



Vlaams  
Parlement

ingediend op **898** (2020-2021) – Nr. 1  
14 juli 2021 (2020-2021)

## **Voorstel van resolutie**

van Robrecht Bothuyne, Axel Ronse, Tom Ongena,  
Allessia Claes, Loes Vandromme en Philippe Muyters

over de kansen voor de werkgelegenheidsconferentie  
met de Federale Regering en sociale partners om  
een werkzaamheidsgraad van 80 procent te behalen

## TOELICHTING

Zowel de Vlaamse Regering als de Federale Regering hebben de ambitie om de werkzaamheidsgraad op te tillen naar 80 procent. Vanuit Vlaanderen zijn er heel wat acties geformuleerd met het oog op het invullen van 120.000 extra jobs opdat Vlaanderen de komende jaren in de richting van een werkzaamheidsgraad van 80 procent zou evolueren. De krapte op de arbeidsmarkt neemt opnieuw toe en zit zo op het laagste niveau van aantal werkzoekenden in Vlaanderen sinds 2008. Daarbovenop komen de uitdagingen van een dalende bevolking op arbeidsleeftijd, vergrijzing en een relatief groot aandeel inactieven in Vlaanderen, waardoor er steeds minder instromers zijn om uitstromers te vervangen. Hierdoor is het activeren van inactieven op beroepsactieve leeftijd en het effectief verlengen van de loopbanen een noodzakelijke hefboom om een werkzaamheidsgraad van 80 procent te kunnen behalen.

Toch heeft ook het federale arbeidsmarktbeleid een invloed op de ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Drempels in tewerkstellings- en arbeidsmarktbeleid waarvan de bevoegdheid op het federale niveau liggen moeten weggewerkt worden om deze doelstelling te halen. Een dialoog en samenwerking met de verschillende beleidsniveaus is hiervoor noodzakelijk. Met dit voorstel van resolutie willen de indieners de Vlaamse Regering een mandaat geven om de dialoog aan te gaan om die drempels over alle beleidsniveaus heen weg te werken en tot acties te komen die faciliterend en ondersteunend kunnen werken voor de Vlaamse tewerkstellingsmaatregelen en relanceacties, zodat deze ambitieuze doelstelling kan worden behaald.

Het federale regeerakkoord ambieert eveneens een werkzaamheidsgraad van 80 procent en om die te bereiken, stelt het als streefdoel om jaarlijks een werkgelegenheidsconferentie te organiseren om met de betrokken stakeholders, waaronder de deelstaten, concrete actieplannen uit te werken. De werkgelegenheidsconferentie biedt een kans om de bestaande beleidsinstrumenten te evalueren en noodzakelijke maatregelen te nemen voor een flankerend arbeidsmarktbeleid tussen de verschillende niveaus. Belangrijke hefbomen voor dit beleidsdomein liggen op het Vlaamse niveau. De bevoegdheden voor onder andere onderwijs, vorming en opleiding, economisch investeringsbeleid, innovatie, onderzoek en ontwikkeling liggen namelijk op het regionale niveau, dat ook bevoegd is voor het activeringsbeleid. Zo ontstaat de noodzaak om de structurele arbeidsmarkthervormingen op beide niveaus af te stemmen om zo het algemene groeipotentieel te verhogen.

Via de werkgelegenheidsconferentie dient er een globaal akkoord tot stand komen tussen de betrokken stakeholders: de Federale Regering, de deelstaten en de sociale partners. Zo kan er een breed gedragen afsprakenkader komen dat tegemoetkomt aan de Vlaamse vragen om de drempels effectief weg te werken zodat de doelstelling van 80 procent werkzaamheidsgraad bereikt kan worden. Daarnaast draagt dit breed gedragen afsprakenkader ook bij aan een dynamisch economisch beleid met het oog op een duurzame, sterke economische groei en een veerkrachtige arbeidsmarkt.

Voor de eerste werkgelegenheidsconferentie die in september 2021 gepland staat, schuiven de indieners van dit voorstel van resolutie vijf pijlers naar voren die een Vlaams loopbaanoffensief zullen ondersteunen. Op dit vlak vragen we de Vlaamse Regering en de Federale Regering om in dialoog te gaan, actie te ondernemen, waar nodig via asymmetrisch beleid, en drempels weg te werken opdat dit Vlaams loopbaanoffensief mogelijk wordt.

De vijf pijlers zijn:

- 1° het versterken van opleidingsmogelijkheden doorheen de loopbaan en ook tijdens bepaalde periodes van inactiviteit;
- 2° inzetten op werkbaarheid en voorkomen van vroegtijdige uitval;
- 3° faciliteren van transities van werkloosheid en inactiviteit naar werk;
- 4° het bevorderen van jobmobiliteit en 'werk naar werk'-transities;
- 5° het afremmen van de vervroegde uittrede.

Het verlengen van de loopbanen is een cruciale hefboom om tot de structureel hogere werkzaamheidsgraad te komen. Om de kloof tussen de gemiddelde uittredeleeftijd en de (vervroegde) wettelijke pensioenleeftijd te kunnen dichten, is het noodzakelijk om naar de gehele loopbaan te kijken. Door in te zetten op deze vijf pijlers stellen we het doel voorop om loopbanen duurzaam te verlengen en zo de werkzaamheidsgraad structureel te verhogen.

