet wordt gekomen aan de behoeften van de arbeidsmarkt verwordt vaak tot een machine van certificering en vooral sociale reproductie. Tabel 2 is indicatief voor het sociaal reproductief karakter van het Belgisch onderwijs.

Tabel 2. Opsplitsing van jongeren 15-34 jaar die het onderwijs hebben verlaten naar scholingsniveau en dat van hun ouders 2009 – (in % van het overeenstemmende totaal) –

Bron: EC (EAK)

		Ouders			
		Laaggeschoold	Middengeschoold	Hooggeschoold	Totaal
Jongeren	Laaggeschoold	64.3	25.1	10.6	100.0
	Middengeschoold	45.4	36.7	17.9	100.0
	Hooggeschoold	16.9	33.9	49.2	100.0

Een hoger onderwijsstelsel zonder sturing door selectie op talent of door het prijsmechanisme leidt ook onvermijdelijk tot tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt. Er is in ons stelsel geen selectie na het secundair onderwijs – vrijwel iedereen met een secundair diploma heeft toegang tot het hoger onderwijs – ook al is goed geweten dat sommigen kansloos zijn in het afronden van hun hogere studie. Hoger onderwijs is in dit land ook bijzonder goedkoop, met een eigen bijdrage tussen 100 en 600 euro in de kost van gemiddeld 10.000 euro of meer per studiejaar hoger onderwijs. Noch selectie, noch het prijsmechanisme vormen een rem op overconsumptie. Het resultaat is tegelijk aanzienlijke overschotten (60.000 werkloze hoogopgeleiden eind 2013) en in sommige segmenten nijpende tekorten. Zo dienen ondernemingen IT-ers en ingenieurs in het buitenland (tot in Griekenland en Portugal) te rekruteren. In de zorgsector zijn nijpende tekorten aan verzorgend en verplegend personeel.

Tekenend voor de meer en meer problematische aansluiting van onderwijs naar arbeidsmarkt is overscholing. Uit een internationale bevraging van afgestudeerden hoger onderwijs 1990-2000 blijkt dat in ons land meer dan 1 op 4 van de hoger onderwijs gediplomeerden overgeschoold is voor zijn job. Daarbij komt ongeveer 1 op 4 terecht in banen waarvoor ze helemaal niet zijn opgeleid. Onderzoek leert dat die toestand mensen niet gelukkig maakt. De jobtevredenheid van overgeschoolden is lager en overgeschoolden verdienen ook minder (Verhaest & van der Velden, 2013). Maatschappelijk is overscholing problematisch omdat er verdringing is van lager geschoolden door het overschot aan hoger geschoolden. De sociale kost van excessieve scholing wordt uiteindelijk afgewenteld op de laagst geschoolden die vaak uit de markt worden geprijsd door minimum lonen of CAO minima (zie verder).

Het hoge niveau van jeugdwerkloosheid in ons land vergt een belangrijke aanpassing van het onderwijsbestel. Het onderwijs moet praktischer en beter aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt. Het is niet verwonderlijk dat onderwijsstelsels – zoals in Duitsland - waar er minder vooroordelen zijn tegen praktisch en beroepsgericht onderwijs en waar het onderwijs nauw samenwerkt met ondernemingen door onderwijs op een werkplek te valoriseren, resulteren in aanzienlijk lagere jeugdwerkloosheid. De recente overheids campagnes om het technisch onderwijs te revaloriseren zijn ongetwijfeld een stap in de goede richting. Overscholing moet worden beperkt door het hoger onderwijs selectiever te maken en meer te

sturen naar de behoeften van de arbeidsmarkt. Selectiviteit gebeurt bij voorkeur met meritocratische selectiecriteria, maar kan ook met het prijsmechanisme door een meer realistische eigen bijdrage in de kosten te vragen. Meritocratische selectie of meritocratische toekenning van beurzen en leningen leidt wellicht tot minder sociale reproductie dan nu het geval is. Het hoger onderwijs wordt hierdoor ook minder “edu-tainment” en meer “education”. Dat deze maatregelen niet worden genomen, is eenvoudig te verklaren. Ze zijn niet populair: noch bij de middenklasse, noch bij wie denkt geroepen te zijn voor een baan bij de elite (wie niet?), noch bij het onderwijs establishment.

