



Vlaams
Parlement

ingediend op **446** (2019-2020) – Nr. 1
18 augustus 2020 (2019-2020)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Imade Annouri

over het advies
inzake de relance van de Vlaamse arbeidsmarkt

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie:

Voorzitter: Robrecht Bothuyne.

Vaste leden:

Allessia Claes, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Axel Ronse, Tine van der Vloet;
Yves Buysse, Ilse Malfroot, Els Sterckx;
Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem;
Tom Ongena, Maurits Vande Reyde;
Meyrem Almaci, Imade Annouri;
Caroline Gennez.

Plaatsvervangers:

Annick De Ridder, Maarten De Veuster, Jos Lantmeeters, Philippe Muyters, Elke Sleurs;
Kristof Slagmulder, Klaas Sloomans, Wim Verheyden;
Loes Vandromme, Vincent Van Peteghem;
Steven Coenegrachts, Sihame El Kaouakibi;
Johan Danen, Ann De Martelaer;
Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

Jos D'Haese.

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzetting	4
1.	Voorstelling van het advies	4
2.	Reactie van de minister	9
II.	Bespreking.....	13
1.	Vragen en opmerkingen van de leden	13
2.	Antwoorden.....	20
3.	Replieken.....	29
	Gebruikte afkortingen	30
	Bijlage: zie dossierpagina op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie hield op 16 juli 2020 een gedachtewisseling over het advies inzake de relance van de Vlaamse arbeidsmarkt.

De getoonde presentatie is terug te vinden op de [dossierpagina](https://www.vlaamsparlement.be) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Inleidende uiteenzetting

1. Voorstelling van het advies

Opdracht expertenadvies

Wim Van der Beken, directeur van IDEA Consult, kreeg samen met de andere experts – Stijn Baert (UGent), Ans De Vos (UAntwerpen), Ive Marx (UAntwerpen), Ludo Struyven (KU Leuven) en Sarah Vansteenkiste (KU Leuven en Steunpunt Werk) – half mei 2020 de vraag van minister Hilde Crevits om een advies op te stellen over de impact van de coronacrisis op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De twee centrale onderzoeksvragen waarop de experts een antwoord moesten zien te vinden, waren:

- hoe kan Vlaanderen de werkzaamheidsgraad en tewerkstelling maximaal op peil kan houden in deze onzekere periode;
- hoe kan Vlaanderen jobverlies vermijden, nieuwe jobs creëren, mensen maximaal aan het werk krijgen en de bestaande mismatch en tekorten aanpakken?

Omdat het tijdens de coronacrisis heel moeilijk is gebleken om snel een goed zicht te krijgen op de gevolgen van de crisis voor de arbeidsmarkt, werd door de minister ook gevraagd om expliciet aandacht te hebben voor noodzakelijke dataopbouw en onderzoeksinfrastructuur.

Kader van de opdracht

Bij het begin van het onderzoek beslisten de experts om te focussen op voorstellen die perspectief bieden op arbeidsintensief herstel, om zo tot een advies te komen dat een meerwaarde kan bieden en aanvullend kan zijn aan de adviezen van de economische en maatschappelijke relancecomités.

De onderzoekers keken daarom niet alleen naar acute ontwrichtingen ten gevolge van de coronacrisis – het grote aantal al dan niet tijdelijke werklozen, de verwachte golf van faillissementen en herstructureringen en de dalende productiviteit –, maar ook naar de structurele knelpunten waar de Vlaamse arbeidsmarkt al langer mee kampt, zoals de lage arbeidsdeelname, de lage mobiliteit op de arbeidsmarkt en de traditioneel lage opleidingsparticipatie. Het advies overstijgt op die manier de aanpak op de korte termijn – een terugkeer naar de situatie van voor de lockdown – en beoogt vooral een meer structureel herstel van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Parallel met het bovenstaande is beslist om de voorstellen ook te laten inwerken op de verschillende facetten van het arbeidsmarktbeleid: de vraagzijde, de aanbodzijde, de matching tussen die twee en ook de nood aan beleidsinnovatie. De voorstellen zijn ook maximaal opgesteld binnen de Vlaamse bevoegdheden, vooral met het oog op een snelle implementatie.

Drie opgaven en twaalf grote werven

Om de vele uitdagingen wat te kunnen structureren, werkten de onderzoekers op basis van drie opgaven. Voor de eerste opgave, 'Juiste keuzes maken om de

ontwrichting te beheersen', zijn de onderzoekers vooral op zoek gegaan naar maatregelen met een onmiddellijke impact om de negatieve effecten van de aanbodschok, namelijk de hoge tijdelijke werkloosheid en de oplopende blijvende werkloosheid, te compenseren.

Voor de tweede opgave, 'Momentum aangrijpen voor arbeidsintensief herstel', gingen ze dan weer op zoek naar maatregelen die de tweede ronde van gevolgen van de aanbodschok, met name de vraaguitval door laag consumenten- en producentenvertrouwen en blijvende werkloosheid, remediëren.

Voor de derde opgave, 'Doorbraken realiseren voor structurele uitdagingen', hebben de onderzoekers er vooral op toegezien dat alle voorgestelde maatregelen in het advies ook toekomstgericht zijn en rekening houden met een nieuwe werorganisatie post corona en een versnelde digitalisering, zodat het economisch en maatschappelijk herstel ook duurzaam is. Het zou immers jammer zijn dat investeringen in herstelmaatregelen op de langere termijn onrendabel zouden blijven, aldus Wim Van der Beken.

Op basis van de drie opgaven en de vier verschillende facetten van het arbeidsmarktbeleid stelden de onderzoekers een matrix op, met daarin twaalf pakketten aan maatregelen die samen het kader vormen van het advies. Zowel verticaal, binnen eenzelfde opgave, als horizontaal, binnen eenzelfde facet van het arbeidsmarktbeleid (aanbod, vraag, matching en innovatie), zijn die pakketten aan maatregelen coherent en onderling versterkend.

Eerste opgave: juiste keuzes maken om ontwrichting te beheersen

Binnen de eerste opgave is het aan de aanbodzijde vooral belangrijk om menselijk kapitaal te vrijwaren. Er is ten eerste nood aan een snelle en continue dataverzameling om de impact van de coronacrisis op werkend Vlaanderen te meten. Daarnaast is het nodig te werken aan een stabilisatie van werkend Vlaanderen via een gerichte inkomensondersteuning. Het groeipakket en huurpremies zijn daarvoor de instrumenten bij uitstek, omdat die zich richten op de doelgroepen die het zwaarst getroffen worden door de coronacrisis. Verder vragen de experts om werkende Vlaamse gezinnen, in het bijzonder de honderdduizend 'working poor' in Vlaanderen, structureel en substantieel te ondersteunen, zowel financieel als op andere vlakken.

Aan de vraagzijde leggen de experts in hun advies het accent op proactief werken en tijdig ingrijpen bij tijdelijke werkloosheid. Een eerste voorstel is om met een Vlaamse crisisconvenant te werken, zodat tijdelijke werklozen een digitaal opleidingsaanbod krijgen en misschien ook tijdelijk intern of extern gerealloceerd kunnen worden. Een tweede voorstel is om tijdelijke werklozen van wie vermoed wordt dat hun job door corona zal verdwijnen, proactief te benaderen. Hun jobs mogen zeker niet artificieel in stand worden gehouden.

Wim Van der Beken verwijst als voorbeeld naar Ford Genk. Het jaar voor de sluiting waren de arbeiders daar 100 op de 220 dagen tijdelijk werkloos: een signaal dat er daar een probleem was. Men moet dus de boventallige werknemers tijdig activeren door middel van opleiding en begeleiding en hen doen nadenken over hun toekomstige loopbaan. Daarom is het belangrijk om proactieve detectie te doen van bedrijven met nood aan intensieve competentie- en loopbaanondersteuning.

Voor de matching wordt het accent gelegd op temporele transitie naar bedrijven en sectoren met vacatures. Verschillende systemen kunnen werken: poolen, project staffing, parallelle tewerkstelling, doorstarttrajecten, transitiepools enzovoort. Sectorfondsen en private arbeidsmarktintermediairen kunnen daar een belangrijke rol in spelen. Het buitenland levert mooie voorbeelden. De Zweedse luchtvaart-

maatschappij SAS had bijvoorbeeld in een vroeg stadium een project waarbij het cabinepersoneel in een opleiding van drie dagen werd omgeschoold tot ondersteunend personeel in de zorgsector. In Nederland werden in die periode transferpunten opgericht, die op dat moment sterk focusten op de zorgsector. Dat gebeurde aanvankelijk in de Amsterdamse regio, nu wordt bekeken of dat systeem nog kan worden uitgebreid naar Arnhem. Het systeem wordt nu verkend met het oog op toepassing in onderwijs, techniek en bouw, drie sectoren waar men een opnieuw toenemende of minstens op niveau blijvende vraag verwacht.

Volgens Wim Van der Beken ligt hier een aandachtspunt voor VDAB, dat zich traditioneel richt op werkzoekenden. Moet VDAB niet meer een partner worden van bedrijven? Moeten VDAB-bemiddelaars en de sectoraccounts de reallocatienoden van de bedrijven niet tijdiger ondersteunen?

De experts geloven ook sterk in een verdubbeling van het aantal individuele beroepsopleidingen. Dat is een goed systeem om nieuwe intreders werkervaring te laten opdoen, met dan een aanwerving daarna. In crisisperiodes daalt normaal gezien het aantal plaatsen. Maar men moet creatief zijn en bekijken hoe er samen met sectoren en sectorfondsen, die werkplekken zijn gaan werven voor duaal leren, een inspanning kan worden gedaan voor de IBO's. Uit de tenderacties van VDAB kunnen bijvoorbeeld werkplekken voor IBO's voortvloeien. Hier wordt specifieke aandacht gevraagd voor kandidaten met een migratieachtergrond. Deze potentiële werknemers kunnen zwaarder worden geïmpacteerd door de crisis.

Wat betreft de beleidsinnovatie is het uitermate belangrijk om gebruik te kunnen maken van een realtime datastroom. Dat is intussen opgelost. Tussen de RVA en VDAB is er een akkoord waardoor nu eindelijk geweten is wie in Vlaanderen die tijdelijke werklozen zijn. Zo kunnen ze worden gecontacteerd en geactiveerd.

De monitoring van werk-naar-werktransities loopt op dit moment nog niet goed, vinden de experts. De transities zelf ook niet. Er is interesse van bedrijven die vacatures hebben, maar er moet nog overtuigender worden gewerkt ten aanzien van bedrijven die hun boventallige werknemers nog niet willen loslaten. Dat moet goed worden gemonitord in het kader van het Dynamoproject. De met artificiële intelligentie ontwikkelde profiling tool kan het best zo snel mogelijk worden geïmplementeerd. Het gaat hier om informatie verzamelen en delen, realtime en op korte termijn, zodat er op de arbeidsmarkt in de juiste richting kan worden gestuurd en zodat geweten is wat er gebeurt.

Tweede opgave: momentum aangrijpen voor een arbeidsintensief herstel

Vlaanderen wordt op dit moment gekenmerkt door een grote loopbaaninactiviteit. Er komt nu heel wat dynamiek op de arbeidsmarkt. De verschuivingen en de vraag kunnen fundamenteel en substantieel zijn. De opgave is de arbeidsmarkt actiever maken: hoe kan de loopbaanactie beter worden ontwikkeld?

Aan de aanbodzijde zijn er voorstellen geformuleerd rond het opleidingsoffensief met loopbaanfocus. De conceptnota over de lerende samenleving heeft de Vlaamse Regering al bereikt. Nu moet een actieplan levenslang leren worden opgesteld voor het eind van 2020. Het moet duidelijk zijn welke rol de verschillende actoren daarin kunnen spelen. Andere landen en regio's staan al heel wat verder op dat vlak. Wim Van der Beken noemt Nederland en Frankrijk.

Een ander voorstel, zowel voor werknemers als ondernemers, betreft de competentiecheck. Er moet een systeem in voege treden waarmee kwetsbare groepen actief kunnen worden benaderd. Wanneer mensen inzicht krijgen in hun perspectief, kan daar actief op worden ingewerkt. Dat moet gebeuren met sectoroverschrijdende partnerschappen en op regionale schaal. De competentiecheck is een

check op de loopbaangezondheid van de werknemer. Het grote probleem is dat 42 procent van de Vlamingen niet gemotiveerd is om opleiding te volgen omdat ze de noodzaak ervan niet zien. Die 42 procent moet gehalveerd worden om aansluiting te krijgen bij de koplopers in Europa. De competentiecheck kan daar een heel belangrijke rol in spelen.

