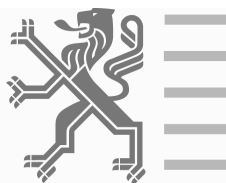


Vlaamse overheid



Bijdrage Vlaamse administratie  
aan het regeerprogramma  
van de aantredende Vlaamse Regering

## Beleidsdomeinspecifieke bijdrage

### Deel 3.9

## Beleidsdomein Werk en Sociale Economie

Mei 2009



# Inhoudstafel

|                                                                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Inleiding .....                                                                                                        | 6         |
| <b>DEEL 1: BELEIDSDOMEINSPECIFIEKE OMGEVINGSANALYSE .....</b>                                                          | <b>7</b>  |
| 1.1 Situering.....                                                                                                     | 7         |
| 1.2 Economische ontwikkelingen .....                                                                                   | 8         |
| 1.2.1 <i>De economische recessie zet de arbeidsmarkt onder druk .....</i>                                              | <i>8</i>  |
| 1.2.2 <i>De crisis versnelt het proces van desindustrialisering.....</i>                                               | <i>9</i>  |
| 1.3 Demografische ontwikkelingen .....                                                                                 | 10        |
| 1.3.1 <i>De Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd blijft aangroeien .....</i>                                   | <i>10</i> |
| 1.3.2 <i>De vergrijzing van de beroepsbevolking gaat onverminderd voort.....</i>                                       | <i>10</i> |
| 1.3.3 <i>Steeds meer nood aan zorg en opvang .....</i>                                                                 | <i>10</i> |
| 1.4 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt .....                                                                            | 11        |
| 1.4.1 <i>Arbeidsvraag.....</i>                                                                                         | <i>11</i> |
| 1.4.1.1 <i>Werkgelegenheid verschuift steeds meer naar de diensten.....</i>                                            | <i>11</i> |
| 1.4.1.2 <i>De arbeidsdeelname is structureel (te) laag in Vlaanderen.....</i>                                          | <i>11</i> |
| 1.4.1.3 <i>Arbeidsdeelname van kansengroepen is laag .....</i>                                                         | <i>12</i> |
| 1.4.1.4 <i>Ondanks de crisis blijven heel wat knelpuntberoepen bestaan.....</i>                                        | <i>12</i> |
| 1.4.1.5 <i>Ook binnen sectoren zijn er vraagverschuivingen.....</i>                                                    | <i>12</i> |
| 1.4.2 <i>Arbeidsaanbod.....</i>                                                                                        | <i>13</i> |
| 1.4.2.1 <i>Drie vierde van de werkzoekenden behoort tot een kansengroep .</i>                                          | <i>13</i> |
| 1.4.2.2 <i>Gebrek aan gepaste kinderopvang is de belangrijkste reden om niet of onvrijwillig deels te werken .....</i> | <i>14</i> |
| 1.4.2.3 <i>De activering van de moeilijk toeleidbare arbeidsreserve .....</i>                                          | <i>15</i> |
| 1.4.2.4 <i>De latente arbeidsreserve .....</i>                                                                         | <i>15</i> |
| 1.4.2.5 <i>Voor een aantal knelpuntberoepen kan buiten de grenzen gekeken worden .....</i>                             | <i>15</i> |
| 1.4.3 <i>Competentiebeleid.....</i>                                                                                    | <i>16</i> |
| 1.4.3.1 <i>Vlaamse jongeren hebben goede startkwalificaties .....</i>                                                  | <i>16</i> |
| 1.4.3.2 <i>De kennis wordt onvoldoende onderhouden.....</i>                                                            | <i>16</i> |
| 1.4.3.3 <i>Vooral kleine bedrijven investeren weinig in opleidingen .....</i>                                          | <i>17</i> |
| 1.4.4 <i>Kwaliteit van de arbeid .....</i>                                                                             | <i>18</i> |
| 1.4.4.1 <i>Werkbaarheid verschilt naar leeftijd .....</i>                                                              | <i>18</i> |
| 1.4.4.2 <i>Vlaamse werknemers hebben vaker ‘traditionele’ jobs .....</i>                                               | <i>18</i> |

|                   |                                                                                                                          |           |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.5               | De Vlaamse prestaties in het perspectief van Lissabon en het Pact 2020 .....                                             | 19        |
| 1.6               | Ontwikkelingen in het arbeidsmarktbeleid.....                                                                            | 22        |
| 1.6.1             | <i>Europa is richtinggevend voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.....</i>                                             | 22        |
| 1.6.2             | <i>Vele partners werken aan werkgelegenheid.....</i>                                                                     | 22        |
| 1.6.3             | <i>Inspectie staat voor nieuwe uitdagingen .....</i>                                                                     | 23        |
| 1.6.4             | <i>Er is ruimte voor een meer activerend arbeidsmarktbeleid.....</i>                                                     | 24        |
| <b>DEEL 2:</b>    | <b>UITDAGINGEN EN BELEIDSVOORSTELLEN .....</b>                                                                           | <b>27</b> |
| 2.1               | Inleiding: lessen uit de omgevingsanalyse .....                                                                          | 27        |
| 2.2               | Beleidsvoorstellen.....                                                                                                  | 28        |
| 2.2.1             | <i>Aantrekkelijk maken om (opnieuw) aan het werk te gaan .....</i>                                                       | 28        |
| 2.2.2             | <b><i>Vraaggericht competentiebeleid ontwikkelen .....</i></b>                                                           | <b>29</b> |
| 2.2.3             | <i>Van jobzekerheid naar werkzekerheid, of het versterken van het loopbaanbeleid .....</i>                               | 33        |
| 2.2.4             | <i>Versterken van de werkbaarheid van jobs en van duurzaam HR-beleid.....</i>                                            | 34        |
| 2.2.5             | <i>De tewerkstellingsondersteunende maatregelen hervormen naar een meer vraaggerichte en effectieve beleidsmix .....</i> | 35        |
| 2.2.6             | <i>De werkzaamheidsgraad verhogen via het stimuleren en optimaliseren van ondernemerschap.....</i>                       | 36        |
| 2.2.7             | <i>Een efficiënter Vlaams arbeidsmarktbeleid dankzij een volgende stap in de staatshervorming.....</i>                   | 37        |
| 2.2.8             | <i>Een aangepast en resultaatgericht organisatiekader voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid .....</i>                      | 41        |
| <b>BIJLAGE 1:</b> | <b>DOCUMENTAIR GEDEELTE .....</b>                                                                                        | <b>43</b> |
| 3.1               | Ideeën fiches (fiches opvraagbaar bij het departement WSE en DAR).....                                                   | 43        |
| 3.2               | Kernindicatoren .....                                                                                                    | 44        |
| 3.3               | Wettelijk kader .....                                                                                                    | 50        |
| 3.4               | Ambtelijke organisatie .....                                                                                             | 56        |
| 3.5               | Budgettaire massa .....                                                                                                  | 57        |
| 3.6               | Beleidsgericht onderzoek .....                                                                                           | 62        |
| <b>BIJLAGE 2:</b> | <b>MANAGEMENTSAMENVATTING .....</b>                                                                                      | <b>66</b> |

# Afkortingen

|                 |                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AC's            | Activiteitencoöperaties                                                                                                                                                                                                        |
| BBB             | Beter Bestuurlijk Beleid                                                                                                                                                                                                       |
| BCP             | Beroepscompetentieprofiel                                                                                                                                                                                                      |
| BVR             | Besluit van de Vlaamse regering                                                                                                                                                                                                |
| BW              | Beschutte Werkplaats                                                                                                                                                                                                           |
| CAO             | Collectieve arbeidsovereenkomst                                                                                                                                                                                                |
| DAC             | Derde Arbeidscircuit                                                                                                                                                                                                           |
| DAEB            | Diensten van Algemeen Economisch Belang                                                                                                                                                                                        |
| DBO             | Dienst Beroepsopleiding                                                                                                                                                                                                        |
| Departement EWI | Departement Economie, Wetenschap en Innovatie                                                                                                                                                                                  |
| Departement WSE | Departement Werk en Sociale Economie                                                                                                                                                                                           |
| Departement WVG | Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin                                                                                                                                                                                  |
| DIMONA          | Déclaration IMmédiatE – ONmiddellijke Aangifte (van Tewerkstelling)                                                                                                                                                            |
| EAD             | Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit                                                                                                                                                                                      |
| EAK             | Enquête naar de Arbeidskrachten                                                                                                                                                                                                |
| ERSV            | Erkend Regionaal Samenwerkingsverband                                                                                                                                                                                          |
| ESF             | Europees Sociaal Fonds                                                                                                                                                                                                         |
| EU              | Europese Unie                                                                                                                                                                                                                  |
| EVC             | Elders Verworven Competenties                                                                                                                                                                                                  |
| EVK             | Elders Verworven Kwalificaties                                                                                                                                                                                                 |
| FOD             | Federale Overheidsdienst                                                                                                                                                                                                       |
| GESCO           | (Veralgemeend stelsel van) Gesubsidieerde Contractuelen                                                                                                                                                                        |
| GIBO            | Gespecialiseerde IBO                                                                                                                                                                                                           |
| HBO             | Hoger Beroepsonderwijs                                                                                                                                                                                                         |
| HR              | Human Resources                                                                                                                                                                                                                |
| IBO             | Individuele beroepsopleiding in een Onderneming                                                                                                                                                                                |
| ICT             | Informatie en Communicatie Technologie                                                                                                                                                                                         |
| IPA             | Interprofessioneel Akkoord                                                                                                                                                                                                     |
| JWP             | Jeugdwerkplan                                                                                                                                                                                                                  |
| KMO             | Kleine en middelgrote onderneming                                                                                                                                                                                              |
| LIMOSA          | <b>L</b> andenoverschrijdend <b>I</b> nformatiesysteem ten behoeve van <b>M</b> igratie <b>O</b> nderzoek bij de <b>S</b> ociale <b>A</b> ministratie (online melding voor buitenlanders die tijdelijk in België komen werken) |
| MMPP            | Werkzoekenden met een medische, mentale, psychische en of psychiatrische problematiek (MMPP problematiek)                                                                                                                      |
| MVO             | Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen                                                                                                                                                                                         |
| NEC             | Normaal Economisch Circuit                                                                                                                                                                                                     |
| NWWZ            | Niet werkende werkzoekenden                                                                                                                                                                                                    |

|                   |                                                                           |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| OCMW              | Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn                             |
| OESO              | Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling                 |
| PISA              | Program for International Student Assessment                              |
| PMV               | Participatiemaatschappij Vlaanderen                                       |
| POP               | Persoonlijk ontwikkelplan                                                 |
| PPS               | Privaat-Publieke Samenwerking                                             |
| PWA               | Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap                                    |
| RESOC             | Regionaal Economisch en Sociaal Overleg Comité                            |
| RSZ               | Rijksdienst voor Sociale Zekerheid                                        |
| RVA               | Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening                                       |
| SERV-STV          | Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen-Stichting Technologie Vlaanderen |
| SERR              | Sociaal-Economische Raad van de Regio                                     |
| SW                | Sociale Werkplaatsen                                                      |
| STEUNPUNT WSE     | Steunpunt Werk en Sociale Economie                                        |
| SYNTRA Vlaanderen | Vlaams Agentschap voor Ondernemerschapsvorming                            |
| UVW               | Uitkeringsgerechtigde volledig werklozen                                  |
| VCF               | Vlaams CofinancieringsFonds                                               |
| VDAB              | Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding                |
| VESOC             | Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité                                |
| VFSIPH            | Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap        |
| VIA               | Vlaanderen in Actie                                                       |
| VIONA             | Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarkttrapportering      |
| VIZO              | Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen                              |
| VLED              | Vlaamse Leer- en ervaringsbewijzendatabank                                |
| VLP               | Vlaamse loonpremie                                                        |
| VOI               | Vlaamse Openbare Instelling                                               |
| VOP               | Vlaamse Ondersteuningspremie                                              |
| VSAWSE            | Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie                   |
| VTE               | Voltijds equivalenten                                                     |
| VVSG              | Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten                                |
| WEP+              | Werkervaringsprojecten voor werkzoekenden                                 |
| WZ                | Werkzoekenden                                                             |



## Inleiding

Voorliggende bundel bevat de bijdrage vanuit het Beleidsdomein Werk en Sociale Economie met voorstellen voor de komende regeerperiode. Ze kwam tot stand via een samenwerking tussen de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie, Syntra-Vlaanderen, het ESF-agentschap en het departement Werk en Sociale Economie, dat tevens de coördinatie verzorgde.

De huidige internationale economische en monetaire crisis stelt de Vlaamse arbeidsmarkt voor de belangrijkste uitdaging van de afgelopen decennia, en zet het arbeidsmarktbeleid bovenaan de agenda van de Vlaamse Regering 2009-2014. De wijze waarop deze crisis een impact heeft op de evolutie van de arbeidsdeelname en werkloosheid in Vlaanderen is immers geen louter mathematisch resultaat van de aard en omvang van de huidige economische recessie, maar wordt in belangrijke mate mee bepaald door het aanpassingsvermogen van de Vlaamse arbeidsmarkt en het gevoerde beleid. Daarnaast zal het beleid de komende jaren ook rekening moeten houden met een aantal structurele ontwikkelingen op het vlak van demografie en arbeidsmarkt, evenals met de impact van Europese regelgeving.

In de *Omgevingsanalyse* (punt 1) schetsen we de contouren waarbinnen de Vlaamse Regering 2009-2014 dit arbeidsmarktbeleid zal vormgeven. Hierbij onderscheiden we naast de economische en demografische evolutie ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zelf. Specifieke aandacht gaat naar de arbeidsvraag, het arbeidsaanbod, het competentiebeleid, en de kwaliteit van de arbeid. We sluiten de omgevingsanalyse af met een situering van de Vlaamse prestaties in het licht van de Europese Lissabon-doelstellingen voor 2010 en het Vlaamse pact 2020, aangevuld met een overzicht van de recente ontwikkelingen in het arbeidsmarktbeleid.

In de *Uitdagingen en Beleidsvoorstellen* (punt 2) worden voorstellen uitgewerkt voor de komende regeerperiode, onder meer op basis van de omgevingsanalyse. Die voorstellen zijn gegroepeerd onder acht titels. Veel voorstellen zijn meer in detail operationeel uitgewerkt in *ideeën fiches* die kunnen worden opgevraagd bij het departement WSE (Dirk Vanderpoorten, tel. 02-553 09 34, e-mail [dirk.vanderpoorten@wse.vlaanderen.be](mailto:dirk.vanderpoorten@wse.vlaanderen.be)) en het Departement DAR (Tine Mortelmans, tel. 02-553 59 68, e-mail [tine.mortelmans@dar.vlaanderen.be](mailto:tine.mortelmans@dar.vlaanderen.be)).

Het geheel wordt afgesloten met een *managementsamenvatting*.



# DEEL 1: BELEIDSDOMEINSPECIFIEKE OMGEVINGSANALYSE: DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT IN CRISIS?

## 1.1 Situering

De huidige internationale economische en monetaire crisis stelt de Vlaamse arbeidsmarkt voor de belangrijkste uitdaging van de afgelopen decennia en zet het arbeidsmarktbeleid bovenaan de agenda van de Vlaamse Regering 2009-2014. De wijze waarop deze crisis een impact heeft op de evolutie van de arbeidsdeelname en werkloosheid in Vlaanderen is immers geen louter mathematisch resultaat van de aard en omvang van de huidige economische recessie, maar wordt in belangrijke mate mee bepaald door het aanpassingsvermogen van de Vlaamse arbeidsmarkt en het gevoerde beleid.

In deze omgevingsanalyse schetsen we de contouren waarbinnen de Vlaamse Regering 2009-2014 dit arbeidsmarktbeleid zal vormgeven. Hierbij onderscheiden we naast de economische en demografische evolutie ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zelf. Hierin gaat specifieke aandacht naar de arbeidsvraag, het arbeidsaanbod, het competentiebeleid, en de kwaliteit van de arbeid. We sluiten de omgevingsanalyse af met een situering van de Vlaamse prestaties in het licht van de Europese Lissabon-doelstellingen voor 2010 en het Vlaamse pact 2020, aangevuld met een overzicht van de recente ontwikkelingen in het arbeidsmarktbeleid.

Deze domeinspecifieke omgevingsanalyse bouwt verder op de algemene omgevingsanalyse van de Studiedienst van de Vlaamse Regering en blikt vooruit op de komende regeerperiode en daarna (2020). De evolutie binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie zal tijdens de volgende legislatuur in belangrijke mate bepaald worden door de omvang en duur van de huidige economische crisis. In deze analyse wordt dan ook waar mogelijk rekening gehouden met deze crisis, al is de precieze impact ervan op het beleidsdomein vandaag nog steeds moeilijk precies te voorspellen.

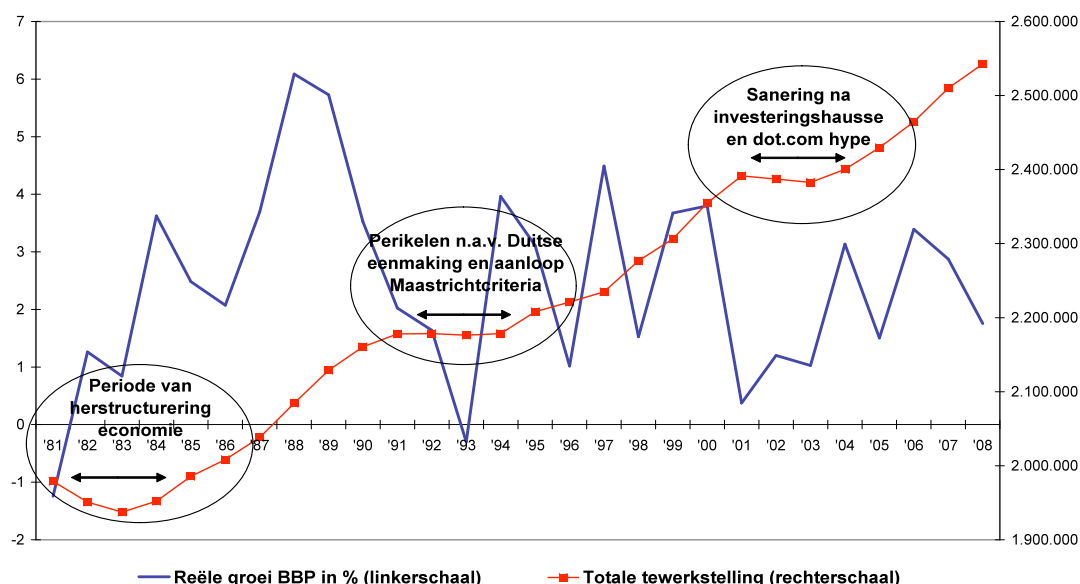
De kansen en bedreigingen die in deze omgevingsanalyse naar voren komen, vormen het kader voor de belangrijkste uitdagingen en concrete beleidsvoorstellen voor het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, die in het volgende deel van deze bijdrage aan bod komen.

## 1.2 Economische ontwikkelingen

### 1.2.1 De economische recessie zet de arbeidsmarkt onder druk

Na een periode van forse economische groei zal de Vlaamse economie in 2009 krimpen. De ware ernst van de situatie is moeilijk in te schatten, maar het lijkt er wel op dat we één van de zwaarste economische crisissen doormaken van de afgelopen 30 jaar. De Nationale Bank van België verwacht een inkrimping van de Belgische economie met -1,9% in 2009 (raming op 9/02/2009). De (internationale) economische context verandert vandaag zo snel dat de ware impact van de crisis vermoedelijk nog sterker zal zijn en moeilijk precies te voorspellen valt. Onderstaande figuur toont het verloop van de economische groei en de werkgelegenheid in het Vlaamse Gewest sinds de jaren '80. Uit deze grafiek blijkt hoe de economische crisissen uit het verleden meestal minder ernstig, en doorgaans ook van kortere duur waren dan de crisis waar we nu voor staan. De crisissen uit het verleden veroorzaakten steeds een stabilisatie of lichte stagnatie van de werkgelegenheid in het Vlaamse Gewest, en het duurde in regel een drietal jaar vooraleer de arbeidsmarkt opnieuw herstelde.

**Figuur 1: Economische groei en totale werkgelegenheid in het Vlaamse Gewest, 1980-2008**



Bron: Studiedienst Vlaamse Regering, obv de HERMREG-databank

De werkgelegenheidscijfers zijn doorgaans pas enkele maanden na werkelijke datum beschikbaar, waardoor de impact van de crisis op de Vlaamse werkgelegenheid pas in de tweede helft van 2009 gekwantificeerd zal kunnen worden. Het volstaat echter om naar enkele vooruitlopende conjunctuurbcijfers te kijken om een beeld te krijgen van de ernst van de crisis (zie tabel 1). Sinds oktober 2008, het moment waarop de crisis uitbrak, zijn al deze indicatoren sterk negatief geëvolueerd. Het aantal niet-werkende werkzoekenden steeg met 20.000 personen, het aantal tijdelijk werklozen verdubbelde zelfs tot 156.000, een absoluut recordaantal. Het ondernemers- en consumentenvertrouwen bereikte in februari 2009 hun laagste peil ooit. We verwachten dan ook een daling van de werkgelegenheid in het Vlaamse Gewest in 2009 en het blijft vooralsnog onduidelijk wanneer het herstel zich zal inzetten.

**Tabel 1: Evolutie van de conjunctuurindicatoren sinds oktober 2008**

|                                       | oktober<br>2008 | januari-<br>februari<br>2009 | Evolutie<br>(n) | Evolutie (%) |
|---------------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|--------------|
| Niet-werkende<br>werkzoekenden        | 169.000         | 189.000                      | +20.000         | +12%         |
| Tijdelijk werklozen                   | 76.000          | 156.000                      | +80.000         | +105%        |
| Uitzendactiviteit<br>(federgon-index) | 235,26          | 212,14                       | -23,12          | -10%         |
| Ondernemersvertrouwen                 | -14,8           | -31,6                        | -16,8           | -113%        |
| Consumentenvertrouwen                 | -17             | -24                          | -7              | -41%         |
| Ontvangen vacatures                   | 23.000          | 19.000                       | -4.000          | -17%         |
| Openstaande vacatures                 | 45.000          | 37.000                       | -8.000          | -18%         |

*Bron: VDAB, RVA, Federgon en Nationale Bank van België*

### **1.2.2 De crisis versnelt het proces van desindustrialisering**

Hoewel het vandaag onduidelijk is hoeveel jobs er verloren zullen gaan als gevolg van de crisis, staat het vast dat bepaalde sectoren harder geraakt (zullen) worden dan andere. Tijdens de groeiperiode tussen 2003 en 2007, toen er in het Vlaamse Gewest nog zo'n 100.000 jobs bijkwamen, ging de werkgelegenheid in de landbouw en de industrie reeds achteruit. De meeste banen gingen verloren in de textielsector en de auto- en machinebouw, maar ook in de meeste andere industriële sectoren is een daling zichtbaar (zie indicatorenbijlage). De bouwsector is de enige secundaire sector waar de werkgelegenheid nog toenam; in de metaalsector bleef de tewerkstelling tussen 2003 en 2007 stabiel. De structurele achteruitgang van de Vlaamse industriële sectoren wordt vandaag nog versterkt door de economische crisis. In 2008 bereikte het aantal faillissementen in de verwerkende nijverheid een nieuw record. Het is hierbij zeer de vraag of deze verloren jobs in de Vlaamse industrie opnieuw gecreëerd zullen worden eens de crisis achter de rug is.

De lichte achteruitgang van de werkgelegenheid in de industrie en de landbouw werd tijdens de voorbije jaren ruimschoots gecompenseerd door een sterke jobgroei in de commerciële en niet-commerciële diensten. Vooral de diensten aan bedrijven (met onder meer de uitzendsector en de dienstenchequebedrijven) en de social profit zorgden voor een sterke toename van de Vlaamse werkgelegenheid. Hoewel de crisis vandaag vooral in de industriële sectoren toeslaat, wordt verwacht dat de werkgelegenheid ook in de diensten tijdelijk zal dalen. Op iets langere termijn verwachten we opnieuw een toename van de arbeidsvraag in de diensten, en dit mede onder impuls van een aantal 'speerpuntsectoren' zoals ICT, logistiek, social profit en energie (met onder meer ook de groene jobs) (cfr. opties Pact 2020). Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de jobcreatie in de social profit en de dienstenchequebedrijven sterk afhankelijk is van overheidssubsidies, en dat de toekomstige groei van die sectoren bijgevolg samenhangt met de budgettaire marge van de overheid.

## **1.3 Demografische ontwikkelingen**

### ***1.3.1 De Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd blijft aangroeien***

De Federale Overheidsdienst Economie stelde in 2008 haar bevolkingsvooruitzichten bij. De inkomende migratiestroom bleek sterker dan verwacht, waardoor ook de totale bevolking sneller aangroeit dan voorspeld. Concreet zorgen die nieuwe migranten vooral voor een toename van de jonge bevolking. Daar ligt ook het aantal kinderen hoger, waardoor de Vlaamse arbeidsmarkt minder snel ontgroent dan verwacht. Daardoor zal de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd nog aangroeien tot in 2018, in tegenstelling tot eerdere prognoses die een keerpunt (daling) voorspelden vanaf 2010.

Een groot deel van de nieuwkomers zijn volgmigranten, omdat ook allochtonen van de tweede en derde generatie vaak een partner kiezen uit het land van herkomst. Hierdoor blijft de Vlaamse bevolking steeds verder verkleuren, en blijft het een uitdaging om deze nieuwkomers in te schakelen in de arbeidsmarkt.

### ***1.3.2 De vergrijzing van de beroepsbevolking gaat onverminderd voort***

De instroom van nieuwe migranten heeft geen invloed op de vergrijzing, die een belangrijke uitdaging blijft. We verwachten dat de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd tussen 2009 en 2014 met +1,6% of +66.000 inwoners zal aangroeien (zie indicatorenbijlage). Die evolutie is tweeledig: het aantal 15 tot 49-jarigen zal met meer dan 50.000 personen afnemen, terwijl het aantal 50 tot 64-jarigen met 120.000 personen zal aangroeien. Dit betekent dat de vergrijzing *binnen* de bevolking op actieve leeftijd de dominante trend vormt. Indien de arbeidsdeelname van ouderen constant zou blijven op het huidige niveau, zal het aantal werkenden in Vlaanderen reeds in 2013 beginnen dalen.

### ***1.3.3 Steeds meer nood aan zorg en opvang***

De vergrijzing zorgt ook voor een toename van het aantal 65-plussers (de ‘verzilvering’). Tussen 2009 en 2014 zullen er bijna 125.000 65-plussers bijkomen. Dit brengt een toenemende nood aan ouderenzorg met zich mee. De Vlaamse social profit schat dat er tegen 2013 zo’n 65.000 jobs moeten bijkomen om aan deze toegenomen zorgvraag te voldoen.

Naast ouderenzorg blijft er ook een belangrijke nood aan (gepaste) kinderopvang bestaan. Een groep die hierbij bijzondere aandacht verdient zijn de éénoudergezinnen. Die neemt toe (+32% tussen 1991 en 2006), wat maakt dat steeds meer alleenstaanden hun werk moeten combineren met de zorg voor kinderen. Een gebrek aan gepaste kinderopvang kan een belangrijke hindernis vormen voor (volledige) tewerkstelling, en brengt zo ook een armoederisico met zich mee voor de betrokken ouder(s).

## **1.4 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt**

### **1.4.1 Arbeidsvraag**

#### **1.4.1.1 Werkgelegenheid verschuift steeds meer naar de diensten**

Vandaag werkt driekwart van alle Vlamingen in de dienstensectoren. Die vormen al geruime tijd de motor van de Vlaamse jobgroei, een evolutie die ook elders in Europa zichtbaar is. We verwachten een jobtoename in de dienstensectoren, ondanks een tijdige halt omwille van de economische crisis. Daarnaast zorgt de vergrijzing ervoor dat er in de komende jaren in alle sectoren heel wat werknemers nodig zullen zijn om de ouderen die op pensioen gaan te vervangen. Het invullen van al die jobs vormt een aanzienlijke uitdaging voor de toekomst.