## Flexicurity, loonvorming en lasten op arbeid

Om de jeugdwerkloosheid (en werkloosheid in het algemeen) terug te dringen zijn niet alleen moeilijke en onpopulaire beleidsbeslissingen te nemen in de organisatie van het (hoger) onderwijs, maar moeten ook een aantal instituties in de arbeidsmarkt worden bijgestuurd.

### Flexicurity

Eeckhout en Konings wezen in hun essay op de noodzaak om “flexicurity” in de arbeidsmarkt na te streven en jobonzekerheid te compenseren door werkzekerheid. Flexicurity is de mantra van het EU discours inzake arbeidsmarktbeleid. Het recept bestaat uit drie componenten: (i) een agressief actief arbeidsmarktbeleid door intensieve begeleiding van werklozen en werkzoekenden naar een nieuwe baan (ii) het toekennen van relatief hoge vervangingsinkomens bij jobverlies of verandering van job en (iii) beperkte job beschermende wet- en regelgeving (weinig ontslagbeperkingen, beperkte ontslagvergoedingen, en dergelijke).

Zoals in het essay beschreven kent een dynamische arbeidsmarkt typisch veel ontslagen en jobverliezen maar ook veel aanwervingen en jobwinsten. In een arbeidsmarkt van het “flexicure” type is baanverlies niet noodzakelijk een persoonlijk drama omdat mensen worden begeleid naar nieuwe jobs en genieten van een ruime uitkering in de periode van overgang. Ondernemingen gaan in dit type arbeidsmarkt niet ten onder gaan aan ontslagvergoedingen of worden niet gedwongen tot een defensieve investeringspolitiek omwille van het sociaal passief tot het niet langer kan en ze de uiteindelijke de deuren moeten te sluiten. In “flexicure” markten zijn er dus veel aanwervingen en is de kans op langdurige werkloosheid klein, maar tegelijk zijn er ook veel ontslagen en geen garanties op behoud van jobs. Een dergelijke dynamische arbeidsmarkt biedt vooral ook kansen aan nieuwkomers (jongeren).

Waarom “flexicurity”? Sinds Schumpeter is het gemeengoed dat “creatieve destructie” een essentieel ingrediënt is van een groeiende en dynamische markteconomie. Oude en verouderde producten, productieprocessen en jobs verdwijnen en worden vervangen door nieuwe producten, productieprocessen en nieuwe jobs. Het proces wordt versneld door technologische vernieuwing, door integratie van markten (zoals de EU eenheidsmarkt), door internationale competitie en globalisering. In de meest dynamische OESO economieën (zoals Turkije, Denemarken, de VSA, het VK) gaan over een periode van 5 jaar ongeveer 25% van de bestaande jobs verloren maar komen er typisch meer dan 25% bij. In stagnerende economieën daarentegen gaan op 5 jaar minder dan 15% van de bestaande jobs verloren en worden



typisch minder dan 15% nieuwe jobs gecreëerd. In ons land is het proces van “creatieve destructie” niet erg intensief. We doen het in jobcreatie aanzienlijk slechter dan onze burens Duitsland, Nederland en Frankrijk en zit op gelijke hoogte met ex-communistische landen zoals Slowakije en Tsjecho.