De experts vinden dat het maatschappelijk niet kan dat er opnieuw een fundamentele stijging komt van het aantal neet-jongeren. Die jongeren moeten een perspectief krijgen en dat niet alleen op de korte termijn, want jongeren met een slechte start op de arbeidsmarkt dragen de littekeneffecten hun hele loopbaan met zich mee. Vandaar het voorstel om een 'Jongerengarantie plus' te realiseren, waarbij elke nieuwe jongere op de arbeidsmarkt die geen werk heeft of werkloos wordt binnen de drie maanden jobcoaching krijgt met toegang tot opleiding of werkervaring of een tweede kans op (voltijds) onderwijs. Dit impliceert het verhogen van het aantal werkervaringsplaatsen voor die jongeren.

Het voorstel van de competentiecheck wordt ook aan de vraagzijde gedaan. Ondernemingen moeten werken met een inzetbaarheidsplan. Dit zou volgens Wim Van der Beken kunnen met de kmo-portefeuille. Dat vergt een samenwerking tussen het Departement Werk en Sociale Economie en VLAIO, maar die kan perfect worden georganiseerd.

De arbeidsorganisatie zal door de social distancing sterk veranderen en ook daar moet op worden gewerkt. De sociale innovatie binnen de ondernemingen moet via kennisdeling, leercirkels en dergelijke worden gepromoot en ondersteund. De ondernemingen moeten van elkaar leren. De ESF-experimenten daaromtrent moeten worden opgeschaald. Er zal ook behoefte zijn aan een flexibelere arbeidsorganisatie. Als de productiviteit met 6 procent dreigt te dalen, moet er worden gedacht aan aanpassingen van arbeidstijd, plaats, manier van werken, aan de annualisering van arbeidstijd, de spreiding van uren en shiften. Als de vraag aantrekt, zullen er dan ook geen bottlenecks zijn in de productie en kunnen de ondernemingen op een gezonde manier functioneren, jobs behouden en creëren.

De experts vragen ook aandacht voor het ondersteunen van ondernemerschap bij personen met een migratieachtergrond, vooral op het vlak van begeleiding, coaching en mentoring. Het percentage ondernemerschap bij die groep is tamelijk groot, maar ze zijn ook kwetsbaar, zeker in deze situatie. Er bestaan heel wat programma's voor startersbegeleiding en startersondersteuning, maar die groep vindt misschien niet altijd onmiddellijk de juiste toegang.

Wat betreft de matching wordt in de tweede opgave sterk de nadruk gelegd op het organiseren van transitie tussen functies, bedrijven, statuten, beroepen en sectoren. Daarbij wordt gepleit voor ecosystemen en loopbaantransities tussen de bedrijven, met voor VDAB een rol als regisseur om dat in kaart te brengen over de grenzen tussen de sectoren heen en om dus te zoeken naar de complementariteit.

Er moet ook gezorgd worden voor een aangepast kader voor de toenemende hybridisering van de arbeidsmarkt, waarmee wordt bedoeld: de combinatie van functies en statuten. Wim Van der Beken meldt dat er in de chemie- en de farmasector een proefproject in de maak is waarbij werknemers in het onderwijs duaal gaan lesgeven. Nederland telt vijftigduizend hybride docenten, wat ten gunste is van de werknemer en de studenten. Dat is een systeem dat moet worden georganiseerd.

De arbeidsmarkt is nog te veel verkokerd. Om de transitie te realiseren, wordt het accent daarom gelegd op regionale sectoroverschrijdende partnerschappen. In het geval van dreigend collectief ontslag moet er ook tijdig worden ingegrepen. Als er een procedure wordt opgestart, moet er al vroeg gewerkt worden aan transitie van werk naar werk.

Wat beleidsinnovatie in de tweede opgave betreft, doet de expertengroep het voorstel om een representatief en structureel uitgebouwd Vlaams sociaal-economisch internetpanel op te zetten. Dergelijke systemen functioneren al in het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Nederland. Er moet ook gewerkt worden aan actuelere data, aangezien er nu een gemiddelde vertraging is van twee jaar. Als dat versneld kan worden, in combinatie met de resultaten van het internetpanel en administratieve bestanden en databases, zal er heel wat bijkomende 'intelligence' versneld kunnen worden opgebouwd voor het functioneren van de arbeidsmarkt en het voeren van een meer evidencebased beleid.

Derde opgave: doorbraken realiseren voor structurele uitdagingen

De komende jaren zal de vervangingsvraag van 55-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt zeer sterk stijgen, vooral geconcentreerd in de sectoren gezondheidszorg, onderwijs, de financiële sector en openbare besturen. Wim Van der Beken benadrukt dat het blijven werken op het mobiliseren van de arbeidsreserve dan ook belangrijk zal zijn. De expertengroep doet daarom een aantal voorstellen: werk meer lonend maken door heel wat barrières af te bouwen, een uitbreiding en flexibilisering van de kinderopvang, structurele maatregelen om werkende armoede te verminderen, en promotie voor vrijwilligerswerk, dat een troef is bij aanwerving.

Twee derde van het Vlaamse budget voor Werk gaat naar gesubsidieerde tewerkstelling, via doelgroepkortingen, dienstencheques en sociale economie. De experts bevelen aan om daar selectief mee om te gaan en de 'deadweight losses' te minimaliseren. Dat kan door de gerichte inzet van doelgroepkortingen, door te kijken welke marge er is om de prijs van dienstencheques op te trekken, en door in de sociale economie versterkt in te zetten op innovatieve publiek-private samenwerking.

Wim Van der Beken benadrukt nogmaals het belang van opleiding. Waarom wordt er bij aanwervingen en in arbeidscontracten vaak gesproken over een leasewagen, gsm, maaltijdcheques, verzekering en dergelijke meer, maar weinig over loopbaanontwikkeling en competentieversterking? De experts zijn voorstander van een individuele leerrekening, in de vorm van een persoonsvolgend ontwikkelbudget. Die rekening wordt gespijsd door werkgever en werknemer. Mogelijk kan ook de Vlaamse overheid, via de fiscale bevoegdheden, de individuele leerrekening een duwtje in de rug geven.

Om de toegang tot opleiding te vergemakkelijken, is het ook absoluut noodzakelijk om het volledige opleidingsaanbod transparanter te maken. In het buitenland zijn er 'matchmaking' platformen voor opleidingen. Die zouden hier ook kunnen worden opgezet, om vraag en aanbod dicht bij elkaar te brengen.

Verder stelt de expertengroep voor om erkende loopbaancentra om te vormen tot talentcentra, zodat er een koppeling is tussen loopbaan- en leeradvies. Transversale opleidingen kunnen dan weer beter via een intersectoraal opleidingsfonds worden aangeboden. Daarbij wordt gedacht aan digitale opleidingen, maar ook aan het STEM-beleid, stages en dergelijke. Online leren heeft de voorbije periode een belangrijke groei gekend. Om de via e-leren verworven competenties zichtbaar te maken, is het belangrijk dat die ook worden erkend.

Duaal leren tot slot moet een volwaardige leerweg worden, met een toename van het aantal werkplekken, verbreding naar tso en aso en kwalitatieve mentoropleidingen.

Wat innovatiebeleid betreft, raden de experts aan om het uitproberen van nieuwe maatregelen te starten op experimentele schaal, om te kijken wat werkt en wat niet, en vervolgens op te schalen.

Een belangrijke aanbeveling in dit verband is het installeren van een centrale interface tussen beleid en beleidsgericht onderzoek. Er wordt heel veel onderzoek verricht en de vraag is of dat voldoende vertaald wordt naar het beleid.

En tot slot is er volgens de expertengroep nood aan een decretaal kader voor systematische ex-postbeleidsevaluatie.

Vijf strategische assen

Wim Van der Beken besluit zijn toelichting bij het advies met een verwijzing naar vijf strategische assen:

- investeren in versterking en stimulering van het arbeidsaanbod, met uiteindelijk de sprong voorwaarts in het levenslang leren, om het groeipotentieel van de Vlaamse economie te verruimen;
- accent op matching in een transitionele arbeidsmarkt, omdat meer dan ooit de invulling van elke vacature belangrijk zal zijn;
- verder werken aan de inclusieve arbeidsmarkt, ook nu er boven op de structureel kwetsbare groepen nieuwe doelgroepen bij komen, namelijk nieuwe werklozen en jongeren die afstuderen tijdens deze crisis;
- bouwen aan sterke arbeidsmarktcoalities op Vlaams en lokaal niveau via partnerschapswerking en maatwerk;
- investeren in arbeidsmarktintelligence als onderbouw voor evidencebased beleid, zodat tijdig kan worden versterkt wat werkt en afgebouwd wat niet werkt.

2. Reactie van de minister

Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw, spreekt haar waardering uit voor het werk dat door de arbeidsmarktexperten is geleverd. Men kan het eens of oneens kan zijn over een aantal aanbevelingen, maar het rapport getuigt in elk geval van bijzonder veel vakkenis, belangrijke wetenschappelijke inzichten en van veel goodwill om in deze uitzonderlijke omstandigheden samen te werken.

Totstandkoming van het rapport

De minister licht toe hoe de opdracht tot stand is gekomen. De oproep is gelanceerd op 20 april 2020, in een extreem moeilijke periode. Op dat ogenblik waren er meer dan een half miljoen Vlamingen tijdelijk werkloos en lagen een aantal sectoren zo goed als plat. Het aantal vacatures was gehalveerd en de structurele werkloosheid nam voor het eerst in jaren weer toe. De arbeidsmarkt werd met een ongelooflijke breuk geconfronteerd. Tijdens dat scharniermoment was het voor de minister duidelijk dat twee vragen snel op haar af zouden komen. De eerste vraag is hoe kan worden vermeden dat de tijdelijke werkloosheid tot langdurige werkloosheid evolueert. De tweede vraag is op welke manier de basis voor een arbeidsintensief herstel kan worden gelegd.

Er is, voorafgaand aan de uitgeschreven opdracht, bilateraal en in groep nagedacht over wat nodig is. De minister is bijzonder tevreden dat experten van diverse universiteiten de handen in elkaar hebben geslagen om een gedragen voorstel uit te werken. Dat is in het verleden niet zo vaak gebeurd. Het lot van wie een opdracht uitschrijft, is echter dat de realisatie van een aantal aanbevelingen wel een grote uitdaging is.

Naast de intellectuele, wetenschappelijke oefening is tijdens het proces tweemaal zeer grondig met de sociale partners overlegd. Het rapport is een wetenschappelijk document dat de experten hebben opgeleverd, maar ze hebben de inspanning gedaan om met de sociale partners te overleggen, tot tevredenheid van die laatsten.

Als vakbonden en werkgevers met wetenschappers in discussie treden, is dat volgens de minister een zeer dynamisch gebeuren.

Aangezien het is gelukt die twee werelden samen te brengen, wil de minister de Vlaamse Regering vragen een nieuwe oproep voor het Steunpunt Werk te doen. Ze wil met die nieuwe oproep meteen een state-of-the-art datacentrum lanceren. VIONA levert heel wat wetenschappelijk onderzoek en daar wordt ook geld in geïnvesteerd, maar een van de elementaire zaken waar het de Vlaamse Regering anno 2020 aan ontbreekt, zijn data voor onderzoek en voor uitwisseling om onder meer tot een betere matching te komen. De voorbereidingen zijn nog bezig, maar de minister hoopt van de Vlaamse Regering groen licht te krijgen. Bovendien is er nog een nieuwigheid. Er is afgesproken dat een interuniversitaire groep arbeidsmarktexperten het datacentrum zal begeleiden. Er komt een permanente wisselwerking om de nu bereikte interactieve samenwerking niet los te laten en op die basis voort te werken.

Voor de minister is het ook belangrijk te vermelden dat de vraag aan de arbeidsmarktexperten om dit onderzoek te doen eigenlijk al werd gesteld voor de twee andere teams, het maatschappelijk relancecomité en het economisch relancecomité, van start zijn gegaan. Dat is van belang omdat de arbeidsmarkt niet kan worden herleid tot een onderdeel van een economisch of maatschappelijk comité. Het maakt deel uit van beide domeinen. Mensen aan het werk krijgen, is goed voor de emancipatie en het welbevinden, bijvoorbeeld van langdurig zieken die terug aan de slag willen. Het is het beste voor de economie en levert ook een mooie bonus op om de begroting weer op orde te krijgen. Werk is ook een deel van wie iemand is. De beste manier om iemand te integreren, is ervoor zorgen dat hij een job heeft.