#### **1.4.1.2 De arbeidsdeelname is structureel (te) laag in Vlaanderen**

Om in de toekomst alle beschikbare jobs te kunnen invullen is een verdere toename van de Vlaamse arbeidsdeelname noodzakelijk. In 2008 bedroeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad ongeveer 66%, m.a.w. slechts twee op drie Vlamingen op actieve leeftijd is effectief aan het werk. Het Vlaamse Gewest presteert hiermee beter dan de andere gewesten binnen België en ook iets beter dan het Europese gemiddelde. Maar zelfs indien de werkzaamheidsgroei van de voorbije jaren verder gezet kan worden, wat gezien de crisis allesbehalve vanzelfsprekend is, zal Vlaanderen de Europese doelstelling van 70% in 2010 niet bereiken, en blijft de arbeidsdeelname structureel (te) laag in Vlaanderen. De ons omringende landen met een gelijkaardig niveau van welvaart en sociale bescherming hebben een gemiddeld hogere werkzaamheidsgraad. Vlaanderen is er de afgelopen jaren niet in geslaagd deze structurele achterstand te verkleinen of om te buigen.

De recente stijging van de werkzaamheidsgraad is vooral te danken aan de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen. In 2008 was 60% van de Vlaamse vrouwen aan het werk, en daarmee bereikt Vlaanderen de vooropgestelde Lissabon-doelstelling voor 2010. Met het Pact 2020 heeft Vlaanderen zich tot doel gesteld om die werkzaamheidsgraad nog verder te laten stijgen. De toegenomen feminisering van de arbeidsmarkt is vooral bij de jongere generaties duidelijk zichtbaar. Ondanks de snelle afname van het aantal huisvrouwen en de relatief hoge arbeidsdeelname bij de jongere generaties vrouwen, ligt hun werkzaamheidsgraad 10 procentpunten lager dan die van jonge mannen. Maar liefst 40% van de Vlaamse vrouwen werkt deeltijds.

Het percentage van de beroepsbevolking dat actief betrokken is bij het opzetten van een onderneming of recent een eigen onderneming heeft opgericht, ligt in Vlaanderen lager dan gemiddeld in de Europese Unie (3,1% in Vlaanderen, tegenover 5% gemiddeld in de EU). Een logische verklaring hiervoor schuilt deels in het hoge aandeel familiebedrijven in het Vlaamse Gewest die van generatie op generatie doorgegeven worden, waardoor er dus minder nieuwe bedrijfsoprichtingen nodig zijn. Het aandeel zelfstandigen in de bevolking ligt met 8,8% op hetzelfde niveau als in de landen met een gelijkaardig welvaartsniveau, en iets onder het Europees gemiddelde (9,4%). Van de 360.000 zelfstandigen in het Vlaamse Gewest heeft slechts één op drie of 125.000 personeel in dienst.

#### 1.4.1.3 Arbeidsdeelname van kansengroepen is laag

De geringe arbeidsdeelname van ouderen is één van de belangrijkste pijnpunten van de Vlaamse arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad van Vlaamse 55-plussers bedroeg in 2007 34,2%; dit is één van de laagste cijfers in Europa. Vlaanderen wordt getypeerd door een bijzonder hoge arbeidsdeelname tussen het 25<sup>ste</sup> en 50<sup>ste</sup> levensjaar, waarna men nogal vroeg de arbeidsmarkt verlaat. De werkzaamheid van ouderen is de laatste jaren wel relatief sterk gestegen. Indien het Vlaamse Gewest de doelstelling van 50% werkzaamheid bij 55-plussers in 2020 wil benaderen, zoals in het Pact 2020 beschreven staat, zal de gemiddelde stijging van de voorbije jaren aangehouden moeten worden.

Ook bij de overige prioritaire kansengroepen (allochtonen, kortgeschoolden en arbeidsgehandicapten) is de arbeidsdeelname laag in Vlaanderen. En ook hier werd er enige vooruitgang geboekt tijdens de voorbije jaren. Niet-EU-burgers hebben in Vlaanderen een werkzaamheidsgraad van 42%; de kloof met de gemiddelde arbeidsdeelname bedraagt 24 procentpunten. Geen enkel Europees land doet het slechter. Ook de arbeidsdeelname van kortgeschoolden (44%) en personen met een arbeidshandicap (42%) is in Vlaanderen veel lager dan gemiddeld (66%).

In het Pact 2020 wordt vooropgesteld dat de jaarlijkse groei van de werkzaamheid van kansengroepen minstens één procentpunt moet bedragen. Dit betekent dat onder meer voor 55-plussers, kortgeschoolden en allochtonen nog een tand moet worden bijgestoken. Het realiseren van de doelstelling voor één of enkele kansengroepen zal immers niet volstaan om een gemiddelde werkzaamheidsgraad van 70% te behalen, en wordt vandaag extra bemoeilijkt door de economische crisis, die de arbeidsdeelname van kansengroepen verder onder druk zet.

#### 1.4.1.4 Ondanks de crisis blijven heel wat knelpuntberoepen bestaan

In 2008 telde de VDAB gemiddeld 3,7 werkzoekenden per openstaande vacature. Dit niveau wordt als 'zeer krap' bestempeld. Ook indien door de huidige economische crisis het aantal werkzoekenden toeneemt en het aantal openstaande vacatures daalt, blijft de Vlaamse arbeidsmarkt relatief krap. Van de 280.000 vacatures die VDAB in 2007 ontving werd de helft beschouwd als knelpuntvacature. Vlaanderen kampt vooral met een structureel tekort aan technisch geschoold personeel. Hoewel de economische crisis deze krapte tijdelijk kan verlichten, blijft dit ook de komende jaren een belangrijk aandachtspunt. Door de vergrijzing zullen er in de toekomst heel wat werknemers vervangen moeten worden, onder meer in de knelpuntberoepen, en dit ongeacht de economische conjunctuur.

#### 1.4.1.5 Ook binnen sectoren zijn er vraagverschuivingen

Vandaag heeft naar schatting 40% van de werknemers een job van een 'hoger niveau' (management, professionals, technische jobs,...). In de toekomst zou zowel het aandeel 'hogere' als 'lagere' jobs nog toenemen, en dit ten koste van de 'gemiddelde' jobs. Dit komt omdat de taken in de zogenaamde 'gemiddelde' jobs (voornamelijk administratieve bedienden, bandwerkers,...) steeds vaker worden uitgevoerd door computers (online bankieren, e-applicaties, ...). Taken die niet kunnen worden overgenomen door computers zijn vooral gelinkt aan jobs waarvoor abstract denkvermogen, inzicht en/of creativiteit nodig zijn. Die complexere taken zullen zowel binnen de 'hogere' als van de 'lagere' jobs meer polyvalentie, en dus ook meer competenties vragen van de personen die ze invullen. Zo is het bezit van ICT-vaardigheden een algemene competentievereiste geworden, en worden ook sociale vaardigheden belangrijker dan voorheen. Het is dan ook

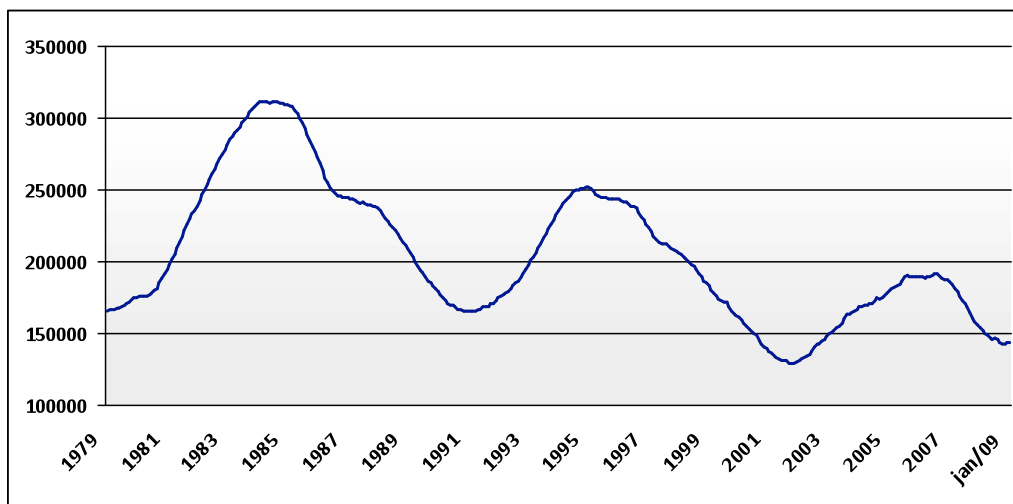
belangrijk dat de werkenden van vandaag de mogelijkheid krijgen om hun competenties te verhogen of te verbreden, om de jobs van de toekomst beter te kunnen invullen. Deze nieuwe competentievereisten vormen ook een belangrijke uitdaging voor het onderwijs, dat de Vlaamse leerlingen dient voor te bereiden op deze nieuwe realiteit. Enerzijds zal de inhoud van bepaalde opleidingen veranderen; anderzijds zullen in sommige opleidingen meer leerlingen nodig zijn, en in andere opleidingen minder.

#### 1.4.2 Arbeidsaanbod

##### 1.4.2.1 Drie vierde van de werkzoekenden behoort tot een kansengroep

Sinds november 2008 stijgt de werkloosheid in het Vlaams Gewest opnieuw, na een jarenlange daling. Deze werkloosheidsstijging treft (momenteel) alle lagen van de bevolking. Vooral bij allochtonen, laaggeschoolden en jongeren is een sterke toename van het aantal werkzoekenden zichtbaar.

**Figuur 2: Evolutie van het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UWV), Vlaams Gewest, trendreeks januari 1979 – januari 2009**



Bron: VDAB & Ecodata - FOD Economie, KMO, Middenstand & Energie

Hoewel de recente werkloosheidstoename niet enkel de kansengroepen treft, verdienen zij nog steeds bijzondere aandacht. De recente toename van de werkloosheid bij o.m. hogeschoolde jongeren is immers vooral een tijdelijk fenomeen. Van zodra de economie terug aantrekt, zullen die jongeren vrij snel opnieuw werk vinden. Wanneer we de werkloosheidsevolutie op iets langere termijn analyseren, zijn het dan ook stevast de kansengroepen die oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid. In de voorbije periode van hoogconjunctuur daalde het aantal werkzoekenden in kansengroepen beduidend minder sterk dan gemiddeld, waardoor hun aandeel in de werkloosheid verder toenam. Vandaag behoort niet minder dan driekwart van alle niet-werkende werkzoekenden tot minstens één van de vier prioritaire kansengroepen: kortgeschoolden, 50-plussers, allochtonen en arbeidsgehandicapten.

De sterkste toename van de werkzoekenden situeert zich bij 50-plussers, die nu 25% van alle werkzoekenden uitmaken. Die toename is deels te verklaren door de verstrenging van de toegang tot vrijstelling van inschrijving als werkzoekende voor 50-plussers sinds 2002. Ook de toename van het aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden hangt deels samen met deze toename van het aantal oudere werkzoekenden. Zij kampen immers relatief vaker met fysieke of psychische handicaps.

Het aandeel van de allochtone werkzoekenden in de totale werkloosheid is ook sterk gestegen. Vandaag is één op vijf werkzoekenden van allochtone afkomst. De gemiddeld lagere scholingsgraad van allochtone werkzoekenden biedt hiervoor geen volledig sluitende verklaring, vermits het aantal kortgeschoolde werkzoekenden in de voorbije periode van hoogconjunctuur bijna even sterk daalde als het totale aantal werkzoekenden. Die daling was veel beperkter voor allochtone werkzoekenden.

#### **1.4.2.2 Gebrek aan gepaste kinderopvang is de belangrijkste reden om niet of onvrijwillig deeltijds te werken**

De oververtegenwoordiging van vrouwen in de werkloosheid is sinds het einde van 2008 volledig weggewerkt, na een jarenlange daling. Meer nog, vermits vrouwen vaker in minder conjunctuurgevoelige sectoren werken, wordt verwacht dat zij in mindere mate de gevolgen zullen dragen van de economische crisis. Desondanks blijft een aanzienlijk deel van het vrouwelijke arbeidsaanbod niet volledig of onmiddellijk inzetbaar, en dit wordt sterk beïnvloed door de gezinssituatie.

Samenwonende mannen en vrouwen tussen 25 en 44 jaar (de leeftijd van de gezinsvorming) hebben een vrijwel gelijke werkzaamheidsgraad van ongeveer 85% indien ze (nog) geen kinderen hebben. Echter, hoe meer kinderen, hoe sterker de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen verschilt. Zo hebben samenwonende vrouwen met 3 of meer kinderen slechts een werkzaamheidsgraad van 63%, ten opzichte van 90% bij mannen. Ook alleenstaande moeders werken minder vaak dan alleenstaande vaders. Hun werkzaamheidsgraad daalt tot 64% wanneer ze twee of meer kinderen hebben). Bij alleenstaande vaders blijft de werkzaamheidsgraad hoog met 84%.

Dat vrouwen meer problemen ondervinden om hun werk met hun gezin te combineren dan mannen, blijkt ook uit het deeltijds werk. Vrouwen werken gemiddeld vaker deeltijds dan mannen (45% tegenover 7%) en deeltijds werk neemt bij vrouwen sterk toe met het aantal kinderen. Minder dan 30% van de vrouwen zonder kinderen werkt deeltijds. Bij vrouwen met minstens 2 kinderen loopt dit op tot meer dan 60%. Bij mannen varieert de mate van deeltijds werk nauwelijks met het aantal kinderen.

Slechts 17% van de Vlaamse 25- tot 44-jarigen die deeltijds werken doen dit omdat ze geen voltijds werk vinden of wensen. De overige 83% werkt deeltijds omdat ze hun werk (moeten) combineren met studies, een tweede job of een zorgtaak. Vooral zorgtaken spelen een belangrijke rol bij de keuze voor deeltijdsarbeid. Één op drie deeltijds werkenden (voornamelijk vrouwen) werkt deeltijds omwille van de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen, voornamelijk wegens een gebrek aan gepaste of betaalbare opvang. Hoewel de zorg voor kinderen niet a priori kan beschouwd worden als een reden voor *onvrijwillig* deeltijds werk, blijkt uit onderzoek dat deeltijds werk voor de helft van de vrouwen een 'verplichte keuze' is. Veel vrouwen werken zelfs helemaal niet omdat ze problemen ondervinden om gepaste (kinder)opvang te vinden.



Als gevolg van de toenemende arbeidsdeelname van 55-plussers, is ook die groep minder vaak beschikbaar om de zorg voor kleinkinderen op te nemen waarvan beide ouders werken. In het bijzonder voor alleenstaande ouders is een (voltijdse) baan vaak van cruciaal belang om in het onderhoud van het gezin te voorzien. Vandaag is er in het Vlaamse Gewest voor één op drie kinderen jonger dan drie jaar een plaats voorzien in de kinderdagopvang. In het Pact 2020 is als ambitieuze doelstelling opgenomen om tegen 2020 te voorzien in opvangplaatsen voor de helft van alle kinderen onder drie jaar.

#### **1.4.2.3 De activering van de moeilijk toeleidbare arbeidsreserve**

Tijdens screenings in het kader van de sluitende aanpak is vastgesteld dat één op de vijf langdurig werkzoekenden tussen 40 en 50 jaar te maken heeft met gezondheids- en/of welzijnsproblemen (van medische, mentale, psychische of psychiatrische aard). Een uitbreiding van die screenings naar 50-plussers zou ongetwijfeld minstens evenveel problemen aan het licht brengen. Die gaan vaak gepaard met andere drempels naar werk, waardoor sommige personen zeer moeilijk toeleidbaar worden. Toch is ook in die groep een potentieel aanwezig dat geactiveerd kan worden via trajecten in samenwerking met gezondheids- en welzijnsinstellingen (integrale trajecten), waarbij op weg naar de arbeidsmarkt tussenstops in de arbeidszorg of in een activeringsbegeleiding mogelijk zijn. De activering van die moeilijke toeleidbaren kan hun welzijn aanzienlijk verhogen en het risico op armoede verlagen.

#### **1.4.2.4 De latente arbeidsreserve**

In het Vlaamse Gewest zijn er 785.000 mensen tussen 25 en 64 jaar, of 24% van het totaal van die bevolkingsgroep, die noch werkend, noch werkzoekend zijn. Dit aandeel stemt overeen met het Europese gemiddelde, en is iets lager dan het Belgische gemiddelde. Twee derde van de Vlaamse inactieven zijn vrouwen, die vaak hun baan opgeven wanneer ze kinderen krijgen en later niet meer (her)intreden op de arbeidsmarkt.

#### **1.4.2.5 Voor een aantal knelpuntberoepen kan buiten de grenzen gekeken worden**

Zo'n 70.000 inwoners uit het Waals en Brussels Gewest werken vandaag in het Vlaamse Gewest, waarvan 40.000 in Halle-Vilvoorde. In de rest van het Vlaamse Gewest is de interregionale pendel vrij beperkt, ondanks het feit dat de werkloosheid in Wallonië en Brussel dubbel tot drie keer zo hoog is dan in Vlaanderen. Er blijft dus een belangrijke nood én potentieel bestaan voor meer interregionale mobiliteit en pendel in België. Een grotere interregionale mobiliteit biedt echter geen volledige oplossing voor de invulling van de knelpuntberoepen, vermits die deels dezelfde zijn in de 3 Belgische Gewesten.

In 2008 werden in totaal meer dan 52.000 arbeidskaarten uitgereikt door het Vlaamse Gewest, waarvan 32.000 voor onderdanen van de nieuwe EU-lidstaten die in ons land een knelpuntberoep uitoefenen. Van die 32.000 arbeidskaarten waren er zo'n 20.000 voor seizoensarbeid in de fruitteelt. De overige 12.000 arbeidskaarten werden vooral uitgereikt voor arbeiders in de industrie en de bouwsector. In 2008 werden slechts 4.500 arbeidskaarten uitgereikt voor hooggeschoolden en leidinggevenden. De economische migratie lijkt dus voorlopig het gebrek aan hooggeschoolde technici nog niet te kunnen verzachten. De grootste groep in de inkomende migratiestroom in het Vlaams Gewest zijn de volgmigranten. Die bestaat vooral uit laaggeschoolden met enige afstand tot de arbeidsmarkt, o.m. door taalachterstand, waardoor ze geen voldoende antwoord biedt op de vele knelpuntberoepen en –vacatures in Vlaanderen.

### 1.4.3 Competentiebeleid

Uit de voorgaande tekst blijkt dat Vlaanderen nog een relatief grote arbeidsreserve heeft. Om dit potentieel ook echt inzetbaar te maken op onze arbeidsmarkt is het van cruciaal belang dat die over de vereiste competenties beschikt. Vooral in tijden van crisis, wanneer vooral de hardnekkige knelpuntvacatures blijven openstaan, is het van belang om zoveel mogelijk (nieuwe) werkzoekenden via een opleiding naar die vacatures toe te leiden. Tevens dienen werkenden inzetbaar te worden gehouden en te blijven op een veranderende arbeidsmarkt.

#### 1.4.3.1 Vlaamse jongeren hebben goede startkwalificaties

Het Vlaams onderwijs boekt relatief goede resultaten. In het PISA-onderzoek van de OESO scoren Vlaamse 15-jarigen zowel voor wetenschap, wiskunde als leesvaardigheid ruim boven het gemiddelde. Ook het aandeel Vlaamse jongeren dat hoger onderwijs volgt is hoger dan het Europese gemiddelde. Jongeren die intreden op de Vlaamse arbeidsmarkt met een diploma op zak gaan doorgaans relatief snel aan het werk. In 2007 stroomde zelfs 1 op 3 schoolverlaters rechtstreeks door naar een job, zonder een periode van werkloosheid. Slechts 11% van alle schoolverlaters zijn na een jaar nog steeds werkzoekend. Hoe hoger het diploma, hoe groter de kans op werk, al geldt dit zeker niet voor alle opleidingen. Systemen zoals de leertijd, waarbij jongeren leren en on-the-job-training kunnen combineren, bieden jongeren een hoge kans op werk. Ongeveer 10% Vlaamse jongeren verlaat vroegtijdig de schoolbanken zonder een diploma hoger secundair onderwijs op zak. Deze vroegtijdige schoolverlaters vinden nog te weinig de weg naar het tweedekansonderwijs.

Hoewel de Vlaamse jongeren goed scoren op algemene vaardigheden als wiskunde en lezen, is het daarnaast ook van belang dat de opleidingen goed aansluiten op de specifieke noden van de arbeidsmarkt en mee evolueren met de vraag naar nieuwe competenties in bepaalde beroepen. Werkgeversorganisaties klagen nogal eens over het gebrek aan wetenschappelijke en technisch geschoolde afgestudeerden. Bepaalde competenties (polyvalentie, inzicht, creativiteit, e.d.) winnen aan belang.

#### 1.4.3.2 De kennis wordt onvoldoende onderhouden

Vlaanderen staat in internationaal perspectief relatief sterk wat het initieel onderwijs betreft. Maar eens de schooltijd voorbij is houdt de opleiding voor te veel Vlamingen helemaal op. Zo nam in 2007 slechts 8% van de Vlamingen deel aan permanente vorming<sup>1</sup>; dit is ruim onder het Europese gemiddelde van 10% en de Europese doelstelling van 12,5%. De opleidingsdeelname daalt in Vlaanderen sinds eind 2004, toen deze met 12,2% op haar hoogste punt stond (zie figuur 3). In het Pact 2020 heeft Vlaanderen de betrokken doelstelling verder aangescherpt tot 15%, wat betekent dat de komende jaren de dalende trend in de deelname aan levenslang leren gekeerd zal moeten worden en hier echt krachtige inspanningen moeten geleverd worden.

De deelname aan permanente vorming daalt sterk met de leeftijd, al is hier een positieve evolutie zichtbaar ten opzichte van enkele jaren geleden. Ze ligt iets hoger bij werkzoekenden dan bij werkenden, maar is bijzonder laag bij inactieven.

---

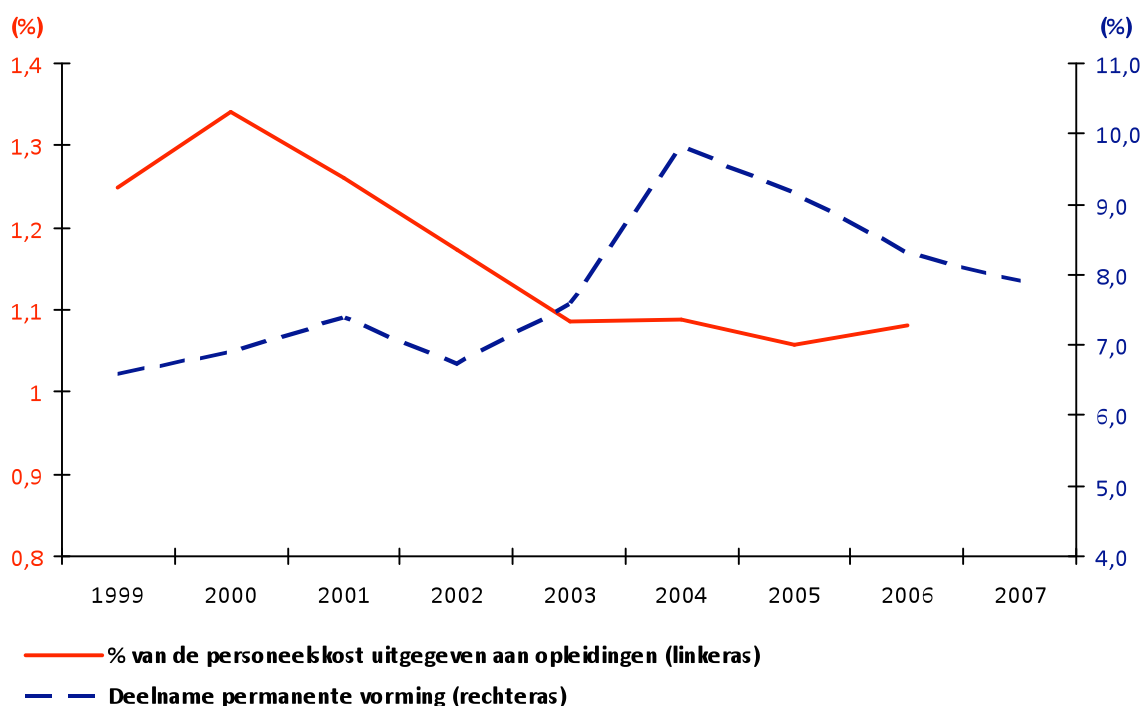
<sup>1</sup> In de vier weken voorafgaand aan de bevraging

### 1.4.3.3 Vooral kleine bedrijven investeren weinig in opleidingen

Net zoals de opleidingsdeelname van individuen terugloopt, dalen ook de opleidingsinvesteringen van ondernemingen. In 2000 spendeerden de Belgische bedrijven nog 1,34% van hun totale loonkost aan opleidingen voor werknemers; in 2006 was dit gedaald tot 1,08%. De participatiegraad steeg wel licht, en bedroeg 33% in 2006 (op jaarbasis). De doelstellingen zoals afgesproken in het interprofessioneel overleg, meer bepaald het investeren van 1,9% van de loonkost in vorming en een participatiegraad van 50% van alle werknemers, worden dus niet behaald.

De opleidingsinvesteringen van ondernemingen verschillen sterk al naargelang de ondernemingsgrootte. In kleine en middelgrote ondernemingen (1-49 werknemers) namen slechts 5% van de werknemers deel aan een opleiding in 2006, en bedroeg de opleidingsinvestering slechts 0,23% van de totale loonkost. In grote ondernemingen zien we dat meer dan de helft van alle werknemers deelneemt aan opleidingen en investeerden ondernemingen 1,46% van de totale loonkost in opleidingen<sup>2</sup>.

**Figuur 3: Evolutie van de opleidingsuitgaven door ondernemingen (België) en de deelname aan permanente vorming (Vlaams Gewest), 1999-2007**



Bron: FOD Economie – ADSEI – EAK (Bewerking: Steunpunt WSE/Departement WSE) en Sociale Balansen (cd-rom Nationale Bank van België)

<sup>2</sup> De opleidingsinvesteringen worden geregistreerd in de Sociale Balansen. Kleine ondernemingen vullen die niet altijd nauwkeurig in, waardoor de cijfers voor KMO's enigszins kunnen afwijken van de werkelijkheid.

#### 1.4.4 Kwaliteit van de arbeid

##### 1.4.4.1 Werkbaarheid verschilt naar leeftijd

De Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV meet aan de hand van een grootschalige enquête op regelmatige basis de kwaliteit van de arbeid of de ‘werkbaarheid’ van de Vlaamse jobs. In die enquête wordt gevraagd of werknemers op het werk problemen ondervinden met *psychische vermoeidheid (werkstress)*, *welbevinden (motivatie)*, *leermogelijkheden* en de *werk-privé balans*<sup>3</sup>. De resultaten tonen aan dat de werkbaarheid erop vooruit is gegaan tussen 2004 en 2007. Het aandeel Vlaamse werknemers met een kwaliteitsvolle job is toegenomen van 52% in 2004 tot 54% in 2007 (zie bijlage II). Daartegenover staat wel dat meer dan 45% van de Vlaamse werknemers in 2007 met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd wordt. De meesten (24%) ondervinden slechts één knelpunt, een kleine minderheid van de Vlaamse werknemers ondervindt er twee (14%) of meer (8%). Tegen 2020 wil het Vlaamse Gewest voor werknemers een werkbaarheidsgraad van 60% bereiken.

Het meest voorkomende werkbaarheidsprobleem is werkstress, dat door bijna 30% van alle respondenten als problematisch wordt beschouwd. Vooral vrouwen ondervinden problemen met psychische vermoeidheid en een tekort aan leermogelijkheden. Mannen daarentegen rapporteren vaker problemen in verband met het welbevinden op het werk. Wat de balans tussen werk en privé-leven betreft is er geen significant verschil tussen mannen en vrouwen.

Ouderen signaleren het vaakst problemen met psychische vermoeidheid, en steeds vaker ook met de werk-privé-balans. Daarnaast ondervinden oudere werknemers ook heel wat problemen in verband met leermogelijkheden, wat voor een deel de lage deelname aan permanente vorming van ouderen kan verklaren. De werkbaarheid voor oudere werknemers verdient bijzondere aandacht. De mate waarin men de maximale pensioenleeftijd haalbaar acht, houdt immers sterk verband met het al of niet ervaren van één of meerdere knelpunten inzake werkbaarheid.

Sociale innovatie maakt het voor bedrijven mogelijk om de werkbaarheid van hun jobs te verhogen. Toch zijn deze innovaties nog niet in alle bedrijven doorgedrongen. Zo biedt ‘slechts’ 31% van de Vlaamse bedrijven (een deel van) hun werknemers glijdende werkuren, en heeft 27% van de bedrijven werknemers die regelmatig van thuis uit werken. Telkens zijn het voornamelijk grotere bedrijven en bedrijven in de diensten waar die systemen sterk ingeburgerd zijn.