Wat kan beter in ons land? Een “flexicure” arbeidsmarkt vereist een actief arbeidsmarktbeleid, hoge uitkeringen en lage bescherming van bestaande jobs. In een rangschikking door de OESO opgemaakt in 2009, scoort België een behoorlijk goed op vlak van actief arbeidsmarktbeleid, vervangingsinkomen maar zwak op bescherming van bestaande jobs (Andersen, 2012). De actieve en intensieve begeleiding en opvolging van werklozen door de regionale bemiddelingsdiensten VDAB, Forem en Actiris wordt door de OESO als behoorlijk performant beoordeeld. Met de hoogte van de werkloosheidsuitkeringen (ongeveer 2/3 van het vorig loon) scoort België in de middenmoot. De vervangingsratio van 2/3 laat werklozen voldoende ruimte om te zoeken naar een goede match tussen hun talenten en vaardigheden en de vereisten van de aangeboden vacatures. Door de degressiviteit in deze vervangingsratio, gekoppeld aan actieve opvolging door bemiddelingsdiensten, is er ook geen excessieve aansporing om zich te settelen in langdurige werkloosheid. Wel bestaan er in ons land nog belangrijke specifieke werkloosheidsvallen zoals het regime van het brugpensioen. Dit regime zou beter vervangen worden door een variabele belastingaftrek (EITC) die jong gepensioneerden niet afstraft bij deeltijds werk. Het bestaande regime is inefficiënt. Het ontmoedigt weder instap van bruggepensioneerden. Het is ook onbillijk omdat het enkel toegepast wordt bij herstructurering in grotere ondernemingen.

België scoort in voornoemde OESO ranking bijzonder zwak op vlak van behoudsgezinde wetgeving en bescherming van bestaande jobs. Er gelden aanzienlijke beperkingen op ontslag en hoge ontslagvergoedingen zijn een rem op flexibiliteit. Het is onduidelijk of de recente wijzigingen naar een “eenheidsstatuut arbeidersbedienden” het ontslag versoepelt en een stap is in de richting van een flexicure arbeidsmarkt is.

Met deze scores is het proces van creatieve destructie in ons land niet erg intensief. Het gebrek aan jobcreatie is problematisch (de overheid is de belangrijkste bron van jobgroei) en is vergelijkbaar met dat van de minst dynamische ex-communistische Europese staten. Dit werkt een vlotte toegang tot de arbeidsmarkt van nieuwkomers en jongeren niet in de hand. Ongetwijfeld zijn maatregelen in de richting van meer “flexicure” arbeidsmarkten politiek bijzonder moeilijk. Sommige stelsels – zoals brugpensioenen, werkloosheidsvergoedingen zonder tijdsbeperking, ontslagregelingen en -vergoedingen – zijn “heilige kocien”. Het vergt “heiligschennende” ministers van arbeid (en andere leden van de regering, want iedere minister is geneigd ook minister van arbeid te spelen!) en bijzonder moedige sociale partners om deze kocien naar de slachtbank te leiden.

## Loonvorming, minimum lonen, indexatie en lasten op arbeid

In het essay van Eekhout en Konings wordt terecht aandacht besteed aan de loonvorming. Dit is één van de sleutels tot het toekomstig behoud van het welvaartsniveau van de Belgische. Drie mechanismen spelen op de loonvorming: de wet van 1996 op de competitiviteit, het indexmechanisme en de “tax wedge” op arbeid.

De wet van 1996 op de vrijwaring van de competitiviteit was bedoeld om een loonontsporing te vermijden in een periode waar strikte budgettaire en monetaire inspanningen nodig waren om te beantwoorden aan