Het rapport heeft dus ook gediend als basis voor de twee andere rapporten die zijn opgeleverd. In het maatschappelijk relancecomité en het economisch relancecomité zaten immers experts die het arbeidsrapport mee hebben opgesteld. De minister vindt dit een zeer goede werkwijze.

Inhoudelijk wil de minister een paar elementen naar voren brengen.

Matrix met twaalf werven

Voor de minister is de matrix het schema waarop ze in de toekomst wil verder werken. Het gaat om twaalf werven, maar het is voor haar de eerste keer dat de uitdagingen op een eenvoudig gestructureerde wijze zijn weergegeven. De matching van vraag en aanbod en de pijler waarop het hele beleid rust, namelijk een volwassen databeleid, zijn in kaart gebracht.

De Vlaamse Regering heeft tijdens de crisis natuurlijk niet stilgezeten en heeft al een aantal maatregelen genomen die passen in de meeste werven die in het rapport staan opgesomd. Een van de gerealiseerde doorbraken is dat VDAB nu in staat is mensen in tijdelijke werkloosheid proactief te benaderen. Vroeger kon dat niet. Veel mensen zaten in tijdelijke werkloosheid, maar VDAB kon hen niet benaderen om hen een opleiding te laten volgen. De dienst had decretaal immers de opdracht nog niet om een arbeidsregisseur te zijn. Bovendien moest er een machtiging worden bekomen om die gegevens te verzamelen. Dat is nu gebeurd en VDAB kan hiermee aan de slag. Het wordt in het onderzoek als een opdracht omschreven en de minister wil er dan ook verder werk van maken.

Het is nog onduidelijk wat de structurele gevolgen van de crisis precies zullen zijn. Het aantal vacatures stijgt voorzichtig. Dat is een goede zaak, want het betekent dat de bedrijven weer mensen aannemen. Tegelijkertijd neemt de werkloosheid toe. De match tussen wie werk zoekt en wie werk in aanbieding heeft, moet worden

verbeterd. De minister wil dit momentum aangrijpen om een aantal in het Vlaamse regeerakkoord vermelde transities versneld door te voeren.

De minister wijst erop dat de experts vrij waren om hun opdracht uit te voeren, maar ze is tevreden dat ze in hun rapport hebben opgenomen dat de Vlaamse Regering op de werkzaamheidsgraad moet inzetten en de uitdagingen die er al waren voor de crisis niet mag vergeten. Het maakt het werk van de Vlaamse Regering niet gemakkelijker, maar het is belangrijk hier rekening mee te houden.

Opleiden, opleiden, opleiden

De minister gaat in op drie belangrijke inhoudelijke elementen, met als eerste de focus op opleidingen en op een goed loopbaanbeleid. Dat wordt ongetwijfeld de eerste prioriteit.

Het opleidingsoffensief wordt dan ook prominent naar voren geschoven. Op 12 juni 2020 heeft de Vlaamse Regering al de conceptnota 'De Lerende Samenleving' goedgekeurd. Die moet wel nog in een operationeel actieplan worden vertaald.

Het rapport bevat concrete voorstellen voor het loopbaanbeleid. De competentiechecks lijken de minister een zeer verfrissend idee. Het lijkt gemakkelijk, maar competentieontwikkeling maakt nog geen deel uit van het DNA van elke Vlaming. Ze ontmoet nog steeds mensen die erg trots zijn op wat ze in een bedrijf presteren, maar er ook van uitgaan dat het altijd zo zal blijven. De minister ziet ook dat veel bedrijven eraan vasthouden dat werknemers hetzelfde blijven doen, want ze hebben nu eenmaal expertise. Indien die expertise dan wordt geautomatiseerd, zijn die werknemers plots niet meer nodig. Dat moet in de hoofden van de werkgevers en de werknemers rijpen. De competentiecheck kan verrijkend zijn voor de onderneming, voor elk individu dat zich op de arbeidsmarkt beweegt en voor iedereen die dat binnen enkele jaren misschien zal doen. Die laatste groep mag zeker niet worden vergeten. De minister wil dit structureel meenemen in het aanbod van loopbaandienstverlening. Op een bescheiden niveau wordt hier al aan gewerkt. Zo zijn er projecten van het ESF omtrent competentieprognoses onder de noemer ESF SCOPE. De minister wil nagaan of die breder kunnen worden uitgerold.

Inzetten op transities

Een tweede belangrijk element dat voor de minister uit het rapport naar voren komt, is de preventieve aanpak en het vermijden van herstructurerings- en ontslagsituaties. Dat heet dan werk-naar-werktransities. Daardoor kan worden gezorgd voor interne wissels in een bedrijf, maar ook tussen bedrijven of zelfs sectoren. Er is een unieke opportuniteit, want er wordt nu onderhandeld over de sectorconvenants voor de periode 2021-2022.

De minister heeft gevraagd om intersectoraal aan de slag te gaan. Heel wat opleidingen kunnen intersectoraal worden georganiseerd. Zo kunnen mensen uit meerdere sectoren met elkaar in contact komen en nadenken over wat intersectoraal kan worden georganiseerd. Er is een mooi voorbeeld gegeven van afspraken over het delen van personeel in de zorgsectoren. Volgens de minister kan dat nog meer gebeuren.

De minister is bijvoorbeeld geïnteresseerd in de inzetbaarheid van de werknemers in de sociale economie op zorgplaatsen. Die mensen kunnen goed meehelpen en hun competenties mogen niet worden onderschat. Er wordt nog gezocht naar manieren om dit te doen, maar misschien kan het individueel maatwerk voor doorbraken zorgen. Om een gericht beleid te kunnen uitrollen, is een betere monitoring van de werk-naar-werktransities in elk geval nodig.

VDAB als arbeidsmarktregisseur

Een derde element is de rol van VDAB. Voor de minister is het duidelijk dat VDAB als arbeidsmarktregisseur de hoofdrol moet opnemen. De verwijzingen naar de noodzaak van een proactieve, datagedreven VDAB in het rapport zijn niet te tellen. Het gaat dan om de rol ten aanzien van zowel werkzoekenden als tijdelijke werklazen, werkgevers enzovoorts.

De Vlaamse overheid heeft al enkele miljoenen euro's in bijkomende online opleidingen geïnvesteerd. De deelname aan online opleidingen kent een sterke stijging. Ten gevolge van de coronacrisis zijn heel wat opleidingen waarvoor mensen naar lessen gingen, stopgezet. De online opleidingen hebben nu echter duizenden volgers meer. De minister vindt dat het nog beter kan, het zouden er ook tienduizenden of zelfs honderdduizenden kunnen worden. De Vlaamse overheid mag die trein zeker niet missen.

Andere voorstellen

De minister maakt zich ook zorgen om een aantal aanbevelingen in het rapport. Ze vermeldt de aanbevelingen over de dienstenchequesector en de doelgroepenkorting. Het zijn langetermijntransities, maar de aanpak hiervan moet nog grondig worden besproken.

Het zal ook nodig zijn veel oog voor het armoedeperspectief te hebben. De minister is dan ook tevreden dat dit een prominente plaats in het rapport heeft gekregen. Het rapport maakt een aantal bedenkingen bij maatregelen die de Vlaamse overheid wil nemen. De minister is geschrokken van de andere barrières die er zijn, drempels inzake leeftijd, discriminatie, de combinatie van zorgtaken en werk, mobiliteit, taal, vroegtijdige schooluitval. Die barrières waren al gekend, maar zijn op een veel schrijnendere wijze tot uiting gekomen in deze crisis.

De minister is persoonlijk ook bezorgd over duaal leren, om drie redenen. Ten eerste hadden de scholen de voorbije periode heel wat andere zorgen, de inschrijvingen voor september waren niet hun eerste focus. Ten tweede moeten ook bedrijven zich focussen op heel wat verschillende zaken en hebben zij daardoor mogelijk mindere interesse in duaal leren of IBO. Ten derde zijn ouders uit veiligheidsoverwegingen misschien wat terughoudend om hun kinderen naar twee plekken, het bedrijf en de school, te sturen. De maatregel duaal leren was een prioriteit voor de vorige minister van Werk en verdient ook nu bijzondere aandacht. De minister zal daartoe met minister van Onderwijs overleggen.

Conclusie

De Vlaamse Regering wil met dit arbeidsmarktadvies aan de slag gaan. Daarbij zal wellicht niet alles kunnen worden gerealiseerd, maar het rapport lijkt de minister alvast een zeer goede leidraad.

Er is ondertussen overleg geweest met de sociale partners. De minister wil heel graag tot een 'coronaproof' VESOC-akkoord komen over de arbeidsmarkt, met werkgevers, werknemers en de Vlaamse overheid. In navolging van 'Iedereen aan boord', zou dat akkoord 'Alle hens aan dek' kunnen heten. Die slagzin geeft goed weer dat de arbeidsmarkt tijdens de komende periode aan de slag moet met de uitdagingen van voor de crisis en de breuk, veroorzaakt door de coronacrisis, moet proberen om te zetten in grote opportuniteiten.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de leden

Tussenkomst van Philippe Muyters

Philippe Muyters is zeer te spreken over heel wat voorstellen in het rapport. De stappen rond competentie- en loopbaandenken worden hiermee voortgezet en de coronacrisis wordt daarbij gebruikt als een hefboom om een versnelling in te zetten.

Het diploma en het cv zijn, eerder dan competenties, voor vele bedrijven nog te vaak het uitgangspunt. Dat veranderen, houdt een risico in voor de hr-manager, want nu kan die zich bij een slechte aanwerving indekken door te verwijzen naar het goede cv en het goede diploma. De competentiecheck waarnaar de expertengroep verwijst, zou daarop een antwoord kunnen bieden.

Philippe Muyters heeft vijf opmerkingen. Een eerste betreft de verdubbeling van de individuele beroepsopleiding. IBO wordt doorgaans beschouwd als een goed instrument en het is niet de eerste keer dat er suggesties zijn over het verdubbelen van IBO. Maar het is niet evident om dit op het terrein te realiseren. Zo bleek in het verleden dat de krapte op de arbeidsmarkt gepaard ging met een daling van de IBO's omdat werkgevers geneigd waren sneller onmiddellijk aan te werven.

Ten tweede is het lid helemaal te vinden voor sectoroverschrijdende partnerschappen. Net als de minister is hij van mening dat de sectorconvenanten beter sectoroverschrijdend zouden zijn. Maar hoe kan die samenwerking worden opgelegd of gestimuleerd? De beste samenwerking is vaak een samenwerking waaraan men nog niet heeft gedacht. Hoe kunnen sectoroverschrijdende opleidingen worden gerealiseerd?

Philippe Muyters merkt op dat er in de studie vaak wordt verwezen naar het buitenland: 18 keer naar Nederland, 5 keer naar Frankrijk, 13 keer naar Duitsland en 11 keer naar Groot-Brittannië. Vlaanderen hoeft dus niet ver te gaan om lessen te trekken.

Ten vierde, in het regeerakkoord staat dat de doelgroepkorting idealiter maatwerk wordt en dat ze best gaat naar mensen die het verst van de arbeidsmarkt staan. Het is echter zeer moeilijk om de afstand tot de arbeidsmarkt objectief te meten. De afstand is vaak een subjectieve inschatting. Hoe zien de experts dat? In het regeerakkoord staat dat de sociale partners daarin een opdracht krijgen en dat ze tegen 2021 met voorstellen moeten komen. Heeft de minister er zicht op of ze daarin al stappen hebben gezet?

Ten slotte deelt Philippe Muyters de bekommernis van de minister rond duaal leren. Er is een grote stap gezet om duaal leren in de markt te zetten. Men krijgt maar één kans om dat goed te doen. Als het mislukt, kan men er een kruis over maken. Het lid is het ermee eens dat dat de volle aandacht verdient en dat de coronacrisis niet tot een mislukking van duaal leren mag leiden.

Tussenkomst van Axel Ronse

Axel Ronse vindt het advies veel sterker dan wat hij rond arbeidsmarkt heeft gelezen in het advies van het economische relancecomité. Hij is tevreden dat de minister de matrix als leidraad zal gebruiken in haar verdere beleid. Dat kan een wervend effect hebben, want wat hier in het parlement gebeurt moet ook doorsijpelen naar de samenleving. Vooral de opdeling in drie opgaven is zeer helder.