##### 1.4.4.2 Vlaamse werknemers hebben vaker ‘traditionele’ jobs

Het welbevinden in het werk houdt verband met het type werk dat men doet, of het soort contract dat men heeft. Op dit vlak merken we dat de Vlaamse werknemers meer zekerheid hebben dan gemiddeld in Europa. Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract ligt in het Vlaamse Gewest de voorbije jaren min of meer stabiel rond 7,5%; dit is bijna de helft lager dan het EU-gemiddelde van 14,5%. Meer dan elders in de Europese Unie blijkt het contract voor onbepaalde duur de norm te zijn in Vlaanderen.

---

<sup>3</sup> De pendeltijden, thuissituatie en loon- en arbeidsvoorwaarden hebben ook een invloed op de werkbaarheid van een job, maar vallen buiten de scope van de werkbaarheidsmonitor.

Ook op het vlak van atypische arbeid stellen we een stabilisatie vast: het zondag- en nachtwerk neemt niet langer toe, het aandeel ploegenarbeid neemt zelfs af. Opvallend is dat vrouwen vaker op zondag werken dan mannen. Nachtwerk, avondwerk en ploegenarbeid kent dan weer meer succes bij de mannen. In Europees perspectief is de ploegenarbeid in Vlaanderen relatief beperkt: nog geen 10% van de Vlaamse loontrekkenden werkt in ploegverband, tegenover 17,3% in de EU-27. Het aandeel van de ploegenarbeid neemt bovendien iets sterker af dan de andere atypische arbeidsvormen.

In 2005 bedraagt het gemiddelde brutoloon voor voltijds werkende mannen in Vlaanderen iets meer dan 2.700 euro per maand; voor voltijds werkende vrouwen is dat ongeveer 2.200 euro. Ondanks een relatief sterkere toename van het gemiddelde brutoloon voor vrouwen in de voorbije periode, blijft de loonkloof aanzienlijk. Vrouwen verdienen in Vlaanderen gemiddeld 82% van wat mannen verdienen. Sectorale verschillen, verschillen in opleidingsniveau en ‘glazen plafonds’ zijn factoren die een verdere afname van deze loonkloof bemoeilijken. In internationaal vergelijkend opzicht is de loonkloof in het Vlaamse Gewest eerder klein.

## **1.5 De Vlaamse prestaties in het perspectief van Lissabon en het Pact 2020**

In 2000 werden door de Europese regeringsleiders in Lissabon een aantal doelstellingen afgesproken om tegen 2010 van de EU de meest dynamische kenniseconomie van de wereld te maken met meer en beter werk voor alle Europeanen. Hieronder overlopen we kort de Vlaamse prestaties in het kader van deze Lissabondoelstellingen, en blikken we vooruit naar het jaar 2020.

Het belangrijkste doel van de Lissabonstrategie is het verhogen van de arbeidsdeelname of werkzaamheidsgraad. Tegen 2010 dient de EU een werkzaamheidsgraad van 70% te bereiken, onder meer door een verhoging van de arbeidsdeelname van vrouwen tot 60% en van ouderen (55-plussers) tot 50%. Met een werkzaamheidsgraad van 66% in 2007 doet het Vlaamse Gewest het iets beter dan het Europese gemiddelde, maar blijft de doelstelling van 70% tegen 2010 buiten bereik. De werkzaamheidsgraad van vrouwen is de laatste jaren wel relatief sterk gestegen in het Vlaamse Gewest, en bereikt hierdoor reeds in 2008 de EU-doelstelling van 60% tegen 2010. De belangrijkste reden voor het niet bereiken van de globale doelstelling van 70% werkzaamheidsgraad ligt bij de relatief lage arbeidsdeelname van ouderen. Met 34% in 2007 heeft het Vlaamse Gewest een ruime achterstand ten opzichte van het Europese gemiddelde van 44%.

In het Pact 2020 bevestigt het Vlaamse Gewest de doelstelling om een werkzaamheidsgraad van 70% te realiseren, zij het dan tegen het jaar 2020. Hiervoor dient de arbeidsdeelname van vrouwen nog verder te stijgen, en dient de toename van de werkzaamheidsgraad van kansengroepen (allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen) te versnellen tot minstens één procentpunt per jaar.

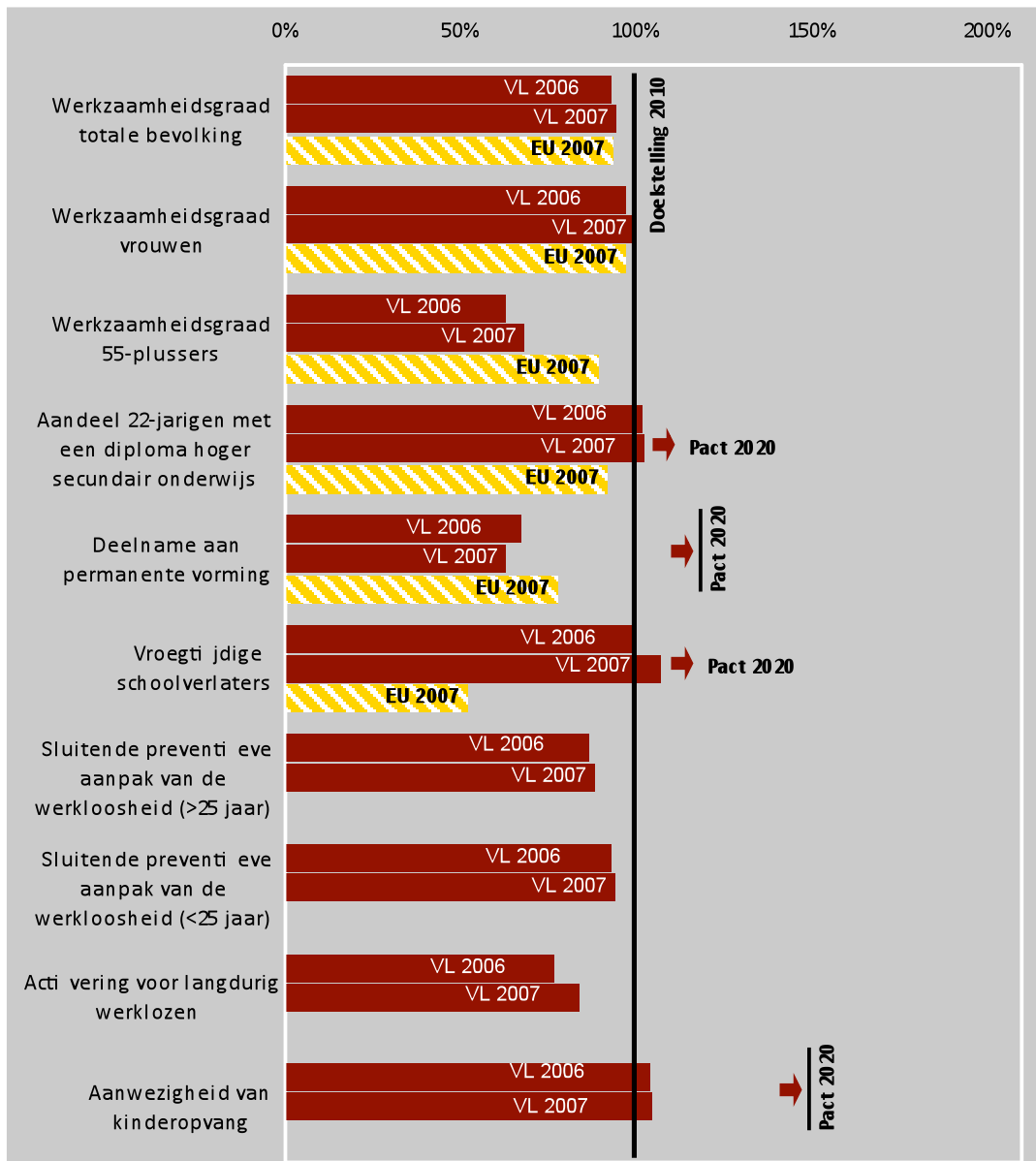
De Lissabonstrategie omvat ook belangrijke doelstellingen inzake onderwijs en vorming. Tegen 2010 dienen 85% van de Europese jongeren een diploma van het hoger secundair onderwijs te behalen. In het Vlaamse Gewest werd deze doelstelling reeds in 2007 overschreden (87%). Tegen 2020 wil het Vlaamse Gewest dit aandeel nog verder verhogen. Ook wat het aandeel vroegtijdige schoolverlaters betreft heeft het Vlaamse Gewest de Lissabon-doelstelling van maximaal 10% reeds behaald. In 2007 verlieten ‘slechts’ 9,3% van de Vlaamse jongeren het onderwijs zonder diploma van het hoger secundair onderwijs. Tegen 2020 wil het Vlaamse Gewest dit aandeel nog eens halveren.

Voor de deelname aan permanente vorming presteert het Vlaamse Gewest met 8% ruim beneden de Lissabondoelstelling van 12,5%. Dit is de enige doelstelling waarvoor het Vlaamse Gewest de afgelopen jaren achteruit ging. In het Pact 2020 wordt een toename van de deelname aan permanente vorming tot 15% vooropgesteld.

In Lissabon werd afgesproken om tegen 2010 de preventieve aanpak van de werkloosheid volledig (100%) sluitend te maken. Voor jongeren (< 25 jaar) realiseerde het Vlaamse Gewest in 2007 een sluitend bereik van 94%. Van de volwassen werkzoekenden wordt volgens de Europese definitie in Vlaanderen slechts 88% sluitend bereikt, en dit vooral door een relatief beperkt bereik van werkzoekende 50-plussers. Ook wat de activering van langdurig werklozen betreft is het Vlaams Gewest met 21% in 2007 nog een eindje verwijderd van de Lissabondoelstelling van 25% tegen 2010.

Tot slot werd in Lissabon ook afgesproken om tegen 2010 voor minstens 33% van alle kinderen onder 3 jaar een plaats te voorzien in de kinderdagopvang. In 2007 realiseerde het Vlaamse Gewest al een bereik van 34%. Het Pact 2020 omvat de ambitieuze doelstelling om dit verder te verhogen tot 50%.

**Figuur 4: Vlaamse prestaties in het licht van de Lissabondoelstellingen en het Pact 2020 op het vlak van werkgelegenheid (benchmark 2010=100%)**



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat, LFS (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE), Kind en Gezin, VDAB (bewerking Departement WSE), VSAWSE (Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie)

## 1.6 Ontwikkelingen in het arbeidsmarktbeleid

### 1.6.1 *Europa is richtinggevend voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid*

Europa weegt meer en meer door in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. De Lissabondoelstellingen werden in Vlaanderen overgenomen en gelden nog steeds als kerndoelstellingen voor het arbeidsmarktbeleid. De sluitende aanpak is er mede gekomen onder impuls van Europa.

Europa heeft ook een inhoudelijke impact. Zo merken we voor het domein migratie een evolutie van een asielbeleid naar een gerichte arbeidsmigratie. Vandaag wordt op Europees niveau het debat over flexicurity gevoerd.

De jongste jaren zijn ook richtlijnen en verordeningen bepalend voor Vlaanderen. De vrijstellingsverordeningen inzake staatssteun en de Europese financieringswetgeving van de diensten van algemeen economisch belang (DAEB) nopen tot een bijsturing van de Vlaamse regelgeving. Ook het werkveld van de externe agentschappen komt hiermee onder de aandacht.

Vlaanderen ontvangt vanuit het Europees Sociaal fonds (ESF) substantiële steun voor zijn arbeidsmarktbeleid voor de periode 2007-2013. Een deel van de reguliere arbeidsmarktmaatregelen wordt gefinancierd via deze middelen. In 2013 wordt een nieuw kader inzake Europese steun van toepassing. Het is van belang dat Vlaanderen de voorafgaande ontwikkelingen op de voet volgt en waar nodig kan wegen op de besluitvorming ter zake.

### 1.6.2 *Vele partners werken aan werkgelegenheid*

De overheid valt steeds meer terug op brede partnerschappen zowel bij de totstandkoming als in de uitvoering van beleidsmaatregelen. Ook in het kader van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid is die tendens naar brede partnerschappen duidelijk zichtbaar:

- Het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) blijft het belangrijkste overlegforum waarin beleidsinitiatieven besproken worden tussen de Vlaamse Regering, de vakbonden en de werkgeversorganisaties.
- De Regionale Economische en Sociale overlegcomités (RESOC) en de Sociaal-Economische Raden van de Regio's (SERR) verlenen de Vlaamse overheid advies onder meer betreffende tewerkstellingsprogramma's, sociale economie, kansengroepenbeleid en het aanbod van de VDAB in de regio. 43 projectontwikkelaars ondersteunen daarenboven de uitvoering van het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) in de regio's.
- Voor de uitvoering van het EAD-beleid wordt verder ook beroep gedaan op de sociale partners en de eigen organisaties van kansengroepen.
- De sectoren werken op basis van de sectorconvenants mee aan het realiseren van een sectoraal beleid dat versterkend werkt ten aanzien van het Vlaamse competentiebeleid.
- De VDAB doet via uitbestedingen beroep op partners (derden en privé-actoren) voor de uitvoering van haar beleidsopdrachten. Outplacementbureaus genieten daarenboven indirect van de subsidies die ondernemingen krijgen via het Herplaatsingsfonds en voeren in ruil opdrachten uit die kaderen binnen het Vlaamse activeringsbeleid.



- Binnen het kader van het Vlaamse armoededecreet werd ook voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid overleg opgestart met de vertegenwoordigers van personen die in armoede leven.
- Steden en gemeenten zijn in het kader van de lokale werkwinkels en met de steun van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) een bepalende partner bij de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid op lokaal niveau.

Momenteel doet de Vlaamse overheid beroep op diverse instrumenten om al die partners optimaal te betrekken bij het arbeidsmarktbeleid. Zo worden derden en privé-actoren betrokken via de proeftuin tender (VDAB-uitbestedingen), sectoren en RESOC's via convenanten (sectorconvenanten en EAD-convenanten) en sociale partners en eigen organisaties van kansengroepen via subsidiereglementen (EAD-projecten). Voor de verdere ontwikkeling van een breed partnerschap ten dienste van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid is er nood aan een krachtadig stakeholdersmanagement waarbij de bestaande instrumenten verder ontwikkeld en gestroomlijnd worden met oog voor efficiëntie, effectiviteit, beheersbaarheid en administratieve lastenverlaging. Ook de afstemming tussen die instrumenten en de diverse partners is daarbij van belang.

### *1.6.3 Inspectie staat voor nieuwe uitdagingen*

Een performant werkgelegenheidsbeleid vraagt een efficiënt en kwaliteitsvol handhavingsbeleid. Inspecties op het terrein verlenen het beleid immers de broodnodige aftoetsing van haar maatregelen in de praktijk. De arbeidsmarkt is immers geen statisch gegeven. Zowel in Vlaanderen als over de grenzen heen doen zich voortdurend nieuwe fenomenen voor, die nopen tot een voortdurende evaluatie, actualisering en/of bijsturing van het werkgelegenheidsbeleid. Hetzelfde geldt voor de sociale handhaving. In dit kader zijn in het bijzonder volgende ontwikkelingen van belang.

De economische ontwikkelingen brengen toenemende internationale migratiestromen met zich mee. Fraude, illegale arbeid, alle mogelijke vormen van detachering en schijndetachering vormen daarbij een bijzondere uitdaging voor inspectie.

Wat betreft de Europese regelgeving zal de Europese Dienstenrichtlijn een belangrijke impact hebben op het bevoegdheidsdomein van Inspectie WSE.

Ten aanzien van de federale ontwikkelingen inzake sociale handhaving, onder meer in het kader van het nieuwe ontwerp van sociaal strafwetboek, dient de Vlaamse inspectie WSE haar werking en bevoegdheden maximaal af te stemmen, onder meer door de aanpassing van eigen regelgeving.

De ervaring en de competenties verworven in de arrondissementscellen tonen het belang aan van een goede samenwerking om de doelstellingen te realiseren in de gemeenschappelijke strijd tegen de sociale fraude en de illegale arbeid. De gewestelijke en federale inspectiediensten delen immers een gemeenschappelijke bevoegdheid inzake de vestiging, het verblijf en de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten. Maar ook op andere terreinen is een nauwe samenwerking aangewezen, ter verbetering van de kwaliteit en de resultaten van de sociale controles door elk van de betrokken partijen.

Daarnaast zijn ook de budgettaire middelen toegewezen onder de vorm van tussenkomsten, premies en allerhande andere ondersteuning van aanzienlijke grootte en belang. Dit vereist evenzeer een gedegen toetsing van de aanwending daarvan, alsook een rapportering van deze bevindingen ten aanzien van het beleid.

#### 1.6.4 Er is ruimte voor een meer activerend arbeidsmarktbeleid

De afgelopen jaren nam het aantal begunstigden en bestedingen voor actief arbeidsmarktbeleid stelselmatig toe in Vlaanderen. Anno 2007 besteedt Vlaanderen op jaarbasis ongeveer 900 miljoen euro aan actief arbeidsmarktbeleid, waarmee op jaarbasis ongeveer 175.000 werkzoekenden (of werknemers wiens job bedreigd is) worden bereikt.

**Tabel 2: Evolutie van de begunstigden en bestedingen voor actief arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen (2001-2007)\***

|                                                                  | 2001           | 2002           | 2003           | 2004           | 2005           | 2006           | 2007           |
|------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Begunstigden van actief arbeidsmarktbeleid</b>                |                |                |                |                |                |                |                |
| Individuele trajectopvolging                                     | 67.767         | 71.852         | 71.738         | 83.085         | 85.500         | 82.281         | 75.178         |
| Opleiding en vorming                                             | 26.593         | 27.067         | 29.593         | 33.377         | 32.537         | 35.065         | 33.996         |
| Tewerkstellingsstimuli                                           | 61             | 151            | 295            | 826            | 1.333          | 2.890          | 3.704          |
| Arbeidsrehabilitatie                                             | 19.257         | 20.523         | 21.275         | 22.630         | 22.917         | 21.567         | 23.621         |
| Directe jobcreatie                                               | 43.044         | 40.053         | 38.865         | 38.827         | 38.158         | 38.812         | 39.067         |
| <b>Totaal</b>                                                    | <b>156.722</b> | <b>159.646</b> | <b>161.766</b> | <b>178.745</b> | <b>180.445</b> | <b>180.615</b> | <b>175.566</b> |
| <b>Bestedingen voor actief arbeidsmarktbeleid (in miljoen €)</b> |                |                |                |                |                |                |                |
| Individuele trajectopvolging                                     | 43,5           | 49,4           | 44,6           | 51,7           | 58,3           | 72,6           | 85,2           |
| Opleiding en vorming                                             | 138,6          | 148,7          | 156,8          | 169,9          | 178,8          | 171,9          | 171,0          |
| Tewerkstellingsstimuli                                           | 1,0            | 1,2            | 3,8            | 8,0            | 11,4           | 12,1           | 18,1           |
| Arbeidsrehabilitatie                                             | 223,2          | 229,5          | 239,1          | 247,6          | 269,3          | 261,1          | 289,8          |
| Directe jobcreatie                                               | 377,2          | 343,6          | 333            | 331,8          | 334,9          | 337,6          | 332,5          |
| <b>Totaal</b>                                                    | <b>783,5</b>   | <b>772,4</b>   | <b>777,3</b>   | <b>809,0</b>   | <b>852,7</b>   | <b>855,3</b>   | <b>896,6</b>   |
| <b>Bestedingen voor actief arbeidsmarktbeleid (in %)</b>         |                |                |                |                |                |                |                |
| Individuele trajectopvolging                                     | 6%             | 6%             | 6%             | 6%             | 7%             | 8%             | 10%            |
| Opleiding en vorming                                             | 18%            | 19%            | 20%            | 21%            | 21%            | 20%            | 19%            |
| Tewerkstellingsstimuli                                           | 0%             | 0%             | 0%             | 1%             | 1%             | 1%             | 2%             |
| Arbeidsrehabilitatie                                             | 28%            | 30%            | 31%            | 31%            | 32%            | 31%            | 32%            |
| Directe jobcreatie                                               | 48%            | 44%            | 43%            | 41%            | 39%            | 39%            | 37%            |
| <b>Totaal</b>                                                    | <b>100%</b>    | <b>100%</b>    | <b>100%</b>    | <b>100%</b>    | <b>100%</b>    | <b>100%</b>    | <b>100%</b>    |

Bron: VDAB, VSAWSE, Syntra-Vlaanderen, ESF-agentschap (Bewerking: Departement WSE)

\* Een volledig overzicht van de bestedingen en begunstigden van de diverse Vlaamse arbeidsmarkt-programma's (periode 2001-2007) vindt u in bijlage (tabel 8, bijlage 3.2)

Binnen de diverse vormen van actief arbeidsmarktbeleid is vooral de gesubsidieerde tewerkstelling van werklozen in de non-profitsector en de (gesubsidieerde) tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap relatief sterk uitgebouwd in Vlaanderen. Vlaanderen investeert afgerond 70% van de publieke middelen voor activeringsbeleid in deze vormen van directe (gesubsidieerde) jobcreatie, tegenover 25% gemiddeld in de EU. De publieke investeringen van Vlaanderen in de beroepsopleiding en begeleiding van werkzoekenden bevinden zich met 20% van het totale activeringsbudget onder het Europese gemiddelde van 40%.

Dit activeringsbudget vertegenwoordigt slechts een fractie van de totale uitgaven voor arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen. Zo staan tegenover de 274 miljoen euro die de Vlaamse overheid besteedt aan de opleiding en begeleiding van werkzoekenden, aangevuld met de 270 miljoen euro activering van de betrokken werkloosheidsuitkeringen door de Federale overheid (RVA), meer dan 3 miljard euro passieve uitkeringen door de Federale overheid (RVA). Voor elke euro die in Vlaanderen wordt besteed aan 'passieve' uitkeringen voor werkloosheid en vervroegde uittrede,

staat m.a.w. slechts 17 eurocent aan actieve uitgaven voor opleiding en begeleiding van werkzoekenden (zie tabel 3). In een aantal Europese landen ligt die balans helemaal anders. Bv. in Zweden wordt voor elke euro aan 'passieve' uitkeringen minstens één euro 'actief' besteed. In Europees vergelijkend perspectief is er in Vlaanderen dus nog ruimte voor een meer actief beleid.

**Tabel 3: Evolutie van de verhouding tussen actief en passief arbeidsmarktbeleid (Vlaams Gewest, 2001-2008, in miljoen EURO)\***

|                                                                               | 2001           | 2002           | 2003           | 2004           | 2005           | 2006           | 2007           | 2008           |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Vergoede werklozen</b>                                                     | <b>2.461,1</b> | <b>2.701,6</b> | <b>2.898,8</b> | <b>3.001,6</b> | <b>3.030,5</b> | <b>2.976,2</b> | <b>2.837,4</b> | <b>2.839,9</b> |
| <b>Beschikbaar op de arbeidsmarkt</b>                                         | 893,0          | 1.094,2        | 1.288,1        | 1.399,0        | 1.454,9        | 1.408,9        | 1.259,1        | 1.229,1        |
| <b>Niet beschikbaar op de arbeidsmarkt</b>                                    | 1.568,1        | 1.607,4        | 1.610,7        | 1.602,5        | 1.575,6        | 1.567,2        | 1.578,3        | 1.610,8        |
| - Vrijstelling omwille van sociale en familiale moeilijkheden                 | 20,5           | 17,8           | 15,2           | 13,3           | 14,6           | 16,6           | 18,0           | 18,2           |
| - Oudere werklozen                                                            | 780,7          | 823,2          | 801,4          | 762,9          | 714,2          | 669,2          | 635,3          | 615,1          |
| - Voltijds brugpensioen                                                       | 766,9          | 766,4          | 794,0          | 826,3          | 846,8          | 881,5          | 925,1          | 977,6          |
| <b>Werknemers die door de RVA worden ondersteund (exclusief activeringen)</b> | <b>303,1</b>   | <b>352,9</b>   | <b>384,3</b>   | <b>360,1</b>   | <b>376,2</b>   | <b>351,8</b>   | <b>326,3</b>   | <b>367,6</b>   |
| Tijdelijk werklozen (en aanverwante uitkeringen)                              | 216,0          | 256,4          | 284,8          | 256,9          | 261,2          | 243,8          | 225,4          | 260,7          |
| Deeltijdse werknemers met behoud van rechten                                  | 87,0           | 96,5           | 99,5           | 103,2          | 115,0          | 108,0          | 100,9          | 106,9          |
| <b>Totaal passief budget (b)</b>                                              | <b>2.764,1</b> | <b>3.054,5</b> | <b>3.283,1</b> | <b>3.361,7</b> | <b>3.406,7</b> | <b>3.327,9</b> | <b>3.163,7</b> | <b>3.207,5</b> |
| Activering door Vlaamse Overheid (exclusief directe jobcreatie)               | 183,1          | 199,3          | 205,2          | 229,6          | 248,5          | 256,6          | 274,3          | n.b.           |
| Activering door Federale Overheid (RVA)                                       | 180,0          | 202,3          | 236,3          | 250,7          | 224,5          | 243,2          | 249,3          | 252,3          |
| <b>Totaal actief budget (a)</b>                                               | <b>363,1</b>   | <b>401,6</b>   | <b>441,5</b>   | <b>480,3</b>   | <b>473,0</b>   | <b>499,8</b>   | <b>523,6</b>   | <b>n.b.</b>    |
| <b>Verhouding actief/passief (a) / (b)</b>                                    | <b>13%</b>     | <b>13%</b>     | <b>13%</b>     | <b>14%</b>     | <b>14%</b>     | <b>15%</b>     | <b>17%</b>     | <b>n.b.</b>    |

Bron: RVA, VDAB (Bewerking Departement WSE)

\* Een volledig overzicht van de diverse RVA-bestedingen in het Vlaams Gewest (periode 2001-2008) vindt u in bijlage (tabel 9 en 10 , bijlage 3.2).

Het gevaar bestaat dat door de actuele economische crisis de druk op de 'passieve' uitkeringsstelsels nog zal toenemen, en het relatieve aandeel van passieve uitkeringen nog zal vergroten. Voor de Vlaamse Regering blijft daarom een versterkt inzetten op een intensief activeringsbeleid voor werkzoekenden om hun risico op langdurige uitkeringsafhankelijkheid te verminderen een uitdaging. Wat betreft inspanningen voor opleiding en begeleiding van werkzoekenden en activering van hun werkloosheidsuitkering bestaat er ruimte voor versterking. De economische crisis verhoogt ook de nood op vlak van vraagondersteuning (bv. via loonkostensubsidies), en dit in het bijzonder voor de minder kansrijke groepen.

Een versterking van het activeringsbeleid is ook kostenefficiënt. Bijkomende inspanningen op het vlak van individuele begeleiding, trajectopvolging en beroepsopleiding betekenen immers een relatief geringe meerkost voor de Vlaamse overheid in vergelijking met andere, relatief duurdere vormen van actief arbeidsmarktbeleid (zoals de gesubsidieerde directe jobcreatie). Zo bedraagt de gemiddelde kost voor de trajectbegeleiding van een werkzoekende slechts 1.100 euro, tegenover gemiddeld meer dan 10.000 euro voor diverse vormen van directe jobcreatie.

De nieuwe Europese regelgeving inzake staatssteun biedt in dit verband ook een opportuniteit om een aantal van de bestaande Vlaamse programma's van gesubsidieerde jobcreatie te herzien (zoals het veralgemeend stelsel van Gesubsidieerde Contractuelen (GESCO's), Beschutte en Sociale Werkplaatsen, ...).



## DEEL 2: BELEIDSVOORSTELLEN

### 2.1 Inleiding: lessen uit de omgevingsanalyse

De economische omgeving waarin de volgende regering haar werkzaamheden zal aanvangen verschilt drastisch van die in het grootste deel van de afgelopen regeerperiode. De effecten van de crisis op de arbeidsmarkt worden steeds duidelijker en zullen zich nog lange tijd laten voelen, ook als er herstel inzet. In de beleidsvoorstellen die we hierna ontwikkelen moeten we daar uiteraard rekening mee houden, maar we gaan er ook vanuit dat niet de gehele regeerperiode enkel in het teken van crisisbestrijding zal staan en dat er al een begin zal kunnen worden gemaakt met de realisatie van de ambitieuze doelstellingen die de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering formuleerden in het perspectief van 2020.

Vooraleer de verschillende beleidsvoorstellen toe te lichten brengen we de **belangrijkste bevindingen** uit de omgevingsanalyse in herinnering.