de Maastricht criteria, teneinde de toetreding van ons land tot de Eurozone te verzekeren. Niets is zo permanent als tijdelijke maatregelen! Deze wet heeft wellicht zijn functie gehad in de periode 1996-2000, maar is intussen zijn doel voorbij geschoten. De loonvorming dient te worden afgestemd op binnenlandse omstandigheden in plaats van een permanente koppeling aan de buurlanden, bijzonder wanneer de kenmerken van de economieën sterk divergeren. Het volhouden van de koppeling van de Belgische loonontwikkeling aan de loonontwikkeling van onze buurlanden is desastreus voor de nabije toekomst van de werkgelegenheid en de exportgerichte Belgische ondernemingen. Twee van onze burens en referentiepunten in de wet van 1996 – Nederland en Duitsland – hebben een aanzienlijk surplus op de handelsbalans. Om dit surplus terug te dringen en de binnenlandse vraag aan te wakkeren zullen die landen geneigd zijn om de lonen te laten stijgen. Het volgen van deze loonstijgingen door handhaving van de wet van 1996 is desastreus voor onze competitiviteit. De gemiddelde arbeidskost in België is inmiddels opgelopen tot ongeveer €37 per uur terwijl de arbeidskost in onze buurlanden tussen €30 en €35 per uur ligt. De productiviteit van onze burens doet niet onder bij die van ons, zodat dit loonverschil niet gecompenseerd wordt door productiviteitsverschillen. Een sterk signaal voor de sterk verzwakte competitiviteit van de Belgische economie is het verloop van het Belgisch exportmarktaandeel. De OESO berekende in 2012 dat in de periode 1990-2012 Duitsland en Nederland zijn exportmarktaandeel in de internationale markten heeft weten te behouden. Over dezelfde periode is het exportmarktaandeel van België met 30% gedaald (Frankrijk achterna). Het bestaande loonvormingsproces – met interprofessionele, sectoriële en bedrijfs CAO's – en het handhaven van de wet van 1996 is dus absoluut niet bevorderlijk voor het scheppen van werkgelegenheid en het verminderen van de werkloosheid. Het proces is gericht op het beschermen van insiders tegen outsiders. Het werkt toegang tot de arbeidsmarkt van outsiders (jongeren, laag- en ongeschoolden en ouderen) tegen. Dit loonvormingsproces (en de “tax wedge”, zie verder) leidt ook tot de hoogste minimumlonen van Europa. Ontkennen dat minimum lonen (in een arbeidsmarkt zonder uitgesproken monopsoniemacht) geen effect hebben op de werkloosheid – in het bijzonder die van de gemiddeld minst productieve arbeidskrachten zoals jongeren en ongeschoolden - is het negeren van de zon. Mocht dat zo zijn, dan zou men ongestraft de minimum lonen verder kunnen verhogen en dat lijken weinigen aan te bevelen of te riskeren! In sommige sectoren liggen de minimum CAO lonen tot 20% boven het wettelijk minimum. Dergelijke niveaus van minimumlonen blokkeren onverbiddeijk de toegang van jongeren en arbeidskrachten met weinig ervaring tot de arbeidsmarkt. Het drama is dat politieke compromissen op ideologische gronden in plaats van op feiten en analyse, vaak blind zijn voor dergelijke effecten (zoals recent in Duitsland waar de invoering van een fiks minimum loon noodzakelijk bleek om een regering op de been te brengen, waarvan verwacht wordt dat het minstens een half miljoen banen zal kosten).

België is ook het enige land ter wereld met een automatische prijscompensatie – het indexeringsmechanisme. Dit mechanisme maakt reële loondalingen quasi onmogelijk omdat het benutten van geldillusie wordt uitgesloten. Met de lage inflatie is die mogelijkheid voorlopig beperkt wat niet belet dat de afschaffing van dit mechanisme een zinvolle maatregel blijft. Het is bijna grappig dat het verlies aan werkgelegenheid in ons land tijdelijk meer kan beperkt worden door wijziging van BTW tarieven op energie om de indexering van lonen te vertragen dan door een directe aanpassing van het loonvormingsproces (!?).

België is ook recordhouder in de OESO inzake lasten op arbeid. De “tax wedge” of het relatieve verschil tussen netto loon en loonkost is nergens groter. De combinatie van rigide netto lonen en een record tax wedge leidt tot jobdestructie, verlies aan competitiviteit en overdreven kapitaalintensiteit in productieprocessen. Ook de vermindering van de lasten op arbeid – economisch bijzonder zinvol voor de werkgelegenheid – is een politiek mijnenveld. Sommigen denken dat er eenvoudige alternatieven zijn om de fiscale effecten van een aanzienlijke verlaging van de lasten op arbeid te compenseren – zoals opvoeren van taxatie van kapitaal en patrimonium, bijkomende milieueffingen, intensievere strijd tegen fiscale fraude, enzovoort. Dergelijke pistes zijn ongetwijfeld interessant en op te volgen maar kunnen onmogelijk het te verwachten verlies aan fiscale inkomsten van een betekenisvolle vermindering van de lasten op arbeid compenseren. Het substantieel verminderen van de “tax wedge” op arbeid betekent ingrijpen in de uitgaven van de sociale zekerheid (en overheidsuitgaven). De politieke vraag is: waar besparen? In de pensioenen? In de gezondheidszorg? Op de werkloosheidsuitkering? In de kinderbijlagen?...