Het lid heeft drie opmerkingen. Ten eerste is er de vraag wat er gebeurt met de tijdelijke werklozen. Het zijn er nu ongeveer 225.000. Voor sommige sectoren, zoals de toeristische sector, kan deze situatie nog lang doorgaan. Het heeft een enige geduurd vooraleer de gegevens beschikbaar waren en dat lag niet aan de minister, noch aan het parlement. Het frustreerde het lid de afgelopen maanden dat de periode voor inschrijving bij de VDAB voor tijdelijke werklozen op drie maanden werd gezet door het federale niveau en dat die termijn pas op 1 juli 2020 begon te lopen. Axel Ronse stelt voor om volledig in te zetten op de piste van een tweede contract. Dat is minder complex dan de terbeschikkingstelling. De idee is dat een tijdelijke werkloze, met toestemming van zijn werkgever en uiteraard op basis van vrije wil, een tweede contract aangaat bij een andere werkgever. Vinden de experts dat een goede piste? Zien ze nog andere mogelijkheden? Op welke manier kan de VDAB op korte termijn ertoe worden aangezet om zeer snel de matching te doen tussen enerzijds werkgevers die op zoek zijn naar bepaalde profielen en anderzijds tijdelijke werklozen met die profielen? Dat zal zeker intersectoraal moeten gebeuren. Het lid haalt het voorbeeld aan van een werkneemster uit de toeristische sector die, door haar ervaring met internationale toeristen en met verkoop, perfect aan de slag kan in andere sectoren. Op welke manier kan dat snel gebeuren?

Van de ongeveer 8000 covidvacatures werden er na drie maanden slechts 1000 ingevuld. Dat is minder dan 14 procent, ondanks het historisch hoge aantal inactieven. Er is dus potentieel om te versnellen. Het lijkt het lid nuttig om daarvoor een expertengroep in te schakelen.

In verband met de tweede opgave verwijst de spreker naar de noodzakelijke transitities. Maar wat met andere inactieven dan tijdelijke werklozen, zoals langdurig zieken en mensen die niet uitkeringsgerechtigd zijn? Werden die meegenomen in de bespreking? Wat kan het Vlaamse niveau doen? De minister heeft aangekondigd dat er in september 2020 een eerste rondetafelgesprek plaatsvindt ter voorbereiding van de samenwerking met het RIZIV. Die is belangrijk om mensen die langdurig ziek zijn opnieuw aan de slag te helpen. Kan dit volgens de experts in de tweede opgave ook als actiepoint worden opgenomen?

Wat denkt de expertengroep daarnaast van een nieuw statuut, waarin men veel meer met freelancers werkt en veel korter op de bal speelt? Of kan het bestaande statuut meer worden gepromoot?

Axel Ronse gaat daarna in op de derde opgave en de ondoelmatigheden. Daarover moet men op zeer korte termijn keuzes durven maken. Er ontbreekt op het eerste zicht een advies over de aanwervingspremie voor langdurig werklozen, die nauwelijks wordt gebruikt. Het lid vindt ook weinig terug over de jobbonus. Denkt de werkgroep dat die doelmatig is? Dwingt de coronacrisis om daar op een andere manier over te denken? Axel Ronse sluit zich aan bij de vraag van de heer Muyters over de doelgroepkorting.

Het lid is het eens met het advies over de dienstencheques, maar vraagt de expertengroep om meer te specificeren wat er dan juist moet gebeuren.

Tussenkomen van Tom Ongena

Tom Ongena verwijst naar de twaalf werken van Hercules en besluit dat de minister na deze adviezen werk op de plank heeft. Het lid stelt tevreden vast dat er veel gelijkenissen zijn met het rapport van het economisch relancecomité. Hij is ook gerustgesteld dat de werkgroep de analyse en de ambitie van het huidige regeerakkoord bevestigt: de huidige arbeidsmarkt kent vele uitdagingen, namelijk een grote krapte, onvoldoende mobiliteit en opleiding, en te veel mensen die niet werken. De coronacrisis zorgt voor een economische schok waardoor er veel extra

werkzoekenden zullen bijkomen, maar men mag zich niet blindstaren op die schok. Als de coronalaag, die nu over alles heen ligt, is weggesmolten, komt men snel weer bij die fundamentele uitdagingen. Daar moet men op blijven inzetten. Tom Ongena is ook gerustgesteld omdat de aanbevelingen heel wat maatregelen bevatten die in het regeerakkoord staan.

Tom Ongena spitst zich daarna toe op zes vragen of beschouwingen. Ten eerste is werken beter belonen een van de cruciale maatregelen om de niet-actieven aan de slag te krijgen. In het regeerakkoord wil men dit doen door sociale toelagen aan het inkomen en niet aan het statuut te koppelen en door de jobbonus. In het rapport van het relancecomité las hij daar bedenkingen bij. De experts vragen een verstandige jobbonus. Hoe zou de expertenwerkgroep die jobbonus dan vorm geven?

Ten tweede streeft men naar een verdubbeling van de IBO's. Dat is niet evident, maar het is een belangrijk instrument. Ook de leerrekening staat in het regeerakkoord. Bij de opleidingen stelt men vaak een mattheuseffect vast: de hogeropgeleiden en mensen die opleiding het minste nodig hebben, maken er het meeste gebruik van, en omgekeerd. Ziet de werkgroep mogelijkheden om dat mattheuseffect tegen te gaan?

Ten derde stelt hij vast dat er in het rapport niets over interregionale mobiliteit wordt gezegd. Hoe kan men de Vlaamse knelpuntvacatures invullen met mensen uit Brussel, het Waalse Gewest, Nederland of Frankrijk? Kunnen daarvoor extra inspanningen worden gedaan?

Verder leest Tom Ongena in het rapport bedenkingen bij de ambitie om de gemeenschapsdienst in te voeren. Die moet activerend en niet stigmatiserend werken. Wat zijn dan de bekommernissen van de experts en hoe kan hieraan tegemoet worden gekomen?

De commissie hield recent nog een hoorzitting over het dienstenchequestelsel. In de presentatie wordt op dezelfde slide gepleit voor een geleidelijke afbouw van het subsidieniveau van de dienstencheques, met een grotere inspanning voor de gebruiker, en voor meer flexibele kinderopvang. Kan men die twee niet aan elkaar koppelen? In de uitgaventoets inzake dienstencheques die in de Commissie voor Financiën en Begroting aan bod kwam, las Tom Ongena ook al een pleidooi om het aanbod aan diensten te vergroten.

Als zesde punt gaat Tom Ongena in op de tijdelijke werkloosheid. Die was volgens het lid vooral goed voor de doe-het-zelfmarkten, maar niet voor de arbeidsmarkt. Het komt er nu op aan om de tijdelijke werklozen door VDAB te laten begeleiden, onder meer naar opleidingen, en daarvoor is nu een doorbraak gerealiseerd. De vraag wordt ook opgeworpen of die mensen niet de kans moeten krijgen om ergens anders te gaan werken. Uit contacten van Tom Ongena met werkgevers bleek dat die daar niet altijd voorstander van zijn, uit vrees om hun werknemers voorgoed aan andere bedrijven te verliezen. Men moet de werkgevers overtuigen om in een uitwisselingssysteem te stappen. Is die weerstand algemeen bij werkgevers vast te stellen?

Tussenkomst van Imade Annouri

Imade Annouri meent dat nu een politiek debat moet worden gevoerd over het vele werk dat moet gebeuren op basis van de adviezen. Men weet echter nog niet wat de definitieve impact van de coronacrisis op de economie zal zijn, net zo min als men de schade op het vlak van gezondheid kan inschatten. De toekomst blijft onzeker, maar Imade Annouri vraagt zich wel af in welke werkelijkheid men daarna

wil wakker worden. Welke arbeidsmarktrealiteit wil men creëren? In de twaalf wer-
ven worden daarover heel interessante pistes aangereikt.

Deze periode is heel ontwrichtend voor verschillende profielen op de arbeidsmarkt en misschien nog het meest voor freelancers, zelfstandigen, mensen met flexcon-
tract enzovoort. Het uitgangspunt van het lid is dat de stabiliteit op de arbeids-
markt moet worden versterkt om in de toekomst niet op dezelfde problemen te
botsen. Moet er om te beginnen dan geen discussie worden gevoerd over de sta-
tuten zelf van de mensen die het gemakkelijkst uit de boot vallen? Hoe kan men
ervoor zorgen dat, als er opnieuw een schok komt, de mensen met die statuten
niet opnieuw degenen zijn die de crisis als fundamenteel ontwrichtend ervaren en niet
als iets vervelend van voorbijgaande aard? De mails van zelfstandigen, freelancers,
mensen met flexcontracten die op hun tandvlees zitten en die de toekomst heel
somber inzagen, waren legio. Wat moet er gebeuren met die statuten als men de
arbeidsmarkt duurzaam wil beschermen tegen eventuele volgende schokken?

Dan is er het punt van de temporele transitie: de experts pleiten voor een soort
verschuiving op de arbeidsmarkt naar sectoren waar moet worden bijgesprongen,
waar er meer nood is. Imade Annouri wijst erop dat heel wat bedrijven vandaag al
op die manier werken. In een bedrijf als Colruyt is iedereen actief in verschillende
geledingen, maar als het plots heel druk wordt op een bepaalde plaats, dan is
iedereen ook opgeleid om daar meteen te gaan helpen. Dat systeem zou men
moeten kunnen toepassen op de hele arbeidsmarkt. Een probleem is echter dat,
als men een dergelijke flexibiliteit vraagt van mensen, zij al meteen vrezen dat ze
minder beschermd zijn en ondersteund zullen worden: wat betekent dat voor hun
inkomen, wil dat zeggen dat ze daarna niet meer kunnen terugkeren naar hun
eerdere job? Op welke manier kan die bezorgdheid worden tegengegaan? Uiteraard
is dat een kwestie van statuut en wettelijke afspraken, maar het lid vindt dat er
ook heel veel communicatie en sensibilisering nodig is. Het idee zelf is immers nog
veel te weinig bekend.

Iedereen in de commissie weet hoe belangrijk levenslang leren is, maar hoe komt
het dat zo weinig mensen dat weten? Moet men bij het begin van een opleiding al
niet zeggen aan studenten dat – zelfs als het een universitaire of hogeschooloplei-
ding is – het geen eindpunt is, dat een diploma behalen niet betekent dat men voor
de rest van zijn leven een bepaalde functie zal blijven uitoefenen, dat men continu
zal moeten bijscholen, ook op de arbeidsmarkt zelf? Op lange termijn zou dat niet
meer dan normaal moeten zijn. Zo kan dat levenslang leren bij veel meer mensen
doorbreken.

Er werd aangehaald dat er bijkomend tienduizend jongeren zijn die het risico lopen
niet door te stromen naar een job. Het kan inderdaad niet dat er een bijkomende
generatie neet-jongeren zou worden gecreëerd. Imade Annouri vraagt of er ook
wat de IBO-contracten betreft een risico op verdringing is: zouden hoog- of mid-
dengeschoolde jongeren daarvan gebruikmaken om door te stromen naar een job
ten nadele van kortgeschoolden of kwetsbare profielen, waaronder mensen met
een migratieachtergrond?

Imade Annouri vindt tussen alle aanbevelingen over de arbeidsmarkt heel weinig
terug over werkbaar werk. Als men ervoor wil zorgen dat de arbeidsmarkt weer-
baarder en kwalitatiever wordt, als men een versnelling wil inzetten, dan is ook dat
nochtans cruciaal. Een groot probleem is immers dat mensen halverwege hun loop-
baan al niet meer kunnen volgen, en uitvallen. Dat is een groot verlies en dat moet
men structureel vermijden. Het is te vroeg om conclusies te trekken wat telewerk
betreft, maar de coronacrisis heeft mogelijkheden aan het licht gebracht om die
werk-levenbalans te herstellen. In de samenvatting van het maatschappelijk re-
lancecomité wordt wel verwezen naar werkbaarheidscheques. Zat dit niet in de
scope van het expertenrapport, en is daar een reden voor?

Er is onlangs unaniem een resolutie over de dienstenchequesector goedgekeurd in het Vlaams Parlement (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 414/3), maar dan komen de experts zeggen dat het misschien toch anders moet. Het lid staat niettemin open voor de aanbevelingen van de experts. De discussie over een eventuele prijsverhoging is immers ook gevoerd in de commissie. Er zijn verschillende meningen over, maar het debat kan worden gevoerd.

Imade Annouri ondersteunt ten slotte volmondig het pleidooi voor evidencebased en -informed beleid. Andere landen kunnen inspiratie bieden op dat vlak, en men moet ter zake zeker stappen vooruit zetten. De stap die de minister aankondigde, de creatie van een datacenter met arbeidsmarktexperts die daaraan verbonden zijn, vindt het lid dus een goede zaak.