- Na zes jaar aanhoudende jobgroei stelt de diepe recessie de werking van onze arbeidsmarktinstituties voor een moeilijk examen.
- Het aantal werkzoekenden zal in de aanvang van de regeerperiode toenemen en gedurende een bepaalde tijd op een hoog peil blijven.
- Nieuwe werkzoekenden moeten in conditie worden gehouden voor herintrede in een veranderde economie, in het bijzonder in speerpuntsectoren.
- Werkzoekenden met een (heel) grote afstand tot de arbeidsmarkt dreigen verdrongen te worden, wat verplicht tot een specifieke vorm van activering van die arbeidsreserve.
- De voortschrijdende vergrijzing binnen de beroepsbevolking maakt van de arbeidsdeelname van ouderen een blijvende en dwingende opgave.
- Knelpuntvacatures zullen een structureel probleem blijven maar bieden ook opportuniteiten.
- Voor werkenden en werkzoekenden is het verhogen van competenties nog meer dan vroeger een grote uitdaging.
- Nieuwe of toegenomen maatschappelijke noden, zoals die in de sfeer van kinderopvang of de verzorging van ouderen, bieden mogelijkheden voor jobcreatie.
- In het streven naar een verhoogde werkbaarheid blijven de afstemming werk-gezin en sociale innovatie heel belangrijke thema's.
- Het Lissabonrapport en een vergelijkende Europese analyse tonen structurele Vlaamse zwaktes inzake werkzaamheidsgraad en actief arbeidsmarktbeleid.

Hierna worden de **beleidsvoorstellen** uitgewerkt, gegroepeerd onder acht titels. Voor veel voorstellen zijn enkel de hoofdlijnen vermeld en is de gedetailleerde technische uitwerking te vinden in de fiches.

Die uitdagingen zijn:

- Aantrekkelijk maken om (opnieuw) aan het werk te gaan.
- Vraaggericht competentiebeleid ontwikkelen.
- Van jobzekerheid naar werkzekerheid, of het versterken van het loopbaanbeleid.
- Versterken van de werkbaarheid van jobs en van duurzaam HR-beleid.
- De tewerkstellingsondersteunende maatregelen hervormen naar een meer vraaggerichte en effectieve beleidsmix.
- De werkzaamheidsgraad verhogen via het stimuleren en optimaliseren van ondernemerschap.
- Een efficiënter Vlaams arbeidsmarktbeleid dankzij een volgende stap in de staatshervorming.

- Een aangepast en resultaatgericht organisatiekader voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid.

## 2.2 Beleidsvoorstellen

### 2.2.1 *Aantrekkelijk maken om (opnieuw) aan het werk te gaan*

Hoewel de afgelopen jaren enige vooruitgang werd geboekt, is het verhogen van de werkzaamheidsgraad een blijvende uitdaging. Vlaanderen heeft immers de Lissabondoelstelling van een werkzaamheidsgraad van 70% nog niet bereikt, dit objectief werd bijgevolg hernomen in het Pact 2020. Daarvoor zal het nog niet benutte of onderbenutte maar reeds aanwezige arbeidspotentieel moeten worden aangesproken. Welke rol het stimuleren van ondernemen hierin kan spelen, wordt onder punt 6 uitgewerkt.

In de afgelopen jaren is al heel wat 'activeringsbeleid' succesvol ontwikkeld en geïmplementeerd.

- Voor de begeleiding van werkzoekenden is een 'preventieve' en een 'curatieve' aanpak op punt gezet, die vrijwel sluitend is geworden.
- Voor jonge werkzoekenden waren er speciale acties, evenals voor zij die met medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen te kampen hebben en daardoor moeilijk tot zeer moeilijk toeleidbaar zijn.
- De tewerkstellingspremie 50+ stimuleert de aanwerving van oudere werknemers; de Vlaamse ondersteuningspremie stimuleert de aanwerving van arbeidsgehandicapte werkzoekenden én het in dienst houden.
- De (gespecialiseerde) Individuele beroepsopleiding in een Onderneming ((G)IBO) en de Werkervaringsprojecten voor werkzoekenden (WEP+) zijn opleidingstelsels die toelaten om werkervaring op te doen.
- Het instrumentarium voor de arbeidsmarktintegratie van personen met een arbeidshandicap is geheel vernieuwd, in een inclusief kader.
- De federale maatregelen ter bestrijding van werkloosheidvallen zijn aangevuld met flankerende Vlaamse maatregelen.
- De interregionale mobiliteit werd gestimuleerd.
- Het impulsbeleid "Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit", met bijzondere aandacht voor 'Leeftijd en Werk' heeft in duizenden ondernemingen de integratie van kansengroepen tot op de werkvloer gebracht.
- Verschillende programma's in de sociale economie bieden werkgelegenheid aan steeds meer mensen uit kansengroepen.

Tot midden 2008 zag het er naar uit dat het verhogen van de werkzaamheidsgraad o.a. via de inzet van kansengroepen de agenda van de komende jaren zou bepalen. Kansengroepen zijn personen die op eigen kracht moeilijk toegang vinden of krijgen tot de arbeidsmarkt of die het arbeidsproces 'voortijdig' (moeten) verlaten. Een evenredige arbeidsdeelname is nog steeds een beleidsdoelstelling in het bereiken van een hogere werkzaamheidsgraad, maar sinds de inzet van de recessie lijkt het behoud van de bereikte werkzaamheidsgraad de eerste prioriteit te worden. Daarvoor zijn acties vereist ten aanzien van de nieuwe instroom van werkzoekenden, die ook wel kansengroepen omvat, maar tevens werkzoekenden die meer en sneller inzetbaar zijn. De huidige toename van het aantal Vlaamse werkzoekenden (eind maart 2009 +30.000 of +18% werkzoekenden op jaarbasis) zal allicht nog enige tijd aanhouden, en zet bij gelijke begeleidingscapaciteit het bestaande 'getrapte' begeleidingsmodel in de sluitende aanpak onmiskenbaar onder druk. Het Vlaams apparaat voor de begeleiding van werkzoekenden moet zich dus organiseren om die recente werkzoekenden die meteen inzetbaar zijn zo snel mogelijk toe te leiden naar openstaande vacatures. Het principe achter het getrapte begeleidingsmodel is immers dit van een cascade: in de eerste fase worden zo veel mogelijk werkzoekenden op een kostenefficiënte manier bereikt onder meer door de automatische matching, in de latere fasen wordt de begeleiding meer intensief, individueel, en dus duurder. De

uitstroom naar de arbeidsmarkt van "sterkere" werkzoekenden vormt als het ware de filter om "zwakkere" werkzoekenden in de latere fasen te kunnen bereiken.

Een **snelle toeleiding van werkzoekenden naar openstaande vacatures** onder meer door een ondersteuning van werkgevers en het realiseren van de juiste match tussen vraag en aanbod is essentieel om een antwoord te kunnen bieden aan de forse toename van de werkloosheid als gevolg van de economische crisis, en om het Vlaamse begeleidingsmodel te vrijwaren en de (schaarse) opleidings- en begeleidingscapaciteit gericht in te zetten voor werkzoekenden met een grote(re) nood aan competentieversterking. Periodes van tijdelijke werkloosheid moeten in de regel gebruikt worden om de competenties te versterken.

*(Fiche 1 : Vraag en aanbod sneller en efficiënter matchen).*

In de afgelopen jaren zijn enkele stappen gezet om het **getrapte bemiddelingsmodel** dat sterk uitgaat van de groepskenmerken van werkzoekenden om te buigen tot een **gedifferentieerd model** op basis van de plaatsbaarheid van de werkzoekende. Ook in **tijden van economische recessie** moet dit spoor verder worden ontwikkeld, zodat er ook voor kansengroepen en jongeren tijdig wordt geïntervenieerd. Voor jongeren betekent dit het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten via onder meer het realiseren van een voltijds engagement in de stelsels van afwisselend leren en werken, een herwaardering van de leertijd en een sluitende begeleiding naar werk via een getrapte aanpak (inclusief overdracht naar VDAB).

*(Fiche 2 : Snel en efficiënt inspelen op stijgende werkloosheid in tijden van crisis).*

Meerdere factoren wijzen op het blijvende potentieel voor kansengroepen op de arbeidsmarkt. De voorspelde lichte toename van de bevolking op arbeidsleeftijd (tot 2018) vindt haar oorsprong vooral in een forse toename van het aantal 50-plussers en migratie (volgmigratie en hogere vruchtbaarheidsgraad bij allochtonen). Bij ongewijzigd beleid zal een grote groep van oudere werkenden in de komende jaren, al dan niet vervroegd, het arbeidsproces verlaten en er staan onvoldoende jongeren klaar om ze te vervangen. Investeren om ouderen aan het werk te houden of opnieuw te integreren is dus een dwingende opgave. In de huidige omstandigheden zijn **oudere werknemers** bijzonder kwetsbaar terwijl hun arbeidsdeelname al zeer laag is. Een **verhoogde deelname** van deze groep is cruciaal voor de toekomst van onze arbeidsmarkt. Vandaar dat de eerste acties die recent ondernomen werden om ze via begeleiding op maat te activeren uitgebreid moeten worden om zoveel mogelijk ouderen te bereiken. In dit verband is het van cruciaal belang dat het samenwerkingsakkoord RVA-VDAB over de activering van werkzoekenden ook van toepassing wordt op werkzoekende 50-plussers.

*(Fiche 3 : 50-plussers systematisch begeleiden naar werk).*

Ook in goede economische tijden was er onder de **werkzoekenden** een groep die op **heel grote afstand van de arbeidsmarkt** bleef, mede als gevolg van medische en psychische problemen. Voor hen zijn aangepaste trajecten ontwikkeld, waarin zowel aan gezondheids- en welzijnsproblemen als aan arbeidsgerelateerde problemen wordt gewerkt. Om ook deze arbeidsreserve niet verloren te laten gaan moet deze **aanpak verder worden ontwikkeld**, ook in een periode van economische recessie, zodat op een opnieuw aantrekkende arbeidsvraag tijdig kan worden ingespeeld.

*(Fiche 4 : Een structureel aanbod op maat voor werkzoekenden met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt voorzien).*

Naast een versterking van het activerend beleid moet ook nieuw beleid worden ontwikkeld voor wie ondanks alle inspanningen van opleiding en begeleiding **niet naar betaald werk toeleidbaar** blijkt te zijn. Indien de aard of de ernst van de gezondheidsproblematiek de doorslaggevende factor is, moet een **(begeleide) overstap van de werkloosheidsverzekering** naar andere stelsels zoals de ziekteverzekering of de tegemoetkomingen aan gehandicapten mogelijk worden gemaakt. Vanuit die stelsels is trouwens ook re-integratie mogelijk. Voor anderen moeten er, in samenspraak met de RVA, **duidelijke en dwingende regelingen komen inzake beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en sanctionering**.

Nog te vaak wordt de toeleiding naar de arbeidsmarkt bemoeilijkt door **werkloosheidsvallen**, die het aan de slag gaan voor de betrokkenen niet aantrekkelijk want niet 'lonend' maakt. Die dienen **verder weggewerkt te worden**.

Uit werken gaan brengt kosten met zich mee, o.a. voor de verplaatsing. Vlaanderen kan die drempel wegwerken door een bijkomende tussenkomst in vervoerskosten.

*(Fiche 5 : Tussenkomst in de verplaatsingskosten van werkzoekenden die aan het werk gaan)*

De Vlaamse jobkorting op de personenbelasting maakt werken aantrekkelijker, maar differentiatie naar inkomen en leeftijd zou de impact ervan kunnen verhogen.

*(Fiche 6 : Selectief toepassen van de Vlaamse jobkorting).*

Tenslotte zijn er de inactiviteitsvallen voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten waarvoor de oplossingen, op basis van de resultaten van een VIONA-onderzoek, samen met de bevoegde federale instanties moeten worden uitgewerkt. Zo bestaat er anno 2009 nog steeds een belangrijke werkloosheidsval voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Voor hen is deeltijds werken immers vaak helemaal niet lonend, wegens de beperkte combinatiemogelijkheden met hun werkloosheidsuitkering. Een concreet voorstel voor het overleg met de federale regering bestaat erin de combinatie tussen loon en werkloosheidsuitkering voor deze 'zeer beperkt geschikte' werkzoekenden te laten samenlopen met wat vandaag reeds mogelijk is in de ziekteverzekering.

## **2.2.2 Vraaggericht competentiebeleid ontwikkelen**

In de huidige kenniseconomie kunnen organisaties niet zonder gekwalificeerde werkrachten. De transitionele arbeidsmarkt, met een groeiend gehalte aan flexicurity, vereist bovendien dat de competenties van werkzoekenden, werknemers of zelfstandigen permanent op peil worden gehouden. Het toenemend aantal knelpuntberoepen met structureel karakter toont aan dat Vlaanderen de nodige talenten niet in voldoende mate kan vinden. We staan daarom voor grote uitdagingen, die reeds verwoord werden in de Competentieagenda, en waarop de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering ook in het Pact 2020 een perspectief hebben geboden: "Ondernemingen vinden in 2020 voldoende en geschikte werknemers en meer en beter opgeleide mensen zijn aan de slag; vraag en aanbod sluiten nauwer bij elkaar aan".

Deze doelstelling impliceert dat het competentieniveau verhoogd wordt en dat competenties optimaal ingezet worden, zowel op microniveau (ondernemingen en organisaties), meso-niveau (sectoren) als macroniveau (arbeidsmarkt, samenleving). Desondanks kan het nodig blijven om welbepaalde competenties ook buiten de Vlaamse arbeidsmarkt te recrutereren.

### **Competenties versterken**

In het perspectief van 2020 zal een verhoging van het competentieniveau worden bereikt wanneer 15% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd deelneemt aan levenslang en levensbreed leren. Aangezien in 2008 de deelname in Vlaanderen slechts 7,3% bedroeg, zijn extra inspanningen nodig. Dit kan door iedereen het **recht** te geven op een **persoonlijk ontwikkelplan (POP)** dat aangeeft welke competenties verder ontwikkeld zullen worden en welk ontwikkelingstraject (opleiding, werkplekleren, coaching door een mentor, ...) men daartoe kan afleggen. Het wordt een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werkgever en werknemer binnen het kader van een strategisch competentiebeleid van de organisatie.

Om **impulsen** te geven aan **opleidingsinspanningen** door werkgevers, werkenden en werkzoekenden, biedt de Vlaamse overheid vandaag de dag tal van incentives, zoals opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, studiefinanciering, betaald educatief verlof en de KMO-portefeuille. Deze premies en tegemoetkomingen worden door diverse actoren (sectoren, publieke opleidingsverstrekkers, ...) uit diverse beleidsdomeinen toegekend. Zonder afbreuk te doen aan de rijkdom van deze waaier instrumenten, kan het geheel toch doelmatiger worden ingezet. Een **grondige screening van de stimuli** moet de start vormen voor **meer afstemming tussen bestaande stelsels**, waarbij in een gezamenlijk kader klemtonen kunnen worden gelegd, zoals :



- versterken van het vraaggerichte karakter (verhogen van de vraagfinanciering ten behoeve van werkgevers, werkenden, werkzoekenden, enz. in plaats van aanbodsfinanciering ten behoeve van opleidingsinstellingen);
- de ongelijke toegang op basis van statuten wegwerken en inzetten op een beter bereik van kansengroepen;
- stimuleren van opleiding in periodes van tijdelijke werkloosheid;
- heroriëntatie naar speerpuntsectoren, knelpuntberoepen en/of nieuwe nicheberoepen.

In dit kader moet ook de **wenselijkheid en haalbaarheid** worden onderzocht van een integratie van de verschillende stelsels in **één loopbaanrugzakje** voor elke burger waarover hij of zij tijdens de hele loopbaan kan beschikken. Met een loopbaanrugzakje zouden transities van en naar werk, van werk naar opleiding (en vice versa), van werk naar niet-werk (en vice versa) op een geïntegreerde manier en naargelang de behoeften van de burger worden ondersteund. Gelet op de **urgentie** van deze uitdaging moeten **op korte termijn bijkomende impulsen** worden gegeven met de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers.

*(Fiche 7 : Sterker inzetten op de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers).*

Flankerend is het van belang dat burgers **informatie en advies** kunnen vinden over voor hun loopbaan relevante opleidingen, over mogelijkheden om werken en leren te combineren, enz. De universele basisdienstverlening aan werkenden, geïntegreerd in de werkwinkel, kan die informatie bieden (zie 2.2.3).

### Optimaal inzetten van competenties

Om competenties optimaal op de arbeidsmarkt in te kunnen zetten is **competentiegerichte screening en matching** noodzakelijk van de vraag (ondernemingen en organisaties en de door hun gewenste en gevraagde beroepen/functionies/competenties) en het aanbod (de burgers en hun aspiraties en competenties). Hiervoor zijn drie bouwstenen vereist:

- vacatures die competentiegericht geformuleerd zijn;
- competenties die verworven, beschreven en kenbaar gemaakt zijn;
- een matchingsysteem voor de koppeling van gevraagde en aanwezige competenties.

Het fundament voor de drie bouwstenen wordt gevormd door **Competent** (het competentie-managementsysteem dat ontwikkeld en beheerd wordt door de SERV) dat regelmatig geactualiseerde beroepscompetentieprofielen aanreikt en tevens toelaat om op korte termijn verschuivingen in beroepen en competenties te detecteren. De koppeling van de gevraagde en aanwezige competenties wordt zodanig uitgebouwd dat mensen (al dan niet gedwongen door bewegingen in sectoren/beroepen/functionies) ook aanknopingspunten voor heroriëntering aangereikt krijgen.

De realisatie van dit bouwwerk vereist de volgende acties :

- stimuleren en ondersteunen van ondernemingen en organisaties voor de ontwikkeling van strategisch competentiebeleid en voor het opstellen van competentiegerichte vacatures waarbij gebruik wordt gemaakt van Competent;
- verdere implementatie van het recht op EVC (ervaringsbewijs) en het installeren van een algemeen recht op een competentiebilan (elektronische fiche waarin gemeten en geweten competenties opgelijst worden) en van een recht op portfolio (competentiebilan aangevuld met bewijsstukken) waarbij eveneens gebruik wordt gemaakt van Competent;
- implementeren van Competent en exploreren van anticiperend arbeidsmarktonderzoek (prognoses van de behoefte aan competenties op middenlangetermijn);
- ontwikkelen en implementeren van de automatische op competenties gebaseerde matching.

*(Fiche 8 : Optimaal inzetten van competenties op de arbeidsmarkt doorheen een competentie-gerichte screening en matching).*

## Vraaggericht (competentiegericht) en wendbaar opleidingsbeleid

Bij het wegwerken van de mismatch tussen vraag en aanbod en teneinde preventief en proactief in te spelen op aankomende competentienoden hebben zowel onderwijs als trainings- en opleidingsinstanties een rol. In Pact 2020 is dit als volgt verwoord: “Scholen, onderwijs- en vormingsinstellingen zijn tegen 2020 krachtige leercentra geworden, ingebed in hun sociale en economische omgeving.” Ook het **onderwijs, trainings- en opleidingsaanbod moet verder competentiegericht en vraaggericht uitgebouwd worden** zodat :

- het opleidingsaanbod aansluit bij de op de arbeidsmarkt gevraagde competenties, in het bijzonder in speerpuntsectoren;
- het opleidingsaanbod meer op de vraag of op maat van lerenden gesneden wordt, onder andere door het hanteren van een automatisch vrijstellingsbeleid op basis van EVC, en inspeland op nieuwe noden.

Publieke opleidingsverstrekkers staan voor de uitdaging om bij het inspelen op actuele en toekomstige competentievragen rekening te houden met (en/of samen te werken met) de private opleidingsmarkt en samenwerking te zoeken met de bedrijfswereld en sectoren. De toekomst ligt in het vormgeven van ‘**open competentiecentra**’ of ‘**open opleidingscampussen**’, waarbij diverse Vlaamse publieke (en private) opleidingsverstrekkers (zoals VDAB, SYNTRA, Centra voor Basiseducatie,...) samen onder één dak (geïntegreerde) opleidingen aanbieden, bv. op vlak van taal-, attitude- en beroepsopleidingen. Dit is niet alleen interessant voor de lerende die zo gemakkelijker trajecten aaneenrijgt, maar ook voor een efficiënter en doelmatiger investering in opleidingsprogramma's.

*(Fiche 9 : Voeren van een wendbaar (vraaggericht, competentiegericht) opleidingsbeleid in functie van evoluerende sociaal-economische situaties en in functie van doelgroepen)*

## Samenwerking met ‘Onderwijs en Vorming’ cruciaal

Competenties versterken en loopbanen vorm geven zijn uitdagingen die het beleidsveld Werk overstijgen, want de basis voor een goede start op de arbeidsmarkt wordt reeds gelegd in het onderwijs. In dit verband is de samenwerking met het beleidsdomein Onderwijs en Vorming van belang. We verwijzen dan ook naar bepaalde gezamenlijk door Werk en Vorming uitgewerkte passages uit de bijdrage van het beleidsdomein ‘Onderwijs en Vorming’.

Belangrijke passages die zich op het snijvlak van Vorming en Werk bevinden zijn:

- de implementatie van de **kwalificatiestructuur** als basis voor het uitstippelen van opleidings-vormings- en onderwijstrajecten en EVC-trajecten, voor het realiseren van uitwisselbaarheid van opleidingsmodules, het aaneenschakelen van trajecten of leerladders, het realiseren van een automatisch vrijstellingenbeleid op basis van **EVC** en voor het uitreiken van erkende kwalificatiebewijzen;
- de realisatie van een **hoger beroepsonderwijs** dat door de koppeling met beroepskwalificaties en de integratie van werkplekleren maximaal inspeelt op actuele en toekomstige competentiebehoeften van de arbeidsmarkt;
- de structurele inbedding van **werkplekleren** in diverse onderwijsniveaus en in opleidingstrajecten bij de publieke opleidingsverstrekkers en het bieden van ondersteuning voor de kwaliteitsvolle invoering van werkplekleren;
- het **versterken van geletterdheid** doorheen de verdere uitvoering van “het operationeel plan geletterdheid 2009-2011 - Geletterdheid morgen”, de detectie van geletterdheidsvaardigheden, de ontwikkeling van een screeningsinstrument voor werkzoekenden en het bieden van ondersteuning voor het ontwikkelen van geïntegreerde geletterdheidstrajecten;
- de samenwerking en informatie-uitwisseling op het vlak van **studie- en beroepskeuze** en loopbaanbegeleiding waardoor vorm gegeven wordt aan de Europese Resolutie "Lifelong Guidance" van 21/11/2008;

- het uittekenen van een billijk en hedendaags systeem voor **studiefinanciering** dat maximaal rekening houdt met de verschillende soorten cursisten en hun statuut (leerling, werkzoekende, werknemer, zelfstandige).

### Aantrekken van buitenlands talent

Ondanks alle inspanningen om de inzetbaarheid van het Vlaams potentieel op de arbeidsmarkt te verhogen blijft er voor de invulling van sommige knelpuntenberoepen een kwantitatief en kwalitatief tekort. Om daaraan tegemoet te komen moet de **interregionale en de Europese intracommunautaire arbeidsmobiliteit verbeterd worden**. Toch is het de verwachting, gezien de voorziene ontwikkelingen van het arbeidsaanbod, dat er ook arbeidsmigratie van buiten de EU nodig zal blijven. Dit vraagt dat het tekort aan competenties goed in kaart wordt gebracht en dat erop wordt ingespeeld met een gecontroleerd en vraaggestuurd beleid van economische migratie dat niet tot verdringing op de arbeidsmarkt leidt.

*(Fiche 10 : Aantrekken van talenten die in Vlaanderen niet beschikbaar (zullen) zijn).*

### 2.2.3 Van jobzekerheid naar werkzekerheid, of het versterken van het loopbaanbeleid

In het traditioneel arbeidsmarktbeleid ging de aandacht vooral naar de overgang van werkloosheid of inactiviteit naar betaald werk. Het nieuwe arbeidsmarktbeleid houdt rekening met veel meer transitie, zoals die van en naar de sfeer van scholing, zorg - vrije tijd, inactiviteit en (betaald) werk. Het is tevens de verwachting dat de werk-werk transitie (inclusief naar zelfstandig ondernemerschap) gaan toenemen, hetgeen aan het begrip 'jobzekerheid' een nieuwe inhoud geeft. Hiermee verbonden is de idee dat de actieve fase van een loopbaan maar kan worden verlengd wanneer er tijdelijke uitstapmogelijkheden zijn.

Ook in een transitioneel arbeidsmarktbeleid staat het werken nog centraal, maar om de markt soepel te laten functioneren moeten **nieuwe vormen van transitiebegeleiding** ontwikkeld worden. Dit geldt niet enkel voor personen die aan het werk zijn en een werk-werk transitie doormaken of een transitie weg van het werk, maar ook voor iedereen die (nog) een band heeft met de arbeidsmarkt en er (opnieuw) kan intreden. Transitiebegeleiding moet 'empowerend' zijn, zodat de betrokkenen hun parcours zelf leren sturen. In dit proces moeten verschillende soorten drempels overwonnen worden: informatieve, dispositionele (bv. weinig vertrouwen in eigen leervermogen) en situationele (bv. in relatie tot de gezinsituatie).

Vorm geven aan dit transitioneel arbeidsmarktbeleid vereist acties op meerdere domeinen :

- het **uitbouwen van een universele basisdienstverlening** voor werknemers en zelfstandigen in de werkwinkels (1ste lijn) die tevens werkt als wegwijzer naar andere, tevens private, dienstverleners die werkzaam zijn op het brede terrein van competentieontwikkeling en loopbaanbeheer;  
Fiche 11 : Garanderen van het recht op loopbaandienstverlening voor elke Vlaamse burger.
- een verankering van de **gespecialiseerde loopbaandienstverlening** (2de lijn) voor werknemers en zelfstandigen waarbij regievoering door VDAB en marktconformiteit twee belangrijke leidende principes zijn;
- meer op kansengroepen afgestemde trajecten (zowel op 1ste als op 2de lijn) realiseren;
- gepaste begeleiding bieden bij transitie naar zelfstandig ondernemerschap (zie ook punt 6);
- werknemers weerbaar maken zodat ze succesvol kunnen inspelen op veranderingen of schokken in de loopbaan, door loopbaancompetenties te ontwikkelen binnen de arbeidsorganisaties en zelfsturing te stimuleren;
- loopbaanrisico's verbonden aan tijdelijke contracten minimaliseren;
- **efficiënte instrumenten** inzetten bij transitie in het kader van **herstructureringen**; (Fiche 12 : Versterken en ontwikkelen van een activerend aanbod bij herstructurering).

- **langere en andere loopbanen stimuleren.**

(Fiche 13 : "Langer werken" stimuleren met een grootschalige campagne).

#### 2.2.4 Versterken van de werkbaarheid van jobs en van duurzaam HR-beleid

De wijze waarop we vandaag de dag arbeid organiseren komt vaak in conflict met een aantal maatschappelijke ontwikkelingen, zoals:

- de combinatie van arbeids- en gezinstaken door tweeverdienergezinnen en door alleenstaande ouders;
- de toenemende zorgbehoeften van de derde en vooral van de vierde leeftijd en de ondersteuning die dit vraagt, vaak door dezelfde gezinnen onder 1;
- de mogelijkheden van werknemers met beperkte arbeidscapaciteiten.

Hierop inspelen vraagt verschillende soorten interventies: interventies die een gedeeltelijke of tijdelijke uitstap uit het arbeidsproces faciliteren (combinatieregelingen) en interventies die het werk zelf werkbaarder maken.

De criteria om van **combinatieregelingen** te genieten (voor leren, zorg, ...) moeten zo geselecteerd worden dat ze sporen met de ontwikkeling van loopbaanbeleid.

*(Fiche 14 : Hervorming van de Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet naar een Vlaamse combinatiepremie arbeid-zorg)*

Tijdens de werktijd moeten **voorzieningen** worden aangeboden zodat **gezins- en zorgtaken** niet in de verdrukking komen. Daartoe horen zeker het aanbod en financieel faciliteren van diverse vormen van kinderopvang en mantelzorg evenals de ontwikkeling van diensten die de huishoudelijke taken verlichten, alsook het bevorderen van de mobiliteit. Hoewel op deze vlakken reeds veel initiatief is genomen, blijft een aanbod op maat nog te vaak achterwege.

