



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

**De arbeidsmarkt
in België en
in de gewesten:
een stand van zaken**

Juni 2019



INHOUDSOPGAVE

OPDRACHT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID	4
SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID	5
SYNTHESE EN AANBEVELINGEN.....	7
STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN.....	17
1. Demografische ontwikkelingen in België.....	17
1.1. Totale bevolking.....	17
1.2. Bevolking op arbeidsleeftijd.....	18
1.3. Internationale vergelijking	20
2. Economische activiteit en werkgelegenheid.....	21
2.1. Recente ontwikkelingen en vooruitzichten op korte en middellange termijn	21
2.2. Tien jaar na de financiële crisis, balans van de banencreatie en internationale vergelijking.....	27
2.3. Soorten banen die in 2018 werden gecreëerd	30
3. Werkloosheid	38
4. Deelname aan de arbeidsmarkt en kansengroepen	43
5. Loonkosten.....	46
5.1. Sociaal overleg over de lonen	46
5.2. Verloop van de loonkosten en vooruitzichten voor België	49
5.3. Internationale vergelijking van de arbeidskosten in België.....	50
5.4. Loonverschil per eenheid product ten opzichte van de drie voornaamste handelspartners.....	51
6. Hervormingen doorgevoerd na aanbevelingen van de Raad en van de internationale instanties	53
6.1. Overzicht aanbevelingen.....	53
6.2. Overzicht van de maatregelen genomen door de verschillende overheden teneinde te beantwoorden aan de aanbevelingen van de Raad van de EU, van de OESO en van de HRW	56
7. Doelstellingen Europa 2020.....	114
7.1. Werkgelegenheid	114
7.2. Opleiding.....	118
8. Uitdagingen voor de toekomst.....	120
8.1. Spanningen en mismatches op de arbeidsmarkt	120
8.2. Mobiliteit	126
8.3. Digitalisering en polarisatie.....	127
8.4. Onderwijs- en opleidingsstelsel	132
BIBLIOGRAFIE.....	136
LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS.....	137

OPDRACHT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, die werd opgericht op 22 december 1995, verstrekt informatie en advies aan de federale regering, en meer bepaald aan de minister van Werk, de voorzitter van de Raad. De missie van de Raad bestaat erin het werkgelegenheidsbeleid op te volgen en de voorstellen te onderzoeken ter bevordering van de banencreatie. In dat verband voert hij onafhankelijke, beargumenteerde en vernieuwende analyses uit over de vroegere en huidige staat van de arbeidsmarkt, alsook over de toekomstige behoeften, teneinde de werking ervan te optimaliseren. De werkzaamheden van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid passen ook in het bredere kader van het werkgelegenheidsbeleid van de Europese Unie, meer bepaald wat betreft de richtsnoeren voor de werkgelegenheid en de aanbevelingen van de Raad van de Europese unie.

De Raad formuleert, in de mate van het mogelijke, concrete en realiseerbare aanbevelingen op maat ter bevordering van de werkgelegenheid, rekening houdend met het algemeen belang en met de specifieke kenmerken van de regionale arbeidsmarkten. Op die manier is hij in staat een wezenlijke bijdrage te leveren aan de beleidsmakers op het vlak van de modernisering van de organisatie van de arbeidsmarkt en haar vermogen om te beantwoorden aan de uitdagingen van de mondialisering, de nieuwe technologieën, sociaaleconomische veranderingen en structurele en institutionele hervormingen.

De Raad is samengesteld uit arbeidsmarktdeskundigen uit de academische wereld, overheidsinstellingen, de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en de private sector. De leden worden benoemd op persoonlijke titel, op grond van hun deskundigheid en ervaring op het vlak van werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, en ze vertegenwoordigen dus niet de instellingen die hen hebben aangesteld. Elf leden worden benoemd op voordracht van de federale minister van Werk en tien leden worden aangesteld door de regeringen van de gewesten en van de Duitstalige Gemeenschap: drie leden worden aangesteld door de Vlaamse regering, drie door de Waalse gewestregering, drie door de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en een lid wordt aangesteld door de regering van de Duitstalige Gemeenschap. Door deze samenstelling vormt de Raad een uniek platform voor dialoog en uitwisseling van ideeën tussen het federale niveau en de gewesten en gemeenschappen.

SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

Voorzitter

PEETERS Kris Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel

Federale leden:

Ondervoorzitter	
VANACKERE Steven (N)	Directeur van de Nationale Bank van België
BAIRIOT Jean-François (F)	Mouvement Réformateur
CANTILLON Bea (N)	CSB, Universiteit Antwerpen
CARLENS Georges (F)	Administrateur-generaal Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
DE VOS Marc (N)	Macquarie University Law School, Sydney
DONNAY Philippe (F)	Commissaris bij het Plan
LONNOY Sandrine (F)	Edenred Belgium
NICAISE Ides (N)	HIVA/PPW, KU Leuven
SELS Luc (N)	Rector KU Leuven
VAN BELLEGEM Sébastien (F)	Université catholique de Louvain
VEN Caroline (N)	Econoom en bestuurder van vennootschappen

Gewestelijke leden:

Brussel:

CHAPELLE Gregor (F)	Directeur-generaal van Actiris
DUJARDIN Pascal (F)	Président de Brusoc S.A (Finance.brussels)
MICHIELS Peter (N)	Directeur-generaal Brussel Economie en Werkgelegenheid van de Gewestelijke overheidsdienst Brussel

Duitstalige Gemeenschap:

LENTZ Christiane	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
------------------	--

Vlaanderen:

DENYS Jan	Randstad
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VAN DEN CRUYCE Ann	Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, Afdelingshoofd, Afdeling Tewerkstelling en Competenties

Wallonië:

BRUNET Sébastien	Administrateur général de l'IWEPS
CORNEZ Christine	Directrice honoraire à la Direction de la Promotion de l'Emploi, Service public de Wallonie
VANBOCKESTAL Marie-Kristine	Administratrice générale du FOREM

Secretaris:

DE POORTER Geert	Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
------------------	---

CONTACTPERSONEN

SECRETARIAAT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:

Els UYTTERHOEVEN - tel. 02 233 40 43
- e-mail: Els.UYTTERHOEVEN@werk.belgie.be

Ann COENEN, Marie-Laure NOIRHOMME en Els UYTTERHOEVEN.

WETENSCHAPPELIJKE ONDERSTEUNING

Nationale Bank van België:

Maud NAUTET - tel. 02 221 54 48
- e-mail : maud.nautet@nbb.be

Arnout BAEYENS, Barbara COPPENS, Philippe DELHEZ, Maud NAUTET, Céline PITON et Yves SAKS.

Dankbetuiging en disclaimer

Het wetenschappelijk secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dankt Statbel, Eurostat en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) voor het ter beschikking stellen van alle gegevens die noodzakelijk waren voor de realisatie van dit rapport, in het bijzonder de microgegevens van de enquêtes naar de arbeidskrachten. Deze instellingen zijn niet aansprakelijk voor de uit die gegevens afgeleide resultaten en conclusies.

De in dit rapport gebruikte indicatoren en gegevens werden afgesloten op 18 juni 2019.

Een elektronische versie van dit verslag, evenals van andere publicaties van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, is te vinden op volgend adres: <http://hrw.belgie.be>



SYNTHESE EN AANBEVELINGEN

EEN STERKE WERKGELEGENHEIDSCREATIE TEGEN DE ACHTERGROND VAN EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT

Ondanks de gematigde economische groei, 1,4 % in 2018, **bleef de dynamiek van de arbeidsmarkt solide. Er werden netto 62 000 banen gecreëerd**, wat neerkomt op ongeveer dezelfde stijging als die welke werd opgetekend tijdens de twee voorgaande jaren (+59 000 in 2016 en +65 000 in 2017).

Deze positieve ontwikkelingen kunnen niet los worden gezien van de maatregelen die de laatste jaren zijn genomen om zowel de arbeidskosten voor de werkgevers te verlagen als om de fiscale en parafiscale wig op de inkomens van de werknemers te verkleinen. De eerstgenoemde maatregelen stimuleerden de vraag naar arbeid van de ondernemingen doordat ze de relatieve kostprijs van de factor arbeid aantrekkelijker maakten. De laatstgenoemde maatregelen versterkten het arbeidsaanbod via een vermenigvuldiging van de financiële prikkels om te werken. Bovenop deze laatste maatregelen kwamen die welke gericht waren op het activeren van de werklozen of de inactieven.

Als gevolg van dat beleid, maar ook door de geleidelijke verschuiving van de activiteitsstructuur naar een diensteneconomie (diensten zijn werkgelegenheidsintensiever dan de industrie), past de nettobanencreatie van de afgelopen jaren in het kader van een duidelijke toename van de werkgelegenheidsintensiteit van de economische groei; in de jaren 2000 beliep ze 0,5, in de periode 2011-2018 gemiddeld 0,7. Bij eenzelfde stijging van het bbp, worden op dit ogenblik meer banen gecreëerd dan in het verleden. Een jaarlijkse groei van 1 % bbp genereert immers 0,7 % extra banen.

Het kan niet worden bevestigd dat deze vaststelling gelijkstaat met een structurele wijziging in de verhouding tussen het bbp en de werkgelegenheid, zodat men een geleidelijke terugkeer mag verwachten naar een werkgelegenheidsintensiteit van de groei die meer in overeenstemming is met de vaststellingen uit het verleden. Volgens de NBB zou de werkgelegenheid aldus, bij ongewijzigd beleid, in 2019 met 61 000 eenheden groeien; die toename zou vervolgens vertragen tot 34 000 in 2020 en 27 000 in 2021. Volgens de ramingen van het Federaal Planbureau zal de groei van de werkgelegenheid in 2019 slechts lichtjes lager zijn, in de orde van 56 000 eenheden, maar hoger voor de volgende twee jaar: 38 900 in 2020 en 32 600 in 2021. Het beeld dat uit de projecties van beide instellingen naar voren komt, is uiteindelijk zeer vergelijkbaar.

Behalve door de meer gematigde economische groei en een zwakkere intensiteit, wordt de groei van de werkgelegenheid afgeremd door de vervaging van de effecten van het recente beleid inzake loonmatiging alsook door de spanningen op de arbeidsmarkt. **Om de tijdens de afgelopen jaren opgetekende krachtige dynamiek van de arbeidsmarkt te handhaven, moet het beleid tot aanmoediging van werkgelegenheidscreatie en tot activering van de werkzoekenden worden voortgezet.**

Hoewel de werkgelegenheidsgraad in twee jaar tijd met 2 procentpunt is gestegen, tot 69,7 % in 2018, bevindt hij zich nog steeds onder het Europese gemiddelde en onder het percentage in de landen waarmee wordt vergeleken. Die opwaartse tendens zal over de projectieperiode vermoedelijk aanhouden met een werkgelegenheidsgraad van 70,7 % in 2020, wat echter lager is dan het doel van 73,2 % dat België zich in het kader van de EU2020-strategie heeft gesteld. Merken we evenwel op dat, volgens de laatste gewestelijke prognoses van het Federaal Planbureau, Vlaanderen zijn doelstelling van 76 % wellicht zal bereiken.

Er moeten absoluut méér mensen aan de slag gaan en blijven, enerzijds ter ondersteuning van ons sociaalzekerheidssysteem tegen de achtergrond van de vergrijzing van de bevolking en, anderzijds, omdat dit zorgt voor sociale integratie en voor een verkleining van de armoederisico's voor hen die tot dusver geen toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Het spreekt vanzelf dat de

kwantitatieve toename van de werkgelegenheid niet ten koste mag gaan van de kwaliteit van het werk.

Het arbeidsaanbod moet des te sterker worden verruimd daar steeds meer ondernemingen blijkbaar moeilijkheden ondervinden wanneer ze mensen in dienst willen nemen. Die moeilijkheden weerspiegelen zich onder meer in het verloop van de vacaturegraad (die het percentage openstaande vacatures meet in het totale aantal banen (openstaand en vervuld)), die sinds het economisch herstel in alle Europese landen gestegen is. In dat opzicht zij eraan herinnerd dat die stijging van de vacaturegraad wijst op een verscherping van de wrijvingen tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid, een toegenomen risico dus op spanningen, maar dat ze geen synoniem is van personeelstekort.

Die spanning lijkt bijzonder markant te zijn in België waar de vacaturegraad in 2018 op 3,5 % uitkwam, tegen gemiddeld 2,2 % in de Europese Unie. Hij is bijzonder hoog in Vlaanderen, namelijk bijna 4 %, en in Brussel en Wallonië bedraagt hij respectievelijk 3,3 % en 2,7 %, wat hoger is dan het Europese gemiddelde.

Behalve uit de stijging van de vacaturegraad, blijkt de toename van de arbeidsvraag ook uit de statistieken van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling via het aantal ontvangen vacatures. Dat aantal is sinds 2014 continu gestegen, en dat in de drie gewesten. Sinds begin 2019 wordt echter een lichte daling opgetekend van de vacatures ingediend bij de VDAB, terwijl ze bij de andere overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling blijven stijgen.

De verhouding tussen de openstaande en de ontvangen vacatures, die de jaren voordien constant was gebleven, nam in 2018 licht toe (in 2014 beliep ze gemiddeld 1,7, op dit ogenblik is dat 1,9), wat bewijst dat de banen steeds moeilijker vervuld raken.

De conjunctuurenquêtes van de NBB bevestigen de vraagdynamiek van de ondernemingen. Ze werpen ook licht op de steeds grotere wervingsproblemen waarmee de werkgevers te kampen hebben. Steeds meer ondernemingen uit de verwerkende nijverheid maken gewag van een gebrek aan geschoolde arbeidskrachten. Die verhouding ligt momenteel iets hoger dan vóór de crisis van 2008.

Hoewel de dynamiek van de banencreatie de afgelopen jaren de spanningen op de arbeidsmarkt heeft doen oplopen, zijn de matchingproblemen tussen het aanbod van en de vraag naar arbeidskrachten eveneens toe te schrijven aan structurele verschijnselen, zoals **het gebrek aan mobiliteit in het land, de arbeidsvoorwaarden** (uurroosters, verplaatsingen, workload, enz.) **die onder de verwachtingen van de werkzoekenden blijven, of nog, het ontbreken van financiële prikkels om te werken**, vooral voor de laagste lonen of voor de oudere werknemers, die een hoog reserveloon hebben vanwege onder meer de nauwe band tussen anciënniteit en bezoldiging. Een andere belangrijke structurele factor is **de mismatch tussen de door de ondernemingen vereiste competenties en de competenties van de potentiële werknemers**.

Terwijl de vraag van de ondernemingen gericht is op hooggeschoolde profielen, blijft het aandeel van de afgestudeerden uit het hoger onderwijs in de bevolking ontoereikend, ook al is het stelselmatig toegenomen. Omgekeerd, vereist slechts 10 % van de banen een laag scholingsniveau, terwijl 26 % van de bevolking tussen 15 en 64 jaar hooguit over een diploma van het lager secundair onderwijs beschikt. Hoe groot dit verschil ook is, we stellen vast dat het sinds 2008 duidelijk verkleind is. Toen beschikte bijna 34 % van de 15-64-jarigen over hooguit een diploma van het lager secundair onderwijs voor een ongeveer identiek aandeel van laaggekwalificeerde banen.

Wat de gewesten betreft, telt Brussel het grootste aantal hooggekwalificeerde banen (61 %, dat is 8 procentpunt meer dan in 2008), maar het is ook in Brussel dat het verschil tussen het scholingsniveau van de ingezetenen en het door de werkgevers uit dat gewest vereiste scholingsniveau het grootst is. De mismatch is bijzonder duidelijk voor de lage scholings- en kwalificatieniveaus, vermits slechts 8 % van de banen in Brussel laaggekwalificeerd zijn, terwijl 31 %

van de Brusselse bevolking tussen 15 en 64 jaar hooguit over een diploma van het lager secundair onderwijs beschikt.

Om te voorzien in de behoeften aan supplementaire arbeidskrachten, **roept de Raad op het vroegtijdig schoolverlaten drastisch te verminderen, met andere woorden het aantal personen die de school verlaten zonder over een diploma van het secundair onderwijs te beschikken.** Een dergelijk scholingsniveau is duidelijk niet meer voldoende voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt en beantwoordt in feite niet langer aan de vereisten van de ondernemingen. Hoewel de situatie verbeterd is en de doelstelling 2020 is bereikt, blijft het percentage schoolafhakers hoog, nl. 8,6 % in 2018. De tijdens de afgelopen jaren geleverde inspanningen moeten vooral in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in het Waals Gewest worden voortgezet, waar dat cijfer respectievelijk 10,7 en 9,9 % belooft. Vlaanderen telt 7,3 % schoolafhakers, dat is hetzelfde percentage als in Nederland, het best presterende land van de landen waarmee wordt vergeleken.

POSITIEVE BALANS TEN OPZICHTE VAN 2008, HET JAAR VAN DE FINANCIËLE CRISIS

Op basis van de nationale rekeningen is de werkgelegenheid sinds 2008 met 7,5 % toegenomen, dat is een snellere stijging dan in de meeste landen waarmee wordt vergeleken, behalve Zweden en Duitsland, en ook sneller dan het Europese gemiddelde (3,4 %). Die vaststelling heeft te maken met het feit dat ons land de crisis relatief goed heeft doorstaan dankzij flexibiliteitsinstrumenten, zoals het uitgebreid stelsel van de tijdelijke werkloosheid, die ervoor zorgden dat de schok op de werkloosheid kon worden getemperd. De banencreatie tijdens de hersteljaren, van haar kant, sluit nauw aan bij het Europese gemiddelde (groei van 5 % tijdens de periode gaande van 2014 tot 2018, tegen 5,4 % voor de EU).

Het beeld is meer flatterend als men het verloop van de werkgelegenheid uitgedrukt in voltijdequivalenten beschouwt, met andere woorden als men de cijfers corrigeert voor de arbeidsduur van de actieven. In dat geval tekent België de tweede grootste stijging op, na Zweden wat 2008 betreft en een snellere stijging dan het gemiddelde van de landen waarmee wordt vergeleken voor de periode 2014-2018.

Ook wat de werkgelegenheidsgraad betreft, is België's relatieve positie gunstiger als ze wordt uitgedrukt in voltijdequivalenten. Die situatie weerspiegelt onder andere een langere gemiddelde duur van deeltijdarbeid. Onze arbeidsmarkt telt in feite voornamelijk mannen, personen van middelbare leeftijd en hooggeschoolden. Omgekeerd participeren diverse risicogroepen, die vaker een deeltijdbaan uitoefenen, slechts weinig aan de Belgische arbeidsmarkt.

Toch is het aandeel van de deeltijdwerkers in de nieuwe indienstnemeningen tussen 2008 en 2018 gestegen. Die toename hield nauw verband met het feit dat mannen de afgelopen tien jaar meer deeltijds zijn gaan werken, maar ook met de kortere arbeidsduur die werknemers aan het einde van hun carrière aanvragen. Een derde van de werknemers tussen 55 en 64 jaar zijn deeltijds aan de slag, een groot aantal onder hen geniet in dat opzicht regelingen zoals het thematisch verlof, de loopbaanonderbreking of het eindeloopbaankrediet.

Ook het aandeel van de tijdelijke contracten in de nieuwe indienstnemeningen is flink toegenomen. In 2018 ging het bij vier op tien indienstnemeningen om tijdelijke contracten, dat was een toename met 10 procentpunt ten opzichte van 2008. De afschaffing, in 2014, van de proefperiode was daar kennelijk niet vreemd aan.

HET AANTAL NWWZ LOOPT NOG STEEDS TERUG EN EEN WERKLOOSHEIDSGRAAD BENEDEN 6 %

Parallel met de banencreatie liep het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) fors terug. In 2018 telde men gemiddeld per jaar 495 000 NWWZ, dat was 10 000 minder dan vóór de crisis. Het aantal werklozen, dit jaar gemiddeld nog met 30 000, is in de drie gewesten duidelijk teruggelopen, maar ook voor iedere inactiviteitsduur, alle leeftijdscategorieën, alle scholingsniveaus en zowel voor mannen als voor vrouwen.

Onder de werkzoekenden bevindt er zich nog een omvangrijke potentiële arbeidsreserve met gunstige kenmerken voor een terugkeer naar de arbeidsmarkt. In 2018 had, voor België als geheel, 65 % van de werkzoekenden een gemiddeld of hoog scholingsniveau, 61 % behoorde tot de categorie van de 25-49-jarigen en 40 % was sinds minder dan een jaar werkloos. De meeste werklozen zijn slachtoffer van frictiewerkloosheid, met andere woorden van de tijd die nodig is om het aanbod van en de vraag naar arbeid op elkaar af te stemmen, en minder, zoals in het verleden het geval was, van structurele werkloosheid die voornamelijk bestond uit moeilijker activeerbare personen. Dat is vooral het geval in Vlaanderen, waar 22 % van de werklozen de drie kenmerken vertonen die gunstig zijn voor een terugkeer naar de arbeidsmarkt. Het scholingsniveau van de Brusselse en Waalse werklozen is gemiddeld beschouwd lager. De meeste langdurig werklozen in deze beide gewesten vormen, in termen van inzetbaarheid, een handicap voor deze arbeidsreserve.

Vanwege die discrepanties kan, afhankelijk van het gewest, geopteerd worden voor verschillende vormen van activeringsbeleid. **In Vlaanderen** komt het er vooral op aan om, zonder daarbij opleiding en het werken aan professionele vaardigheden te verwaarlozen, de **begeleidingsregelingen voor de werkzoekenden nog verder te verbeteren opdat ze gemakkelijker en sneller werk zouden vinden. In Wallonië en in Brussel** verdient deze dimensie evenveel aandacht, maar daar **lijkt een extra investeringsinspanning noodzakelijk inzake opleiding en begeleidingsgedrag teneinde de competenties van deze potentiële werknemers (weer) op niveau te brengen**, hetzij omdat ze niet over de noodzakelijke bagage beschikken om te worden ingeschakeld op de arbeidsmarkt, hetzij omdat ze reeds te lang van de arbeidsmarkt verdwenen zijn. **De follow-up van de beschikbaarheid van de werklozen en van hun actieve zoektocht naar werk, voortaan de verantwoordelijkheid van de gewesten, moet verder worden geoptimaliseerd.**

Heel wat werkzoekenden ontvangen geen werkloosheidsuitkering. In 2018 waren er dat 164 000: 49 000 jongeren tijdens hun beroepsinschakelingstijd, 58 000 verplicht ingeschrevenen en 57 000 vrijwillig ingeschrevenen. Tijdens de afgelopen tien jaar is de groep niet-uitkeringsgerechtigde NWWZ fors uitgebreid onder impuls van, onder meer, de hervorming van de inschakelingsuitkeringen en de betere registratie van deze groep. **Alle werkzoekenden, ongeacht of ze uitkeringsgerechtigd zijn of niet, moeten recht hebben op dezelfde kwaliteit begeleidings- en opleidingsdiensten vanwege de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling.**

De daling van het aantal NWWZ wordt weerspiegeld in de geharmoniseerde werkloosheidsgraad, die sinds eind 2015 gestaag daalt. In 2018 bevond hij zich op zijn laagste niveau sinds de jaren zeventig, namelijk 6 %. Volgens de projecties van de BFP en de NBB zal de werkloosheidsgraad zich tegen 2021 wellicht stabiliseren op 5,7 %. De verwachte daling van het aantal werklozen stemt voor een groot deel overeen met personen die de pensioenleeftijd zullen bereiken en die de facto niet op zoek zijn naar werk; daarom is hun uittreding niet van invloed op het verloop van de geharmoniseerde werkloosheidsgraad.

Op nationaal niveau ligt de geharmoniseerde werkloosheidsgraad onder het Europese gemiddelde, maar ook onder het percentage in Zweden, Finland of Frankrijk. Hij blijft evenwel hoger dan die in Denemarken, Nederland of Duitsland. Hoewel hij in alle drie de gewesten van ons land aanzienlijk gedaald is, en méér in Brussel en Wallonië dan in Vlaanderen, blijven er tussen de gewesten grote verschillen bestaan. Het Vlaams Gewest had in 2018 een werkloosheidsgraad van 3,4 % en 2018, tegen 8,5 % in het Waals Gewest en 13,2 % in Brussel.

Om deze obstakels uit de weg te ruimen, werken de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling intensief samen in het vlak van opleiding - met name taalopleiding - en uitwisseling van vacante jobaanbiedingen om de werkzoekenden aan werk te helpen. Er zijn ook andere pistes denkbaar om de verschillen tussen de gewesten te beperken, met name het **bevorderen van de mobiliteit tussen de gewesten onderling, maar ook in de gewesten zelf**. Met uitzondering van de ingezetenen van Vlaams- en Waals-Brabant, die zich vaker naar Brussel verplaatsen, zijn de stromen van pendelaars naar een andere provincie dan die waarin ze wonen, uiterst beperkt, vooral tussen Vlaanderen en

Wallonië. De stijging van het aantal Brusselse ingezetenen die in Vlaanderen werken, moet blijvend worden ondersteund.

EEN ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE ONDER HET EUROPESE GEMIDDELDE, VOORAL VOOR SOMMIGE GROEPEN

Algemeen beschouwd, blijft de arbeidsmarktparticipatie van de bevolking tussen 15 en 64 jaar relatief laag, namelijk 68,6 %, vermits ons land niet het niveau bereikt van de landen waarmee wordt vergeleken. Die vaststelling wordt bevestigd voor alle drie de gewesten van ons land. Ook al ligt de participatiegraad in Vlaanderen hoger (71,8 %), hij is vergelijkbaar met die in Frankrijk (71,9 %), het land dat het minst goed presteert van de landen waarmee wordt vergeleken. In Brussel en in Wallonië participeert respectievelijk 65,5% en 63,8% van de 15-64-jarigen aan de arbeidsmarkt.

Van de personen die niet aan de arbeidsmarkt deelnemen, zou een klein gedeelte kunnen worden gemobiliseerd en opgenomen worden bij de potentiële arbeidskrachten. Het gaat om de personen die willen werken, maar die op dit ogenblik geen werk zoeken. In 2018 telde die categorie 284 400 personen tussen 15 en 64 jaar, of 12 % van het totale aantal inactieven.

Bij de totale inactieve bevolking zijn de voornaamste redenen die worden aangevoerd voor het niet zoeken naar werk onderwijs (41 %), ziekte (19 %) en, specifiek voor de vrouwen, gezinsverantwoordelijkheden (21 % van het totale aantal inactieven, 32 % van het totale aantal inactieve vrouwen). **Teneinde maximaal profijt te trekken van dat arbeidspotentieel, moet aan die redenen bijzondere aandacht worden besteed** door de studenten ertoe aan te zetten om tijdens hun studies te werken, maar ook om via de systemen van alternerend leren, bijvoorbeeld de ‘dualen Bachelorstudiengänge’ in de Duitstalige Gemeenschap, studies en werk te combineren, door de herinschakeling van zieken te vereenvoudigen via het aanbieden van aangepaste banen en, ten slotte, door het gezins- en beroepsleven beter met elkaar te verzoenen, met name door te voorzien in een toereikend en financieel toegankelijk aanbod van voorschoolse opvang.

In sommige bevolkingsgroepen is het tekort aan participatie bijzonder duidelijk. Het gaat om de jongeren, de 55-plussers, de niet-EU-burgers, de vrouwen, en transversaal, de laaggeschoolden. Dat geldt voor ieder gewest van het land. In Wallonië ligt de participatiegraad van alle personencategorieën lager dan in de beide andere gewesten. Vlaanderen, van zijn kant, heeft hogere participatiegraden, hoewel ze onder het Europese gemiddelde blijven, en dat voor bijna alle categorieën, met uitzondering van de 55-64-jarigen, de buitenlanders afkomstig uit een EU-land en de laaggeschoolden, van wie de participatiegraad in Brussel het hoogst is.

Om de participatie van alle risicogroepen algemeen te kunnen verhogen, heeft de Raad besloten die problematiek in zijn volgend thematisch verslag van 2019 te analyseren.

Die studie is des te relevanter daar, volgens de meest recente demografische projecties van het Federaal Planbureau, de bevolking op arbeidsleeftijd, waarvan de groei reeds fors is vertraagd, vanaf de eerste helft van het volgende decennium zal krimpen. Die beweging zal in 2023 aanvangen in Wallonië, vanaf 2024 volgt Vlaanderen en in de tweede helft van de jaren 2020 zal de beweging merkbaar zijn in alle gewesten. Hoewel er nog geen duidelijkheid is over de snelheid of de omvang van het verschijnsel, bestaat er geen twijfel meer over dat het zal gebeuren. Een gevolg ervan zijn tal van collectieve uitdagingen op het niveau van de organisatie van de samenleving, maar ook van de beschikbaarheid van arbeidskrachten en de financiering van de sociale bescherming.

HET KOSTENCONCURRENTIEVERMOGEN VAN DE BELGISCHE ONDERNEMINGEN IS VERBETERD

Met een gecumuleerd loonverschil van 0,9 % ten opzichte van de drie buurlanden, is het kostenconcurrentievermogen van de Belgische ondernemingen opnieuw zo goed als in evenwicht. Dat resultaat was mogelijk dankzij een zware inspanning inzake loonmatiging, inclusief de indexsprong en de verlagingen van de sociale bijdragen.

De impact van de maatregelen inzake de taxshift blijkt duidelijk uit de daling van de belastingwig. Dit is de verhouding tussen de som van de personenbelasting en de sociale bijdragen zowel persoonlijk als ten laste van de ondernemingen, enerzijds, en de totale loonkosten, anderzijds. Toch blijft die wig nog steeds een van de hoogste in Europa. Teneinde de participatie aan de arbeidsmarkt aan te moedigen, **is het wenselijk die markt financieel aantrekkelijker te maken door het verschil tussen de totale loonkosten van een werknemer en zijn nettoloon nog verder te verkleinen. Dit type maatregelen is des te efficiënter indien ze op de lage lonen worden gericht.**

Op basis van de vooruitzichten met betrekking tot het verloop van de loonkosten in onze drie buurlanden en van die in verband met de loonindexering in België, heeft de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) berekend dat de beschikbare maximale marge voor de reële loonsverhogingen voor de jaren 2019 en 2020 1,1 % beliep. Omdat de sociale partners het niet unaniem eens zijn om het voorstel van centraal akkoord te ondertekenen, is de loonnorm in april 2019 bij Koninklijk Besluit op 1,1 % vastgesteld.

Volgens de inflatieprojecties en rekening houdend met een over de hele projectieperiode licht positieve loondrift, zouden de bruto-uurlonen in 2019 met x % stijgen, en vervolgens met y % in 2020. De loonkosten zouden met x % in 2019 en met y % in 2020 ietwat gematigder stijgen dankzij de in het kader van de taxshift 2016-2020 besliste laatste fase van de maatregelen tot verlaging van de werkgeversbijdragen.

MEER REKENING HOUDEN MET HET PRODUCTIVITEITSVERLOOP

Het productiviteitsverloop blijft op termijn de enige waarborg dat de lonen kunnen blijven stijgen. De combinatie van het loonkosten- en het productiviteitsverloop stemt overeen met het verloop van de loonkosten per eenheid product. De kloof per eenheid product tussen België en de drie voornaamste handelspartners is verkleind, in het bijzonder ten opzichte van Duitsland, dankzij het relatief gematigder verloop van de uurloonkosten in België aangezien de productiviteit er zich trager heeft hersteld. De relatieve zwakte van de productiviteit is vooral duidelijk in de marktdiensten. **Het verbeteren van de productiviteitswinsten is een proces op lange termijn via, onder meer, kwalitatief hoogstaand onderwijs en permanente opleiding, de reallocatie van de middelen van de minst productieve sectoren naar de dynamischer sectoren volgens het principe van de creatieve vernietiging, zonder uiteraard de investeringen te vergeten in R&D en in productief kapitaal.** Dankzij de digitalisering van de economie zouden de productiviteitswinsten in de dienstensector moeten kunnen verbeteren. Die wijziging heeft ook een impact op onze belangrijkste handelspartners.

Wat het sociaal overleg betreft, kunnen sommige regels of structuren achterhaald zijn en moeten ze kunnen evolueren. Zo moet het landschap van de paritaire comités in overeenstemming blijven met de huidige industriële structuur van België en zijn gewesten. Het is van cruciaal belang dat de loonkosten de economische waarde van de arbeidskrachten correct weerspiegelen. **Bij de loononderhandelingen zou meer rekening kunnen worden gehouden met specifieke situaties in sommige sectoren en/of met de lokale context.**

DE DIGITALISERING VAN DE ECONOMIE : KANSEN EN UITDAGINGEN

De digitalisering kan meerdere tegengestelde effecten sorteren op de werkgelegenheid. Eerst en vooral een substitutie-effect, wat betekent dat de uitvoering van een reeks taken (integraal) kan worden toevertrouwd aan machines. Dat veroorzaakt banenvernietiging. Vervolgens een complementariteitseffect: de robot of de machine staat de mens bij in de uitoefening van zijn taken, wat zorgt voor een verbetering van de arbeidsvoorwaarden alsook voor een verhoging van de productiviteit en de efficiëntie van de werknemers. En, tot slot, verlegt de digitalisering de grens van de productiemogelijkheden en creëert ze nieuwe kansen voor economische groei en dus voor nieuwe arbeidsplaatsen.

In de studie van McKinsey (2017)¹ wordt die impact voor België gekwantificeerd. Volgens hun analyse zouden de automatisering en de kunstmatige intelligentie tegen 2030 200 000 nieuwe banen kunnen creëren. Ook al zullen die nieuwe banen deels teniet worden gedaan door verlies van arbeidsplaatsen, **het verwachte nettoresultaat blijft positief**, namelijk 40 000 jobs tegen 2030.

Deze conclusies zijn gebaseerd op analyses van scenario's waarin de automatisering in de toekomst zal leiden tot een toename van de productiviteit met weinig zware risico's inzake werkloosheid en met een gestage stijging van de lonen. **Dat zal echter slechts gebeuren als de technologie zich wijd verspreidt in een context waarin de werknemers hun capaciteiten aanpassen en de ondernemingen nieuwe producten creëren en innoverende diensten verlenen.**

Ondanks een algemeen positief effect, kan de digitalisering een verschillende impact hebben naargelang van het beroep en de bedrijfstak. De banen die het makkelijkst door machines kunnen worden vervangen, zijn de meest routinematige banen waarvoor geen interactie met andere personen is vereist, waarbij geen problemen moeten worden opgelost, of nog, waar geen creativiteit aan te pas komt. Dit betekent dat het grootste risico van de automatisering gezocht moeten worden in de vervoerssector en in de horeca, in de verwerkende nijverheid en in de handel. De minst getroffen sectoren zijn, omgekeerd, het onderwijs, de informatie en communicatie, de diensten aan ondernemingen en de gezondheidszorg.

Aangezien routinewerkzaamheden meestal toevertrouwd worden aan middengeschoolde werknemers, doet zich op de arbeidsmarkt een polarisatie voor met, enerzijds, een stijging van de hooggekwalificeerde banen – waarnaar de vraag toeneemt – en, in mindere mate, van de laaggekwalificeerde banen en, anderzijds, een stagnering, en zelfs daling, van de gemakkelijker automatiseerbare – middengekwalificeerde – banen.

De toegenomen vraag van de ondernemingen naar hogergekwalificeerde profielen vereist meer investeringen in het onderwijs voor de toekomstige generaties, maar ook in de opleiding van de personen die zich momenteel op de arbeidsmarkt bevinden.

De studenten aanmoedigen om verder te studeren en een diploma van het hoger onderwijs te behalen, waarborgt hun een betere inschakeling op de arbeidsmarkt. België doet het ter zake relatief goed vermits 48 % van de 30-34-jarigen in 2018 een diploma van het hoger onderwijs op zak hadden, een cijfer dicht bij dat van de landen waarmee wordt vergeleken en zelfs hoger dan de doelstelling voor 2020 (47 %). Op gewestelijk niveau telt Brussel de meeste afgestudeerden van het hoger onderwijs met 56 %, gevolgd door Vlaanderen (48 %) en Wallonië (43 %). Vanwege de digitalisering van de economie zal echter, bij de hooggekwalificeerde banen zelf, in de toekomst steeds meer vraag zijn naar beroepen die een opleiding vereisen in wetenschappen, wiskunde, statistiek, informatie- en communicatietechnologie alsook in engineering, industrie en bouw. Ondanks het grote aantal afgestudeerden van het hoger onderwijs, heeft amper 21 % van de nieuwe afgestudeerden tussen 30 en 34 jaar voor een van die richtingen geopteerd. Dat geldt des te meer voor de vrouwen vermits nauwelijks 9 % van hen in die domeinen afgestudeerd is, terwijl

¹ McKinsey & Company (2017), "Digitally-enabled automation and artificial intelligence: shaping the future of work in Europe's digital front-runners".

meer vrouwen dan mannen hogere studies aanvatten. **De studenten moeten absoluut naar de perspectiefrijke richtingen worden gestuurd door te communiceren over de door de diverse studierichtingen geboden toekomstmogelijkheden en bezoldigingsvooruitzichten.**

Net als de technische kennis, zijn de niet-technische vaardigheden, dat zijn de transversale competenties (talen, het aanwenden van wiskunde en logica, het gebruik van digitale middelen, enz.) en de gedragsmatige knowhow een betere waarborg om werk te vinden. De taken die berusten op fijne motoriek, die welke verband houden met ethiek, moraal en politiek, met sociale interactie en met emotionele intelligentie, of nog, de transdisciplinaire taken en die welke creativiteit, inventiviteit en intuïtie vereisen, kunnen de facto nog niet gemakkelijk worden geconverteerd in algoritmen, wat de automatisering ervan sterk bemoeilijkt.

Het onderwijssysteem moet aan die ontwikkelingen worden aangepast. De scholen moeten beschikken over moderne technologische instrumenten en de leerkrachten moeten die opleidingen begeleiden. Volgens een enquête van de Europese Commissie, heeft in België echter, gemiddeld over de afgelopen twee jaar, amper een derde van de leraars een opleiding gevolgd om hun kennis van de informatie- en communicatietechnologie te verbeteren, tegen gemiddeld bijna de helft van de leerkrachten in Europa.

Het verwerven van die nieuwe competenties beperkt zich echter niet tot het initieel onderwijs. In 2017 bezat, volgens de Europese Commissie, 61 % van de Belgen tussen 16 en 74 jaar elementaire of meer geavanceerde algemene digitale vaardigheden. Hoewel dat percentage iets boven het Europese gemiddelde (57 %) ligt, blijft het duidelijk onder de resultaten van de landen die ter zake het best scoren, namelijk Luxemburg (85 %), Nederland (79 %) en Zweden (77 %). Voor de werkenden stijgt dat cijfer tot 71 %, tegen gemiddeld 67 % in de Europese Unie. Het verschil is het grootst voor de werklozen. Terwijl er in de noordse landen weinig verschil is of de werkzoekenden er zelfs meer verworven vaardigheden hebben dan de werkenden, daalt dat cijfer in België tot 49 %, het laagste percentage van de landen waarmee wordt vergeleken.

Zodra de (potentiële) werknemers het schoolsysteem hebben verlaten, moeten ze opleiding blijven volgen om hun inzetbaarheid te waarborgen volgens het principe van het levenslang leren. Een overgrote meerderheid van de bevolking volgt die logica echter niet. In 2016 gaf 80 % van de 25-64-jarigen te kennen geen opleiding te hebben gevolgd omdat ze dat niet wilden. Het hoeft derhalve niet echt te verwonderen dat, volgens de laatste resultaten van de referentie-indicator van Eurostat betreffende de toegang tot permanente opleiding, minder dan één 25-64-jarige op tien (8,5 %) tijdens de maand voorafgaand aan de enquête een (formele of informele) opleiding heeft gevolgd. Dat resultaat is ver verwijderd van de best practices in de landen waarmee wordt vergeleken, meer bepaald de noordse landen waar dat het geval is voor ongeveer één persoon op vier. Bovendien zijn sommige bevolkingsgroepen ondervertegenwoordigd. Onder hen bevinden zich meer bepaald de laaggeschoolden en de 55-plussers, hoewel ze er veel profijt van zouden kunnen trekken: de eerstgenoemden om hun competenties in overeenstemming te brengen met de vereisten van de arbeidsmarkt, de laatstgenoemde om inzetbaar te blijven. Willen we de best presterende landen inhalen, dan lijkt een herwaardering van het huidige beeld van opleiding onvermijdelijk.

CONCLUSIES

Door de vorige regeringen zijn aanzienlijke hervormingen ten uitvoer gelegd (werkloosheidsverzekering, regelingen voor vervroegde uittreding, loonvorming, werkorganisatie, enz.), maar die bieden geen van alle een uitkomst. De dynamiek van de hervorming van de arbeidsmarktinstituties moet zich voortzetten, en zelfs versnellen om de zich opstapelende uitdagingen aan te gaan.

Een dynamische en welvarende economie kan niet tot stand komen zonder een efficiënte arbeidsmarkt die erin slaagt competente arbeidskrachten in te zetten en waakt over de kwaliteit van de arbeidsplaatsen. De snelheid en de grondigheid van de aan de gang zijnde veranderingen vereisen meer soepelheid, zowel vanwege de ondernemingen als vanwege de werknemers. De loopbanen worden steeds minder lineair, omscholingen moeten niet langer beschouwd worden als tegenslagen, maar als normale fasen in een carrière. Deze transformatie zal slechts worden aanvaard als ze gepaard gaat met een beleid tot veiligstelling van de loopbaantrajecten. De sociale bescherming via de werkloosheidsverzekering vormt daar de basis van, maar ze moet worden aangevuld met een ambitieus beleid van permanente opleiding en validatie van de competenties, niet alleen voor de werkzoekenden, maar voor alle werknemers, ongeacht of ze loontrekkenden of zelfstandigen zijn. De verantwoordelijkheid voor deze aanpak moet worden gedragen door de werknemers, de werkgevers én de overheid.

Brussel, 27 juni 2019



STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN

1. DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELINGEN IN BELGIË

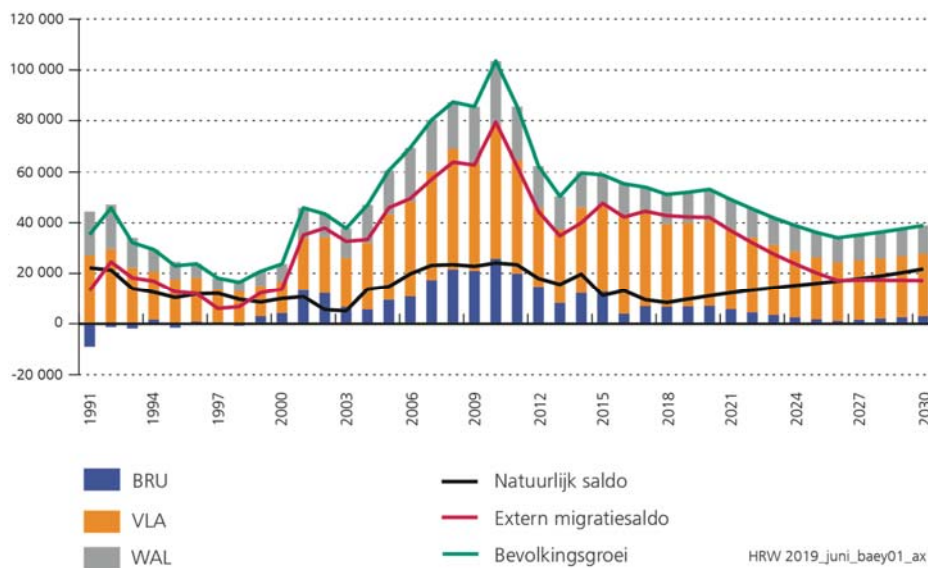
Om de context te schetsen van de stand van zaken in de Belgische economie, zullen de recente en toekomstige demografische evoluties worden geschetst. Hierbij komt eerst de totale bevolking aan bod en vervolgens wordt de aandacht verlegd naar de bevolking op arbeidsleeftijd.

1.1. TOTALE BEVOLKING

Volgens cijfers van het Federaal Planbureau (FPB) wordt de Belgische bevolking verwacht te blijven groeien, van 11,4 miljoen personen in 2018 tot 11,9 miljoen personen in 2030. Deze stijging wordt enerzijds ondersteund door de natuurlijke groei van de bevolking – het aantal geboorten minus overlijdens in België – en anderzijds door een positief netto-immigratiesaldo. De geobserveerde bevolkingsgroei sinds het jaar 2000 valt voornamelijk toe te wijzen aan een grillig, maar nog steeds positief netto-immigratiesaldo. In de projecties voor het komend decennium valt dit saldo terug, terwijl het natuurlijke saldo verwacht wordt te stijgen van 2020 tot 2030. De stabilisatie van het migratiesaldo valt voornamelijk toe te wijzen aan het feit dat schokken als gevolg van bijvoorbeeld burgeroorlogen niet opgenomen kunnen worden in de voorspellingen. Zo voorspelde het federaal planbureau in 2014 bijvoorbeeld dat de netto-immigratie in België zou dalen tot onder 30.000 in 2018, terwijl de feitelijke cijfers een stabilisatie tonen rond 40.000 immigranten gedurende deze periode.²

De bevolkingsgroei sinds het jaar 2000 is voornamelijk toe te schrijven aan een positief netto-immigratiesaldo

Grafiek 1 - Demografische ontwikkelingen en bevolkingsgroei, per oorsprong en per regio (totale bevolking)



Bron: FPB.

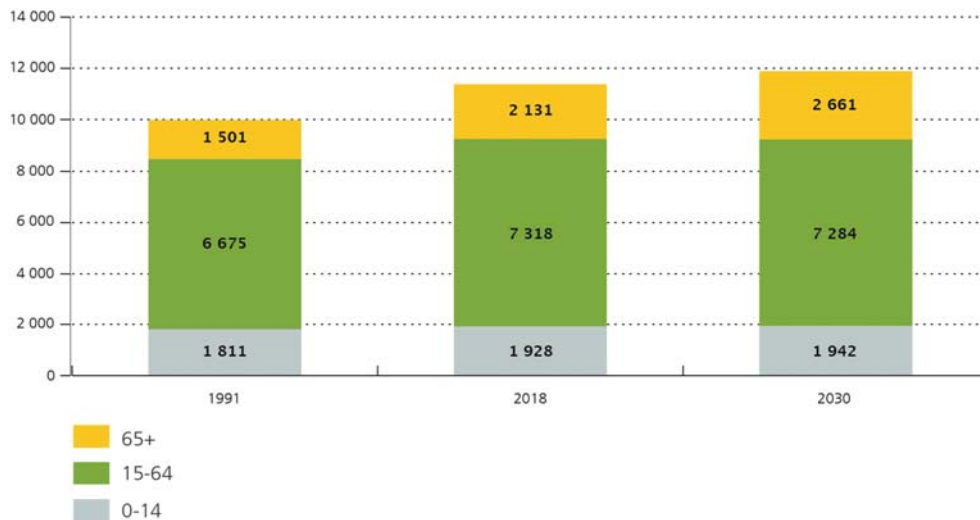
² Bron: Federaal Planbureau – Demografische Vooruitzichten 2013 – 2060.

Wanneer de uitsplitsing per regio wordt gemaakt, valt op dat tussen 2018 en 2030 de bevolkingsgroei in Vlaanderen (5,1 %) verwacht wordt om hoger te liggen dan in Wallonië (3,6 %) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (3,9 %). Met een natuurlijke bevolkingsgroei van slechts 0,7 % tussen 2018 en 2030 is deze Vlaamse positie is echter hoofdzakelijk het gevolg van migratie vanuit de andere regio's en vanuit het buitenland. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de regio met de sterkste natuurlijke groei. Er wordt verwacht dat de bevolking er tussen 2018 en 2030 met 9,6 % op een natuurlijke wijze zal stijgen. Deze stijging wordt echter globaal gezien tenietgedaan door een forse emigratie (-14,7 %) naar de andere regio's.

1.2. BEVOLKING OP ARBEIDSLEEF TIJD

Om de economische impact van demografische veranderingen in te schatten is het ook belangrijk de evolutie in het aantal personen op arbeidsleeftijd – hier gedefinieerd als personen van 15 tot 64 jaar – te onderzoeken. Het fenomeen van de vergrijzing van de bevolking zorgt ervoor dat de bevolking ouder dan 64 sneller groeit dan die op arbeidsleeftijd. Als gevolg van de pensionering van de babyboomgeneratie belooft deze trend in de komende jaren bovendien verder toe te nemen. Terwijl de afhankelijkheidsratio – gedefinieerd volgens het Federaal Planbureau als de bevolking vanaf 67 jaar of ouder/bevolking van 18 tot 66 jaar – in 2018 nog gelijk was aan 0,26, wordt verwacht dat deze ratio zal stijgen tot 0,33 in 2030. De verhoging van de afhankelijkheidsratio is slechts in beperkte mate het gevolg van een daling van het aantal mensen op arbeidsleeftijd, het toenemen van de gepensioneerde bevolking heeft een veel sterkere invloed.

Grafiek 2 – Evolutie van de totale bevolking per leeftijdsklasse
(in duizenden)



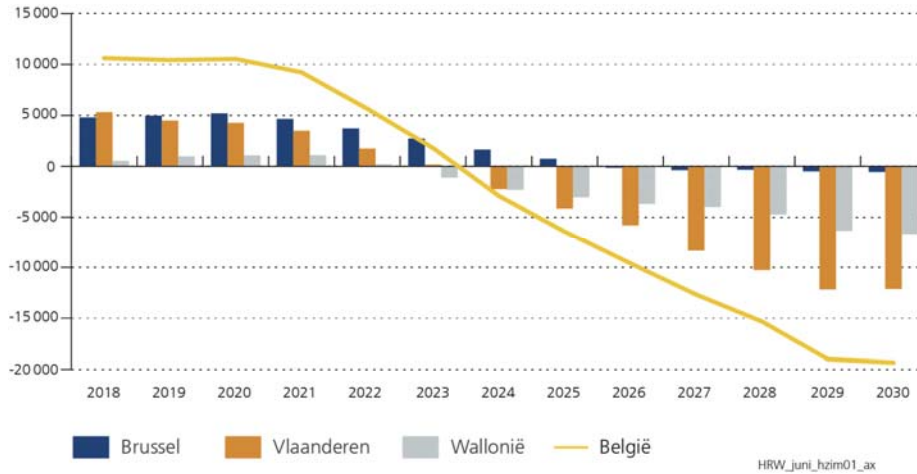
HRW 2019_juni_baey02_ax

Bron: FPB.

Deze bevolkingsevolutie, en vooral de daling van het arbeidspotentieel dat het veroorzaakt, kan een remmend effect hebben op de groei van de Belgische economie. Indien men er niet in slaagt om een groter aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd aan het werk te krijgen, leidt dit namelijk tot een vermindering van het arbeidsaanbod.

De daling in het arbeidspotentieel kan een remmend effect hebben op de Belgische economische groei

Grafiek 3 – Gewestelijke projecties voor de bevolking van 15 tot 64 jaar
(eenheden)



Bron: FPB.