## Tot besluit

Jeugdwerkloosheid is een ernstig sociaal probleem – bijzonder in de Mediterrane landen van de EU – maar moet toch worden geplaatst in zijn context. In ons land is jeugdwerkloosheid een structureel probleem, eerder dan een conjunctureel probleem. Het probleem is door de “Grote Depressie” bij ons niet ontspoord zoals in andere landen. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt laat te wensen over en ook tal van instituties in de Belgische arbeidsmarkt zijn niet van aard om nieuwkomers vlot toegang te verlenen. Hervorming in het onderwijs die zorgen voor een revalorisatie van het praktisch- en beroepsgeoriënteerd onderwijs zijn nodig. Ook meer selectie en kwaliteit – bijzonder in het hoger onderwijs – om overscholing en waardeloze certificering te vermijden is noodzakelijk. Een aantal instituties in de arbeidsmarkt zijn aan hervorming toe. Het programma om het proces van “creatieve destructie” in de Belgische economie opnieuw op gang te krijgen, is een bijna onoverkomelijke berg hervormend en onpopulair werk voor moedige beleidsmakers: beschermende wetgeving voor bestaande jobs verzwakken, werkloosheidsvallen aanpakken (brugpensioenen), de wet van 1996 inzake loonvorming opdoken of aanpassen zodat lonen afgestemd worden op de binnenlandse arbeidsmarktomstandigheden, neerwaartse aanpassing van minimum lonen (en minima in CAOs), aanzienlijke vermindering van de “tax wedge” voornamelijk te realiseren door besparingen in de sociale zekerheid en de afschaffing van het indexeringsmechanisme. Al deze wellicht voor velen radicale aanbevelingen zijn niet nieuw. Ze zijn te vinden in de rapporten van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW, 2013) (meestal wel met een veel omzichtiger formulering) en in de doorlichtingen van het Belgisch economisch beleid door de OESO (OECD, 2013). Ze vinden helaas weinig gehoor in het gefragmenteerd politiek milieu van ons land, waar populisme en virtuele realiteit meer en meer de overhand hebben op goed bestuur dat kenmerkend moedig afrekenet met harde realiteiten.

## Referenties

- Andersen, T. (2012). The flexicurity labour market in the Great Recession: the case of Denmark. *De Economist* 160 , 117-140.
- Brown, S., & Sessions, J. (2004). Signalling and screening. In G. Jones, & J. Johnes, *International Handbook on the Economics of Education* (pp. 58-100). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Chang, H.-J. (2011). *23 Things They Don't Tell You About Capitalism*. London: Penguin Books.
- Eeckhout, J., & Konings, J. (2014). *Jeugdwerkloosheid - Standpunten Vlaamse Academie*.
- Furedi, F. (2009). *Wasted - Why Education Isn't Educating*. London: Continuum .
- HRW. (2013). *Verlag 2013 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid*. Brussel.
- OECD. (2013). *OECD Economic Surveys - Belgium*. Paris.
- Stevens, P., & Weale, M. (2004). Education and Economic Growth. In G. Jones, & J. Johnes, *International Handbook on the Economics of Education* (pp. 164-188). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Verhaest, D., & van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review* 29 , 642-653.
- Wolf, A. (2001). *Does Education Matter? Myths About Education and Economic Growth*. London: Penguin Books.