De werkbaarheid van werk verhogen mag niet beperkt blijven tot wat er buiten de eigenlijke werktijd en buiten de arbeidsplaats gebeurt. Ondernemingen moeten ondersteund worden in **duurzaam ondernemen** en met name in de ontwikkeling van **innovatieve vormen van arbeidsorganisatie en HR-beleid** om werkbare jobs op maat van mensen en hun groeipotentieel te creëren. Door het verduurzamen van het HR-beleid wordt het competentiebeleid en diversiteitsbeleid in ondernemingen verankerd en een beter evenwicht tussen arbeids- en privéleven nagestreefd.

Daarnaast is de koppeling met de andere Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) perspectieven over de beleidsdomeinen heen een belangrijke uitdaging. Dit betekent dat maatregelen met betrekking tot transparantie in het ondernemen, de aanpak van duurzaamheid en het evenwicht tussen economische afwegingen, milieu en sociale aspecten op Vlaams niveau worden afgestemd en gecoördineerd zodat bedrijven en organisaties beter ondersteund worden in de ontwikkeling van evenwichtig MVO-beleid.

*(Fiche 15 : Een meer duurzaam HR-beleid in bedrijven stimuleren en ondersteunen)*

### 2.2.5 De tewerkstellingsondersteunende maatregelen hervormen naar een meer vraaggerichte en effectieve beleidsmix

Om en bij tweede derde van de Vlaamse uitgaven voor actief arbeidsmarktbeleid zijn gericht op directe jobcreatie in diverse programma's die al langer bestaan zoals het Derde arbeidscircuit (DAC), Gesco, en beschutte tewerkstelling. Deze programma's garanderen aan velen een vaste arbeidsplaats, maar bieden ook werk aan een niet te verwaarlozen aantal instromers. Die instroom zou – bij gelijkblijvend budget – nog groter kunnen zijn, indien er meer doorstroom was vanuit de programma's naar de reguliere arbeidsmarkt. Een substantiële verhoging van de actuele schrale uitstroomcijfers is een uitdaging waar tot dusver het juiste antwoord nog niet op gevonden werd. Het impliceert in ieder geval dat de **component 'opdoen van werkervaring' sterker in de programma's** aanwezig moet zijn.

De doorstroming vanuit programma's van directe jobcreatie, maar eveneens vanuit werkervaringprogramma's, zou bovendien gefaciliteerd worden wanneer er in aansluiting **voldoende en gepaste ondersteuning op de reguliere arbeidsmarkt** aanwezig was. Dit is van bijzonder belang voor die personen uit kansengroepen die heel ver af staan van de arbeidsmarkt. Het is een uitdaging om binnen de perken van de Europese regels (zie verder) vorm te geven aan loonkostensubsidies voor kansengroepen die in intensiteit en duur op maat zijn van de afstand tot de arbeidsmarkt en die zonodig geflankeerd worden met andere types van ondersteuning.

Deze en andere overwegingen hebben ertoe aangezet om het **hele landschap van maatregelen door te lichten**. Elke maatregel is een unieke combinatie van kenmerken op meerdere dimensies. Een eerste betreft de primaire doelstelling, namelijk opleiding (op de werkvloer) of tewerkstelling of een combinatie van beide. Een tweede dimensie zijn de doelgroepkenmerken. De organisatievorm, collectief zoals in een Beschutte of Sociale Werkplaats of individueel bij reguliere werkgevers, is een derde. Een vierde is het arbeidsrechtelijk statuut van de personen. Een vijfde betreft de aard en het niveau van de financiële ondersteuning (activering van uitkeringen - loonkostensubsidies). De aan- of afwezigheid van een begeleidingscomponent is een zesde dimensie. De zevende betreft interventies inzake aanpassing van de arbeidsomgeving. En tenslotte verschillen maatregelen op het punt van de duur van de ondersteuning (onbeperkt of niet).

Uitgaande van de **Europese regelgeving inzake Diensten van Algemeen Economisch Belang (DAEB)** en de **Groepsvrijstellingsverordening voor staatsteun** bij opleidingen en aan werkgevers die gehandicapte en kwetsbare werknemers tewerkstellen, moet een **nieuw kader** voor het **geheel van de opleidings- tewerkstellings- en sociale economie-maatregelen worden uitgetekend**.

Het **DAEB-kader** biedt **ruimte voor een aanvullend dienstenaanbod** vanuit de overheid dat nauw aansluit bij maatschappelijke behoeften, waarmee kansengroepen kunnen worden ingeschakeld en een duurzame maatschappelijke meerwaarde wordt geschapen. Hiermee wordt vandaag reeds de lokale diensteneconomie gevat. Het kader biedt echter ook de ruimte **om klassieke tewerkstellingsmaatregelen** (gesco's - DAC's) en een deel van wat nu sociale werkplaatsen zijn, **binnen het Europese kader** te plaatsen. Alle regelingen moeten een plaats krijgen in een **eenduidig financieringskader** en de mogelijkheden voor de inschakeling van kansengroepen, de uitbouw van maatschappelijke relevante diensten en doorstroming naar het zuiver commerciële marktsegment moeten worden geoptimaliseerd.

*(Fiche 16 : Heroriënteren van een aantal programma's van jobcreatie binnen de overheid naar een effectiever en efficiënter kader met meer maatschappelijke meerwaarde).*

De **andere Vlaamse opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen**, zoals de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO), de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en de beschutte en sommige sociale werkplaatsen moeten voldoen aan de Europese bepalingen inzake staatsteun, die geformuleerd zijn in de Groepsvrijstellingsverordening. Deze regelingen werden getoetst aan dit kader, door ze uit te zetten in een matrix met aan de ene kant de aard van de

stimulans voor de werkgever (opleiding op de werkvloer - begeleiding op de werkvloer - loonkostensubsidies en aanpassing van de werkomgeving) en aan de andere kant de doelgroepen die de Europese regeling onderkent (gehandicapten - kwetsbare werknemers en uiterst kwetsbare werknemers). Naargelang de doelgroep waarop een maatregel gericht is, varieert de hoogte en de duur van de toegelaten staatsteun. Deze oefening heeft geleid tot een **voorstel voor een nieuwe positionering van de maatregelen** binnen de matrix, voor de **afschaffing van sommige maatregelen (zoals de IBO-interim en de invoegpremie)** en voor **nieuwe zoals een Vlaamse loonpremie voor de doelgroep 2 jaar NWWZ of leefloner**. De concrete realisatie van deze voorstellen, die een grote impact zal hebben op het werkveld, wordt **geconditioneerd** door de **regionalisering van het doelgroepenbeleid inzake tewerkstelling, zoals die vorm krijgt in de realisatie van het federaal Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2009-2010**.

*(Fiche 17 : Hervormen van de verschillende Vlaamse tewerkstellingsmaatregelen naar een eenduidig modulair inschakelingskader voor de reguliere economie).*

Tenslotte moet ook het **ondersteuningsaanbod aan ondernemingen** worden **doorgelicht en herordend**. Het actuele aanbod is grotendeels geconstrueerd rond sociale economie en diversiteit, met een zeer specifieke focus (doelgroep, maatregel of groep van maatregelen) maar evolueerde niet altijd mee met het arbeidsmarktbeleid. Een recente evaluatie wees uit dat de efficiëntie en effectiviteit niet optimaal is. Bovendien is de afstemming tussen de maatregelen onderling en met vergelijkbare maatregelen in het beleidsveld Economie vaak zoek. Enkele maatregelen overschrijden ook de Europese steundrempels.

*(Fiche 18 : Een beter afgestemd ondersteuningsaanbod in functie van een meer duurzame (sociale) economie)*

## **2.2.6 De werkzaamheidsgraad verhogen via het stimuleren en optimaliseren van ondernemerschap**

Het behoeft geen betoog dat succesvol ondernemen in belangrijke mate bijdraagt tot de welvaart en het welzijn van een land of regio. De ondernemer zorgt niet enkel voor de eigen tewerkstelling maar ook voor die van anderen, wat zeker in tijden van economische recessie een bijzonder belangrijke troef is. Ongeacht de uitkomst van de internationale vergelijkingen inzake ondernemerschap is het de vraag hoe we de ondernemersgraad in Vlaanderen kunnen verhogen. Daarvoor moeten de slaagkansen van startende ondernemers toenemen, de ondernemingen moeten kunnen doorgroeien en de competenties van de zaakvoerder(s) en medewerkers moeten stelselmatig worden verhoogd.

Om de starterratio te doen stijgen moet de ondernemingszin geprikkeld worden in alle geledingen van de maatschappij, maar zeker bij jongeren. De voorbije 2 jaar werd er met het actieplan Ondernemend Onderwijs hiertoe een belangrijke aanzet gegeven. Deze actielijn moeten worden versterkt door een groter bereik van scholen, docenten en leerlingen en verbreed en verdiept door het betrekken van andere (overheids-) organisaties, opleidingsverstrekkers en intermediaire partners.

*(Fiche 19 : Meer ondernemers en ondernemende mensen via een Ondernemender Onderwijs)*

De ondernemerswereld vormt bij voorkeur een afspiegeling van de diversiteit in de maatschappij waarbij huidskleur, nationaliteit, scholingsgraad, leeftijd, enz. geen bepalende factoren mogen zijn. Zowel voor werknemers als werkzoekenden, herintreders en leden van kansengroepen moet de stap naar ondernemerschap een valabele en ondersteunde optie vormen. Dit veronderstelt flexibele ondernemerstrajecten die inspelen op de startsituatie van de betrokkenen, met collectieve en/of individuele begeleiding voor, tijdens en na het traject, honorering van alle competenties (inclusief de elders verworven) en aangepast aan de noden van de (sectorale) activiteiten.

*(Fiche 20 : Integrale ondernemerstrajecten met oog voor elk talent gesteund op een vraaggestuurde aanpak)*

Ondernemers opereren in een voortdurend wijzigende economische en maatschappelijke omgeving. De basisvorming is dan ook maar een sokkel waarop permanent voortgebouwd moet

worden. De competenties ontwikkelen om te ondernemen omvat eveneens de capaciteit opbouwen om de competenties van de medewerkers te verhogen. In de Vlaamse KMO-wereld is er nog veel braakliggend terrein op het vlak van onderkennen van de competentienoden, en het opstellen en uitvoeren van competentieontwikkelingsplannen.

*(Fiche 21 : KMO en actoren professionaliseren via activering van een doorgedreven competentiebeleid)*

### ***2.2.7 Een efficiënter Vlaams arbeidsmarktbeleid dankzij een volgende stap in de staatshervorming***

De huidige bevoegdheidsverdeling tussen de federale en regionale overheden met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid is suboptimaal. Ze is op bepaalde punten onduidelijk, leidt op bepaalde vlakken tot ingewikkelde constructies en een overlap van maatregelen. Het federale instrumentarium leent zich bovendien niet steeds tot een regionaal beleid op maat.

Er is dan ook nood aan duidelijk afgelijnde homogene bevoegdheidspakketten die de Gemeenschappen en Gewesten in staat moeten stellen een krachtig opleidings- en werkgelegenheidsbeleid te voeren.

#### ***Homogene bevoegdheden voor een coherent beleid***

Een mogelijke nieuwe bevoegdheidsverdeling biedt de volgende Vlaamse Regering de kans om de impact en coherentie van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid aanzienlijk te verhogen. De huidige bevoegdheidsverdeling en samenwerking tussen de federale en regionale overheden leidt vandaag immers vaak tot dubbel werk en een onduidelijke taakverdeling, bv. op het vlak van arbeidsbemiddeling (rol VDAB vs. Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA)) en de controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden (rol RVA vs. VDAB). Een coherent en efficiënt activeringsbeleid voor werkzoekenden vereist dat de inspanningen op vlak van de begeleiding, bemiddeling en opleiding van werkzoekenden (Gemeenschappen en Gewesten) optimaal gecombineerd worden met de controle op hun beschikbaarheid en uitkeringsgerechtigdheid (federale bevoegdheid). Een betere afstemming op dit vlak is ofwel mogelijk via een versterkte samenwerking tussen de federale en regionale overheid (nieuwe samenwerkingsakkoorden) ofwel via een verdere staatshervorming met overdracht van bevoegdheden.

#### ***Blinde vlekken in het Vlaams beleid wegwerken***

Een verdere staatshervorming biedt ook kansen om een aantal belangrijke blinde vlekken in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid weg te werken, zoals het voeren van een regionaal doelgroepenbeleid (via regionale doelgroepspecifieke loonkostensubsidies zoals voorzien in het **federale Interprofessioneel Akkoord 2009-2010**) en de vereenvoudiging en hervorming van de uitstapregelingen voor (oudere) werkzoekenden en werknemers.

#### ***Financiële responsabilisering van de Gewesten via een objectief financieel verdeelmodel***

Een mogelijke hefboom om de regionale overheden in de toekomst effectief te stimuleren tot investeringen in een doelmatig activeringsbeleid voor werkzoekenden bestaat erin om hiervoor ook de nodige financiële stimuli te voorzien. Anno 2008 wordt in het Vlaams Gewest voor elke euro besteed aan ‘passieve’ uitkeringen voor werkloosheid of vervroegde uittrede slechts 17 eurocent besteed aan ‘actieve’ begeleiding en opleiding van werkzoekenden (zie hoger, tabel 3 p. 27). In de toekomst kan op dit vlak een beter evenwicht gevonden worden door een **gedeelte van de uitkeringen van RVA actief in te zetten** voor extra inspanningen op vlak van begeleiding, beroepsopleiding en (tijdelijke) werkervaring van werkzoekenden. Vandaag gebeurt dit reeds in zekere mate via de activering van de werkloosheidsuitkeringen van deelnemers aan diverse vormen van beroepsopleiding (in opleidingscentra of op de werkvloer), in de toekomst is een uitbreiding hiervan aangewezen.

Vandaag stellen we relatief grote verschillen vast in het aandeel van de drie Gewesten in de diverse rubrieken van de RVA-begroting. Zo blijft het aandeel van het Vlaams Gewest in de uitgaven voor vergoede werklozen (met beschikbaarheid op de arbeidsmarkt) beperkt tot 33%, maar loopt het aandeel van het Vlaams Gewest op tot 55% in de bestedingen voor oudere werklozen en tijdelijke werkloosheid en zelfs tot 70% in het tijdskrediet en brugpensioenen. In totaal wordt ongeveer 50% van het RVA-budget besteed in het Vlaams Gewest.<sup>4</sup>

Een financiële responsabilisering kan bv. betekenen dat de regio's (deels) de financiële verantwoordelijkheid dragen voor het gebruik van deze diverse maatregelen. Naargelang de verschillende situatie en behoeften op de regionale arbeidsmarkten kan een verschillende aanpak in de diverse regio's verantwoord zijn. Bv. in het Vlaams Gewest is er een relatief lage werkloosheid maar zijn er anderzijds veel tweeverdieners met behoefte aan tijdskrediet en dienstencheques en is er relatief veel vervroegde uittrede en tijdelijke werkloosheid.

Ook om het budgettaire evenwicht in de federale sociale zekerheid te vrijwaren, kan het aangewezen zijn om de regionale overheden in deze ook (deels) financiële verantwoordelijkheid te laten dragen. Dit kan concreet door de betrokken rubrieken uit de RVA-begroting op basis van een 'objectief financieel verdeelmodel' te verdelen over de 3 Gewesten. Voor de uitwerking van dit model kan men zich inspireren op de Wet Werk en Bijstand (WWB) die sinds 2004 in Nederland van kracht is. Hoeveel geld een gemeente precies ontvangt voor 'Werk en Bijstand' is afhankelijk van een aantal objectieve sociale, economische en demografische indicatoren, en van een aantal indicatoren die wijzen op een performant arbeidsmarktbeleid (zoals de evolutie van het aantal werkende inwoners).

Een vertaling van dit Nederlandse model naar de Belgische federale staatsstructuur biedt ook perspectief voor de beheersing van de kosten in de federale sociale zekerheid. Dankzij de versterkte regionale inspanning in het activeringsbeleid voor werkzoekenden verhoogt immers ook hun uitstroom naar werk, wat zorgt voor mindere uitgaven in de werkloosheidsverzekering en terugverdieneffecten in de federale sociale zekerheid.

### *Technische fiches voor een nieuwe bevoegdheidsverdeling in België*

In het kader van het debat over de sociaaleconomische staatshervorming in België heeft het Vlaamse beleidsdomein Werk en Sociale Economie in mei 2007 een aantal technische fiches voorbereid met het oog op een wijziging van de bestaande bevoegdheidsindeling. Die fiches zijn beschikbaar bij het departement Diensten van het Algemeen Regeringsbeleid.

De fiches voorzien in grote lijnen onder meer een wijziging op de volgende **8 domeinen**:

#### **1. Arbeidsbemiddeling**

De bestaande onduidelijkheden en contradicties inzake arbeidsbemiddeling moeten worden uitgeklaard. De Gewesten zijn exclusief bevoegd voor arbeidsbemiddeling. Bij gebrek aan een duidelijke begripsomschrijving en als gevolg van een restrictieve interpretatie door de hoogste rechtscolleges, kon de federale overheid desondanks in het recente verleden verdere activiteiten inzake arbeidsbemiddeling ontplooiën, zoals bv. de PWA, de RVA-facilitatoren, dienstencheques, outplacement en de begeleiding van rechthebbenden op leefloon. Daarnaast moeten de regio's kunnen bepalen in welke gevallen uitzendarbeid kan worden ingezet.

#### **2. Opleiding en vorming**

De Gemeenschappen zijn exclusief bevoegd inzake beroepsopleiding, -omscholing, -bijscholing, en permanente vorming. Ondanks deze exclusieve bevoegdheden zijn het industrieel leerlingenwezen en het betaald educatief verlof federaal gebleven, en kon de federale overheid nieuwe initiatieven ontwikkelen zoals de beroepsinlevingsovereenkomst. Het betreft hier onmiskenbaar gemeenschapsbevoegdheden.

#### **3. Doelgroepgerichte loonkostverminderingen**

---

<sup>4</sup> Een volledig overzicht van de budgettaire omvang en aandeel van de diverse RVA-stelsels in het Vlaams Gewest voor de periode 2001-2008 vindt u in tabel 9 en 10 van bijlage 3.2.



De huidige federale en regionale tewerkstellingsbevorderende maatregelen zijn een onoverzichtelijk kluwen geworden. Een betere organisatie dringt zich op, waarbij de federale overheid de exclusieve bevoegdheid behoudt voor de toekenning van algemene lastenverlagingen, en de Gewesten exclusief bevoegd worden inzake de doelgroepmaatregelen.

#### **4. Beschikbaarheid van werkzoekenden**

De Gewesten moeten de concrete uitvoerings-, beoordelings- en beslissingsbevoegdheid krijgen inzake de beschikbaarheid van werkzoekenden, wat de Gewestelijke bemiddelingsdiensten zal toelaten werkzoekenden efficiënt te begeleiden naar werk. Zo kan de inhoudelijke en financiële verantwoordelijkheid voor het verlenen van de diverse vormen van (tijdelijke) vrijstellingen van beschikbaarheid van werkzoekenden integraal worden uitgeoefend door de Gewesten. We denken hierbij in de eerste plaats aan de vrijstellingen voor werklozen voor het volgen van beroepsopleidingen en studies, maar mogelijk ook aan de vrijstellingen omwille van familiale en sociale redenen, de vrijstelling voor deeltijdse werknemers met behoud van werkloosheidsuitkering en de vrijstellingen voor oudere werkzoekenden en voor brugpensioenen.

#### **5. Economische migratie**

De Gewesten moeten bevoegd worden om een eigen beleid inzake economische migratie te voeren, dat is aangepast aan de regionale arbeidsmarktbehoeften en het regionaal arbeidsmarktbeleid. Daartoe moeten ze de bevoegdheid krijgen inzake de normering en controle van de arbeidsvergunningen en –kaarten (huidige type B), en van de beroepskaarten voor zelfstandigen.

#### **6. Algemeen verbindendverklaring Vlaamse CAO's**

CAO's die algemeen verbindend worden verklaard, moeten maximaal worden afgestemd op het in Vlaanderen uitgestippelde beleid inzake werkgelegenheid en vorming.

Daarom moeten naast de federale overheid ook de Gemeenschappen en de Gewesten ieder met betrekking tot zijn eigen bevoegdheden, bevoegd worden om :

- het sociaal overleg te regelen;
- collectieve akkoorden algemeen verbindend te verklaren.

#### **7. Sociale economie**

De bevoegdheid voor sociale economie moet exclusief op het niveau van de Gewesten worden geplaatst, binnen dezelfde grenzen als de algemene bevoegdheid inzake de reguliere economie.

#### **8. Betrokkenheid van de regionale inspectiediensten bij het controle- en vervolgingsbeleid**

Gekoppeld aan de hierboven opgesomde wijzigingen van het institutioneel kader van het arbeidsmarktbeleid, moet er een uitbreiding komen van de regionale inspectie- en controlebevoegdheden inzake uitzendarbeid, economische migratie, de verblijfsreglementering, de detacheringsreglementering en de LIMOSA-reglementering.

### 2.2.8 Een aangepast en resultaatgericht organisatiekader voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid

Naast de mogelijke volgende stap in de staatshervorming (zie 2.2.7) stellen zich medio 2009 ook een aantal belangrijke keuzes binnen het bestaande Vlaamse arbeidsmarktinstrumentarium en het organisatiekader voor de aansturing van het arbeidsmarktbeleid :

Bepaalde maatregelen moeten aangepast worden conform nieuwe Europese regelgeving.

- Op Vlaams niveau moet, op basis van de lopende evaluatie van de diverse proeftuinen ‘tendering’, verder vorm worden gegeven aan privaat-publieke samenwerking (PPS) met de overheid als regisseur en in dit kader aan resultaatgerichte contractering en financiering. Met de afloop van de huidige experimentele fase van deze proeftuinen ‘tendering’ is er nood aan een duidelijke beleidskeuze voor de continuering en mainstreaming van het tendermodel.
- Er zijn binnen de Vlaamse regio veel niveaus met verantwoordelijkheid op het vlak van arbeidsmarktbeleid. Stroomlijning is noodzakelijk. De relaties tussen het Vlaams niveau, het subregionale (SERRs, RESOCs, Provincies) en het lokale niveau van Gemeenten en OCMW's moeten herbekeken worden.
- Er moet afstemming worden gezocht met de andere Gewesten en de Federale overheid op het vlak van interregionale mobiliteit en inspectie (aanwending van middelen, eenvormig optreden).
- Er is nood aan goede methodes voor afstemming met andere beleidsdomeinen, waaronder zeker onderwijs, welzijn en economie.
- Er moeten beleidskeuzes worden gemaakt voor de 2e helft van de huidige programmaperiode van het ESF in Vlaanderen (2007-2013), en in de voorbereiding van het (mogelijke) volgende ESF-programma na 2013. Deze ESF-middelen worden in Vlaanderen vandaag als cofinanciering ingezet voor een aantal generieke maatregelen.

Aangezien een steeds groter deel van de regelgeving moet ontwikkeld worden binnen kaders die op **Europees niveau** zijn vastgelegd, moeten de Vlaamse beleidsinstanties zich daar goed op organiseren. In dezelfde lijn moet geanticipeerd worden op belangrijke wijzigingen in de nieuwe programmaperiode van de Europese structuurfondsen.

*(Fiche 22 : Versterking opvolging van het Europees beleid en regelgeving)*

Een performant werkgelegenheidsbeleid vereist ook een **goed handhavingsbeleid**, waarin verbeterde samenwerking en aanpassing aan Europese regelingen voorop staat.

*(Fiche 23 : Versterken van een kwalitatief en doeltreffend handhavingsbeleid)*

Tal van aanbevelingen gelden uiteraard ook voor de administraties van de Vlaamse Gemeenschap, waarbij die uit het **beleidsdomein Werk en Sociale Economie een voorbeeldfunctie** hebben.

*(Fiche 24 : Werk maken van de voorbeeldfunctie van de Vlaamse Overheid, vertrekkende vanuit het beleidsdomein Werk)*

# BIJLAGE 1: DOCUMENTAIR GEDEELTE

## 3.1 Ideeën fiches

(fiches opvraagbaar bij het Departement WSE – Dirk Vanderpoorten, Secretaris-generaal, tel. 02-553 09 34, e-mail [dirk.vanderpoorten@wse.vlaanderen.be](mailto:dirk.vanderpoorten@wse.vlaanderen.be) – en het Departement DAR – Tine Mortelmans, wvd. Secretaris-generaal, tel. 02-553 59 68, e-mail [tine.mortelmans@dar.vlaanderen.be](mailto:tine.mortelmans@dar.vlaanderen.be)).

1. Vraag en aanbod sneller en efficiënter matchen
2. Snel en efficiënt inspelen op stijgende werkloosheid in tijden van crisis
3. 50-plussers systematisch begeleiden naar werk
4. Voorzien in een structureel aanbod op maat voor werkzoekenden met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt
5. Tussenkost in de verplaatsingskosten van werkzoekenden die aan het werk gaan
6. Selectief toepassen van de Vlaamse jobkorting
7. Sterker inzetten op de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers
8. Optimaal inzetten van competenties op de arbeidsmarkt doorheen een competentiegericht screening en matching
9. Voeren van een wendbaar (vraaggericht, competentiegericht) opleidingsbeleid in functie van evoluerende sociaal-economische situatie en in functie van doelgroepen
10. Aantrekken van talenten die in Vlaanderen niet beschikbaar (zullen) zijn
11. Garanderen van het recht op loopbaandienstverlening voor elke Vlaamse burger
12. Versterken en ontwikkelen van een activerend aanbod bij herstructurering
13. ‘Langer werken’ stimuleren met een grootschalige campagne
14. Hervorming van de Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdscrediet tot premies voor herinschakeling
15. Een meer duurzaam HR-beleid in bedrijven stimuleren en ondersteunen
16. Heroriënteren van een aantal programma’s van jobcreatie binnen de overheid naar een effectiever en efficiënter kader met meer maatschappelijke meerwaarde
17. Het hervormen van de verschillende Vlaamse tewerkstellingsmaatregelen naar een eenduidig modulair inschakelingskader voor de reguliere economie
18. Een beter afgestemd ondersteuningsaanbod in functie van een meer duurzame (sociale) economie
19. Meer ondernemers en ondernemende mensen via een Ondernemender Onderwijs
20. Integrale ondernemerstrajecten met oog voor elk talent gesteund op een vraaggestuurde aanpak.
21. KMO en actoren professionaliseren via activering van een doorgedreven competentiebeleid
22. Versterking opvolging van het Europees beleid en regelgeving
23. Versterken van een kwalitatief en doeltreffend handhavingsbeleid
24. Werk maken van de voorbeeldfunctie van de Vlaamse overheid, vertrekkende vanuit het beleidsdomein Werk.