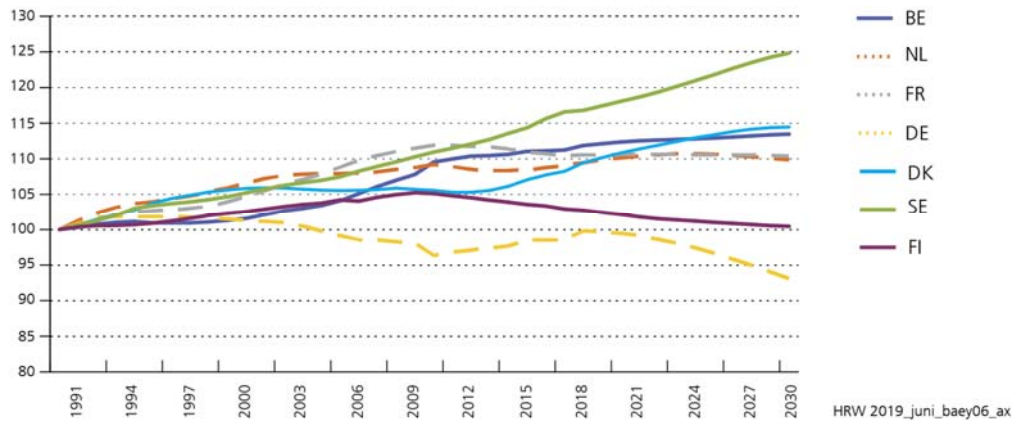
De bevolking op arbeidsleeftijd, waarvan de groei reeds aanzienlijk is vertraagd, zal volgens de laatste demografische projecties van het Federaal Planbureau inderdaad afnemen vanaf de eerste helft van het volgende decennium. De daling zal aanvagen in Wallonië vanaf 2023, zal in het daaropvolgende jaar Vlaanderen treffen en zal zich in alle gewesten voordoen tijdens de tweede helft van de jaren 2020. Hoewel de snelheid of de omvang van het verschijnsel ter discussie kunnen staan, is het thans een onweerlegbare realiteit. Het zorgt voor heel wat collectieve uitdagingen op het gebied van de organisatie van de samenleving, maar ook van de beschikbaarheid van arbeidskrachten en de financiering van de sociale bescherming.

1.3. INTERNATIONALE VERGELIJKING

Wanneer de evolutie van de bevolking op arbeidsleeftijd wordt vergeleken met de buurlanden en de noordse landen, valt op dat het verloop van de Belgische bevolking op arbeidsleeftijd een gemiddelde evolutie toont³. Terwijl Zweden als enige land een fors sterkere stijging van zijn bevolking op arbeidsleeftijd ondervindt, zijn er ook landen als Finland en vooral Duitsland met een stagnerende of zelfs dalende bevolking op arbeidsleeftijd.

Grafiek 4 - Evolutie van de bevolking op arbeidsleeftijd, internationale vergelijking

(bevolking van 20 tot 64 jaar, gebaseerd op observaties voor de jaren 1991-2018 en op projecties voor de jaren 2019-2030, index, 1991 = 100)



Bron: Eurostat.

³ Merk het verschil op tussen de voorspellingen van het Federaal Planbureau, dat een lichte daling van de bevolking op arbeidsleeftijd verwacht, en Eurostat, dat een lichte stijging in de bevolking op arbeidsleeftijd verwacht. Gezien Eurostat echter voor alle landen dezelfde veronderstellingen heeft gebruikt, blijft de vergelijking met andere landen echter relevant.

2. ECONOMISCHE ACTIVITEIT EN WERKGELEGENHEID

De analyse van de arbeidsmarkt omvat uiteraard een onderzoek van de banencreatie en van de economische activiteit. Dit hoofdstuk geeft de resultaten van het afgelopen jaar en de vooruitzichten voor de komende drie jaar weer. Het legt ook een verband tussen de groei van het bbp en de nettobanencreatie. In een tweede punt maken we de balans op van de tien jaar volgend op de financiële crisis, om na te gaan of we het werkgelegenheidsniveau van vóór de crisis opnieuw konden bereiken. Daarnaast vergelijken we deze evolutie met die in de buurlanden en de noordse landen. Het laatste deel analyseert tot slot welke types banen recent gecreëerd werden en vergelijkt deze met de nieuwe aanwervingen van tien jaar geleden.

2.1. RECENTE ONTWIKKELINGEN EN VOORUITZICHTEN OP KORTE EN MIDDELLANGE TERMIJN

De economische groei was in 2018 iets minder krachtig dan het voorgaande jaar (gemiddeld 1,4 % tegenover 1,7 % op jaarbasis). Deze evolutie houdt verband met de internationale context. Meerdere andere landen van de eurozone kenden een groeivertraging. Volgens de Nationale Bank van België (NBB) zou de groei in België nog verder dalen tot 1,2 % in 2019, 1,1 % in 2020 en 1,2 % in 2021.

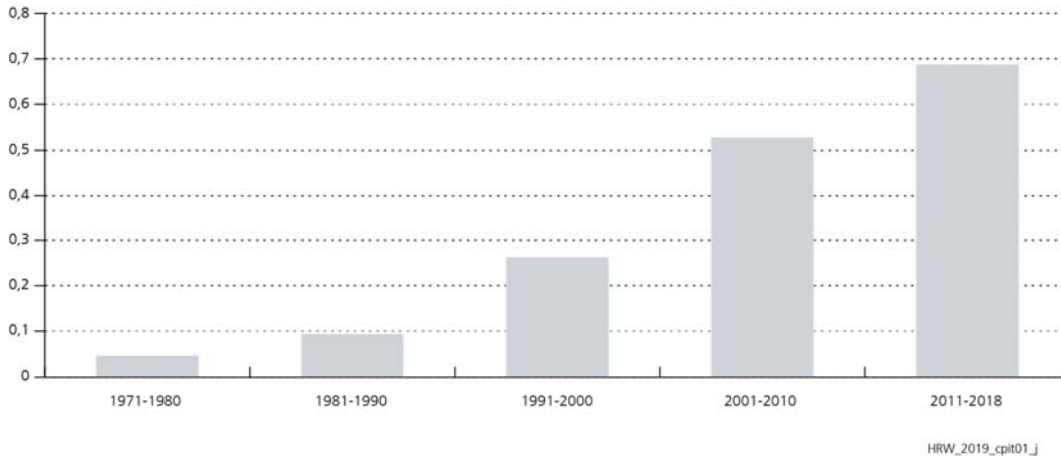
Ondanks de matige economische groei vertoonde de arbeidsmarkt in 2018 nog steeds een stevige dynamiek. Er werden netto 62 000 nieuwe banen gecreëerd, wat ongeveer even veel is als de twee vorige jaren (+59 000 in 2016 en +65 000 in 2017) en ook nauw aansluit bij wat vastgesteld werd in de jaren die voorafgingen aan de grote recessie (gemiddeld +65 000 banen tussen 2005 en 2008). Nochtans lag de procentuele groei van het bbp in die tijd duidelijk hoger (gemiddeld 2,2 % per jaar).

De dynamiek van de arbeidsmarkt bleef krachtig in 2018, met een nettocreatie van 62 000 banen

Deze positieve evoluties kunnen niet los gezien worden van de maatregelen die de voorbije jaren genomen werden om zowel de arbeidskosten voor de werkgevers te verlagen als het fiscale en parafiscale beslag op het inkomen van de werknemers. Deze maatregelen stimuleerden enerzijds de vraag naar arbeid vanwege de ondernemingen, doordat de relatieve kosten van de factor arbeid daalden. Anderzijds versterkten ze het aanbod aan arbeid omdat de financiële stimuli om te werken sterk toenamen. Daarbovenop kwamen bovendien nog maatregelen om werkloze of inactieve personen te activeren.

Grafiek 5 - Werkgelegenheidsintensiteit van de groei

(ratio tussen de gemiddelde groei op jaarbasis van de binnenlandse werkgelegenheid en die van het bbp)



Bronnen: NBB, INR, OESO.

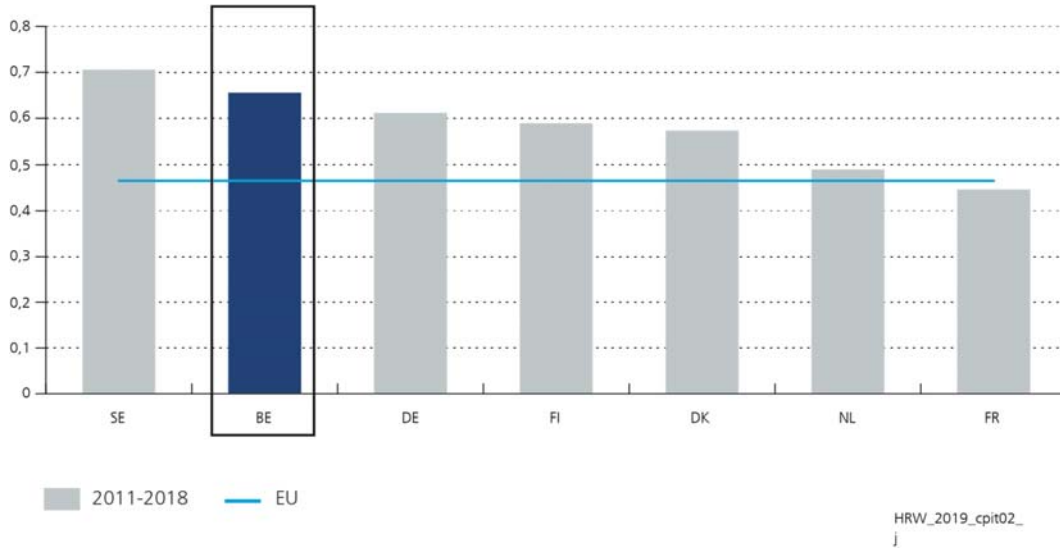
Als gevolg van dat beleid maar ook omdat de structuur van de activiteit geleidelijk verschuift naar een diensteneconomie (diensten worden gekenmerkt door een grotere arbeidsintensiteit dan de industrie), past de nettobanencreatie in de afgelopen jaren in een context van duidelijke toename van de arbeidsintensiteit van de economische groei. De facto leidt dezelfde stijging van het bbp momenteel tot meer nieuwe banen dan in het verleden. De arbeidsintensiteit van de groei, gedefinieerd als de verhouding tussen de toename van de werkgelegenheid en de stijging van de activiteit, was kleiner dan 0,1 in de jaren 1970. In de voorbije acht jaar is ze gestegen tot gemiddeld bijna 0,7, wat betekent dat een bbp-groei op jaarbasis van 1 % leidt tot 0,7 % extra banen.

De arbeidsintensiteit van de groei is sterk toegenomen in België

Die vaststelling gaat gepaard met een forse vertraging van de productiviteitswinsten. Statistisch gezien is de arbeidsintensiteit van de groei immers omgekeerd evenredig met de productiviteit. België wordt nog steeds gekenmerkt door een hoog niveau van (zichtbare) arbeidsproductiviteit, gebaseerd op een bijzonder kapitaalintensief productieapparaat en op geschoolde werkgelegenheid. De verhouding van het aantal werkenden ligt daarentegen onder het gemiddelde van onze partners. In deze context vinden laaggeschoolde personen moeilijk werk. Het beleid dat erop gericht was hun integratie in de arbeidsmarkt te bevorderen, evenals de maatregelen ter verlenging van de loopbaan, maakten het mogelijk de werkgelegenheidsgraad op te trekken, maar dit ging gepaard met een vertraging van de productiviteitswinsten, aangezien de creatie van rijkdom gespreid wordt over een groter aantal mensen.

Grafiek 6 - Werkgelegenheidsintensiteit van de groei, internationale vergelijking

(ratio tussen de gemiddelde jaarlijkse groei van de binnenlandse werkgelegenheid en die van het bbp)



Bronnen: NBB, EC.

Met die hoge graad van banencreatie ten opzichte van de groei komt België uit boven het Europese gemiddelde. Ons land vertoont een hogere werkgelegenheidsintensiteit van de groei dan de drie buurlanden en de noordse landen, met uitzondering van Zweden.

Toch is het aan de hand van een eenvoudige statistische analyse onmogelijk te bepalen of de relatie tussen de groei van de werkgelegenheid en die van het bbp structureel veranderd is. Deze vergelijking wijst immers op een correlatie maar niet noodzakelijk op een oorzakelijk verband (de werkgelegenheid kan ook een invloed hebben op het bbp). Bovendien kan men op basis van deze analyse geen rekening houden met het aspect arbeidskosten of een andere variabele die weggelaten is in de bijdrage tot de banencreatie. In een recente studie trachten onderzoekers van de UCL⁴ deze beperkingen te verhelpen door een gedetailleerde econometrische analyse te maken. Ze onderzoeken de evolutie van de werkgelegenheid als afhankelijke variabele en ramen deze volgens (1) het groeipercentage van de werkgelegenheid in het verleden; (2) het groeipercentage van het bbp in het verleden; (3) het groeipercentage van de totale werkelijke bezoldiging per werknemer in het verleden. Het model maakt ramingen over de periode 1995 tot 2018. De auteurs gaan vervolgens na of er een significante wijziging is in de relatie tussen het bbp en de werkgelegenheid voor twee afzonderlijke periodes: 1995-2008 en 2013-2018. Uit hun resultaten blijkt dat er tussen deze twee periodes geen statistisch significante structurele wijziging is in de relatie tussen de werkgelegenheid en de groei. Dezelfde ramingen werden gemaakt voor onze drie voornaamste partnerlanden. Op basis hiervan zou de werkgelegenheidsintensiteit van de groei structureel toegenomen zijn in Duitsland en Nederland, maar niet in Frankrijk.

Voor België kunnen we dan ook verwachten dat de werkgelegenheidsintensiteit van de groei geleidelijk aan zal terugkeren naar waarden die nauwer aansluiten bij de observaties uit het verleden. Traditioneel zijn de macro-economische modellen die in het kader van werkgelegenheidsprognoses gebruikt worden, gebaseerd op dit type relaties. Zo zou de

⁴ Bodart V., M. Dejemppe en S. Fontenay (2019), « Évolution de l'emploi en Belgique : tentons d'y voir plus clair », Regards économiques, Mai 2019, Numéro 146.

werkgelegenheid volgens de NBB⁵, bij onveranderd beleid, in 2019 stijgen met 61 000 eenheden. Daarna zou de werkgelegenheids groei vertragen tot 34 000 in 2020 en 27 000 in 2021. Naast de meer gematigde economische groei en een zwakkere intensiteit leiden de afvlakking van de effecten van het recente loonmatigingsbeleid en de spanningen op de arbeidsmarkt tot een vertraging van de werkgelegenheids groei.

De meest recente ramingen die het Federaal Planbureau in juni 2019⁶ publiceerde, gaan uit van een lagere werkgelegenheids groei in 2019, namelijk rond 56 000 eenheden. Voor de twee volgende jaren valt ze volgens het FPB echter iets hoger uit dan de NBB voorspelt: 38 900 eenheden in 2020 en 32 600 in 2021. Voor de drie jaren daarna kondigt het FPB 78 000 extra banen aan, of een toename met zowat 25 000 eenheden gemiddeld per jaar.

Grafiek 7 - Binnenlandse werkgelegenheid, arbeidsduur en productiviteit

(bijdrage aan de groei van het bbp, in procentpunt, jaar-op-jaar verandering, voor seizoen- en kalenderinvloeden gezuiverde gegevens)



Bronnen: NBB, INR.

De groeivertraging van het aantal werkenden zal gepaard gaan met een toename van de productiviteit per uur. De gemiddelde arbeidsduur, die van het ene kwartaal tot het andere zeer volatiel is, vertoont een vrij stabiele en licht negatieve langetermijntendens van -0,1 %. De relatieve toename van het aandeel deeltijdwerkers oefent een neerwaartse invloed uit op die tendens, hoewel hun gemiddelde arbeidsduur⁷ langer is dan in het verleden. Deze langetermijntendens zou over de projectieperiode echter worden gecompenseerd door het tekort aan arbeidskrachten dat bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt en sommige gewesten treft. Werkgevers die geen kandidaten vinden, zouden geneigd zijn om de werktijd van hun huidige medewerkers te verhogen.

5 NBB (2019), Economische projecties voor België – Voorjaar 2019, juni 2019.

6 FPB (2019), Economische vooruitzichten 2019-2024, juni 2019.

7 In de totale werkgelegenheid werkte 22 % van de werknemers deeltijds in 2008, tegen 25 % in 2018. Het gemiddeld aantal gewerkte uren bereikte 23,6 uur in 2008 en 25,3 in 2018.

Tabel 1 - Arbeidsaanbod en -vraag

(verandering op jaarbasis in duizenden personen, tenzij anders vermeld)

	2016	2017	2018	2019r	2020r	2021r	Niveau 2018
Beroepsbevolking	33	37	31	41	21	17	5 358
Binnenlandse werkgelegenheid	59	65	62	61	34	27	4 786
Loontrekkenden	46	52	51	49	25	19	3 985
Conjunctuurgevoelige bedrijfstakken ⁽¹⁾	29	38	37	34	13	7	2 476
Overheid en onderwijs	3	2	2	1	2	2	817
Overige diensten ⁽²⁾	14	13	12	13	10	10	691
Zelfstandigen	13	12	11	12	9	8	801
Niet-werkende werkzoekenden	-26	-28	-30	-19	-13	-10	495
<i>p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad^{(3) (4)}</i>	7,9	7,1	6,0	5,7	5,7	5,7	
<i>p.m. Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad^{(3) (5)}</i>	67,7	68,5	69,7	70,5	70,9	71,2	

Bronnen: INR, RVA, Statbel, NBB.

¹ Landbouw, industrie, energie en water, bouwnijverheid, handel en horeca, vervoer en communicatie, financiële activiteiten, vastgoed en diensten aan ondernemingen.² Gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, gemeenschapsvoorzieningen en sociale, persoonlijke en huishoudelijke diensten.³ Op basis van de gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten.⁴ Werkzoekenden in % van de beroepsbevolking van 15 tot 64 jaar.⁵ Werkenden in % van de totale bevolking op arbeidsleeftijd (20-64).

Net zoals tijdens de jaren volgend op de opleving werden in 2018 de meeste banen gecreëerd in de conjunctuurgevoelige takken. Alleen in de financiële en verzekeringsactiviteiten werd nog een daling van het aantal personeelsleden opgetekend. De activiteiten waar de werkgelegenheid het sterkst gestegen is, zijn de diensten aan ondernemingen (inclusief uitzendarbeid), de informatie- en communicatiesector en de vastgoedactiviteiten.

**De meeste banen werden in
conjunctuurgevoelige
bedrijfstakken gecreëerd**

Ook de zelfstandige werkgelegenheid⁸ droeg bij aan de nettobanencreatie. Het groeiende succes van dit statuut is toe te schrijven aan verschillende factoren: de sterke dynamiek van de vrije beroepen, de stijgende vraag van ondernemingen naar meer flexibiliteit, en de mogelijkheden voor gepensioneerden om hun pensioen te combineren met een zelfstandige beroepsactiviteit. Dit statuut vormt ook een toegangspoort tot de arbeidsmarkt voor bepaalde mensen die ondanks hun competenties en actieve inspanningen moeilijk de weg vinden naar een baan als loontrekkende. Dat is bijvoorbeeld het geval voor werkzoekenden van buitenlandse origine. Tot slot ontstaat er door de opeenvolgende verbeteringen aan het sociaal stelsel van de zelfstandigen een gunstiger

⁸ In hoofdberoep.

klimaat rond dit statuut. In zijn advies van juni 2019⁹ analyseert de Raad in detail de vooruitgang van de zelfstandige werkgelegenheid.

Door de sterke banencreatie in combinatie met een beperkte toename van de bevolking op arbeidsleeftijd is de werkgelegenheidsgraad in 2018

De banencreatie deed samen met een beperkte toename van de bevolking op arbeidsleeftijd de werkgelegenheidsgraad in 2018 stijgen tot 69,7

gestegen naar 69,7 %. Deze stijgende tendens zou over de projectieperiode moeten aanhouden met een werkgelegenheidsgraad die 71,2 % bereikt in 2021.

In deze context is het aantal werkzoekenden dit jaar nog met 30 000 eenheden teruggelopen. Deze daling is te verklaren door de uitstroom van een grote groep werkzoekenden van 63 jaar of ouder (zie hoofdstuk 3) en de economische dynamiek. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad is dan ook gedaald tot 6,0 % in 2018. Volgens de Nationale Bank zou dit percentage nadien stabiel moeten blijven op 5,7 % over de volledige projectieperiode.

Tabel 2 - Verwacht verloop van de werkgelegenheid en de werkloosheid volgens het FPB en de NBB
(in duizenden personen, veranderingen t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld)

	2018	2019r		2020r		2021r		2019-2021	
		FPB	NBB	FPB	NBB	FPB	NBB	FPB	NBB
Werkende bevolking	61,7	56,0	60,8	38,9	33,7	32,6	26,9	127,5	121,5
Werkloosheidsgraad ¹	6,0	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7

Bronnen: FPB, INR, NBB.

¹ In % van de beroepsbevolking van 15 tot 64 jaar.

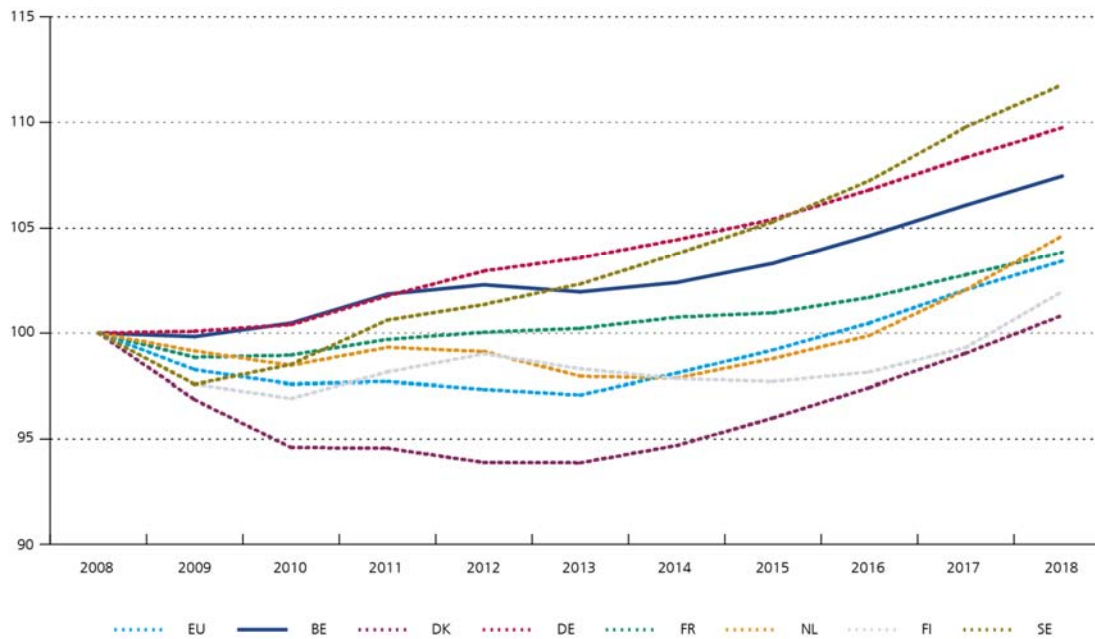
De projecties van het Federaal Planbureau en van de Nationale Bank van België stemmen dus vrij goed overeen; ze gaan uit van een toename met 122 000 tot 128 000 banen tegen 2021 en met een stabilisatie van de werkloosheidsgraad op 5,7 % van de beroepsbevolking.

⁹ HRW (2019), Advies over de tendensen en de voorwaarden van de ontwikkeling van de zelfstandige arbeid, juni 2019.

2.2. TIEN JAAR NA DE FINANCIËLE CRISIS, BALANS VAN DE BANENCREATIE EN INTERNATIONALE VERGELIJKING

In 2018 was het tien jaar geleden dat de wereldwijde financiële crisis uitbrak. Naar aanleiding hiervan maakt de Raad de balans op van de banencreatie in de loop van deze periode, door ze te vergelijken met de werkgelegenheidscreatie in de buurlanden en de noordse landen.

Grafiek 8 - Verloop van de werkgelegenheid sinds 2008, internationale vergelijking
(index 2008=100, op basis van het totaal aantal werkenden)



HRW_2019_cpit04_j

Bronnen: NBB, Eurostat (nationale rekeningen).

Op basis van gegevens verstrekt door de nationale rekeningen waren in 2018 in België 4 785 700 personen aan het werk. Met deze toename van 7,5 % sinds 2008 kent ons land een snellere stijging dan de meeste landen uit de vergelijking - met uitzondering van Zweden en Duitsland - en overtreft het ook het Europese gemiddelde van 3,4 %. Dat wijst erop dat ons land de crisis relatief goed doorstaan heeft, dankzij flexibiliteitsinstrumenten zoals het uitgebreide stelsel van tijdelijke werkloosheid, die het mogelijk maakten de weerslag op de werkgelegenheid te temperen. De banencreatie tijdens de jaren van de opleving ligt dicht bij het Europese gemiddelde (groei van 5 % in de periode van 2014 tot 2018 tegenover 5,4 % voor de EU). Bij de landen uit de vergelijking presteerden alleen Frankrijk en Finland minder goed dan België tijdens deze periode.

Grafiek 9 - Verloop van de werkgelegenheid in voltijdse equivalenten, internationale vergelijking
(in veranderingspercentages)

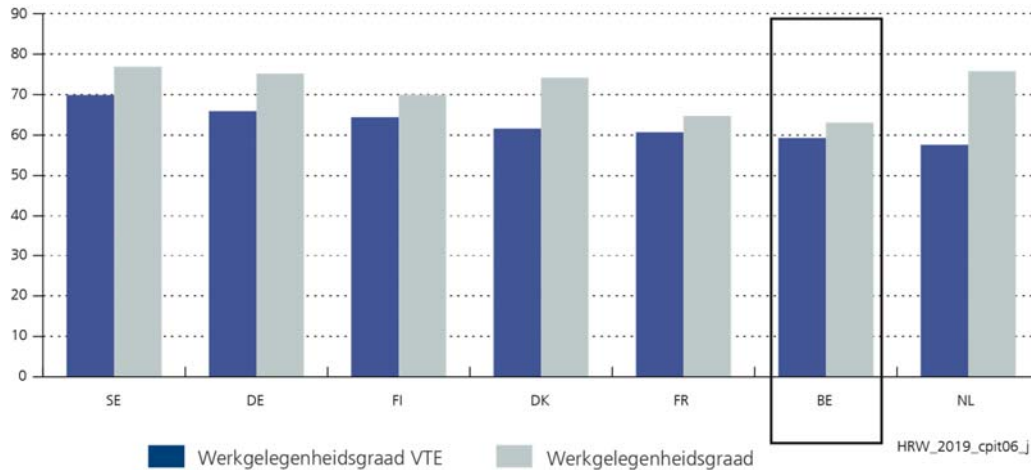


Bronnen: Eurostat, OESO, berekeningen HRW.

Het beeld is enigszins anders als men het aantal gecreëerde banen in voltijdse equivalenten bekijkt. Op basis van de werkgelegenheidsgraad in voltijdse equivalenten verstrekt door de OESO en de bevolkingscijfers van Eurostat, is het mogelijk het aantal banen in voltijdse equivalenten te berekenen die gecreëerd werden in de loop van 2008-2017 en de evolutie ervan te beoordelen. Volgens deze berekeningen zou de werkgelegenheid met 6,3 % gestegen zijn ten opzichte van 2008. Dit is de op een na sterkste groei bij de landen uit de vergelijking, na Zweden. Duitsland komt nu na België. Op basis van de voltijdse equivalenten ligt de banencreatie in de loop van de jaren van de opleving hoger dan het gemiddelde van de landen waarmee vergeleken wordt.

Grafiek 10 - Werkgelegenheidsgraad en werkgelegenheidsgraad in voltijdse equivalenten, internationale vergelijking

(in % van de bevolking van 15 tot 64 jaar¹, 2017)



Bronnen: Eurostat, OESO.

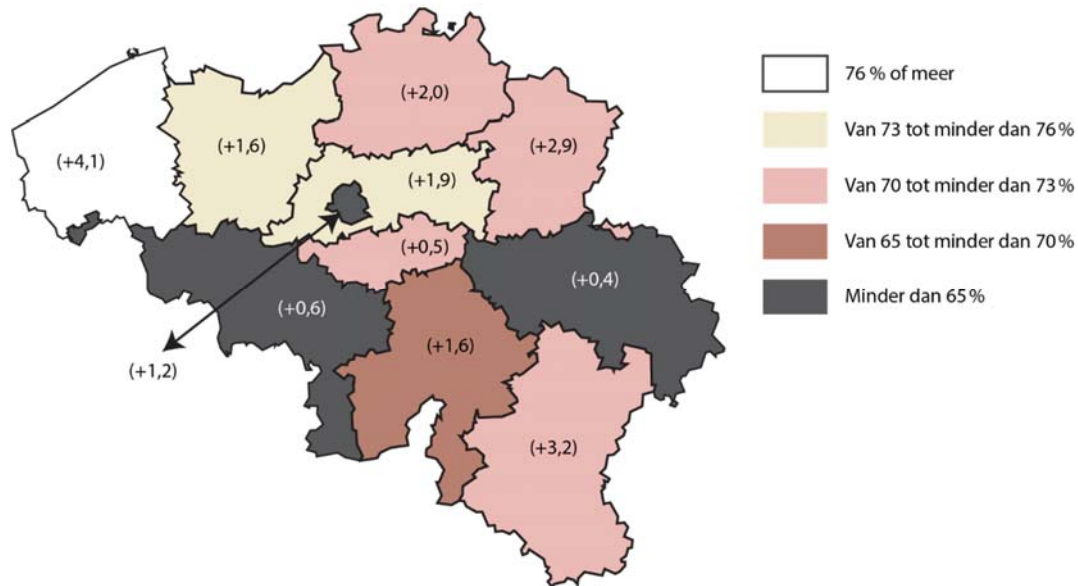
¹ Wijkt af van het gewoonlijk voor de werkgelegenheidsgraad gehanteerde concept, namelijk de bevolking van 20 tot 64 jaar, omdat er geen door de OESO verstrekte gegevens beschikbaar zijn voor die leeftijdscategorie.

In België is er een klein verschil tussen de totale werkgelegenheidsgraad en de werkgelegenheidsgraad in voltijdse equivalenten. Van de landen uit de vergelijking is dit verschil het kleinst in ons land en in Frankrijk. Terwijl ons land duidelijk minder goed presteert op het vlak van werkgelegenheidsgraad, ligt het resultaat uitgedrukt in voltijdse equivalenten dicht bij dat van de landen uit de vergelijking. Deze situatie weerspiegelt met name een langere gemiddelde arbeidsduur van het deeltijdswerk. Onze arbeidsmarkt omvat immers overwegend mannen, personen uit de middelste leeftijdsgroep en hoog opgeleide werknemers. Omgekeerd en zoals toegelicht in hoofdstuk 4, nemen verschillende risicogroepen, die vaker deeltijds werken, weinig deel aan de arbeidsmarkt.

Het verschil tussen de werkgelegenheidsgraden neemt af wanneer het wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten

Grafiek 11 - Verloop van de werkgelegenheidsgraad naar provincie

(in % van de bevolking van 20 tot 64 jaar, 2018, tussen haakjes verschillen in procentpunt over de periode 2008-2018)



HRW 2019_juni_cpit02_ax

Bron: Statbel.

Dankzij de banencreatie sinds de economische opleving is de werkgelegenheidsgraad in elke provincie van het land toegenomen. De verschillen tussen de gewesten zijn er echter niet kleiner op geworden, aangezien de sterkste stijgingen zich vooral in het Vlaams Gewest aftekenden (met uitzondering van de provincie Luxemburg, waar de werkgelegenheid met 3,2 pp toenam). Het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen Brussel en het Vlaams Gewest bedroeg 10,9 pp in 2008 en belooft momenteel 12,6 pp. Hetzelfde geldt voor de verschillen met Wallonië: 9,3 pp in 2008, tegen 11,0 pp in 2018. De werkgelegenheidsgraad van de bevolking van 20 tot 64 jaar is derhalve het hoogst in Vlaanderen, met 74,6 %, gevolgd door Wallonië met 63,7 % en Brussel met 61,4 %.

2.3. SOORTEN BANEN DIE IN 2018 WERDEN GECREËRD

In deze context van sterke werkgelegenheids groei kan men zich afvragen of de nieuwe banen andere kenmerken vertonen dan die van voor de financiële crisis. Met het oog hierop worden de nieuwe aanwervingen van 2018 vergeleken met die van 2008, het jaar waarin de grote recessie nog geen impact had op de arbeidsmarkt.

Om die kenmerken te bepalen, wordt gebruikgemaakt van de enquête naar de arbeidskrachten. Deze verschaft aanvullende informatie bij de werkgelegenheidsstatistieken die het INR opstelt in het kader van de nationale rekeningen, waarin enkel het statuut en de bedrijfstak zijn opgenomen. De enquête steunt op een representatief staal van de bevolking en verstrekt tal van details over personen en banen. De resultaten moeten echter met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, vooral indien de selectiecriteria worden uitgebreid. Ze dienen adequaat geïnterpreteerd te worden binnen een betrouwbaarheidsinterval (zoals voor steekproeven en andere opiniepeilingen). Bovendien is het niet mogelijk aan de hand van de gegevens uit te maken wat de eventuele gevolgen zijn van de verschillende door de overheid genomen maatregelen,

aangezien deze niet los kunnen worden gezien van de effecten die verband houden met de economische conjunctuur. Wegens de hervorming van de enquête naar de arbeidskrachten, waarbij in het bijzonder een roterend panel werd ingevoerd, zijn de resultaten vanaf 2017 niet volledig vergelijkbaar met die van de voorgaande jaren.

De analyse heeft betrekking op de groep personen die in 2018 (of 2008) een baan hebben gevonden, terwijl ze niet werkten (werkzoekend of inactief) in 2017 (of 2007) of in dienst waren bij een andere werkgever in 2017 (of 2007). Zowel de kenmerken van deze banen te kennen (statuut, bedrijfstak, type arbeidsovereenkomst, arbeidstijd) als de persoonlijke kenmerken van deze nieuwe werknemers (geslacht, leeftijd, scholingsniveau) worden onderzocht, en dit zowel voor België in zijn geheel als voor de drie gewesten van het land.

Tabel 3 - Nieuwe aanwervingen¹ – Kenmerken van de banen

(2018, in % van het overeenstemmende totaal en, tussen haakjes, verandering in procentpunt ten opzichte van 2008)

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
<u>Statuut²</u>				
Loontrekkende	91 (-2)	91 (0)	92 (-2)	90 (-2)
Zelfstandige	8 (1)	9 (0)	6 (1)	9 (2)
<u>Bedrijfstak</u>				
Conjunctuurgevoelige bedrijfstakken	68 (-2)	69 (0)	70 (-2)	64 (-5)
Overheid en onderwijs	11 (-2)	13 (0)	8 (-3)	16 (1)
Overige diensten	21 (4)	17 (0)	22 (5)	20 (4)
<u>Type arbeidsovereenkomst³</u>				
Vast	57 (-10)	57 (-9)	60 (-11)	50 (-10)
Tijdelijk	43 (10)	43 (9)	40 (11)	50 (10)
<u>Arbeidstijd</u>				
Voltijds	66 (-9)	69 (-8)	64 (-12)	68 (-3)
Deeltijds	34 (9)	31 (8)	36 (12)	32 (3)

Bron: Statbel.

¹ Stemt overeen met de banen die in de loop van het jaar ingenomen werden door personen die het jaar voordien hetzij werkloos of inactief waren, hetzij een andere baan hadden.

² Het resterende percentage stemt overeen met de onbezoldigde helpers.

³ Enkel loontrekkenden.

Het totale aantal nieuw in dienst genomen werknemers maakte in 2018 9 % van de volledige werkgelegenheid uit. Die rotatiegraad is lager dan in de buurlanden: bij een analyse in het kader van het HRW-verslag van 2017, op basis van de gegevens van 2016 (het laatst beschikbare jaar voor internationale vergelijkingen op dat ogenblik) beliep hij 15 % in Frankrijk, 24 % in Nederland en 29 % in Duitsland, tegen 12 % in België. Van alle in 2018 in dienst genomen werknemers was 52 % in 2017 inactief, 26 % werkloos en 22 % in dienst bij een andere werkgever.

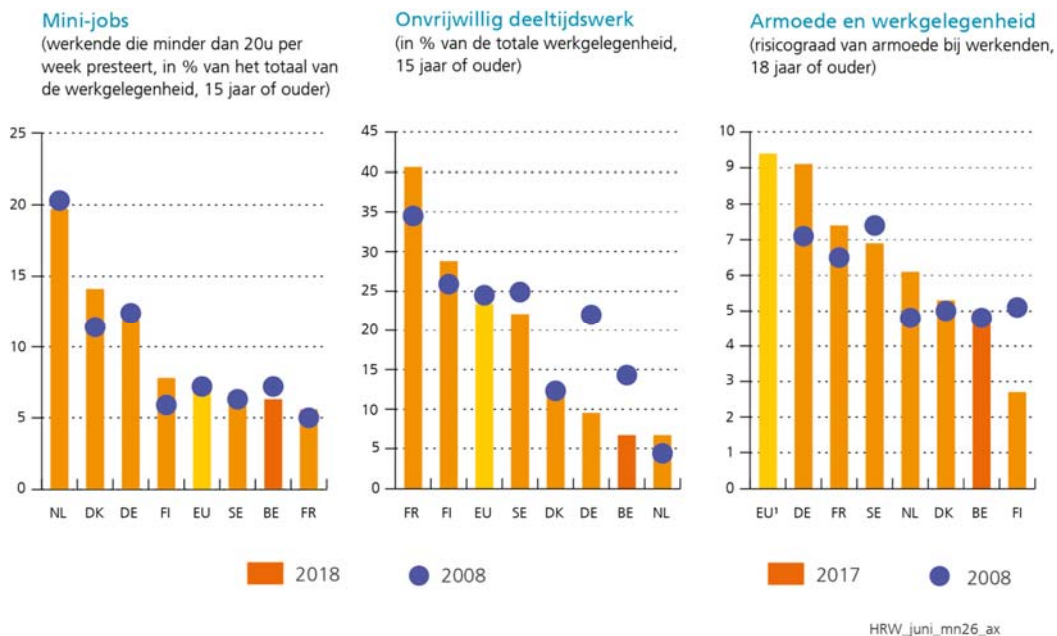
Negen op tien van de nieuw aangeworvenen hebben een baan met het statuut van loontrekkende. Hoewel loontrekkende arbeid de norm blijft, komt deze minder frequent voor bij de nieuwe aanwervingen dan in 2008. Deze algemene vaststelling wordt gedreven door het Waalse en het Vlaamse Gewest. In Brussel is er geen verandering in het aandeel van de loontrekkenden bij de nieuwe aanwervingen.

Waar in 2008 17 % van de nieuwe aanwervingen plaatsvonden in de overige diensten¹⁰, is dat momenteel het geval voor 21 %. Daar staat tegenover dat de overheid en het onderwijs, evenals de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken minder goed vertegenwoordigd zijn bij de nieuwe banen dan vroeger.

Het aandeel van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij de nieuwe aanwervingen is aanzienlijk gestegen. In 2018 werden 4 op de 10 werknemers in die vorm in dienst genomen, wat overeenstemt met een toename van 10 procentpunt in vergelijking met 2008. Zoals aangegeven in het kaderstuk hieronder schijnt de afschaffing van de proefperiode in 2014 deze evolutie bevorderd te hebben. Het is ook interessant om vast te stellen dat 50% van de nieuwe aanwervingen in Wallonië met een tijdelijke arbeidsovereenkomst gebeuren, wat 10 procentpunt meer is dan in de twee andere gewesten.

Nieuw aangeworven werknemers hebben steeds meer tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Grafiek 12– Kwaliteit van de banen



Bron: Eurostat.

¹ Gegevens voor 2008 niet beschikbaar voor de EU.

Tegen die achtergrond, en in tegenstelling tot de algemene indruk, lijkt de kwaliteit van de banen niet te zijn verminderd. België doet het veeleer goed ter zake, vergeleken met de referentielanden en met het Europese gemiddelde, zoals blijkt uit de percentages van de mini-jobs (werknemers die minder dan 20 uur per week werken), de onvrijwillige deeltijdwerkers en de arme werkenden.

¹⁰ Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, collectieve, sociale en persoonlijke diensten, en huishoudelijke diensten.

Kader: tijdelijke arbeidsovereenkomsten, de oplossing voor een grotere behoefte aan flexibiliteit

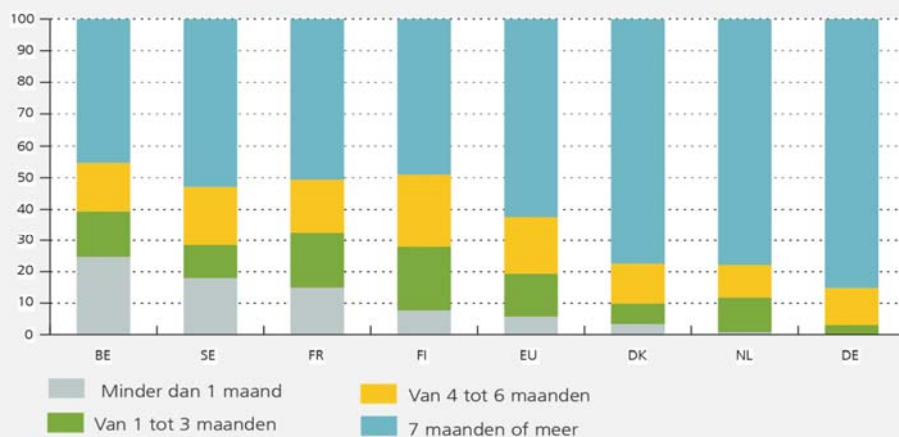
Het werken met een vaste arbeidsovereenkomst blijft de norm in België, aangezien negen loontrekkenden op tien over een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur beschikken, wat een groter aandeel is dan het EU-gemiddelde (86 %). De tijdelijke arbeidsovereenkomsten – die de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, uitzendcontracten, vervangingsovereenkomsten, contracten voor de uitvoering van een duidelijk omschreven taak en studentenarbeid omvatten – vormen dus nog steeds een kleine minderheid¹¹.

Tot in 2014 bleef hun aandeel in de loontrekkende arbeid redelijk stabiel rond 8 %. Sindsdien zijn ze sneller gegroeid dan de vaste arbeidsovereenkomsten, zodat dit percentage 10 % bedroeg in 2018. Deze toename viel samen met de afschaffing van het proefbeding, die goedgekeurd werd bij de harmonisering van de statuten van arbeider en bediende. Heel wat werkgevers geven er dan ook de voorkeur aan in de eerste plaats een tijdelijke overeenkomst (overeenkomst van bepaalde duur of uitzendcontract) aan te bieden, om te beoordelen of de werknemer beantwoordt aan het gezochte profiel. Zo blijkt uit paragraaf 2.3 dat het aandeel van de tijdelijke overeenkomsten bij de nieuwe aanwervingen geleidelijk aan toeneemt. In 2018 werd 43 % van hen in dienst genomen met dit type arbeidsovereenkomst, dat is 10 procentpunt meer dan in 2008.

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten komen frequenter voor in sectoren met een grote vraag naar flexibiliteit. Zo is de waarschijnlijkheid dat men met een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan de slag gaat groter in het onderwijs (17 %), de activiteiten van huishoudens als werkgever (17 %) en in de sector van kunst, amusement en recreatie (14 %). In absolute cijfers is het opnieuw in het onderwijs (wegens het proces van benoemingen en het systeem van vervanging van afwezige leerkrachten), in de handel en de horeca (twee sectoren die met grote activiteitspieken te maken krijgen), en in de administratieve en ondersteunende diensten (die de uitzendarbeid omvatten) dat men het grootste aantal werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst aantreft.

Indeling van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten volgens de duur ervan

(in % van het totaal aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten, 2018)



Bron: EC.

HRW_Box1_juni_mn_ax

¹¹ Voor nadere informatie, zie M. Nautet en C. Piton, 'Analyse van de atypische arbeidsvormen in België', NBB, *Economisch Tijdschrift*, juni 2019.

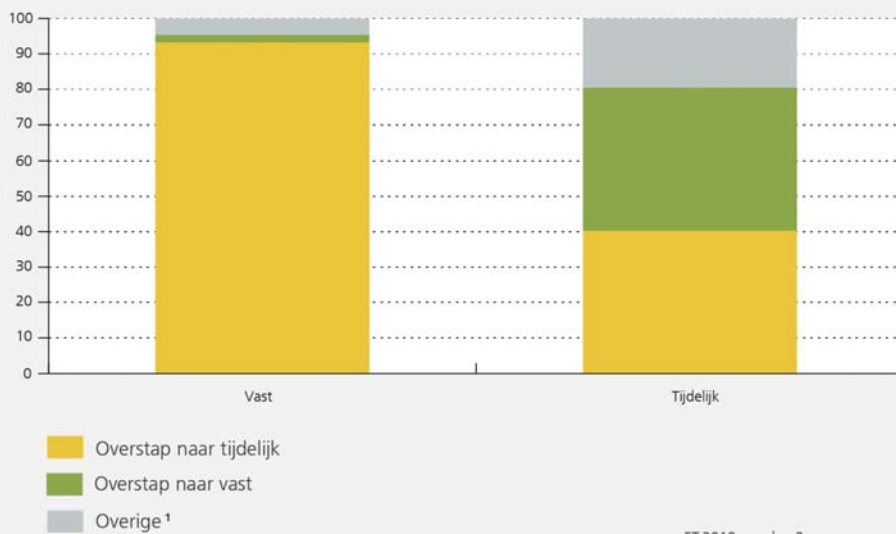
België onderscheidt zich van het Europese gemiddelde door een intensief gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten van heel korte duur. Een overeenkomst op vier heeft een duur van minder dan een maand, een aandeel dat vier maal zo groot is als gemiddeld in de EU. Dit is te verklaren door het gebruik van deze contracten (overeenkomsten voor bepaalde duur en uitzendcontracten) om loontrekkenden te testen vóór hun aanwerving met een vaste arbeidsovereenkomst, om in te spelen op de veranderende nood aan mankracht, om de rekrutering van hun personeel te delegeren, evenals door het groeiende succes van studentenjobs.

De flexibiliteit in het gebruik van de verschillende types arbeidsovereenkomsten vormt een voordeel voor de werkgever, maar kan bepaalde nadelen inhouden voor de werknemer op het vlak van loopbaanevolutie, werkzekerheid en inkomen. Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst worden vaak het eerst getroffen bij een vertraging van de activiteit, omdat hun contract dan gewoon niet vernieuwd wordt. In welke mate deze aspecten nadelig zijn, hangt onder meer af van de leeftijd van de werknemer en meer algemeen van zijn sociaaleconomische positie (student, gezinshoofd, enz.). Aan het begin van de loopbaan kunnen dergelijke korte overeenkomsten de kans bieden om uiteenlopende beroepservaring op te doen.

Bij de meeste werknemers met een tijdelijke overeenkomst is dat echter niet hun eigen keuze. Zeven op tien werknemers met een tijdelijke overeenkomst slagen er immers niet in om een baan met een overeenkomst van onbepaalde duur te vinden. Door de werk- en inkomensonzekerheid die intrinsiek aan dit type overeenkomst verbonden is, vooral voor overeenkomsten van heel korte duur, is het armoederisico gevoeliger groter voor tijdelijke werknemers dan voor wie een vast contract heeft (13 % tegenover 3 %). Toch ligt dit risico nog heel wat lager dan bij de werkzoekenden, waar het 49 % bedraagt.

Mobiliteit per type overeenkomst

(in % van de totale overeenstemmende werkgelegenheid, overstap tussen 2016 en 2017)



Bronnen: EC, Statbel.

(1) Overige: inactiviteit, werkloosheid en zelfstandigenstatuut. Niet-significante gegevens.

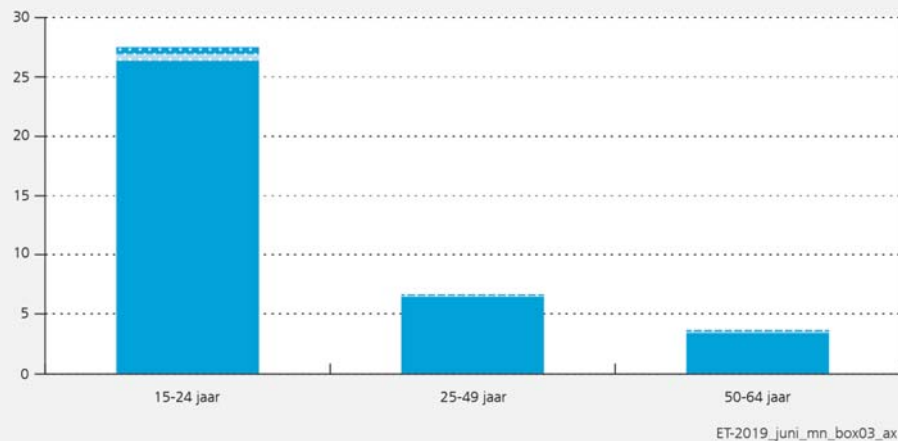
Tot hiertoe blijft werken met een tijdelijke overeenkomst voor velen echter een overgangsfase in de loopbaan, aangezien bijna 40 % een vaste arbeidsovereenkomst krijgt in de loop van het jaar volgend op de aanwerving met een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Zoals eerder gezegd, is werken met een tijdelijke arbeidsovereenkomst zelden een persoonlijke keuze. Het is dan ook niet verwonderlijk dat naar verhouding meer kwetsbare werknemers zich in deze situatie bevinden: jongeren, niet-EU-onderdanen, vrouwen en laaggeschoolden. Andere kenmerken, zoals het huwelijksstatuut of het aantal kinderen, hebben daarentegen geen of weinig invloed op de waarschijnlijkheid met een tijdelijke overeenkomst te werken.

De leeftijd van de werknemer is de meest doorslaggevende factor. De kans dat jongeren met een tijdelijke overeenkomst werken, is veel groter dan bij de andere leeftijdsgroepen. Deze waarschijnlijkheid daalt heel snel naarmate men ouder wordt. Ze evolueert van 60 % voor min 20-jarigen naar 13 % voor de 25- tot 29-jarigen. Daarna schommelt ze rond 4 tot 7 % tot aan de pensioenleeftijd.

Waarschijnlijkheid om met een tijdelijke overeenkomst te werken per leeftijd

(op basis van het Probit-model met vast tijdsseffect¹, 2005-2017, loontrekkende bevolking van 15 jaar of ouder, betrouwbaarheidsinterval van 95 %)



Bron: EAK (microgegevens), raming NBB.

¹ Na controle voor geslacht, gewest waar de werknemers wonen, scholingsniveau, huwelijksstatuut, aantal kinderen en geboorteland.

Laaggekwalificeerde werknemers, van wie het onderhandelingsvermogen minder goed is dan dat van beter opgeleide werknemers, worden ook vaker geconfronteerd met deze overeenkomsten (10 % voor de laaggeschoolden, 6 % voor de midden- en hooggeschoolden).

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten komen meer voor bij personen die wetenschappen, statistiek en wiskunde, kunst en menswetenschappen gestudeerd hebben of in het onderwijs staan. Deze oververtegenwoordiging in de wetenschappelijke sectoren is te verklaren door het relatief groter aantal onderzoekers, die vaak in dienst genomen worden met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dat is ook het geval voor een groot aantal kunstenaars. Het onderwijs werkt dan weer vaak met tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan het begin van de loopbaan, een verplichte fase met het oog op een benoeming, en men doet er intensief een beroep op voor de vervanging van afwezige leerkrachten.