De aanbevelingen van dit voorstel van resolutie gaan uit van de huidige bevoegdheidsverdeling, waarbinnen men maximaal wil gebruikmaken van asymmetrische samenwerkingsakkoorden, zoals voorzien in het federale regeerakkoord. Vanuit het Vlaams Parlement zullen nog aanbevelingen volgen om deze bevoegdheidsverdeling aan te passen en nog meer op maat van Vlaanderen te brengen. Maar wegens de acute uitdagingen op onze arbeidsmarkt rekent het Vlaams Parlement op een federaal beleid dat maximaal inspeelt op de huidige noden.

Robrecht BOTHUYNE  
Axel RONSE  
Tom ONGENA  
Allessia CLAES  
Loes VANDROMME  
Philippe MUYTERS

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

- gelet op:
  - 1° het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024 (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 31/1);
  - 2° de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 128/1);
  - 3° het federale regeerakkoord 2020-2024;
  - 4° het Vlaams VESOC-akkoord Alle hens aan dek (VESOC: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité);
  - 5° de resolutie over een Vlaams sociaal-economisch relanceplan na de coronacrisis (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 352/1-4);
  - 6° het relanceplan Vlaamse Veerkracht;
  - 7° de VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord;
  - 8° het Vlaams actieplan Werkbaar werk;
  - 9° het Vlaams actieplan E-leren;
  - 10° het Vlaams actieplan Telewerk;
  - 11° het Vlaams actieplan Re-integratie van (langdurig) zieken;
  - 12° het Vlaams actieplan Herstructurering;
  - 13° de sociaal-economische context die al voor de coronacrisis bestond, door corona versterkt werd of opnieuw de kop opsteekt:
    - a) het evenwicht tussen werk, gezin en vrije tijd;
    - b) de huidige nationale werkzaamheidsgraad, werkzaamheidsgraad in de verschillende gewesten en werkzaamheidsgraad voor 60-plussers;
    - c) het hoge aantal niet-beroepsactieven;
    - d) de gemiddelde uittredeleeftijd;
    - e) de voorgaande federale en Vlaamse maatregelen die werden genomen om vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt tegen te gaan;
    - f) de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt;
    - g) de verschillende arbeidsmarktsituaties in de deelstaten;
    - h) de hoge inactiviteitsgraad in de verschillende gewesten;
    - i) de structureel zwakke productiviteitsgroei;
    - j) de deelname aan levenslang leren die een pak lager ligt dan het Europese gemiddelde en dat wie het meest gebaat zou zijn bij een opleiding er het minst aan deelneemt, wat de behoefte aan een mentaliteitswijziging voor levenslang leren aantoon. Een verhoging van het aantal deelnames kan eveneens bijdragen aan een lagere uittrede-intentie;
    - k) de gemiddelde actieve loopbaan in 2018 in Vlaanderen 34 jaar bedroeg;
    - l) de lage loopbaanmobiliteit binnen België;
    - m) het verschillende uittredegedrag naar gelang het loon, waarbij de middelste loondecilen het vroegst uittreden;
    - n) de lage uitstroom van 60-plussers naar werk vanuit werkloosheid of andere stelsels;
- overwegende dat:
  - 1° elk talent telt;
  - 2° de Vlaamse Regering de ambitie heeft om 120.000 Vlamingen extra te laten participeren aan de arbeidsmarkt en daarmee de werkzaamheidsgraad te verhogen in de richting van 80 procent;
  - 3° het om de ambitieuze doelstellingen te bereiken noodzakelijk is dat federaal en Vlaams beleid flankerend en ondersteunend werken ten opzichte van elkaar;
  - 4° de Vlaamse arbeidsmarkt in volle transitie is;
  - 5° Vlaanderen een akkoord heeft met de sociale partners met het oog op een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt;
  - 6° een actief arbeidsmarktbeleid waarin bemiddeling, begeleiding en opleiding centraal staan noodzakelijk is voor de relance en het postcoronatijdperk;