### 3.2 Kernindicatoren

**Tabel 1: Werkzaamheidsgraad = aandeel werkenden in de totale bevolking op actieve leeftijd (15-64 jaar) (uitgedrukt in %)**

|                                       | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Vlaams Gewest                         | 62,9 | 64,3 | 64,9 | 65,0 | 66,1 |
| België                                | 59,6 | 60,3 | 61,1 | 61,0 | 62,0 |
| EU-27 <sup>5</sup>                    | 62,7 | 62,8 | 63,5 | 64,5 | 65,4 |
| <b>Vlaams Gewest</b>                  |      |      |      |      |      |
| <b>Volgens leeftijd</b>               |      |      |      |      |      |
| 15-24 jaar                            | 32,6 | 32,8 | 31,8 | 32,0 | 31,5 |
| 25-49 jaar                            | 83,2 | 84,9 | 85,6 | 85,8 | 86,8 |
| 50-64 jaar                            | 42,1 | 43,8 | 45,9 | 46,3 | 49,3 |
| 55-64 jaar                            | 26,5 | 29,5 | 30,7 | 31,4 | 34,2 |
| <b>Volgens opleidingsniveau</b>       |      |      |      |      |      |
| Laaggeschoold                         | 44,4 | 44,3 | 43,7 | 43,1 | 44,5 |
| Middengespoold                        | 68,3 | 69,0 | 69,9 | 69,8 | 70,2 |
| Hooggeschoold                         | 83,8 | 84,8 | 84,9 | 84,7 | 85,9 |
| <b>Volgens geslacht</b>               |      |      |      |      |      |
| Man                                   | 70,7 | 71,6 | 71,8 | 71,5 | 72,3 |
| Vrouw                                 | 55,0 | 56,7 | 57,8 | 58,3 | 59,8 |
| <b>Arbeidsgehandicapten</b>           | n.b. | n.b. | n.b. | n.b. | 42,2 |
| <b>Alloctonen (niet EU-bevolking)</b> | 35,5 | 38,5 | 40,6 | 40,6 | 42,0 |

Bron: FOD Economie - ADSEI - EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

**Tabel 2: Gemiddeld aantal NWWZ (niet-werkende werkzoekenden) per jaar**

|                               | 2004    | 2005    | 2006    | 2007    | 2008    |
|-------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Aantal NWWZ                   | 225.633 | 235.344 | 216.762 | 180.396 | 168.890 |
| % meer dan 1 jaar werkzoekend | 41,1    | 43,1    | 48,0    | 46,6    | 42,4    |
| % Allochtone herkomst         | 16,1    | 16,3    | 16,6    | 19,7    | 20,7    |

Bron: VDAB

---

<sup>5</sup> Voor 2005: EU25

**Tabel 3: Evolutie loontrekkende werkgelegenheid per sector (2003-2007)**

| Nace-sectoren                                         | 2003             | 2007             | %           | n              |
|-------------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------|----------------|
| <b>Primaire sector (1,2,5)</b>                        | <b>17.500</b>    | <b>16.000</b>    | <b>-8,6</b> | <b>-1.500</b>  |
| Voeding (15)                                          | 62.000           | 60.000           | -3,2        | -2.000         |
| Textiel (17-19)                                       | 36.500           | 28.500           | -21,9       | -8.000         |
| Hout & Papier (20,21)                                 | 18.500           | 17.000           | -8,1        | -1.500         |
| Uitgeverij, Drukkerij,... (22)                        | 20.000           | 19.000           | -5,0        | -1.000         |
| Chemie, kunststof,... (23-26)                         | 89.500           | 85.500           | -4,5        | -4.000         |
| Metaal (27,28)                                        | 60.500           | 61.000           | 0,8         | 500            |
| Machinebouw (29-33)                                   | 59.000           | 54.500           | -7,6        | -4.500         |
| Autosector (34-35)                                    | 51.000           | 47.000           | -7,8        | -4.000         |
| Overige Industrie (10-14,16,36,37,40,41)              | 34.000           | 30.500           | -10,3       | -3.500         |
| Bouw (45)                                             | 118.000          | 125.500          | 6,4         | 7.500          |
| <b>Totaal Secundaire sector</b>                       | <b>549.500</b>   | <b>529.500</b>   | <b>-3,6</b> | <b>-20.000</b> |
| Groothandel (50,51)                                   | 158.500          | 168.000          | 6,0         | 9.500          |
| Kleinhandel (52)                                      | 123.000          | 131.000          | 6,5         | 8.000          |
| Horeca (55)                                           | 59.000           | 61.000           | 3,4         | 2.000          |
| Vervoer (60-64)                                       | 159.000          | 163.000          | 2,5         | 4.000          |
| Financiële sector (65-67)                             | 81.000           | 79.000           | -2,5        | -2.000         |
| Diensten aan bedrijven (74)                           | 175.000          | 226.000          | 29,1        | 51.000         |
| Overige marktdiensten (70-73)                         | 45.000           | 52.000           | 15,6        | 7.000          |
| <b>Totaal Tertiaire sector</b>                        | <b>800.000</b>   | <b>880.000</b>   | <b>10,0</b> | <b>80.000</b>  |
| Openbaar bestuur (75)                                 | 116.000          | 117.000          | 0,9         | 1.000          |
| Onderwijs (80)                                        | 201.000          | 206.000          | 2,5         | 5.000          |
| Gezondheidszorg (85)                                  | 202.000          | 234.500          | 16,1        | 32.500         |
| Gem.voorzieningen en socio-culturele diensten (90-93) | 55.000           | 59.500           | 8,2         | 4.500          |
| Overige Diensten (95-99)                              | 3.500            | 3.000            | -14,3       | -500           |
| <b>Totaal Quartaire sector</b>                        | <b>577.500</b>   | <b>620.000</b>   | <b>7,4</b>  | <b>42.500</b>  |
| <b>Totale werkgelegenheid</b>                         | <b>1.944.000</b> | <b>2.045.000</b> | <b>5,2</b>  | <b>101.000</b> |

Bron: RSZ 2003-2007

**Tabel 4: % van de bevolking (25-64 jaar) dat één of meerdere opleidingen heeft gevolgd in een referentieperiode van 4 weken**

|                      | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|----------------------|------|------|------|------|------|
| Vlaams Gewest        | 7,6  | 9,8  | 9,1  | 8,3  | 7,9  |
| België               | 7,0  | 8,6  | 8,4  | 7,5  | 7,2  |
| EU-27                | 9,0  | 9,9  | 10,3 | 9,6  | 9,7  |
| <b>Vlaams Gewest</b> |      |      |      |      |      |
| Werkenden            | 8,7  | 11,0 | 11,9 | 11,4 | 9,6  |
| Werkzoekenden        | 10,0 | 10,7 | 14,2 | 12,6 | 11,0 |
| niet-beroepsactieven | 4,4  | 4,9  | 5,3  | 5,2  | 5,2  |

Bron: FOD Economie - ADSEI - EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

**Tabel 5: % jongeren (18-24 jaar) met maximaal een diploma lager secundair onderwijs die geen onderwijs volgen en niet deelnemen aan één of meerdere opleidingen**

|               | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|---------------|------|------|------|------|------|
| Vlaams Gewest | 12,5 | 13,3 | 8,7  | 11,0 | 13,2 |
| België        | 14,3 | 15,4 | 10,8 | 13,1 | 15,2 |
| EU-27         | 16,1 | 18,1 | 13,3 | 15,7 | 17,3 |

Bron: FOD Economie - ADSEI - EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

**Tabel 6: Evolutie van de werkbaarheid bij Vlaamse werknemers (2004-2007)**

| M/V                     | Niet problematisch |      |      | Problematisch |      |      | Acuut problematisch |      |      |
|-------------------------|--------------------|------|------|---------------|------|------|---------------------|------|------|
|                         | M                  | V    | T    | M             | V    | T    | M                   | V    | T    |
| <b>2004</b>             |                    |      |      |               |      |      |                     |      |      |
| psychische vermoeidheid | 72,4               | 69,8 | 71,1 | 17,6          | 19,6 | 18,7 | 10,0                | 10,6 | 10,2 |
| Welbevinden op het werk | 79,5               | 83,2 | 81,3 | 12,0          | 9,4  | 10,7 | 8,5                 | 7,4  | 8,0  |
| Leermogelijkheden       | 78,4               | 76,3 | 77,4 | 13,9          | 14,6 | 14,2 | 7,7                 | 9,1  | 8,4  |
| Werk-privé-balans       | 88,7               | 88,0 | 88,2 | 8,2           | 9,0  | 8,7  | 3,1                 | 3,0  | 3,1  |
| <b>2007</b>             |                    |      |      |               |      |      |                     |      |      |
| psychische vermoeidheid | 72,9               | 69,4 | 71,2 | 17,8          | 20,6 | 19,1 | 9,3                 | 10,0 | 9,7  |
| Welbevinden op het werk | 79,8               | 84,0 | 81,9 | 11,6          | 8,8  | 10,2 | 8,6                 | 7,2  | 7,9  |
| Leermogelijkheden       | 81,2               | 79,2 | 80,1 | 11,7          | 13,1 | 12,6 | 7,1                 | 7,7  | 7,3  |
| Werk-privé-balans       | 89,8               | 88,6 | 89,2 | 8,0           | 8,7  | 8,4  | 2,2                 | 2,7  | 2,4  |

Bron: SERV

**Tabel 7: Bevolkingsvooruitzichten 2009-2014 (Vlaams Gewest)**

|                                                          | 2009      | 2014      | Vershil 2009-2014  |
|----------------------------------------------------------|-----------|-----------|--------------------|
| <b>Bevolking</b>                                         | 6.192.000 | 6.427.000 | +235.000 (+3,8%)   |
| <b>Jongeren (0-14 jaar)</b>                              | 996.000   | 1.042.000 | +46.000 (+4,6%)    |
| <b>Bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar)</b> | 4.083.000 | 4.149.000 | +66.000 (+1,6%)    |
| <b>15-49 jaar</b>                                        | 2.873.000 | 2.820.000 | -53.000 (-1,9%)    |
| <b>50-64 jaar</b>                                        | 1.209.000 | 1.329.000 | +120.000 (+9,9%)   |
| <b>Ouderen 65+</b>                                       | 1.113.000 | 1.236.000 | +123.000 (+11, 1%) |
| <b>Vervangingsgraad (15-24 j)/(55-64 j)</b>              | 0,95      | 0,89      | -0,06              |
| <b>Afhankelijkheidsratio (0-19 j)+(65+)/(20-64 j)</b>    | 0,67      | 0,69      | +0,02              |

Bron: Bevolkingsvooruitzichten 2007-2060 (Federaal Planbureau & AD SEI).

**Tabel 8: Overzicht van de Vlaamse uitgaven voor arbeidsmarktbeleid (in miljoen euro) (2001-2007)**

|                                                                       | 2001         | 2002         | 2003         | 2004         | 2005         | 2006         | 2007         |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>1. Arbeidsmarktdienstverlening</b>                                 | <b>118,9</b> | <b>130,2</b> | <b>121,9</b> | <b>128,9</b> | <b>138,6</b> | <b>155,2</b> | <b>182,3</b> |
| 1.1. Basisdienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers             | 53,9         | 50,8         | 51,7         | 50,5         | 49,4         | 51,4         | 68,0         |
| <b>1.2. Individuele trajectopvolging voor werkzoekenden</b>           | <b>43,5</b>  | <b>49,4</b>  | <b>44,6</b>  | <b>51,7</b>  | <b>58,3</b>  | <b>72,6</b>  | <b>85,2</b>  |
| - <i>trajectmodule 2 (screening en intake)</i>                        | 21,5         | 32,5         | 28,8         | 30,6         | 35,7         | 37,0         | 39,5         |
| - <i>trajectmodule 3 (sollicitatietraining)</i>                       | 4,5          | 3,7          | 4,9          | 5,1          | 5,2          | 5,9          | 7,4          |
| - <i>trajectmodule 7 (trajectopvolging)</i>                           | 17,6         | 13,3         | 11,0         | 16,1         | 17,4         | 29,7         | 38,4         |
| 1.3. Ondersteunende activiteiten                                      | 19,7         | 20,2         | 21,2         | 20,0         | 24,6         | 25,1         | 24,1         |
| 1.4. Herplaatsingsfonds                                               | 0,1          | 7,2          | 1,4          | 4,4          | 3,9          | 3,9          | 2,1          |
| 1.5. Diversiteitsplannen en beste praktijken                          | 1,7          | 2,5          | 2,9          | 2,4          | 2,5          | 2,3          | 3,0          |
|                                                                       |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>2. Opleiding en vorming (excl. 2.4-2.6)</b>                        | <b>138,6</b> | <b>148,7</b> | <b>156,8</b> | <b>169,9</b> | <b>178,8</b> | <b>171,9</b> | <b>171,0</b> |
| 2.1. VDAB-opleidingen                                                 | 123,9        | 134,6        | 143,5        | 158,4        | 167,6        | 161,2        | 160,2        |
| - <i>trajectmodule 4 (beroepsspecifieke opleiding)</i>                | 93,2         | 98,0         | 103,9        | 111,3        | 117,5        | 115,3        | 115,2        |
| - <i>trajectmodule 5 (persoonsgerichte vorming)</i>                   | 9,8          | 15,6         | 18,9         | 17,5         | 18,1         | 16,2         | 16,9         |
| - <i>trajectmodule 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer)</i>   | 16,1         | 15,7         | 15,4         | 17,7         | 19,4         | 19,3         | 23,8         |
| - <i>Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)</i>         | 1,4          | -1,1         | -1,4         | 1,1          | 4,8          | -0,4         | -3,4         |
| - <i>werknemersopleiding VDAB</i>                                     | 3,4          | 6,5          | 6,6          | 10,9         | 7,9          | 10,8         | 7,7          |
| 2.2. Leerovereenkomsten en -verbintenissen                            | 5,8          | 5,7          | 5,1          | 5,0          | 4,7          | 4,6          | 4,2          |
| 2.3. Alternerend Leren en brugprojecten                               | 8,9          | 8,4          | 8,1          | 6,5          | 6,5          | 6,1          | 6,7          |
| 2.4. Opleidingscheques voor werkgevers/BEA                            | -            | 10,7         | 18,8         | 22,5         | 22,5         | 4,5          | 6,3          |
| 2.5. Opleidingscheques voor werknemers                                | -            | -            | 5,1          | 9,9          | 11,0         | 12,5         | 14,7         |
| 2.6. Vlaamse cofinanciering ESF-zwaartepunt 4                         | -            | 2,8          | 2,3          | 8,9          | 5,9          | 6,5          | 8,1          |
|                                                                       |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>3. Jobrotatie en arbeidsherverdeling</b>                           | <b>29,9</b>  | <b>28,9</b>  | <b>32,2</b>  | <b>32,1</b>  | <b>34,1</b>  | <b>33,7</b>  | <b>34,8</b>  |
| 3.1. Aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en deeltijdarbeid | 29,9         | 28,9         | 32,2         | 32,1         | 34,1         | 33,7         | 34,8         |
|                                                                       |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>4. Tewerkstellingstimuli</b>                                       | <b>1,0</b>   | <b>1,2</b>   | <b>3,8</b>   | <b>8,0</b>   | <b>11,4</b>  | <b>12,1</b>  | <b>18,1</b>  |
| 4.1. Invoegbedrijven                                                  | 1,0          | 1,2          | 3,8          | 8,0          | 11,4         | 9,9          | 8,8          |
| 4.2. Tewerkstellingspremie 50+                                        | -            | -            | -            | -            | -            | 2,2          | 9,3          |
|                                                                       |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>5. Arbeidsrehabilitatie</b>                                        | <b>223,2</b> | <b>229,5</b> | <b>239,1</b> | <b>247,6</b> | <b>269,3</b> | <b>261,1</b> | <b>289,8</b> |
| 5.1. Beschutte werkplaatsen                                           | 166,0        | 164,6        | 171,3        | 171,3        | 188,6        | 179,2        | 198,4        |
| 5.2. Sociale Werkplaatsen                                             | 17,4         | 20,5         | 24,4         | 27,4         | 28,6         | 30,5         | 36,1         |
| 5.3. Vlaamse Inschakelingspremie en CAO 26                            | 27,6         | 31,7         | 31,0         | 36,2         | 39,3         | 39,9         | 43,6         |
| 5.4. Arbeidstrajectbegeleiding en opleiding in CBO                    | 11,2         | 11,5         | 11,4         | 11,6         | 11,9         | 10,3         | 9,5          |
| 5.5. Aanpassing van de arbeidspost                                    | 0,8          | 0,9          | 0,9          | 0,9          | 0,7          | 0,9          | 0,9          |
| 5.6. Terugbetaling van de reiskosten                                  | 0,2          | 0,2          | 0,2          | 0,2          | 0,2          | 0,3          | 0,4          |
|                                                                       |              |              |              |              |              |              |              |
| <b>6. Directe jobcreatie</b>                                          | <b>377,2</b> | <b>343,6</b> | <b>333,0</b> | <b>331,8</b> | <b>334,9</b> | <b>337,6</b> | <b>332,5</b> |
| 6.1. Derde arbeidscircuit (DAC)                                       | 56,7         | 41,4         | 26,7         | 22,6         | 20,1         | 19,4         | 19,4         |
| 6.2. Gesubsidieerde contractuelen (GESCO's)                           | 299,2        | 279,1        | 281,5        | 283,9        | 287,3        | 287,8        | 284,2        |
| 6.3. Werkervaringsplan (WEP+)                                         | 21,4         | 23,0         | 24,8         | 25,4         | 27,6         | 30,4         | 28,9         |
| <b>Totaal (excl.1.1, 1.3-1.5, 2.4-2.6, 3)</b>                         | <b>783,6</b> | <b>772,4</b> | <b>777,2</b> | <b>809,0</b> | <b>852,7</b> | <b>855,2</b> | <b>896,6</b> |

Bron: VDAB, VSAWSE, Syntra-Vlaanderen, ESF-agentschap (Bewerking: Departement WSE)

**Tabel 9: Evolutie van de RVA-bestedingen (in miljoen euro) voor sociale prestaties in het Vlaams Gewest (2001-2008)**

|                                                                                        | 2001           | 2002           | 2003           | 2004           | 2005           | 2006           | 2007           | 2008           |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Vergoede werklozen</b>                                                              | <b>2.461,1</b> | <b>2.701,6</b> | <b>2.898,8</b> | <b>3.001,6</b> | <b>3.030,5</b> | <b>2.976,2</b> | <b>2.837,4</b> | <b>2.839,9</b> |
| <b>Beschikbaar op de arbeidsmarkt</b>                                                  | 893,0          | 1.094,2        | 1.288,1        | 1.399,0        | 1.454,9        | 1.408,9        | 1.259,1        | 1.229,1        |
| <b>niet beschikbaar op de arbeidsmarkt</b>                                             | 1.568,1        | 1.607,4        | 1.610,7        | 1.602,5        | 1.575,6        | 1.567,2        | 1.578,3        | 1.610,8        |
| <i>Vrijstelling omwille van sociale en familiale moeilijkheden</i>                     | 20,5           | 17,8           | 15,2           | 13,3           | 14,6           | 16,6           | 18,0           | 18,2           |
| <i>Oudere werklozen</i>                                                                | 780,7          | 823,2          | 801,4          | 762,9          | 714,2          | 669,2          | 635,3          | 615,1          |
| <i>Volgtijds brugpensioen</i>                                                          | 766,9          | 766,4          | 794,0          | 826,3          | 846,8          | 881,5          | 925,1          | 977,6          |
| <b>Werknemers die door de RVA worden ondersteund</b>                                   | <b>483,0</b>   | <b>555,2</b>   | <b>620,6</b>   | <b>610,9</b>   | <b>600,7</b>   | <b>595,0</b>   | <b>575,6</b>   | <b>619,9</b>   |
| Tijdelijk werklozen (en aanverwante uitkeringen)                                       | 216,0          | 256,4          | 284,8          | 256,9          | 261,2          | 243,8          | 225,4          | 260,7          |
| Deeltijdse werknemers met behoud van rechten                                           | 87,0           | 96,5           | 99,5           | 103,2          | 115,0          | 108,0          | 100,9          | 106,9          |
|                                                                                        |                |                |                |                |                |                |                |                |
| <b>Totale Activeringen</b>                                                             | <b>180,0</b>   | <b>202,3</b>   | <b>236,3</b>   | <b>250,7</b>   | <b>224,5</b>   | <b>243,2</b>   | <b>249,3</b>   | <b>252,3</b>   |
| <i>Werklozen met een PWA-vrijstelling</i>                                              | 68,1           | 74,6           | 79,5           | 61,9           | 5,8            | 7,1            | 8,0            | 9,7            |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op werklozen die zich inzetten in het buitenland</i> | 0,1            | 0,1            | 0,1            | 0,1            | 0,1            | 0,1            | 0,1            | 0,1            |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op jongere werklozen</i>                             | -              | -              | -              | -              | -              | 1,0            | 1,8            | 1,2            |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op oudere werklozen</i>                              | -              | -              | 0,4            | 0,9            | 1,5            | 3,2            | 7,3            | 12,2           |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op opleiding van werklozen: studies</i>              | 26,8           | 33,3           | 41,1           | 49,4           | 57,0           | 58,6           | 56,5           | 52,6           |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op opleiding van werklozen: beroepsopleiding</i>     | 37,4           | 45,9           | 56,5           | 68,3           | 73,6           | 75,7           | 72,2           | 72,3           |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op langdurig werklozen</i>                           | 47,6           | 48,4           | 58,7           | 70,3           | 86,5           | 97,5           | 103,4          | 104,2          |
| <b>Werknemers die met steun van de RVA hun arbeidstijd aanpassen</b>                   | <b>198,3</b>   | <b>261,4</b>   | <b>312,8</b>   | <b>347,4</b>   | <b>390,2</b>   | <b>424,2</b>   | <b>448,7</b>   | <b>487,4</b>   |
| Loopbaanonderbreking                                                                   | 162,1          | 166,6          | 141,6          | 135,3          | 136,0          | 133,4          | 131,9          | 135,6          |
| Tijdkrediet                                                                            | 0,0            | 53,7           | 121,7          | 157,6          | 191,4          | 216,5          | 235,8          | 258,4          |
| Halftijds brugpensioen                                                                 | 3,3            | 3,3            | 2,9            | 2,5            | 2,3            | 2,1            | 1,9            | 1,9            |
| Thematische verloven                                                                   | 32,9           | 37,8           | 46,5           | 52,0           | 60,5           | 72,3           | 79,1           | 91,5           |
|                                                                                        |                |                |                |                |                |                |                |                |
| <b>Totaal budget besteed in het Vlaams Gewest</b>                                      | <b>3.142,4</b> | <b>3.518,1</b> | <b>3.832,1</b> | <b>3.959,8</b> | <b>4.021,4</b> | <b>3.995,4</b> | <b>3.861,7</b> | <b>3.947,3</b> |
|                                                                                        |                |                |                |                |                |                |                |                |
| <b>Totaal budget exclusief activeringen</b>                                            | <b>2.962,5</b> | <b>3.315,8</b> | <b>3.595,8</b> | <b>3.709,1</b> | <b>3.796,9</b> | <b>3.752,2</b> | <b>3.612,4</b> | <b>3.694,9</b> |

Bron: RVA (Bewerking: Departement WSE)



**Tabel 10: Evolutie van het procentuele aandeel van de sociale prestaties in het Vlaams Gewest (t.o.v. de totale RVA-besteding in België, 2001-2008)**

|                                                                                        | 2001       | 2002       | 2003       | 2004       | 2005       | 2006       | 2007       | 2008       |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Vergoede werklozen</b>                                                              | <b>48%</b> | <b>48%</b> | <b>48%</b> | <b>48%</b> | <b>47%</b> | <b>46%</b> | <b>46%</b> | <b>45%</b> |
| <b>Beschikbaar op de arbeidsmarkt</b>                                                  | 35%        | 37%        | 38%        | 38%        | 37%        | 36%        | 34%        | 33%        |
| <b>niet beschikbaar op de arbeidsmarkt</b>                                             | 62%        | 61%        | 62%        | 62%        | 62%        | 62%        | 63%        | 63%        |
| Vrijstelling omwille van sociale en familiale moeilijkheden                            | 78%        | 79%        | 81%        | 81%        | 73%        | 61%        | 57%        | 56%        |
| Oudere werklozen                                                                       | 58%        | 57%        | 57%        | 57%        | 57%        | 56%        | 56%        | 55%        |
| Voltijds brugpensioen met vrijstelling van inschrijving als werkzoekende               | 66%        | 66%        | 67%        | 67%        | 68%        | 68%        | 68%        | 69%        |
|                                                                                        |            |            |            |            |            |            |            |            |
| <b>Werknemers die door de RVA worden ondersteund</b>                                   | <b>57%</b> | <b>57%</b> | <b>57%</b> | <b>55%</b> | <b>53%</b> | <b>51%</b> | <b>48%</b> | <b>48%</b> |
| Tijdelijk werklozen (en aanverwante uitkeringen)                                       | 61%        | 61%        | 62%        | 59%        | 58%        | 56%        | 54%        | 56%        |
| Deeltijdse werknemers met behoud van rechten en een IGU                                | 54%        | 55%        | 54%        | 54%        | 54%        | 54%        | 53%        | 51%        |
| <b>Activeringen</b>                                                                    | 4%         | 53%        | 53%        | 51%        | 47%        | 46%        | 43%        | 41%        |
| <i>Werklozen met een PWA-vrijstelling</i>                                              | 64%        | 64%        | 65%        | 65%        | 57%        | 67%        | 70%        | 74%        |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op werklozen die zich inzetten in het buitenland</i> | 60%        | 71%        | 59%        | 51%        | 47%        | 45%        | 39%        | 67%        |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op jongere werklozen</i>                             | -          | -          | -          | -          | -          | 67%        | 62%        | 58%        |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op oudere werklozen</i>                              | -          | -          | 63%        | 64%        | 64%        | 70%        | 77%        | 79%        |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op opleiding van werklozen: studies</i>              | 42%        | 42%        | 45%        | 45%        | 44%        | 40%        | 35%        | 31%        |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op opleiding van werklozen: beroepsopleiding</i>     | 54%        | 55%        | 57%        | 59%        | 58%        | 55%        | 51%        | 49%        |
| <i>Activeringsmaatregelen gericht op langdurig werklozen</i>                           | 51%        | 48%        | 43%        | 41%        | 42%        | 42%        | 40%        | 38%        |
|                                                                                        |            |            |            |            |            |            |            |            |
| <b>Werknemers die met steun van de RVA hun arbeidstijd aanpassen</b>                   | <b>71%</b> | <b>72%</b> | <b>71%</b> | <b>70%</b> | <b>70%</b> | <b>69%</b> | <b>69%</b> | <b>69%</b> |
| Loopbaanonderbreking                                                                   | 70%        | 70%        | 69%        | 68%        | 67%        | 66%        | 66%        | 66%        |
| Tijdkrediet                                                                            | -          | 73%        | 72%        | 70%        | 70%        | 70%        | 70%        | 70%        |
| Halftijds brugpensioen                                                                 | -          | -          | 70%        | 67%        | 65%        | 65%        | 65%        | 70%        |
| Thematische verlopen                                                                   | 76%        | 75%        | 75%        | 74%        | 74%        | 73%        | 73%        | 74%        |
| <b>Totaal budget besteed in het Vlaams Gewest</b>                                      | <b>51%</b> | <b>51%</b> | <b>51%</b> | <b>50%</b> | <b>49%</b> | <b>49%</b> | <b>48%</b> | <b>48%</b> |
| <b>Totaal budget excl. activeringen</b>                                                | <b>50%</b> | <b>50%</b> | <b>50%</b> | <b>50%</b> | <b>50%</b> | <b>49%</b> | <b>48%</b> | <b>48%</b> |

Bron: RVA (Bewerking: Departement WSE)

### **3.3 Wettelijk kader**

#### **3.3.1 Algemeen kader**

- Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- Decreet kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003;
- Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding";
- Decreet van 20 maart 1984 houdende oprichting van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling;
- Decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandig agentschap Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - Syntra Vlaanderen;
- Decreet van 8 november 2002 houdende de oprichting van de vzw ESF-Agentschap
- Besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 21 oktober 2005 tot oprichting van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot operationalisering van het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

#### **3.3.2 Inspectie**

- Wet van 29 maart 1957 houdende goedkeuring van het Internationaal Verdrag nr. 81 betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel, aangenomen op 11 juli 1957 te Genève;
- Wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie (voor de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten (migratie));
- Decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn (voor de andere dossiers).

#### **3.3.3 Migratie/tewerkstelling buitenlandse arbeidskrachten**

- Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 juni 1999 en 20 juli 2000 en de wet van 26 juni 2000;
- Koninklijk Besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 september 2007;
- Koninklijk besluit van 2 april 2003 tot bepaling van de modaliteiten van indiening van de aanvragen en van aflevering van de arbeidskaart C;
- Koninklijk besluit van 23 mei 2006 betreffende de modaliteiten van indiening van de aanvragen en aflevering van de arbeidsvergunningen en arbeidskaarten bepaald in artikel 38quater, § 3, van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- Omzendbrief van 1 april 2003 betreffende de opheffing, ten gevolge van de invoering van de arbeidskaart C, van bestaande omzendbrieven waarbij in een voorlopige arbeidsvergunning werd voorzien;
- Omzendbrief van 1 maart 2004 betreffende de voorlopige arbeidsvergunningen voor de Afghaanse onderdanen die in België een asielaanvraag hebben ingediend voor 1 januari 2003;
- Omzendbrief van 1 juni 2007 betreffende de toekenning van arbeidskaart C voor de asielzoekers vanaf 1 juni 2007;

- Omzendbrief van 17 oktober 2007 betreffende de vrijstellingen van arbeidskaarten voor kaderleden en onderzoekers.

### **3.3.4     *Arbeidsbemiddeling, uitzendarbeid, herstructurerings en outplacement***

- Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;
- Besluit van de Vlaamse van 6 februari 2009 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 2°, e), van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
- Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 tot uitvoering van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest;
- Decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest;
- Ministerieel Besluit van 29 september 2000 tot uitvoering van de artikelen 7, § 5 en 13, tweede lid van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest;
- Decreet van 31 maart 1993 houdende vaststelling van het Charter van de werkzoekende;
- Decreet van 30 april 2004 houdende het Handvest van de werkzoekende;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 6 februari 2009 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 2°, e), van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

### **3.3.5     *Personen met een handicap***

- Besluit Vlaamse Regering van 17 november 2006 tot aanpassing van de regelgeving met betrekking tot de integratie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie;
- Besluit Vlaamse Regering van 15 februari 2008 tot vaststelling van de regels van de erkenning en financiering door de VDAB van de gespecialiseerde trajectbepaling- en –begeleidingsdienst, de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten en de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 1999 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de beschutte werkplaatsen;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 17 juli 2000 tot vaststelling van de voorwaarden voor de goedkeuring en subsidiëring van projecten in het kader van de professionele integratie van personen met een handicap.