Deze specifieke situatie van het onderwijs heeft een impact op de waarschijnlijkheid dat vrouwen met een tijdelijke overeenkomst in dienst worden genomen, aangezien zeven op tien werkenden in deze sector vrouwen zijn. Bij gelijke persoonlijke kenmerken heeft een vrouw ongeveer 3 pp meer kans om een tijdelijke arbeidsovereenkomst te krijgen dan een man. Wanneer men controleert op de bedrijfstak en dus op het feit dat vrouwen sterker aanwezig zijn in het onderwijs, ligt de waarschijnlijkheid voor hen amper boven die van de mannen (+1 pp).

De oververtegenwoordiging van bepaalde groepen getuigt ook van de moeilijkheden die ze ondervinden om een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de wacht te slepen. Zo worden werknemers van niet-Europese herkomst ongeveer driemaal meer in dienst genomen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst dan Belgen. De moeilijkheden die deze mensen ondervinden met betrekking tot de erkenning van hun diploma en/of de competenties die ze in het buitenland verworven hebben, kunnen gedeeltelijk dit fenomeen verklaren.

Zoals eerder werd opgemerkt, is bij de nieuwe aanwervingen ook het aandeel van de deeltijdse werknemers toegenomen. Deze toename hangt nauw samen met de opkomst van deeltijdse werkende mannen in de loop van de voorbije tien jaar, maar ook met de arbeidsduurvermindering die werknemers vragen op het einde van hun loopbaan.

Tabel 4 - Nieuwe aanwervingen¹ – Kenmerken van de personen

(2018, in % van het overeenstemmende totaal en, tussen haakjes, verschil in procentpunt ten opzichte van 2008)

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
<i>Geslacht</i>				
Man	50 (-4)	56 (2)	48 (-5)	51 (-4)
Vrouw	50 (4)	44 (-2)	52 (5)	49 (4)
<i>Leeftijd</i>				
15-24 jaar	33 (4)	20 (0)	37 (6)	32 (2)
25-49 jaar	54 (-10)	71 (-4)	50 (-11)	54 (-9)
50-64 jaar	13 (6)	10 (4)	13 (5)	14 (7)
<i>Scholingsniveau²</i>				
Laaggeschoold	23 (-1)	26 (-2)	20 (-1)	26 (-1)
Middengeschoold	39 (-3)	30 (1)	40 (-5)	41 (-1)
Hooggeschoold	38 (4)	44 (2)	39 (6)	32 (2)

Bron: Statbel.

¹ Stemt overeen met de personen die in de loop van het jaar werkten en die het jaar voordien hetzij werkloos of inactief waren, hetzij een andere baan hadden.

² De scholingsniveaus worden bepaald op basis van de internationale standaardclassificatie van het onderwijs (ISCED). Laaggeschoold stemt overeen met een ISCED-niveau van 0 tot 2, middengeschoold met een ISCED-niveau van 3 tot 4 en hooggeschoold met een ISCED-niveau van 5 of meer.

Het is ook mogelijk om te onderzoeken hoe de kenmerken van de in 2018 nieuw aangeworven personen geëvolueerd zijn. Deze groep omvat een groter aandeel aan hoog opgeleiden dan tien jaar geleden, ten koste van het aandeel laag- en middengeschoolden. De evolutie is het meest uitgesproken in Vlaanderen, maar het aandeel van de hooggeschoolden bij de nieuwe aanwervingen ligt er nog steeds lager dan in Brussel. Op het vlak van leeftijd zien we een groter

aantal aangeworvenen bij de jongere en de oudere werknemers dan in het verleden. Als gevolg daarvan vertegenwoordigt de tussenliggende leeftijdscategorie, van 25 tot 49 jaar, nog slechts 54 % van de nieuwe aanwervingen tegenover 64 % in 2008. Er worden ook meer vrouwen aangeworven dan in het verleden. Zo vertoont België in 2018 een perfect evenwicht tussen de vrouwelijke en mannelijke nieuwe aanwervingen. Terwijl in Brussel het onevenwicht al groter was dan in de twee andere regio's, merken we op dat het aandeel van de vrouwen bij de nieuw aangeworvenen de voorbije tien jaar nog verder gedaald is.

3. WERKLOOSHEID

Parallel met de aanzienlijke werkgelegenheidscreatie en met de kleinere toename van de bevolking op arbeidsleeftijd liep het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) opnieuw sterk terug. In 2018 waren er op jaarbasis gemiddeld iets minder dan 500 000 NWWZ, dat is 10 000 werklozen minder¹² dan vóór de crisis in 2008. De daling van het aantal werklozen, die gemiddeld nog steeds 30 000 bedroeg in 2018, is zichtbaar in de drie gewesten, en voor elke inactiviteitsduur, voor alle leeftijdscategorieën, alle scholingsniveaus en voor zowel mannen als vrouwen.

Momenteel zijn er 10 000 werklozen minder dan vóór de crisis in 2008

Tabel 5 - Daling van het aantal niet-werkende werkzoekenden
(in duizenden personen)

	Niveau 2018	2017-2018	2008-2018
Totaal	495	-30	-10
<i>Gewest</i>			
Brussel	90	-3	-2
Vlaanderen	196	-17	+27
Wallonië	209	-11	-35
<i>Werkloosheidsduur</i>			
Minder dan 3 maanden	91	-7	-5
Drie maanden tot minder dan een jaar	131	-13	-2
Een jaar tot minder dan twee jaar	86	-4	+8
Twee jaar en langer	186	-7	-11
<i>Leeftijd</i>			
15-24 jaar	88	-7	-16
25-49 jaar	271	-20	-23
50 jaar en ouder	136	-3	+29
<i>Geslacht</i>			
Man	261	-17	+18
Vrouw	234	-13	-28
<i>Scholingsniveau</i>			
Laaggeschoold	259	-16	-17
Middengeschoold	148	-9	-18
Hooggeschoold	88	-5	+25

Bron: RVA.

Ten opzichte van de gegevens van 2008 wordt er voor bepaalde categorieën daarentegen een stijging opgetekend. Zo zijn er in Vlaanderen nog steeds meer NWWZ, terwijl hun aantal sterk is

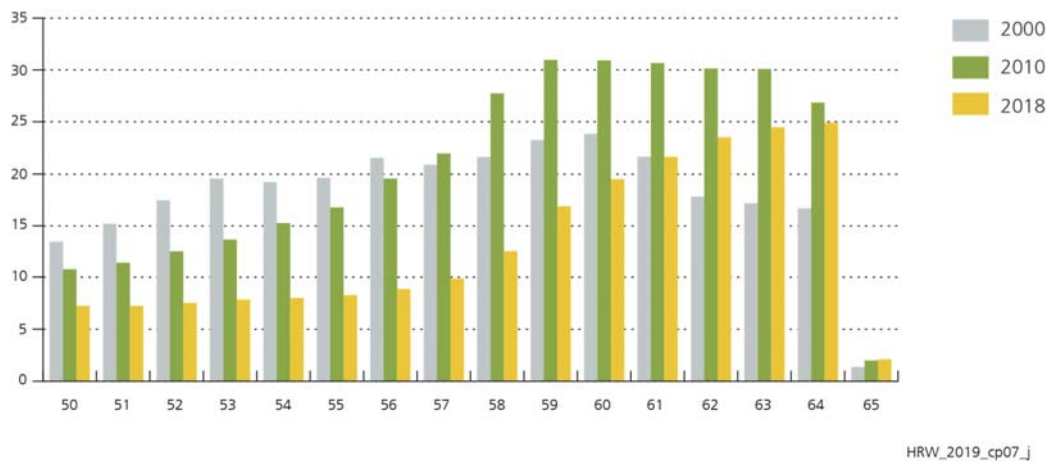
¹² Zonder te corrigeren voor werkenden bij de Plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA's), die nog werden geteld in 2008, zowel in de werkloosheids- als de werkgelegenheidsstatistieken.

gedaald in Wallonië en licht is teruggelopen in Brussel¹³. In verhouding tot haar beroepsbevolking telt Vlaanderen echter veel minder NWWZ dan de twee andere gewesten.

Het aantal personen die tussen één en twee jaar werkzoekend zijn, is in het hele land toegenomen tussen 2008 en 2018, maar het aantal NWWZ op lange termijn, die meer dan twee jaar werkzoekend zijn, is met 11 000 eenheden gedaald. Tijdens deze periode is ook het aantal NWWZ mannen en hogeschoolden gestegen.

Als gevolg van de opeenvolgende hervormingen die sinds het begin van de jaren 2000 zijn ondernomen om de toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en vrijstelling van het zoeken naar werk te bemoeilijken¹⁴ alsook de afschaffing van het statuut van vrijgestelde oudere werkloze, groeit het aantal NWWZ van 50 jaar en ouder. Terwijl in 2008 slechts 32 % van de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW) van 50 tot 64 jaar werkzoekend was, steeg dat aandeel tot 58 % in 2018. De invloed van deze hervormingen hadden ook een invloed op de participatiegraad van deze groep, die continu is gestegen van 41 % in 2000 tot 62,9 % nu.

Grafiek 13 - Verloop van het aantal UVW van 50 jaar en ouder per leeftijd
(in duizenden personen)



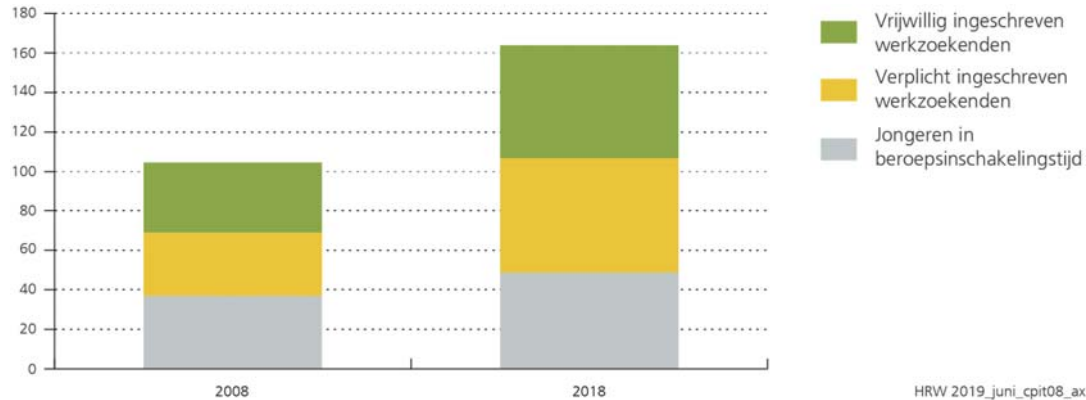
Bron: RVA.

Het totale aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen van 50 jaar of ouder (werkzoekende en niet-werkzoekende) neemt sterk af voor de jongste leeftijdsgroepen (van 50 tot 58 jaar). De overgangsmaatregelen die zijn ingevoerd bij de hervormingen van de pensioen- en brugpensioenstelsels gelden echter nog voor de oudere UVW, zodat in de toekomst een uitstroom te verwachten valt van een cohorte werklozen van 60 jaar en ouder die nog de vroegere voorwaarden genieten.

¹³ Merk op dat de geharmoniseerde werkloosheidsgraad in de drie gewesten van het land lager is dan in 2008; de enquêtegegevens wijzen ook in Vlaanderen op een daling van het aantal werkzoekenden.

¹⁴ De laatste wijziging houdt in dat de leeftijdsvoorwaarde (60 jaar in 2015) jaarlijks met één jaar wordt opgetrokken om in 2020 uit te komen op 65 jaar. In 2018 was de leeftijdsgrens dus 63 jaar.

Grafiek 14 - Verloop van het aantal niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden
(in duizenden personen)

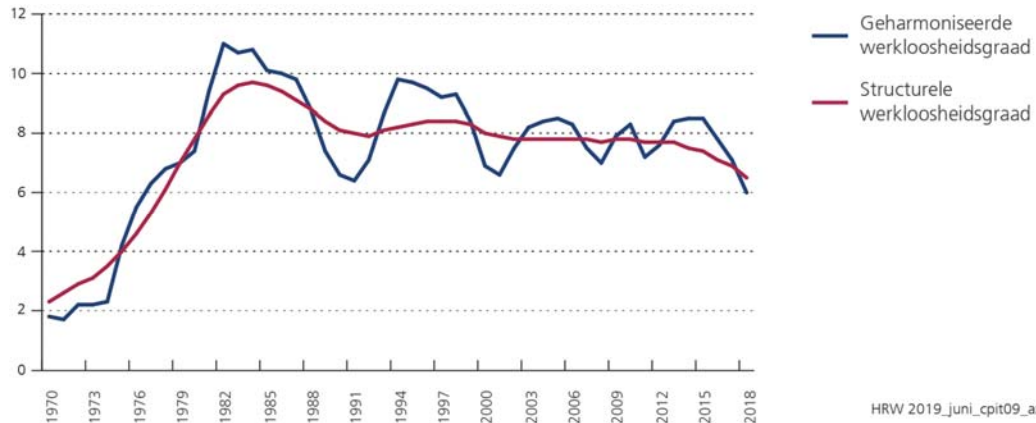


Bron: RVA.

Sommige NWWZ ontvangen geen werkloosheidsuitkering. Het gaat hierbij om jongeren in beroepsinschakelingstijd (de vroegere wachttijd), verplicht ingeschreven werkzoekenden (gesanctioneerde personen, mensen die een sociale uitkering ontvangen van een OCMW of gehandicapten) of vrijwillig ingeschreven werkzoekenden (waarvan een groot deel - 45 % - personen van buitenlandse nationaliteit die zijn ingeschreven bij een overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling om toe te treden tot de arbeidsmarkt maar die geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen). In 2018 bedroeg dit aantal 164 000: 49 000 jongeren in beroepsinschakelingstijd, 58 000 verplicht ingeschreven werkzoekenden en 57 000 vrijwillig ingeschreven werkzoekenden. De afgelopen tien jaar is de groep niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden fors gestegen, met name door een betere registratie ervan en door de hervorming van de inschakelingsuitkeringen. Tussen 1 januari en 31 december 2018 kwamen 5 123 personen aan het einde van hun uitkeringsperiode, tegenover 7 857 in 2016 en 6 404 in 2017.

Een derde van de werkzoekenden ontvangt geen werkloosheidsuitkering

Grafiek 15 - Historisch verloop van de geharmoniseerde en de structurele werkloosheidsgraad
(in % van de beroepsbevolking van 15 tot 74 jaar)



Bron: EC.

De daling van het aantal NWWZ wordt weerspiegeld in de geharmoniseerde werkloosheidsgraad, die sinds eind 2015 gestaag terugloopt en in 2018 zijn laagste niveau sinds medio de jaren zeventig heeft bereikt, namelijk 6%, waarmee hij onder de structurele werkloosheidsgraad uitkomt¹⁵. Deze laatste, die sinds de jaren 2000 op ongeveer 8 % werd geraamd, wordt sinds 2015 neerwaarts herzien en bereikte in 2018 6,5 %. Deze herziening getuigt van een betere werking van de arbeidsmarkt. Toch kan er nog vooruitgang worden geboekt.

De werkloosheidsgraad staat op het laagste peil sinds de jaren zeventig

Grafiek 16 - Internationale vergelijking van de werkloosheidsgraad
(in % van de beroepsbevolking van 15 tot 74 jaar)



Bron: Eurostat.

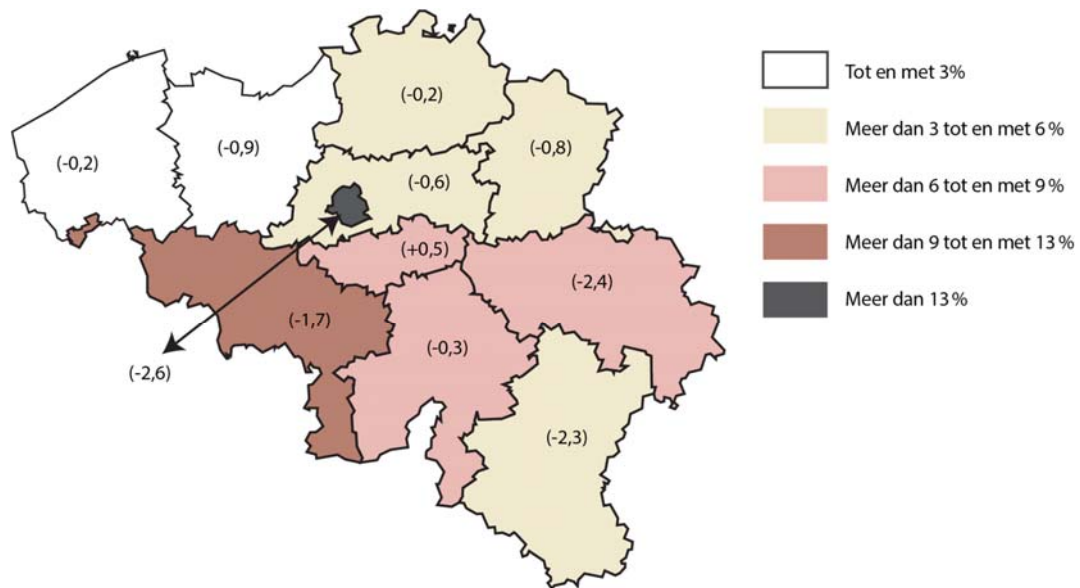
¹⁵ De door de Europese Commissie berekende structurele werkloosheidsgraad is de NAWRU (*non-accelerating wage rate of unemployment*), een werkloosheidsgraad die geen spanningen op de arbeidsmarkt veroorzaakt en derhalve de loongroei niet doet versnellen. Er is met andere woorden sprake van een macro-economische situatie waarin de werkloosheidsgraad zodanig is dat de loongroei gelijk is aan de productiviteitsgroei.

Op nationaal niveau ligt de geharmoniseerde werkloosheidsgraad onder het Europese gemiddelde en onder het percentage van Zweden, Finland en Frankrijk, maar boven dat van Denemarken, Nederland en Duitsland. Hoewel dit cijfer aanzienlijk is teruggelopen in elk van de drie gewesten van het land, en consequenter in Brussel en in Wallonië dan in Vlaanderen, blijven er sterke verschillen tussen de gewesten. Terwijl het Vlaams Gewest in 2018 een werkloosheidsgraad van 3,4 % liet optekenen, bedroeg deze 8,5 % in het Waals Gewest en 13,2 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Een werkloosheidsgraad onder het Europese gemiddelde, met grote verschillen tussen de gewesten

Grafiek 17 - Verloop van de werkloosheidsgraad per provincie

(in % van de beroepsbevolking van 15 tot 64 jaar, 2018, tussen haakjes verandering in procentpunt tijdens de periode 2008-2018)



HRW 2019_juni_cpit01_ax

Bron: Statbel.

Op het niveau van de provincies is de werkloosheidsgraad, op Waals-Brabant na, overall aanzienlijk gedaald tussen de periode van 2008 tot 2018. Enkel in Henegouwen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijft de werkloosheidsgraad boven de 10 %. Brussel laat echter de grootste verbetering optekenen met een daling van 2,6 procentpunt, gevolgd door de provincie Luik (-2,4 procentpunt) en de provincie Luxemburg (-2,3 procentpunt). Er zij ook opgemerkt dat bepaalde Vlaamse provincies een bijzonder lage werkloosheidsgraad hebben: 2,6 % in West-Vlaanderen en 2,7 % in Oost-Vlaanderen, of percentages in de buurt van of gelijk aan de frictiewerkloosheidsgraad (tijd die nodig is om het arbeidsaanbod af te stemmen op de arbeidsvraag).

4. DEELNAME AAN DE ARBEIDSMARKT EN KANSENGROEPEN

Tussen 2008 en 2018 is de activiteitsgraad gestegen, onder impuls van de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van de oudere werknemers en, in mindere mate, van de vrouwen.

Tabel 6 - Activiteitsgraad volgens de persoonlijke kenmerken, naar gewest

(in % van de overeenstemmende bevolking van 15 tot 64 jaar, 2018; tussen haakjes: veranderingen sinds 2008)

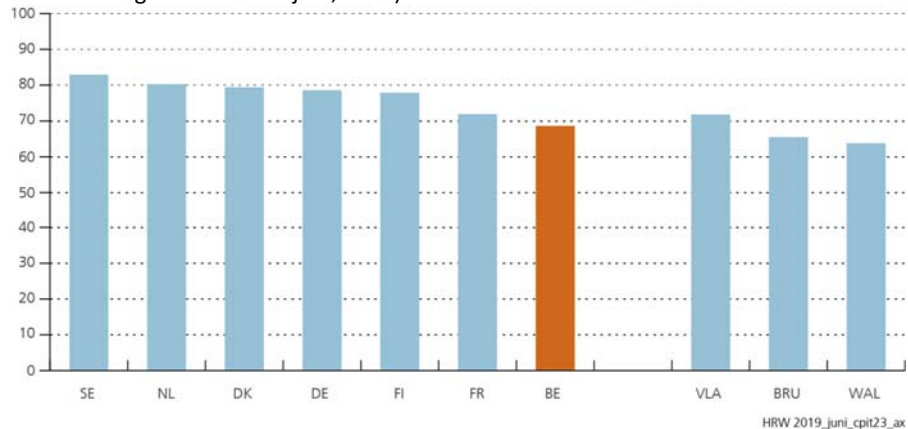
	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Totaal	68,6 (1,5)	65,5 (-0,7)	71,8 (2,6)	63,8 (0,2)
Mannen	72,8 (-0,5)	71,6 (-2,9)	75,5 (0,7)	68,5 (-1,8)
Vrouwen	64,3 (3,5)	59,5 (1,4)	68,2 (4,8)	59,2 (2,2)
15-24 jaar	29,6 (-3,8)	22,4 (-9,0)	33,9 (-1,5)	24,9 (-5,8)
25-54 jaar	85,0 (-0,7)	78,8 (-1,8)	88,6 (0,1)	80,7 (-1,6)
55-64 jaar	52,6 (16,5)	55,4 (12,3)	54,1 (18,5)	49,1 (13,9)
Laaggeschoold	41,0 (-4,4)	43,9 (-5,4)	43,2 (-3,0)	36,8 (-6,3)
Middengeschoold	70,9 (-1,1)	61,6 (-3,7)	73,6 (-0,7)	68,1 (-1,1)
Hooggeschoold	86,4 (0,2)	84,4 (-0,6)	88,0 (1,1)	84,1 (-1,0)
Nationale onderdanen	69,0 (1,6)	63,4 (-3,4)	72,2 (2,8)	64,4 (0,5)
EU-onderdanen	71,7 (3,0)	76,8 (5,4)	73,1 (1,3)	64,0 (-0,1)
Niet- EU-onderdanen	53,9 (-1,0)	54,1 (-1,3)	57,6 (0,3)	47,7 (-1,9)

Bron: Statbel.

De activiteitsgraad is vooral laag voor bepaalde bevolkingsgroepen, namelijk de jongeren, de vrouwen, de 55-plussers, de niet-EU-burgers en, algemeen, de laaggeschoolden. Die vaststelling geldt voor elk van de drie gewesten van het land. In Wallonië is de participatiegraad van alle bevolkingsgroepen lager dan in de twee andere gewesten. In het Vlaamse Gewest zijn de percentages dan weer hoger voor bijna alle persoonlijke kenmerken, met uitzondering van de 55-tot 64-jarigen, de andere EU-burgers en de laaggeschoolden, voor wie het hoogste percentage in Brussel wordt opgetekend.

Grafiek 18 - Internationale vergelijking van de activiteitsgraad

(in % van de bevolking van 15 tot 64 jaar, 2018)



Bron: Eurostat.

Over het algemeen blijft de arbeidsmarktparticipatie echter vrij laag, aangezien ons land niet het niveau van de referentielanden haalt. Die vaststelling geldt voor elk van de drie gewesten van het land. Ondanks een hogere activiteitsgraad in Vlaanderen (71,8 %), stemt deze maar net overeen met die van Frankrijk (71,9 %), dat het slechtste resultaat van de referentielanden vertoont.

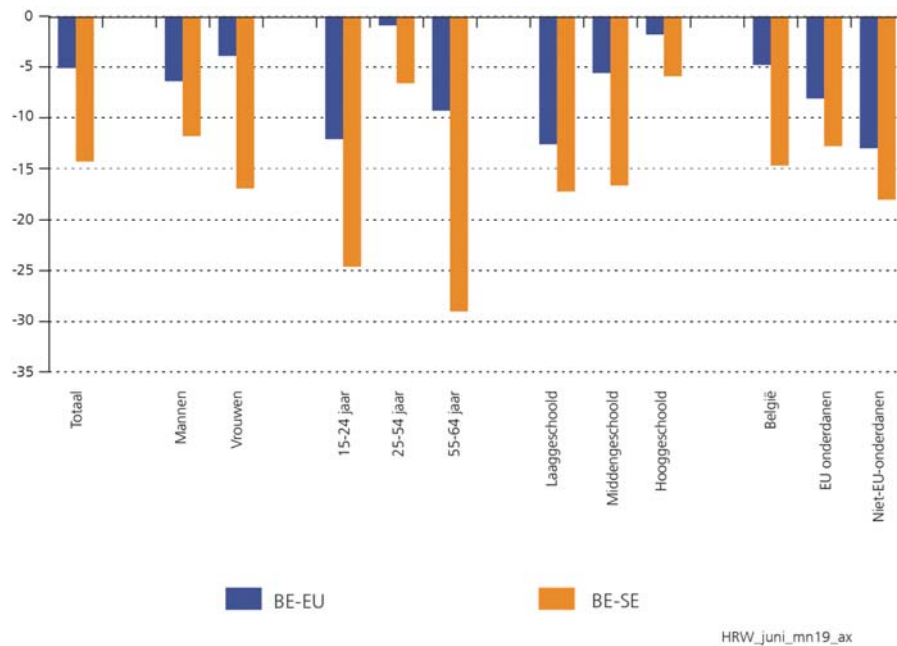
Van de personen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt, zou een fractie kunnen worden ingeschakeld en worden opgenomen in de samenstelling van de potentiële arbeidskrachten, meer bepaald de personen die wensen te werken maar momenteel geen job zoeken. In 2018 waren dat 284 400 personen van 15 tot 64 jaar, dat is 12 % van het totale aantal inactieven.

De inactieven omvatten ook personen die niet wensen deel te nemen aan de arbeidsmarkt en die geen werk zoeken. Die groep bestaat uit nagenoeg 1,6 miljoen personen, of 21 % van de bevolking op arbeidsleeftijd. Dat is een duidelijk hoger percentage dan in de referentielanden, met uitzondering van Frankrijk.

Binnen de volledige inactieve bevolking worden opleiding (41 %), ziekte (19 %) en, vooral voor vrouwen, gezinsverantwoordelijkheden (21 % van het totale aantal inactieven, en 32 % van alle inactieve vrouwen) aangehaald als de voornaamste redenen om geen baan te zoeken. De andere vermelde redenen zijn bijstand aan kinderen of arbeidsongeschikte volwassenen (5 %), gepensioneerd zijn (3,5 %), de overtuiging dat er geen werk beschikbaar is (3 %) of enige andere reden (19 %).

Grafiek 19 - Participatiekloof naar categorie

(verschil in procentpunt t.o.v. het gemiddelde in de EU en Zweden, bevolking van 15 tot 64 jaar, 2018)



Bron: Eurostat.

Naast het niveau van de activiteitsgraad, geeft ook het verschil ten opzichte van het Europese gemiddelde en ten opzichte van Zweden, dat de beste resultaten levert op het gebied van arbeidsmarktparticipatie, informatie over de groepen met het grootste tekort. Er worden grote verschillen opgetekend voor alle groepen, hoewel die minder uitgesproken zijn voor de 25- tot 54-jarigen en de hogeschoolden. In vergelijking met de EU en met Zweden, vertonen de volgende groepen de grootste achterstand: de onderdanen van niet-EU-landen, de laaggeschoolden, de 15- tot 24-jarigen en de 55- tot 64-jarigen (de volgorde verschilt naarmate er wordt vergeleken met de EU of met Zweden, maar het gaat telkens om dezelfde categorieën).

De participatiekloof is het grootst voor onderdanen uit niet-EU-landen, laaggeschoolden en 15- tot 24-jarigen en 55- tot 64-jarigen

Om voor alle risicogroepen te kunnen ingrijpen, teneinde de participatie in het algemeen op te voeren, heeft de Raad beslist om deze problematiek te analyseren in zijn volgend thematisch verslag van 2019. Daarin zullen zowel de verschillende redenen voor de lage activiteitsgraad als verscheidene mogelijke oplossingen worden behandeld.

5. LOONKOSTEN

Loonkosten zijn een belangrijke variabele in de economie, in de eerste plaats voor de werknemers en de werkgevers. Voor werkgevers in een open economie als de Belgische is een beheerst verloop van de loonkosten essentieel om concurrerend te blijven op internationaal niveau. De inkomens uit arbeid zijn ook de voornaamste bron van inkomsten voor personen op beroepsleeftijd.

In de eerste paragraaf wordt het verloop van de loononderhandelingen in België besproken. In de tweede paragraaf worden het verloop van en de vooruitzichten voor de loonkosten toegelicht. In de twee laatste paragrafen worden de loonkosten qua niveau en verloop vergeleken met die van andere Europese landen.

5.1. SOCIAAL OVERLEG OVER DE LONEN

Begin 2019 vond het tweejaarlijks sociaal overleg plaats waarin de sociale partners binnen de Groep van 10¹⁶ trachten een interprofessioneel akkoord te bereiken met daarin onder meer afspraken over de toegelaten conventionele stijging van de lonen in de private sector voor de periode 2019-2020.

De berekening van de maximaal beschikbare loonmarge door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) vormt het startpunt van de onderhandelingen met betrekking tot het interprofessioneel akkoord (IPA). De maximaal beschikbare loonmarge 2019-2020 werd gepubliceerd in het 'Technisch verslag over de maximaal beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling' dat de CRB midden januari 2019 uitbracht. De inhoud van dit verslag en de berekeningswijze van de loonmarge worden in de volgende paragrafen kort toegelicht.

De loonhandicap, een centraal element in de loonvorming in België, wordt door de CRB berekend zoals voorgeschreven door de in maart 2017 herziene wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Concreet wordt de loonhandicap (of het loonvoordeel) bepaald door de sinds 1996 gecumuleerde evolutie van de loonkosten per uur in België te vergelijken met het gewogen¹⁷ gemiddelde van de gecumuleerde evolutie van de uurloonkosten in Duitsland, Nederland en Frankrijk. Bovendien moet het verloop van de loonkosten per uur in België worden gecorrigeerd voor de impact van de taxshift 2016-2020. Dit wil zeggen dat bij de bepaling van de uurloonkosten geen rekening mag worden gehouden met de verlaging van de patronale socialezekerheidsbijdragen waartoe is beslist in het kader van de taxshift. Deze bijdrageverminderingen moeten volgens de herziene wet worden aangewend om de historische loonhandicap weg te werken.

Het loonverschil tussen België en de drie voornaamste handelspartners staat centraal in de loononderhandelingen

De sinds 1996 gecumuleerde loonhandicap van België voor het jaar 2018 werd door de CRB in januari 2019 ingeschat op 0,9 %. Aangezien wordt verwacht dat de loonkosten per uur in België in 2018 trager zullen toenemen dan gemiddeld in de drie buurlanden, daalt de loonkostenhandicap met 0,3 % ten opzichte van 2017.

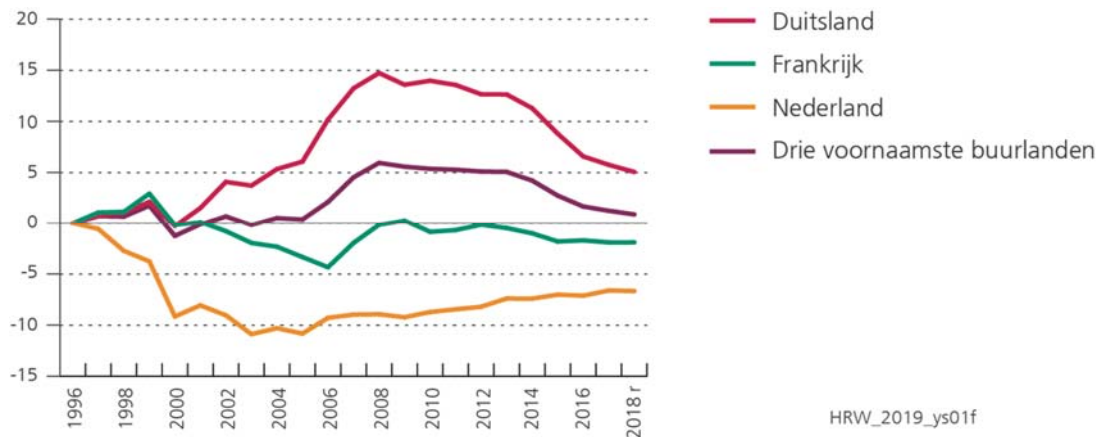
Indien het effect van de taxshift niet wordt geneutraliseerd in de loonkosten per uur, dan zou België volgens de projecties van de CRB in 2018 geen loonhandicap maar een loonvoordeel van 0,7 % hebben ten opzichte van het gewogen gemiddelde van de drie buurlanden. Zoals echter uitgelegd in de toelichting en in artikel 5 van de in maart 2017 herziene wet van 26 juli 1996, is de wil van de federale regering dat de verminderingen van werkgeversbijdragen van de taxshift 2016-2020

¹⁶ Het interprofessioneel overleg op nationaal niveau vindt plaats binnen de Groep van 10. Deze bestaat uit vijf vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties en vijf vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties alsook een voorzitter.

¹⁷ Bbp-gewogen gemiddelde (52 % DE, 37 % FR, 11 % NL).

worden gebruikt voor de verlaging van de loonkosten en, uiteindelijk, het scheppen van banen. Daarom kunnen bij het berekenen van de maximale beschikbare marge deze verminderingen niet in aanmerking worden genomen.

Grafiek 20 - De uurloonkostenhandicap van België
(gecumuleerde verschillen¹ sinds 1996 in de private sector, in %)



Bron: CRB (2019a).

¹ Volgens de berekeningswijze in de herziene wet tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Een positief teken wijst op een concurrentiewinst van de desbetreffende economie tegenover België.

Ook de maximaal beschikbare loonmarge wordt door de CRB berekend zoals voorgeschreven door de herziene wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Zoals voorheen wordt de maximale loonmarge berekend door van het gewogen gemiddelde van de verwachte nominale evolutie van de loonkosten per uur in de drie buurlanden in de periode 2019-2020 de verwachte indexering van de lonen in België voor dezelfde periode af te trekken. Sinds de aanpassing van de wet van 1996 moet er bijkomend rekening worden gehouden met een correctieterm en een veiligheidsmarge. Deze elementen werden toegevoegd aan de berekening van de loonmarge teneinde een (nieuwe) ontsporing van de evolutie van de Belgische uurloonkosten ten opzichte van de drie buurlanden te voorkomen.

De correctieterm zal de loonmarge verhogen als België een loonvoordeel heeft ten opzichte van de drie buurlanden en/of de in het vorige IPA vastgelegde veiligheidsmarge niet of slechts gedeeltelijk werd benut. Indien er een loonhandicap bestaat en/of de veiligheidsmarge van het vorige interprofessioneel akkoord meer dan volledig werd aangesproken, zal de correctieterm negatief wegeven op de loonmarge. Het negatieve effect van de loonhandicap in 2018 wordt in de berekening van de loonmarge 2019-2020 ietwat gemilderd door het feit dat de veiligheidsmarge van het IPA 2017-2018 niet volledig werd benut¹⁸. Tot slot wordt voorzien in een nieuwe veiligheidsmarge van minstens 0,5 % als buffer voor mogelijke voorspelfouten in de vooruitzichten van de buurlanden of de verwachte indexatie in België voor de periode 2019-2020.

Op vraag van de sociale partners, en dat naar aanleiding van de nieuwe Economische Vooruitzichten die door het Federaal Planbureau in de loop van februari 2019 werden gepubliceerd alsook de

¹⁸ De indexatie van de lonen in de private sector gedurende de periode 2017-2018 viel hoger uit dan verwacht (0,3 %) maar dat was ook het geval voor de evolutie van de gemiddelde loonkosten per uur in de drie buurlanden (0,2 %) waardoor de in het IPA 2017-2018 vastgelegde veiligheidsmarge van 0,5 % uiteindelijk maar voor 0,1 % werd aangewend.

wintervooruitzichten van de Europese Commissie, heeft het secretariaat van het CRB in februari 2019 de maximaal beschikbare loonmarge opnieuw berekend. Hoofdzakelijk vanwege een verlaging van de inflatievooruitzichten, wat een neerwaarts effect had op de indexeringsvooruitzichten van de lonen in België, steeg de maximaal beschikbare loonmarge voor 2019-2020 uiteindelijk naar 1,1 % in het geactualiseerde technische verslag. Voor de indexeringsvooruitzichten werd gebruikgemaakt van de geactualiseerde vooruitzichten van het Federaal Planbureau en van de Nationale Bank van België.

Tabel 7 - Berekening maximaal beschikbare loonmarge 2019-2020

1. Vooruitzichten uurloonkosten drie buurlanden ¹	5,6 %
2. Indexeringsvooruitzichten BE	3,4 %
3. Correctieterm (3A -3B)	0,5 %
3A. Loonkostenhandicap in 2018	0,9 %
3B. Ongebruikte veiligheidsmarge 2017-2018	0,4 %
4. Veiligheidsmarge 2019-2020	0,5 %
Maximaal beschikbare loonmarge (1-2-3-4)	1,1 %

Bron: CRB (2019a), CRB (2019b).

¹ Gewogen gemiddelde verwachte uurloonkostenevolutie in Duitsland, Nederland en Frankrijk. De uurloonkostenevolutie van Frankrijk werd gecorrigeerd voor de impact van de omzetting van het *Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* (CICE). Dit belastingkrediet, dat wordt gezien als een loonsubsidie die in de nationale rekeningen geen effect heeft op de loonkosten, wordt in 2019 immers omgevormd tot een vermindering van de sociale patronale bijdragen, wat in de nationale rekeningen wél een neerwaarts effect heeft op de loonkosten en zo de verwachte loonkostenevolutie in Frankrijk substantieel drukt in 2019-2020. Dit is conform de benadering die wordt gehanteerd voor de neutralisering van het effect van de taxshift in België bij de bepaling van de loonkostenhandicap.

Bij gebrek aan een akkoord tussen alle sociale partners over het volledig interprofessioneel akkoord werd de loonnorm van 1,1 % in april 2019 bij koninklijk besluit vastgelegd. Dit element werd ook opgenomen in de vooruitzichten voor de loonkosten.

5.2. VERLOOP VAN DE LOONKOSTEN EN VOORUITZICHTEN VOOR BELGIË

Verwacht wordt dat de brutolonen in de private sector in 2019 zullen stijgen ten opzichte van 2018. De belangrijkste bijdrage aan deze tendens wordt geleverd door het verloop van de indexering en door de versnelling van de reële loonsverhogingen in 2019. De groei van de brutolonen zou in 2020 vertragen als gevolg van een aanzienlijke vertraging van de indexering.

Tabel 8 - Verloop van en vooruitzichten voor de loonkosten in de private sector¹ volgens de NBB
(veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019r	2020r
Loonkosten per gewerkt uur	2,4	1,1	0,1	-1,9	1,5	1,2	2,5	2,0
waarvan brutolonen	2,5	1,3	0,2	1,3	1,8	1,9	2,5	2,2
waarvan indexering	1,9	0,8	0,1	0,5	1,6	1,7	2,0	1,4
Arbeidsproductiviteit ²	0,4	1,0	1,9	-0,2	0,0	-0,3	-0,1	0,4
Loonkosten per eenheid product	2,0	0,1	-1,7	-1,7	1,5	1,5	2,6	1,6

Bronnen: NBB, INR, FOD WASO.

¹ De loonkosten per gewerkt uur en per eenheid product worden hier niet weergegeven volgens het concept van de nationale rekeningen, maar volgens een ruimer concept dat eveneens de bijdrageverminderingen voor de doelgroepen en de loonsubsidies omvat. Dat concept geeft de werkelijke loonkosten voor de ondernemingen beter weer.

² Toegevoegde waarde naar volume per door loontrekkenden en zelfstandigen gewerkt uur.

Volgens de beschikbare gegevens waren de reële conventionele loonsverhogingen beperkt in de periode 2017-2018, namelijk 0,7 %, onder de voor die periode vastgelegde loonnorm.

Zoals hierboven werd uiteengezet, werd de loonnorm van 1,1 % in april 2019 bij koninklijk besluit vastgelegd.

Derhalve is de NBB ervan uitgegaan dat de reële conventionele loonsverhogingen, bovenop de indexering, 1,1 % zullen bedragen gedurende de volledige twee jaar. Gelet op de tijd die nodig is om een dergelijk akkoord ten uitvoer te leggen en in overeenstemming met wat in het verleden werd vastgesteld, zouden de reële conventionele loonsverhogingen licht hoger moeten zijn in het tweede jaar, namelijk 0,4 % in 2019 en 0,7 % in 2020.

In het licht van de laatste gegevens gepubliceerd door het INR, zou de loondrift slechts een geringe positieve bijdrage leveren aan de groei van de brutolonen. Deze loondrift omvat de door de ondernemingen bovenop de interprofessionele en sectorale collectieve overeenkomsten toegekende verhogingen en premies alsook de loonontwikkelingen als gevolg van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur. Trendmatige factoren zoals het nog steeds groeiende aandeel van oudere werknemers in de werkgelegenheid en het feit dat de arbeidskrachten steeds hoger geschoold zijn, zouden de gemiddelde stijging van de bezoldigingen blijven beïnvloeden.

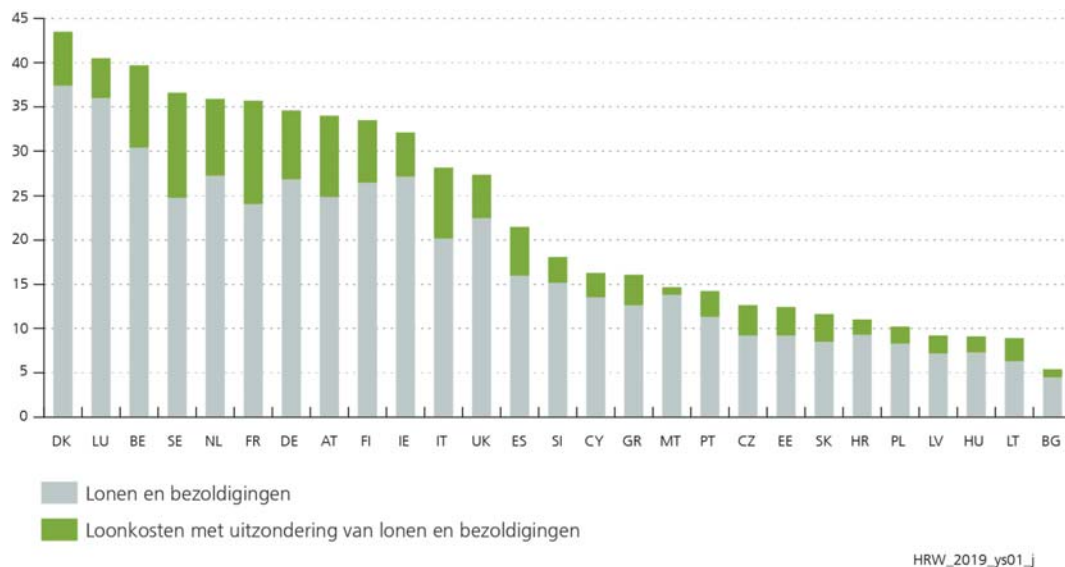
De toename van de arbeidskosten voor de werkgevers werd gecompenseerd door bijkomende verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen in het kader van de taxshift 2016-2020. Deze verminderingen zouden de loonkosten moeten kunnen doen dalen met 0,1 procentpunt in 2019 en 0,2 procentpunt in 2020. Voor na 2020 zijn nog geen nieuwe aanvullende maatregelen ter vermindering van de loonkosten vastgesteld. Het profiel van de loonkosten is dan ook over het algemeen vrij vergelijkbaar met dat van het verloop van de brutolonen vanaf 2018 voor de projectieperiode.

Gelet op de neerwaartse herziening van de economische groei en de opwaartse herziening van de werkgelegenheidscreatie zou de zichtbare arbeidsproductiviteit licht negatief zijn in 2018 en slechts vanaf 2019 geleidelijk aantrekken met -0,1 %, slechts vanaf 2020 positief worden, met 0,4 %.

5.3. INTERNATIONALE VERGELIJKING VAN DE ARBEIDSKOSTEN IN BELGIË

Eurostat publiceert de lonen en loonkosten voor alle landen van de EU in absolute cijfers op basis van enquêtegegevens¹⁹. De laatste beschikbare gegevens voor een internationale vergelijking hebben betrekking op 2018.

Grafiek 21 - Arbeidskosten per gewerkt uur in de EU¹
(voor de gehele economie², in euro, 2018)



Bron: Eurostat.

¹ Geen gegevens voor Roemenië.

² Benadering aan de hand van het aggregaat van de bedrijfstakken industrie, bouwnijverheid en diensten.

Met € 39,7 had België in 2018 de op twee na hoogste uurloonkosten van de EU na Denemarken en Luxemburg. Er bestaan zeer grote verschillen in de EU: de loonkosten zijn beduidend lager in de Zuid-Europese landen (Spanje, Griekenland, Portugal, enz.) en nog geringer in de Oost-Europese landen. De discrepanties zouden kleiner zijn indien de kosten waren uitgedrukt in koopkrachtstandaarden, met andere woorden als ze waren gecorrigeerd voor de verschillen in kosten van levensonderhoud tussen die landen.

Deze verschillen weerspiegelen grotendeels de verschillen in productiviteit tussen de economieën. Binnen de vergelijkbare landengroepen worden deze verschillen echter ook gedeeltelijk verklaard door de relatieve specialisaties en de keuzes inzake sociale bescherming (waaronder de wijze waarop deze wordt gefinancierd).

¹⁹ De gegevens van Eurostat zijn gebaseerd op de enquêtes naar de arbeidskosten (*labour cost surveys*) van 2016, die werden geëxtrapoleerd naar 2018 aan de hand van de index van de arbeidskosten.

Volgens de statistieken van Eurostat is de positie van België echter aanzienlijk verbeterd dankzij de maatregelen inzake loonmatiging en de taxshift. Terwijl de arbeidskosten per gewerkt uur volgens deze bron voor de hele economie tussen 2016 en 2018 in België met 2,8 % stegen, beliep de overeenkomstige stijging 5,5 % in Duitsland, 4,1 % in Nederland en 3,8 % in Frankrijk. In de EU bedroeg de gemiddelde stijging meer dan 5 %, met een inhaalbeweging in de landen met de laagste niveaus.

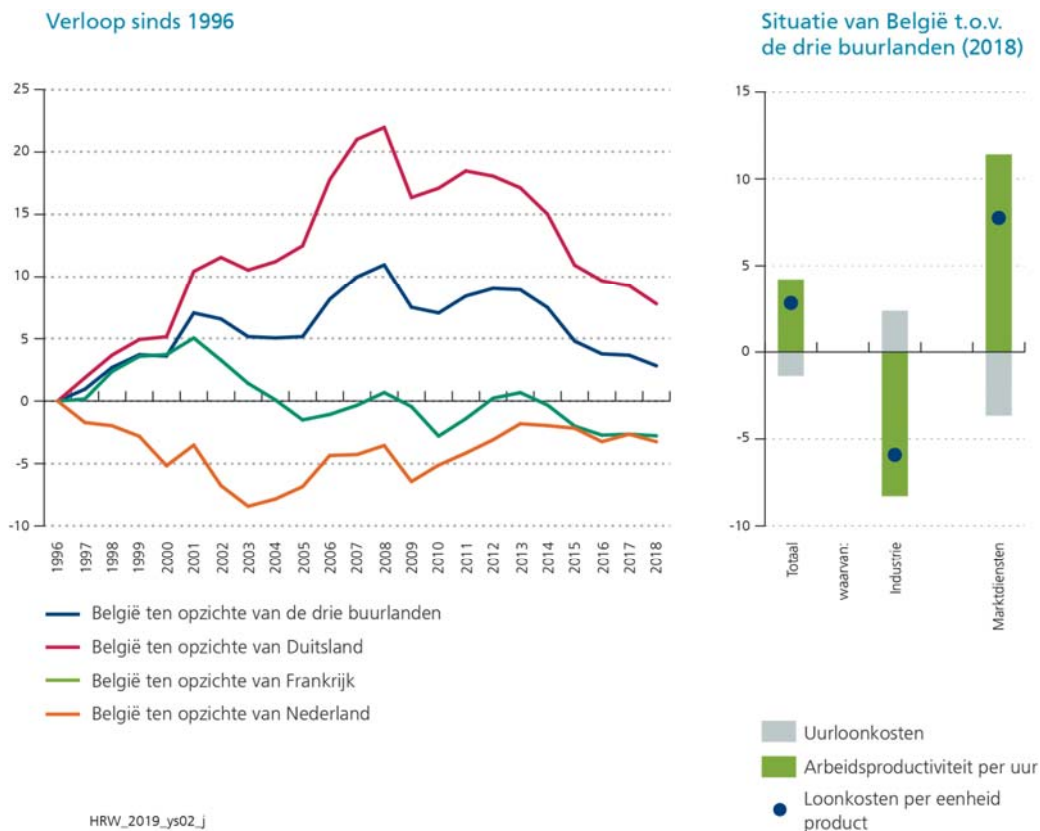
De positie van België op het vlak van loonkosten is aanzienlijk verbeterd dankzij de maatregelen inzake loonmatiging en de taxshift.

De loonkosten blijven in België evenwel in absolute cijfers duidelijk uitkomen boven die in de drie voornaamste buurlanden: de arbeidskosten zijn in Frankrijk en Nederland 10 % en in Duitsland 13 % lager.

5.4. LOONVERSCHIL PER EENHEID PRODUCT TEN OPZICHTE VAN DE DRIE VOORNAAMSTE HANDELSPARTNERS

De concurrentiepositie van België kan waarschijnlijk het best worden gevat door rekening te houden met niet alleen het verloop van de loonkosten in België ten opzichte van de voornaamste handelspartners, maar ook het verloop van de productiviteit in die verschillende economieën. Die maatstaf vertoont een neutraal verloop indien een snellere groei van de loonkosten in ons land gepaard gaat met een krachtiger versnelling van de productiviteit bij ons.

Grafiek 22 - Loonkloof per eenheid product in België ten opzichte van de drie voornaamste buurlanden (procentuele verschillen in het gecumuleerde verloop sinds 1996)



Bronnen: NBB, EC, INR.

¹ Een positief verloop ten opzichte van het voorgaande jaar wijst erop dat de loonkosten per eenheid product sneller stijgen in België dan in de desbetreffende economie.

Het gecumuleerde verschil qua loonkosten per eenheid product werd hier berekend op basis van de nationale rekeningen. Deze berekening verschilt van die van de CRB voor de uurloonkosten omdat de in het kader van de taxshift toegekende bijdrageverminderingen niet worden geneutraliseerd.