## AUTEURS

**Jan Eeckhout** behaalde een PhD in Economics aan de London School of Economics. Hij is momenteel verbonden aan het Department of Economics van het University College London en aan de Universitat Pompeu Fabra te Barcelona. Zijn onderzoeksinteresse situeert zich binnen de toegepaste economie, met in het bijzonder de arbeidsmarkt. Hij is een internationale autoriteit op het vlak van 'urban economics' en bestudeert werkloosheid en het verband met armoede en opleiding. Hij publiceerde in de *American Economic Review*, *Econometrica*, *Review of Economic Studies*, en ontving fondsen van o.m. de National Science Foundation (US) en de European Research Council.

Jan Eeckhout was tevens verbonden aan de University of Pennsylvania en gaf ook colleges aan het NYU Stern en MIT.

Hij is editor van de *International Economic Review* en is lid van de redactieraad van de *Review of Economic Dynamics*, *Journal of Economic Theory* en *Journal of the European Economic Association*.

**Joep Konings** studeerde TEW (kwantitatieve economie) aan de Universitaire Faculteiten Sint-Ignatius Antwerpen en behaalde zijn doctoraat aan de London School of Economics in 1994, onder begeleiding van Nobelprijswinnaar Chris Pissarides. Het grootste deel van zijn carrière was hij verbonden aan de Universiteit Leuven, maar ook aan verschillende buitenlandse universiteiten (Dartmouth College US, Trinity College, Ierland, Ljubljana University, Slovenia). Hij publiceerde over arbeidseconomie, internationale economie en industriële economie in internationale tijdschriften, zoals de *American Economic Review*, de *Economic Journal* en de *Journal of International Economics*. Van 2005 tot en met 2008 was hij actief in het bestuur van de universiteit, als decaan van de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen. In 2009 en 2010 was hij economisch raadgever aan het Bureau of European Policy Advisers, verbonden aan het kabinet van de voorzitter van de Europese Commissie, J.M. Barroso. Joep Konings is thans gewoon hoogleraar aan de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de Universiteit van Leuven en voorzitter van het Vlaams Instituut voor Economie en Samenleving (VIVES).

**Bart Buysse** is licentiaat in de rechten en in het notariaat (1993, UFSIA en RUG). Hij werkte jaren voor de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en is raadsheer in sociale zaken bij het Arbeidshof van Brussel.

Hij trad in november 2004 in dienst bij het VBO, waar hij achtereenvolgens adviseur, eerste adviseur en uiteindelijk adjunct-directeur werd bij het Competentiecentrum Werk en Sociale Zekerheid (vroeger Departement Sociale Zaken). Sinds september 2012 is hij Directeur-generaal bij het VBO. In die hoedanigheid is hij verantwoordelijk voor sociaal beleid en stuurt hij het Competentiecentrum Werk en Sociale Zekerheid aan. Hij is tevens verantwoordelijk voor de VBO-Social Academy (vormingen en sessies rond sociale thema's, sociale dialoog en HR).

Bart Buysse is lid van de Groep van Tien en van de Nationale Arbeidsraad. Hij beschikt over een ruime ervaring in sociale aangelegenheden en sociaal overleg en in contacten met de politieke en de academische wereld, overheidsdiensten en de rechterlijke macht.

**Bart Cockx** is licentiaat in de economische wetenschappen aan de KU Leuven en Master of Science aan de London School of Economics. In 1992 promoveerde hij tot doctor in de economische wetenschappen aan de KU Leuven. In 1993 startte hij als hij docent aan de UCLouvain waar hij werkzaam bleef tot in 2008. Sindsdien is hij gewoon hoogleraar aan de UGent. Hij is tevens verbonden aan verschillende onderzoeksinstituten in het binnen- en buitenland: het IZA in Bonn, CESifo in München en het IRES (UCLouvain) in Louvain-la-Neuve. Zijn onderzoeksdomeinen zijn arbeidseconomie en micro-econometrie. Meer in het bijzonder heeft hij zich gespecialiseerd in de evaluatie van arbeidsmarktbeleid en in evaluatiemethoden. Momenteel heeft hij ook onderzoek lopen over de effecten van zittenblijven en van heroriëntering van studierichting op school. Hij heeft publicaties in belangrijke nationale en internationale wetenschappelijke tijdschriften.