### **3.3.6     *Tewerkstellingsmaatregelen en –stimuli***

#### **Tewerkstellingsprogramma's**

- Koninklijk besluit nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetten van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector;
- Koninklijk besluit nr. 472 van 28 oktober 1986 tot wijziging wat het derde arbeidscircuit betreft, van het koninklijk besluit nr. 25 van 24 maart 1982 tot opzetten van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector;
- Koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetten van een stelsel van de door de staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen;
- Programmawet van 30 december 1988;

- Decreet van 17 maart 1998 houdende diverse beleidsbepalingen;
- decreet van 7 mei 2004 houdende aanvullende subsidies voor tewerkstelling in de culturele sector;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 houdende uitvoering van het koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van de door de staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 1997 houdende harmonisering van diverse stelsels werkervaringsprojecten;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2005 tot invoering van de weerwerkpremie;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 houdende opschorting van de weerwerkpremie;
- Besluit van 28 april 2006 van de Vlaamse Regering tot invoering van de tewerkstellingspremie;
- Decreet van 17 maart 1998 houdende diverse beleidsbepalingen, artikel 11, § 5;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 10 juli 2008 betreffende Werkervaring.

## Dienstencheques

- Decreet van 7 mei 2004 houdende de toekenning van dienstencheques voor kinderopvang;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 14 maart 2003 tot erkenning van ondernemingen voor het aanbieden van huishulp van huishoudelijke aard die gefinancierd wordt door de dienstencheques;
- Decreet van 22 december 2006 houdende wijziging van het decreet van 7 mei 2004 houdende de toekenning van dienstencheques voor kinderopvang;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2007 betreffende de toekenning van dienstencheques voor kinderopvang;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 12 december 2008 tot opheffing van het Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2007 betreffende de toekenning van dienstencheques voor kinderopvang.

### *3.3.7 Sociale Economie (met inbegrip van tewerkstellingsstimuli in de Sociale Economie)*

## Beschutte werkplaatsen

- Decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- Decreet van 23 december 2005 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2006;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 tot vaststelling van algemene regels inzake het verlenen van vergunningen en erkenningen door het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 1993 tot vaststelling van de algemene erkenningsvoorwaarden van voorzieningen bedoeld in het decreet van 27 juni 1990 houdende de oprichting van een Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 15 juni 1994 betreffende het beheer van gelden of goederen van personen met een handicap door beheerders en of personeelsleden van voorzieningen bedoeld in het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 1994 tot vaststelling van de totale investeringssubsidie en de bouwtechnische normen voor de voorzieningen voor de sociale integratie van personen met een handicap;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1996 houdende subsidieregeling van het loon en van de sociale lasten van de werknemers in de beschutte werkplaatsen die erkend zijn door het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;

- Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 1999 houdende procedureregels inzake de infrastructuur voor persoonsgebonden aangelegenheden;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 1999 tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de beschutte werkplaatsen;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2000 betreffende de kwaliteitszorg in de voorzieningen voor de sociale integratie van personen met een handicap;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 17 november 2006 tot aanpassing van de regelgeving met betrekking tot de integratie van op de arbeidsmarkt van personen met handicap binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie.

## **Sociale werkplaatsen**

- Decreet van 14 juli 1998 inzake sociale werkplaatsen;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen;
- Ministerieel Besluit van 21 juni 1999 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen.

## **Meerwaardeneconomie en lokale diensteneconomie**

- Decreet van 8 december 2000 houdende diverse bepalingen;
- Decreet van 22 december 2006 houdende de lokale diensteneconomie;
- Decreet van 22 december 2006 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2007;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 8 september 2000 houdende een impuls- en ondersteuningsprogramma van de meerwaardeneconomie;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2005 betreffende de erkenning en financiering van de invoegbedrijven;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 houdende regeling van het Fonds ter Bevordering van Sociale Economie in Vlaanderen;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2007 betreffende de lokale diensteneconomie;
- Ministerieel Besluit van 3 februari 2002 houdende bepaling van de invoegwerknemers;
- Ministerieel Besluit van 19 januari 2006 houdende bepaling van de invoegwerknemers;
- Ministerieel Besluit van 19 januari 2006 houdende bepaling van de periodes die met een periode van inactiviteit worden gelijkgesteld, in uitvoering van artikel 1, 3°, laatste lid van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2005 betreffende de erkenning en financiering van de invoegbedrijven;
- Ministerieel Besluit van 1 januari 2008 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2007 houdende de lokale diensteneconomie.

### **3.3.8    *Aanmoedigingspremies***

- Decreet van 23 december 2005 houdende de uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2006;
- Decreet van 22 december 2006 houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2007;
- Decreet van 29 juni 2007 houdende aanpassing van de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2007;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 1998 houdende instelling van een aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en het Nederlandstalig onderwijs in het raam van de maatregelen tot herverdeling van de arbeid;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2001 houdende toekenning van een aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking in het kader van de landingsbanen voor de personeelsleden van de gemeenschapsinstellingen voor bijzondere jeugdbijstand;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private social profitsector.

### **3.3.9    *Professionele vorming en opleiding (met inbegrip van de vormingsstimuli)***

- Decreet van 19 december 2003 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2004;
- Decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid;
- Decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2005 tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2007 tot samenstelling van de beroepscommissie, vermeld in artikel 9 van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 31 juli 1991 tot bepaling van de werkvoorwaarden en de geldelijke regeling van de lesgevers in de leertijd en in de gecertificeerde opleidingen
- Besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 inzake de functiebeschrijving van de directeur-afgevaardigd bestuurder van een centrum voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen
- Besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2004 betreffende de erkenning en het statuut van de leersecretaris;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 april 1998 betreffende het statuut van de leersecretaris;
- Ministerieel besluit van 20 november 1978 betreffende de voortgezette opleiding, de beroepsomscholing, de aanvullende pedagogische volmaking en de bijscholing van lesgevers;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 24 oktober 2008 houdende uitvoering van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap
- Besluit van de Vlaamse Regering van 23 februari 1999 betreffende de ondernemersopleiding, vermeld in het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 4 april 2003 betreffende de vervolmaking en de bijscholing, vermeld in artikel 34 en 35 van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming– Syntra Vlaanderen

### **3.3.10** *Diversiteit en gelijke kansen*

- Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit

### **3.3.11** *Europees Sociaal Fonds en andere Communautaire initiatieven*

- Verordening (EG) nr. 2035/2005 van de Commissie van 12 december 2005 tot wijziging van Verordening (EG) nr. 1681/94 betreffende onregelmatigheden in het kader van de financiering van het structuurbeleid en terugvordering van in dat kader onverschuldigd betaalde bedragen, alsmede betreffende de inrichting van een informatiesysteem op dit gebied;
- Verordening (EG) Nr. 1081/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende het Europees Sociaal Fonds en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1784/1999;
- Verordening (EG) Nr. 1083/2006 van de Raad van 11 juli 2006 houdende algemene bepalingen inzake het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, het Europees Sociaal Fond en het Cohesiefonds en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1260/1999;
- Verordening (EG) Nr. 1828/2006 van de Commissie van 8 december 2006 tot vaststelling van uitvoeringsbepalingen van Verordening (EG) nr. 1083/2006 van de Raad houdende algemene bepalingen inzake het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, het Europees Sociaal Fonds en het Cohesiefonds, en van de Verordening (EG) nr. 1080/2006 van het Europees Parlement en de Raad betreffende het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling;
- Werkdocument 19° CoCoLaF van 11 april 2002 betreffende de verplichting tot melding van onregelmatigheden: praktische bijzonderheden
- Besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2001 betreffende de voorwaarden en de procedure tot toekenning, wijziging en intrekking van projectgebonden subsidies uit het Europees Sociaal Fonds met betrekking tot doelstelling 3, zwaartepunten 1 en 2.

### **3.3.12** *Sociaal-economisch overleg*

- Decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 22 oktober 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van regionale samenwerkingsverbanden.

### **3.3.13** *Taalwetgeving in sociale betrekkingen*

- Decreet van 19 juli 1973 tot regeling van het gebruik van de talen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers, alsmede van de door de wet en de verordeningen voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen.

### 3.4 Ambtelijke organisatie

Het beleidsdomein Werk en Sociale Economie bestaat uit vijf entiteiten:

#### Kerndepartement

♦ *het Departement Werk en Sociale Economie.*

Het Departement Werk en Sociale Economie staat in voor beleidscoördinatie en -ontwikkeling en voor de opvolging, de monitoring en de handhaving (inspectie) van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. Het departement bestaat uit een stafdienst en twee afdelingen: Werkgelegenheidsbeleid en Inspectie Werk en Sociale Economie.

#### Vier agentschappen

♦ *Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie*

Het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie is een intern verzelfstandigd agentschap (IVA). Het staat in voor de ondersteuning en versterking van de werkgelegenheid in de reguliere sector, de non-profitsector en de sociale economie in Vlaanderen. Via verschillende tewerkstellingsprogramma's, erkenningen en subsidies draagt het bij tot de bevordering van de werkgelegenheid.

♦ *De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, VDAB*

VDAB staat voor Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en is een extern verzelfstandigd agentschap (EVA). Zij brengt werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact. VDAB engageert zich om elke werkzoekende optimaal bij te staan bij het vinden van een passende job, van inschrijving tot de eerste werkdag. Op economisch vlak wil VDAB een betrouwbare partner zijn voor alles wat met personeelsbeleid te maken heeft, en op die manier is VDAB ook een cruciale partner voor ondernemingen en organisaties. Om die opdracht zo efficiënt mogelijk uit te voeren, biedt VDAB een uitgebreid en doeltreffend dienstenpakket aan: arbeidsbemiddeling, training & opleiding en loopbaanbegeleiding.

♦ *Het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen*

Het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen is een publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap (EVA) van de Vlaamse overheid. Syntra Vlaanderen is de draaischijf voor meer en beter ondernemen in Vlaanderen, via via opleiding en vorming.

♦ *ESF-Agentschap Vlaanderen vzw*

De vereniging zorgt voor het beheer van het Europees Sociaal Fonds in Vlaanderen. Het ESF-agentschap is een privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap. Het wil inzetbaarheid, aanpasbaarheid, ondernemerschap en gelijke kansen in Vlaanderen verhogen en daartoe initiatiefnemers maximaal stimuleren, ondersteunen en begeleiden.

**Het kerndepartement en het Vlaams Subsidieagentschap Voor Werk en Sociale Economie vormen samen het Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie.**

**De strategische adviesraad van het beleidsdomein is de Sociaal-Economische Raad voor Vlaanderen (SERV)**

**Meer informatie over de ambtelijke organisatie is te vinden op <http://www.werk.be>**



### 3.5 Budgettaire massa

#### 3.5.1 Werkgelegenheid (in pre-BBB programmastructuur)

##### Beschikbare uitgavenkredieten (in duizend Euro)

|       |                             | 2004    | 2005    | 2006    | 2007    |
|-------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|
| 52.10 | Beroepsopleiding (NGK)      | 109.633 | 105.485 | 138.265 | 142.956 |
| 52.20 | Middenstandsopleiding (NGK) | 54.714  | 55.169  | 57.606  | 52.872  |
| 52.40 | Werkgelegenheid (NGK)       | 552.043 | 552.489 | 685.264 | 970.893 |
|       | GVK                         | 5.186   | 3.878   | 5.378   | 10.279  |
|       | GOK                         | 7.946   | 4.582   | 6.605   | 10.900  |
|       | VL.MAC                      | 18.841  | 14.954  | 15.307  | 24.782  |

#### Korte situering van de programma's:

Programma 52.10 'Beroepsopleiding':

Dit programma bevat voor 99,9 % middelen die in dotatie aan de VDAB worden doorgestort. Zij worden uitgegeven door de VDAB conform de bepalingen van de beheersovereenkomst.

Programma 52.20 'Middenstandsopleiding':

Dit programma bevat quasi uitsluitend de dotaties (tot 2006) aan het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen voor opdrachten ten gunste van het zelfstandig ondernemen en KMO-ontwikkeling. Via het BVR van 31 maart 2006 werd het beleidsdomein WSE geoperationaliseerd, wat o.a. betekende dat VIZO opging in enerzijds het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming SYNTRA Vlaanderen, dat zich toelegt op ontwikkeling van ondernemerscompetenties van zelfstandigen en KMO's en anderzijds het Vlaams agentschap voor het Ondernemen dat Bedrijfsadvies en Design Vlaanderen binnennam en onder BD Economie ressorteert. Vanaf 2007 omvat prog. 52.20 bijgevolg de dotatie voor het EVA SYNTRA Vlaanderen (vandaar de terugval qua budget).

Programma 52.40 'Werkgelegenheid':

Dit is naar omvang het belangrijkste programma van de O.A., waar zowel de administratie Werkgelegenheid als de VDAB middelen uit putten (dit voor wat de periode betreft voor de hierboven geciteerde operationalisering van het BD WSE per 1 april 2006). De BBB hervorming heeft vanaf BG 2007 impact op de bedragen en vanaf 2008 ook in de BG structuur. Vanaf 2007 omvat dit programma de dotaties van EVA VDAB, werking- en beleidskredieten van het IVA subsidieagentschap WSE en van het departement WSE.

De opstoot in 2006 in vergelijking met 2005 in de uitgavenkredieten van de programma's 52.10 en 52.40 heeft niet zozeer te maken met verhoging van budget, maar is in hoofdzaak terug te voeren tot een gewijzigde werkwijze bij de toewijzing van de middelen die gepaard gaan met de werkgelegenheidsakkoorden 2003- 2004 en 2004 – 2005 en met die voor de ondernemersconferentie van december 2003 : daar waar de middelen voor deze maatregelen tot 2005 apart op provisie buiten de Werk BG werd gehouden, zijn ze vanaf 2006 geïncorporeerd. In totaal gaat het om circa 90 mio euro die in hoofdzaak werd besteed aan bestrijding van de jeugdwerkloosheid (plan voor de centrumsteden), de sluitende aanpak en de ontwikkeling van de sociale economie (invoegbedrijven).

Vanaf 2007 beïnvloeden de bevoegdheidsverschuivingen i.u.v. BBB de WSE BG ten volle : zo kwam vooral door overname van Welzijn (het vroegere VFSIPH) van de financiering van de beschutte werkplaatsen er 191 mio euro over naar het IVA subs ag WSE (bevoegdheid SE). Het Europees Sociaal Fonds startte een nieuwe programmaperiode : de Vlaamse VZW 'ESF agentschap'

werd omgevormd tot een EVA van privaat recht en haar Vastleggingsmachtiging steeg aanzienlijk (van 10,8 mio in 2006 tot 18 mio in 2007).

VDAB nam de bevoegdheid van Welzijn (VFSIPH) over voor maatregelen ondersteuning tewerkstelling van personen met handicap (circa 63,5 mio in plus op haar dotaties, echter grotendeels afgevlakt door afgestane bevoegdheden zoals uitbetaling van tewerkstellingsprogramma die onder verantwoordelijkheid van het subsidieagentschap kwam).

2007 betekende ook het jaar waarin het Vlaams meerbanenplan ‘Samen voor meer banen’ beslist op 10 februari 2006 op kruissnelheid kwam : budgettair kwam dit neer op bijna 80 mio inzet van middelen, waarvan er circa 50 mio euro netto bijkwamen, de overige via heroriëntering. De belangrijkste maatregelen op het WSE terrein zijn de tewerkstellingspremie 50 +, verhoging van de IBO capaciteit en focus ervan op kansengroepen, activerend herstructureringsbeleid voor met ontslag bedreigde werknemers, meer arbeidsplaatsen en omkadering in de sociale werkplaatsen en de arbeidszorg trajecten. De Competentie-agenda 2010 van mei 2007 vormt vanaf dan ook een belangrijk actiespoor van het MBP en is binnen de MBP enveloppe goed voor 8,7 mio in 2007; 13,8 mio in 2008 en 14,8 mio euro in 2009. Op circa 2 mio na die bedoeld is voor Onderwijs wordt deze Competentieagenda vooral binnen WSE gestalte gegeven (EVC beleid binnen sectoren en via ESF oproepen, meer opleidingscheques en actieplan jeugdwerkloosheid via VDAB...) .

### 3.5.2 Beleidsdomein Werk en Sociale Economie (BBB programmastructuur)

#### Beschikbare uitgavenkredieten (in duizend euro)

| Programma | Omschrijving & kredietsoort | 2008    | 2009    |
|-----------|-----------------------------|---------|---------|
| JA        | Apparaatkredieten           |         |         |
|           | NGK                         | 12.411  | 12.762  |
|           | GVK                         | 5.197   | 4.391   |
|           | GOK                         | 3.585   | 4.206   |
|           | VRK                         | 49      | 87      |
| JB        | Provisies (NGK)             | 7.098   | 3.015   |
| JD        | Werk                        |         |         |
|           | NGK                         | 913.248 | 942.027 |
|           | GVK                         | 9.292   | 11.873  |
|           | GOK                         | 9.610   | 12.663  |
|           | MAC                         | 26.087  | 27.064  |
| JE        | Sociale Economie            |         |         |
|           | NGK                         | 302.386 | 332.541 |
|           | GVK                         | 5.536   | 1.567   |
|           | GOK                         | 5.685   | 3.547   |
|           | VRK                         | 1.700   | 1.700   |

#### Begrotingsstructuur

Pas vanaf het BG jaar 2008 wordt de BG gestructureerd conform BBB volgens Beleidsdomein.

Deze nieuwe indeling geeft voor het Beleidsdomein WSE :

- Beleidsdomein = één letter, eerste positie : **J** = WSE
- Binnen elk domein : aparte programma's = één letter tweede positie :
- **JA** = apparaatkredieten WSE (uitsluitend de werkmiddelen van dept en subs ag WSE)
- **JB** = provisie WSE (tot heden de provisie ter uitvoering Meerbanenplan)

- **JC** = strategische adviesraad (geen, want voorlopig geen adviesraad)
- Vanaf **JD** = programma's met beleidskredieten
- **JD** = beleidskredieten Werk (bevoegdheid minister van Werk)
- **JE** = beleidskredieten Sociale Economie (bevoegdheid minister van SE)

Binnen elk programma: meerdere basisallocaties aangeduid met vier cijfers en één letter.

- De twee eerste cijfers zijn deze van de ESR codering die op zijn beurt definieert wat er met dit budget kan/mag gefinancierd : 11 en 12 zijn apparaatsmiddelenba's, 32 en 33 zijn subsidieba's, 41 zijn dotatieba's, 61 zijn investeringsdotaties en 99 zijn vastleggingsmachtigingen
- De laatste twee cijfers zijn volggetallen (geven dus geen inhoudelijke aanduiding maar nummeren gewoon.
- De laatste letter duidt de entiteit aan die het budget in kwestie beheert : waarbij A = kabinet\*
- B = departement WSE (ook de dotaties aan de agentschappen zijn 'B' gecodeerd omdat zij uit begroting worden in dotatie geplaatst door het dept. naar bijv. VDAB of Syntra.)
- C = subsidieagentschap WSE.
- De VOI's A en EVA's van publiek recht voegen hun aparte agentschap jaarbegroting toe aan het begrotingsdecreet : dit betekent aparte BG's voor Herplaatsingsfonds (VOI-A), VDAB en SYNTRA Vlaanderen (deze twee EVA's VOI's B zijnde).

### 3.5.3 *Recente BG evolutie (2008 – 2009)*

#### **Apparaatskredieten (prog. JA)**

De uitbouw van de nieuwe 'ministerie'diensten dept en IVA subsidie agentschap WSE bleef niet zonder gevolg voor de apparaatskredieten, vooral omdat ook daar gevolg diende gegeven te worden aan ondersteuning/uitvoering van maatregelen i.k.v. het Meerbanenplan en de Competentieagenda : zo werd bij het departement het handhavingsbeleid op niveau gebracht door versterking van het inspectiekorps, werd een kenniscel Leefijd en Werk uitgebouwd en de arbeidsmarktmonitoring materieel mogelijk gemaakt. Het subsidieagentschap WSE van zijn kant nam (verlaat gevolg van BBB) vanaf 2008 effectief de zware taak van betaling van de tewerkstellingsprogramma's over van VDAB.

Beide entiteiten samen kozen resoluut voor een inhaaloperatie op vlak van informatisering van hun dienstverlening wat vooral in 2008 een zware bijkomende inspanning vergde (2 mio euro) die ten dele ook in 2009 diende verder gezet te worden. Dit WS 10 project levert resultaat op (ten bewijze daarvan de nieuwe portaalsite Werk.be die reeds in april 2008 on line kon gezet).

#### **Provisies (prog. JB)**

Daar waar de provisie voor uitvoering van het Meerbanenplan (vooralsnog de enige in dit prog) bij de Initiële Begroting 2007 nog 41,6 mio euro bevatte, was dit bij de INI 2008 geslonken tot 11,9 mio en is deze verder gereduceerd tot 3 mio euro in de initiële begroting 2009 : dit is een gevolg van het op kruissnelheid komen van de maatregelsporen van dit Meerbanenplan zodat de middelen meteen konden ingebed worden op de aanrekeningskostenplaatsen en toegevoegd aan het recurrent budget aldaar. De beperkte huidige provisie dient in hoofdzaak nog om het groeipad voorzien in de

competentieagenda af te dekken en enkele initiatieven i.k.v. van het relanceplan 'herstel het vertrouwen' van november 2008 te financieren.

## **Beleidskredieten Werk (prog. JD)**

Dit programma omvat naast de beleidsmaatregelen Werk die subsidieagentschap WSE en dept WSE financieren, ook de belangrijke dotaties aan VDAB en SYNTRA Vlaanderen, die zij ter uitvoering van hun beheersovereenkomsten moeten kunnen inzetten.

Het ESF-agentschap dat vanaf 2007 de nieuwe ESF programma-periode inging en daarin het ESF doelstelling 2 in Vlaanderen gestalte geeft, verstevigde zijn cofinancieringscapaciteit.

### **2008**

Van de circa 950 mio euro die het prog. JD in 2008 inhield werd 45,5 % beheerd door het subsidieagentschap (voor 351 mio financiering van de tewerkstellingsprogramma's, verder premies i.k.v. arbeidsduurvermindering en loopbaan onderbrekingspremies in de social profit).

VDAB is goed voor 43,6 % en kreeg vooral budget bij voor veralgemening van het actieplan jeugdwerkloosheid, de uitbreiding van de opleidingscheques en de inpassing in haar BG van de EST tendering.

SYNTRA zette 6 % om (het leeuwendeel van de 56,6 mio euro aan dotatie vanuit Werk is bestemd voor de enveloppe financiering van de plaatselijke SYNTRA).

Het departement heeft in 2008 een aandeel van 2,1 % (ter financiering van het EAD beleid, ondersteuning van de ERSV's en betalingen i.k.v. de uitvoering van sectorconvenants).

ESF-agentschap heeft een aandeel van 2,0 % voor de noodzakelijke cofinanciering van de ESF oproepen.

Het Herplaatsingsfonds tenslotte (onder feitelijk beheer van subsidieagentschap WSE) tekent voor 6,8 mio euro (0,7 %) voor outplacementbegeleiding en andere maatregelen i.k.v. activerend herstructureringsbeleid.

### **2009**

Het prog JD bereikt nu 980 mio euro (verhoging t.a.v. 2008 grotendeels gevolg van indexering en verdere incorporatie van provisie).

De participerende entiteiten blijven dezelfde dan in 2008 en ook hun relatief aandeel wijzigt nauwelijks tav het vorige jaar. Er dient alleen melding gemaakt van een interne verschuiving : middels bepaling in het programmadecreet bij de INI BG 2009 kon de VR het Herplaatsingsfonds overhevelen naar VDAB (vormde tot en met 2008 een VOI-A ingebed in het subsidieagentschap WSE). Zulks gebeurde via VR beslissing dd 6 feb 2009: naast vier personeelsleden worden 7 mio euro aan jaarlijkse toewijzingskredieten en 4,4 mio aan betaalkredieten overgeheveld naar VDAB; deze overheveling ging in vanaf 1 maart 2009. Het fonds hield daarmee op te bestaan en de werking werd volledig geïncorporeerd in de VDAB-werking.

## **Beleidskredieten Sociale Economie (Programma JE)**

Vanaf 2008 groepeerde dit programma de beleidskredieten van de minister bevoegd voor Sociale Economie, inclusief de kredieten voor de beschutte werkplaatsen die bij BBB overkwamen van het bevoegdheidsdomein Welzijn. Deze kredieten worden quasi uitsluitend beheerd en bestemming gegeven door het subsidieagentschap WSE.

De afgelopen legislatuur kende de sociale economie niet alleen een forse groei van de beleidskredieten omwille van de overheveling van de beschutte werkplaatsen (224.441.000 euro in 2009 of 67,49% van het totale budget aan niet-gesplitste kredieten), maar ook omwille van de groei aan recurrente beleidskredieten (meer dan 91 mio euro).

Deze nieuwe kredieten maakten het o.a. mogelijk om een belangrijk groeipad te realiseren binnen de diverse maatregelen en dit vooral wat lokale diensteneconomie, sociale en beschutte werkplaatsen betreft. In totaal werd een groeipad van ongeveer 5000 VTE arbeidsplaatsen gecreëerd zodat de sociale economie een belangrijke schakel in de tewerkstelling van kansengroepen op de arbeidsmarkt vormt.

De aandacht vanuit sociale economie richtte zich niet alleen naar bijkomende tewerkstelling, ook voor de ontwikkeling van maatschappelijk verantwoord ondernemen en de relatie met de reguliere economie werden kredieten vrijgemaakt (samen 900.000 euro in 2009). De ontwikkeling van een Digitaal Kenniscentrum is hiervan een voorbeeld.

Met het in de voorbije legislatuur gecreëerde Fonds Sociale Economie werd innovatie gestimuleerd vanuit het perspectief van MVO zowel voor sociaal economiebedrijven als voor bedrijven uit de reguliere sector en andere partners binnen de sociale economie. Hiertoe werd gebruik gemaakt van de dividenden van de NV T-groep. In overleg met het werkveld gebeurt in 2009 een heroriëntering van dit Fonds naar een Sociaal Investeringsfonds binnen de contouren van de Participatiemaatschappij Vlaanderen, waarvoor in de begroting 2009 reeds 7 mio euro is vrijgemaakt.

### ***3.5.4 Uitdagingen voor de toekomstige Begroting***

De uitdiepende recessie laat ook de Vlaamse begroting niet onberoerd : de inkomsten (zowel federaal doorgestorte middelen als eigen belastingsinkomsten) lopen sterk terug.

Langs uitgavenzijde vereisen kapitaalparticipaties, waarborgstellingen etc in financiële instellingen en mogelijk in andere bedrijfsectoren belangrijke extra inspanningen. I.p.v. een meerjarenbegroting waarin vrije beleidsruimte kan voorzien/toegewezen worden, is er voor 2010 een aanzienlijk tekort te verwachten (van meer dan 1 miljard euro).

Het staat dus vast dat de nieuwe regering voor pijnlijke keuzes zal gesteld worden en dat op meerdere terreinen eerder zal moeten bespaard worden dan dat er nieuw beleid mogelijk is.

Meer dan ooit zullen de middelen dienen ge(her)oriënteerd te worden naar die maatregelen die het effectiefst de werkloosheid beperken en de arbeidsallocatie stimuleren met aandacht voor de minst kansrijke groepen op de arbeidsmarkt.

Het instrumentarium om de middelen te beheren dient aangepast te worden. Vooral de 'ministerie'diensten moeten in staat gesteld om een aangepaster bedrijfseconomische boekhouding te voeren en de manier van Begroten dient gewijzigd te worden : de nieuwe release 'Orafin 2010' zal hier samen met een gedeeltelijke invoering van het Vlaams Comptabiliteitsdecreet op korte termijn moeten toe bijdragen.

In een volgende fase (2012) zal het sluitstuk van BBB m.n. de begrotingstechnische grondige aanpak/hervorming bijvoorbeeld via een nieuw Vlaams Rekendecreet onafwendbaar zijn.