Het verloop van deze kloof is echter vergelijkbaar met die van de uurloonkosten: de relatieve positie van België ten opzichte van de drie buurlanden is verbeterd in 2018. Dat geldt ook voor elk van de drie handelspartners, afzonderlijk beschouwd. Het verschil per eenheid product is vooral verminderd in vergelijking met Duitsland. Het verkleinde dankzij het in België relatief gematigder verloop van de uurloonkosten. De uitsplitsing naar bedrijfstak geeft aan dat de productiviteit in België vooral vrij zwak is in de marktdiensten, een bedrijfstak die in de economie overigens steeds belangrijker wordt.

Het kostenconcurrentievermogen van België is in 2018 verbeterd ten opzichte van de buurlanden

6. HERVORMINGEN DOORGEVOERD NA AANBEVELINGEN VAN DE RAAD EN VAN DE INTERNATIONALE INSTANTIES

6.1. OVERZICHT AANBEVELINGEN

Op basis van de Aanbevelingen van de Raad van de Europese Unie over de nationale hervormingsprogramma's 2017 en 2018 van België en de adviezen van de Raad over de stabiliteitsprogramma's 2017 en 2018 van België; de OESO Economic Surveys voor België van 2017-2018; en de Verslagen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2015-2018.

6.1.1. Algemeen kader

1. Overleg tussen de federale en gewestelijke autoriteiten die bevoegd zijn voor het werkgelegenheidsbeleid (HRW 2017).

6.1.2. Loonvorming

2. Hervorming van het loonvormingskader (OESO, HRW 2016)
3. Vanwege de grote verscheidenheid aan functies en de specifieke kenmerken van de bedrijfstakken, is een uniforme norm inzake loongroei niet relevant. (HRW 2017)
4. Beperking invloed anciënniteit op lonen : de HRW pleit ervoor een bovengrens vast te stellen voor het aantal jaren gedurende welke een automatische loonsverhoging voor een bepaalde functie kan worden toegekend. (HRW 2017)
5. Werkloosheidsvallen en ontmoedigende belastingen voor tweeverdieners wegwerken (Raad 2018).

6.1.3. Inclusieve arbeidsmarkt: ervoor zorgen dat de meest achtergestelde groepen, met inbegrip van mensen met een migratieachtergrond, gelijke kansen hebben op toegang tot kwaliteitsonderwijs, beroepsopleidingen en de arbeidsmarkt. (Raad, OESO)

6. Langdurig werklozen als primaire doelgroep (HRW 2015)
7. Versterking Belgisch beleid om aanwezige migranten op de arbeidsmarkt in te schakelen (HRW 2015). Coördinatie tussen beleidsdomeinen versterken om personen met een migratie-achtergrond beter te integreren op de arbeidsmarkt (Raad 2018).
8. Participatie jongeren: drastisch verminderen van het aantal jongeren onder 25 jaar die het onderwijssysteem verlaten hebben, die geen werk hebben noch opleiding volgen. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moeten binnen vier maanden na de inschrijving van deze groep een intensief begeleidingstraject hebben opgezet (HRW 2017)
9. Participatie 55-plussers: de resterende regelingen voor vervroegde uittreding afschaffen (OESO); de effectieve pensioenleeftijd optrekken door onverwijld de pensioenhervorming op basis van een puntensysteem toe te passen, niet tot 2030 te wachten om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen tot 67 jaar en het stelsel van het aanvullend pensioen, de zogeheten tweedepensioenpijler, te veralgemenen. (HRW 2017) werk aanpassen aan ervaring, deskundigheid en fysieke mogelijkheden, opleidingen blijven voorzien, bezoldigingsbeleid linken aan ervaring (HRW 2015)
10. Invaliditeit mag geenszins worden beschouwd als een middel om de arbeidsmarkt te verlaten om andere redenen dan gezondheidsproblemen. De instroom in het stelsel moet rigoureus worden gecontroleerd. Invaliden moeten de kans krijgen een

beroepsactiviteit vlot, in aangepaste omstandigheden en op geleidelijke wijze aan te vatten of te hervatten. Het nut van een regeling zoals deeltijdwerk om medische redenen (gecombineerd met een uitkering) moet worden geëvalueerd. (HRW 2017)

11. Opzetten van preventieve instrumenten en bijsturende processen tegen burn-out (HRW 2016)

6.1.4. Onderwijs en levenslang leren (OESO, Raad):

12. De noodzakelijke mechanismen voor permanente opleiding opzetten om de inzetbaarheid van werknemers, in het bijzonder van de laaggekwalificeerden, tijdens hun gehele loopbaan te verzekeren, door een inventaris van de beroepservaring, een opleidingspaspoort, een competentie- en talentenbalans, een individuele opleidingsrekening en een persoonlijk ontwikkelingsplan te integreren in de loopbaanrekening (HRW 2017)
13. Breid waar wenselijk de begeleide schoolkeuze uit om de concentratie van leerlingen met een niet-EU-immigrantenachtergrond te verminderen. Verbeter de lerarenopleiding en zorg voor prikkels om leraren aan te trekken naar scholen met een hoge concentratie kansarme leerlingen. (OESO)
14. Overweeg in voorkomend geval om het collegegeld te verhogen of aan te passen, met behoud van het studietoelagesysteem voor kansarme studenten, samen met inkomensafhankelijke leningen. (OESO)
15. Vaardigheden van achtergestelde groepen versterken om in te spelen op de behoeften van de ondernemingen. Bevordering van permanente opleiding voor alle werknemers en in het bijzonder voor laaggeschoolden, 55-plussers en personen met een migratieachtergrond (HRW 2015-2017)
16. het alternerend leren en stages in ondernemingen op alle onderwijsniveaus te doen toenemen (HRW 2017)
17. De tekorten op de arbeidsmarkt en loonpremies beter bekendmaken om studenten te motiveren om studiegebieden te kiezen die relevanter zijn voor de arbeidsmarkt (OESO). Voortzetting initiatieven en maatregelen van de gemeenschappen om de leerlingen – in het bijzonder vrouwen aan STEM-richtingen te verhogen en diverser te maken; Versterking band onderwijs-bedrijfsleven (HRW 2015, 2016, 2017) evaluatie van genomen maatregelen rond knelpuntberoepen (HRW 2016)
18. Versterken en mobiliseren van skills om de productiviteit en inclusiviteit te verhogen (OESO). Zorgen dat bedrijven voldoen aan de nieuwe federale wetgeving om alle werknemers ten minste vijf werkdagen opleiding en vorming per jaar te bieden. (Raad)

6.1.5. Werking arbeidsmarkt:

19. Creëren van hefboven ten voordele van werknemers-in-tijdelijke-arbeid naar duurzame arbeid (HRW 2015)
20. De procedures voor collectief ontslag herzien, zodat activeringen en outplacement, die hun doeltreffendheid al ruimschoots hebben aangetoond, sneller in werking kunnen worden gesteld (HRW 2017)
21. Flexitime ontwikkelen (OESO); betere aanwending van flexibele en variabele werktijden. Sociale partners moeten zich buigen over atypische werktijden, degelijk wettelijk kader voorzien voor de flexi-jobs (HRW 2015)



22. Werkbaar werk: bevordering van arbeidsvormen die werk en privé beter combineren: werk afstemmen op de behoeften van de huishoudens over de gehele loopbaan. Zorgen voor werkbaar werk, niet alleen arbeidsduurvermindering. Voorzien in voldoende kwalitatieve, betaalbare kinderopvang. Herziening uitkeringen ouderschapsverlof (HRW 2015). Invoering van speciaal statuut van “werkstudent” met flexibeler lestijden in alle onderwijsinstellingen. (HRW 2015)
23. Versterking van de beroepsmobiliteit (HRW 2015)
24. Om de positieve dynamiek van nieuwe ondernemingen te stimuleren, zou men het ondersteuningsbeleid ter aanzien van jonge ondernemingen moeten versterken, met bijzondere aandacht voor de groei van hun personeelsbestand. (HRW 2017)
25. steunmaatregelen ter bevordering van de sociale economie (HRW 2016)
26. modernisering arbeidsrecht (HRW 2016); Harmonisering arbeiders- en bediendenstatuut; Herbekijken van de geldende beperkingen om uitzendarbeid af te remmen; Omkadering “onderaannemer”, “freelancer”; Herziening van de voorwaarden detacheringen om sociale dumping aan te pakken; Hervorming van de belastingheffing binnen het koppel om voltijds werken met 2 te belonen; Bestuderen van de gevolgen van een wijziging van de modaliteiten van de IGU mbt impact op sociale risico’s; Gelijke behandeling deeltijd- en voltijdwerkers (HRW 2015); statuten loontrekkenden/zelfstandigen aan de digitale economie aanpassen (HRW 2016)
27. Verminder transactiekosten op huisvesting en verminder geleidelijk de gunstige fiscale behandeling van het eigenwoningbezit. (OESO) Werkzoekenden ondersteunen die bereid zijn te verhuizen om nieuw werk te vinden, of werkenden die bereid zijn zulks te doen om hun baan te kunnen behouden. (HRW 2017)

6.1.6. Digitale en groene arbeidsmarkt:

28. Werkgelegenheidskansen inzake e-commerce optimaal benutten en op korte termijn de nieuwe wettelijke bepalingen evalueren (HRW 2016)
29. Om fintech-bedrijven op optimale wijze te laten doorgroeien is een duidelijk proactief beleid nodig vanuit de overheid en de regulator. Inzetten op de opleiding en het aantrekken van het passend menselijk kapitaal; onder meer door het opzetten van een ecosysteem van hubs en kenniscentra in heel specifieke domeinen, zoals betaalverkeer, retail en IT-infrastructuur (HRW 2016)
30. Verbetering van de digitale vaardigheden van werkzoekenden en zorgen dat de nieuwe generatie de nodige digitale vaardigheden en soft skills verwerft. Scholen moeten beschikken over moderne technologische middelen en in staat zijn die regelmatig te vernieuwen. Daartoe kan een partnerschap worden aangegaan tussen de ondernemingen uit de digitale sector en de scholen. digitale vaardigheden van de leerkrachten verbeteren (HRW 2016)
31. Promoten en financieren van aanvullende ruimten zoals co-working spaces met omkadering (HRW 2017)
32. De overheid en de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, net als initiatieven van gevestigde ICT-ondernemingen en startups kunnen ertoe bijdragen het nuttig gebruik van het internet te doen toenemen door digitale instrumenten (websites, apps, ...) aan te bieden die zowel aantrekkelijk als gebruiksvriendelijk zijn (HRW 2017) Meer investeringen in vervoersinfrastructuur rond grote stedelijke gebieden door gezamenlijke federale en regionale initiatieven en waar mogelijk door grotere betrokkenheid van de private sector. (OESO)
33. Onderdruk de gunstige fiscale behandeling van bedrijfswagens, verleng het gebruik van congestieheffingen en blijf het belastingtarief voor brandstof verhogen. (OESO, Raad 2018)

6.2. OVERZICHT VAN DE MAATREGELEN GENOMEN DOOR DE VERSCHILLENDE OVERHEDEN TENEINDE TE BEANTWOORDEN AAN DE AANBEVELINGEN VAN DE RAAD VAN DE EU, VAN DE OESO EN VAN DE HRW

6.2.1. Algemene kader

Aanbeveling nr.°1: Overleg tussen de federale en gewestelijke autoriteiten bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid (HRW 2017)

6.2.2. Loonvorming

Aanbeveling nr.°2: Hervorming van het kader tot vaststelling van de lonen (OESO, HRW 2016)

Maatregel nr. 1 Herziening van de loonvorming (NHP 2017) Federaal	De essentiële kenmerken van het loononderhandelingsstelsel werden behouden. Om het evenwicht tussen de vrijwaring van de competitiviteit en het versterken van de koopkracht te herstellen, werd de berekening van de loonmarge evenwel aangepast. Het correctiemechanisme wordt niet meer beschouwd op basis van de laatste twee jaren maar op basis van de totale evolutie sinds 1996 met een veiligheidsmarge van ten minste 0,5%. De maatregelen met het oog op het verminderen van de loonkosten alsook de loonsubsidies worden behouden buiten de marge. Toekomstige verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen worden voor maximaal de helft aan de marge toegevoegd. De nieuwe wet heeft de wettelijke basis voor de norm versterkt alsook de sancties in geval van niet naleving.
---	---

Aanbeveling nr.°3: Gezien de grote diversiteit van de functies en de specifieke kenmerken van de sectoren, is een uniforme norm voor loonprogressie niet pertinent. (HRW 2017)

Aanbeveling nr.°4: Beperking van de invloed van de anciënniteit op de lonen: De HRW beveelt aan om het aantal jaren te begrenzen tijdens dewelke een automatische loonprogressie kan worden toegekend voor een bepaalde functie. (HRW 2017)

Aanbeveling nr.°5: Werkloosheidsvallen en ontmoedigende belastingen voor tweeverdieners wegwerken (Raad 2018).

6.2.3. Inclusieve arbeidsmarkt: ervoor zorgen dat de meest achtergestelde groepen, met inbegrip van de personen met een migratieachtergrond, gelijke kansen hebben op toegang tot kwaliteitsonderwijs, beroepsopleidingen en de arbeidsmarkt. (Raad, OESO)

Algemene aanbeveling:

Maatregel nr. 1 Mystery calls (NHP 2018) Federaal	Bovenop het onderzoek en de vaststelling van inbreuken op de anti-discriminatie wetgeving, hebben de sociale inspectiediensten de bevoegdheid, in geval van objectieve aanwijzingen van discriminatie, na een klacht of een signalement, op basis van de resultaten van de datamining en datamatching, om zich te laten doorgaan voor (potentiële) cliënten of werknemers teneinde het bestaan vast te stellen van discriminatie gebaseerd op beschermde criteria.
Maatregel nr. 2 Socio-economische monitoring (NHP 2018) Federaal	Om de zwakke prestaties van achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt goed te begrijpen is het noodzakelijk om kennis te vergaren en om de situatie van deze groepen op te volgen. Voor de personen met een migratieachtergrond waarborgt het federaal niveau een voortdurende monitoring van de situatie van de personen op de arbeidsmarkt in functie van hun origine of van hun migratieachtergrond.
Maatregel nr. 3 AktiF Duitstalige Gemeenschap	Sinds 1 januari 2019 worden de werkgevers die personen aanwerven met weinig kansen op de arbeidsmarkt van de Duitstalige Gemeenschap, financieel gesteund door de AktiF ou AktiF Plus-subsidies.
Maatregel nr. 4 Bestrijding van discriminatie inzake werkgelegenheid Brussel Economie en Werkgelegenheid	Dit nieuwe reglementaire kader, dat in werking is getreden op 1 januari 2018, geeft de Inspecteurs van de Gewestelijke Inspectie van de Werkgelegenheid de mogelijkheid om discriminatietesten door te voeren door middel van situatietesten en/of mysterycalls. Als een PV wordt opgemaakt van onregelmatigheden, wordt het doorgestuurd naar het arbeidsauditoraat. Dit nieuw bindend en repressief kader wordt gecombineerd met het preventieve gedeelte dat wordt uitgevoerd door het Gewest.
Maatregel nr. 5 Actiris Brussel Economie en Werkgelegenheid	In mei 2019 werd een hervorming van de regionale instrumenten van de diversiteit goedgekeurd door de Regering. Deze heeft betrekking op: de toegang tot verscheidene soorten diversiteitsplannen voor de privésector (miniplan, globaal plan en thematisch plan); een label dat voortaan erkend wordt; de invoering van het begrip werknemer van vreemde afkomst en de versterking van de verplichting om de genderproblematiek te integreren. Deze hervorming maakt het mogelijk de elementen van Brusselse context beter te begrijpen en in te spelen op de specifieke behoeften van de ondernemingen. De doelstellingen hebben betrekking op de sensibilisering van de ondernemingen inzake het probleem van de diversiteit, de strijd tegen de discriminatie en de corrigerende maatregelen in geval van veroordeling.

<p>Maatregel nr. 6 Bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie Brussel Economie en Werkgelegenheid</p>	<p>Dit nieuw reglementair kader, dat in werking is getreden op 1 januari 2018, geeft aan de Inspecteurs van de Gewestelijke Inspectie van de Werkgelegenheid de mogelijkheid om discriminatietesten door te voeren door middel van situatietesten en/of mysterycalls. Als een PV wordt opgemaakt van onregelmatigheden, wordt het doorgestuurd naar het arbeidsauditoraat. Dit nieuw bindend en repressief kader wordt gecombineerd met het preventief gedeelte dat wordt uitgevoerd door het Gewest.</p>
--	---

Aanbeveling nr. 6: Langdurig werklozen als primaire doelgroep (HRW 2015)

<p>Maatregel nr. 1 Vlaams doelgroepenbeleid (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Met dit beleid wordt de aanwerving van laag- en middengeschoolde jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap gestimuleerd aan de hand van loonlastenverlagingen. Met deze maatregelen zullen in 2018 ruim 250.000 werkenden in Vlaanderen ondersteund worden, zo'n 10 % van de Vlaamse tewerkstelling. Voor langdurig werkzoekenden stimuleert een aanwervingsincentive voor werkgevers een vlottere overgang van werkloosheid naar werk.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Systeem van Tijdelijke Werkervaring (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Sinds 1 januari 2018 werd tijdelijke werkervaring, sinds 2017 oorspronkelijk beperkt tot leefloongerechtigden, uitgebreid naar alle langdurig werkzoekenden. De werkervaring maakt deel uit van een competentieversterkend activeringstraject (max. 24 maanden). Verschillende oudere maatregelen (zoals de globale projecten en de jongerenbonus) worden omgezet naar werkervaringsplaatsen. Tijdens het traject behouden de deelnemers hun statuut als werkzoekende, tenzij het gaat om leefloongerechtigden die instappen vanuit artikel 60, die een arbeidsovereenkomst krijgen.</p>
<p>Maatregel nr. 3 Wijk-werken (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>Naast tijdelijke werkervaring ging op 1 januari 2018 ook wijk-werken van start. Dit is een hervorming van het oude PWA-stelsel, waarbij werkzoekenden een kleine vergoeding bovenop hun werkloosheidsvergoeding kunnen krijgen door een beperkt aantal uren werkervaring op te doen in een laagdrempelige werkomgeving. Deze maatregel is in de eerste plaats gericht op werkzoekenden die nog niet klaar zijn voor een (intensievere) tijdelijke werkervaring. Wijk-werken is net als tijdelijke werkervaring gericht op activering naar het normaal economisch circuit.</p>
<p>Maatregel nr. 4 Impuls 12 maanden + Forem</p>	<p>Een werkloosheidsuitkering gedurende maximaal 2 jaar voor de langdurig werklozen, dit wil zeggen werkloos sinds ten minste 12 maanden. De steun wordt in drie afnemende fasen verleend. De eerste periode van één jaar is die met de hoogste vergoeding (500 euro). De vergoeding wordt vervolgens geleidelijk verlaagd in halfjaarlijkse verhogingen (250 euro en 125 euro). Dit beginsel heeft tot doel duurzame integratie te bevorderen. Tussen 1 juli 2017 en 31 december 2018 hebben 24.986 werknemers van de maatregel geprofiteerd.</p>



Maatregel nr. 5 Impuls inschakeling Forem	Een ondersteuning voor een duur van 12 maanden, in de vorm van een voltijdse arbeidsovereenkomst. Deze maakt het mogelijk voor elke jonge werkzoekende die jonger is dan 25 jaar en die sinds ten minste 18 maanden werkloos is, om een eerste beroepservaring op te doen en eventueel een begeleiding te krijgen gecoördineerd door de Forem. Impuls inschakeling is per 1 januari 2019 afgeschaft. Tussen 1 juli 2017 en 31 december 2018 hebben slechts 98 werknemers van de maatregel geprofiteerd.
Maatregel nr. 6 activa.brussels Brussel Economie en Werkgelegenheid	De nieuwe activeringsmaatregel activa.brussels is gericht op de niet-werkende werkzoekenden die gedomicilieerd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en ingeschreven bij Actiris gedurende ten minste 312 dagen over een periode van 18 maanden, voor een aanwerving in het kader van een overeenkomst van bepaalde duur voor ten minste een periode van zes maanden, ten minste deeltijds. De regeling bestaat in een activeringsuitkering die maandelijks wordt toegekend voor een periode van 30 maanden en die wordt gestort aan de nieuw in dienst genomen werknemer. De werkgever trekt het bedrag van de activeringsuitkering af van het gestorte loon.
Maatregel nr. 7 Opleidingsplan 2020 "Bruxelles Formation"	De maatregel 26 wenst de "organismes d'insertion socio-professionnelle" (OISP) te herstructureren, in hun verschillende dimensies (aanbod, traject...) om hun opdrachten inzake begeleiding van de meest kwetsbaren naar de tewerkstelling door middel van opleiding te versterken. Alle maatregelen hebben als doelstelling om de deelname van langdurig werklozen aan de opleiding met het oog op hun integratie op de arbeidsmarkt te versterken.
Maatregel nr. 8 Hervorming van de maatregel van de artikelen 60 Brussel Economie en Werkgelegenheid	De hervorming van de maatregel van de artikelen 60 werd voltooid eind 2018. De wetgeving is gewijzigd om ze aan te passen aan de hervorming. Deze beoogt: <ul style="list-style-type: none"> • een kwantitatieve stijging van het aantal posten artikelen 60, globaal en per OCMW • een harmonisering van de praktijken van de OCMW's • een uitbreiding van het facet « opleiding» tijdens de tewerkstelling Het aantal artikelen 60 in 2018 wordt geschat op ongeveer 3 800 posten (doelstelling in 2019 = 4 000).
Maatregel nr. 9 Brussel Economie en Werkgelegenheid	In het kader van de hervorming van de Sociale Economie (zie E- aanbevelingen nr. 25) heeft de Regering een nieuwe maatregel goedgekeurd "Inschakelingsbaan in de sociale economie" die toegankelijk is voor alle gemandateerde sociale inschakelingsondernemingen. De maatregel heeft betrekking op twee aanvullende doelstellingen: <ul style="list-style-type: none"> • enerzijds de overgang die wordt gekenmerkt door een vormende tewerkstelling van bepaalde duur (maximum 2 jaar), waardoor de werkgever de overgang waarborgt naar de arbeidsmarkt aan het einde van de overeenkomst;

	<ul style="list-style-type: none"> • anderzijds de inschakeling, die wordt gekenmerkt door een werk dat is aangepast aan de situatie van het individu en waarbij erop wordt gelet dat dit individu duurzaam wordt ingeschakeld in de onderneming die een aangepaste werkomgeving biedt met opleiding, waarin de werknemers uit de doelgroep zich goed voelen (subsidiëring van maximum 5 jaar, behalve voor de werknemers van 50 jaar en ouder, voor wie de subsidiëring kan duren tot de wettelijke pensioenleeftijd). <p>Het doelpubliek van deze maatregel bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De niet-werkende werkzoekenden die niet beschikken over een getuigschrift van het lager secundair onderwijs; • De personen die sedert ten minste 24 maanden niet-werkende werkzoekenden zijn en die niet beschikken over een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs (over een referentieperiode van 36 kalendermaanden) ; • De niet-werkende werkzoekenden die, omwille van hun bijzondere situatie, een specifieke begeleiding genieten, zoals de personen met gezondheidsproblemen, personen met een erkende handicap, daklozen, analfabeten, NEETS of (ex-)gedetineerden.
<p>Maatregel nr. 10 AktiF Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Sinds 1 januari 2019 worden de werkgevers die personen met weinig kansen op de arbeidsmarkt van de Duitstalige Gemeenschap aanwerven, financieel gesteund door de AktiF ou AktiF Plus-subsidies. Er kan een AktiF-subsidie worden toegekend voor de tewerkstelling van niet-werkende werkzoekenden die ten minste twaalf maanden zijn ingeschreven bij het Arbeitsamt.</p>
<p>Maatregel nr. 11 Besluit van de Regering van 13 december 2018 betreffende beroepsopleidingen voor werkzoekenden Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Het besluit betreffende de beroepsopleidingen voor werkzoekenden reorganiseert het systeem van de opleidingen. Sinds januari 2019 zou de individuele begeleiding van de werkzoekende intensiever moeten zijn. Er moeten oplossingen op maat worden voorgesteld aan de werkzoekende. De werkzoekende kiest de opleiding die hem de beste kansen op de arbeidsmarkt biedt. Om de werkzoekende te motiveren een opleiding te volgen, werden de vrijstelling van de actieve zoektocht naar werk en de premie voor het volgen van een opleiding herzien.</p>
<p>Maatregel nr. 12 Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Op 1 januari 2018 heeft het Arbeitsamt de taken van de PWA's overgenomen. Het PWA is een bijzonder soort tewerkstelling, waarbij de langdurig werklozen occasioneel werk mogen uitvoeren en betaald worden met «LBA-cheques ».</p>



Aanbeveling nr. 7: Het Belgisch beleid versterken dat werd ingevoerd om de migranten op de arbeidsmarkt te integreren (HRW 2015 en 2018)

<p>Maatregel nr. 1 Reductie wachttijd van 6 naar 4 maanden Federaal</p>	<p>Koninklijk besluit tot wijziging van artikel 17, koninklijk besluit van 9 juni 1999, betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. De wachttijd tussen de asielaanvraag en de toegang tot loontrekkend werk is herleid van zes naar vier maanden. De termijnwijziging naar vier maanden betekent concreet dat wanneer asielaanvragers binnen de vier maanden een negatieve beslissing krijgen van het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, ze niet in aanmerking komen voor een arbeidskaart C. Maar wanneer de asielzoekers, binnen deze termijn van vier maanden, wel in aanmerking komen voor deze kaart, kunnen ze enkel werk verrichten tijdens het verdere onderzoek van hun asielaanvraag. Van zodra het Commissariaat-generaal echter een negatieve beslissing genomen heeft, verliest de kaart zijn geldigheid.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Inschakelingsparcours van de migranten (nieuwkomers) Forem</p>	<p>Op basis van een socio-professioneel bilan en van de identificatie van de bevoegdheden stelt de Forem ad hoc prestaties in eigen beheer voor of via de partneroperatoren. De voorgestelde regeling berust niet op de creatie van nieuwe prestaties gewijd aan de migranten maar wel op de versterking van het reeds beschikbare intern en extern aanbod, aan te passen en/of aan te vullen met andere prestaties, indien noodzakelijk. Op 29 augustus 2017 hebben Fedasil en de Forem een samenwerkingsakkoord ondertekend om de socio-professionele inschakeling van asielzoekers in het Waals Gewest te bevorderen. De Forem start het sociaal-professionele integratieproces zodra mensen toegang krijgen tot de arbeidsmarkt (onbeperkte toegang vermeld op de verblijfsvergunning). Le Forem heeft ook een samenwerkingsovereenkomst met de regionale integratiecentra voor de sociaal-professionele integratiemodule. Forem neemt actief deel aan verschillende Europese projecten die gericht zijn op het vergroten van de vaardigheden van nieuwkomers en hun integratie op de arbeidsmarkt.</p>
<p>Maatregel nr. 3 Operationeel ESF-programma 2014-2020 (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>In 2017 financierde ESF projecten voor begeleiding en opleiding van werkzoekenden i.s.m. de VDAB. In 2018 bereikten ESF-projecten circa 53.000 werkzoekenden en 21.000 inactieven. Ongeveer een kwart van de deelnemers zijn personen met een migratieachtergrond. ESF lanceerde in 2018 ook nieuwe oproepen om vluchtelingen te begeleiden naar werk of ondernemerschap. In het najaar zal ESF een oproep lanceren voor tewerkstellingsprojecten voor personen met een migratieachtergrond, waarmee concreet wordt ingespeeld op LSA 2. Ook in 2019 blijft ESF inzetten op o.a. sociale inclusie.</p>
<p>Maatregel nr. 4 Systeem van Dienstencheques (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>Het systeem van Dienstencheques blijft groeien en ondersteunt de combinatie arbeid-gezin en het opnemen van zorgtaken. In 2018 stelde het systeem ruim 88.000 personen te werk in Vlaanderen, waarvan iets minder dan de helft personen met een migratieachtergrond.</p>

<p>Maatregel nr. 5 VDAB-project 'Integratie door Werk' (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>In 2017 werd het VDAB-project 'Integratie door Werk' opgestart, in samenwerking met het Agentschap Integratie en Inburgering, en Fedasil. Samen met deze partners wil VDAB vluchtelingen zo snel mogelijk aan het werk krijgen via een kort, geïntegreerd traject. De aanpak werd verder verfijnd en ingebed in de reguliere werking van VDAB. Opleidingen worden zo veel mogelijk geïntegreerd aangeboden, waarbij talige en technische competenties in één pakket worden gebundeld. Via partnerschappen met onderwijs, sociale economie en lokale besturen wordt voor deelnemers aan werkplekleren ingezet op taalcoaching op de werkvloer, ook in IBO's. De dienstverlening en mentoring voor hoogopgeleide nieuwkomers werd in 2018 versterkt.</p>
<p>Maatregel nr. 6 Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Het Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie werd uitgebreid met acties op het gebied van controle en sanctionering. Met de dienstenchequesector werd een akkoord gesloten rond mystery calls. Deze zullen in de eerste plaats sensibiliserend zijn, maar leiden bij herhaaldelijke vaststellingen tot ingrijpen door de Vlaamse inspectiediensten. In de nieuwe generatie sectorconvenants 2018-2019 werd de financiële overheidssteun afhankelijk gemaakt van de aannahme van een sectorale gedragscode rond non-discriminatie.</p>
<p>Maatregel nr. 7 Vlaams Horizontaal Integratiebeleidsplan 2015-2019 (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>In het kader van een inclusief en horizontaal integratiebeleid worden binnen alle Vlaamse beleidsdomeinen maatregelen genomen voor de integratie van personen met een buitenlandse herkomst. Het Vlaams Horizontaal Integratiebeleidsplan 2015-2019 werd daartoe in 2018 geactualiseerd en bevat o.a. maatregelen m.b.t. onderwijs en werk, die ook in 2019 worden verdergezet.</p>
<p>Maatregel nr. 8 Jaar van de diversiteit in de openbare administratie Wallonië</p>	<p>Voor Wallonië werd op 4 oktober het Jaar van de Diversiteit in de Openbare Dienst gelanceerd. Er werd een handvest ondertekend dat alle Waalse administratieve medewerkers aanmoedigt en uitnodigt om actie te ondernemen om alle vormen van discriminatie te bestrijden.</p> <p>Er is een actieplan voor 2018-2020 opgesteld om concrete maatregelen te implementeren binnen de administratie.</p> <p>De algemene beginselen van het handvest zijn de volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ervoor te zorgen dat er sprake is van non-discriminatie, zowel in de relaties met burgers en collega's als op alle niveaus van de organisatie • Respect voor de verschillen tussen de agenten, hun professionele vaardigheden en menselijke kwaliteiten van haar medewerkers • Zorgen voor een gelijke behandeling in elke fase van de loopbaan van de werknemers en in de vele aspecten van het personeelsbeleid. • Diversiteit en gelijkheid als bron van verrijking, innovatie, creativiteit en verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening aan de burgers bevorderen.



<p>Maatregel nr. 9 Coördinatie onthaal nieuwkomers Actiris</p>	<p>Actiris blijft ook nauw samenwerken met de betrokken eerstelijnspartners die met migranten werken, zoals de Dienst voor de opvang van nieuwkomers (BAPA), inburgeringsverenigingen zoals BON (Brusselse Dienst voor de opvang van nieuwkomers), Coördinatie en Initiatieven voor Vluchtelingen en Vreemdelingen (Coördinatie en Initiatieven voor Vluchtelingen en Vreemdelingen), het Huis van het Nederlands in Brussel, enz. Actiris heeft ook een partnerschap met deze buitendienstmedewerkers (CIRÉ en BON) om migranten en nieuwkomers aan te moedigen om hun in het buitenland behaalde diploma's te laten erkennen in een van de twee gemeenschappen (Franse en Vlaamse). Er is een overeenkomst voor de periode 2018-2022 gesloten die voorziet in de verwerking van 1.150 erkenningsdossiers voor 2018.</p>
<p>Maatregel nr. 10 Sociale tolkdienst Actiris</p>	<p>Om de toegang tot de diensten van Actiris en de arbeidsmarkt te versnellen, stelt Actiris sinds 1 mei 2018 een sociale tolkdienst ter beschikking van werkzoekenden die niet voldoende kennis van het Frans of het Nederlands hebben tijdens hun eerste contacten (opvang, eerste inschrijving, jobinfo, diagnostisch interview), zodat ze een goed inzicht kunnen krijgen in de eerste informatie die nodig is voor hun situatie en hun professionele project</p>
<p>Maatregel nr. 11 Het project CQ6 Bruxelles Formation en partners</p>	<p>Dit project werd gelanceerd eind 2017 en maakt het mogelijk gratis getuigschriften van kwalificatie toe te kennen aan werkzoekenden die beroepsonderwijs hebben gevolgd in het buitenland. (Niveau 6e beroepsjaar en kwalificatietechniek.) Er worden andere acties gevoerd zoals de opvang en de begeleiding voor gelijkwaardigheidsaanvragen. Versterking van het personeelsbestand van de Service des équivalences (Dienst Gelijkwaardigheid), (6 voor het secundair onderwijs en 2 voor het hoger onderwijs), wat geleid heeft tot vele verbeteringen inzake de beschikbaarheid van de dienst, de behandelingstermijn en de termijn voor de begeleiding van de personen (meer dan 3.000 extra bezoekers tussen 2016 en 2017). Er worden informatiesessies hierover georganiseerd bij het Beroopenpunt van Brussel dat ook de Academische Pool van Brussel huisvest dat alle Franstalige instellingen voor hoger onderwijs (IES) verenigt die in het Gewest gevestigd zijn.</p>
<p>Maatregel nr. 12 Opleidingsplan 2020 voortzetting van het taalplan Bruxelles Formation en partners</p>	<p>Er worden prioritair drie belangrijke acties beoogd : de ontwikkeling van het aanleren van het Nederlands, de toegankelijkheid tot het platform Brulingua en de taalopleidingen voor nieuwkomers.</p>
<p>Maatregel nr. 13 Opleiding Frans voor nieuwkomers in de Federatie Wallonië-Brussel</p>	<p>Sinds oktober 2017 heeft het Onderwijs voor Sociale Promotie in Franstalig België een omzendbrief goedgekeurd die tot doel heeft bij te dragen tot de ontplooiing en de tenuitvoerlegging van het onthaalparcours (parcours d'accueil (PA)) van de migranten door een samenwerking op te zetten met de eerstelijnsoperators, door het opleidingsaanbod in het Frans te versterken (FLE, alfabetisering, ...) op basis van gemeenschappelijke referentiesystemen inzake opleiding die het mogelijk maken verder te leren, ongeacht de plaats van opleiding of in geval van verandering van school, door een soort psychosociale</p>

	begeleiding te waarborgen om de gevolgde opleiding te versterken en door de opleiders de mogelijkheid te bieden samen te werken om de praktijken te harmoniseren en gemeenschappelijke strategieën op te zetten.
Maatregel nr. 14 KAP VoG Duitstalige Gemeenschap	In het kader van zijn ESF-project « Donnez une chance à tout le monde », biedt KAP VoG werkzoekenden taal- en alfabetiseringscursussen aan. Dit zou de inzetbaarheid van deze groep dus in de hand moeten werken.
Maatregel nr. 15 Frauenliga VoG (vie féminine asbl) Duitstalige Gemeenschap	Dit project van verscheidene maanden richt zich in het bijzonder tot vrouwen die op zoek zijn naar werk. Het bestaat uit verscheidene fasen: opsporing van de sterke punten en van de noden van de deelnemers, deelname aan een programma dat specifieke cursussen inhoudt, deelname aan een stage om erop toe te zien dat de deelnemers een goede richting kiezen. De organisatie verbindt zich er ook toe hen te helpen bij de overstap naar een baan of opleiding.
Maatregel nr. 16 Bevordering en ontwikkeling van de sociale economie Duitstalige Gemeenschap	De Duitstalige Gemeenschap steunt projecten die de inschakeling op sociaal en beroepsvlak tot doel hebben van personen die het zeer moeilijk hebben een baan te vinden op de reguliere arbeidsmarkt. De sociale economie sociale biedt opleidingen, werkgelegenheid en een intensieve sociaal-educatieve steun, aangepast aan de doelgroepen, met inbegrip van personen met een immigratie-achtergrond.



Aanbeveling nr.°8: Participatie van jongeren: het aantal jongeren onder 25 jaar verminderen die het onderwijssysteem hebben verlaten, die geen werk hebben noch opleiding volgen. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moeten een intensief begeleidingsprogramma hebben ingevoerd binnen vier maanden na de inschrijving van deze groep. (HRW 2017)

Maatregel nr. 1 Startbanen (NHP 2018) Federaal	Er werden ook maatregelen genomen in het Zomerakkoord van de federale regering om de werkgevers aan te moedigen om jongeren aan te werven. De maatregel betreffende de startbanen, die in werking zou moeten treden op 1 juli 2018 heeft als doel om de aanwerving van jonge werknemers tussen 18 en 21 jaar oud aan te moedigen door de loonkosten voor de werkgever te verminderen en daarbij het nettoloon te behouden.
Maatregel nr. 2 Hervorming van de inschakelingsuitkeringen m.b.t. de diplomavereiste voor -21-jarigen Federaal	Voor personen jonger dan 21 jaar is het krijgen van een inschakelingsuitkering voortaan gekoppeld aan diplomavereisten en een lijst met gelijkgestelde opleidingen en getuigschriften die met de bevoegde gemeenschaps- en gewestelijke ministers voor onderwijs en beroepsopleidingen is overlegd
Maatregel nr. 3 Vlaams doelgroepenbeleid (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen	De doelgroepvermindering voor laag- en middengeschoolde jongeren is gericht op jongeren met een laag loon, en wil vooral de intrede op de arbeidsmarkt van deze zwakkere jongeren vergemakkelijken. Een moeilijke intrede op de arbeidsmarkt kan immers ook negatieve effecten hebben op de rest van de loopbaan. Sinds 1 januari 2019 zijn laaggeschoolde jongeren zelfs volledig vrijgesteld van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid in de eerste twee jaar na hun aanwerving.
Maatregel nr. 4 Systeem van Tijdelijke Werkervaring (VHP 2018) Vlaanderen	Verschillende oudere maatregelen (zoals de globale projecten en de jongerenbonus) worden omgezet naar werkervaringsplaatsen. Sinds 2017 zijn reeds 11.000 trajecten opgestart voor leefloongerechtigden. In 2018 zijn ze uitgebreid naar alle langdurig werkzoekenden en werden reeds 3 700 trajecten opgestart. Tijdens het traject behouden de deelnemers hun statuut als werkzoekende, tenzij het gaat om leefloongerechtigden die instappen vanuit artikel 60, die een arbeidsovereenkomst krijgen.
Maatregel nr. 5 Gespecialiseerde NEET-consulenten (VHP 2018) Vlaanderen	De VDAB start in samenwerking met de lokale besturen en jongerenorganisaties een nieuwe aanpak waarbij NEET-jongeren via partners naar gespecialiseerde NEET-consulenten van VDAB worden toegeleid. Daarnaast zal de VDAB een structurele samenwerking met de Centra voor Basiseducatie uitbouwen rond geletterdheidsopleidingen (digitale vaardigheden, rekenen, taal) voor werkzoekenden.
Maatregel nr. 6 WIJ!-trajecten (VHP 2018) Vlaanderen	In overeenstemming met de Europese Jeugdgarantie krijgen jongeren die zich inschrijven als werkzoekende binnen de 4 maanden een job, stage of opleiding aangeboden. Van de jongeren die na 4 maanden nog niet aan het werk zijn, gaan elke maand 200 à 300 laaggeschoolde jongeren van start met een WIJ!-traject. Met deze werkinlevingstrajecten worden deze jongeren stapsgewijs naar de arbeidsmarkt begeleid. Na het succes van de afgelopen jaren, gingen in het najaar van 2017 de 3e golf van WIJ!-trajecten van start.

<p>Maatregel nr. 7 Actieplan 'Samen tegen schooluitval' Vlaanderen</p>	<p>De Conceptnota 'Samen tegen Schooluitval' werd goedgekeurd op 26 juni 2015. Het plan wordt ook in 2019 verder uitgerold en omvat meer dan 50 acties mbt leerrecht, spijbelen en vroegtijdig schoolverlaten. 32 acties werden reeds afgerond, de andere zijn lopende. In het kader van dit actieplan werd een data-uitwisseling tussen onderwijs en de VDAB opgezet met het doel NEET-jongeren in kaart te brengen.</p>
<p>Maatregel nr. 8 Modernisering secundair onderwijs Vlaanderen</p>	<p>De Vlaamse Regering hechtte op 2 februari 2018 haar definitieve goedkeuring aan het Voorontwerp van decreet tot wijziging van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010, wat betreft de modernisering van de structuur en de organisatie van het secundair onderwijs. Start schooljaar 2019-2020. De modernisering van het secundair onderwijs versterkt het proces van studiekeuze en -oriëntering en geeft een duidelijker finaliteit aan de verschillende studierichtingen.</p>
<p>Maatregel nr. 9 Strategisch Plan Geletterdheid Vlaanderen</p>	<p>Op 15 september 2017 hechtte de Vlaamse Regering haar principiële goedkeuring aan het ontwerp van het Strategisch Plan Geletterdheid 2017-2024. De uitrol van het actieplan loopt momenteel en wordt gemonitord.</p>
<p>Maatregel nr. 10 Social Impact Bonds Vlaanderen (VDAB met steun van ESF)</p>	<p>Social Impact Bonds zijn resultaatgerichte contracten tussen minimaal drie partijen: een investeerder, een dienstverlener en een overheid die zich verbinden tot een vernieuwend sociaal initiatief. De investeerder betaalt de interventie.</p> <p>VDAB schreef eind 2017 een openbare aanbesteding uit, gericht op teams van dienstverleners en investeerders. De opdracht is een innovatief project te ontwikkelen voor NEET's die de Antwerpse tewerkstellingspartners nog niet kennen. Doel is om 700 van die jongeren de komende vijf jaar te leren kennen en hen te begeleiden naar werk. VDAB richt zich op de niet-gekende NEETS om een overlap met de bestaande werking te vermijden.</p> <p>Begin 2019 hebben VDAB, BeCode, het Vlaamse Programma Innovatieve Overheidsopdrachten (PIO) en sociaal investeerder Impact Capital in Antwerpen de eerste Social Impact Bond (SIB) in Vlaanderen afgesloten. De SIB in kwestie bepaalt dat BeCode, dat opleidingen coderen aanbiedt, de komende vijf jaar in totaal 270 NEET-jongeren begeleidt naar een job.</p>
<p>Maatregel nr. 11 Impuls -25 jaar Forem</p>	<p>Een arbeidsuitkering gedurende 3 jaar voor jonge werkzoekenden jonger dan 25 jaar die laag- of middengediplomeerd zijn. De steun wordt in drie afnemende fasen verleend. De eerste periode van twee jaar is de periode met de hoogste vergoeding (500 euro). De vergoeding wordt vervolgens geleidelijk verlaagd in halfjaarlijkse verlagingen (250 euro en 125 euro). Dit beginsel heeft tot doel duurzame integratie te bevorderen.</p> <p>Tussen 1 juli 2017 en 31 december 2018 hebben 17.569 werknemers van de maatregel geprofiteerd.</p>
<p>Maatregel nr. 12 Waaals Plan voor de Waarborg Jongeren</p>	<p>De Europese financieringen in verband met de Jeugdgarantie maken het mogelijk om de acties van de Forem te versterken en te verbeteren, die draaien rond verscheidene aspecten zoals de promotie van beroepen (via</p>



Forem	<p>de acties "kids", "les métiers vont à l'école », de dagen "découvertes métiers", "villages métiers" of "visites d'entreprises", de invoering van opleidingsmodules in sleutelcompetenties aangepast aan de behoeften van de jongeren en van de stage- en tewerkstellingsformules. De beroepsstages of de stage genaamd "mise en situation professionnelle" (MISIP) maken het mogelijk om de arbeidsomstandigheden en de eisen van een beroep te testen. Wat de stages betreft, maken verscheidene formules zoals het alternerend leren het voor jongeren mogelijk om een eerste ervaring in een onderneming op te doen.</p> <p>De geïndividualiseerde ondersteuning, zowel face-to-face als op afstand, wordt versterkt om de jongere binnen 6 weken na inschrijving te begeleiden en om de intensiteit en frequentie aan te passen tot er een resultaat wordt bereikt.</p> <p>De financiering van het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering ter ondersteuning van steunmaatregelen voor werknemers die zijn ontslagen als gevolg van grootschalige herstructureringen maakt het mogelijk intensieve en collectieve steun te verlenen aan een aantal jongeren onder de 25 jaar gedurende zes maanden, noch op het gebied van werkgelegenheid, noch op het gebied van opleiding, met als doel hen weer aan het werk te krijgen en hun integratie in het arbeidsproces of de opleiding van vaardigheden te vergemakkelijken. Via de financiering van de Jeugdgarantie worden deze "boost"-acties in verschillende gebieden ontwikkeld.</p> <p>Een multi-operator project gericht op het aanbieden van een op maat gemaakt integratieprogramma voor de NEETs, mede opgebouwd volgens de behoeften, wordt gestart via noodfondsen voor het opvangen van de NEETs.</p> <p>Projecten ter bestrijding van voortijdig schoolverlaten worden uitgevoerd door middel van verplicht onderwijs. Projecten die gericht zijn op remobilisatie en reïntegratie in een school of een sociaal-professioneel integratieprogramma worden uitgevoerd door middel van sociale promotieonderwijs. Ondersteuning voor het valideringsstelsel voor vaardigheden wordt samen met IFAPME en Forem geleverd. Specifieke en psychosociale ondersteuning wordt geboden door de OCMW's en het netwerk van centra voor sociaal-professionele integratie.</p> <p>De herziening van de drempels voor toegang tot de Forem-opleiding heeft het mogelijk gemaakt de opleiding beter af te stemmen op de persoon (met name NEETs en afgelegen doelgroepen), zodat deze drempels niet langer een belemmering vormen voor de toegang tot de opleiding, maar een diagnostisch instrument worden.</p>
Maatregel nr. 13 Plan Youth Guarantee Actiris, Brussel opleiding en Brussel Economie en Werkgelegenheid	Deze gewestelijke maatregel betreft jongeren onder 25 jaar en heeft twee algemene doelstellingen, namelijk bijdragen tot de bestrijding van de werkloosheid en het gebrek aan werkgelegenheid voor jongeren van 15 tot 25 jaar en bijdragen tot de verbetering van de competenties van jongeren voor hun intrede of hun terugkeer naar de arbeidsmarkt. Deze bestaat uit verscheidene hoofdlijnen en verscheidene

	<p>programma's/projecten zoals JEEP-JUMP, de "Form Truck" (een minibus met raadgevingen over de opleidingen die het mogelijk maakt om het publiek te benaderen in de verschillende Brusselse wijken), het project IEJ-NL (dat erop gericht is om de vertrouwensbanden te herstellen tussen de jongeren en de overheid om de socio-professionele herinschakeling mogelijk te maken van de jongeren door middel van straatwerk uitgevoerd door partners actief op het terrein), Stage First (zie maatregel 2 aanbeveling 15) en de inschakelingsovereenkomst (die een arbeidsovereenkomst van 12 maanden biedt die gesubsidieerd wordt door het Brussels Gewest voor elke jongere onder 25 jaar, werkzoekende die sinds ten minste 18 maanden werkloos is en die geen plaats meer gevonden heeft op de arbeidsmarkt ondanks zijn inspanningen om een baan te zoeken).</p> <p>De pool "Tremplin Jeunes" van Bruxelles Formation met zijn partners: opvang, wegwijzen maken, sensibiliseringsinitiatie tot opleiding, projecten met Molengeek, BeCode,...</p> <p>De uitbreiding van het opleidingsaanbod van TREMPLIN JEUNES inzake webberoepen, de e-commerce en nieuwe technologieën in het kader van het "Initiative Emploi Jeunes 2 (IEJ2)": (e-verkoop en e-marketing; coding; webontwikkeling en toepassingen mobiele toestellen; herstelling – fijne mechaniek voor mobiele apparaten en nieuw elektrisch stadsvervoer.)</p>
<p>Maatregel nr. 14 Inschakelingscontract Actiris</p>	<p>In het kader van de Jongerengarantie heeft de Brusselse Regering een nieuwe maatregel ingevoerd, "het Inschakelingscontract" (IC). Het is een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van 12 maanden die wordt gesubsidieerd door het Gewest en die de jonge werkzoekende de mogelijkheid biedt een eerste beroepservaring te verwerven bij een werkgever uit de openbare of non-profitsector.</p> <p>Het IC richt zich tot de jonge werkzoekenden die jonger zijn dan 25 jaar op de datum van hun inschrijving bij Actiris, die sedert ten minste 18 maanden zijn ingeschreven en die niet meer dan 90 dagen hebben gewerkt. De maatregel biedt ook een oplossing voor de jonge werkzoekenden die aan deze voorwaarden voldoen vanaf 1 juli 2016.</p>
<p>Maatregel nr. 15 AktiF Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Sinds 1 januari 2019 worden de werkgevers die personen met weinig kansen op de arbeidsmarkt van de Duitstalige Gemeenschap aanwerven, financieel gesteund door de AktiF ou AktiF Plus-subsidies.</p> <p>Er kan een AktiF-subsidie worden toegekend voor de tewerkstelling van niet-werkende werkzoekenden die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 jaar zijn of ouder, die ten minste zes maanden zijn ingeschreven bij het Arbeitsamt en wier hoogste diploma het diploma hoger secundair onderwijs is of die houder zijn van een getuigschrift beroepsbekwaamheid; • 25 jaar zijn of ouder en die noch houder zijn van een diploma hoger secundair onderwijs noch van een getuigschrift beroepsbekwaamheid;



<p>Maatregel nr. 16 Besluit van de Regering van 13 december 2018 betreffende beroepsopleidingen voor werkzoekenden Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Het besluit betreffende de beroepsopleidingen voor werkzoekenden reorganiseert het systeem van de opleidingen. Sinds januari 2019 zou de individuele begeleiding van de werkzoekende intensiever moeten zijn. Er moeten oplossingen op maat worden voorgesteld aan de werkzoekende. De werkzoekende kiest de opleiding die hem de beste kansen op de arbeidsmarkt biedt. Om de werkzoekende te motiveren een opleiding te volgen, werden de vrijstelling van de actieve zoektocht naar werk en de premie voor het volgen van een opleiding herzien.</p>
<p>Maatregel nr. 17 Jongerengarantie Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Het Arbeitsamt steunt de jongeren proactief. Het is een steun in de zoektocht naar werk die is toegespitst rond een actieplan. Om de jonge werkzoekenden beter te integreren, biedt het Arbeitsamt verscheidene beroepsopleidingen aan. Daarnaast werkt het Arbeitsamt samen met andere opleidingsoperatoren en/of erkent het hun opleidingen. Bovendien is het Arbeitsamt actief op het vlak van de beroepsoriëntatie van de jongeren en organiseert het hiertoe vele activiteiten (workshops, informatiedagen, ...) voor de jongeren, vaak in samenwerking met de andere organen die op dit domein actief zijn.</p>
<p>Maatregel nr. 18 Integratieparcours Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Deze maatregel is gebaseerd op het decreet van 11 november 2017 betreffende de integratie en het samenleven in diversiteit. Daar de communicatie een essentieel element is voor het samenleven en de integratie op de arbeidsmarkt van deze doelgroep, biedt dit integratieparcours de migranten de mogelijkheid Duits te leren tot niveau A2. Vanaf 1 januari 2018 wordt dit parcours verplicht voor migranten en asielzoekers.</p>

Aanbeveling nr. 9: Participatie van de 55+-ers een einde stellen aan de laatste regelingen van vervroegd pensioen (OESO); de effectieve pensioenleeftijd verlaten door onverwijld de pensioenhervorming op basis van een puntensysteem toe te passen, en daarbij niet te wachten tot 2030 om de drempel van 67 jaar te bereiken voor het wettelijk pensioen en door het aanvullend pensioenstelsel van de tweede pijler te veralgemenen (HRW 2017); de arbeid aanpassen aan de ervaring van de werknemers, aan hun expertise en aan hun fysieke capaciteiten, opleidingen blijven geven, het loonbeleid koppelen aan ervaring (HRW 2015)

<p>Maatregel nr. 1 Activiteitsbijdrage en deeltijds pensioen (NHP 2018) Federaal</p>	<p>Teneinde de werknemers ten minste tot aan de pensioenleeftijd actief te houden, wenst de federale regering de ondernemingen financieel aan te moedigen om hun werknemers in dienst te houden. Sinds 1 januari 2018 werd een activeringsbijdrage ingevoerd voor de ondernemingen die hun oudere werknemers belonen om bij hen in dienst te blijven. Deze bijdrage is van toepassing op de oudere werknemers die op non-actief zijn gesteld en bedraagt tussen 10 % en 20 % van het bruto maandloon. Het percentage hangt af van de leeftijd van de betrokken werknemer en van het feit of de werkgever tegelijkertijd een opleiding voorstelt. In haar zomerakkoord heeft de regering aangekondigd dat oudere werknemers de mogelijkheid zullen hebben om een "deeltijds pensioen" op te nemen. Voor het deel dat een oudere werknemer blijft werken, bouwt hij aanvullende pensioenrechten op.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Aanpassing van de loopbaan met loonvermindering (Algemene beleidsnota Werkgelegenheid 2018) Federaal</p>	<p>Teneinde de participatiegraad van oudere werknemers te verhogen door werkbaar werk te bevorderen, krijgen de werknemers die hun loopbaan aanpassen met loonvermindering een aanvullend loon dat ofwel voortkomt uit een sectoraal fonds, ofwel vanuit de werkgever, in de volgende gevallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De voltijdse werknemer van ten minste 60 jaar die overgaat naar een 4/5de tewerkstelling • De voltijdse werknemer van ten minste 58 jaar die overgaat naar een lichter werk (bv. van nachtarbeid of van ploegenarbeid naar een stelsel van dagarbeid). <p>Het aanvullend loon wordt vrijgesteld van sociale bijdragen en wordt niet beschouwd als loon.</p>
<p>Maatregel nr. 3 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (Algemene beleidsnota Werkgelegenheid 2018) Federaal</p>	<p>De beslissingen genomen door de sociale partners, in het kader van het Interprofessioneel akkoord 2017-2018, voor wat het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) betreft werden uitgevoerd. De voorwaarde om toegang te hebben tot het stelsel werd als volgt verhoogd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In geval van nachtarbeid, zware beroepen en lange loopbanen, zal de toegangsleeftijd tot het SWT worden opgetrokken tot 59 jaar in 2018; • In geval van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering zal deze leeftijd worden opgetrokken tot 56 jaar vanaf 2017. • In geval van vrijstelling van beschikbaarheid: <ul style="list-style-type: none"> - Voor het stelsel van nachtarbeid, zware beroepen en lange loopbanen, zal de toegangsleeftijd tot het SWT worden opgetrokken tot 61 jaar in 2018 en 62 jaar vanaf 2019.