Tussenkoms van Maurits Vande Reyde

Het is *Maurits Vande Reyde* opgevallen dat er in het rapport ook heel veel aandacht is voor inclusie. Dit thema komt terug bij alle soorten aanbevelingen en dat vindt het lid een heel goede insteek. Ook voor de arbeidsmarkt is dat enorm belangrijk. Veel mensen zien de arbeidsmarkt als een homogeen blok met bepaalde profielen waaraan mensen met bepaalde competenties moeten voldoen, maar er zijn ook heel wat mensen waarvan de competenties niet meteen zichtbaar zijn, maar die wel veel kunnen bijdragen aan de arbeidsmarkt. In Diest is er een performant maatwerkbedrijf dat actief is in gespecialiseerde medische verpakkingen, wat men misschien niet zou verwachten van een dergelijk bedrijf. Om die medicijnen nauwgezet te verpakken, moet men enorm aandachtig zijn. Hoewel ze misschien andere competenties missen, kunnen maatwerkers dat vaak erg goed. Het lid vindt het cruciaal om ook die mogelijkheden volop te benutten op de arbeidsmarkt.

De minister maakt nu werk van individueel maatwerk. De idee is dat men – om de brug tussen de reguliere arbeidsmarkt en de maatwerkbedrijven te verkleinen en te maken dat de doelgroepwerknemers ook in de reguliere economie aan de slag kunnen – werkgevers compenseert voor het productiviteitsverlies. Hebben de experts nog inzichten met betrekking tot het verkleinen van die kloof tussen sociale en reguliere economie en het naar waarde schatten van mensen die niet meteen de klassieke competenties hebben?

Tussenkoms van Els Sterckx

Els Sterckx vindt dat het uitvoerige rapport de toestand van de arbeidsmarkt en de toekomstige uitdagingen goed weergeeft. De covidcrisis maakt pijnlijk duidelijk dat heel wat mensen in precare statuten worden tewerkgesteld. Het zal dan ook vooral belangrijk zijn om de personen die in die sectoren werken en hard geraakt zijn, te begeleiden naar nieuw werk. Dat wordt een grote uitdaging, gezien hun vaak zeer specifieke competenties, zoals bijvoorbeeld die van het horecapersoneel. Er worden competentiechecks en jobcoaching aanbevolen en dat kan de zoektocht naar werk of opleidingen vergemakkelijken, maar ook de jongeren mogen niet de dupe worden van het huidige zwakke arbeidsaanbod. Het lid hoopt dat de Vlaamse Regering de aanbevelingen in het rapport zal volgen om voor jongeren binnen de drie maanden in jobcoaching en toegang tot een opleiding en werkervaring te voorzien.

Er is de aanbeveling om in te zetten op een echte leercultuur in Vlaanderen. Dat zal een structurele verandering van de arbeidsmarkt met zich meebrengen. Iedereen weet dat de Vlaming niet zo geneigd is om na zijn studies nog opleidingen te volgen. Dat zag men bijvoorbeeld bij het faillissement van Swissport. Toen riepen de vakbonden VDAB meteen op om de ontslagen werknemers niet onmiddellijk lastig te vallen met het volgen van opleidingen en het aanbieden van nieuwe banen. Hoe kan men die mentaliteitswijziging in Vlaanderen teweegbrengen? Kunnen

er lessen worden getrokken uit wat andere landen doen, om die te proberen toe te passen op een Vlaams model? Zo is in Scandinavië de leercultuur wel veel meer aanwezig.

In het rapport staat dat er bij een tweede golf moet worden ingezet op inkomensondersteuning, zoals het groeipakket of een huurpremie, maar hoe evalueren de experts dat groeipakket als inkomensondersteuning voor kwetsbare gezinnen? Misschien kan het niet enkel worden ingezet in deze crisissituatie, maar kan het worden gebruikt om de kinderarmoede structureel te bestrijden.

Ook het tekort aan kinderopvang wordt terecht aangehaald. Dat is nochtans een cruciaal element om werk en gezin goed te kunnen combineren. Er is een tekort aan plaatsen, en het ontbreekt vooral ook aan flexibele uurregelingen. Dat zijn zeer grote knelpunten in de kinderopvang. Onderzoek wijst ook uit dat kortgeschoolde profielen veel minder snel de weg vinden naar kinderopvang; vaak omdat ze zich te laat inschrijven. Is het opportuun om voor die profielen plaatsen in de kinderopvang te reserveren, naast of eventueel ter vervanging van de voorrangregels die nu al gelden? Vooral de hogergeschoolde profielen maken nu immers gebruik van kinderopvang. Door te kunnen reserveren zou ook voor kortgeschoolde profielen een betere combinatie werk en gezin mogelijk worden.

Het expertenrapport pleit niet voor een verdere uitbouw van de sociale economie. Er wordt wel voor gepleit om die minstens stabiel te houden en eventueel uit te bouwen. Els Sterckx is het daar niet helemaal mee eens. De sociale economie zorgt immers net voor zeer duurzame tewerkstelling bij personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en ondersteunt daardoor juist een inclusieve arbeidsmarkt. Ook kan die sector maatschappelijke noden vervullen, zoals de lokale productie van mondkapjes en beschermingsmateriaal. Bovendien heeft hij positieve terugverdieneffecten. Het lid pleit er dus voor om te blijven inzetten op die sociale economie, en ze zelfs verder uit te bouwen, om ook die mensen voldoende kansen op de arbeidsmarkt te geven.

Tussenkoms van Allessia Claes

Het stemt *Allessia Claes* tevreden dat het belang van levenslang leren nog eens wordt onderstreept. De Vlaamse Regering heeft levenslang leren ook in haar beleidsnota's neergeschreven, om duidelijk te maken welke richting ze wil inslaan. Recent is er ook een conceptnota goedgekeurd over de lerende samenleving.

In verschillende commissies is al gebleken dat levenslang leren een heel complexe kwestie is die een brede aanpak vraagt. Op dit moment ontbreekt er nog een leercultuur, en dan komt het er vooral op aan om een mentaliteitswijziging teweeg te brengen. Er zijn al een aantal suggesties gedaan, maar het lid vraagt zich ook af in welke mate men de werkgevers zelf kan overtuigen om meer rond competenties te werken. Hoe kan die mentaliteitswijziging er komen, en hoe kunnen werkgevers daarin beter worden ondersteund?

Het lid stelt ook een verschil vast tussen kort- en langgeschoolden, waarbij kortgeschoolden minder snel geneigd zijn om later nog een opleiding te volgen. Ook die groep zou moeten worden overtuigd van het belang van verdere opleidingen, en de meerwaarde ervan op de arbeidsmarkt.

Verder zou tijdsgebrek een grotere drempel vormen dan de kostprijs van een opleiding. Tijdens deze coronacrisis hebben veel mensen online lessen gevolgd, en bleken ook de online cursussen VDAB erg in trek. Mensen kunnen dan op hun eigen tempo, op hun eigen niveau bijleren. De vraag is of die trend kan worden verdergezet en versneld in het post-coronatijdperk. Het gaat dan opnieuw over een mentaliteitswijziging, wat niet eenvoudig te realiseren valt, aldus *Allessia Claes*.

Tussenkomst van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne vindt het een sterk rapport met heel wat duidelijke lijnen. Hij stelt vast dat er heel wat verschillende inschattingen bestaan rond de impact van deze crisis op de arbeidsmarkt. Zo gaat VDAB ervan uit dat er 60.000 werkzoekenden kunnen bijkomen na de crisis. Er is ook sprake van 10.000 schoolverlaters die het moeilijk zouden krijgen om een eerste job te vinden. Het lid vraagt de experts hoe zij de impact concreet inschatten.

Er is ook vraag naar meer onderzoek. Voor Robrecht Bothuyne is het vooral belangrijk dat men kijkt naar hoe de bestaande onderzoekscapaciteit wordt ingezet, want er wordt al veel onderzoek gedaan naar de arbeidsmarkt. Er is het Steunpunt Werk, er zijn de universiteiten, VIONA, hr-dienstverleners enzovoort. Misschien moeten de huidige arbeidsmarktonderzoeken anders worden georganiseerd. Op welke manier kan dat het beste gebeuren? Het lid beaamt in elk geval de nood aan meer onderzoeksdata, en dan vooral aan meer accurate gegevens.

Het lid vraagt ook bijkomende toelichting rond arbeidsproductiviteit. Opleiding en vorming kunnen bijdragen tot een verhoogde arbeidsproductiviteit, maar zijn er nog andere elementen die de productiviteit kunnen verhogen, ook al zijn die eventueel aan federale bevoegdheden gelieerd?

In het rapport staat dat 85 procent van de werkgevers momenteel een opleidingsaanbod heeft, maar dat er vooral bij de werknemers zelf een gebrek aan interesse is. Het systeem van de leerrekening wordt vaak naar voren geschoven als een middel om die interesse aan te wakkeren. Robrecht Bothuyne merkt op dat Frankrijk een gelijkaardig model heeft ingevoerd, maar het succes daarvan blijkt zeer beperkt te zijn. Hij vraagt wat de cruciale succesfactoren zijn om het systeem van de leerrekening hier wel te laten aanslaan.

Het rapport heeft het soms over werknemers en soms over werkenden, volgens het lid zou het altijd over werkenden moeten gaan. Daarnaast vraagt hij ook hoe de vroegtijdige detectie en de competentiecheck concreet vorm kunnen krijgen. Dat zou via het systeem van loopbaancheques kunnen gebeuren, dus heel vraaggestuurd, of via een oproep richting iedereen op de arbeidsmarkt. Robrecht Bothuyne is ook het idee genegen om vanuit VDAB of vanuit de overheid de werkgevers proactief te benaderen. Zijn daar misschien nuttige of goede voorbeelden van te vinden in het buitenland?

Het lid vraagt de experts hoe zij de capaciteit van VDAB beoordelen om te kunnen omgaan met de vele uitdagingen die in dit rapport zijn geschetst. VDAB is een grote organisatie met een groot budget, 5000 werknemers en honderden verschillende partners. De vraag is echter hoe die capaciteit moet evolueren, gelet op de vele opdrachten die VDAB krijgt: het bereiken en het proactief benaderen van werkgevers, het optrekken van hun opleidingscapaciteit, verdubbelen van IBO, inzetten op meer bemiddelaars en sectoraccounts enzovoort. VDAB moet dus heel wat bijkomende taken op zich nemen, en dan stelt zich de vraag of men over voldoende capaciteit zal beschikken.

Een van de grote voordelen van de doelgroepkorting is volgens Robrecht Bothuyne de transparantie en duidelijkheid voor de werkgevers. De aanbevelingen van de experts om in de toekomst gericht te werken, dreigt die transparantie net onderuit te halen.

Over de jobbonus leest het lid verschillende meningen in de verschillende adviezen. Hij vraagt op welke manier de experts werken lonender willen maken, en hoe het daarvoor voorziene budget zo goed mogelijk kan worden ingezet.

In het rapport komt de sociale economie naar voren als een belangrijk element binnen het Vlaams arbeidsmarktbeleid, aldus Robrecht Bothuyne. Maar een eventuele doorstroom van doelgroepwerknemers vanuit de sociale economie komt niet aan bod, terwijl dat de laatste jaren wel een belangrijk onderdeel was van het beleid. Er wordt daarentegen wel verwezen naar publiek-private samenwerking.

2. Antwoorden

Antwoorden van Stijn Baert

Professor *Stijn Baert*, arbeidseconoom aan de Universiteit Gent ziet wat de jobbonus betreft betrekkelijk weinig divergentie in de verschillende adviezen. Het systeem heeft een aantal positieve en een aantal minder positieve effecten. De maatregel kan werken interessanter maken en een aantal vallen verkleinen. Het maakt promotie maken niet interessanter en zorgt ook eerder niet voor een structurele verlaging van werkende armoede. De belangrijkste vraag is dan waarop de jobbonus moet focussen, en wat de precieze doelstelling moet zijn. Afhankelijk daarvan kan men al dan niet voor dat systeem kiezen. Het lijkt de spreker cruciaal dat de Vlaamse Regering die maatregel al dan niet bevestigt. Dan zouden specialisten niet langer moeten discussiëren over het al dan niet invoeren van een jobbonus, maar over hoe de best mogelijke bonus er concreet moet uitzien.

In het rapport wordt ook het idee van een gemeenschapsdienst uitgewerkt, maar de discussie ging niet zozeer over de vraag of de gemeenschapsdienst er moet komen. Dat is ook eerder een beleidskeuze dan een empirisch gegeven. Er wordt vooral advies gegeven voor het geval de regering effectief voor dit systeem kiest. De gemeenschapsdienst moet in dat geval een troef zijn voor wie nadien opnieuw solliciteert, het mag vooral geen stigma worden. Iemand die voor de gemeenschapsdienst wordt ingezet, moet mee kunnen bepalen of maatregel aansluit bij de richting die die persoon aan zijn of haar carrière wil geven. De langdurige werklozen moeten dus zelf ook sturend kunnen zijn in de gemeenschapsdienst, aldus Stijn Baert.