**Walter Nonneman** studeerde TEW (bedrijfseconomie) aan de Universitaire Faculteiten Sint-Ignatius Antwerpen en behaalde het doctoraat in 1976. Het grootste deel van zijn carrière was hij verbonden aan Universiteit Antwerpen maar ook aan verschillende buitenlandse universiteiten (Harvard Business School VS, Universiteit van Warwick UK). Hij publiceerde over transporteconomie, groeitheorie, gezondheidseconomie en onderwijsseconomie in internationale en nationale tijdschriften. Hij was actief in het bestuur van de universiteit, in de privé sector en non-profit sector. Hij was verbonden aan verschillende ministeriële kabinetten, onder meer als kabinetschef van de Eerste Minister. Walter Nonneman is thans gewoon hoogleraar aan de faculteit TEW en de faculteit Rechten van Universiteit Antwerpen waar hij economie en arbeidseconomie doceert.

**Chris Serroyen** is sinds 2006 hoofd van de ACV-studiedienst. Hij is master in de sociologie, met een aanvullende opleiding in het sociaal recht. Tevoren, van 1993 tot midden 2005 was hij op de ACV-studiedienst vooral werkzaam rond het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, alsook collectieve arbeidsverhoudingen. Sinds 2006 vertegenwoordigt hij het ACV in de Nationale Arbeidsraad en is hij ook lid van het Beheerscomité van de Sociale Zekerheid.



## STANDPUNTEN

7. Jean Berlamont, Stan Beernaert, Jan Bellon, Didier D'Hont, Luc Keustermans, Paul Thomas, Johan Van Assel, Kristine Walraevens – *Védroging, ook in Vlaanderen?* 2009.
8. Els WITTE (ed.) – *De maatschappelijke rol van de geschiedenis. Historici aan het woord.* 2010.
9. Hugo Hens, Louis Cooreman, Filip Descamps, Arnold Janssens, Jan Kretzschmar, Griet Verbeeck, Peter Wouters – *Energiezuinige gebouwen.* 2010.
10. Kris Piessens, Jean-Marc Baele, Guy De Weireld, Roland Dreesen, Michiel Dusar, Ben Laenen, Philippe Mathieu, Rudy Swennen – *CO<sub>2</sub>-capture and storage: inevitable for a climate friendly Belgium?* 2010.
11. KVAB/KTW – *Municipal Solid Waste: What to do with the biodegradables?* 2010.
12. Erick Vandamme, Tom Anthonis, Sophie Dobbelaere – *Industrial Biomass: Source of Chemicals, Materials, and Energy.* 2011.
13. Joos Vandewalle, Etienne Aernoudt, Ludo Gelders, Jan Kretzschmar, Elie Ratinckx, Achiel Van Cauwenberghe, Thomas Vandenberghe, Ann Van der Auweraert, Georges Van der Perre, Willy Van Overschée, Willy Verstraete, Paul Verstraeten, Dirk Wauters – *Enthousiast en effectief communiceren over wetenschap en techniek.* 2011.
14. Jan Kretzschmar, Ronnie Belmans, Tobias Denys, Ludo Gelders, Frederik Geth, Kenneth Lebeau, Jan Leuridan, Cathy Macharis, Inge Mayeres, Maarten Messagie, Carlo Mol, Dirk Roesems, Peter Van den Bossche, Hendrik Van Landeghem, Joeri Van Mierlo – *Elektrische Voertuigen.* 2012.
15. Wilfried DEWACHTER – *De informatierijkdom van de verkiezingen maximaliseren,* 2012.
- 16 Karel Velle, Willem Frijhoff, Jan De Maeyer, Jean-Pierre Nandrin, Bert De Munck, Pierre Delsaerdt, Marc Boone, Nico Wouters, Adriaan Linters, Dominique Allard, Leen Van Dijck, Christina Ceulemans, Gustaaf Janssens, Wout De Vuyst – *Geschiedenis en Erfgoed.* 2012
- 17 Hendrik Van Brussel (ed.) – *De maakindustrie, motor van welvaart in Vlaanderen,* KVAB, Klasse Technische Wetenschappen, 2013.
18. Hubert Bocken (ed.) – *De gerechtelijke hervorming Een globale visie,* KVAB, Klasse Menswetenschappen, 2013.
19. Georges Van der Perre en Jan van Campenhout (ed.) – *Van Blended naar Open Learning? Internet en ICT in het Vlaams hoger onderwijs,* KVAB, Klasse Technische Wetenschappen, 2013.
20. Jan Velaers – *Federalisme/confederalisme, en de weg er naar toe....*KVAB/Klasse Menswetenschappen, 2013.
21. Karel Velle – *Archieven, de politiek en de burger,* KVAB/Klasse Menswetenschappen, 2013.
22. Etienne Aernoudt, Dirk Fransae, Egbert Lox, Karel Van Acker – *Dreigende metaalschaarste? Innovaties en acties op weg naar een circulaire economie,* KVAB/Klasse Technische Wetenschappen, 2014.
23. Roger Marijnissen – *Museumverzamelingen,* KVAB/Klasse Kunsten, 2014.
24. Jan Eeckhout, Joep Konings – *Jeugdwerkloosheid,* Denkersprogramma Klasse Menswetenschappen, 2014.