	<p>- Voor de erkenningen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering wordt de toegangleeftijd op 61 jaar gebracht vanaf 2017 of een beroepsverleden van 39 jaar zal worden vereist.</p>
<p>Maatregel nr. 4 Verhoging van de "Decava" bijdragen (Algemene beleidsnota Werkgelegenheid 2018) Federaal</p>	<p>De zogenaamde "Decava" bijdragen, de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn in het kader van de stelsels van vervroegd pensioen (SWT en SWAV), werden verhoogd op 1 januari 2017. De verhoging betreft zowel de ondernemingen van de privésector als van de non-profit sector. De programmawet verhoogt de bijzondere DECAVA-bijdragen met een coëfficiënt van 1,20 voor de profitsector (behalve voor de categorie vanaf 62 jaar) en met een coëfficiënt van 2,25 voor de non-profit (met een bijdrage voortaan te betalen voor de categorie ouder dan 60 jaar). De toepassing van een hogere coëfficiënt voor de non-profitsector is bedoeld om het verschil met de profitsector te verkleinen.</p>
<p>Maatregel nr. 5 Vlaams doelgroepenbeleid (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>De doelgroepvermindering voor 55-plussers stimuleert werkgevers om oudere werknemers langer aan de slag te houden. Er is een verhoogde stimulans voorzien voor de aanwerving van werkzoekende 55-plussers, die het vaak moeilijk hebben om nieuw werk te vinden eens ze werkloos worden. Sinds 1 januari 2019 werd deze eveneens omgezet in een volledige vrijstelling van werkgeversbijdragen. Ook voor langdurig werkzoekenden stimuleert een aanwervingsincentive voor werkgevers een vlottere overgang van werkloosheid naar werk.</p>
<p>Maatregel nr. 6 Activeringsmaatregelen (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>De activering en begeleiding van deze oudere werkzoekenden werd de afgelopen jaren reeds versterkt. De minimumleeftijd voor het verkrijgen van een vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt wordt geleidelijk opgetrokken door de federale overheid, en de VDAB verruimt haar begeleidingsaanbod aan hetzelfde tempo naar steeds oudere werkzoekenden. In 2018 ligt de leeftijd op 62 jaar, in 2019 op 64 jaar. Werkzoekenden ouder dan 50 jaar krijgen – in tegenstelling tot voorheen – dezelfde begeleiding als andere werkzoekenden, met stijgende uitstroom- en tevredenheidscijfers tot gevolg. Enkel werkzoekenden in het systeem van aangepaste beschikbaarheid krijgen een aangepaste begeleiding.</p>
<p>Maatregel nr. 6 bis Activeringsmaatregelen Forem</p>	<p>Er werd besloten om de steun aan werkzoekenden ouder dan 55 jaar uit te breiden om rekening te houden met personen die in aanmerking komen voor een aangepaste beschikbaarheid, met name werkzoekenden die ten minste 60 jaar oud zijn en SWT'ers.</p> <p>Voor de laatste is de zorg anders:</p> <ul style="list-style-type: none"> • voor de 60+ : een volledige ondersteuning indien de werkloosheid vrijwillig is; • voor SWT: sterke mobilisatie in de eerste 3 maanden (met ten minste twee werk- en/of opleidingsaanbiedingen die binnen deze periode worden ingediend), gevolgd door normale ondersteuning

<p>Maatregel nr. 7 Impuls 55+ Forem</p>	<p>De Impuls 55+ is een hulp om mensen boven de 55 jaar aan het werk te krijgen en aan het werk te houden. Deze bijstand neemt de vorm aan van een progressieve vermindering van de RSZ-bijdrage in drie niveaus voor de werkgever. Het is niet alleen toegankelijk voor mensen die werk zoeken, maar ook voor mensen die al werk hebben op 55-jarige leeftijd. In het 4e kwartaal van 2018 hebben 39.604 werknemers van de maatregel geprofiteerd.</p>
<p>Maatregel nr. 8 Fonds voor werkervaring Forem</p>	<p>Het FEP is een subsidie die onder bepaalde voorwaarden wordt toegekend om de organisatie van de werkplek en/of de opleiding van werknemers van 45 jaar en ouder in staat te stellen een passend einde van hun loopbaan te bevorderen en hun voortzetting van hun tewerkstelling in betere ergonomische omstandigheden te garanderen. In 2017 werden 1.870 werknemers van 45 jaar en ouder door deze regeling getroffen. (Het is tot op heden niet mogelijk om werknemers ouder dan 55 jaar in de statistieken te isoleren).</p>
<p>Maatregel nr. 9 AktiF Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Sinds 1 januari 2019 worden de werkgevers die personen met weinig kansen op de arbeidsmarkt van de Duitstalige Gemeenschap aanwerven, financieel gesteund door de AktiF ou AktiF Plus-subsidies. Er kan een AktiF-subsidie worden toegekend voor de tewerkstelling van niet-werkende werkzoekenden tijdens de wachttijd die ten minste 50 jaar oud zijn en hun laatste baan ongewild hebben verloren.</p>
<p>Maatregel nr. 10 Besluit van de Regering van 13 december 2018 betreffende beroepsopleidingen voor werkzoekenden Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Het besluit betreffende de beroepsopleidingen voor werkzoekenden reorganiseert het systeem van de opleidingen. Sinds januari 2019 zou de individuele begeleiding van de werkzoekende intensiever moeten zijn. Er moeten oplossingen op maat worden voorgesteld aan de werkzoekende. De werkzoekende kiest de opleiding die hem de beste kansen op de arbeidsmarkt biedt. Om de werkzoekende te motiveren om een opleiding te volgen, werden de vrijstelling van de actieve zoektocht naar werk en de premie voor het volgen van een opleiding herzien.</p>



Aanbeveling nr.°10: Invaliditeit mag in geen geval worden beschouwd als een uitweg uit de arbeidsmarkt om andere dan gezondheidsredenen. De toegang tot het systeem moet strikt worden gecontroleerd. Voor invaliden moet het aanvatten of hervatten van een beroepsactiviteit soepel kunnen gebeuren, in aangepaste omstandigheden en op een geleidelijke manier. Het nut van een regeling zoals deeltijdse arbeid om medische redenen (gecombineerd met een uitkering) moet worden geëvalueerd. (HRW 2017)

<p>Maatregel nr. 1 Ingroeibanen Brussel opleiding</p>	<p>Het project wenst te werken aan een efficiënte inclusie van personen met een handicap in de zogenaamde "gewone" opleidingen. De nadruk wordt gelegd op de begeleiding van personen met een handicap in opleiding. Deze personen kregen een zo gepersonaliseerd mogelijke begeleiding teneinde het hen mogelijk te maken om een kwalificerende vorming te volgen en hiervoor te slagen binnen de instelling zelf of bij haar partners. Brussel Opleiding conventioneert vzw's die gespecialiseerd zijn in de opleiding van personen met een handicap.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Maatregel 4 van het Opleidingsplan 2020 Brussel opleiding</p>	<p>Deze maatregel beoogt het verdubbelen van het aantal werkzoekenden met een handicap die een opleiding of een validering genieten. Een werkgroep "Handistreaming" die de betrokken operatoren bijeenbrengt werd opgericht. Tegelijk met de vernieuwing van de samenwerking met de vzw's die geconventioneerd zijn voor de opleiding van personen met een handicap, werd een oproep gericht aan deze laatsten voor een aanvullend project. De doelstelling is het voor de operatoren mogelijk maken om nieuwe opleidingsacties voor te stellen. De eerste doelstelling van deze maatregel is de deelname van personen met een handicap aan de beroepsopleiding te versterken. Dit maakt het mogelijk om hen beter te integreren op de arbeidsmarkt door te zorgen voor een soepele overgang die aangepast is aan hun profiel.</p>
<p>Maatregel nr. 3 Vlaamse Ondersteuningspremie (VHP 2019) Vlaanderen</p>	<p>In 2018 en 2019 werden een reeks van hervormingen doorgevoerd om de arbeidsmarktintegratie van personen met een arbeidshandicap te versterken. Vanaf 2019 is de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) – een premie die de eventuele extra kosten of lagere productiviteit compenseert voor werkgevers die iemand met een arbeidshandicap tewerkstelt – uitgebreid met een tijdelijke VOP voor personen met een (nog) niet stabiele arbeidshandicap of –beperking en naar zelfstandigen in bijberoep. Er werd tevens een tijdelijke VOP in het leven geroepen ter ondersteuning van mensen die nog in behandeling of revalidering zijn.</p>
<p>Maatregel nr. 4 Individuele Beroepsopleiding voor kwetsbare werkzoekenden (K-IBO) Vlaanderen (VHP 2019)</p>	<p>Binnen het werkplekleren werd de K-IBO gelanceerd, ter vervanging van de C-IBO en GIBO. Deze vorm van individuele beroepsopleiding richt zich specifiek op kwetsbare groepen, en verlengt voor hen de maximale duur van de opleiding tot 52 weken. De werkgever is voor deze groep ook niet verplicht tot het betalen van een productiviteitsvergoeding; deze wordt betaald door de Vlaamse overheid.</p>
<p>Maatregel nr. 5 Collectief Maatwerk in de Sociale Economie</p>	<p>In de sociale economie ging op 1 januari 2019 het Collectief Maatwerk van start, waardoor het oude onderscheid tussen sociale en beschutte werkplaatsen opgeheven wordt. De hervorming vereenvoudigt de</p>

Vlaanderen (VHP 2019)	subsidievoorwaarden en de ondersteunende maatregelen voor ondernemingen in de sociale economie en stemt ze beter op elkaar af. De nieuwe regelgeving maakt niet enkel maatwerkbedrijven mogelijk (minstens 65 % van het personeel heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt), maar ook maatwerkafdelingen (minstens 5 VTE) binnen bedrijven uit het normaal economisch circuit.
Maatregel nr. 6 Werk-Zorg-trajecten Vlaanderen (VHP 2018 en 2019)	Voor werkzoekenden met medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale problematieken werden in 2018 Werk-Zorg-trajecten opgezet. Dit zijn voortrajecten die voorbereiden op reguliere activeringstrajecten, opgesteld door de werkzoekende in samenspraak met een casemanager Werk en een casemanager Zorg. Er is zorgbegeleiding en begeleiding naar werk door VDAB of een van haar partners. Deze trajecten kunnen 3 tot maximaal 18 maanden duren. In 2019 zullen 1.100 mensen met een dergelijk traject kunnen starten.
Maatregel nr. 7 Gespecialiseerde Opleidings- en Begeleidingsdiensten (GOB's) Vlaanderen	Een gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling (GOB) is een dienst erkend door VDAB die begeleiding en opleiding biedt aan personen met een arbeidshandicap die willen werken in het normaal economisch circuit. GOB heeft een aanbod op maat voor mensen met een arbeidshandicap. Ook mensen met een arbeidshandicap die aan het werk zijn (of hun werkgevers) en problemen of vragen hebben bij hun werk, kunnen terecht bij een GOB voor loopbaanondersteuning.
Maatregel nr. 8 Social Impact Bonds (VDAB met steun van ESF) Vlaanderen	Zoals voor de NEET's (zie Aanbeveling 7, maatregel 13) worden de SIB's ook ingezet om innovatie te creëren rond de begeleiding naar werk voor mensen met gezondheidsproblemen.
Maatregel nr. 9 Raamakkoord tussen het RIZIV, het VICO, GTB en VDAB in het kader van het traject naar werk van een arbeidsongeschikt erkende persoon. Vlaanderen (pro memorie)	Dit raamakkoord dateert reeds van 2016 en vervangt de samenwerkingsovereenkomst van 2012 tussen de Ziekenfondsen, VDAB en GTB in het kader van 'samenwerken aan maatwerk' voor personen met een arbeidshandicap en de overeenkomst RIZIV-VDAB van 2011 in het kader van het Pilotproject voor de herscholing van arbeidsongeschikt erkende gerechtigden.
Maatregel nr. 10 Overeenkomst RIZIV, verzekeringsorganen, FOREM, AVIQ	In december 2016 werd een nieuwe overeenkomst ondertekend tussen de RIZIV, de verzekeringsorganen, FOREM en AVIQ. De doelstelling van deze samenwerking bestaat erin de initiële werkbekwaamheid ten dele of volledig te herstellen of de potentiële werkbekwaamheid van de begunstigde te valoriseren, meer bepaald door middel van een professionele heroriëntatie, een professionele rehabilitatie of enige andere actie die is opgenomen in het aanbod van Forem en AVIQ en de professionele herinschakeling van de begunstigde tot doel heeft gedurende de fasen van professionele oriëntatie, de bepaling van het project, de opleiding en tijdens de fase van de professionele herintegratie.
Maatregel nr. 11	In juni 2016 heeft de Regering van de FWB een decreet goedgekeurd dat tot doel heeft een beleid inzake inclusief onderwijs te ontwikkelen binnen de scholen voor Sociale Promotie. Dit beleid heeft tot doel



Decreet betreffende het inclusieve onderwijs voor sociale promotie Federatie Wallonië-Brussel	de opvang te vergemakkelijken van de studenten met een handicap en rekening te houden met hun specifieke behoeften tijdens hun leertraject.
--	---

Aanbeveling nr.°11: Preventieve maatregelen en remediëringsprocedures invoeren tegen burn-out (HRW 2016)

Maatregel nr. 1 Proefprojecten (NHP 2017 en NHP 2018) Federaal en Sociale partners	Overeenkomstig het interprofessioneel akkoord 2017-2018 werd een werkgroep opgericht binnen de Nationale Arbeidsraad om zich te buigen over de problematiek van burn-out. Volgend op de besprekingen in de werkgroep wensen de sociale partners in het kader van de uitvoering van het IPA een oproep te kunnen doen voor proefprojecten inzake primaire preventie. Een deel van de werkgeversbijdragen voor de risicogroepen zal worden besteed aan de financiering van projecten voor de preventie van burn-out in de sectoren en voor een toekomstgerichte arbeidsorganisatie. Alles zal complementair gebeuren en in samenwerking met de preventiediensten.
Maatregel nr. 2 Digitale deconnectie (NHP 2018) Federaal en Sociale partners	Sinds 1 januari 2018 worden de werkgevers aangemoedigd om regelmatig te overleggen met hun werknemers over de mogelijkheden tot digitale deconnectie, zonder dat er echter sprake zou zijn van een automatisch recht op deconnectie volgens het Franse model. Het gaat veeleer over een recht op discussie over deze materie binnen de onderneming en de bereikte akkoorden kunnen eventueel worden vastgesteld in een CAO of in het arbeidsreglement.
Maatregel nr. 3 Actieplan 'werkgerelateerde stress en burn-out' Vlaanderen (pro memorie)	De verschillende welzijnsactoren hebben in 2016 dit Actieplan opgesteld dat tien bouwstenen bevat. De uitwerking gebeurt door verschillende partners die samenwerken: het HR-expertisecentrum (AgO), de Gemeenschappelijke Dienst Preventie en Bescherming (DKB), de Sociale Dienst (AgO), het Dienstencentrum Talent (AgO), het Juridisch Kenniscentrum (AgO), HR Technologie & Data (AgO) en alle welzijnsactoren zoals de vertrouwenspersonen en de contactpersonen welzijn.

6.2.4. Onderwijs en voortgezette opleiding

Aanbeveling nr.°12: De nodige instrumenten invoeren voor de voortgezette opleiding om te zorgen voor de inzetbaarheid gedurende de hele loopbaan, in het bijzonder van laaggeschoolden, door in de loopbaanrekening op te nemen: inventaris van de beroepservaring, opleidingspaspoort, balans van de competenties en van de talenten, individuele opleidingsrekening en persoonlijk ontwikkelingsplan. (HRW 2017)

<p>Maatregel nr. 1 Hervorming opleidingsdoelstelling via Wet WWW Federaal</p>	<p>De interprofessionele doelstelling die erin bestaat om 1,9 % van de totale loonsom te besteden aan opleiding werd vervangen door een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijds equivalent en per jaar. De nieuwe wet voorziet in het organiseren van de opleiding, ofwel op sectoraal niveau, ofwel op het niveau van de onderneming door het creëren van een individuele opleidingsrekening. Bij gebreke van sectorale collectieve overeenkomst of ondernemingsovereenkomst kan de werknemer aanspraak maken op twee dagen opleiding per jaar en per voltijds equivalent. De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen om zijn werknemers te vormen door het invullen van de sociale balans. De sociale partners die zitting hebben in de Nationale Arbeidsraad zullen het nieuwe systeem evalueren vanaf 1 januari 2018. Samenvatting van de maatregel</p>
<p>Maatregel nr. 2 Hervorming van de sector van het volwassenenonderwijs (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Op 12 januari 2018 hechtte de Vlaamse Regering haar definitieve goedkeuring aan het ontwerp van het financieringsdecreet voor het volwassenenonderwijs. Het ontwerpdecreet werd daarna ingediend bij het Vlaams Parlement, waar het werd aangenomen op 7 maart 2018. Daarbij wordt prioritair ingezet op het bieden van kansen tot het behalen van duurzame kwalificaties (diploma secundair onderwijs of getuigschrift van een beroepsopleiding, taalopleiding, opleiding Nederlands als tweede taal, ...). Zo draagt de hervorming niet enkel bij aan het verhogen van de participatie in levenslang en levensbreed leren maar ook aan het ontwikkelen van gelijke onderwijskansen voor kwetsbare groepen.</p>
<p>Maatregel nr. 3 Hervorming Opleidingsincentives (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>Op 11 juli 2017 sloten de Vlaamse Regering en de sociale partners een VESOC-akkoord Vorming en Opleiding (Guldensporenakkoord) over de hervorming van de Vlaamse opleidingsincentives voor werknemers. In 2018 worden de 5 bouwstenen van dit akkoord geoperationaliseerd: een arbeidsmarktgerichte en toekomstgerichte opleidingsfocus, een generiek kwaliteitskader, een opleidingsdatabank, een uniforme monitoring en evaluatie, en het bevorderen van transparantie en digitalisering. Op 1 september 2019 moet alles operationeel zijn, en zullen er 3 op elkaar afgestemde opleidingsincentives bestaan: het Vlaams opleidingsverlof (compensatie voor de werkgever voor de dagen dat de werknemer afwezig is om opleiding te volgen of examens af te leggen), het Vlaams opleidingskrediet (premie voor wie tijdelijk deeltijds gaat</p>



	<p>werken of stopt met werken om een opleiding te volgen) en de Vlaamse opleidingscheques (tegemoetkoming in de kost van opleiding voor werkenden).</p>
<p>Maatregel nr. 4 enkel dossier van de werkzoekende en de interoperabiliteit / Mijn Profieltoepassing Forem</p>	<p>De Forem heeft een instrument in het leven geroepen dat "één enkel dossier van de werkzoekende" wordt genoemd en waarin informatie over het loopbaanverloop, met name op het gebied van opleiding, wordt opgeslagen. Door de interoperabiliteit van het systeem zal informatie over de diensten die door andere operatoren aan het individu worden geleverd, worden gekapitaliseerd, wat zowel een longitudinale opvolging van zijn of haar carrièrepad als een betere oriëntatie en ondersteuning op de tewerkstelling mogelijk zal maken.</p> <p>Tegelijkertijd biedt Forem werkzoekenden, en meer in het algemeen mensen die actief zijn op de arbeidsmarkt, een tool aan met de naam "Mijn Profiel". Zodra zijn profiel is opgesteld en in de sollicitatie is gepubliceerd, kan het worden geraadpleegd door elk bedrijf dat op zoek is naar kandidaten, op basis van de ingevoerde vaardigheden, wat de afstemming van vraag en aanbod moet vergemakkelijken.</p>
<p>Maatregel nr. 5 Het Certificaatsupplement Europass inzake beroepsopleiding Bruxelles Formation</p>	<p>Sinds 2010 wordt het Certificaatsupplement Europass van Bruxelles Formation systematisch toegekend aan de personen die een getuigschrift hebben behaald na een technische of beroepsopleiding of nadat ze een document inzake bekwaamheid hebben verkregen bij het Consortium de validation des compétences (Consortium voor de validering van de competenties).</p> <p>Op basis van het Europese patroon vervolledigt het Consortium het certificaat dat wordt afgeleverd door de openbare opleidingsoperatoren en de scholen door er in detail de verworven kwalificaties en competenties op te beschrijven.</p>
<p>Maatregel nr. 6 Maatregel voor het opsporen van de competenties (DOCIMO en overzicht van de competenties) Bruxelles Formation Carrefour</p>	<p>De ontwikkeling van het platform DOCIMO (wordt momenteel aan gewerkt) zal meer bepaald technische vragenlijsten voorstellen die zijn opgemaakt op basis van het beroepsprofiel van de SFMQ (Service francophone des métiers et des qualifications) en zal het mogelijk maken de verworven competenties op te sporen en te kennen en een traject op te stellen voor de oriëntatie, voor de validering van competenties en/of de opleiding om een baan te bemachtigen.</p> <p>De maatregel van het overzicht van de competenties voor alle groepen binnen het Beroepenpunt is gratis toegankelijk om zich te heroriënteren, een andere baan te zoeken in dezelfde sector of zich om te scholen in een andere sector via een opleiding.</p>
<p>Maatregel nr. 7 Het valideringsplan 2020 Bruxelles Formation</p>	<p>Wat de validering van de competenties betreft, voert dit plan de « valideringsdoelstellingen » uit van de Strategie 2020 en heeft het tot doel meer dan 2000 kwalificaties per jaar af te leveren via een validering van de competenties die eenvoudiger en doeltreffender is en beter aangepast aan de Brusselse behoeften. Het jaar 2018 wordt gekenmerkt door een zeer grote stijging van het aanbod, van het aantal deelnemers en van</p>

	de afgeleverde kwalificaties en deze doelstelling wordt voortaan ruimschoots overschreden, want men behaalt 117 %. Tussen 2017 en 2018 is men gestegen van 279 proeven naar 804 met een slaagpercentage van meer dan 65 %.
Maatregel nr. 8 Pedagogische follow-up van de studenten van het Onderwijs voor Sociale Promotie FWB	In oktober 2017 heeft de FWB beslist in elke instelling voor onderwijs voor sociale promotie een specifiek project op te richten dat is aangepast aan de begeleiding van de leerlingen gedurende hun volledige opleidingstraject. Elke instelling of inrichtende macht heeft de mogelijkheid een maatregel voor pedagogische begeleiding in te voeren voor een publiek dat de studies hervat en die hen niet alleen helpt te slagen, maar meer algemeen ook de ongelijkheden tussen de leerlingen beperkt.
Maatregel nr. 9 Besluit van de Regering van 13 december 2018 betreffende beroepsopleidingen voor werkzoekenden Duitstalige Gemeenschap	Het besluit betreffende de beroepsopleidingen voor werkzoekenden reorganiseert het systeem van de opleidingen. Sinds januari 2019 zou de individuele begeleiding van de werkzoekende intensiever moeten zijn. Er moeten oplossingen op maat worden voorgesteld aan de werkzoekende. De werkzoekende kiest de opleiding die hem de beste kansen op de arbeidsmarkt biedt. Om de werkzoekende te motiveren om een opleiding te volgen, werden de vrijstelling van de actieve zoektocht naar werk en de premie voor het volgen van een opleiding herzien.
Maatregel nr. 10 Zukunftswegen gestalten Duitstalige Gemeenschap	Het project « Zukunftswegen gestalten » dat werd opgericht in het kader van het levenslang leren, heeft tot doel ook de niet-formele en informele verworven kennis, formeel te erkennen. Het wil de professionele ontwikkeling van de actieve bevolking bevorderen. Het is bestemd voor de personen die aansturen op een verandering van hun loopbaan, die hun baan wensen veilig te stellen, een baan wensen te vinden of hun informele of niet-formele competenties willen erkennen en ontwikkelen.
Maatregel nr. 11 Lehre 29+ Duitstalige Gemeenschap	Het doel bestaat erin het leerwezen open te stellen voor personen die ouder zijn dan 29 jaar en die een vervangingsinkomen krijgen. Dezen hebben nu de mogelijkheid een leerovereenkomst te ondertekenen. Dit aanbod is enerzijds gericht aan de personen die hetzij een werkloosheidsuitkering hetzij een leefloon ontvangen en anderzijds aan personen die een knelpuntberoep waar een gebrek bestaat aan gekwalificeerde werknemers, willen gaan uitoefenen.



Aanbeveling nr.°13: Indien nodig, omkaderingsmaatregelen ontwikkelen inzake de keuze van de scholen teneinde de concentratie te verminderen van leerlingen die afkomstig zijn van landen die niet tot de EU behoren. De opleiding van de leerkrachten verbeteren en de maatregelen om de leerkrachten ertoe aan te zetten om hun beroep uit te oefenen in instellingen waar de concentratie van kansarme leerlingen hoog is (OESO)

<p>Maatregel nr. 1 Project 'Kleine Kinderen, Grote Kansen' (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Uitbreiding van het project 'Kleine Kinderen, Grote Kansen' (gelanceerd in 2016) dat inzet op het leren omgaan van toekomstige kleuteronderwijzers met kansarmoede en diversiteit</p>
<p>Maatregel nr. 2 Hervorming van de leerlingenbegeleiding (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>De hervorming van de leerlingenbegeleiding (ontwerpdecreet goedgekeurd op 23 februari 2018) wordt doorgevoerd met het doel verschillende fenomenen die aan de basis liggen van vroegtijdig schoolverlaten aan te pakken (bv. schools falen, een verkeerde studiekeuze, een gebrek aan motivatie, schoolse vertraging en spijbelen).</p>
<p>Maatregel nr. 3 Actieplan Kleuterparticipatie (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>In 2017 startte de uitrol van het Actieplan Kleuterparticipatie dat werd gelanceerd in december 2016. Het plan zet in op een maximale deelname aan het kleuteronderwijs (inschrijving en aanwezigheid) vanaf de leeftijd van 3, met een focus op kwetsbare groepen. Acties omvatten het gericht informeren, sensibiliseren en ondersteunen van ouders, in het bijzonder ouders uit kwetsbare groepen; het bevorderen van samenwerking met en tussen lokale actoren; en het verhogen van de deelname van specifieke groepen die onvoldoende participeren in kleuteronderwijs, waarbij de aandacht in de eerste plaats uitgaat naar (rond)trekkende ouders en kleuters. De maatregel waarbij scholen met een groeiend aantal anderstalige kleuters jonger dan vijf een premie van 950 euro per bijkomende anderstalige kleuter ontvangen, wordt ook in schooljaar 2017-2018 toegekend. De premie is bedoeld voor de initiatie en versterking van het Nederlands van jonge kleuters. In 2018 besloot Vlaanderen om voor het schooljaar 2018-2019 9 miljoen euro bijkomende werkingsmiddelen te voorzien voor het basisonderwijs (= lager en kleuteronderwijs).</p>
<p>Maatregel nr. 4 Maatregelen rond de begeleide schoolkeuze en concentratie van leerlingen met een niet-EU-immigrantenachtergrond Vlaams Departement Onderwijs en Vorming</p>	<p>In Vlaanderen wordt het principe van de vrije schoolkeuze toegepast. Niettemin wordt ingezet op het bewerkstelligen van een sociale mix op de scholen, o.a. door toepassing van het principe van de dubbele contingentering. Scholen met leerlingen die voldoen aan bepaalde socio-economische indicatoren krijgen bijkomende lestijden en werkingsmiddelen. Het project School in zicht, dat kansrijke ouders stimuleert om samen in te stappen in concentratiescholen, wordt (deels) gefinancierd door het beleidsdomein onderwijs, in cofinanciering met de lokale besturen van gemeenten waar er projecten worden opgezet.</p>
<p>Maatregel nr. 5 Versterking van de lerarenopleiding</p>	<p>De lerarenopleiding in Vlaanderen wordt hervormd met het doel het profiel van kandidaat-leraren te versterken, de opleidingen te stroomlijnen en de kwaliteit van de lerarenopleiding te verhogen.</p>

<p>Vlaams Departement Onderwijs en Vorming</p>	<p>Wat de inhoud betreft zullen de hervormde lerarenopleidingen een sterkere focus leggen op thema's zoals didactiek, klasmanagement, lesgeven in een stedelijke context, taalvaardigheden, meertaligheid en diversiteit. De instellingen zullen niet enkel focussen op toekomstige leraren maar zullen ook de professionalisering van bestaande leerkrachten ondersteunen, o.a. door het aanbieden van nascholingsactiviteiten.</p>
<p>Maatregel nr. 6 Prikkel om leraren aan te trekken naar scholen met een hoge concentratie kansarme leerlingen Vlaams Departement Onderwijs en Vorming</p>	<p>In Vlaanderen wordt het project 'Kleine Kinderen, Grote Kansen' (2016) verlengd. Het project is een samenwerkingsverband tussen het beleidsdomein Onderwijs & Vorming, de Koning Boudewijnstichting, alle Vlaamse lerarenopleidingen kleuteronderwijs en de pedagogische begeleidingsdiensten. Doel van het project is het opzetten van een traject om de lerarenopleidingen kleuteronderwijs en startende leraren te versterken in het omgaan met diversiteit, kinder- en kansarmoede.</p>
<p>Maatregel nr. 7 Gedifferentieerde omkadering Federatie Wallonië-Brussel</p>	<p>De gedifferentieerde omkaderingsmaatregel heeft tot doel ervoor te zorgen dat elke leerling gelijke kansen krijgt inzake sociale emancipatie in een kwaliteitsvolle pedagogische omgeving. Middelen worden verdeeld op basis van de socio-economische index (SEI) van de vestiging, zelf bepaald door individuele kenmerken van de leerlingen die regelmatig naar de vestiging gaan, zoals onder meer het gezinsinkomen, het niveau van het diploma en de werkloosheidsgraad van de gezinsleden. De instellingen die het minst goed gerangschikt zijn ten opzichte van deze socio-economische index, die 25 % van het totaal aantal leerlingen opnemen, hebben recht op de gedifferentieerde omkadering en ontvangen dus aanvullende middelen.</p>
<p>Maatregel nr. 8 Decreet inschrijving Federatie Wallonië-Brussel</p>	<p>Het decreet beoogt de sociale mix onder andere rekening houdend met de socio-economische index van de wijk van herkomst van de leerling. Bovendien heeft het als doel om de rol van het onderwijs als bron van sociale emancipatie te verbeteren en daarbij te streven naar voortreffelijkheid voor iedereen, om de mix en de inclusieve school te begunstigen in geheel het onderwijssysteem en daarbij strategieën te ontwikkelen voor de bestrijding van mislukkingen op school, de schooluitval en het dubbelen; ervoor zorgen dat ieder kind een plaats krijgt in een kwaliteitsschool, en de schoolorganisatie doen evolueren teneinde de school toegankelijker te maken, meer open voor de omgeving en beter aangepast aan de voorwaarden van het welzijn van het kind.</p>
<p>Maatregel nr. 9 Pact voor een uitstekend onderwijs Federatie Wallonië-Brussel</p>	<p>Op basis van een precieze diagnose van het onderwijs in de Franse Gemeenschap werd een coherent geheel van maatregelen en initiatieven met het oog op de verbetering van de kwaliteit (doeltreffendheid, billijkheid en efficiëntie) van het schoolsysteem ontwikkeld en onderworpen aan een impactanalyse. Voor deze maatregelen werden vervolgens prioriteiten en fases vooropgesteld (met inbegrip van de budgettaire aspecten ervan). De eerste maatregelen zullen reeds in werking treden binnen de 3 komende jaren, te beginnen met de versterking van het kleuteronderwijs en de ondersteuning van de schooldirecteurs van het basisonderwijs.</p>



<p>Maatregel nr. 10 Basisopleiding voor leerkrachten (aan de gang) Federatie Wallonië-Brussel</p>	<p>De hervorming van de lerarenopleiding (onderwijzers en regenten) voorziet in een bijkomend jaar dat zal dienen om de competenties te verbeteren van de toekomstige leerkrachten in functie van het onderwijsniveau waarvoor zij hebben gekozen (kleuteronderwijs, lager of lager secundair onderwijs), alsook de vakken die zij zullen moeten onderwijzen. Er wordt verwacht dat deze hervorming in werking zal treden in september 2019.</p>
<p>Maatregel nr. 11 Opleiding tijdens de loopbaan van de leerkrachten Federatie Wallonië-Brussel</p>	<p>De Regering van de Franse Gemeenschap stelt jaarlijks de thema's en prioritaire richtingen vast van de opleiding tijdens de loopbaan en van de netoverschrijdende opleidingen. En hieronder vindt men "het onderzoek van de sociale, economische en culturele factoren die het gedrag van jongeren en hun scholingsomstandigheden beïnvloeden (onder meer het voortijdig schoolverlaten).</p>
<p>Maatregel nr. 12 Aanpassing decreet voor nieuwkomers Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Vanaf 1 september 2017 hebben de scholen de mogelijkheid taalcursussen te organiseren voor studenten die nieuwkomers zijn, conform het decreet van 26 juni 2017. Bovendien moeten deze leerlingen een jaar les volgen, waarna hun competenties worden geëvalueerd om ze te laten instromen in de normale schoolcyclus, opdat ze een opleiding die is vereist op de arbeidsmarkt, kunnen voortzetten en afwerken.</p>

Aanbeveling nr.°14: Indien nodig overwegen om de inschrijvingsrechten te verhogen of aan te passen, maar het systeem van vrijstellingen en beurzen behouden voor studenten uit kansarme milieus samen met terugbetaalbare leningen onder voorwaarde van bestaansmiddelen (OESO)

<p>Maatregel nr. 1 Procedure voor het aanvragen van school- en studietoelagen geautomatiseerd (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Verschillende initiatieven m.b.t. de strijd tegen armoede dragen bij tot het creëren van gelijke kansen binnen onderwijs. In 2017 werd de procedure voor het aanvragen van school- en studietoelagen verder geautomatiseerd, waardoor financiële ondersteuning voor de meest kwetsbare groepen wordt verzekerd. In 2017-2018 wordt een studiekostenmonitor uitgevoerd in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs. De resultaten van dit onderzoek bieden inspiratie voor een sterker beleid rond zowel kostenbeheersing als gelijke onderwijskansen. Ook in 2017-2018 neemt een netwerk van 45 scholen deel aan een bijscholingstraject rond het thema van armoede op school en het creëren van inclusief onderwijs in het project 'Samen tegen onbetaalde schoolfacturen'. Het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming biedt financiële ondersteuning (248 000 euro) aan dit project dat gelanceerd werd in april 2017.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Aanpassen inschrijvingsgelden Departement Onderwijs en Vorming</p>	<p>In Vlaanderen werden de inschrijvingsgelden voor universiteiten en hogescholen in het academiejaar 2014/2015 opgetrokken van 619 euro tot 890 euro. Het studietoelagesysteem voor kansarme studenten en de vermindering van het inschrijvingsgeld voor studenten uit kansengroepen werd hierbij behouden. In Vlaanderen bestaat geen centraal aangestuurd systeem van studentenleningen.</p>



Aanbeveling nr.°15: De competenties van kansarme groepen versterken om te beantwoorden aan de behoeften van de ondernemingen. De voortgezette opleiding bevorderen voor alle werknemers en in het bijzonder de laaggeschoolden, de + 55-jarigen en de personen met een migratieachtergrond (HRW 2015-2017)

<p>Maatregel nr. 1 Hervorming volwassenenonderwijs (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>De hervorming van de sector van het volwassenenonderwijs voorziet in een nieuw financieringssysteem dat meer dan voorheen een klemtoon legt op kwetsbare groepen (mensen zonder diploma secundair onderwijs, werkzoekenden, mensen met onvoldoende geletterdheidscompetenties, gedetineerden, mensen die het Nederlands niet voldoende machtig zijn, ...). Daarbij wordt prioritair ingezet op het bieden van kansen tot het behalen van duurzame kwalificaties (diploma secundair onderwijs of getuigschrift van een beroepsopleiding, taalopleiding, opleiding Nederlands als tweede taal, ...). Zo draagt de hervorming niet enkel bij aan het verhogen van de participatie in levenslang en levensbreed leren maar ook aan het ontwikkelen van gelijke onderwijskansen voor kwetsbare groepen.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Opleidingsplan 2020 Bruxelles Formation</p>	<p>Deze maatregel heeft als doel om de voortgezette opleiding te verzekeren van de Brusselse werknemers van de prioritaire sectoren, in economische overgang of in herstructurering en te zorgen voor hun reconversie en hun beroepsvervolmaking. De voortgezette opleiding van de werknemers wordt georganiseerd door het EFP en "Bruxelles Formation" binnen haar polen, grotendeels binnen "bf.entreprises". In 2016 werd de opleiding van de werknemers bij "bf.entreprise" gereorganiseerd volgens twee hoofdlijnen: haar taak van algemeen belang (die draait rond 4 delen en die het mogelijk maakt om acties te identificeren voor specifieke doelgroepen of het antwoord op precieze behoeften) en haar "commerciële" activiteit.</p>
<p>Maatregel nr. 3 Opleidingsplan 2020 Bruxelles Formation, Actiris en partners</p>	<p>De prioritaire doelgroepen zijn laagopgeleide werkzoekenden, jongeren in overgang naar de arbeidsmarkt na het einde van hun studie, en werkzoekenden van buitenlandse origine.</p> <p>Opening van het Beroepenpunt, ruimte die de tewerkstellings-, onderwijs- en opleidingsactoren bijeenbrengt die een unieke dienst aanbieden voor de beroepsoriëntatie.</p> <p>Een hervorming van de talencheques werd ondernomen. Er bestaan twee maatregelen: "Overgang naar de Tewerkstelling" open voor niet-werkende werkzoekenden voor een opleiding in het Frans, Nederlands en/of Engels en "Matching" voor een opleiding in het kader van een nieuwe arbeidsovereenkomst. Tegelijkertijd werd de toegang tot het platform Brulingua uitgebreid tot alle Brusselaars ouder dan 18 jaar en een belangrijke communicatiecampagne "J'apprends le flamand avec Vincent" werd gelanceerd.</p> <p>In het kader van maatregel activa.brussels, werd een "Aanmoedigingssteun voor opleiding" ingevoerd om de opleiding te ondersteunen van jongeren onder 30 jaar die maximaal een diploma lager secundair onderwijs bezitten.</p>

	Tenslotte kan een vrijstelling van beschikbaarheid op de arbeidsmarkt worden toegekend, onder voorwaarden, aan de werkzoekende die studies, een opleiding of een stage volgt.
Maatregel nr. 4 Maatregel voor het opsporen van competenties DOCIMO en overzicht van de competenties Bruxelles Formation Carrefour	De ontwikkeling van het platform DOCIMO (wordt momenteel aan gewerkt) zal meer bepaald technische vragenlijsten voorstellen die zijn opgemaakt op basis van het beroepsprofiel van de SFMQ en zal het mogelijk maken de verworven competenties op te sporen en te kennen en een traject op te stellen voor de oriëntatie, de validering van competenties en/of de opleiding om een baan te bemachtigen. De maatregel van het overzicht van de competenties voor alle groepen binnen het Beroepenpunt is gratis toegankelijk om zich te heroriënteren, een andere baan te zoeken in dezelfde sector of zich om te scholen in een andere sector via een opleiding.
Maatregel nr. 5 OP2020 – Maatregel 5: De opleiding en de validering van de competenties van de gedetineerden versterken. Bruxelles Formation	Sinds 2017 wordt er een pilootproject uitgevoerd voor de validering van de competenties in een Brusselse gevangenis met de steun van het Consortium voor de validering van de competenties, van het onderwijs voor de sociale promotie en van de organen die hulp verlenen aan de gedetineerden. Bovendien wordt de opleiding in de gevangenis in Brussel ontwikkeld via de partnerschappen tussen Bruxelles Formation, het onderwijs voor sociale promotie en de verenigingen die zijn gespecialiseerd in de opleiding van gedetineerden. Dit partnerschap is gebaseerd op de oprichting van een unieke structuur voor de school in de gevangenis die tot doel heeft de organisatie van alle opleidingen van het onderwijs voor de sociale promotie die in de gevangenissen worden gegeven, duurzaam te maken en te centraliseren.
Maatregel nr. 6 Uitvoering van de regietaak ivm het aanbod inzake Franstalige beroepsopleiding in het Brussels Gewest (gewijzigd Decreet van 28/04/2016, in werking getreden op 1/7/2017)	Om alle acties van het opleidingstraject duidelijk te maken in een overlegd gemeenschappelijk kader, waarin alle actoren hun rol hebben en op basis van hun expertise op een duidelijke en transparante manier een bijdrage leveren om de samenwerking te versterken ten gunste van de gebruiker en de ondernemingen. Deze taak wordt georganiseerd rond vier krachtlijnen en de oprichting van een dienst ad-hoc binnen Bruxelles Formation KRACHTLIJN 1 – de regulering van het opleidingsaanbod in Brussel KRACHTLIJN 2 – met een gegarandeerd aanbod aan opleidingstrajecten KRACHTLIJN 3 – de waarborg van de kwaliteit van de opleiding [en de certificering] KRACHTLIJN 4 – de ontwikkeling van partnerschappen.
Maatregel nr. 7 Maatregelen ter bevordering van de bij- en nascholing van laaggeschoolde werknemers - het onderdeel "aanpassingskredietbegeleiding". Forem	Het doel van de maatregel "Tutoring" is bedrijven in staat te stellen hun werknemers (nieuwe, bestaande of tijdelijke) op te leiden door gebruik te maken van de beroepsvaardigheden van oudere en meer ervaren werknemers. Het systeem maakt zowel een consolidatie van de tewerkstelling van deze oudere werknemers mogelijk, als een verbetering van hun kennis en een permanente opleiding van de werknemers. De financiële stimulans die wordt toegekend aan het bedrijf dat een begeleidingsproject opstart, bedraagt 10 euro per uur, maar dit bedrag wordt verhoogd met 1 euro per uur als de leerling slecht gekwalificeerd is (geen diploma

	<p>hoger secundair onderwijs). In 2018 waren 7 van de 65 leerlingen die onder de maatregel vielen, laaggeschoold.</p>
<p>Maatregel nr. 8 Maatregelen ter bevordering van de voortgezette opleiding van laaggeschoolde werknemers - Betaald educatief verlof Forem</p>	<p>Werknemers die nog niet in het bezit zijn van een getuigschrift van hoger secundair onderwijs kunnen in aanmerking komen voor een verhoogd plafond van 180 uur voor het volgen van de aanvullende algemene opleiding voor het CESS (getuigschrift van hoger secundair onderwijs) in plaats van het geldende plafond van 100 of 120 uur voor gekwalificeerde werknemers (houders van ten minste CESS) per schooljaar.</p>
<p>Maatregel nr. 9 Besluit van de Regering van 13 december 2018 betreffende beroepsopleidingen voor werkzoekenden Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Het besluit betreffende de beroepsopleidingen voor werkzoekenden reorganiseert het systeem van de opleidingen. Sinds januari 2019 zou de individuele begeleiding van de werkzoekende intensiever moeten zijn. Er moeten oplossingen op maat worden voorgesteld aan de werkzoekende. De werkzoekende kiest de opleiding die hem de beste kansen op de arbeidsmarkt biedt.</p> <p>Om de werkzoekende te motiveren om een opleiding te volgen, werden de vrijstelling van de actieve zoektocht naar werk en de premie voor het volgen van een opleiding herzien.</p>
<p>Maatregel nr. 10 Zukunftswegen gestalten Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Het project « Zukunftswegen gestalten » dat werd opgericht in het kader van het levenslang leren, heeft tot doel ook de niet-formele en informele verworven kennis, formeel te erkennen. Het wil de professionele ontwikkeling van de actieve bevolking bevorderen. Het is bestemd voor de personen die aansturen op een verandering van hun loopbaan, die hun baan wensen veilig te stellen, een baan te vinden of hun informele of niet-formele competenties willen erkennen en ontwikkelen.</p>

Aanbeveling nr. 16: Het alternerend leren versterken en de bedrijfsstages op alle niveaus van het onderwijs. (HRW 2017)

<p>Maatregel nr. 1 Arbeidsovereenkomst voor studenten (NHP 2018) Federaal</p>	<p>Sinds 1 juli 2017 kunnen studenten in alternerende opleiding een arbeidsovereenkomst voor studenten afsluiten, om een studentenjob te kunnen uitoefenen wanneer zij geen onderwijs of opleiding moeten volgen of niet aanwezig moeten zijn op de arbeidsplaats en dit uitsluitend voor prestaties bij een andere werkgevers dan diegene bij wie zij een praktische opleiding op de arbeidsplaats volgen.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Proefproject duaal leren (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>In het schooljaar 2017-2018 bestaat duaal leren in Vlaanderen als een proefproject met 21 studierichtingen, maar dit zal vanaf 1 september 2018 verder uitgerold worden. Vanaf 1 september 2019 wordt duaal leren veralgemeend. Op dat moment zullen er 55 duale opleidingen ingevoerd kunnen worden i.s.m. de sectorale partnerschappen en het Vlaams partnerschap. Het systeem van duaal leren wordt verder uitgewerkt als een volwaardige kwalificerende leerweg naast het voltijds secundair onderwijs.</p>
<p>Maatregel nr. 3 Werkplekleren (VHP 2018 en VHP 2019) en K-IBO (VHP 2019) Vlaanderen</p>	<p>Daarnaast wordt ook bij de VDAB gewerkt aan een verbetering van het opleidingsaanbod, door een groter aanbod aan werkplekleren te voorzien en de verschillende systemen van werkplekleren ook beter op elkaar af te stemmen. Binnen het werkplekleren werd de K-IBO gelanceerd, ter vervanging van de C-IBO en GIBO. Deze vorm van individuele beroepsopleiding richt zich specifiek op kwetsbare groepen, en verlengt voor hen de maximale duur van de opleiding tot 52 weken. De werkgever is voor deze groep ook niet verplicht tot het betalen van een productiviteitsvergoeding; deze wordt betaald door de Vlaamse overheid. Ook binnen het project 'Integratie door Werk', een samenwerking van VDAB met het Agentschap Integratie en Inburgering (AII) en Fedasil, waarbij vluchtelingen zo snel mogelijk aan het werk geholpen worden via een kort, geïntegreerd traject, wordt voor deelnemers aan werkplekleren ingezet op taalcoaching op de werkvloer, ook in IBO's.</p>
<p>Maatregel nr. 4 Hervorming van het alternerend leren SPW</p>	<p>De doelstelling bestaat in het verhogen van het aantal plaatsen voor alternerend leren in de ondernemingen, in het uitbreiden van het aantal ondernemingen dat leerlingen tewerkstelt, het aanbieden van identieke stimuli aan de ondernemingen ongeacht de opleidingsinstelling en hetzelfde certificaat aanbieden aan jongeren in opleiding (onafhankelijk van de opleidingsinstelling). In dit kader werd beslist over 4 financiële stimuli (de laatste in juni 2017). De doelstelling bestaat erin om het alternerend leren aantrekkelijker te maken voor de ondernemingen, het aantal ondernemingen uit te breiden dat actief is in de opleiding en ook om het aantal stageplaatsen in de onderneming te verhogen. De coördinatie van de alternerende opleidingen in Franstalig België werd toevertrouwd aan OFFA, het Office Francophone de la Formation en Alternance, opgericht in september 2015.</p>