Een aantal commissieleden merkte op dat in het rapport ook maatregelen worden voorgesteld die al in het Vlaams regeerakkoord staan. Daarmee wordt volgens Stijn Baert aangegeven dat men volgens de experts de gemaakte akkoorden rond de arbeidsmarkt niet mag weggooien. Ze beschouwen die akkoorden wel als een minimum. De spreker pleit ervoor om ten eerste de maatregelen uit te voeren die werk meer moeten laten lonen. De Vlaamse Regering mag de uitvoering van die maatregelen zeker niet uitstellen en hij vraagt het parlement om de regering daartoe aan te sporen. Een voorbeeld daarvan is het inkomensafhankelijk maken van sociale voordelen, een maatregel die in principe budgettair neutraal is en niet hoeft te worden uitgesteld door de coronacrisis. Dat sluit ook aan bij de vraag over het omgaan met inactiviteit en de maatregelen in de derde opgave.

Inzake levenslang leren pleit Stijn Baert voor een systeem dat minder vrijblijvend is, bijvoorbeeld een aanbod en een sterke stimulans in het geval van tijdelijke werkloosheid. Men moet ook heldere doelstellingen voorop durven stellen inzake levenslang leren. Frankrijk koppelde een concreet budget aan een opleiding voor 1 miljoen mensen. Men zou ook een aantal dagen leren kunnen opleggen voor een bepaald aantal gewerkte dagen. Inzake de competentiecheck kan een concrete doelstelling worden vooropgesteld over hoeveel mensen moeten worden bereikt. Concrete doelstellingen zijn afrekenbaar en in die zin een stimulans voor het beleid om vooruit te gaan.

Vlaanderen moet meer baas worden over data die over Vlamingen gaan. Er is het voorbeeld gegeven van VDAB die een machtiging moest krijgen om over gegevens van tijdelijke werklozen te kunnen beschikken. Een ander voorbeeld is het feit dat

de Vlaamse Statistische Autoriteit op federaal niveau bij het Rijksregister moet smeken om een bevraging te mogen doen bij Vlamingen en een panel op te zetten. Er zou een doorbraak moeten worden gerealiseerd om op Vlaams niveau een beter zicht te krijgen op gegevens.

Er was de vraag over evidencebased onderzoek en beleid. Volgens Stijn Baert is de verkokering een cruciaal probleem. Er gebeurt heel veel onderzoek via verschillende stromen, maar een overzicht zodat het onderzoek meer impact kan hebben op het beleid en zodat de beleidsagenda van de Vlaamse Regering meer in het onderzoek kan worden getrokken, ontbreekt. Het voorstel van de experts is om in een vorm van interface te voorzien tussen de onderzoeken en het beleid.

Wat betreft de multidisciplinaire benadering refereerde de minister aan de oprichting van een nieuw datacenter. Stijn Baert hoopt dat dit een actieve component wordt en geen passief klankbord. Een multidisciplinaire aansturing van een dergelijk datacenter betekent dat er veel breder wordt gegaan in de data die aanwezig moeten zijn. Daarenboven komt men tot veel betere valorisatie van de investeringen in data. Onderzoekers baseren zich momenteel heel vaak op buitenlandse gegevens. Het is voor de experts belangrijk om in de toekomst meer inspraak en zicht te krijgen op de data die Vlaanderen verzamelt. Als het datacenter echt multidisciplinair kan worden aangestuurd dan zal de kritische massa die er nu is samengebracht, meer bij elkaar kunnen worden gehouden.

Antwoorden van Ive Marx

Professor *Ive Marx*, sociaal wetenschapper aan de Universiteit Antwerpen en directeur van het Centrum voor Sociaal Beleid, merkt op dat dit voor de experts geen gemakkelijke opdracht was. Het is een crisis zonder enig precedent waardoor er weinig was om als wetenschapper op terug te vallen. Er moest een breed bereik zijn en alles moest heel snel worden uitgewerkt. Het rapport is dan ook geen eindpunt. Er worden ideeën aangereikt en sommige zijn al wat meer grijpt dan andere. Het is ook geen visietekst, maar een vat vol ideeën en suggesties waarmee verder gewerkt moet worden. Idealiter wordt dit allemaal goed afgetoetst bij de betrokken actoren. De experts hadden een gesprek met VDAB, maar er zijn ook de sectororganisaties, de hr-dienstverleners, de administratie en velen andere actoren. In de commissie Werk van de SERV werden ook pertinente opmerkingen gemaakt.

Wat betreft de doelgroepkorting wordt in het rapport geprobeerd om een duidelijk signaal te geven. Het idee dat tewerkstelling stimuleren vooral een kwestie is van werken aan de vraagzijde, dus ten aanzien van de werkgevers, gaat al decennia mee op Vlaams en federaal niveau. De analyse is altijd geweest dat er hoge werkloosheid of lage tewerkstelling is bij allerlei groepen omdat arbeid zeer duur is in België en dat daar iets aan gedaan moet worden. Er worden dus al decennialang tientallen miljarden gepompt in lastenverlagingen allerhande, terwijl de evidentie op basis van onderzoek er vrij eenduidig over is dat dit geen kosteneffectieve inzet van middelen is. Vlaanderen moet daar volgens de spreker eindelijk eens komaf mee maken. Twee derde van het budget van WSE gaat naar de vraagzijde. Deze middelen kunnen volgens de spreker beter elders worden ingezet. Volgens economen moeten deze ingezet worden aan de aanbodzijde. Dat betekent niet dat er geen hybride vormen kunnen zijn die goed werken, bijvoorbeeld IBO. Als een maatregel verbonden wordt aan opleiding en begeleiding, dan geeft die een groter rendement.

Het is een terechte bemerking dat als de doelgroepkorting specifiek gericht wordt, ze minder transparant wordt. Idealiter wil men met de doelgroepvermindering de mensen bereiken die het verst van de arbeidsmarkt staan, maar hoe definieert men die groep? Mensen kunnen op die manier ook worden gestigmatiseerd, zoals blijkt uit onderzoek, wat vaak hun doorstroomkansen bemoeilijkt.

De dienstencheques zijn met 1,3 miljard euro een belangrijke uitgavenpost. Er is door de experts naar de dienstenchequemaatregel gekeken vanuit de opdracht die de minister heeft gegeven. De minister vroeg: hoe kunnen we Vlamingen maximaal aan het werk houden en krijgen? Die vraag gaat dus over tewerkstelling. De dienstencheques hebben natuurlijk meerdere objectieven. Een belangrijk objectief was om mensen die in het grijze of zwarte circuit aan de slag waren, behoorlijke rechten, een behoorlijk statuut en een behoorlijke omkadering te geven. Daar is de maatregel in belangrijke mate in geslaagd. Er werken 100.000 mensen in dat systeem en de gebruikers zijn tevreden.

Is het echter een goede uitgave als het de bedoeling is om tewerkstelling te stimuleren bij groepen waar tewerkstelling heel laag blijft, zoals laaggeschoolde vrouwen, en bij groepen die weinig kans maken op de reguliere arbeidsmarkt? Het systeem zou in dat opzicht optimaler kunnen functioneren volgens Ive Marx. 20 procent van de dienstenchequewerknemers komt uit de werkloosheid of was leefloongerechtigd. Een heel belangrijk deel komt uit reguliere jobs en heeft de transitie gemaakt van jobs waarop sociale bijdrage werd betaald naar gesubsidieerde jobs. Dat kan volgens de spreker niet de bedoeling zijn. Er is ook een belangrijke instroom van buitenlandse werkkrachten in het stelsel, terwijl de tewerkstelling van laaggeschoolde vrouwen laag blijft. Het rendement van het systeem moet kunnen worden verhoogd. Er zou ook meer uitstroom kunnen zijn van mensen met een sterker profiel. Misschien moet ook de bijdrage van de consument worden verhoogd of tenminste opnieuw worden bekeken. Het blijft uniek in Europa en de wereld dat private huishoudelijke diensten voor 70 procent door de overheid worden betaald.

De jobbonus moet goed bekeken worden in functie van de doelstellingen die men daarmee wil realiseren. Er kunnen verschillende rationales worden gehanteerd. Een eerste is: werken moet lonen. Vlaanderen kan werkende mensen belonen. De vraag is dan wie in eerste instantie moet worden beloond. Nu gaat het over werknemers met een laag loon, maar er zijn ook andere mogelijkheden. De primaire doelstelling is mensen in de arbeidsmarkt te trekken die nu niet participeren. Financiële prikkels spelen daarin een rol, maar er is meer. In het rapport gaat een passage over het aantal mensen dat niet actief is maar toch geen uitkering krijgt. Er zijn allicht andere barrières die ervoor zorgen dat deze mensen niet participeren. Als er dan toch financieel geprikkeld moet worden, dan moet het slim gebeuren. De participatie van vrouwen met een migratieachtergrond aan de arbeidsmarkt is zeer laag, terwijl ze vaak geen uitkering hebben. De financiële prikkel om te werken is dus zeer groot, maar er zijn andere drempels die door een beperkte jobbonus niet worden weggenomen. Slim prikkelen betekent ook dat mensen op de hoogte moeten zijn, terwijl uit onderzoek blijkt dat dit vaak niet het geval is.

Ive Marx waarschuwt ervoor dat men er vaak verkeerdelijk van uitgaat dat laagbetaalde mensen automatisch werkende armen zijn. Veel mensen met een laag individueel inkomen hebben echter toch een voldoende hoog gezinsinkomen, omdat ze binnen hun gezin niet de enige verdiener zijn. Er zijn in Vlaanderen 1000.000 werkende armen, vaak alleenstaande ouders. In die zin is de jobbonus voor mensen met een laag loon geen goed instrument om iets te doen aan de werkende armen. Als men echt iets voor de werkende armen wil doen, dan zijn er andere instrumenten, zoals de sociale toeslagen binnen het groeipakket, die afhankelijk zijn van het gezinsinkomen. Ook huurpremies zijn in dat verband het vermelden waard.

Wat het arbeidsmarktonderzoek betreft, erkent Ive Marx dat er wel wat onderzoek gebeurt, maar dat het niet in verhouding staat tot de grote uitgaven voor het beleidsdomein WSE. Er zouden bijvoorbeeld gerust wat meer middelen mogen worden uitgetrokken voor evaluatie, omdat systematisch evaluatieonderzoek veel

rendement oplevert, zoals het Nederlandse voorbeeld aantoon. In het Nederland is het ook wettelijk verankerd dat aan wetsevaluatie moet worden gedaan.

Tot slot bevestigt Ive Marx dat de sociale economie een belangrijk gegeven is in de maatschappij en ook een rol kan spelen in het bredere relanceverhaal, maar dat ze niet de grote volumes zal opvangen. Als Vlaanderen 120.000 mensen extra aan de slag wil krijgen, dan mag het niet in de illusie leven dat die in de sociale economie kunnen worden tewerkgesteld. Daarvoor heeft de sector een te specifieke rationale.

Antwoorden van Ans De Vos

Professor *Ans De Vos*, hoogleraar aan de Universiteit Antwerpen en de Antwerp Management School en gespecialiseerd in loopbaanonderzoek, wil het vooral hebben over competenties en loopbaanontwikkeling, maar benadrukt eerst het cruciale belang van samenwerking tussen de verschillende experts om op korte termijn een aantal voorstellen te formuleren. De samenwerking tussen verschillen actoren zal ook cruciaal zijn om voorstellen te realiseren. Er is het streven naar een hogere werkzaamheidsgraad, meer mensen aan de slag krijgen in loopbanen die werkbaar zijn en voldoening geven. Niemand is daar tegen gekant. Maar wanneer concrete maatregelen worden voorgesteld, ziet men al snel allerlei obstakels, zoals bijvoorbeeld de vrees van werkgevers om werknemers te verliezen wanneer ze tijdelijk ergens worden ingezet. De spreker is daarom tevreden dat de meeste vragen van de commissieleden gaan over de manier waarop iets kan worden gerealiseerd en niet over de hindernissen op de weg. In de dialoog met de sociale partners zou ook de 'hoe'-vraag moeten primeren op de 'ja, maar'-vragen.

De adviezen bewandelen een dubbel spoor: enerzijds de korte termijn en de lange termijn met elkaar verenigen, anderzijds het momentum aangrijpen om heel snel, op korte termijn, nu de nood het hoogst is, zaken uit te proberen. Het is ook menselijk dat de neuzen sneller in dezelfde richting staan wanneer de noodzaak wordt gevoeld. Op langere termijn zijn dezelfde veranderingen dan vaak moeilijker te realiseren.