# JEUGDWERKLOOSHEID

## DENKERSPROGRAMMA

Dit standpunt kwam tot stand in het kader van het denkersprogramma over Jeugdwerkloosheid van de Klasse van de Menswetenschappen van de KVAB. De wetenschappelijke leiding ervan berustte bij een stuurgroep voorgezeten door prof. dr. Joep Konings (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, KU Leuven) en ondersteund door prof. dr. Jan Eeckhout (Department of Economics, University College Londen en Universitat Pompeu Fabra te Barcelona).

De auteurs analyseren de achtergronden, oorzaken en gevolgen van de jeugdwerkloosheid, en in het bijzonder haar verband met de rigiditeit van de arbeidsmarkt en de verstedelijking. Zij doen een aantal beleidsaanbevelingen, vertrekkende van de noodzaak van een flexibelere arbeidsmarkt en met het Deense flexicurity systeem als belangrijk referentiepunt. Hun stellingname wordt gevolgd door kritische reflecties door de heer Bart Buysse (directeur-generaal VBO), de heer Chris Serroyen (hoofd ACV-studiedienst), prof. dr. Bart Cockx (SHERPPA, UGent) en prof. dr. Walter Nonneman (UAntwerpen).

Jeugdwerkloosheid kreeg tot voor kort relatief weinig aandacht in het wetenschappelijk debat in België. De impact ervan op het welzijn van jongeren en op onze welvaart is nochtans aanzienlijk. Jeugdwerkloosheid is in ruime mate conjunctuurgebonden, maar heeft - zeker in ons land - ook structurele oorzaken. Onderwijs en arbeidsmarkt zijn onvoldoende op elkaar afgestemd. Ruimtelijk gezien vallen de beschikbare arbeidsplaatsen en de stedelijke concentraties van jongere werklozen niet steeds samen. Jeugdwerkloosheid heeft ook een verband met een gebrekkige integratie van migrantenjongeren. Een gebrek aan mobiliteit en talenkennis bemoeilijkt de oplossing.

Deze en andere aspecten van de problematiek kwamen aan bod op de expertencolloquia en op het openbaar congres georganiseerd door de Klasse van de Menswetenschappen in het kader van haar denkersprogramma over jeugdwerkloosheid. Meer informatie over de verschillende evenementen die plaatsvonden in het kader van dit programma is te vinden op de website van de KVAB:

<http://www.kvab.be/denkersprogramma/projecten-jeugdwerkloosheid.aspx>.

Met steun van de  
Vlaamse overheid



Vlaanderen  
In Actie  
Pact 2020