<p>Maatregel nr. 5 Verplichte stages Federatie Wallonië-Brussel</p>	<p>Met het oog op de doelstelling van de geleidelijke veralgemening van de “professionaliserende” stages voor alle leerlingen van het voltijds kwalificerend, verduidelijkt het Decreet van 5 december 2013 er de gebruikte concepten van en bepaalt het nieuwe maatregelen inzake de organisatie van de stages in het gewoon secundair onderwijs en het gespecialiseerde onderwijs van vorm 4.</p>
<p>Maatregel nr. 6 Ontwikkeling van het alternerend leren in het hoger onderwijs en het onderwijs voor sociale promotie Federatie Wallonië-Brussel</p>	<p>Dit onderwijs biedt de student een dubbele opportuniteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ondernemingswereld verkennen en er sociale, technische en professionele competenties verwerven die verwacht worden op de arbeidsmarkt ; • Een diploma hoger onderwijs behalen via een methodologie die is toegespitst op de praktijk en waarbij men een uitkering ontvangt. <p>De praktische voorwaarden zijn bepaald in een overeenkomst die wordt gesloten tussen de instelling voor hoger onderwijs, de onderneming en de student.</p>
<p>Maatregel nr. 7 Premie Begeleiding/Alternerende opleiding Actiris Brussel Economie en Werkgelegenheid</p>	<p>De premie « jongere in alternerende opleiding » wordt toegekend aan de jonge die een alternerende opleiding volgt. Ze bedraagt 500 euro aan het eind van een 1e of een 2e opleidingsjaar en 750 euro aan het eind van het 3^e opleidingsjaar.</p> <p>De premie « begeleider » wordt toegekend aan de werkgever die een jongere een alternerende opleiding aanbiedt. Deze premie bedraagt 1.750 euro per jaar voor een aantal leerlingen tussen 1 en 4.</p>
<p>Maatregel nr. 8 Stage First Actiris Brussel Economie en Werkgelegenheid</p>	<p>Sinds januari 2017 biedt een formule, nl de stage in de onderneming, de Eerste Werkervaringsstage (Stage First) een jonge niet-werkende werkzoekende van minder dan 30 jaar oud die na het eind van zijn studies (ten hoogste hoger secundair onderwijs, de mogelijkheid een eerste werkervaring te verwerven om zich duurzaam in te schakelen in de arbeidsmarkt.</p>
<p>Maatregel nr. 9 Waals Investeringsplan Wallonië</p>	<p>In het kader van het Waals Investeringsplan heeft de Regering een plan goedgekeurd voor de vernieuwing en de oprichting van opleidingscentra van IFAPME met als doel de ontwikkeling te steunen van bepaalde opleidingsrichtingen in het alternerend leren. Het budget bedraagt 10 miljoen euro voor de periode 2019-2022.</p>
<p>Maatregel nr. 10 Alternerende opleiding van de werkzoekenden Forem</p>	<p>Een Waals decreet van februari 2014 voert een maatregel voor alternerend leren in voor werkzoekenden. Deze maatregel beoogt specifiek laaggeschoolde jongvolwassenen: ze richt zich tot personen jonger dan 25 jaar met een diploma van ten hoogste hoger secundair onderwijs zonder kwalificeringscertificaat. Het gaat om een flexibele formule van alternerend leren met een deel in de onderneming dat tussen 50 en 80 % van de duur van de opleiding kan bedragen. Er wordt door de onderneming een bedrag van 350 euro per maand betaald aan de begunstigde.</p>

<p>Maatregel nr. 11 Maatregel « coup de poing pénuries » Forem / Ifapme</p>	<p>In 2018 heeft de Waalse Regering Forem de invoering van de maatregel “coup de poing pénuries” toevertrouwd, die wordt uitgevoerd door Forem in samenwerking met Ifapme en de sectorale federaties. Het betreft opleidingen op maat die zijn ontwikkeld met de onderneming(en) die bepaalde profielen vraagt (vragen), die ten dele plaatshebben in de onderneming en die gepaard gaan met de verplichting om ten minste 80 % van de kandidaten die de opleiding met succes hebben afgesloten, aan te werven.</p>
<p>Maatregel nr. 12 Plan 2020 – Krachtlijn 2 – Maatregel 3 Het aantal jongeren die een alternerende opleiding volgen bij opleiders, met meer dan 1000 doen stijgen Bruxelles Formation en partners</p>	<p>Sinds 2015 werd of wordt een aantal initiatieven genomen : de oprichting van het OFFA (office francophone de la formation en alternance), de gemeenschappelijke overeenkomst, de aanwerving van afgevaardigden om jongeren te begeleiden (SFPME); consultants alternerend leren binnen Select van Actiris met Tracé; ontwikkeling van het opleidingsaanbod (SFPME-EFP); openstellen van EFP voor leerlingen van het gewone onderwijs</p>
<p>Maatregel nr. 13 Uitvoering van een specifiek actieplan om de ontwikkeling in de hand te werken van de opleiding in de onderneming via de maatregel FPIE die voortaan wordt beheerd door BF voor de Franstalige Brusselaars Bruxelles Formation en partners</p>	<p>Dit was een prioriteit van de Dienst “Relations entreprises” van Bruxelles Formation ; dit plan werd in 2018 gelanceerd rond de volgende krachtlijnen: de administratieve vereenvoudiging (tools online) ; de ontwikkeling van synergieën en partnerschappen; verscheidene informatie- en communicatieplannen bestemd voor de partners (in samenwerking met Actiris), de werkzoekenden en de ondernemingen; informatiesessies (in het Beroepenpunt) en systematisch voorstel van opleiding online als aanvulling van de FPIE-overeenkomst; de validering van de competenties die werden verworven in de FPIE.</p>
<p>Maatregel nr. 14 REK Projekt: de technische/beroepsopleiding versterken Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>De technische/beroepsopleiding heeft betrekking op de alternerende opleiding, maar ook op de overeenkomstige afdelingen van de secundaire scholen. Ze speelt een fundamentele rol in de Duitstalige Gemeenschap, in de zin dat de economische regio Ostbelgien in grote mate profiteert van de opleiding van kwaliteitsvolle arbeidskrachten. Om de aantrekkingskracht voor dit soort opleiding te ontwikkelen, moeten we een coherent concept ontwikkelen voor de hele schoolcyclus die ons de mogelijkheid zal bieden de jongeren aan te moedigen en hen de nodige middelen te geven om te beslissen dit soort opleiding te volgen.</p>
<p>Maatregel nr. 15 BIDA Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Het aanbod “elementaire beroepsopleiding” blijft bestaan en biedt de leerlingen die hier nood aan hebben, de mogelijkheid om zich gedurende een schooljaar voor te bereiden op de alternerende opleiding. Om de toegang tot de alternerende opleiding te vergemakkelijken, vooral voor meisjes en jonge vrouwen, adolescenten met een migratieachtergrond of jongeren met leermoeilijkheden, doet de Duitstalige Gemeenschap een inspanning om nieuwe beroepen te ontwikkelen in het kader van de alternerende opleiding. En om het schoolverzuim tegen te gaan en het professionele opleidingsaanbod onrechtstreeks inclusiever te maken, worden maatregelen voor de omkadering, de versterking van het traject, de preventie en maatregelen om te verhinderen dat men het opgeeft, ingevoerd.</p>



	<p>De begeleiding voorziet in</p> <ul style="list-style-type: none"> • het afstemmen van de school op de persoonlijke loopbaan; • de analyse van de sterke punten, de interesses en de motivatie van de leerling; • de hulp om een nieuw professioneel of academisch traject te vinden; • de creatie van een individueel begeleidingsplan; • opleidingsmodules die zijn aangepast aan de noden van de jongere (stresstest, communicatietest, test om het zelfvertrouwen, de sociale vaardigheden, te testen). • de begeleiding in geval van conflicten in de onderneming en/of op school ; • de begeleiding van de partnerorganisaties. <p>De deelname van de jongeren aan dit project gebeurt vrijwillig en de duur van de coaching kan variëren in functie van de behoeften. De werkmethode van het project wordt gekenmerkt door een hoge graad aan samenwerking tussen de verscheidene ontvangende partijen.</p>
Maatregel nr. 16 Lehre 29+ Duitstalige Gemeenschap	Het openstellen van de opleiding voor personen ouder dan 29 jaar die een vervangingsinkomen krijgen. Deze hebben momenteel de mogelijkheid een leerovereenkomst te ondertekenen. Dit aanbod richt zich enerzijds tot de personen die hetzij een werkloosheidsuitkering, hetzij een leefloon ontvangen en anderzijds tot de personen die een knelpuntberoep willen uitoefenen, waarin gekwalificeerde werknemers worden gevraagd.
Maatregel nr. 17 Hoger alternerend onderwijs Duitstalige Gemeenschap	De AHS, autonome Hochschule bereidt zich voor om een nieuwe alternerende opleiding te starten. Het is een programma 'public and business administration' dat wordt georganiseerd in samenwerking met IAWM en ZAWM. Dit zal de studenten de mogelijkheid bieden te werken als administratief expert in de privé- en de openbare sector. Er zal een samenwerking met hogescholen worden opgezet om het opleidingsaanbod uit te breiden en dit programma 'business administration' is hiervan een voorbeeld.
Maatregel nr. 18 Opleidingsprogramma binnen de ondernemingen Duitstalige Gemeenschap	De Duitstalige Gemeenschap werkt de samenwerking in de hand tussen de verantwoordelijken van de opleiding en het onderwijs, de openbare instellingen en de ondernemingen om de samenwerking tussen de scholen en de ondernemingen te bevorderen. De verwezenlijking van gemeenschappelijke projecten en de praktische toepassing van referentiesystemen inzake competenties zoals het systeem betreffende de voorbereiding van de leerlingen op de beroepskeuze en de beroepsrichting zijn actuele onderwerpen. De ondernemingen nemen actief deel aan de opleiding van de leerlingen en door hen de mogelijkheid te bieden de stages uit te voeren die zijn bepaald in het opleidingsprogramma binnen de ondernemingen.

Aanbeveling nr. 17: De informatie over de tekorten aan arbeidskrachten en de loonvoordelen per studiegebied ruimer verspreiden opdat de studenten zouden worden aangezet om richtingen te kiezen die beter aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt. (OESO) De initiatieven en de maatregelen genomen door de Gemeenschappen voortzetten om de participatie en de diversiteit van de studenten - in het bijzonder de vrouwen te verhogen in de STEM-richtingen; de band versterken tussen onderwijs en bedrijfswereld (HRW 2015, 2016, 2017); evaluatie van de maatregelen genomen voor de knelpuntberoepen (HRW 2016)

<p>Maatregel nr. 1 Projecten 'burgerwetenschap' (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Eind 2017 werd een oproep gelanceerd voor projectvoorstellen voor "Citizen Science", of "burgerwetenschap". Hierbij kunnen burgers ongeacht hun achtergrond meewerken aan wetenschappelijke projecten. Projecten worden ingediend door onderzoekers aan universiteiten, hogescholen, onderzoeksinstituten en bij voorkeur in samenwerking met actoren actief in het domein van het STEM-beleid en van het Wetenschapscommunicatiebeleid. Van de projecten wordt verwacht dat ze de kloof tussen onderzoekers en burgers en de maatschappij in het algemeen verkleinen met bijzondere aandacht voor de uitdagingen bij de STEM-studie- en beroepskeuze.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT) van VDAB (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Bestaande maatregelen worden uiteraard verdergezet, waaronder de onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT) van VDAB. Hierbij mogen werkzoekenden een voltijdse studie in het dagonderwijs volgen met behoud van hun werkloosheidsuitkering. De opleiding kan volledig doorgaan bij een onderwijsinstelling, of ook deels bij VDAB of een van haar partners. Deze trajecten bleken reeds zeer succesvol om werkzoekenden zonder kwalificaties aan de slag te krijgen in knelpuntberoepen.</p>
<p>Maatregel nr. 3 STEM-Actieplan Departement Onderwijs en Vorming - Vlaanderen</p>	<p>Het STEM-Actieplan 2012-2020 wordt door de Departementen Onderwijs en Vorming, Werk en Sociale Economie en Economie, Wetenschap en Innovatie volop uitgevoerd, i.s.m. hun strategische adviesorganen. De steeds beter op de vraag afgestelde waaier aan duurzame initiatieven, projecten en structuurveranderingen leiden ertoe dat de STEM instroom, doorstroom en uitstroom in STEM-opleidingen in de Monitor 2018 opnieuw stijgt. De doelstellingen voor 2020 van het STEM-Actieplan lijken dus haalbaar. Het actieplan omvat verschillende maatregelen zoals InnoVET (een ruime marktbevraging in samenspraak met de onderwijsverstrekkers, in de tso en bso-gremia over de mogelijkheid om in het onderwijsaanbod een switch te maken richting innovatie en transitie), innovatieve STEM-samenwerkingstrajecten met bedrijven en sectoren, om samen leermaterialen te ontwikkelen, de STEM-didactiekontwikkeling, zowel in het lager als in het secundair onderwijs, in samenwerking met de Lerende Netwerken STEM (academici, leerkrachten, onderwijsverstrekkers...). Het STEM-Platform werkt momenteel aan het STEM-Actieplan 2020-2030, waarin de genoemde aandachtspunten uiteraard opnieuw worden meegenomen.</p>



<p>Maatregel nr. 4 Tekorten op de arbeidsmarkt en versterking band onderwijs-bedrijfsleven Departement Onderwijs en Vorming - Vlaanderen</p>	<p>Bepaalde studierichtingen zullen een duidelijkere finaliteit richting arbeidsmarkt krijgen. Ook de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) wordt verder uitgerold in Vlaanderen. De VKS telt ondertussen meer dan 300 beroepskwalificaties erkend door de Vlaamse Regering. Binnen het beleidsdomein onderwijs wordt een Data Warehouse ontwikkeld over hoe leerlingen na hun afstuderen presteren op de arbeidsmarkt. Dit moet leerlingen ondersteunen in het maken van hun studiekeuze en scholen in het uitbouwen van hun beleid op dit vlak. In 2017-2018 tot slot werden een aantal relevante aanpassingen aangebracht op de website www.onderwijskiezer.be. De onderwijskiezer is een initiatief van de Centra voor leerlingenbegeleiding, met ondersteuning van het Vlaams Departement Onderwijs. Het forum biedt onderwijsnet-overschrijdende en neutrale informatie over het volledige onderwijslandschap in Vlaanderen en Brussel. Onderwijskiezer.be helpt leerlingen in hun zoektocht naar een studierichting. De website omvat twee rubrieken die inspelen op de noden van de arbeidsmarkt: sinds juli 2012 worden de knelpuntberoepen aangeduid en sinds schooljaar 2012-2013 ook de STEM-beroepen. Begin 2018 werd de lijst met knelpuntberoepen opnieuw aangepast aan de jongste publicatie van de VDAB. Het STEM-label verschijnt sindsdien ook bij het onderwijsaanbod van de instellingen en dit op alle niveaus. Daarnaast werd een aparte pagina gemaakt met info voor schoolverlaters. Dit is een linkenpagina met interne en externe links naar informatie. De bedoeling is om de ongekwalificeerde schoolverlaters een houvast te bieden, waar ze makkelijk informatie kunnen vinden. Sinds december 2017 worden de cijfers van de VDAB-schoolverlaters niet meer via pdf's weergegeven, maar actief gegenereerd uit de database van VDAB.</p>
<p>Maatregel nr. 5 diagnose van het aanbod inzake opleiding en versterking van de aanpassing van het aanbod aan de behoeften Forem</p>	<p>Door middel van dit actieplan beoogt de Forem het versterken van de informatieverstrekking over de tekorten aan arbeidskrachten, de kritieke functies en ruimer over de verschillende "Domaines d'Activités Stratégiques (DAS)" van Wallonië. Jongeren onder 30 jaar vormen een prioritaire doelgroep. Het beoogt eveneens het verhogen van de inschakelingskansen van de werkzoekenden door hen te oriënteren naar de opleidingen die de meeste kansen op tewerkstelling bieden in Wallonië, in het bijzonder de knelpuntberoepen en de kritieke functies. Dit plan beoogt tenslotte voor de ondernemingen de toegang te waarborgen tot een reserve van geschoolde arbeidskrachten, die onontbeerlijk is voor hun economische groei. De actie " Dinsdagen van de toekomst", georganiseerd door de Forem, organiseert actieve en interactieve dagen die u toelaten om sectoren en beroepen met een tekort te ontdekken. Het principe is eenvoudig: elke dinsdag wordt er een sector of groep van transacties uitgelicht. Deze sessies vinden plaats in de Forem-opleidingscentra, waar geïnteresseerden zich direct kunnen inschrijven en sneller kunnen leren.</p>

	<p>Ook "De handel gaat naar school" is een actie om de beroepen te bevorderen en de leerlingen in het 4e, 5e en 6e jaar van het algemeen middelbaar, technisch en beroepsonderwijs bewust te maken van de arbeidsmarkt.</p> <p>Ten slotte zijn de beroepen die zijn opgenomen in de lijst van kritieke functies en beroepen met een tekort aan arbeidskrachten in Wallonië systematisch het onderwerp geweest van een vervrouwelijking van hun titels.</p>
<p>Maatregel nr. 6 Maatregelen om werkgevers te steunen bij het opleiden van hun werknemers en om werkzoekende werklozen financieel aan te moedigen om opleidingen voor knelpuntberoepen te volgen. Wallonië</p>	<p>In juli 2018 heeft de Waalse regering drie maatregelen genomen om het tekort aan arbeidskrachten te bestrijden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De hervorming van het Plan voor Opleiding en Integratie (PFI): deze heeft tot doel het systeem te vereenvoudigen, flexibeler te maken en het aan te passen aan de realiteit van de bedrijven om het gebruik ervan te versterken. De inwerkingtreding is gepland voor medio 2019. 2. Een nieuwe financiële stimulans voor de opleiding in beroepen met een tekort: een financiële stimulans van 350 euro zal worden toegekend aan elke werkzoekende die met succes een opleiding afrondt in een beroep met een tekort. Naast deze stimulans wordt de werkzoekende gecoacht ter voorbereiding op het sollicitatiegesprek dat aan het einde van zijn opleiding gegarandeerd is. De inwerkingtreding is gepland voor 1 september 2018. De maatregel, die met terugwerkende kracht tot 1 september 2018 in werking is getreden, werd in maart 2019 door de Waalse regering goedgekeurd. 3. actie "coup de poing pénuries": deze actie is bedoeld om snel en specifiek te reageren op bijzonder ernstige tekorten waarmee grote of kleine bedrijven te maken krijgen. Concreet betekent dit dat zodra één of meer bedrijven op zoek zijn naar minstens 8 werknemers voor dezelfde functie, zij een aanvraag kunnen indienen bij Forem. Deze laatste zal een programma op maat voorstellen: gezamenlijke selectie van kandidaten en een flexibel opleidingsplan. Aan het einde van de opleiding is de inzet van ten minste 80 % van de werkzoekenden die hun opleiding met succes hebben afgerond, gegarandeerd.
<p>Maatregel nr. 7 Werkgeversportaal ADG</p>	<p>Vanaf midden 2019 zal het Arbeitsamt (= de arbeidsbemiddelingsdienst van de Duitstalige Gemeenschap) nieuwe onlinediensten voorstellen, waaronder een werkgeversportaal en een kandidatenportaal. Het toekomstige werkgeversportaal zal niet alleen informatie bieden over de werkaanbiedingen, maar zal de ondernemingen ook de mogelijk bieden zich voor te stellen. Anderzijds zal het nieuwe portaal de kandidaten ook vele perspectieven bieden; zo kunnen de werkzoekenden bijvoorbeeld een CV opstellen, werkaanbiedingen opzoeken, zich inschrijven als werkzoekenden en zelfs documenten en getuigschriften opvragen.</p>
<p>Maatregel nr. 8 STEM voor de Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>De regering heeft een aantal maatregelen genomen om het wetenschappelijk onderwijs in de scholen te bevorderen: het schooljaar 2017-2018 werd in het teken van STEM gezet en de scholen werden verzocht deel</p>



Duitstalige Gemeenschap	<p>te nemen aan wedstrijden, tentoonstellingen, lezingen en allerhande evenementen, maar ze hebben ook bijzondere subsidies gekregen om het onderwijs inzake wetenschap en technologie in hun instelling te bevorderen. Er werden verscheidene samenwerkingsverbanden gesloten met Duitse buitenschoolse opleidingsplaatsen, er werd contact opgenomen met de Belgische universiteiten en opleidingsinstellingen. Het initiatief wordt voortgezet in 2018-2019.</p> <p>Eén van de voorgestelde projecten bestaat uit een parcours voor leerlingen van het 4e jaar secundair die hen op ludieke wijze laat verstaan dat een beroep niet specifiek mannelijk of vrouwelijk is, noch op wetenschappelijk of technologisch vlak, noch op enig ander domein.</p> <p>In 2018 heeft de regering van de Duitstalige Gemeenschap voor het eerst beslist voorbereidende cursussen voor het toegangsexamen geneeskunde en tandheekkunde voor te stellen om de toekomstige Duitstalige studenten te helpen bij hun studie van de Franse taal.</p>
Maatregel nr. 9 Garage 4.0 van ZAWM Duitstalige Gemeenschap	<p>De algemene doelstelling van het project bestaat erin de ondernemingen (KMO) en de beroepsmensen uit de automobiellindustrie te helpen de verandering naar alternatieve transmissietechnologieën, naar een vernieuwende automobielltechnologie en naar nieuwe economische en commerciële modellen in te leiden en met succes uit te voeren. Het betreft de algemene toepassing van WEB 4.0. Hoewel het de taak is van de automobiellindustrie om deze technologische en economische evoluties uit te voeren, zijn initiatieven zoals dit project noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de kleine en middelgrote ondernemingen en hun (toekomstige) werknemers aansluiting vinden bij deze evolutie.</p> <p>Zo werden er meerdere multimediacursussen in verscheidene vormen ontwikkeld om de uitwisseling van de « best practices » in de hand te werken, bijvoorbeeld: webinars, online-platforms, workshops, ronde tafels, mobiele toepassingen...</p>
Maatregel nr. 10 Mardis d'avenir Forem	<p>Sinds begin 2018 organiseert Forem de "Mardis d'avenir", interactieve informatiesessies (ontdekking van de werkpost, screening van de competenties) die bestemd zijn voor de werkzoekenden en de nadruk leggen op de knelpuntberoepen. Tijdens deze sessies wordt een beroep gedaan op de deelname van de ondernemingen en/of de betrokken sector(en), desgevallend gekoppeld aan jobdays.</p>
Maatregel nr. 11 Bevordering van technische en manuele beroepen Wallonië WorldSkills, SPW, FOREM, IFAPME	<p>De Waalse regering heeft beslist haar beleid voor de bevordering van de technische en manuele beroepen te concentreren door de coördinatie van de maatregel toe te vertrouwen aan SPW en door een overeenkomst te sluiten met de vzw WorldSkills Belgium. Er werd een nauwe samenwerking opgezet met FOREM en IFAPME. De doelstelling bestaat erin de zichtbaarheid van de technische en manuele beroepen (knelpuntberoepen) te</p>

	verbeteren en meer bepaald de virale verspreiding (sociale netwerken) te verhogen om de jongeren te bereiken.
Maatregel nr. 12 Oprichting van View.brussels te Brussel Actiris – Bruxelles Formation	Het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, view.brussels genaamd, is officieel actief sinds december 2017 (Strategie 2025 voor Brussel / Opleidingsplan 2020). Deze maatregel maakt deel uit van de doelstellingen van de beheersovereenkomsten 2017-2022 van Actiris en Bruxelles Formation en heeft tot doel 1) de Brusselse arbeidsmarkt te begrijpen en te analyseren; 2) te anticiperen op de noden inzake werkgelegenheid en opleiding, 3) de impact meten van het Brusselse beleid inzake werkgelegenheid en opleiding ; 4) de beleidsmakers en de actoren van het Brusselse beleid inzake werkgelegenheid en opleiding duidelijke informatie verstrekken; 5) aanbevelingen formuleren voor werkgelegenheid en opleiding.
Maatregel nr. 13 Krachtlijn 5 van het plan OP 2020: Maatregel 13 & 14 Een overlegd beleid inzake informatie, oriëntatie en begeleiding Bruxelles Formation	Oprichting van het Beroepenpunt te Brussel, unieke en multipartnerportaal die volledig is gewijd aan de informatie en de oriëntatie van de bezoekers. Ontwikkeling van een uniek dossier van werkzoekende; ontwikkeling van een kalender van opleidingen en valideringen en die wordt beheerd door Bruxelles Formation



Aanbeveling nr. 18: De competenties versterken en mobiliseren om de productiviteit en de inclusie te verhogen; Erop toezien dat de ondernemingen de nieuwe federale wetgeving naleven, die hen ertoe verplicht om ten minste vijf werkdagen per jaar aan hun loontrekkende toe te kennen opdat zij zich zouden vormen. (OESO)

<p>Maatregel nr. 1 Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (NHP 2017) Federaal</p>	<p>De interprofessionele doelstelling die erin bestaat om 1,9 % van de totale loonsom te besteden aan opleiding werd vervangen door een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijds equivalent en per jaar. De nieuwe wet voorziet in het organiseren van de opleiding, ofwel op sectoraal niveau, ofwel op het niveau van de onderneming door het creëren van een individuele opleidingsrekening. Bij gebrek aan een sectorale collectieve overeenkomst of ondernemingsovereenkomst kan de werknemer aanspraak maken op twee dagen opleiding per jaar en per voltijds equivalent. De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichting is nagekomen om zijn werknemers te vormen door het invullen van de sociale balans. De sociale partners die zitting hebben in de Nationale Arbeidsraad zullen het nieuwe systeem evalueren vanaf 1 januari 2018.</p>
<p>Maatregel nr. 2 OESO-project “Strategie voor Vaardigheden voor Vlaanderen” (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Op 30 januari 2018 startte het OESO-project “Strategie voor Vaardigheden voor Vlaanderen”, waarmee de OESO na 9 landen, nu voor het eerst een deelstaat begeleidt bij het opstellen van een strategische aanpak voor het opbouwen, onderhouden en inzetten van het eigen menselijke kapitaal om tewerkstelling en economische groei te stimuleren en sociale inclusie en deelnamegraad te verhogen.</p>
<p>Maatregel nr. 3 Erkenning van verworven competenties (VHP 2019) Vlaanderen</p>	<p>Op 8 februari 2019 keurde de Vlaamse Regering het ontwerp van decreet betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties (EVC) goed. Het decreet zorgt dat individuen hun competenties kunnen laten beoordelen in EVC-testcentra, opgericht binnen onderwijsinstellingen of andere publieke of private organisaties. De nieuwe regelgeving bepaalt de voorwaarden om als testcentrum te mogen fungeren en bepaalt het kader voor de organisatie en financiering van de EVC-testcentra in diverse beleidsdomeinen. Het erkennen van competenties staat mensen met ervaring toe om sneller een kwalificatie te behalen. Het ontwerp van decreet betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader werd gelijktijdig goedgekeurd. Het kwaliteitssysteem verzekert de werkgever dat het afgeleverde bewijs betrouwbaar is, ongeacht via welke leerweg of instantie de competenties zijn verworven. In 2018 werden pilootprojecten m.b.t. EVC binnen het volwassenonderwijs uitgerold. Deze initiatieven passen in het Vlaams actieplan 2018-2020 in uitvoering van de Europese aanbeveling ‘Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.’</p>
<p>Maatregel nr. 4</p>	<p>De concretisering van het sectorale beleid dat wordt ontwikkeld in overleg met de overheid, de ondernemingen en de werknemers heeft betrekking op een meer efficiënte coördinatie van de verscheidene</p>

<p>Ontwikkeling van een sectoraal en overlegd beleid: de Opleidings- en Tewerkstellingspolen Brussel Economie en Werkgelegenheid en Opleiding</p>	<p>actoren. Ze heeft de creatie van kwaliteitsvolle banen tot doel, de evolutie van de opleidingen en de kwalificatie inzake de sectorale noden en de ontwikkeling van de activiteit van de ondernemingen die in de regio gevestigd zijn. Hiertoe zullen de huidige Beroepsreferentiecentra geleidelijk evolueren tot Opleidings- en Tewerkstellingspolen om de organisatie, de ontwikkeling en de bevordering van de werkgelegenheid in de betrokken sectoren te optimaliseren via o.a. een gemeenschappelijk gebruik van de middelen. De opening van de 3 eerste Opleidings- en Tewerkstellingspolen is gepland in de loop van dit jaar : Technicity voor de beroepen van de technologische industrie, ICT voor de digitale beroepen en Logistiek voor de beroepen uit de sector van het transport en de logistiek</p>
<p>Maatregel nr. 5 Validering van de competenties Brussel - Wallonië</p>	<p>De validering van de competenties wordt in Franstalig België uitgevoerd door een decreet van juli 2003, via een Consortium voor de validering van de competenties (CVVC) en erkende valideringscentra. Ze worden georganiseerd door de 5 openbare instellingen voor onderwijs en permanente opleiding : Forem, Bruxelles Formation, l'Enseignement de promotion sociale (EPS), l'Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME) en de Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises (SFPME). Er werden meer dan 35. 000 bewijzen van competentie uitgereikt in de erkende valideringscentra in Wallonië en Brussel in 13 sectoren – zoals dienstverlening aan personen, de bouwsector, de logistiek en de administratie. Er werden ook experimenten gevoerd inzake validering in de onderneming.</p>
<p>Maatregel nr. 6 Zukunftswege gestalten Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Het project "Zukunftswege gestalten" dat werd opgericht in het kader van het levenslang leren, heeft de formele erkenning tot doel van de competenties die ook niet-formeel en buitenschools werden verworven. Het project heeft tot doel de professionele ontwikkeling van de actieve bevolking te bevorderen. Het richt zich tot de personen die hun loopbaan een andere wending willen geven, die hun baan veilig willen stellen, een baan willen zoeken of hun informele en niet-formele competenties willen erkennen en ontwikkelen.</p>



6.2.5. Werking van de arbeidsmarkt

Aanbeveling nr.°19: Creëren van instrumenten die het mogelijk maken om loontrekkenden met een tijdelijke arbeidsovereenkomst te laten toetreden tot een vaste baan (HRW 2015).

Maatregel nr. 1 Responsabiliseringsbijdrage Programmawet Federaal	IGU	in	Voorrang voor bijkomende uren aan onvrijwillig deeltijdse werknemers. Gedeelde verantwoordelijkheid voor werknemer en werkgever. Bij niet-naleven van verplichting: <ul style="list-style-type: none"> • Werkgever betaalt responsabiliseringsbijdrage 25 euro per maand per betrokken werknemer • Werknemer verliest zijn IGU
Maatregel nr. 2 Impuls 12 maanden + en Impuls -25 jaar Forem			De meeneembaarheid van het aandrijfsysteem stelt de werknemer in staat om het resterende saldo van zijn bijstand naar een nieuwe werkgever te exporteren.

Aanbeveling nr.°20: De collectieve ontslagprocedures herzien om de implementatie te versnellen van de activeringen en van outplacement die hun doeltreffendheid ruimschoots hebben aangetoond (HRW 2017).

Aanbeveling nr.°21: De variabele arbeidstijdregelingen ontwikkelen (OESO); beter gebruik van de flexibele en variabele arbeidstijdregelingen. De sociale partners moeten zich buigen over de kwestie van de atypische arbeidstijdregelingen, een passend juridisch kader verstrekken voor de flexi-jobs (HRW 2015).

Maatregel nr. 1 Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (NHP 2017) Federaal			De glijtijden, het occasioneel telewerk, het loopbaansparen en het geven van verlof maken deel uit van de maatregelen die het voor de werknemer kunnen mogelijk maken om meer grip te hebben op zijn werk en om zijn inspanningen beter te verdelen teneinde beroeps- en gezinsleven te verzoenen. De flexibiliteit van de arbeidstijd, de vereenvoudiging van deeltijdse arbeid en van het systeem van groeperingen van werkgevers, de mogelijkheid om overeenkomsten voor uitzendarbeid voor onbepaalde duur te sluiten en de uitbreiding van de mogelijkheden tot nachtarbeid in de sector van de e-commerce zijn instrumenten die ter beschikking zullen worden gesteld van de ondernemingen om concurrentieel te blijven in een context die voortdurend evolueert. Zo werd het gemakkelijker gemaakt om de arbeidsduur op jaarbasis vast te leggen, werd het gebruik van overuren versoepeld, werden de
--	--	--	--

	formaliteiten bij deeltijdse arbeid vereenvoudigd en werd een wettelijk kader voor occasioneel telewerk gecreëerd. Daarnaast krijgen de sociale partners op sectoraal niveau de mogelijkheid om de arbeidsduur verder aan te passen (via glijdende werkuren, door de arbeidsduur over verschillende jaren te spreiden of bepaalde verlofdagen overdraagbaar te maken) en om de verhouding werkgever-werknemer verder te verfijnen (via werkgeversgroeperingen of uitzendarbeid van onbepaalde duur).
--	--

Aanbeveling nr. 22: Werkbaar werk: de arbeidsvormen bevorderen die het mogelijk maken om beroeps- en privéleven beter te combineren: mogelijk maken om de arbeid te verzoenen met de behoeften van de huishoudens over geheel de loopbaan. Zorgen voor werkbaar werk, niet enkel de vermindering van de arbeidsduur. Betaalbare en kwaliteitsvolle diensten voor kinderopvang verstrekken. Herziening van de uitkeringen in het kader van ouderschapsverlof (HRW 2015). Invoering van een bijzonder statuut van "werkstudent" met een grotere flexibiliteit in de cursus in alle onderwijsinstellingen (HRW 2015).

Maatregel nr. 1 Aanbod aan flexibele kinderopvang (VHP 2018) Vlaanderen	Via een vernieuwd aanbod van ruimere openingsmomenten en dringende opvangplaatsen wordt het aanbod aan flexibele kinderopvang beter afgestemd op de vraag. Dit aanbod is het antwoord op een onderzoek naar de noden en behoeften bij (potentiële) gebruikers van flexibele kinderopvang en de struikelblokken die hieromtrent bestonden aan aanbodszijde. De Vlaamse Regering voorziet ongeveer 2 miljoen euro om dit nieuwe aanbod te implementeren vanaf 2018. Aan de nieuwe regelgeving rond dit aanbod wordt de laatste hand gelegd
Maatregel nr. 2 Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk (NHP 2017) Federaal	De glijtijden, het occasioneel telewerk, het loopbaansparen en het schenken van verlof maken deel uit van de maatregelen die het voor de werknemer kunnen mogelijk maken om meer grip te hebben op zijn werk en om zijn inspanningen beter te verdelen teneinde beroeps- en gezinsleven te verzoenen. (zie Aanbeveling nr. 20)
Maatregel nr. 3 Tijdsparrekening (Algemene beleidsnota Werkgelegenheid 2018) Federaal	De wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk heeft het wettelijk kader gecreëerd van het loopbaansparen. Dit systeem maakt het mogelijk om aan de werknemers de mogelijkheid te bieden om bepaalde specifieke tijdselementen op te sparen, elementen die later in hun beroepsloopbaan zullen kunnen worden opgenomen in de vorm van verloven. Zo beschikt de werknemer over de mogelijkheid om zelf een deel van zijn loopbaan te beheren en om pauzes te nemen wanneer hij het nuttig acht. Om gebruik te kunnen maken van het systeem van loopbaansparen moet de maatregel eerst worden geactiveerd door de sectoren (of bij ontbreken daarvan, door de ondernemingen). Het wettelijk kader is in werking getreden op 1 februari 2018.



	Dit wil zeggen dat vanaf deze datum de sectoren kunnen worden verzocht om het systeem te activeren door middel van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.
Maatregel nr. 4 Arbeidsovereenkomst voor studenten (NHP 2018) Federaal	Sinds 1 juli 2017 kunnen de studenten in alternerende opleiding een arbeidsovereenkomst voor studenten afsluiten, om een studentenjob te kunnen uitoefenen wanneer zij geen onderwijs of opleiding moeten volgen of niet aanwezig moeten zijn op de arbeidsplaats en dit uitsluitend voor prestaties bij een andere werkgever dan diegene bij wie zij een praktische opleiding op de arbeidsplaats volgen.
Maatregel nr. 5 De thematische verlopen voor alleenstaande werknemers (Algemene beleidsnota Werkgelegenheid 2018) Federaal	De premies voor de thematische verlopen voor alleenstaande werknemers werden verhoogd en zijn boven de Europese armoederempel gekomen voor alleenstaande werknemers. Concreet gaat het over ouderschapsverlof en palliatief verlof of over verlof voor medische bijstand in geval van ernstige ziekte van een kind. Voor alleenstaande werknemers met kinderen werden de voltijdse uitkeringen voor alle leeftijdsklassen en de halftijdse uitkeringen voor personen jonger dan 50 jaar verhoogd met 38 %. Personen jonger dan 50 jaar die een uitkering krijgen voor het stelsel van 1/5de hebben een verhoging gekregen van 21 %. Deze premies waren reeds hoger voor alleenstaande ouders boven 50 jaar.
Maatregel nr. 6 Werk-Zorg-trajecten (VHP 2019) Vlaanderen	Voor werkzoekenden met medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale problematieken werden in 2018 Werk-Zorg-trajecten opgezet. Dit zijn voortrajecten die voorbereiden op reguliere activeringstrajecten, opgesteld door de werkzoekende in samenspraak met een casemanager Werk en een casemanager Zorg. Deze trajecten kunnen 3 tot maximaal 18 maanden duren. In 2019 zullen 1.100 mensen met een dergelijk traject kunnen starten.
Maatregel nr. 7 Maatregelen die het mogelijk maken het werk af te stemmen op de behoeften van de gezinnen gedurende de volledige loopbaan	<p>De maatregel van de dienstencheques is een steunmaatregel die onder andere de verbetering van het evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven van de gezinnen tot doel heeft. In de praktijk is de “dienstencheque” een betaalmiddel waarin een openbare financiële tussenkomst is vervat.</p> <p>De dienstencheque biedt een particulier de mogelijkheid een onderneming te betalen die is erkend voor de uitvoering van buurtbanen of buurtdiensten die worden verricht door een werknemer die een arbeidsovereenkomst met deze onderneming heeft ondertekend. Deze buurtbanen of- diensten omvatten activiteiten die worden uitgevoerd in de woonplaats van de gebruiker, zoals het schoonmaken van de woning, wassen en strijken, occasionele en kleine naaiwerken, bereiding van maaltijden.</p> <p>Activiteiten die buiten de woning van de gebruiker worden uitgevoerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inkopen voor een gebruiker om te voorzien in diens dagelijkse behoeften. • het begeleid vervoer van personen met beperkte mobiliteit; • Strijken en het verstellen van linnen dat moet worden gestreken. <p>In 2017 hebben 283.901 personen gebruik gemaakt van de maatregel “dienstencheques”.</p>

Aanbeveling nr.°23: De professionele mobiliteit versterken (HRW 2015).

<p>Maatregel nr. 1 Nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Le Forem (VHP 2018) en Actiris (VHP 2019) Vlaanderen/Wallonië</p>	<p>Om aan de vele knelpuntvacatures het hoofd te bieden, wordt ook ingezet op werknemers van buiten de Vlaamse grenzen. In de eerste plaats wordt gekeken naar het Brussels en het Waals gewest, maar ook over de landsgrenzen. VDAB sloot in februari 2018 een nieuwe samenwerkingsovereenkomst met Le Forem om elk jaar minstens 2.500 Waalse werkzoekenden toe te leiden naar Vlaams jobs, onder meer in de West-Vlaamse grensstreek.</p> <p>De "Mobiliteitsteams" werden door de Forem opgericht om de mobiliteit van Waalse werkzoekenden te ondersteunen en te beheren en de zakelijke diensten van de Forem verspreiden de vacatures van de VDAB in Wallonië.</p> <p>Bovendien wordt de grensoverschrijdende samenwerking in Wallonië, met name met de Hauts de France, Grand Est en de Euregio, nieuw leven ingeblazen om een aantal obstakels, vooral van administratieve aard, voor de mobiliteit van werkzoekenden uit de weg te ruimen.</p> <p>In 2019 zal een gelijkaardige samenwerkingsovereenkomst gesloten worden met Actiris in Brussel. In Brussel zetelen VDAB en Actiris sinds 2017 in hetzelfde gebouw, waar ze samen ook een beroepenpunt ontwikkelen. Beide werken ook samen aan een grootscheepse campagne om de tewerkstellingsmogelijkheden in de rand rond Brussel te promoten bij Brusselse werkzoekenden.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Hervorming van het beleid rond het aantrekken en behouden van buitenlands talent (VHP 2018 en 2019) Vlaanderen</p>	<p>In 2018 werd een hervorming opgestart van het beleid rond het aantrekken en behouden van buitenlands talent. Enerzijds wordt het beleid aangepast aan de Europese vereisten inzake seizoensarbeid, ICT, onderzoek en stagiairs. Anderzijds werden de mogelijkheden van Vlaanderen om buitenlands talent aan te trekken versterkt, onder meer via de Vlaamse universiteiten en onderzoekscentra als aantrekkingspolen. Er wordt ook nagegaan hoe dit talent beter kan doorstromen naar de Vlaamse ondernemingen.</p> <p>Sinds januari 2019 krijgen midden- en hogeschoolden die een beroep wensen uit te oefenen dat voorkomt op een dynamische knelpuntberoepenlijst, toegang tot de Vlaamse arbeidsmarkt zonder dat er een arbeidsmarktonderzoek vereist is. De maximale duurtijd van de toelatingen tot arbeid wordt verlengd naar 3 jaar voor hogeschoolden, leidinggevend, navorsers en onderzoekers, i.p.v. de voormalige beperking tot 12 maanden.</p>
<p>Maatregel nr. 3 B-solutions SPW</p>	<p>Wallonië neemt sinds eind 2018 deel aan het project "B-solutions : groupe actions – alternance transfrontalière" (op initiatief van de Europese Commissie – DG Regio) dat tot doel heeft de grensoverschrijdende mobiliteit te vergemakkelijken in het kader van de alternerende opleiding tussen België</p>



	en Frankrijk, waarbij de hindernissen worden blootgelegd en een experiment wordt opgezet dat de mogelijkheid biedt deze hindernissen uit de weg te ruimen. Dit experiment zal vervolgens worden uitgebreid.
--	---

Aanbeveling nr.°24: Om de positieve dynamiek van de nieuwe ondernemingen te versterken moet het ondersteunend beleid voor de jonge ondernemingen worden versterkt, met een bijzondere aandacht voor de verhoging van hun aantal personeelsleden (HRW 2017).

Maatregel nr. 1 Transitiepremie (VHP 2018) Vlaanderen	In 2018 lanceert de Vlaamse Regering de 'transitiepremie', een financiële steun voor werkzoekenden die de stap willen zetten naar ondernemerschap. Deze premie zal vanaf 15 maart 2018 de financiële onzekerheid in de opstartmaanden van een nieuwe onderneming verlichten.
Maatregel nr. 2 O&O-steun aan bedrijven (VHP 2018) Vlaanderen	In 2017 keurde de Vlaamse Regering 4 besluiten over O&O-steun aan bedrijven goed. Ze betreffen resp. steun voor onderzoek (korte termijn), ontwikkeling (lange termijn), talent, en aan consortia van bedrijven die samenwerken met kennisinstellingen (ICON).
Maatregel nr. 3 Toegang tot financiering (VHP 2018) Vlaanderen	In 2016 werd bij de Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV) de nieuwe merknaam PMV/Z opgestart dat een 'standaardoplossing op maat' aanbiedt en een aantal financieringsinstrumenten bundelt: de Startlening+, KMO-cofinanciering, de Waarborgregeling en de Winwinlening.
Maatregel nr. 4 Uitbreiding van de doelgroepvermindering Federaal	Vanaf 1 januari 2016 is de doelgroepvermindering uitgebreid en versterkt: <ul style="list-style-type: none"> • de indiensttreding van een 1ste werknemer opent het recht op een vermindering G7 (onbeperkt in de tijd); dit wil zeggen dat na het in mindering brengen van de doelgroepvermindering eerste aanwerving er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn van het resterende deel van de werkgeversbijdrage bekomen na afhouding van het forfait sociale maribel en na toepassing van de structurele vermindering, • een doelgroepvermindering voor een 6de werknemer wordt voorzien, • de forfaits en het aantal kwartalen waarin ze konden worden toegepast voor de 1ste tot de 5de werknemer, worden integraal doorgeschoven naar de 2de tot de 6de werknemer. Vanaf 1 januari 2017 worden de verminderingsforfaits en het aantal kwartalen waarvoor ze kunnen worden toegepast verhoogd. Dit geldt enkel voor de opening van het recht vanaf 1 januari 2017. Naargelang de periode waarin het recht geopend werd kan het verminderingsforfait dus verschillen evenals het aantal kwartalen dat de vermindering kan worden toegepast.
Maatregel nr. 5	Deze maatregel is een financiële steun voor de begunstigden bij de overgang naar hun statuut van zelfstandige in hoofdberoep. Deze financiële incentive heeft tot doel het zelf creëren van werkgelegenheid te steunen aan de hand van de toekenning van een premie van 12.500 euro.

Airbag – Creatie van werkgelegenheid om de overgang naar het statuut van zelfstandige in hoofdberoep te vergemakkelijken (Forem) Wallonië	
Maatregel nr. 6 Premie voor zelfstandigen (sinds 1 januari 2018) Actiris	<p>Het is een degressieve financiële aanmoediging van 4000 euro die wordt toegekend door Actiris gedurende de 6 eerste maanden van de zelfstandige beroepsactiviteit in hoofdberoep van de werkzoekende om zijn eigen activiteit te ontwikkelen.</p> <p>De premie wordt gedurende maximum 6 maanden uitgereikt en bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1 250 euro de 1e maand;• 1 000 euro de 2e maand;• 750 euro de 3e maand;• 500 euro de 4e maand;• 250 euro de 5e en 6e maand. <p>Om deze premie te genieten, moet de werkzoekende aan de volgende voorwaarden voldoen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gedomicilieerd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;• Ingeschreven zijn bij Actiris als niet-werkende werkzoekende bij het begin van de begeleiding;• Professioneel begeleid worden door een begeleidingsstructuur tijdens de 6 eerste maanden van uw activiteit;• Beschikken over een ondernemingsnummer bij de Kruispuntbank van Ondernemingen;• Aangesloten zijn bij een sociaal zekeringsfonds voor zelfstandigen;• Vooraf een positief advies van een begeleidingsstructuur hebben verkregen dat de technische, financiële en commerciële haalbaarheid van uw project waarborgt.



Aanbeveling nr. 25: De sociale economie ondersteunen (HRW 2016).

<p>Maatregel nr. 1 Omkadering van de ondernemingen van de sociale economie in overeenstemming met de Europese richtlijnen van het EMES-netwerk. Brussel Economie en Werkgelegenheid</p>	<p>Deze nieuwe wetgevende tekst omkadert de ondernemingen van de sociale economie in overeenstemming met de Europese richtlijnen van het EMES-netwerk ("Emergence de l'entreprise sociale"). Een specifiek gedeelte voorziet in een mandatering voor de sociale ondernemingen die werken voor de inschakeling, de zogenoemde "sociale inschakelingsondernemingen". Het mandaat zal betrekking hebben op de ontwikkeling van "Inschakelingsprogramma's" die specifiek gericht zijn op de bijstand en de begeleiding van werknemers uit het doelpubliek.</p> <p>Deze maatregel is gericht op het vergemakkelijken van de inschakeling van bepaalde categorieën niet-werkende werkzoekenden die, rekening houdend met hun psychosociale situatie of met hun gebrek aan scholing, ver verwijderd blijven van de arbeidsmarkt.</p> <p>De afwerking van de toepassingsbesluiten van de toekomstige ordonnantie zou moeten plaatsvinden in 2018 met het oog op een operationalisering van de erkenningen onder het nieuwe wetgevend kader in 2020.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Maatwerk sociale economie Vlaanderen</p>	<p>In de sociale economie ging op 1 januari 2019 het Maatwerk van start, waardoor het oude onderscheid tussen sociale en beschutte werkplaatsen opgeheven wordt. De hervorming vereenvoudigt de subsidievoorwaarden en de ondersteunende maatregelen voor ondernemingen in de sociale economie en stemt ze beter op elkaar af. De nieuwe regelgeving maakt niet enkel maatwerkbedrijven mogelijk (minstens 65 % van het personeel heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt), maar ook maatwerkafdelingen (minstens 5 VTE) binnen bedrijven uit het normaal economisch circuit.</p>
<p>Maatregel nr. 3 De Maatregel SINE (hulp bij werkgelegenheid in de sociale inschakelingseconomie)</p>	<p>De maatregel "Sociale Inschakelingseconomie", kortweg SINE, werkt dank zij het actieve gebruik van de werkloosheidsuitkeringen of de uitkeringen in het kader van het leefloon of de vermindering van de patronale RSZ-bijdragen, de herinschakeling in de sociale inschakelingseconomie in de hand van werklozen die zeer moeilijk te plaatsen zijn.</p> <p>De belangrijkste werkgevers waarop deze (her)inschakelingsmaatregel betrekking heeft, zijn de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn, de beschutte werkplaatsen, de vennootschappen met een sociaal oogmerk, de sociale economiebedrijven en de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.</p> <p>De personen die beoogd worden door deze maatregel, zijn de volledig uitkeringsgerechtigde en laaggeschoolde werklozen (die geen houder zijn van het getuigschrift hoger secundair onderwijs).</p> <p>Het aantal begunstigden schommelt tussen 3.200 en 3.700 VTE in functie van de jaren.</p>
<p>Maatregel nr. 4 "Brasero" Steun bij financiering SOWECSOM</p>	<p>De maatregel "Brasero", die van start is gegaan in 2014, heeft tot doel de ontwikkeling van de coöperatieven te steunen door het kapitaal dat de privé-coöperatoren aanbrengen, te verdubbelen. Naar aanleiding van de positieve evaluaties heeft de Regering meermaals beslist de financiële middelen te verhogen en de maatregel</p>

SPW	aan te passen. Het maximumbedrag voor de tussenkomst werd meer bepaald verhoogd tot 200.000 euro tegenover 100.000 euro (60.000 euro voor de cvba's zonder sociaal oogmerk) voordien. Bovendien werd een mechanisme ingevoerd voor steun aan de ontwikkeling van "coöperatieven van werknemers » om de creatie van ondernemingen in de hand te werken, waarvan het grootste deel van het kapitaal in handen zal zijn van de personen die er werken.
-----	---

Aanbeveling nr.°26: Modernisering van het arbeidsrecht (HRW 2016); Harmonisering van de statuten van arbeider en van bediende; De beperkingen op uitzendarbeid opnieuw evalueren; De activiteiten "onderaannemer", "freelance" omkaderen; Herziening van de voorwaarden waarin de detacheringen gebeuren om sociale dumping te bestrijden; Hervorming van de belastingaanslag binnen het koppel opdat voltijds werken met twee zou worden beloond; De gevolgen bestuderen van een wijziging van de modaliteiten van de IGU in verband met de sociale risico's; Gelijke behandeling voor deeltijdse en voltijdse werknemers (HRW 2015); de statuten van loontrekkende/zelfstandige aanpassen aan de digitale economie (HRW 2016).