Een van de bekommernissen bij werkgevers bijvoorbeeld is dat opleiding aanbieden ertoe zal leiden dat mensen van werk zouden veranderen, maar dat hoeft niet zo te zijn. Het is belangrijk om goed het onderscheid te maken tussen beide sporen. Er kan een opleiding worden aangeboden aan tijdelijke werklozen zonder dat de boodschap is dat ze naar een andere werkgever kunnen stappen. Voor de coronacrisis leefde al de vraag hoe toekomstbestendig de Vlaamse werknemers zijn, vooral dan in het kader van de digitalisering. De coronacrisis, met een groot aantal mensen in tijdelijke werkloosheid, geeft werkgevers nu de kans om hun werknemers meer toekomstbestendig te maken via digitale opleidingspakketten van VDAB of vanuit de werkgever zelf, zonder dat dat ertoe hoeft te leiden dat werknemers na hun opleiding ander werk zoeken.

Wat uitwisseling van werknemers betreft, moet er eveneens een onderscheid worden gemaakt tussen de reactie op de crisissituatie, waarbij werknemers tijdelijk elders tewerkgesteld worden in functie van acute noden bij een andere werkgever, en een structurele inbedding van uitwisseling om arbeidsmobiliteit te verhogen en zo blijvende werkloosheid te voorkomen. Zowel het reactieve kader als het preventieve moeten duidelijk worden uitgewerkt en het is belangrijk om daar sensibiliserend rond te werken, zodat werknemers en werkgevers weten wat hun mogelijkheden zijn en ook meer perspectief krijgen voor een toch wel onzekere toekomst, zeker voor het geval tijdelijke werkloosheid in blijvende werkloosheid dreigt over te gaan. Maar ook hier geldt dat een tijdelijke transitie er niet per se toe hoeft te leiden dat een werknemer definitief van werk verandert. Voor een meer structurele uitwisseling moeten

duidelijke juridische en contractuele afspraken worden gemaakt, zoals bijvoorbeeld het behoud van anciënniteit voor mensen die naar het onderwijs overstappen.

In geval van dreigende collectieve ontslagen moet de informatie hierover snel bij de werknemer en werkgever zijn zodat eventueel samen met de vakbonden een doorstarttraject kan worden opgestart.

Mensen ontwikkelen tijdens een tijdelijke transitie ook wel nieuwe competenties. Om die competentieontwikkeling niet verloren of onopgemerkt voorbij te laten gaan, zou het geen slecht idee zijn om dat als EVC's te gaan erkennen. Mocht de tijdelijke werkloosheid toch nog uitmonden in een ontslag, dan is het opleidingstraject ten minste al gestart.

Wat Federgon heeft uitgewerkt rond collectieve en individuele transitie is in dat opzicht zeer relevant. Dat zou verder kunnen worden onderzocht, via experimenten of proefprojecten, om na te gaan wat al dan niet werkt en wat de barrières zijn om in een dergelijke transitie in te stappen. Vaak hebben mensen angst om iets te verliezen.

Ans De Vos stipt aan dat er bij de relance eveneens aandacht moet zijn voor kwetsbare werkgevers, in plaats van enkel voor al dan niet kwetsbare werknemers. Sommige werkgevers zitten namelijk met een verouderd en weinig mobiel personeelsbestand, vaak in combinatie met een beperkt of zelfs ontbrekend opleidingsbeleid. Dergelijke risicowerkgevers moeten actief worden benaderd.

Een tweede aspect is het veel sterker doen samengaan van het stimuleren van ondernemingen vanuit innovatie en economisch perspectief en wat dat betekent voor de competenties van mensen. Vandaag wordt in de kmo-portefeuille weinig gericht gefocust op toekomstbestendige competenties, zoals digitalisering. Als het gaat over transformaties is het belangrijk om niet enerzijds ondernemingen te stimuleren tot het investeren in digitalisering of automatisering en anderzijds achteraf vast te stellen dat ze eigenlijk niet beschikken over mensen met de juiste vaardigheden. Dan is vaak de kloof al te groot geworden om nog te remediëren. Wat dat betreft moeten de beleidsdomeinen Economie en Werk nog meer de krachten bundelen.

Ans De Vos gaat verder nog in op twee andere aspecten. Een eerste punt is de link tussen onderwijs en werk. De loopbaancompetenties zijn nu opgenomen in de eindtermen. De komende generaties moet duidelijk gemaakt worden dat de leerlevensloopbaan start vanaf het betreden van de schoolbanken en eindigt bij de pensionering of zelfs later. Een diploma mag geen eindpunt zijn van een onderwijsbeleid. Het is dus belangrijk dat de koepels en de scholen op de juiste, geïntegreerde manier aan de slag gaan met die loopbaancompetenties en leercompetenties.

Een laatste punt zijn de statuten. Als men in een samenleving nog meer wil inzetten op flexibiliteit en flexibele statuten, dan moet er volgens Ans De Vos ook voor freelancers een vangnet zijn inzake opleiding en competentiechecks enzovoort. Niet alleen alle werkenden en inactieven moeten men actief proberen te bereiken, VDAB moet zich in haar communicatie over opleiding ook richten op die doelgroep van freelancers. Dat gebeurt nu nog te weinig.

Antwoorden van Sarah Vansteenkiste

Sarah Vansteenkiste, KU Leuven en onderzoeksexpert van het Steunpunt Werk, herhaalt dat de opdracht van de experts niet evident was. Ze vond het wel een zeer verfrissende samenwerking, die goed verlopen is hoewel er soms ook stevig

werd gediscussieerd. Ook de samenwerking met de minister en de sociale partners is goed verlopen, zoals ze zelf wel gewoon was vanuit het Steunpunt Werk.

De spreker vond het vooral belangrijk dat iedereen de hele crisis ook beschouwde als een opportuniteit, niet alleen als een crisis op zich. Iedereen wilde dit momentum aangrijpen om echt iets nieuws te lanceren en verbeteringen aan te brengen aan de Vlaamse arbeidsmarkt. Er is geprobeerd dat neer te schrijven in het rapport, dat nog maar een vertrekpunt is waarop de volgende maanden verder zal worden gewerkt.

Sarah Vansteenkiste hoorde al heel wat bezorgdheden: over de opleidingsnoden die niet gezien worden door de Vlaamse bevolking, over de mattheuseffecten en ook over het versterken van de preciaire statuten van mensen die als eerste zonder werk komen te zitten. In de tweede opgave werd geprobeerd hierop antwoorden te bieden. Ze raadt de commissieleden die daar vragen over hebben om dit deel van het rapport door te nemen. Er wordt vertrokken vanuit het idee dat eerder loopbaanzekerheid vooropgesteld moet worden dan jobzekerheid. Dat moet dat gebeuren door sterke mensen te creëren met sterke vaardigheden. Nu zien mensen die opleidingsnood onvoldoende. Sarah Vansteenkiste heeft meegeschreven aan een ander rapport dat duidelijk maakt dat 42 procent van de Vlamingen niet gemotiveerd is om een opleiding te volgen. Bij de kortgeschoolden en niet-beeroepsactieven gaat het zelfs om meer dan 60 procent en dat zijn hoge percentages. De experts wilden de logica omdraaien om mensen die opleidingsnood te laten inzien. Enerzijds door hen zelf bij de hand te nemen en hen een voorstel te doen. Ze vergelijkt dat met medische check-ups die nu bijvoorbeeld gebeuren voor de preventie van sommige vormen van kanker: mensen krijgen een brief in de bus als ze tot een kwetsbare groep behoren. Ze worden dus zelf actief benaderd. Het voorstel in het rapport is om mensen ook actief te benaderen om hen een competentiecheck te laten doen en op die manier bewust te maken van de opleidingsnood. Dat gebeurt door gevraagde competenties op de arbeidsmarkt heel helder te stellen, ook voor de volgende jaren. Mensen moeten een beter idee krijgen van wat er wordt gevraagd op de arbeidsmarkt, over welke competenties ze zelf beschikken en hoe daartussen een match kan worden verkregen. Door de hiaten te tonen, kunnen mensen beseffen dat hun competenties nog bijgeschaafd moeten worden, want velen hebben niet door dat hun vaardigheden verouderd zijn. Dat is een heel belangrijk aspect.

Daar moet anderzijds natuurlijk ook wel een concreet opleidingsaanbod tegenover staan. Het vraagt veel werk om duidelijk te maken welke type opleiding noodzakelijk is voor een bepaald profiel. Nu is het opleidingsaanbod heel versnipperd. Het moet meer gecentraliseerd en inzichtelijker worden gemaakt. Daarbij kunnen opleidingsrecommendersystemen helpen. Zoals VDAB nu een aanbevelingssysteem heeft om vacatures en werkzoekenden te matchen, kan ook een dergelijk systeem gebouwd worden op het vlak van opleiding als er een zicht is op alle bestaande opleidingen en op de profielen van mensen. Daarvoor zal stevig moeten worden ingezet op het beter in beeld brengen van de nodige data.

Voor Sarah Vansteenkiste is het belangrijk dat daaraan de leerrekening wordt gekoppeld. Mensen moeten weten welke opleidingen ze kunnen volgen en hoe ze dat kunnen doen. Het is daarbij belangrijk dat ze een financiële rugzakje krijgen maar ook de tijd om die opleiding te volgen. Men vertrekt dus altijd van een loopbaanmodel om mensen steviger op de arbeidsmarkt te zetten, ook in de toekomst. Profielen die er door de coronacrisis gemakkelijk uitvallen, kunnen versterkt op de arbeidsmarkt komen te staan als ze meer zicht hebben op hun competenties en die kunnen bijschaven. Dat kan hen meer loopbaanzekerheid geven. Dat model werd heel centraal gezet in tweede opgave en beantwoordt een aantal vragen die werden gesteld.

Sarah Vansteenkiste hoorde dat 82 procent van de werkgevers opleidingen aanbiedt en dat het probleem misschien eerder bij de individuele werknemer zou kunnen liggen. Ze denkt dat het duidelijk een en-en-verhaal is. Vooreerst kunnen er een aantal methodologische kanttekeningen gemaakt worden bij die 82 procent. Dat cijfer is gebaseerd op de Continuing Vocational Training Survey van Eurostat. Het is belangrijk om te weten dat daar nog altijd mattheuseffecten aanwezig zijn: het zijn vooral de sterkste werknemers die een opleiding aangeboden krijgen door hun werkgevers. Dat is misschien een natuurlijke reflex, omdat werkgevers denken dat deze profielen ook het meest een opleiding willen volgen. Anderzijds richt die CVTS-meting zich ook op ondernemingen met meer dan tien werknemers, terwijl geweten is dat kleinere ondernemingen minder opleidingen aanbieden. Hoewel er op dat vlak al een inhaalbeweging werd gemaakt, zijn het nog altijd de kleinere ondernemingen die wat kwetsbaarder zijn op dat punt. Daarnaast is de CVTS een vrijwillige enquête en zullen ondernemingen die veel opleidingen aanbieden, eerder geneigd zijn om dat te tonen en dus vaker de enquête invullen. Dat zijn methodologische bedenkingen. Het belangrijkste is echter dat de kwetsbare ondernemingen minder opleidingen aanbieden aan hun werknemers of een selectie maken van werknemers. Daarom denkt Sarah Vansteenkiste dat het nog altijd een en-en-verhaal is: de individuele component zit daar zeker in maar ook de werkgeverscomponent.

Daarom willen de experts, zoals Ans De Vos al aanhaalde, ook een competentiecheck doen bij de kwetsbare ondernemingen omdat bepaalde werkgevers wat achterlopen inzake een modern personeelsbeleid. Men komt uit een situatie met heel veel krapte op de arbeidsmarkt en toch schreven bepaalde ondernemingen nog altijd heel stringente vacatureteksten. Ook op dat vlak kunnen verbeteringen aangebracht worden om die conservatieve, protectieve houding gedeeltelijk te doorbreken. Die competentiecheck voor kwetsbare werkgevers is daarom belangrijk.