### 3.6. Beleidsgericht onderzoek

#### Beschikbare publicaties - VIONA-projecten

- Abraham F., Bilsen V., Minne V., Gevers A. & Mertens K., Gevolgen van de EU-uitbreiding voor de Vlaamse arbeidsmarkt, KULeuven/IDEA Consult, Leuven/Brussel, 2005, 191 p.
- Albertijn M., Desseyn J., Bereik, impact en effect van diversiteitsplannen Analyse en evaluatie van de aanvragen, Tempera, Antwerpen, 2008, 30 p.
- Albertijn M., Desseyn J., Impact en effect van diversiteitsplannen Analyse en evaluatie van de rapportages 2007, Tempera, Antwerpen, 2008, 30 p.
- Bogaerts K., De Graeve D., Marx I. & Vandenbroucke P., Inactiviteitsvallen voor personen met een handicap of met langdurige gezondheidsproblemen, Centrum voor Sociaal Beleid-Universiteit Antwerpen, Antwerpen, 2009, 120 p.
- Bollen A., Christiaens J., De Vos A., Forrier A., Sels L. & Soens N., Loopbaanbegeleiding in bedrijfscontext. De rol van organisatie, individu en overheid, KULeuven/Vlerick School voor Management, Leuven/Gent, 2006, 273 p.
- Cantillon B., De Lathouwer L., Augustyns M. & Dillen H., Levenslang leren en de terugkeer van volwassenen naar het hoger onderwijs. Een exploratieve studie, Centrum voor Sociaal Beleid-Universiteit Antwerpen, Antwerpen, 2006, 270 p.
- De Coen A., Forrier A., Lamberts M. & Sels L., Leeftijd en werk. Over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt, HIVA/KULeuven/Lessius Hogeschool, Leuven/Antwerpen, 2007, 255 p.
- De Cuyper P. & Wets J., Diversiteit in integratie. Een evaluatie van de vormgeving, efficiëntie en effectiviteit van het Vlaamse inburgeringsbeleid, HIVA, Leuven, 2007, 124 p.
- De Cuyper P., Lamberts M. & Struyven L., Creatief met knelpunten op de arbeidsmarkt. Een inventarisatie van vernieuwende praktijken, HIVA, Leuven, 2008, 122p.
- De Cuyper P., Struyven L., Lamberts M., Peeters A. & Sanders D., Van werk naar werk.... De markt van outplacement, HIVA/IDEA Consult, Leuven/Brussel, 2008, 174 p.
- De Rick K. & Vermaut H., De dynamische kracht van sectorconvenants, HIVA, Leuven, 2008, 131 p.
- De Rick K., Werkervaring voor leerlingen uit de deeltijdse leersystemen: motieven en ervaringen van de werkgevers, HIVA, Leuven, 2006, 108 p.
- Dewilde T. & De Vos A., Loopbaanperspectieven op werk: de relatie tussen loopbaancompetenties en inzetbaarheid, Vlerick School voor Management, Leuven/Gent, 2008, 37 p.
- Dewilde T. & De Vos A., Loopbaanperspectieven op werk: Iedereen proactief? Loopbaanzelfsturing bij Vlaamse werknemers, Vlerick School voor Management, Leuven/Gent, 2008, 36 p.
- Forrier A., Loont levenslang leren? De impact van levenslang leren op micro- meso en macroniveau, Lessius Hogeschool/KULeuven, Antwerpen/Leuven, 2008, 38 p.
- Frans D. & Mortelmans D., Tijdsregelingen in de loopbaan. Terugblik, stilstand en toekomstperspectieven, Universiteit Antwerpen, Antwerpen, 2008, 88 p.
- Geets J., Pauwels F., Wets J., Lamberts M. & Timmerman C., Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt, HIVA/universiteit Antwerpen/KULeuven, Leuven, 2006, 434 p.
- Geets J., Van den Eede S., Wets J., Lamberts M. & Timmerman C., Hoe wordt het inburgeringsbeleid geapprecieerd? Evaluatie vanuit het perspectief van de nieuwkomers, HIVA/CeMIS -Universiteit Antwerpen, Leuven/Antwerpen, 2007, 236 p.
- Geets J., Wets J. & Timmerman C., EVC/EVK-praktijken, diplomagelijkwaardigheid & diplomaverwerving voor (vrouwelijke) nieuwe migranten: een accent op elk talent?, HIVA/CeMIS-Universiteit Antwerpen, Leuven/Antwerpen, 2007, 145 p.
- Heylen V. & Bollens J., Evaluatie van de sluitende aanpak van werkloosheid in Vlaanderen in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie, HIVA, Leuven, 2005, 214 p.

- Heylen V. & Bollens J., Supported employment. Wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid, HIVA, Leuven, 2007, 88 p.
- Huyghe T., Brysse I., De Vos A. & Buyens D., De opleidingsmarkt in Vlaanderen, Vlerick School voor Management, Leuven/Gent, 2005, 297 p.
- Jans G., Peeters A., Rommens K. & Sanders D., Jaar- en evaluatierapport Sectorconvenants 2005-2006, IDEA Consult, Brussel, 2007, 40 p.
- Lamberts M., De Cuyper P., Geets J., Struyven L., Timmerman C., Van den Eede S. & Wets J., Het Vlaamse inburgeringsbeleid geëvalueerd. Synthese, HIVA/CeMIS -Universiteit Antwerpen, Leuven/Antwerpen, 2007, 51 p.
- Marx I., Verbist G., Vandenbroucke P., Bogaerts K. & Vanhille J., Werkende armen in Vlaanderen, een vergeten groep?, Centrum voor Sociaal Beleid-Universiteit Antwerpen, Antwerpen, 2009, 106 p.
- Morrisens A., Struyven L. & Bollens J., Vraaggerichte arbeidsbemiddeling als antwoord op knelpuntvacatures, HIVA, Leuven, 2008, 143 p.
- Pacolet J. & De Wispelaere F., Ontwikkelen van een conceptueel methodologisch kader voor risicoanalyse binnen de entiteit Inspectie Werk en Sociale Economie, HIVA, Leuven, 2008, 232 p.
- Peeters A., Reymen D., Van Pelt A., Zimmer H., Heylen F. & Everaert G., Conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt, Universiteit Gent/IDEA Consult, Gent/Brussel, 2005, 212 p.
- Peeters A. & Van Pelt A., Heroriëntatie bij oudere werknemers: een fiscaal rugzakje bij herstructurerings, IDEA Consult, Brussel, 2005, 127 p.
- Peeters A., Van Hoed M. & Van Pelt A., Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem - Rapport 1: Resultaten, IDEA Consult, Brussel, 2007, 77 p.
- Peeters A., Van Hoed M. & Van Pelt A., Ontwikkeling van een prospectief arbeidsmarktinstrument voor de luchthaven van Zaventem - Rapport 2: Methodologie, IDEA Consult, Brussel, 2007, 30 p.
- Sels L., Stylen D., De Winne S. & Gilbert C., Beschermde mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt, Lessius Hogeschool/KULeuven, Leuven, 2008, 131 p.
- Steenssens K., Sannen L., Ory G., Nicaise I. & Van Regenmortel T., W2: Werk- en welzijnstrajecten op maat. Een totaalconcept, HIVA, Leuven, 2008, 196 p.
- Struyven L., Van Hecke E., Van Hemel L. & Stuyck K., Naar één loket voor werk. Synthese en aanbevelingen over de ruimtelijke spreiding en het partnerschap van de werkwinkel, HIVA/KULeuven, Leuven, 2007, 30 p.
- Stuyck K. & Van Hecke E., Naar één loket voor werk. Ruimtelijke optimalisatie en evaluatie van de huidige lokalisatie van de werkwinkels. Deelrapport 1, KULeuven, Leuven, 2007, 49 p.
- Van den Broeck G., Vanhoren I. & Nicaise I., De sociale economie wil groeien. Marktniches en groeipotentieel van de sociale economie in Vlaanderen, HIVA, Leuven, 2006, 119 p.
- Van Gyes G. & Van den Brande T., Innovatie en arbeidsvraagstukken. Een literatuurverkenning van beleidsonzekerheden vanuit Vlaams oogpunt, HIVA, Leuven, 2005, 110 p.
- Van Hemel L. & Struyven L., Naar één loket voor werk. Evaluatie van de ruimtelijke spreiding, het gebruik en het partnerschap van de werkwinkel. Deelrapport 2, HIVA, Leuven, 2007, 156 p.
- Vandezande V., Swyngedouw M., Fleischmann F., Baysu G. & Phalet K., De Turkse en Marokkaanse tweede generatie op de arbeidsmarkt in Antwerpen en Brussel – Resultaten van het TIES-onderzoek, KULeuven, Leuven, 2008, 88 p.
- Verbruggen M. & Sels L., Is employability maakbaar? De hefboomfunctie van loopbaanbegeleiding bestudeerd, KULeuven, Leuven, 2008, 24 p.
- Vermeiren PP & Mortelmans D., Leefbaar werken, een loopbaan lang. Een levensloopperspectief op loopbanen, Universiteit Antwerpen, Antwerpen, 2008, 57 p.
- Wets J., Wat is inburgering in Vlaanderen? Conceptnota 'inburgering' in het kader van het VIONA- onderzoek 'Evaluatie van de inhoudelijke en financiële aspecten van het Vlaams inburgeringsdecreet', HIVA, Leuven, 2007, 37 p.

## Beschikbare publicaties - rapporten Steunpunt Werk en Sociale Economie

### Onderzoekslijn “Activering”

- Bollens J., De meting van de effectiviteit van arbeidsmarktprogramma's, HIVA, 2007, 48 p.
- Bollens J., Het effect van een transmissie VDAB-RVA op de verdere arbeidsmarktloopbaan, HIVA, 2009, 23 p.

### Onderzoekslijn “Competentiegebaseerde arbeidsmarkt”

- Baert H., Clauwaert I. & Van Bree L., Naar een cartografie van condities voor werkplekieren in arbeidsorganisaties in Vlaanderen, KULeuven, 2008, 244 p.
- De Hauw S. & De Vos A., Best Practices in Competentieontwikkeling: een barometer voor bedrijven. Rapportering eerste bevragingsgolf van de tweede steekproef - 2008-2009, Vlerick School voor Management, 2009, 108 p.
- Ryckaert K. & De Vos A., Best practices in competentieontwikkeling: een barometer voor bedrijven. Rapportering eerste bevragingsgolf panelstudie, Vlerick School voor Management, 2008, 138 p.
- Sels L., Heeft Vlaanderen nood aan ‘meer’? Een evaluatie van instrumenten voor stimulering van opleidingsinspanningen, KULeuven, 2009, 51 p.

### Onderzoekslijn “Datamanagement”

- Booghmans M., Herremans W., Delmotte J. & Sels L., Het meten van mobiliteit op de arbeidsmarkt – Boordtabel arbeidsmobiliteit, KULeuven, 2008, 46 p.
- Stevens E., Jongeren in beeld. Een analyse op basis van EAK/LFS – Boordtabel Jongeren, KULeuven, 2009, 56 p.
- Herremans W., Conceptnota Vlaamse arbeidsrekening, KULeuven, 2008, 25 p.
- Vanderbiesen W. & Djait F., De meting van opleidingsinspanningen - Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel, Steunpunt WSE (KULeuven) i.s.m. Departement Werk en Sociale Economie, 2009, 74 p.

### Onderzoekslijn “Evoluties in vraag en aanbod”

- Goos M. & Salomons A., Kwantitatieve veranderingen in de banenstructuur in Vlaanderen en België, KULeuven, 2009, 50 p.
- Goos M. & Salomons A., Literatuuroverzicht evoluties in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, KULeuven, 2007, 24 p.

### Onderzoekslijn “Loopbanen”

- Frans D. & Mortelmans D., Longitudinale gevolgen van loopbaanonderbrekingen, Universiteit Antwerpen, 2009, 111 p.
- Frans D., Mortelmans D., Sels L. & Forrier A., Haalbaarheidsstudie loopbaanpanel – Technisch rapport, KU Leuven/Universiteit Antwerpen/Lessius Hogeschool, 2009, 55 p.
- Sels L., Booghmans M. & De Winne S., Hoezo, Vlaanderen niet ondernemend? Loopbanen van ondernemers in Europees vergelijkend perspectief, KULeuven, 2009, 30 p.

### Onderzoekslijn “Sociale Economie”

- De Mey R. & Breda J., Organisatie en ontwikkeling van de sociale economie; onderzoeksdeel 1: Ontstaan, geschiedenis en dynamiek van de sociale economie, Universiteit Antwerpen, 2008, 137 p.
- Deneef M. & Coates A., Juridische aspecten eigen aan de ondernemingen in de sociale economie; onderzoeksdeel 1: Juridische statuten, Universiteit Antwerpen, 2008, 127 p.
- Gijselinckx C. & Van den Broeck G., Technisch voorrapport - Monitoringinstrument voor de sociale economie in Vlaanderen, HIVA, 2008, 187 p.



## Beschikbare publicaties - onderzoek OV&W

- Albertijn, M. & Hoefnagels K., De ontwikkeling van een website voor kennisnetwerk EVC, Tempera bvba, Antwerpen, 2008, 41 p..
- Bogaerts, K & Smet M., Vergelijking tussen het technisch en beroepsgericht secundair onderwijs inzake de aansluiting van gelijkaardige opleidingen op de arbeidsmarkt, UA, Antwerpen, 2007, 73p.
- D'hertefelt, G., Drijkoningen J., Van Thillo W., Vermeersch L. & Vienne M., Studie naar de haalbaarheid van een doelmatig gebruik van een screeningsinstrument voor geletterdheid, HIVA / KUL / VOCB / CTO, Leuven, 2007, 154p.
- De Rick, K. & Leens R., Een voltijds engagement in het deeltijds onderwijs, strategieën van de centra voor deeltijds onderwijs, HIVA, Leuven, 2007.
- Desmedt, E., Groenez S. & Van den Broeck G., m.m.v. Lamberts M., Onderzoek naar de systeemkenmerken die de participatie aan levenslang leren in de EU-15 beïnvloeden, HIVA, Leuven, 2006.
- Meeus, W. & Struyf E., Inventarisatie en analyse van portfolio's in Vlaanderen, Universiteit Antwerpen, 2008, 263 p.
- Padmos, T., & Sannen, L., De G-factor in uw bedrijf of organisatie. Geletterdheid op de werkvloer, CTO / HIVA / KUL, Leuven, 2007, 40p.
- Peeters, A., Van Pelt A. & Sanders D. (2007), Vergelijkende analyse van de opleidingen bedrijfsbeheer in de Centra voor Volwassenenonderwijs en Syntra, Idea Consult, Brussel, 2007, 66 p.
- Van de Poele, L., Janssens K. & Debusscher M., Kennisnetwerk en kwaliteitsbewaking van EVC in Vlaanderen, Universiteit Gent & Cesor bvba, Brussel & Gent, 2008, 95 p.
- Vanhoren, I., Geletterdheid op de werkvloer. Actiestrategieën en organisatiemodellen voor geletterdheidpraktijken op de werkvloer, HIVA / KUL, Leuven, 2007, 88p.
- Vlaamse overheid, OECD Thematic Review on Recognition of Non-Formal and Informal Learning, Country Background Report Flanders (Belgium), Project Strategisch Onderwijs- en Vormingsbeleid & Cesor bvba, Brussel, 2008, 117p.

## BIJLAGE 2: MANAGEMENTSAMENVATTING

De effecten van de crisis op de arbeidsmarkt worden steeds duidelijker en zullen zich nog lange tijd laten voelen, ook wanneer er herstel inzet. In de beleidsvoorstellen moeten we daar uiteraard rekening mee houden, maar we gaan er ook vanuit dat niet de gehele regeerperiode enkel in het teken van crisisbestrijding zal staan en dat er al een begin zal kunnen worden gemaakt met de realisatie van de ambitieuze doelstellingen die de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering formuleerden in het perspectief van 2020 (Vlaanderen in Actie). Een tiental belangrijke bevindingen uit de omgevingsanalyse hebben de voorstellen mede geïnspireerd:

- Na zes jaar aanhoudende jobgroei stelt de diepe recessie de werking van onze arbeidsmarktinstituties voor een moeilijk examen.
- Het aantal werkzoekenden zal in de aanvang van de regeerperiode toenemen en gedurende een bepaalde tijd op een hoog peil blijven.
- Nieuwe werkzoekenden moeten in conditie worden gehouden voor herintrede in een veranderde economie, in het bijzonder in speerpuntsectoren.
- Werkzoekenden met een (heel) grote afstand tot de arbeidsmarkt dreigen verdrongen te worden, wat verplicht tot een specifieke vorm van activering van die arbeidsreserve.
- De voortschrijdende vergrijzing binnen de beroepsbevolking maakt van de arbeidsdeelname van ouderen een blijvende en dwingende opgave.
- Knelpuntvacatures zullen een structureel probleem blijven maar bieden ook opportuniteiten.
- Voor werkenden en werkzoekenden is het verhogen van competenties nog meer dan vroeger een grote uitdaging.
- Nieuwe of toegenomen maatschappelijke noden, zoals die in de sfeer van kinderopvang of de verzorging van ouderen, bieden mogelijkheden voor jobcreatie.
- In het streven naar een verhoogde werkbaarheid blijven de afstemming werk-gezin en sociale innovatie belangrijke thema's.
- Het Lissabonrapport en een vergelijkende Europese analyse tonen structurele Vlaamse zwaktes inzake werkzaamheidsgraad en actief arbeidsmarktbeleid.

### 1. Aantrekkelijk maken om (opnieuw) aan het werk te gaan

In de afgelopen jaren is heel wat activeringsbeleid succesvol ontwikkeld en geïmplementeerd. Dat verdient continuering, maar de crisis zal ook aanpassingen vergen, o.a. aan het VDAB-begeleidingsmodel. Snel, maar toch op maat interveniëren is vereist om alle opportuniteiten onder de nieuwe werkzoekenden te benutten, wat tevens impliceert dat periodes van tijdelijke werkloosheid in regel gebruikt worden om competenties te versterken.

Op langere termijn wordt een blijvende spanning op de arbeidsmarkt verwacht. In het licht van de vergrijzing binnen de beroepsbevolking is oudere werknemers aan het werk houden of opnieuw integreren een dwingende opgave, ook de arbeidsdeelname van werkzoekenden met medische en/of psychische problemen moet blijvend worden gestimuleerd. Voor alle werkzoekenden, en in het bijzonder voor zij met een grote afstand tot de arbeidsmarkt blijven er nog steeds werkloosheids- of inactiviteitsvallen weg te werken.

## **2. Vraaggericht competentiebeleid ontwikkelen**

Om een antwoord te bieden op de uitdagingen van de kenniseconomie en van een transitionele arbeidsmarkt moeten de competenties van werkzoekenden, werknemers en zelfstandigen permanent op peil worden gehouden en versterkt. Een persoonlijk ontwikkelplan (POP) voor iedereen, zowel binnen als buiten de bedrijfscontext, is een middel daartoe. Om dit persoonlijk ontwikkelplan uit te voeren moeten nieuwe klemtonen worden gelegd binnen de impulsstelsels voor opleidingen en is er betere afstemming nodig tussen die stelsels. De mogelijkheid om een en ander te integreren in één loopbaanrugzakje moet worden uitgewerkt.

Zowel publieke als private actoren hebben in samenwerking met de bedrijfswereld en sectoren, een rol in de realisatie van een vraaggericht (= competentiegericht) en wendbaar opleidingsaanbod. Op het terrein kan dit gerealiseerd worden in open competentiecentra of opleidingscampussen.

Competenties optimaal inzetten vereist, naast een veralgemeend gebruik van Elders Verworven Competenties (EVC), een competentiegerichte screening en matching van de vraag en het aanbod. Het competentie-managementsysteem "Competent" is hiervoor de ruggengraat.

Competenties versterken en loopbanen vorm geven, is een uitdaging die het beleidsveld Werk overstijgt, want de basis voor een goede start op de arbeidsmarkt wordt gelegd in het onderwijs. De realisatie van de kwalificatiestructuur als basis voor EVC, het vorm geven aan het hoger beroepsonderwijs, het stimuleren van werkplekleren, het versterken van geletterdheid, een optimale studie- en beroepskeuze en het uittekenen van een hedendaags systeem van studiefinanciering vormen terreinen waarop gezamenlijk vanuit Werk en Onderwijs dient gewerkt te worden.

Ondanks alle inspanningen om de inzetbaarheid van de Vlaamse beroepsbevolking te verhogen, blijft er voor de invulling van sommige knelpuntberoepen een kwantitatief en kwalitatief tekort. Om daaraan tegemoet te komen moet de arbeidsmobiliteit binnen België en binnen de EU worden verbeterd, aangevuld met een vraaggestuurd beleid van economische migratie van buiten de EU, dat niet tot verdringing op de arbeidsmarkt leidt.

## **3. Van jobzekerheid naar werkzekerheid, of het versterken van het loopbaanbeleid**

Een loopbaanbeleid dat inspeelt op de veelvormige en veelvoudige transitie op de arbeidsmarkt vereist acties op meerdere domeinen onder duidelijke regie van de overheid. Dit omvat de uitbouw van universele basisdienstverlening voor werknemers en zelfstandigen in de lokale werkwinkels die tevens een wegwijzer is naar andere - private en publieke - dienstverleners op het vlak van competentieontwikkeling en loopbaanbeheer. Gespecialiseerde loopbaandienstverlening voor werknemers en zelfstandigen onder marktconforme regievoering van de VDAB sluit daarop aan. Voorts zijn er nog diverse andere acties nodig om het loopbaanbeleid te versterken zoals acties die ingrijpen op transitie bij herstructureringen of die de risico's voor kansengroepen of in het geval van tijdelijke contracten verminderen.

## **4. Versterken van de werkbaarheid van jobs en van duurzaam HR-beleid**

De combinatie van werk en zorgtaken kan 'werkbaar' worden gemaakt door een gedeeltelijke en/of tijdelijke uitstap uit het arbeidsproces mogelijk te maken en door interventies die het werk zelf werkbaarder maken. De criteria om van combinatieregelingen (voor zorg, leren, ...) te genieten moeten zodanig zijn dat ze sporen met de ontwikkeling van loopbaanbeleid. Tijdens de werktijd

moeten voorzieningen worden aangeboden zodat gezins- en zorgtaken niet in de verdrukking komen. Ondernemingen moeten worden ondersteund in duurzaam ondernemen en met name in de ontwikkeling van innovatieve vormen van arbeidsorganisatie en HR-beleid om werkbare jobs op de maat van mensen en hun groeipotentieel te creëren. Daarnaast ligt een belangrijke uitdaging in de koppeling met andere perspectieven van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen over de beleidsdomeinen heen.

## **5. De tewerkstellingsondersteunende maatregelen hervormen naar een meer vraaggerichte en effectieve beleidsmix**

Overwegingen inzake de te beperkte doorstroming uit programma's van gesubsidieerde directe jobcreatie en de vereisten van de Europese regelgeving op Staatssteun maken het de komende legislatuur noodzakelijk om het hele landschap van opleidings-, tewerkstellings- en sociale economie- maatregelen door te lichten en te herschikken op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt van de betrokken doelgroepen. Het Europese kader van "Diensten van Algemeen Economisch Belang" biedt ruimte voor een aanvullend dienstenaanbod vanuit de overheid dat nauw aansluit bij maatschappelijke behoeften, waarmee kansengroepen kunnen worden ingeschakeld en duurzame maatschappelijke meerwaarde wordt geschapen. Andere Vlaamse opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen, zoals de IBO (Individuele beroepsopleiding in een Onderneming), de 50+ premie, de beschutte en sociale werkplaatsen e.a. moeten worden herschikt zodat voldaan wordt aan de duurtijd en intensiteit van de steunverlening zoals voorzien in de Europese Groepsvrijstellingsverordening. De realisatie van dit nieuwe kader wordt ook in belangrijke mate gestuurd vanuit de mogelijkheden tot uitbouw van een regionaal doelgroepenbeleid in uitvoering van de afspraken hierover in het federaal Interprofessioneel Akkoord 2009-2010. Het ondersteuningsaanbod aan ondernemingen in de sociale economie is niet mee geëvolueerd met de recente beleidsontwikkelingen en sluit niet meer aan op het voorgestelde kader. Hierdoor is er nood aan een doorlichting, meer afstemming en deels heroriëntering van dit aanbod.

## **6. De werkzaamheidsgraad verhogen via het stimuleren en optimaliseren van ondernemerschap**

Om de starterratio te doen stijgen moet de ondernemingszin geprikkeld worden in alle geledingen van de maatschappij, en in het bijzonder bij jongeren. Dit kan o.a. worden gerealiseerd door een versterking en verbreding van het actieplan Ondernemend Onderwijs. Daarenboven is er nood aan flexibele ondernemerstrajecten die inspelen op de startsituatie van de betrokkenen, met collectieve en/of individuele begeleiding voor, tijdens en na het traject, honorering van alle competenties (inclusief de elders verworven) en aangepast aan de noden van de (sectorale) activiteiten. In de Vlaamse KMO-wereld moet ook werk worden gemaakt van het onderkennen van competentienoden bij ondernemers en medewerkers, en van het opstellen en uitvoeren van competentieontwikkelingsplannen.

## **7. Een efficiënter Vlaams arbeidsmarktbeleid dankzij een volgende stap in de staatshervorming**

Een nieuwe stap in de staatshervorming kan de noodzakelijke voorwaarden creëren om in Vlaanderen een krachtig opleidings- en werkgelegenheidsbeleid te voeren. Overlap en onduidelijke taakverdelingen moeten uit de weg geruimd worden. Zo vereist een coherent en efficiënt activeringsbeleid voor werkzoekenden dat de inspanningen op het vlak van begeleiding, bemiddeling en opleiding (Gewesten en Gemeenschappen) optimaal gecombineerd worden met de controle op hun beschikbaarheid en uitkeringsgerechtigdheid (Federale bevoegdheid). Een betere afstemming kan in deze gevonden worden via versterkte samenwerkingsakkoorden tussen de

betrokken federale en regionale diensten (RVA-VDAB-Forem-Actiris) of via een verdere staatshervorming met overdracht van bevoegdheden.

Een overdracht van bevoegdheden is ook vereist om een volwaardig regionaal doelgroepenbeleid te kunnen voeren.

De verschillende situatie en behoeften op de regionale arbeidsmarkten leiden tot uitgesproken regionale verschillen in het gebruik van de diverse RVA-stelsels van volledige en tijdelijke werkloosheid, brugpensioen, tijdskrediet, dienstencheques, ... De steeds grotere financiële druk die de verdere groei van deze maatregelen legt op de federale sociale zekerheid, kan in de toekomst deels beantwoord worden door de regionale overheden hierin ook financiële verantwoordelijkheid te laten dragen. Het Nederlandse 'objectief financieel verdeelmodel' (Wet Werk en Bijstand) kan hiervoor inspiratie bieden.

Het Vlaamse beleidsdomein Werk en Sociale Economie heeft in mei 2007 een aantal technische fiches opgemaakt voor een nieuwe homogene bevoegdheidsverdeling op de volgende acht domeinen: arbeidsbemiddeling, opleiding en vorming, doelgroepgerichte loonkostenverminderingen, beschikbaarheid van werkzoekenden, economische migratie, Vlaamse CAO's, sociale economie en inspectiediensten.

## **8. Een aangepast en resultaatgericht organisatiekader voor het Vlaamse arbeidsmarktbeleid**

Op Europees vlak wordt steeds meer regelgeving ontwikkeld die verplicht tot het aanpassen van bestaande Vlaamse regelingen. Dit dwingt ons tevens om de Vlaamse administratie beter te organiseren om op Europese ontwikkelingen te kunnen anticiperen en in te spelen.

Op Vlaams niveau stelt zich voor de volgende regering de belangrijke beleidskeuze over de wijze van continuering en mainstreaming van de Privaat-Publieke Samenwerking in diverse 'proeftuinen tendering' op het vlak van re-integratie van werkzoekenden.

Er moet ook een nieuwe vorm van afstemming worden gevonden tussen de diverse niveaus in Vlaanderen met bevoegdheden inzake arbeidsmarktbeleid (Vlaams Gewest, SERR's, RESOC's, Provincies, Gemeenten en OCMW's) en ook de afstemming met andere beleidsdomeinen kan worden verbeterd.

Over de plaats en rol van het Europees Sociaal Fonds (ESF) in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid moeten beleidskeuzes worden gemaakt, zowel voor de tweede helft van de huidige programmaperiode, als in voorbereiding van de periode na 2013.