Maatregel nr. 1 Opzeggingstermijn (NHP 2018) Federaal	Vanaf 1 mei 2018 zal een kortere opzeggingstermijn toepasbaar zijn gedurende de eerste 4 maanden werk. Er wordt in een opzeggingstermijn van een week voorzien gedurende de eerste 3 maanden van de indienstneming tegenover twee weken tevoren. De opzeggingstermijn bedraagt 3 weken in de loop van de 4de maand, wat minder is dan de 4 weken waarin tevoren was voorzien. De duur van de opzeggingstermijn wordt vervolgens aangepast aan de huidige duur in de loop van de 5de maand om daarentegen langer te worden (5 weken in plaats van 4) gedurende de 6de maand.
Maatregel nr. 2 Uitbreiding flexi-jobs (NHP 2018) Federaal	De flexi-jobs – een vorm van tewerkstelling waarbij een werknemer die ten minste 4/5de werkt bij één of meerdere werkgevers, een aanvullend inkomen kan verkrijgen aan zeer gunstige voorwaarden in de sectoren bepaald door de wet – worden uitgebreid tot de kleinhandel, kapsalons en bakkerijen, en worden voortaan opengesteld voor gepensioneerden.
Maatregel nr. 3 Wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie Federaal	Wat d.d. 26 maart 2018: Art. 5. Artikel 23 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt vervangen als volgt: "Art. 23. Verboden zijn de bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde bedrijfstakken een algemeen verbod op de tewerkstelling van uitzendkrachten instellen."
Maatregel nr. 4 Responsabiliseringsbijdrage IGU in Programmawet Federaal	Voorrang voor bijkomende uren aan onvrijwillig deeltijdse werknemers. Gedeelde verantwoordelijkheid voor werknemer en werkgever. Bij niet-naleven van verplichting: <ul style="list-style-type: none"> • Werkgever betaalt responsabiliseringsbijdrage 25 euro per maand per betrokken werknemer • Werknemer verliest zijn IGU

Maatregel nr. 5 Wet - Economische relance en versterking van de sociale cohesie Federaal	Opheffing algemene verboden op inzet uitzendkrachten (binnenscheepvaart + verhuissector). Nadere regels/procedures in bepaalde sectoren en beperkingen omwille van redenen van algemeen belang blijven mogelijk.
--	--

Aanbeveling nr.°27: De belastingen op onroerende verrichtingen verminderen en het fiscaal voorkeursregime waarop de bewoners van een eigen huis recht hebben geleidelijk afbouwen (OESO). De werkzoekenden ondersteunen die aanvaarden om te verhuizen voor een nieuwe baan, of de werknemers die bereid zijn om dit te doen om hun baan te behouden (HRW 2017).

6.2.6. Digitale en groene arbeidsmarkt

Aanbeveling nr.°28: Optimaal gebruik maken van de tewerkstellingsmogelijkheden die worden gecreëerd door de e-commerce en, op korte termijn, de nieuwe wettelijke bepalingen evalueren (HRW 2016).

Maatregel nr. 1 Nacht- en zondagsarbeid (NHP 2018) Federaal	De programmawet van 25 december 2017 die maatregelen bevat inzake nacht- en zondagsarbeid voor de activiteiten van de e-commerce moedigt de ontwikkeling aan van de elektronische handel in België door nacht- en zondagsarbeid toe te staan volgens een vereenvoudigde invoeringsprocedure, die gedeeltelijk tijdelijk en gedeeltelijk definitief is. De definitieve procedure beoogt zowel de e-commerce in goederen als in diensten, terwijl de tijdelijke procedure enkel de e-commerce in goederen beoogt en de e-commerce in diensten uitsluit. De definitieve procedure betreft nachtarbeid met gebruikelijke prestaties tussen middernacht en 5 uur 's ochtends terwijl de tijdelijke procedure zondagsarbeid en nachtarbeid beoogt tussen 20 u en 6 u, ongeacht of deze al dan niet gebruikelijke prestaties tussen middernacht en 5 uur 's ochtends omvat.
Maatregel nr. 2 Actie "WeCommerce"	De actie "WeCommerce" heeft tot doel de Waalse ondernemingen de mogelijkheid te bieden zich toe te leggen op de onlineverkoop en/of hun zichtbaarheid en hun omzet te doen stijgen dank zij de e-commerce. We Commerce maakt deel uit van het platform Digital Wallonia en biedt middelen voor de e-handelaars, de beroepsmensen van de sector en de leveranciers van producten en diensten voor de e-commerce en de digital marketing. https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/wecommerce-home

<p>Maatregel nr. 3 Actie "Digital Commerce"</p>	<p>In het kader van het platform Digital Wallonië stelt de actie "Digital Commerce" workshops voor om de buurthandelaars te coachen die oplossingen willen die zijn aangepast aan hun noden. Er worden vijf soorten oplossingen voorgesteld: de reservatie online en het geautomatiseerde maken van afspraken; het beheer van getrouwheidskaarten aan de hand van een tablet; contactloos betalen; het gebruik van sociale netwerken voor acties inzake marketing en het stockbeheer.</p> <p>https://www.digitalwallonia.be/fr/publications/digitalcommerce</p>
---	--

Aanbeveling nr.°29: Om fintech-bedrijven optimaal te laten doorgroeien is een duidelijk proactief beleid nodig vanuit de overheid en de regulator. Het accent leggen op de opleiding en het passend menselijk kapitaal aantrekken; bijvoorbeeld, door de invoering van platformen en kenniscentra in zeer specifieke domeinen, onder meer de betalingssystemen, de detailbank en de ICT infrastructuur (HRW 2016).

Aanbeveling nr.°30: De digitale vaardigheden van werkzoekenden verbeteren en erop toezien dat de nieuwe generatie de digitale vaardigheden en soft skills verwerft. De scholen moeten beschikken over moderne technologische instrumenten en in staat zijn om te zorgen voor de regelmatige vernieuwing ervan. Hiervoor zouden partnerschappen kunnen worden aangegaan tussen de ondernemingen van de digitale sector en de scholen. De digitale vaardigheden van leerkrachten verbeteren (HRW 2016.)

<p>Maatregel nr. 1 Digital Belgium Skills Funds (Algemene beleidsnota digitale agenda, Telecom en Post 2018) Federaal</p>	<p>Het Digital Belgium Skills Funds werd officieel opgericht in mei 2017. De doelstelling ervan is de digitale kloof te verminderen en aan meer burgers de gelegenheid te bieden om hun digitale vaardigheden te verbeteren. Dit fonds dat 18 miljoen euro bevat wordt ingevoerd voor een periode van drie jaar. De Koning Boudewijnstichting staat in voor de selectie van de projecten voor de FOD Beleid en Ondersteuning. Eenenvertig projecten werden geselecteerd voor 2017, over heel België. Zij beogen de ontwikkeling van verscheidene soorten digitale vaardigheden (basisvaardigheden, leren van programmeertalen, enz.) bij verschillende doelpublieken (kinderen, adolescenten, jonge sociaal kwetsbare volwassenen, werkzoekenden, vluchtelingen, bejaarden, enz.). De financiële steun schommelt tussen 50 000 en 500 000 euro per project.</p>
<p>Maatregel nr. 2 OESO-project "Strategie voor Vaardigheden voor Vlaanderen" (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Op 30 januari 2018 startte het OESO-project "Strategie voor Vaardigheden voor Vlaanderen", waarmee de OESO na 9 landen, nu voor het eerst een deelstaat begeleidt bij het opstellen van een strategische aanpak voor het opbouwen, onderhouden en inzetten van het eigen menselijke kapitaal om tewerkstelling en economische groei te stimuleren en sociale inclusie en deelnamegraad te verhogen.</p>



<p>Maatregel nr. 3 Industrie 4.0 actieplan (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>Het Vlaamse beleid ter ondersteuning van de digitalisering van bedrijven steunt op 3 belangrijke pijlers: (a) zorgen voor een performante infrastructuur die bedrijven en particulieren kunnen gebruiken, (b) ondersteuning van bedrijven bij hun digitaliseringsprocessen, (c) zorgen dat de actieve bevolking in Vlaanderen voldoende vaardigheden heeft voor de digitale transformatie.</p>
<p>Maatregel nr. 4 De digitale vaardigheden van de nieuwe generatie Departement Onderwijs en Vorming - Vlaanderen</p>	<p>In Vlaanderen worden de bestaande eindtermen en ontwikkelingsdoelen geëvalueerd, bijgestuurd en waar nodig gereduceerd. Na een breed maatschappelijk debat en adviezen van verschillende bevoegde raden heeft het Vlaams Parlement op 26 oktober 2017 een akkoord bereikt over de langverwachte contouren van de toekomstige eindtermen. Die bepalen wat elke jongere in de toekomst op school moet leren. Ze vertrekken vanuit 16 sleutelcompetenties, gebaseerd op de Europese sleutelcompetenties. Daartoe behoren ook 'digitale competenties en mediawijsheid'. In de eindtermen zal m.a.w. vernieuwde aandacht gaan naar de digitale vaardigheden van jongeren in Vlaanderen.</p> <p>De nieuwe eindtermen worden momenteel ontwikkeld door commissies waarin naast de onderwijsverstrekkers en andere experts ook vakleraars vertegenwoordigd zijn. In januari 2018 gingen zo de ontwikkelcommissie voor de ontwikkeling van de eindtermen van de eerste graad secundair onderwijs van start. Het regelgevend traject voor de nieuwe sets eindtermen zouden van start gaan in juni 2018. Men gaat ervan uit dat het regelgevend traject ongeveer een half jaar zal duren.</p>
<p>Maatregel nr. 5 Verbeteren van de digitale vaardigheden van leerkrachten Departement Onderwijs en Vorming - Vlaanderen</p>	<p>De Vlaamse overheid co-financiert nascholingsactiviteiten rond ICT voor leerkrachten. Zo co-financierde het Departement Onderwijs en Vorming het Mediacoach nascholingstraject voor leraren uit het secundair onderwijs en volwassenenonderwijs. Ook in schooljaar 2018-2019 zal het traject financieel ondersteund worden door het departement. Doelgroep van de opleiding volgend schooljaar zijn leerkrachten uit het lager en secundair onderwijs en coördinatoren binnen onderwijs (zorgcoördinatoren, verantwoordelijken voor communicatie of pedagogische ICT-coördinatoren).</p> <p>Mediacoach is een opleiding voor professionelen die werken met jongeren en/of volwassenen en die mediawijsheid willen integreren in hun eigen werkpraktijk. Enerzijds biedt het opleidingstraject 'Mediacoach' een theoretisch kader om te starten met diverse digitale media binnen de eigen werking. Anderzijds ligt de focus van deze opleiding op het realiseren van concrete activiteiten rond digitale media. Uiteindelijk worden de deelnemers ook begeleid tijdens de realisatie van een project in de eigen werkomgeving.</p>
<p>Maatregel nr. 6 Raamovereenkomsten software bedrijven en dienstenleveranciers Departement Onderwijs en Vorming - Vlaanderen</p>	<p>De Vlaamse Overheid heeft raamovereenkomsten gesloten met verschillende software bedrijven en dienstenleveranciers waarbij gunsttarieven werden bedongen voor scholen (vb. raamcontract 'Telenet – Schoolnet+).</p>

<p>Maatregel nr. 7 Digitaal plan voor de opleidingen "bedrijfsleiders" bij het IFAPME SPW</p>	<p>Het IFAPME heeft in 2017 een digitaal plan uitgewerkt dat momenteel wordt ontwikkeld. Zes hoofdmaatregelen structureren dit plan: voortgezette opleiding, Project Digitale Vaardigheden, Aanpassing/creatie van referentiesystemen, project DIGLEARNWALL, partnerschappen en project niet alternerend leren. De doelstellingen zijn de catalogus van de opleidingen te doen evolueren, de opleiders te begeleiden, de partnerschappen ontwikkelen op de digitale hoofdlijnen en de opleidingscentra uit te rusten met digitale tools. Wat de uitrusting betreft, wordt in specifieke labo's voorzien voor de beroepen met een grote digitale impact (informatica, kunsten en spektakel, verkoop en diensten aan de ondernemingen, voeding ...), alsook informaticalabo's voor de algemene en beheerscursussen + digitale terminals voor een innoverende didactiek.</p>
<p>Maatregel nr. 8 Digitale scholen SPW</p>	<p>In het kader van de digitale strategie "Digital Wallonia" 2016-2019, lanceert de Waalse Regering elk jaar een projectoproep om 500 projecten voor digitale uitrusting te steunen voor alle onderwijsniveaus. Bovendien werd een projectoproep gelanceerd bij de scholen in het vooruitzicht van het optimaliseren van hun interne verbindingstechniek. Deze oproep tot kandidaturen wordt geconcretiseerd door de realisatie van inrichtingen en de levering van uitrustingen, met als doelstelling een betere implementatie van het gebruik van de ITC in de pedagogische praktijken.</p>
<p>Maatregel nr. 9 Digitaal actieplan Forem</p>	<p>Om het mogelijk te maken om alle gerechtigden te begeleiden bij de digitale evolutie van de beroepen heeft de Forem een digitaal actieplan ingevoerd dat erin bestaat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de evolutie en de digitale maturiteit van de ondernemingen te objectiveren, door zich aan te sluiten bij het beleid dat werd geïnitieerd door de PM 4.0 en daarna het Waals digitaal plan, waarbij de draagwijdte wordt geëvalueerd of nieuwe maatregelen worden ondersteund 2. de opleidingen ondersteunen door middel van de balans- en valideringsactiviteiten die draaien rond het Europees referentiesysteem van de digitale vaardigheden "digcomp". 3. ruimtes creëren voor acculturatie aan het digitale
<p>Maatregel nr. 10 Uitbreiding van het opleidingsaanbod op digitaal vlak in de verscheidene opleidingspolen van Bruxelles Formation</p>	<p>Stijging van het aanbod aan workshops om digitale basiscompetenties te verwerven om tegemoet te komen aan de vraag van een publiek dat weinig of geen competenties op dit vlak heeft. We merken ook het nieuwe opleidingsaanbod op het vlak van de coding dat wordt voorgesteld aan de -25-jarigen.</p>
<p>Maatregel nr. 11 Digitaal opleidingscentrum Bruxelles formation</p>	<p>De Openbare Computerruimte voor Opleiding (EPN Formation) die open is sinds 16 /11/2015, biedt de Brusselse werkzoekenden de mogelijkheid in situ of op afstand specifieke competenties te verwerven via een gamma diensten en certificeringsmogelijkheden:</p>



	<p>→ Informatiesessies en sessies voor inschrijving in het platform e-learning (bureautica, basis Frans en rekenen, secretariaat, infographie, management, web-multimedia, programmeren) met onlinecoaching voor de studenten e-learning;</p> <p>→ Een open leerruimte met 45 posten die zijn uitgerust met professionele software en Referentiewerken, in aanwezigheid van een begeleider; deze ruimte is tijdens de week open van 8u tot 17u;</p> <p>→ Initiatieworkshops bureautica en multimedia;</p> <p>→ Voorbereidingen op de psychotechnische testen en aanwervingstesten (Selor, Epso...).</p>
Maatregel nr. 12 De digitale competenties van de lesgevers verbeteren Forem	In het kader van een samenwerkingsakkoord (2012) tussen de Franse Gemeenschap en Wallonië over de herziening van het kwalificerend onderwijs, worden middelen toegekend aan de Waalse Competentiecentra om de leraars (met of zonder leerlingen) van het kwalificerend onderwijs op te leiden in ultramoderne infrastructures en met geavanceerd materiaal. Deze maatregel omvat een digitaal aanbod / ICT dat in grote mate wordt ontwikkeld binnen de vijf gespecialiseerde centra.
Maatregel nr. 13 Ontwikkeling van de soft skills en aanleren van gedrag Forem	Forem biedt een modulaire en geïndividualiseerde opleiding op het vlak van de sleutelcompetenties aan. Dit aanbod omvat zowel "klassieke" competenties (lezen en schrijven, rekenen) en soft skills (leren leren, teamwork,...). Aanvullend heeft Forem met een aantal partners een pedagogisch middel ontwikkeld dat het mogelijk maakt aan te leren hoe men zich moet gedragen conform het beroep dat men wil uitoefenen. Dit middel maakt het mogelijk voor elk beroep het prioritaire gedrag te bepalen en eraan te "werken" in een dynamiek van dialoog, samen met de werkzoekenden in opleiding.
Maatregel nr. 14 Strategie Digital Wallonia 2019-2024 Wallonië Agence du numérique	De Waalse regering heeft op 6 december 2018 de update goedgekeurd van de strategie Digital Wallonia voor 2019-2024. Ze bepaalt het kader met de richting die Wallonië moet volgen om de sociaal-economische kansen te grijpen van de digitale omschakeling gedurende een periode van 5 jaar. Deze strategie omvat 5 krachtlijnen, waarvan 1 over de digitale competenties. Deze krachtlijn heeft tot doel de digitale competenties te ontwikkelen van kindsbeen af en dit levenslang. De 4 acties die erin zijn opgenomen, zijn: <ul style="list-style-type: none"> • Een doeltreffende en uniforme sturing van het Waalse educatieve digitale systeem • Een ultramoderne infrastructuur voor de digitale school • Digitale competenties voor iedereen (inclusie) • De ontwikkeling van digitale competenties over de beroepen in evolutie.
Maatregel nr. 15 Garage 4.0 Duitstalige Gemeenschap	De algemene doelstelling van het project bestaat erin de ondernemingen (KMO) en de beroepsmensen uit de automobiellindustrie te helpen met succes de overgang naar de alternatieve transmissietechnologieën, naar een vernieuwende automobielltechnologie en nieuwe economische en commerciële modellen in te leiden en uit te voeren, zonder dat de werkgelegenheid wordt bedreigd. Het gaat om het veralgemeend gebruik van

	<p>WEB 4.0. Hoewel het de taak is van de automobielerindustrie deze technologische en economische evoluties uit te voeren zijn dergelijke initiatieven noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de kleine en middelgrote ondernemingen en hun (toekomstige) werknemers aansluiting vinden bij deze evolutie.</p> <p>Zo werden er meerdere multimediacursussen in verscheidene vormen ontwikkeld om de uitwisseling van de “best practices” in de hand te werken, bijvoorbeeld: webinars, online-platforms, workshops, ronde tafels, mobiele toepassingen...</p>
--	---

Aanbeveling nr.°31: Aanvullende ruimten bevorderen en financieren zoals co-working spaces met omkadering (HRW 2016).

<p>Maatregel nr. 1 Coworking Digital Wallonia Wallonië Agence du numérique</p>	<p>De Waalse Regering heeft op 6 december 2018 de update goedgekeurd van de strategie Digital Wallonia voor 2019-2024. Deze strategie omvat 5 krachtlijnen, waarvan 1 over het aangesloten en intelligente grondgebied (le territoire connecté et intelligent).</p> <p>Deze krachtlijn heeft tot doel een echt beleid uit te voeren met het oog op de digitale aanpassing van Wallonië aan de hand van de kwaliteit van haar infrastructuur en waarbij een internettoegang met zeer hoog debiet wordt gewaarborgd over het gehele grondgebied en een ultra hoog debiet voor bepaalde prioritaire zones om de digitale intensiteit van de ondernemingen en de burgers te ontwikkelen en van Wallonië een echte Giga Regio op internationaal niveau te maken.</p> <p>Eén van de 4 acties die erin vermeld staan, is de “NWOW en de coworking – voor een intelligent grondgebied dat is aangepast aan de codes van de digitale economie”.</p> <p>Coworking Digital Wallonia heeft dus tot doel het aanbod inzake coworking op het Waals grondgebied te ontwikkelen en de nieuwe vormen van arbeid (NWOW) aan te moedigen. Na de belangrijkste Waalse steden kunnen de rurale gebieden ook gebruik maken van een netwerk van kwaliteitsvolle coworkingcentra.</p>
<p>Maatregel nr. 2 Erkenning van coworkingruimten Brussel Economie en Werkgelegenheid</p>	<p>Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest promoot de coworkingruimten. Er werd een procedure tot erkenning ingeleid. Jonge Brusselse ondernemingen en projectdragers kunnen dus een premie genieten van maximum 450 euro voor hun abonnement in de erkende coworkingruimten.</p>



Aanbeveling nr. 32: De overheid en de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling kunnen, net als initiatieven van gevestigde ICT-ondernemingen en start-ups ertoe bijdragen het nuttig gebruik van het internet te doen toenemen door digitale instrumenten voor te stellen (website, apps, ...) die zowel aantrekkelijk als gebruiksvriendelijk zijn (HRW 2016). De investeringen ontwikkelen in de transportinfrastructuur rond grote stedelijke gebieden door gezamenlijke federale en regionale initiatieven en, waar mogelijk, door grotere betrokkenheid van de privésector (OESO).

<p>Maatregel nr. 1 Cel innovatie (Algemene beleidsnota digitale agenda, Telecom en Post 2018) Federaal</p>	<p>Na de op puntstelling van het bestuur ervan is de cel innovatie (bij Fedict) momenteel operationeel. De nadruk wordt gelegd op een open technologische innovatie en op een wil om samen te werken met de meest uiteenlopende partners die experimenten en laboratoria wensen te ontwikkelen met de overheid. Een portefeuille van passende initiatieven werd samengesteld. Er werden ideeën geïdentificeerd (8) alsook initiatieven in opstartfase (3), reeds aan de gang (3) of afgewerkt (1). Zij zijn van uiteenlopende oorsprong. Zo bestaat er een transversale werkgroep die de mogelijkheden van ledger en blockchain technologieën onderzoekt, naast de concrete vraag van een FOD om een chatbottechnologie te testen. De mogelijkheden die geboden worden door een methodologie die een universiteit heeft ontwikkeld om de ontwikkeling van applicaties en complexe software te optimaliseren zullen ook worden bestudeerd. Een andere universiteit wil een gebruikscategorie initiëren om een laboratorium te ontwikkelen van reinforcement learning en van autodidactische systemen op basis van de kennis van haar AI-lab. De mogelijkheid voor de burger om een betere controle te hebben over zijn eigen gegevens door middel van machtigingsinstrumenten (consent tools) of platformen voor het beheer van de identiteiten, ontwikkeld door start-ups zal ook worden onderzocht. Een ander belangrijk element is het bevorderen van een innovatiecultuur binnen de organisaties, onder meer door de resultaten van de verschillende laboratoria bijeen te brengen in een ervaringsnetwerk en door inspirerende informatiesessies te organiseren.</p>
<p>Maatregel nr. 2 GEN (NHP) Federaal</p>	<p>Afwerking van het gewestelijk expresnet (GEN) dat de capaciteit verhoogt van de spoorlijnen die even buiten de stad gelegen zijn rond Brussel.</p>
<p>Maatregel nr. 3 Investerings in vervoersinfrastructuur (nieuw mobiliteitsplan) (VHP 2018) Vlaanderen</p>	<p>De Vlaamse overheid komt tegemoet aan de groeiende mobiliteitsvraag en de congestieproblematiek door meer dan ooit te investeren in (multimodale) vervoersinfrastructuur.</p>
<p>Maatregel nr. 4 Digitale strategie Forem</p>	<p>Tegen het jaar 2022 zal het digitale op de voorgrond worden geplaatst, waarbij andere contactkanalen complementair blijven. De vragen van de gebruikers zullen aldus bij voorkeur door onze digitale instrumenten worden behandeld, waarbij de "menselijke" contacten het mogelijk maken om de meest complexe situaties te beheren. Hiervoor zal een ware strategie voor het beheer en delen van gegevens worden ingevoerd. Als</p>

	<p>basis zal een ecosysteem van API²⁰ en van micro-applicaties worden gecreëerd, dat aan de gebruikers beter toegankelijke diensten op maat biedt. Bovenop deze ruggengraat zal een enkel dossier per gebruiker worden ingevoerd dat toegankelijk zal zijn voor de belanghebbenden van de Forem en voor elke gebruiker via zijn persoonlijke ruimte. Tegelijk zal de Forem de website en de bestaande onlinediensten optimaliseren, en nieuwe functionaliteiten zullen geleidelijk worden geïmplementeerd, gericht op de personalisering van de diensten. Wat de gebruiker betreft zal alles in het werk worden gesteld om zijn zelfredzaamheid te bevorderen, rekening houdend met de digitale kloof. Het opleidingsaanbod voor het digitale zal worden versterkt om te beantwoorden aan de verschillende graden van beheersing die noodzakelijk zijn op de arbeidsmarkt.</p>
<p>Maatregel nr. 5 Ontwikkeling van een openbare computerruimte bij Bruxelles Formation</p>	<p>Bruxelles Formation heeft verscheidene initiatieven ontwikkeld om de digitale competenties van zijn doelpubliek te versterken, waaronder meer bepaald de belangrijke ontplooiing van de activiteiten van de Espace public numérique de formation (EPNF) die de mogelijkheid biedt om in situ of op afstand specifieke competenties te verwerven</p> <ul style="list-style-type: none"> → Informatiesessies en sessies voor inschrijving in het platform e-learning (bureautica, basis Frans en rekenen, secretariaat, infographie, management, web-multimedia, programmeren) → Workshops voor initiatie in bureautica en multimedia → onlinecoaching voor de studenten e-learning ; → Een vrij toegankelijke werkruimte met 45 computers die zijn uitgerust met professionele software en referentiewerken en alle wekdagen open is van 8 u tot 17u. <p>De doelstelling voor 2019 bestaat erin van dit platform een volwaardige opleidingspool te maken en alle diensten ervan uit te breiden, vooral naar andere groepen.</p>
<p>Maatregel nr. 6 Digitale strategie SPW</p>	<p>In mei 2016 hebben de Waalse Regering en het Strategisch Comité de eerste bestuursovereenkomst van de overheidsdiensten van Wallonië (SPW) ondertekend. Deze overeenkomst bepaalt 4 transversale strategische doelstellingen, waarvan “De administratieve vereenvoudiging voortzetten en evolueren naar een digitale administratie 4.0” (“Poursuivre la simplification administrative et évoluer vers une administration numérique 4.0”) er één is.</p> <p>De SPW verhoogt het aantal elektronische formulieren, het aantal gebruikers onder de burgers, het proces van de gegevensuitwisseling (BCED)... Bovendien voeren ze een RUI in (uniek informatiereferentiesysteem)</p>

²⁰ Application Programming Interface, dit wil zeggen technologische interfaces die het delen van gegevens mogelijk maken



	dat tot doel heeft de gebruikers betrouwbare en kwaliteitsvolle informatie te verstrekken met betrekking tot de administratieve stappen over de verschillende kanalen waarover ze kunnen beschikken.
--	--

Aanbeveling nr.°33: Het fiscaal gunstregime afschaffen dat wordt toegepast op firmawagens, het gebruik van de wegentolheffingen ontwikkelen en het bedrag van de belastingen op de brandstoffen blijven verhogen (OESO).

Maatregel nr. 1 Hervorming van het belastingstelsel voor de firmawagens (NHP 2017) Federaal	De fiscale behandeling van de tankkaarten is minder aantrekkelijk sinds januari 2017. De aftrek van de onkosten van een firmawagen wordt verminderd wanneer de onderneming een tankkaart toekent. Bovendien worden de vervoerswijzen die een alternatief bieden voor de firmawagen aangemoedigd. De mobiliteitsuitkering of "cash for cars", waarover gestemd werd in het Parlement op 16 maart 2018 en die in werking is getreden met terugwerkende kracht op 1 januari 2018 is een alternatief voor de terbeschikkingstelling van een firmawagen door de werkgever. Het bedrag dat wordt toegekend aan de bediende wordt aan hetzelfde fiscaal en parafiscaal stelsel onderworpen als de firmawagen. Een aanvullend wetsvoorstel – dat uitgaat van de sociale partners – is gericht op het ter beschikking stellen van een flexibeler mobiliteitsbudget voor de werknemers. Het bedrag van het budget wordt vastgesteld op basis van de "total cost of ownership" (TCO): het gaat over de totale jaarlijkse kosten ten laste van de werkgever in verband met de financiering van de firmawagen alsook alle kosten in verband hiermee (brandstof, verzekering, onderhoud, belastingen, ...).
---	---

7. DOELSTELLINGEN EUROPA 2020

Europa 2020 is de naam van de groeistrategie die de Europese Unie op 3 maart 2010 heeft goedgekeurd teneinde een slimme, duurzame en inclusieve economie te ontwikkelen tegen 2020. Deze strategie berust op vijf pijlers, namelijk arbeidsmarktparticipatie, onderwijs, innovatie, energie en klimaat en sociale inclusie. Van deze vijf pijlers wordt hier de focus gelegd op arbeidsmarktparticipatie en onderwijs. Hierbij is er speciale aandacht besteed aan de inschakeling van risicogroepen zoals de niet-EU-staatsburgers, de personen van 55 tot 64 jaar, en de vrouwen. Om algemene doelstellingen voor de EU te behalen, hebben alle lidstaten zich voorgenomen om tegen 2020 bepaalde verbeteringen te behalen in termen van verschillende indicatoren.

Hoewel de werkgelegenheidsgraad de voorbije jaren is verbeterd, blijft ze onder het traject om de doelstelling van 2020 te behalen

7.1. WERKGELEGENHEID

De Belgische werkgelegenheidsgraad ligt nog enkele procentpunten onder de doelstelling, zowel voor de gehele bevolking op arbeidsleeftijd als voor alle subgroepen behalve de 55-plussers. Zoals het vorige hoofdstuk echter reeds aangaf, hebben de regionale en federale overheden verschillende plannen uitgewerkt om de werkgelegenheidsgraad te verbeteren.

Tabel 9 - EU2020-doelstellingen voor België

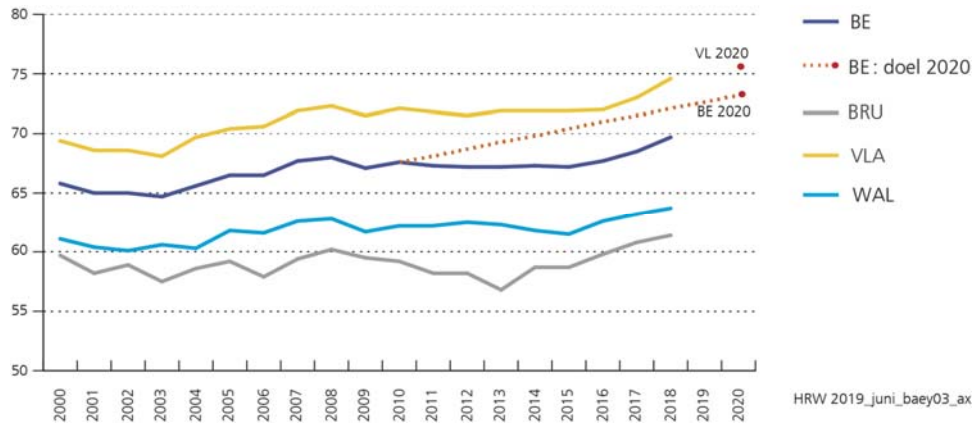
	Doelstelling EU2020	Situatie 2018
Werkgelegenheidsgraad		
Totaal (20-64 jaar)	73,2 %	69,7 %
Vrouwen	69 %	65,5 %
55-64-jarigen	50 %	50,3 %
Kloof tussen Belgen en niet-EU-staatsburgers	Max. 16,5 pp	27,5 pp

Bronnen: Eurostat, FOD WASO.

Hoewel de werkgelegenheidsgraad doorheen de voorbije jaren dankzij een positieve conjunctuur en een beheersing van de loonkosten is verbeterd, blijft deze onder het vooropgezette traject om in 2020 de uiteindelijke doelstellingen te behalen. Echter, in de meest recente jaren wordt er een duidelijke acceleratie in de stijging van de totale werkgelegenheidsgraad vastgesteld, dit geldt ook voor de vrouwen en personen van 55 tot 64 jaar. In het geval van deze laatste subgroep is de doelstelling reeds bereikt, maar voor de vrouwen is het onduidelijk of de acceleratie voldoende zal blijken om de doelstelling in 2020 te behalen.

Grafiek 23 - Evolutie van de werkgelegenheidsgraad en voorzien traject in het kader van de 2020 doelstelling

(in % van de bevolking van 20 tot 64 jaar)



Bron: Eurostat.

Om de doelstelling voor België te behalen, hebben alle gewesten zich ertoe verbonden om de werkgelegenheidsgraad te verhogen, maar alleen Vlaanderen heeft zich een specifiek streefcijfer opgelegd, namelijk 76 % in 2020. Gezien het traject dat er de laatste jaren is ingezet, lijkt het waarschijnlijk dat deze doelstelling ook zal worden behaald. Dat blijkt ook uit de laatste gewestelijke projecties van het Federaal Planbureau.

Grafiek 24 – Werkgelegenheidsgraad en kloof met de 2020 doelstelling

(gegevens voor 2018 en doelstelling voor 2020 in % van de bevolking van 20 tot 64 jaar)



Bron: Eurostat.

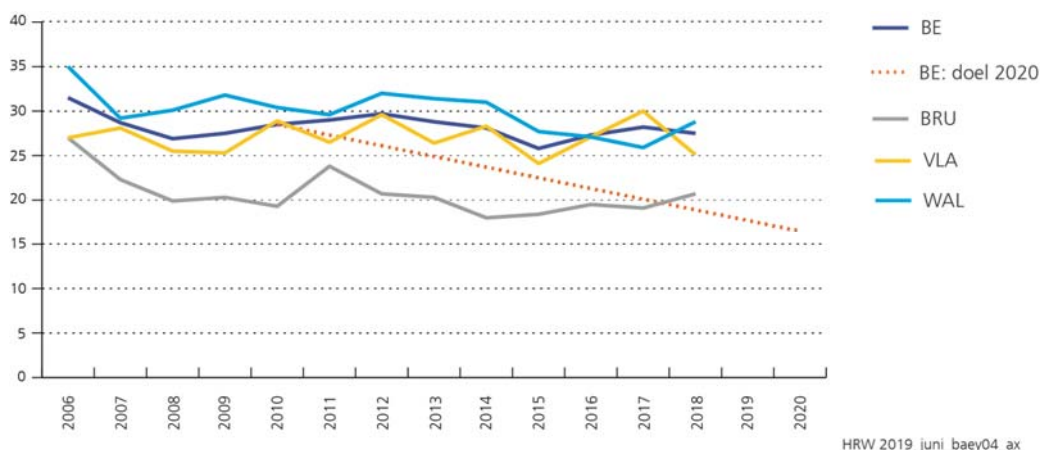
De mate waarin landen hun doelstellingen in 2018 benaderen is onafhankelijk van de hoogte van de doelstelling. Terwijl Griekenland en Ierland beide een relatief lage doelstelling hadden, heeft Ierland het fors overschreden, terwijl Griekenland de grootste achterstand vertoont van alle landen in de vergelijking. Hoewel de verschillen tussen de landen met een initieel ambitieuze doelstelling kleiner zijn, blijven ze toch substantieel. Zweden, samen met Nederland en Denemarken koploper op vlak van de te behalen doelstelling, slaagt er als uitzondering wel in om in 2018 reeds een overschot van 2,6 procentpunt te boeken (de realisaties van de andere meest ambitieuze landen bevinden zich net onder de doelstelling).

Hoewel België een relatief lage werkgelegenheidsdoelstelling heeft, hoort het bij de landen met de grootste kloof tussen doelstelling en huidige situatie

Met een kloof van 3,5 procentpunt blijft België bij de landen die het slechtst slagen om de vooropgestelde werkgelegenheidsgraad te behalen.

Omtrent de kloof in werkgelegenheidsgraad tussen nationale onderdanen en niet-EU-staatsburgers blijken reeds 14 van de 27 EU-landen die zichzelf een doelstelling hebben gezet, in 2018 hun doel te hebben bereikt.

Grafiek 25 - Verschil in werkgelegenheidsgraad tussen Belgen en niet-Europese staatsburgers
(in procentpunt, bevolking van 20 tot 64 jaar)



Bron: Eurostat.

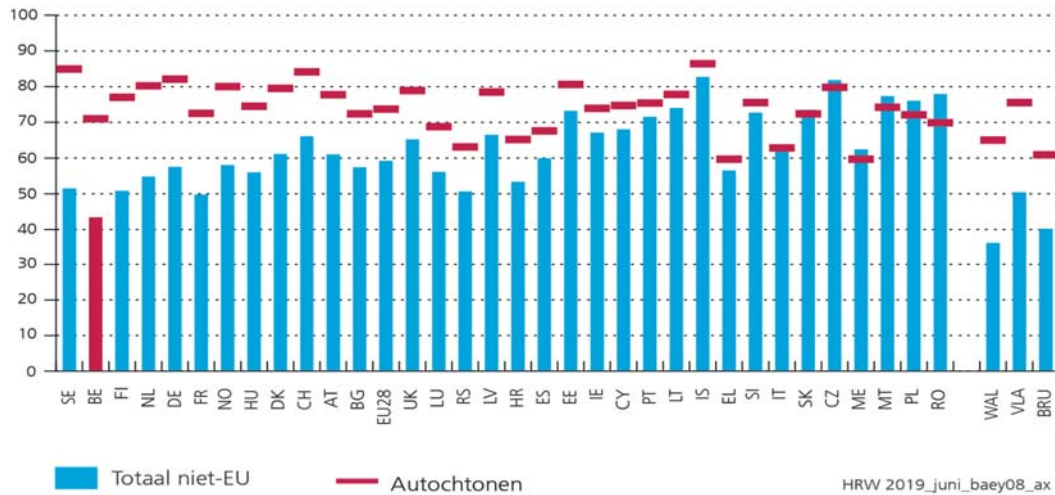
In België wordt het grootste verschil tussen de doelstelling en de huidige situatie gevonden bij de werkgelegenheidskloof tussen niet-EU-staatsburgers en Belgen – gedefinieerd naar nationaliteit. Deze is in de eerste helft van dit decennium gedaald, maar die trend werd teniet gedaan in 2015, gelijktijdig met het aanbreken van de vluchtelingen crisis. Hoewel er sinds 2017 opnieuw een daling wordt vastgesteld, kan men nog niet uitmaken of deze de start is van een doorzettende neerwaartse trend. In elk geval lijkt het nu reeds duidelijk dat de doelstelling niet zal worden behaald in 2020²¹. Een regionale vergelijking toont bovendien aan dat

België slaagt er niet in om de kloof in werkgelegenheidsgraad tussen Belgen en niet-EU-staatsburgers te dichten

²¹ Pro memorie, in het rapport van oktober 2018 omtrent immigranten geboren buiten de EU op de Belgische arbeidsmarkt stelde de HRW voor om een nieuwe doelstelling aan te nemen teneinde de tewerkstellingskloof/werkgelegenheidskloof tussen niet-EU-immigranten en Belgen te verkleinen. Deze 10/10-doelstelling zet als richtpunt de werkgelegenheidsgraad van de buiten de EU geboren personen in 10 jaar tijd met 10 procentpunt te verhogen.

de kloof tussen immigranten en Belgen verschillend is naar gewest. Wallonië kampt in 2018 met de grootste kloof (28,8 procentpunt), terwijl Vlaanderen (25,1 procentpunt) en vooral Brussel (20,7 procentpunt) het iets beter doen. Niettemin blijft het resultaat zwak voor alle regio's in vergelijking met het buitenland.

Grafiek 26 – Werkgelegenheidsgraad en kloof naar staatsburgerschap
(in % van de bevolking van 20 tot 64 jaar, naar staatsburgerschap, 2018)



Bron: Eurostat.

Wanneer de werkgelegenheidsgraad van niet-EU-staatsburgers en nationale onderdanen – wederom naar het criterium van nationaliteit – wordt vergeleken met andere landen, ziet men dat België in 2018 de tweede grootste kloof heeft. Bovendien moet worden opgemerkt dat voor de landen met een aanzienlijke kloof, dit voornamelijk het gevolg is van een relatief hoge werkgelegenheid van de nationale bevolking. In België is dit daarentegen het gevolg van een lage inschakeling van niet-EU-staatsburgers op de arbeidsmarkt (met een werkgelegenheidsgraad van niet-EU-staatsburgers van slechts 43,4 % scoort België het laagst van alle EU-landen). In 2018 is er een forse vooruitgang geboekt in Vlaanderen – een daling van de kloof van 30,0 naar 25,1 procentpunt –, terwijl de kloof in Wallonië en Brussel licht is gestegen. Vanwege de het grillige verloop van deze variabele kan echter niet worden verondersteld dat deze daling in de Vlaamse kloof blijvend zal zijn. De migratiecrisis van 2015 kan dus een verklaring bieden voor het vergroten van de werkgelegenheidskloof in de jaren nadien, maar kan niet verklaren waarom België er slechter dan andere landen in slaagt om niet-EU-staatsburgers te integreren op de arbeidsmarkt²².

België heeft de tweede grootste kloof in werkgelegenheidsgraad tussen niet-EU-immigranten en nationale onderdanen

²² Voor een uitgebreide analyse verwijzen we naar het onderzoek 'Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt' - Hoge Raad van Werkgelegenheid, 2018.

7.2. OPLEIDING

Op vlak van opleiding scoort België beter. België heeft voor twee van de drie variabelen, namelijk het percentage vroegtijdige schoolverlaters en het percentage hooggeschoolden in de bevolking van 30 tot 34 jaar, reeds in 2018 het doel voor 2020 gehaald. Gezien beide variabelen slechts minimaal afhankelijk zijn van de conjunctuur en eerder bepaald worden door structurele opleidingsorganisatie, kan er dus worden gesteld dat België nog in 2020 zal voldoen aan deze doelstellingen. Vlaanderen heeft zich gelijktijdig met de EU-2020-doelstellingen enkele bijkomende doelstellingen opgelegd in het 'Pact 2020'-document. In termen van onderwijs werd er voorop gesteld om tegen 2020 een groter deel van de bevolking deel te laten nemen aan levenslang leren. De precieze doelstelling stelde voorop dat minstens 15 % van de 25 tot 64-jarigen in de vier weken voorafgaand aan de enquête deelnam aan een opleiding. Cijfers van het Eurostat geven echter aan dat deze doelstelling ver van bereikt blijft, gezien deze in Vlaanderen in 2018 nog op 8,7 % haalt. Als men deze doelstelling toepast op nationaal niveau en de andere regio's, slagen ook zij niet. Hoewel Brussel (11,2 %) significant beter scoort, haalt de opleidingsparticipatiegraad in Wallonië (7,2 %) het nationale gemiddelde (8,5 %) naar beneden. Te weten dat gemiddeld in de EU, opleidingsparticipatiegraad 11,1 % bedroeg, is het dus zeker van belang om aandacht te schenken aan deze Belgische achterstand.

Tabel 10 - EU-2020 doelstellingen voor België

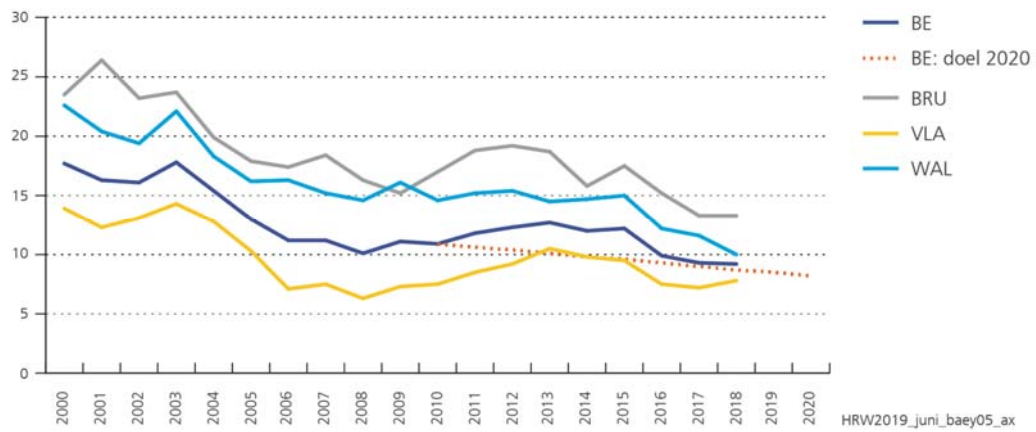
	Doelstelling EU2020	Situatie 2018
Onderwijs en opleiding		
NEET (15-24-jarigen)	Max 8,2 %	9,2 %
Vroegtijdige schoolverlaters (18-24-jarigen)	Max 9,5 %	8,6 %
Gediplomeerden van het hoger onderwijs (30-34-jarigen)	47 %	47,5 %

Bronnen: Eurostat, FOD WASO.

Tot slot is er de NEET-indicator, die meet welk percentage van de jongeren – tussen 15 en 24 jaar – niet werken en die noch onderwijs noch opleiding volgen. In tegenstelling tot de andere twee variabelen is deze doelstelling in 2018 nog niet behaald. De evolutie van deze variabele bevindt zich echter op het verwachte traject om in 2020 de uiteindelijke doelstelling te behalen. Indien de overheid met dezelfde inzet tracht het NEET-percentage te verlagen in de komende jaren, zou België er in moeten slagen om ook deze doelstelling te behalen in 2020. Een regionale opsplitsing geeft aan dat Vlaanderen sterk het laagste NEET-percentage heeft, gevolgd door Wallonië en Brussel, maar dat de dalende evolutie door alle regio's wordt gedreven.

In 2018 heeft België reeds 2/3 opleidingsdoelstellingen behaald en is op het spoor om ook de derde doelstelling te behalen

Grafiek 27 - Jongeren die niet werken en die noch onderwijs noch opleiding volgen (NEET)
 (in % van de bevolking van 15 tot 24 jaar)



Bron: Eurostat.

8. UITDAGINGEN VOOR DE TOEKOMST

De hierboven beschreven recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt passen in een bredere context die heel wat uitdagingen voor de toekomst inhoudt. In dit hoofdstuk worden de voornaamste uitdagingen beschreven en geanalyseerd, namelijk de toenemende spanningen op de arbeidsmarkt, de digitalisering van onze economie en de polarisatie van de werkgelegenheid die daaruit voortvloeit en het onderwijs- en opleidingsstelsel dat niet altijd is afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt.

8.1. SPANNINGEN EN MISMATCHES OP DE ARBEIDSMARKT

De vacaturegraad, die de verhouding van de vacatures tot het totale aantal potentiële (vervulde en openstaande) banen meet, is sinds de economische opleving in alle Europese landen gestegen. Die stijging is echter sterker in België, met in 2018 een vacaturegraad van 3,5 % tegen gemiddeld 2,2 % in de Europese Unie. De vacaturegraad in België sluit echter aan op die in de buurlanden, aangezien die in Duitsland 3,1 % en in Nederland 3 % bedraagt²³.

Tabel 11 - Vacaturegraad¹

(jaargemiddelde in %, voor de industrie-, bouw- en dienstensector, uitgezonderd de activiteiten van de huishoudens als werkgever en de extraterritoriale activiteiten)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
EU	1,2	1,4	1,4	1,4	1,5	1,6	1,8	2,0	2,2
België	1,5	1,8	2,4	2,4	2,2	2,4	2,8	3,4	3,5
<i>Brussel</i>					2,5	2,4	2,9	3,2	3,3
<i>Vlaanderen</i>					2,3	2,6	3,1	3,7	3,9
<i>Wallonië</i>					2,0	2,1	2,2	2,9	2,7
Duitsland	1,6	2,3	2,2	2,1	2,3	2,4	2,4	2,7	3,1
Nederland	1,5	1,6	1,4	1,2	1,4	1,7	2,0	2,5	3,0

Bron: Eurostat.

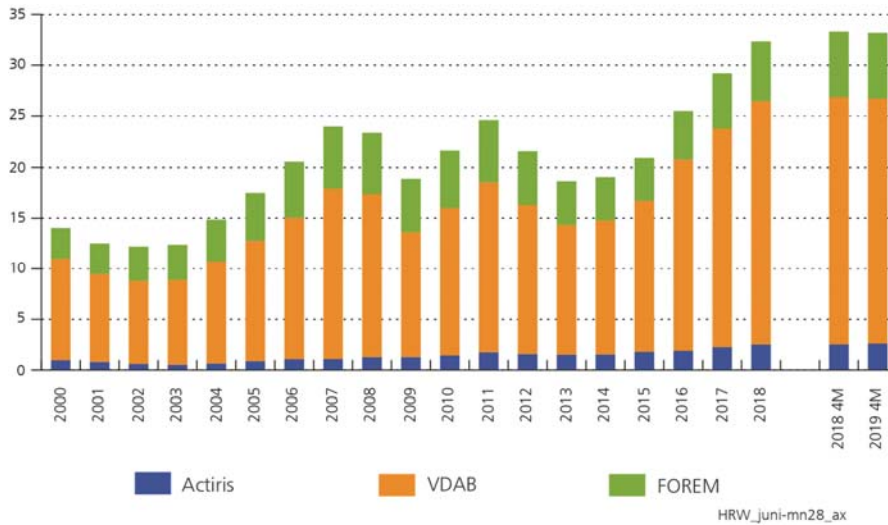
¹ Verhouding tussen de vacant verklaarde banen en de totale vraag naar arbeidskrachten die overeenkomt met de som van de effectief tewerkgestelde personen en de te vervullen vacatures.

De spanningen die op het geaggregeerde niveau worden opgetekend verbergen sterke verschillen tussen de drie gewesten van het land. Terwijl de vacaturegraad in 2018 bijna 4 % belooft in Vlaanderen, bedraagt die 3,3 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 2,7 % in Wallonië, wat evenwel nog steeds meer is dan het Europese gemiddelde. Het is belangrijk eraan te herinneren dat een stijging van de vacaturegraad wijst op een toename van de wrijvingen tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag, en dus op een verhoogd gevaar voor spanningen, maar niet gelijkstaat met een schaarste aan arbeidskrachten.

De toename van de arbeidsvraag kan niet alleen uit de vacaturegraad worden afgeleid, maar ook uit de statistieken van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling over het aantal ontvangen werkaanbiedingen. Sinds 2014 stijgt dat aantal onophoudelijk in de drie gewesten. Sinds begin 2019 ontvangt de VDAB echter iets minder werkaanbiedingen, terwijl de andere twee openbare diensten voor arbeidsbemiddeling steeds meer aanbiedingen blijven ontvangen.

²³ De gegevens voor Frankrijk zijn niet beschikbaar.

Grafiek 28 - Aantal bij de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling ingediende vacatures
(in duizenden eenheden, normaal economisch circuit zonder de uitzendarbeid, maandgemiddelden)



Bronnen: Actiris, Forem, VDAB

Aangezien het tijd vergt om de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen, zorgt de toename van de door de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling ontvangen vacatures automatisch voor een stijging van de werkaanbiedingen die aan het einde van de maand nog openstaan. In vergelijking met de vorige jaren is het aantal openstaande werkaanbiedingen momenteel historisch hoog, met in 2018 gemiddeld ongeveer 62 000 niet-ingevulde arbeidsplaatsen. Bovendien is de verhouding van de openstaande werkaanbiedingen ten opzichte van de ontvangen aanbiedingen, die de laatste jaren constant is gebleven, in 2018 licht gestegen (van gemiddeld 1,7 in 2014 tot 1,9). Het blijkt dus steeds moeilijker om de arbeidsplaatsen in te vullen.

Tabel 12 - Knelpuntberoepen per beroeps categorie¹

(aantal door de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling ontvangen vacatures voor knelpuntberoepen, 2017)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Totaal van de knelpuntberoepen	8 385	141 801	63 236
Technische beroepen	855	19 339	20 548
Schoonmaakpersoneel	0	27 331	2 507
Commerciële functies	1 156	17 303	2 983
Beroepen in de medische en de sociale sector en in de sector van de hulp aan personen	848	17 299	2 469
Beroepen in de bouwsector	306	13 075	6 171
Beroepen in de transportsector en de logistiek	103	7 495	9 895
Staf- en communicatiefuncties	517	9 285	6 957
Informatieberoepen	1 352	7 951	5 097
Onderwijzend personeel ²	1 013	9 179	n.b.
Administratieve functies	1 382	3 640	3 323
Beroepen in de horeca en het toerisme	289	5 869	1 587
Ambachtelijke beroepen	429	1 632	1 699
Andere	135	2 403	-

Bronnen: Actiris, Forem, VDAB.

¹ De socioprofessionele categorieën zijn gebaseerd op de categorieën die Actiris gebruikt.² Het aantal knelpuntberoepen in het onderwijs in het Waals Gewest wordt niet vermeld in de studie van Forem.