Sarah Vansteenkiste komt tot slot nog terug op de tijdelijke werkloosheid. Er was de vraag hoe men de tijdelijke werklozen vacatures gaat aanbieden en zij denkt dat een recommendersysteem zoals dat van VDAB daarbij belangrijk is, plus een voldoende grote vacaturepool. In haar eigen leerstoel bij VDAB, Deep CARMA – wat staat voor career management analytics – wordt de kennis van VDAB over recommendersystemen en over de matching tussen vacatures en werkzoekenden, samengebracht met kennis van de arbeidsmarkt en bigdatatechnieken. Door die kennis samen te brengen, kan men er de modernste inzichten vanuit wetenschappelijk onderzoek in steken en de aanbevelingssystemen zo optimaal mogelijk maken. Dit kan ook een goede methode zijn om de matching te doen tussen de coronavacatures en de tijdelijke werklozen. De spreker pleit ervoor om sterk in te zetten op het pushen van die vacatures die zo sterk mogelijk aansluiten bij het profiel dat de werkloze heeft.

Sarah Vansteenkiste merkt op dat door haar antwoorden heen data heel erg belangrijk zijn. Dat heeft te maken met haar functie in het Steunpunt Werk, maar ook de expertengroep botste vaak op het ontbreken van data. Ze is tevreden te horen dat dit nu wordt erkend en dat men bereid is daar serieuze stappen in te zetten.

Antwoorden van Wim Van der Beken

Wim Van der Beken antwoordt op de vraag over de inschatting van de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt. Eigenlijk hebben de experts zich die vraag niet gesteld, omdat ze ook zeer moeilijk te beantwoorden valt. Ze kregen ook de vraag of ze met scenario's zouden werken en ook dat hebben ze besloten niet te doen. Wat ze wel gedaan hebben, is met de matrix een soort schakelsysteem aanbieden. Wanneer er bepaalde evoluties zijn op de arbeidsmarkt waarbij men gaat van opgave 1 naar opgave 2, wat kan verschillen van sector tot sector, kan men

gaan schakelen. Als men opnieuw in een fase zou komen waar het coronavirus weer opduikt en men weer met restricties moet werken, gaat men meer naar de eerste opgave moeten schakelen. Is er een meer structureel arbeidsintensief beleid mogelijk, dan kan men verder op de tweede opgave werken. Dat leek de werkgroep waardevoller dan discussies op te zetten over de vraag het nu 60.000 of 80.000 extra werklozen worden, want dat kan niemand met enige mate van zekerheid zeggen.

Antwoorden van minister Hilde Crevits

Minister *Hilde Crevits* antwoordt op de vraag over de sectorconvenanten dat ze nu geen sectoroverschrijdende convenanten wil maken, maar wel wil dat er in elk van de sectorconvenanten aandacht is voor wat sectoroverschrijdend is. Ze heeft ook al aan een paar sectorale partners gesuggereerd om horizontale verbindingen over de sectoren heen te maken, bijvoorbeeld wat opleidingen betreft. Er wordt nu onderhandeld om te proberen een warme overdracht van de ene naar de andere sector te vergemakkelijken. Ook zullen er sectoradviseurs zijn die intersectoraal werken en zullen proberen te begeleiden.

Er zijn twee zaken die in het najaar wellicht voor heel wat discussie zullen zorgen, aldus minister *Crevits*, namelijk de doelgroepkortingen en de kwestie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De kwestie is volgens haar: als men een budget heeft, hoe zet men dat dan het beste in? Zet men de middelen in op de werkgever, op de werknemer of op beiden? Men moet natuurlijk ook incentives hebben om het loopbaandenken bij mensen aan te moedigen. Men moet ervoor zorgen dat ze een opleiding kunnen volgen, dat ze er tijd voor hebben en dat er budget voor is.

Het uitgangspunt van de minister is dat een doelgroepvermindering een korting is die wordt gegeven om mensen aan te werven en de vraag is dan hoe dat de loopbaanpositie versterkt van de persoon die wordt aangeworven. Men gaat niet alles van vandaag op morgen kunnen veranderen; het staat dan ook niet in opgave 1. Maar de discussie moet wel worden gevoerd om te bekijken waar er ruimte kan worden gecreëerd.

Hetzelfde geldt voor de dienstencheques. Er kan volgens de minister lang worden gediscussieerd over de waarde van dat stelsel, maar uit een onderzoek blijkt dat de terugverdieneffecten ervan enorm zijn. Het werkt niet enkel tegen zwartwerk, er is ook de maatschappelijke return van mensen die aan de slag gaan. Ze wil zeker het debat voeren over de bijdragen van de gebruikers, want de overheid investeert hier elk jaar meer dan een miljard euro in, maar zonder het systeem op de schop te laten gaan.

Minister *Hilde Crevits* had er aanvankelijk ook een probleem mee dat de expertenwerkgroep zo sceptisch naar de jobbonus keek. Maar de achterliggende gedachte is dat als de overheid een instrument inzet, ze het op een slimme wijze moet doen zodat promotie vallen kunnen worden vermeden en dat er geen geld wordt uitgegeven zonder dat er een return is. Dat vindt de minister zeer goede insteken om de maatregel te operationaliseren. Het is goed dat het advies er is, om er in het najaar mee aan de slag te gaan. Er moet ook nog een begroting worden gemaakt en daarbij moet worden geprobeerd de evenwichten in stand te houden.

De minister stelt dat de kwetsbare groepen niet alleen de mensen in armoede zijn. Er is ook geen echte een-op-eenrelatie tussen digitale vaardigheden, armoede, korte scholing en het niet volgen van een opleiding. Maar er zijn wel veel mensen die met alles tegelijk te maken hebben, wat tijdens de crisis ook is gebleken: ze zijn kortgeschoold, hebben thuis geen computer, zijn niet digitaal opgeleid en weinig getriggerd om opleidingen te volgen. De minister denkt daarbij ook aan de langdurig werkzoekenden. De vraag is waar men hefboomen kan vinden om mensen

daarin te emanciperen en hoe kan worden vermeden dat die groep straks nog groter wordt. Een van de experts stelde ook dat VDAB proactief kan worden ingeschakeld bij verwachte collectieve ontslagen. De minister heeft dat gedaan toen er collectieve ontslagen dreigden bij Swissport, wat tot een negatieve reactie van de socialistische vakbond leidde. Op dat vlak moeten de geesten dus nog rijpen. De minister heeft ook wel begrip voor de vakbonden, want bij een collectief ontslag moet er onderhandeld worden om tot een sociaal akkoord te komen. Maar toch vindt ze het belangrijk om de werknemers proactief aan te spreken, want hoe minder mensen er in de werkloosheid terechtkomen, hoe beter.

De minister wil ook terugkomen op het levenslang leren. 'Levenslang leren' is niet de beste formulering, zeker wanneer men weet dat mensen die kortgeschoold zijn vaak een heel negatieve associatie hebben met leren. 'Opleiden' is voor de minister een mooier woord, omdat dat heel dynamisch klinkt en voor een positieve associatie kan zorgen. Maar de vraag blijft: hoe krijgt men mensen zover dat ze een opleiding willen volgen? Ze heeft hiervan enkele mooie voorbeelden gezien die gerealiseerd werden met steun van VLAIO. Zo is er een textielbedrijf in West-Vlaanderen dat geïnvesteerd heeft in artificiële intelligentie en nieuwe machines. Na een opleidingstraject zijn de arbeiders enthousiast meegegaan in het transformatieproces van dat bedrijf. Daaruit zou men kunnen besluiten dat mensen die kortgeschoold zijn, wel opleidingen willen volgen als ze het doel en de finaliteit ervan zien. Hetzelfde ziet men bij het duaal leren: sommige jongeren zijn niet gemaakt om permanent op een stoel te zitten in een school, maar hebben praktijkervaring nodig.

Er moet volgens de minister worden nagegaan hoe het werk van de experts kan worden opgevolgd. Er is nu het advies en er is de matrix, die voor de minister positief en helder is. Nu moet op een of andere manier een opvolging gebeuren. Enkele experts gaven al aan verder onderzoek te willen doen. De regering en het parlement zullen keuzes moeten maken. Het zou zeker niet slecht zijn om de samenwerking ook structureel te maken en bijvoorbeeld binnen een jaar te kijken naar de keuzes die werden gemaakt en te proberen de experts te overtuigen om mee te gaan in een aantal zaken. Minister Hilde Crevits is zeker bereid het advies als leidraad te houden om zo een traject met targets proberen af te leggen. Voor de minister is het rapport echter niet de Bijbel, want met sommige aanbevelingen is ze het niet helemaal eens. Maar de weg die wordt bewandeld is even belangrijk als het doel, als er maar vooruitgang wordt geboekt. Vandaar dat de minister de matrix wel wil gebruiken als instrument om voortgang te meten.

De minister komt tot slot nog terug op de gemeenschapsdienst. Die mag voor haar niet als een sanctie voor langdurig werkzoekenden worden gehanteerd, daar wil ze niet aan meewerken. De gemeenschapsdienst moet afgesproken zijn in de overeenkomst tussen VDAB en de werkzoekende en dus kaderen in een traject naar werk. De experts hebben veel aandacht besteed aan vrijwilligerswerk, een vraag is dus of dat ook in aanmerking kan komen. Hetzelfde geldt voor wijkwerken. Dit zijn maatregelen die de kans op werken vergroten, aldus de minister. Mensen die gedurende twee jaar geen job hebben gevonden, missen misschien ook voor een deel de juiste houding of het vertrouwen om te solliciteren. De minister wil dan ook nagaan hoe die hefboomen kunnen worden uitgebouwd, conform het regeerakkoord.

3. Replieken

Imade Annouri is enthousiast over de actieve rol van de wetenschap tijdens de coronacrisis en het voorliggende rapport is daar een mooi voorbeeld van. Ook de experts waren enthousiast over de samenwerking. Daar moet zeker een vervolg op komen, zoals de minister heeft aangehaald. Als parlements lid meent hij dat de inhoudelijke, ideologische en politieke debatten ook belangrijk zullen zijn. Zo hebben de experts bedenkingen bij de jobbonus en de gemeenschapsdienst, maar ze stelden dat, als die toch worden ingezet, dat op een verstandige manier moet gebeuren.

Het lid wijst ook op de eensgezindheid in de commissie over het feit dat er meer data moeten worden gebruikt en over het belang van opleidingen.

Philippe Muyters vindt het belangrijk na te gaan of de vooropgestelde doelstellingen zijn gehaald met het geld dat daarvoor is uitgetrokken. Dat is de filosofie van de spending review, de uitgaventoets die in het regeerakkoord staat, waarbij met de dienstencheques de eerste oefening is gedaan. De minister van Financiën en Begroting wil op die weg verder gaan. Het blijft inderdaad een politiek debat, maar dat moet onderbouwd. Bij de jobbonus moet bijvoorbeeld de doelstelling worden bepaald en hoe die kan worden bereikt.

Maurits Vande Reyde wijst erop dat de minister-president in de plenaire vergadering heeft aangegeven dat de aanbevelingen zullen worden verwerkt in de volgende Septemberverklaring. Het lid spreekt van een soort regeerakkoord-bis. De vraag is hoe die aanbevelingen op korte termijn in de Septemberverklaring zullen worden verwerkt en of de experts daar nog eens hun visie op zullen willen geven. De uitgaventoets is voor het lid dan weer een instrument om op langere termijn de effectiviteit van de maatregelen na te gaan.

Commissievoorzitter *Robrecht Bothuyne* benadrukt dat in de resolutie van 10 juni 2020 over een Vlaams sociaaleconomisch relanceplan na de coronacrisis (*Parl.St. VI.Parl. 2019-20, nr. 352/4*) de vraag aan de regering is opgenomen om aan het parlement te rapporteren over de relancestrategie om het debat te kunnen voeren. De Septemberverklaring zal een eerste moment zijn maar daarna volgen nog de beleids- en begrotingstoelichting en de bespreking daarvan in het najaar. Dat lijkt de voorzitter een goed moment voor een nieuw debat in de commissie.

Minister *Hilde Crevits* bevestigt dat de Septemberverklaring deels zal weergeven hoe de regering de relance ziet, maar een aantal aanbevelingen van de experts betreffen ook de lange termijn. Het hele rapport zal dan ook niet terug te vinden zijn in de beleids- en begrotingstoelichting, maar de toets kan dan, zeker voor het eerste pakket, wel worden gemaakt.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Imade ANNOURI,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

aso	algemeen secundair onderwijs
CVTS	continuing vocational training survey
Dynam	Dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt
ESF	Europees Sociaal Fonds
Eurostat	Statistical office of the European Union
EVC	elders verworven competentie
IBO	individuele beroepsopleiding (in een onderneming)
kmo	kleine of middelgrote onderneming
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
neet	not in education, employment or training
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
tso	technisch secundair onderwijs
UAntwerpen	Universiteit Antwerpen
UGent	Universiteit Gent
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering
VLAIO	Agentschap Innoveren en Ondernemen
WSE	Werk en Sociale Economie (beleidsdomein van de Vlaamse overheid)