Om in kaart te brengen voor welke beroepen er spanningen bestaan, bestuderen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling de arbeidsvragen waarvoor de indienstnemingsproblemen groter zijn dan de mediaan, met name de knelpuntberoepen. Naast de natuurlijke termijn die vereist is om het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag op elkaar af te stemmen (selectie van de kandidaten, indienstnemingsprocedure, enz.), kunnen andere structurele factoren het matchingproces beïnvloeden. Die factoren betreffen een onvoldoende kwantitatief en kwalitatief arbeidsaanbod - mismatch tussen de vereiste vaardigheden en de vaardigheden van de arbeidsreserve -, een gebrek aan mobiliteit of ongunstige aangeboden arbeidsvoorwaarden (te laag loon, atypische werkuren, zwaarte van het werk, enz.). Dankzij die benadering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling kunnen ze hun opleidingsaanbod aanpassen in functie van de behoeften van de arbeidsmarkt. Voor een aantal knelpuntberoepen is een hoog scholingsniveau nodig (bijvoorbeeld voor staffuncties), terwijl er voor andere knelpuntberoepen geen voorafgaande vereiste is (zoals voor schoonmaakpersoneel). Hoewel in de drie gewesten vaak dezelfde functies naar voren komen, hebben ze elk toch een aantal specifieke kenmerken. In Vlaanderen zijn de moeilijkst in te vullen beroepen schoonmaakpersoneel, technische beroepen, commerciële functies en beroepen in de gezondheidszorg en hulp aan personen. In Wallonië gaat het om beroepen in de bouwnijverheid, staffuncties, technische en commerciële functies. In Brussel betreft het voornamelijk administratieve functies, commerciële functies en informaticaberoepen.

Grafiek 29 - Verloop van de productiebelemmeringen: tekort aan geschoolde arbeidskrachten

(in % van het totale aantal ondernemingen in de verwerkende industrie, seizoengezuiverde kwartaalgegevens)



Bron: NBB

De conjunctuurenquêtes van de NBB bevestigen de dynamiek van de vraag van de ondernemingen. Ze tonen ook aan dat het voor de ondernemingen steeds moeilijker wordt om personeel in dienst te nemen. Steeds meer ondernemingen uit de verwerkende nijverheid geven te kennen dat ze met een tekort aan geschoolde arbeidskrachten kampen. Dat tekort is inmiddels lichtjes groter dan vóór de crisis van 2008.

Tabel 13 - Spanningen op de arbeidsmarkt naar gewest (2018)

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Werkloosheidsgraad ¹	6,0	13,4	3,5	8,5
Vacaturegraad ²	3,5	3,3	3,9	2,7
Kenmerken van de werklozen ³				
Midden- tot hooggeschoold	65	60	72	63
25 tot 49 jaar	61	67	55	62
Werkloos sinds minder dan een jaar	40	32	53	34
<i>Cumulatie van de drie kenmerken</i>	17	16	22	14

Bron: Statbel.

¹ In % van de beroepsbevolking van 15 tot 64 jaar.

² In % van het totale aantal potentiële banen.

³ In % van het totale aantal werklozen op basis van de enquête naar de arbeidskrachten.

Die vacatures en knelpuntberoepen zijn er ondanks het nog grote aantal werkzoekenden, hoewel dat aantal de afgelopen jaren sterk is afgenomen. Er bestaat immers een potentiële arbeidsreserve met kenmerken die gunstig zijn voor een herinschakeling op de arbeidsmarkt²⁴. Zo was in 2018, voor België als geheel, 65 % van de werkzoekenden midden- of hooggeschoold, was 61 % van hen tussen 25 en 49 jaar oud en was 40 % minder dan een jaar werkloos. Deze vaststelling doet ook vermoeden dat een groot deel van de huidige werklozen het gevolg zijn van een frictiewerkloosheid, anders gezegd van de tijd die nodig is om de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod op elkaar af te stemmen. Dat is voornamelijk het geval in Vlaanderen, waar de tekenen van spanning duidelijker zijn dan in de andere twee gewesten. Bovendien voldoet 22 % van de werklozen aan de drie kenmerken die gunstig zijn voor een herinschakeling op de arbeidsmarkt. De Brusselse en Waalse werklozen hebben gemiddeld een lager scholingsniveau. Bovendien vormt het grotere aandeel langdurig werklozen in die twee gewesten een handicap op het gebied van inzetbaarheid van die arbeidsreserve.

In Vlaanderen heeft 1 werkloze op de 5 kenmerken die gunstig zijn om snel weer een baan te vinden

Terwijl de dynamische werkgelegenheidscreatie van de voorbije jaren de spanningen op de arbeidsmarkt heeft versterkt, zijn de matchingproblemen tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod in België ook te wijten aan structurele factoren, zoals het gebrek aan mobiliteit binnen het land, de arbeidsvoorwaarden die onder de verwachtingen van de werkzoekenden liggen of het gebrek aan financiële stimuli om te werken, vooral voor de laagste loonniveaus of voor de oudere werknemers, die een hoog reserveringsloon hebben met name door de nauwe band tussen anciënniteit en loon. Een andere belangrijke structurele factor is de mismatch tussen de vaardigheden die de ondernemingen vereisen en de vaardigheden van de potentiële werknemers.

Wanneer de verdeling van de verschillende scholingsniveaus binnen de bevolking op arbeidsleeftijd wordt vergeleken met die van de kwalificatieniveaus van de werkende bevolking, komen de mismatches duidelijk naar voren. Terwijl de arbeidsvraag gericht is op hooggekwalificeerde profielen, blijft het aantal afgestudeerden van het hoger onderwijs in de bevolking onvoldoende, ook al is het regelmatig toegenomen. Omgekeerd is voor slechts 10 % van de arbeidsplaatsen een laag kwalificatieniveau voldoende, terwijl 26 % van de bevolking hoogstens een diploma lager secundair onderwijs heeft. Hoe belangrijk dit verschil ook is, moet er worden vastgesteld dat het sinds 2008 duidelijk is verkleind. Toen had bijna 34 % van de bevolking hoogstens een diploma lager secundair onderwijs, voor een reeds sterk verminderd percentage laaggekwalificeerde jobs.

Het scholingsniveau van de bevolking neemt toe, maar het percentage gediplomeerden van het hoger onderwijs blijft onvoldoende

De analyse naar gewest toont ook hier belangrijke verschillen. Op basis van het gewest van tewerkstelling, wordt het grootste aantal hooggekwalificeerde jobs opgetekend in Brussel (61 %, hetzij 8 procentpunten meer dan in 2008), maar ook het grootste verschil tussen het scholingsniveau van de ingezetenen en het kwalificatieniveau dat wordt vereist door de werkgevers van het gewest. De mismatch is in het bijzonder opvallend voor de lage scholings- en kwalificatieniveaus aangezien slechts 8 % van de Brusselse jobs laaggekwalificeerd zijn maar 31 % van de Brusselse bevolking hoogstens over een diploma van het lager secundair onderwijs beschikt.

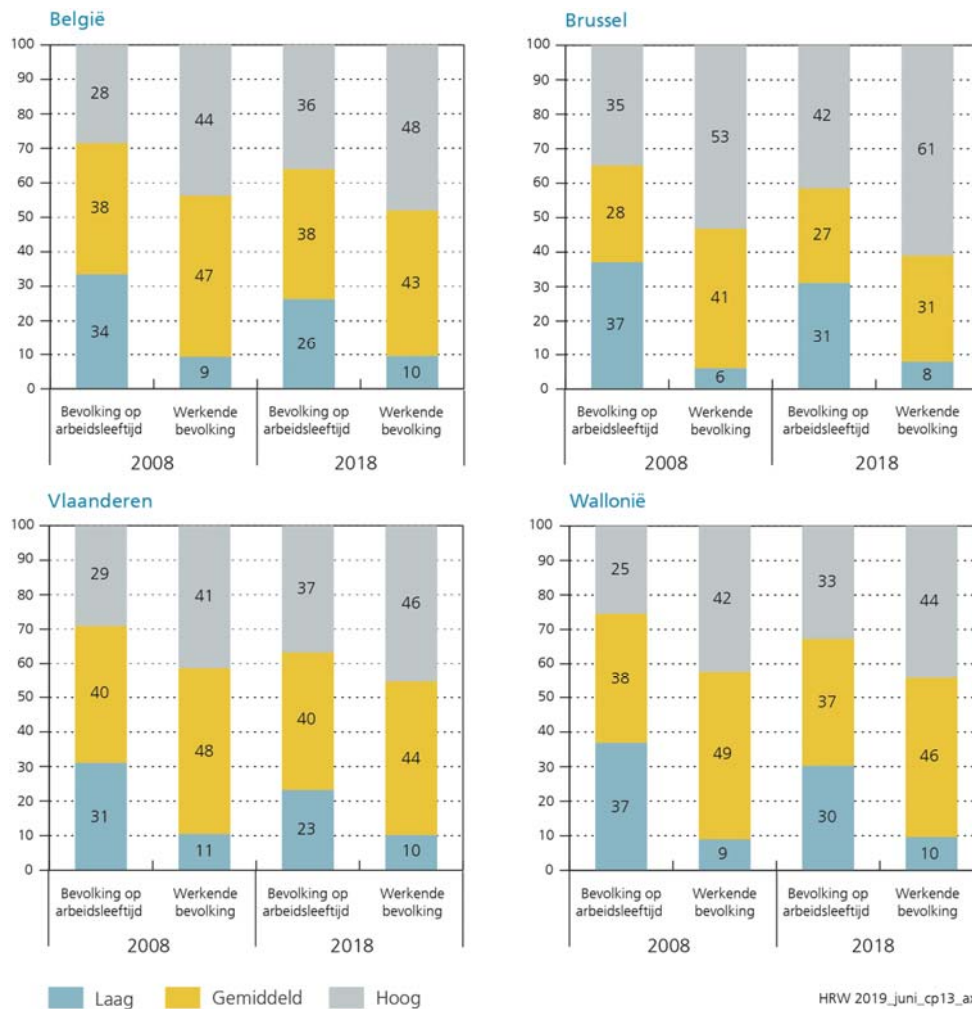
Die mismatches beïnvloeden de niveaus van over- of onderkwalificatie van de werknemers. Zo hebben de werknemers met een diploma hoger onderwijs vaker een baan die overeenstemt met hun scholingsniveau (81 % in 2018, tegen 77 % in 2008). Daarentegen bekleedt iemand met een laag of gemiddeld scholingsniveau minder gemakkelijk een hoger gekwalificeerde job. In 2008 bekleedde 77 % van de werknemers met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs een job waarvoor een gemiddeld of hoog kwalificatieniveau was vereist. Vandaag is dat percentage gezakt tot 71 %.

²⁴ Daarbij moet worden opgemerkt dat andere, niet-waarneembare kenmerken sommige van die werkzoekenden kunnen beletten weer een baan te vinden.

Hetzelfde geldt voor de werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs. Terwijl 28 % van hen in 2008 een hooggekwalificeerde functie uitoefende, is dat vandaag nog voor 23 % het geval. Wegens de polarisatie van de werkgelegenheid moeten die werknemers ook vaker laaggekwalificeerde jobs aannemen (12 % in 2018, tegen 10 % in 2008).

Grafiek 30 - Mismatches tussen het scholingsniveau van de bevolking en het door de werkgevers vereiste kwaliteitsniveau, naar gewest¹

(in % van de overeenstemmende bevolking van 15 tot 64 jaar, scholingsniveau² voor de bevolking op arbeidsleeftijd en kwaliteitsniveau³ van de uitgeoefende baan voor de werkende bevolking)



Bron: Statbel.

¹ Op basis van het gewest waar de werkgever gevestigd is voor de werkende bevolking, op basis van het gewest waar de werknemer woont voor de bevolking op arbeidsleeftijd.

² De scholingsniveaus worden bepaald aan de hand van de Internationale standaard onderwijsindeling (ISCED). Een laag scholingsniveau stemt overeen met een ISCED-niveau van 0 tot 2, een gemiddeld scholingsniveau met een ISCED-niveau van 3 tot 4 en een hoog scholingsniveau met een ISCED-niveau van 5 of meer.

³ Op basis van de ISCO-classificatie. Een hooggekwalificeerd beroep stemt overeen met de banen van directeurs, leidinggevend en beheerders, intellectuele en wetenschappelijke beroepen, technici en verwante beroepen (ISCO 1 tot 3). Middengekwalificeerde beroepen zijn de administratieve bedienden, de verleners van persoonlijke diensten, de handelaars en verkopers, gekwalificeerde beroepen in de landbouw, de industrie en de ambachtelijke sector, alsook machinebestuurders en assemblagearbeiders (ISCO 4 tot 8). Laaggekwalificeerde beroepen, ten slotte, stemmen overeen met elementaire beroepen (ISCO 9).

8.2. MOBILITEIT

Tabel 14 - Weinig arbeidskrachten werken buiten de provincie waar ze wonen
(in % van de werkenden van de provincie waar ze wonen, 2018)

		PROVINCIE WAAR DE WERKENDEN WONEN										
		W-VLA	ANTW	LIM	O-VLA	VL-BRA	BRU	W-BRA	HENEG	NAM	LUIK	LUX
PROVINCIE VAN DE WERKPLEK	W-VLA	89	0	0	3	0	0	1	1	0	0	0
	ANTW	0	84	6	10	7	1	1	0	1	0	0
	LIM	0	2	81	0	1	1	0	0	0	1	0
	O-VLA	7	3	0	76	1	0	0	0	0	1	0
	VL-BRA	0	6	4	3	55	7	3	1	1	1	0
	BRU	1	3	2	7	32	83	33	9	6	3	0
	W-BRA	0	0	0	0	2	2	53	4	5	1	1
	HENEG	2	0	0	0	1	2	3	79	10	0	0
	NAM	0	0	0	0	0	0	3	3	65	3	3
	LUIK	0	0	1	0	1	0	3	0	1	84	1
	LUX	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	65
	Buitenland	1	2	7	0	1	1	0	2	2	3	30

Bron: Statbel.

Met uitzondering van de inwoners van Vlaams- en Waals-Brabant, die vaker naar Brussel pendelen, zijn de pendelstromen naar een andere provincie dan waar de pendelaars wonen, zeer beperkt binnen eenzelfde gewest en tussen Vlaanderen en Wallonië.

Die geringe geografische mobiliteit komt tot uiting in aanzienlijke verschillen in werkloosheidsgraad tussen provincies, inclusief aangrenzende provincies. Ondanks de opeenvolgende aanpassingen aan de werkloosheidsreglementering (passend werk, degressieve uitkeringen, betere begeleiding van jongeren en 50-plussers) en de samenwerkingsovereenkomsten tussen de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, blijft de geografische mobiliteit van de werkzoekenden duidelijk onvoldoende.

Naast de afstand tussen de woon- en de werkplaats remt ook de taalbarrière de mobiliteit tussen de gewesten af. De kosten van de afstand tussen de woonplaats en de werkplek lopen overigens verder op door het gebrek aan financiële stimuli om te werken, met name voor de laagbetaalden en de laaggeschoolden.

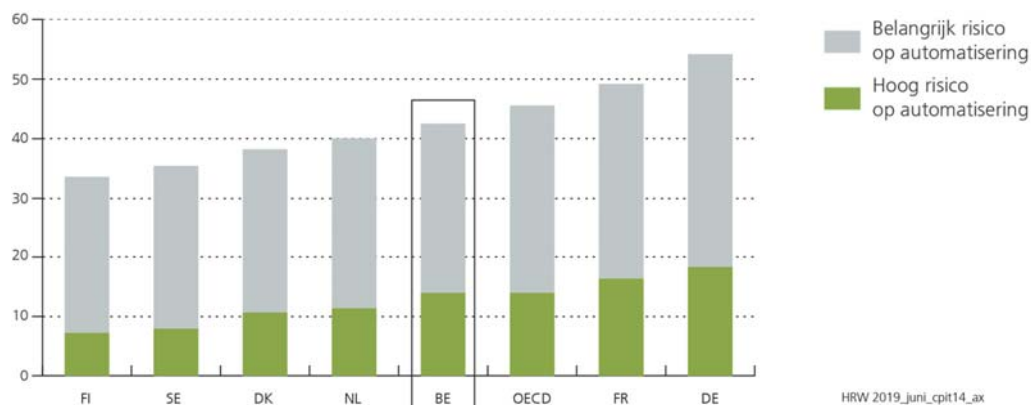
8.3. DIGITALISERING EN POLARISATIE

De digitalisering van de economie vormt een cruciale uitdaging voor de arbeidsmarkt. Die kan verschillende tegengestelde effecten hebben op de arbeidsmarkt. In de eerste plaats genereert ze een substitutie-effect, wat betekent dat de uitvoering van een reeks taken (volledig) aan machines kan worden toevertrouwd. Dat leidt tot banenverlies. Daarnaast heeft de digitalisering een complementariteitseffect: de robot of de machine staat de mens bij in de uitvoering van zijn taken, waardoor zijn arbeidsomstandigheden verbeteren en de productiviteit en efficiëntie van de werknemers verhogen. Tot slot verschuift de digitalisering de grens van de productiemogelijkheden en schept ze nieuwe economische groeimogelijkheden en dus ook nieuwe banen.

Een van de eerste onderzoeken waarin de gevolgen van de digitalisering werden gekwantificeerd, is dat van Frey en Osborne (2013)²⁵ voor de Verenigde Staten. Die auteurs berekenden dat toen 47 % van de Amerikaanse banen een risico liepen op automatisering. Door hun methodologie op de Belgische gegevens toe te passen, raamde de HRW in zijn verslag van 2016²⁶ dat 39 % van de banen volledig zou kunnen worden gedigitaliseerd. Recenter maakt de OESO in haar verslag van 2019²⁷ gewag van een hoog risico op digitalisering of aanzienlijke veranderingen voor 43 % van de jobs in België. Ons land zou aldus minder gevoelig zijn voor de digitalisering dan Duitsland of Frankrijk en ook minder dan gemiddeld in de OESO-landen. Nederland, Denemarken, Zweden en Finland zouden daarentegen minder blootgesteld zijn dan België.

Grafiek 31 - Risico op automatisering¹¹

(in %, aandeel van het totale aantal jobs met een groot risico op automatisering of een aanzienlijk risico om te worden gewijzigd door de automatisering, 2018)



Bron: OESO.

- ¹ Een job wordt als heel risicovol beschouwd als de automatiseringskans groter is dan 70 %. Een job loopt het risico op een aanzienlijke verandering als de automatiseringskans 50 à 70 % bedraagt. De gegevens voor België stemmen enkel overeen met die voor Vlaanderen.

Deze analyses bestuderen echter slechts één van de mogelijke effecten van de digitalisering, namelijk het substitutie-effect. Om een overzicht te hebben van de netto-impact, moet rekening worden gehouden met de nieuwe banen die worden gecreëerd als gevolg van de ontwikkeling van nieuwe technologieën. Op basis van enquêtes bij ondernemingen, die wereldwijd over 15 miljoen

²⁵ Frey C.B. en M.A. Osborne (2013), 'The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?', Oxford Martin School.

²⁶ HRW (2016), Digitale economie en arbeidsmarkt.

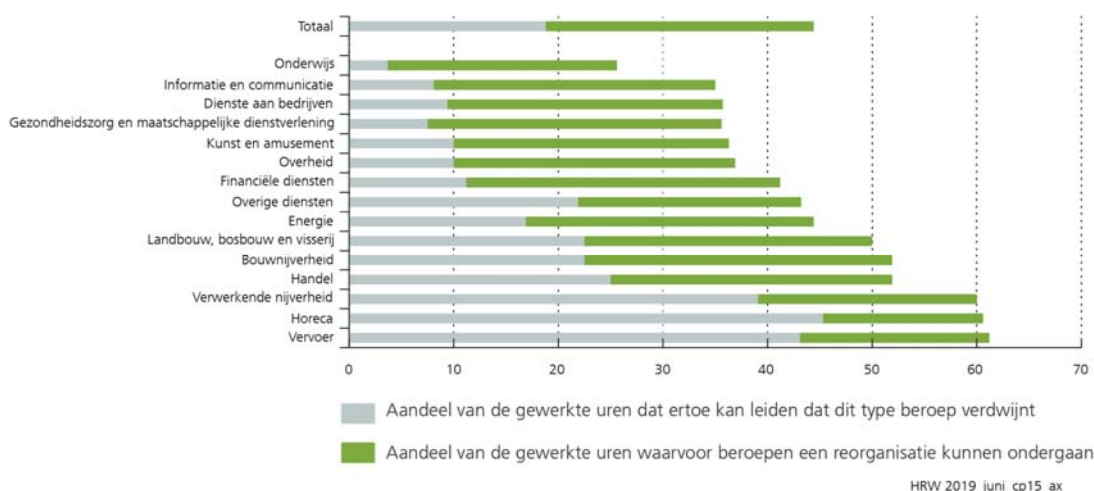
²⁷ OESO (2019), 'The future of work: what do we know?', *Employment Outlook*, Chapter 2, OECD Publishing, Paris.

werknemers beschikken, raamt het *World Economic Forum*²⁸ dat er tegen 2022 980 000 banen zullen verdwijnen en 1 740 000 banen zullen worden gecreëerd, dat is een nettotoename met 760 000 banen of met 5 % van het huidige personeelsbestand van de bevroagde ondernemingen. Een studie van McKinsey (2017)²⁹ kwantificeert die impact voor België. Volgens hun analyse zouden de automatisering en de artificiële intelligentie tegen 2030 tot 200 000 nieuwe banen kunnen leiden. Hoewel die gedeeltelijk zullen worden gecompenseerd door banenverlies, wordt er een positief nettoresultaat verwacht van 40 000 extra banen tegen 2030.

Deze conclusies berusten op analyses van scenario's waarin de automatisering, in de landen die vooroplopen in de digitalisering (waaronder België), in de toekomst zal leiden tot een productiviteitsstijging, met weinig grote risico's inzake werkloosheid en een aanhoudende loonstijging. Dat scenario zal zich echter alleen maar voordoen als de voortrekkerslanden de verspreiding van technologie uitbreiden, de werknemers hun vaardigheden bijwerken en bedrijven nieuwe producten en innovatieve diensten creëren.

Grafiek 32 - Bedrijfstakken die het meest gevoelig zijn voor automatisering¹

(mogelijke technische automatisering op basis van de momenteel beschikbare technologieën, per bedrijfstak, in %)



Bron: Mc Kinsey.

¹ Op basis van de analyse van negen Europese landen, waaronder België, die beschouwd worden als pioniers inzake digitalisering.

Hoewel het netto-effect positief is, kan de digitalisering een verschillende impact hebben naargelang van de bedrijfstak. Om te weten welke functies zullen verdwijnen en welke zullen blijven bestaan of zullen worden gecreëerd, moet er in termen van taken en niet van beroepen worden geredeneerd. Het zijn immers niet zozeer de functies op zich die in gevaar zijn, maar eerder de omvang van de automatiseerbare taken of routinetaken binnen eenzelfde functie die bepaalt of die zal verdwijnen of niet. De meest repetitieve banen, die geen interactie met anderen, probleemoplossend denken of creativiteit vergen, lopen

De invloed van de digitalisering op de beroepen wordt bepaald op grond van de uitgevoerde taken. Middengekwalificeerde banen lopen het grootste risico.

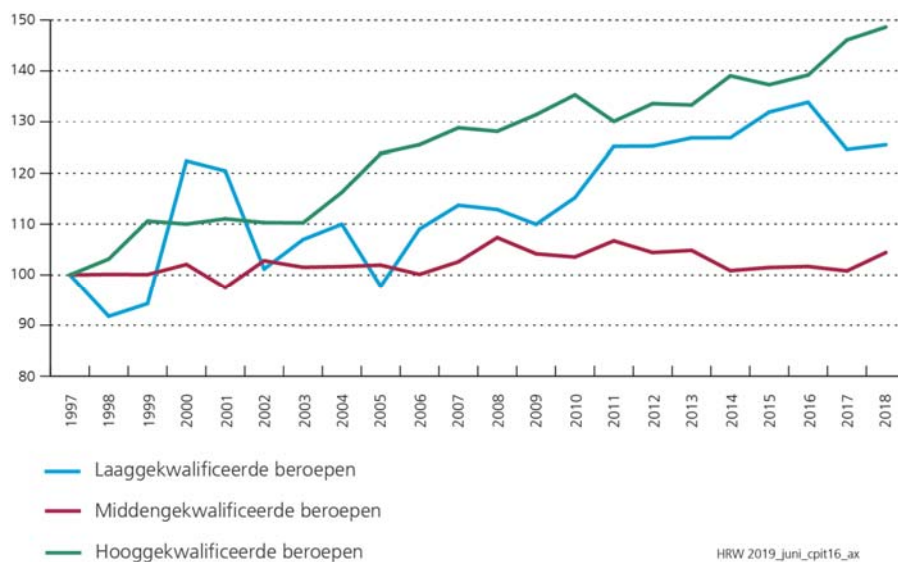
²⁸ World Economic Forum (2018), 'The future of jobs report 2018', Center for the New Economy and Society, Geneva, Switzerland

²⁹ McKinsey & Company (2017), 'Digitally-enabled automation and artificial intelligence: shaping the future of work in Europe's digital front-runners'.

dan ook het meest kans door machines te worden vervangen. Dat betekent dat de vervoersector, de horecasector, de verwerkende industrie en de handel het grootste automatiseringspotentieel hebben. Omgekeerd zouden het onderwijs, de informatie- en communicatiesector, de dienstverlening aan bedrijven en de gezondheidszorg het minst voor automatisering in aanmerking komen.

Volgens de studie van McKinsey (2017) treft het substitutie-effect de laag- en middengekwalificeerde beroepen volgens dezelfde grootteorde, waarbij 52 % van de gepresteerde uren vatbaar zijn voor automatisering voor de laaggeschoolden en 49 % voor de middengeschoolden. De hogeschoolden zijn minder blootgesteld aan de automatisering, hoewel meer dan een kwart van hun uren ook potentieel kan worden geautomatiseerd. De analyse van de Raad in 2016 wees ook op een laag risico op automatisering voor de hooggekwalificeerde functies (13 %). De laaggekwalificeerde beroepen werden meer getroffen (30 %), maar het risico zou het grootst zijn voor de middengekwalificeerde beroepen (69 %). Dat blijkt ook uit de statistieken over de werkgelegenheid naar kwalificatieniveau. Er doet zich een polarisatie van de arbeidsmarkt voor met enerzijds een toename van het aantal hooggekwalificeerde banen, waar steeds meer vraag naar is, en in mindere mate van het aantal laaggekwalificeerde jobs en anderzijds een stagnatie, of zelfs een daling, van de makkelijker automatiseerbare functies, de middengekwalificeerde jobs.

Grafiek 33 - Verloop van de werkgelegenheid naar het voor het beroep vereiste kwaliteitsniveau¹
(indexcijfer 1997=100, werkenden van 15 tot 64 jaar)



Bron: Eurostat.

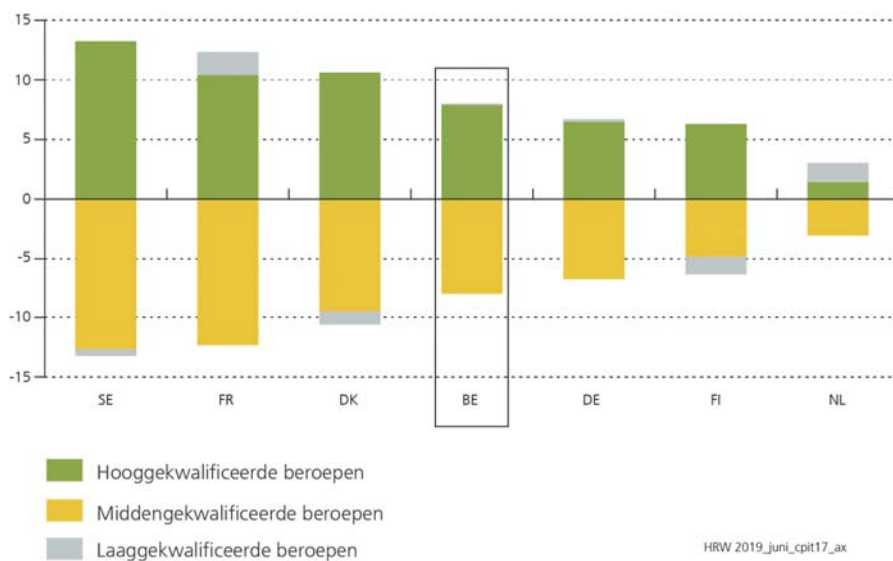
¹ Op basis van de ISCO-classificatie. Hooggekwalificeerde beroepen stemmen overeen met directeurs, kaderleden, zaakvoerders, intellectuele en wetenschappelijke beroepen en vakspecialisten (ISCO 1 tot 3). Middengekwalificeerde beroepen omvatten de administratieve bedienden, het personeel dat diensten verleent aan particulieren, de handelaars, de geschoolde beroepen in de landbouw, de industrie en de ambachtelijke sector, de machinebestuurders en de assemblagearbeiders (ISCO 4 tot 8). Laaggekwalificeerde beroepen tot slot stemmen overeen met elementaire beroepen (ISCO 9).

De laaggekwalificeerde banen konden in stand worden gehouden doordat vele daarvan diensten verlenen aan personen of op bepaalde plaatsen. Het subsidiëringsbeleid van laaggekwalificeerde arbeid (dienstencheques en non-profitsector) heeft daarin ook een belangrijke rol gespeeld. Bovendien zijn bepaalde nieuwe jobs die de digitalisering heeft mogelijk gemaakt laaggekwalificeerd, bijvoorbeeld de koeriers voor restaurants, de magazijnarbeider van de e-commerce, enzovoort.

Die polarisatie kan verdringingseffecten teweegbrengen: wanneer middengediplomeerden hun baan verliezen, kunnen ze soms proberen om te schakelen naar lager gekwalificeerde beroepen, en aldus gaan wedijveren met laaggeschoolde werknemers. Dat kan verklaren waarom de werkloosheid van de laaggeschoolden (met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs) in 2018 hoog blijft op 13,2 %, tegen 6 % voor de middengediplomeerden en 3,5 % voor de hogeschoolden, en dat ondanks het feit dat de laaggekwalificeerde jobs tot nog toe niet dezelfde gevolgen van de technologische ontwikkelingen hebben ondervonden.

Grafiek 34- Internationale vergelijking van de polarisatie van de werkgelegenheid

(verloop van het aandeel in de totale werkgelegenheid volgens het door het beroep vereiste kwaliteitsniveau¹, verandering in procentpunt tussen 1997 en 2018)



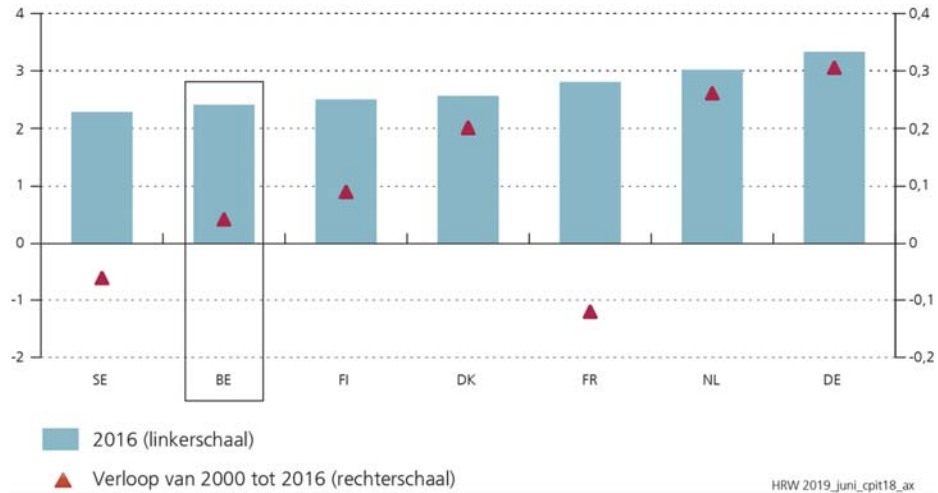
Bron: Eurostat.

¹ Op basis van de ISCO-classificatie. Hooggekwalificeerde beroepen stemmen overeen met directeurs, kaderleden, zaakvoerders, intellectuele en wetenschappelijke beroepen en vakspecialisten (ISCO 1 tot 3). Middengekwalificeerde beroepen omvatten de administratieve bedienden, het personeel dat diensten verleent aan particulieren, de handelaars, de geschoolde beroepen in de landbouw, de industrie en de ambachtelijke sector, de machinebestuurders en de assemblagearbeiders (ISCO 4 tot 8). Laaggekwalificeerde beroepen tot slot stemmen overeen met elementaire beroepen (ISCO 9).

In vergelijking met de buurlanden en de noordse landen, neemt België een middenpositie in op het gebied van polarisatie van de arbeidsmarkt. De vermindering van het aandeel van de middengekwalificeerde banen in het totaal is sterker in Zweden, Frankrijk en Denemarken, maar minder uitgesproken in Duitsland, Finland en Nederland. De toename van het aandeel van de hooggekwalificeerde jobs is eveneens sterker voor de eerste drie landen en minder krachtig dan in België voor de andere drie landen.

Grafiek 35 - Spreiding tussen hoge en lage lonen¹

(verhouding tussen het negende en eerste loondecil, brutolonen voor voltijdse werknemers)



Bron: OESO.

¹ De laatst beschikbare jaren zijn 2014 voor Frankrijk en Nederland en 2013 voor Zweden. Het eerste beschikbare jaar is 2002 voor Denemarken, Frankrijk en Nederland.

De polarisatie van de werkgelegenheid gaat echter niet gepaard met een polarisatie van de lonen. Dat blijkt uit een studie van De Sloover en Saks (2018)³⁰. Volgens de gegevens van de loonstructurenquête zijn de reële lonen (dit zijn de lonen gecorrigeerd voor inflatie) in België tussen 2004 en 2014 licht gedaald. De daling was het grootst voor de laagst gekwalificeerde banen, maar was ook merkbaar voor de hooggekwalificeerde en in mindere mate voor de middengekwalificeerde jobs. Internationaal beschouwd bleef de spreiding tussen hoge en lage lonen nagenoeg stabiel op een laag peil, terwijl ze in de meeste Europese landen toenam, behalve in Zweden en Frankrijk. Die smallere loonschaal draagt bij tot een geringere inkomensongelijkheid. Ze kan echter de financiële stimuli verminderen om te investeren in de kennis en de vaardigheden die vereist zijn om hooggekwalificeerde functies uit te oefenen.

³⁰ De Sloover F. en Y. Saks (2018), 'Gaat de polarisatie van de werkgelegenheid gepaard met die van de lonen?', NBB, *Economisch Tijdschrift*, september 2018.

8.4. ONDERWIJS- EN OPLEIDINGSSTELSEL

Door de toegenomen vraag van de bedrijven naar hoger gekwalificeerde profielen, aangedreven door de digitalisering van de economie, moet er meer worden geïnvesteerd in de scholing van de toekomstige generaties maar ook in de opleiding van wie momenteel werkt.

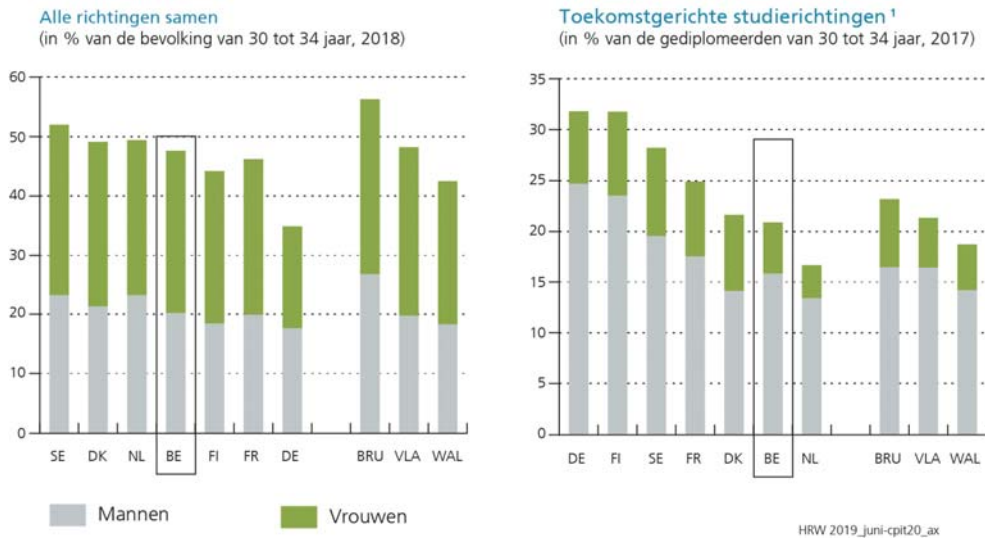
Grafiek 36 - Internationale vergelijking van het percentage voortijdige schoolverlaters
(in % van de personen van 18 tot 24 jaar)



Bron: Eurostat.

Eenzijds moet het aantal laaggeschoolden worden beperkt door het percentage voortijdige schoolverlaters terug te schroeven, aangezien ze weinig kansen zullen krijgen om een baan te vinden. Hoewel de situatie verbeterd is, blijft dat cijfer hoog, met 8,6 % in 2018. Ook al is het percentage sinds 2008 nagenoeg gehalveerd, blijft het meer uitgesproken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar nagenoeg 11 % van de 18- tot 24-jarigen van school ging zonder een diploma hoger secundair onderwijs of een gelijkwaardig getuigschrift. De situatie is vrijwel dezelfde in Wallonië, waar bijna 10 % van de 18- tot 24-jarigen geen diploma hoger secundair onderwijs of een gelijkwaardig getuigschrift behaalde. In Vlaanderen bedraagt het 7 %, dat is evenveel als in Nederland, dat het beste scoort van de referentielanden.

Het percentage voortijdige schoolverlaters loopt sterk terug in Brussel en in Wallonië; het benadert dat in Vlaanderen.

Grafiek 37 – Internationale vergelijking van de afgestudeerden van het hoger onderwijs

Bron: Eurostat.

¹ Opleiding in wetenschappen, wiskunde, statistiek, ICT, engineering, industrie en bouw.

Anderzijds zorgt de aanmoediging van studenten om hun studies voort te zetten en een diploma hoger onderwijs in de wacht te slepen ervoor dat ze beter worden ingeschakeld op de arbeidsmarkt. De hooggekwalificeerde functies worden immers niet alleen meer en meer gevraagd door de bedrijven, maar lopen momenteel ook als enige een laag risico op digitalisering. België scoort in dat vlak relatief goed, aangezien 48 % van de 30- tot 34-jarigen in 2018 over een diploma hoger onderwijs beschikt, een percentage dat dicht in de buurt ligt van wat in de referentielanden wordt opgetekend en dat zelfs de tegen 2020 te bereiken doelstelling (47 %) overstijgt. Beschouwd naar gewest, is het aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs het grootst in Brussel (56 %), gevolgd door Vlaanderen (48 %) en Wallonië (43 %). Als gevolg van de digitalisering van de economie, is binnen de hooggekwalificeerde functies de vraag evenwel het hoogst naar beroepen waarvoor een opleiding wetenschappen, wiskunde, statistiek of informatie- en communicatietechnologie, alsook engineering, industrie of bouwkunde vereist is, en dat zal in de toekomst ook zo blijven. Ondanks een hoog aandeel personen met een diploma hoger onderwijs, koos echter amper 21 % van de nieuwe gediplomeerden van 30 tot 34 jaar voor een van die studierichtingen. Die bevinding is des te opvallender voor vrouwen, aangezien slechts 9 % van hen een diploma in een dergelijke richting heeft, terwijl er meer vrouwen dan mannen een hogere studie volgen.

Een op de vijf afgestudeerden van het hoger onderwijs heeft een STEM-richting gevolgd, wat ontoereikend is om te voldoen aan de behoeften die voortvloeien uit de digitalisering van de economie.

Naast het scholingsniveau, zullen de technologische en digitale vaardigheden alsmear belangrijker worden voor alle functies. Volgens Eurostat beschikte 61 % van de Belgen van 16 tot 74 jaar in 2017 over elementaire of gevorderde algemene digitale vaardigheden. Hoewel dat percentage lichtjes hoger ligt dan het Europese gemiddelde (57 %), blijft het duidelijk lager dan de beste scores, namelijk die van Luxemburg (85 %), Nederland (79 %) en Zweden (77 %).

Net als de technische kennis, verhogen de niet-cognitieve vaardigheden, dat zijn transversale vaardigheden (talen, het benutten van wiskunde en logica, het gebruik van digitale middelen, enz.) en een correct gedrag de garanties op werk. Taken die berusten op fijne motorische vaardigheden, taken gelinkt met ethiek, moraliteit en politiek, met sociale interactie en emotionele intelligentie,

disciplineoverschrijdende taken en taken die creativiteit, vindingrijkheid en intuïtie vergen, zijn allemaal nog moeilijk om te zetten in algoritmen en dus zeer moeilijk te automatiseren.

Het onderwijssysteem moet zich aan die ontwikkelingen aanpassen. Scholen moeten over moderne technologische middelen beschikken en leerkrachten moeten dat leerproces begeleiden. In België omvat de lerarenopleiding echter minder vaak dan elders in Europa een verplichte deelname aan specifieke ICT-opleidingen. In de landen die ter zake het beste scores, zoals Litouwen en Roemenië, krijgt meer dan twee derde van de leerlingen les van leerkrachten die verplichte opleidingen op dat gebied hebben gevolgd, tegen slechts 15 à 20 % van de leerlingen in België (afhankelijk van de onderwijsgraad)³¹.

Grafiek 38 - Participatie aan onderwijs en opleiding
(in % van de 25- tot 64-jarigen, tijdens de afgelopen vier weken)



Bron: Eurostat.

Het aanleren van die nieuwe vaardigheden blijft echter niet beperkt tot de initiële opleiding. Na het verlaten van het schoolsysteem, is permanente opleiding noodzakelijk om de inzetbaarheid van de (potentiële) arbeidskrachten te waarborgen. In 2018 volgde in België minder dan één op tien 25- tot 64-jarigen (8,5 %) een (formeel of informeel) opleiding in de vier weken die voorafgingen aan de enquête. Dat resultaat ligt ruim onder dat van de best presterende referentielanden, met name dat van de noordse landen waar ongeveer meer dan één op vier personen een opleiding volgde. Bovendien zijn sommige bevolkingsgroepen ondervertegenwoordigd. De opleidingsgraad is met name laag voor laaggeschoolden en werknemers van 55 jaar en ouder. Dat zijn nochtans arbeidskrachten die veel baat zouden kunnen hebben bij opleiding: de eerstgenoemden om het niveau van hun vaardigheden af te stemmen op de vereisten van de arbeidsmarkt en de tweede categorie om hun inzetbaarheid te vrijwaren. Van de gewesten heeft Brussel een aanzienlijke hogere participatiegraad aan opleidingen. Die kan met name worden verklaard door de relatieve specialisatie van het gewest in activiteiten die verhoudingsgewijs meer opleidingen aan hun werknemers bieden (de gespecialiseerde, wetenschappelijke en technische activiteiten, alsook kunst en amusement en extraterritoriale activiteiten), door het hogere percentage afgestudeerden van het hoger onderwijs in zijn bevolking en door zijn relatief jonge bevolking in vergelijking met de andere twee gewesten. Uit de enquête naar de opleiding van volwassenen (waarvan de laatste dateert van 2016), kunnen de

De deelname aan permanente opleiding blijft ver onder het niveau van onze handelspartners, en neemt vrijwel nauwelijks toe.

³¹ Gegevens 2017-18. In België is het aandeel het hoogst (20 %) in de lagere graden (ten hoogste lager secundair onderwijs) Bron: EC '2nd Survey of schools ICT in education'.

redenen worden afgeleid om niet aan een opleiding deel te nemen; in de meeste gevallen (bijna 8 op de 10 van de 25- tot 64-jarigen) hadden de respondenten geen zin om een opleiding te volgen. Ongeveer 13 % van de volwassenen wenste wel aan een opleiding deel te nemen maar ondervond andere dan persoonlijke belemmeringen, en 9 % van de ondervraagden werd verhinderd om persoonlijke redenen.

BIBLIOGRAFIE

Bodart V., M. Dejemeppe et S. Fontenay (2019), "Évolution de l'emploi en Belgique : tentons d'y voir plus clair", Regards économiques, mai, Numéro 146.

CRB (2019a), "Verslagen voor de interprofessionele loononderhandelingen", CRB 2019-0100.

CRB (2019b), "Actualisering van het Technisch verslag over de maximaal beschikbare marge ingevolge de herziening van de inflatie- en groeivoorzichten in februari 2019", CRB 2019-0440.

De Sloover F. en Y. Saks (2018), "Gaat de polarisatie van de werkgelegenheid gepaard met die van de lonen?", NBB Economisch Tijdschrift, september.

EC (2019), 2nd "Survey of schools: ICT in education".

FPB (2019), "Economische vooruitzichten 2019-2024", juni.

Frey C.B. et M.A. Osborne (2013), "The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?", Oxford Martin School, 17 September 2013.

HRW (2016), "Digitale economie en arbeidsmarkt".

HRW (2017), "Verlenging en kwaliteit van de loopbanen".

HRW (2019), "Advies over de tendensen en de voorwaarden van de ontwikkeling van de zelfstandige arbeid".

McKinsey & Company (2017), "Digitally-enabled automation and artificial intelligence: shaping the future of work in Europe's digital front-runners".

Nationale Arbeidsraad (2019), Perscommuniqué: "De nationale Arbeidsraad voert de akkoorden uit die op 1 april 2019 in zijn midden zijn gesloten", 23/04/2019, <http://www.nar.be/COMMUNIQUEES/2019-04-23-NL.pdf>

Nautet, M. en C. Piton (2019), "Analyse van de atypische arbeidsvormen in België", NBB Economisch Tijdschrift, juni.

NBB (2019), "Economische projecties voor België – Voorjaar 2019", NBB Economisch Tijdschrift, juni.

OECD (2018), "Taxing wages 2018", OECD Publishing, Paris.

OECD (2019), "The future of work: what do we know?", Employment Outlook, Chapter 2, OECD Publishing, Paris.

OECD (2019), "Taxing wages" 2019, OECD Publishing, Paris.

World Economic Forum (2018), "The future of jobs report 2018", Center for the New Economy and Society, Geneva, Switzerland.

LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS

Actiris	Brusselse regionale dienst voor arbeidsbemiddeling
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AGO	Agentschap Overheidspersoneel
ALE	Agence locale pour l'emploi
API	Application programming interface
AVIQ	Agence pour une vie de qualité
BAPA	Bureau d'accueil pour les primo-arrivants (Dienst voor de opvang van nieuwkomers)
BCED	Banque carrefour d'échange de données
BF	Bruxelles formation
BIDA	Berufliche Integration durch Ausbildungsbegleitung
BON	Brusselse Dienst voor de opvang van nieuwkomers
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CESS	Certificat d'enseignement secondaire supérieur (getuigschrift van hoger secundair onderwijs)
CIRÉ	Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers (Coördinatie en Initiatieven voor Vluchtelingen en Vreemdelingen)
COD	Contract voor onbepaalde duur
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CVVC	Consortium voor de validering van de competenties
DAS	Domaines d'Activités Stratégique
DKB	Dienst Preventie en Bescherming
EA	Eurogebied
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
EC	Europese Commissie
EFP	Espace Formation PME
EMES	Emergence de l'entreprise sociale
EPN Formation	Espace public numérique de formation (Openbare computerruimte voor opleiding)
EPS	Enseignement de promotion sociale
ESF	Europees sociaal fonds
EU	Europese Unie
EVC	Erkenning van verworven competenties
Fedasil	Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile
FinTech	Finance technology
FOD	Federale overheidsdienst
FOD WASO	Federale Overheidsdienst - Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
Forem	
FEP	Fonds d'expérience professionnelle (Fonds voor werkervaring)
FPB	Federaal Planbureau
FPIE	Formation professionnelle individuelle en entreprise
FWB	Fédération Wallonie Bruxelles

GEN	Gewestelijk expresnet
GIBO	Gespecialiseerde individuele beroepsopleiding
GOB	Gespecialiseerde Opleidings-en Begeleidingsdiensten
GTB	Gespecialiseerd team bemiddeling
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IAB	Internationaal Arbeidsbureau
IAWM	Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen
IBO	Individuele beroepsopleiding
IC	Inschakelingscontract
ICT	informatie- en communicatietechnologie
ICON	Interdisciplinair Coöperatief Onderzoek
IEJ	Initiative emploi jeunes
IES	Institut d'enseignement supérieur
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
IGU	Inkomensgarantie - uitkering
INR	Instituut voor de nationale rekeningen
IPA	Interprofessioneel akkoord
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	Internationale standaard beroepenclassificatie
IT	Information technology
KAP VOG	Kulturelle Aktion un Präsenz Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht
MISIP	Mise en situation professionnelle
n.b.	niet beschikbaar
NACE	Statistische nomenclatuur van de economische activiteiten van de Europese Gemeenschap
NBB	Nationale Bank van België
NEET	Not in Education, Employment or Training
NHP	Nationaal hervormingsprogramma
NWOW	New ways of working
NWWZ	Niet-werkende werkzoekenden
OCMW	Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn
OESO	Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling
OFFA	Office francophone de la formation en alternance
OISP	Organisme d'insertion socio-professionnelle
OKOT	Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten
PA	Parcours d'accueil (onthaalparcours)
PFI	Plan formation insertion (Plan voor opleiding en integratie)
PIO	Programma Innovatieve Overheidsopdrachten
p.m.	pro memorie
pp	procentpunten
PWA	Plaatselijke werkgelegenheidsagentschap
R	raming
REK	Regionalen Entwicklungskonzeptes
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
RUI	Référentiel unique d'informations
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SEI	Socio-economische index

SFMQ	Service francophone des métiers et des qualifications
SFPME	Service formation PME
SIB	Social Impact Bond
SINE	Aide à l'emploi dans l'économie sociale d'insertion (sociale inschakelingseconomie)
SOWECSOM	Société Wallonne d'Economie Marchande
SPW	Service public de Wallonie
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
SWT	Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage Stelsel van werkloosheid met aanvullende vergoedingen bij oudere werknemers
SWAV	
TCO	Total cost of ownership
UVW	Uitkeringsgerechtigde volledig werklozen
UVW-WZ	Werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams economisch sociaal overlegcomité
VHP	Vlaams hervormingsprogramma
VICO	Vlaams intermutualistisch college
VKS	Vlaamse Kwalificatiestructuur
VOP	Vlaamse Ondersteuningspremie
VTE	Voltijds equivalent
ZAWM	Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes

LANDENLIJST

	<u>Indicatoren</u>	<u>Landen</u>	
EU	EU15	AT	Oostenrijk
		BE	België
		DE	Duitsland
		DK	Denemarken
		ES	Spanje
		FI	Finland
		FR	Frankrijk
		GR	Griekenland
		IE	Ierland
		IT	Italië
		LU	Luxembourg
		NL	Nederland
		PT	Portugal
		SE	Zweden
		UK	Verenigd Koninkrijk
EU	EU13	BG	Bulgarije
		CY	Cyprus
		CZ	Tsjechië
		EE	Estland
		HR	Kroatië
		HU	Hongarije
		LT	Litouwen
		LV	Letland
		MT	Malta
		PL	Polen
		RO	Roemenië
SI	Slovenië		
SK	Slovakije		
	AU	Australië	
	CA	Canada	
	CH	Zwitserland	
	IS	IJsland	
	NO	Noorwegen	
	US	Verenigde Staten	

DE GEWESTEN IN BELGIË

BRU	Brussel
VLA	Vlaanderen
WAL	Wallonië