- 7° de Federale Regering belangrijke bevoegdheden heeft zoals arbeidsrecht, welzijn op het werk en sociale zekerheid, die flankerend en ondersteunend moeten zijn aan het Vlaamse arbeidsmarktbeleid;
  - 8° een arbeidsmarkt met voldoende wederzijdse flexibiliteit, waar werken lonend moet zijn en uitkeringsstelsels zo moeten worden vormgegeven dat sociale bescherming en activering hand in hand gaan;
  - 9° de Federale Regering jaarlijks een werkgelegenheidsconferentie wil organiseren die structureel overleg tussen alle betrokken stakeholders mogelijk maakt;
  - 10° het federale regeerakkoord een asymmetrisch beleid op maat van de gewesten mogelijk maakt;
  - 11° bij de gezamenlijke doelstelling om de werkzaamheidsgraad te verhogen geen enkel talent verloren mag gaan;
  - 12° de ambitie om de werkzaamheidsgraad te verhogen in de richting van 80 procent belangrijk is voor de betaalbaarheid van de sociale zekerheid;
  - 13° op basis van de werkbaarheidsmonitor de helft van de Vlaamse werknemers en zelfstandigen verklaart minstens één werkbaarheidsknelpunt op vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden op het werk, werk-privébalans of leermogelijkheden te ondervinden;
  - 14° de Vlaamse Regering wil inzetten op werkbaarheidscheques om bedrijven aan te zetten om de jobs van werknemers meer werkbaar te maken aangezien ruim één op de drie werkenden in Vlaanderen kampt met werkstressklachten;
  - 15° de evolutie op vlak van personen in arbeidsongeschiktheid en invaliditeit verontrustend is en de klemtoon meer moet liggen op de mogelijkheden en de kansen om opnieuw aan de slag te gaan;
  - 16° de potentiële arbeidsreserve inschakelen cruciaal zal zijn om een werkzaamheidsgraad van 80 procent te kunnen behalen; in Vlaanderen lag die in 2020 op 28 procent van de bevolking op arbeidsleeftijd;
  - 17° de uitstroom naar werk vanuit sommige statuten (bijvoorbeeld personen met een handicap) bijzonder laag is;
  - 18° in de uitvoering van het VESOC-akkoord Alle hens aan dek de Vlaamse Regering samen met de sociale partners inzet op het versterken en zichtbaar maken van de opleidingsmogelijkheden doorheen de loopbaan;
  - 19° Vlaanderen de ambitie heeft om een omslag te maken naar een echte leercultuur met scholing, omscholing en bijscholing gedurende de hele loopbaan waarbij het zich spiegelt aan landen zoals Denemarken, Finland en Zweden;
  - 20° Vlaanderen werken meer lonend wil maken, onder meer via de invoering van de jobbonus en, waar relevant, door sociale voordelen toe te kennen op basis van inkomen in plaats van statuut;
  - 21° voorbereiden op de potentiële herstructureringen en collectieve ontslagen die postcorona kunnen plaatsvinden, nodig is;
  - 22° de omslag moet worden gemaakt van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid en naar meer dynamische arbeidsloopbanen;
  - 23° de Vlaamse Regering wil inzetten op competentiechecks om de aanwezige competenties van werknemers proactief in kaart te brengen;
  - 24° de Vlaamse Regering wil inzetten op transitiepunten waarbij partners kunnen samenwerken aan de ondersteuning van loopbaanwendingen;
  - 25° een evidencebased beleid noodzakelijk is om de middelen doelmatig en efficiënt in te zetten;
- vraagt aan de Vlaamse Regering om:
- 1° te waken over een geïntegreerde en interfederale aanpak met de Federale Regering en de Vlaamse Regering en de sociale partners om de Vlaamse arbeidsmarkt doelstellingen te behalen;

- 2° samen met de Federale Regering en de sociale partners in dialoog te gaan over het versterken van de opleidingsmogelijkheden doorheen de loopbaan, onder meer over:
- a) de invoering van een leer- en loopbaanrekening en hoe het federale initiatief hieromtrent maximaal kan aansluiten op het Vlaamse concept;
  - b) een snelle en automatische inschrijving bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) voor bepaalde groepen waaronder intensief tijdelijk werklozen, zonder repercussies op het vlak van de uitkering;
  - c) de verruiming van het vrijstellingenbeleid voor werkzoekenden in het kader van studie, opleiding of stage waarbij Vlaanderen over de invulling kan beslissen van het aantal uren, de toelating en modaliteiten van opleidingen waarvoor vrijstelling wordt aangevraagd;
  - d) de federale plannen om de opleidingen in ondernemingen te stimuleren en ervoor te zorgen dat dit complementair is met het Vlaamse vormingsbeleid;
- 3° samen met de Federale Regering en de sociale partners in dialoog te gaan over de werkbaarheid van loopbanen en het voorkomen van vroegtijdige uitval, onder meer over:
- a) het aligneren van de Vlaamse en federale werkbaarheidsstrategie bijvoorbeeld via een sterkere betrokkenheid en advies van Vlaanderen bij federale werkbaarheidsinitiatieven;
  - b) het aligneren van de Vlaamse en federale werkbaarheidsplannen naar burgers en ondernemingen;
  - c) een betere monitoring van de instroom in de ziekte- en invaliditeitsverzekering en een versterking van de uitstroom;
  - d) het afstemmen van de Vlaamse en federale verlofstelsels in functie van zorg, competentieversterking en kwetsbare groepen en meer transparantie in de maatregelen en aanvraagprocedures;
  - e) het optimaliseren van de werkbaarheid van voltijdse jobs door het flexibel organiseren van de arbeidstijden, meer resultaatgericht te werken en meer te focussen op tijds- en plaatsonafhankelijk werken, onder andere door deeltijds en/of occasioneel telewerken te integreren in het arbeidsproces;
  - f) het beter afstemmen van de sociale-inspectiebevoegdheden en -diensten;
- 4° samen met de Federale Regering en de sociale partners in dialoog te gaan over het bevorderen van transitie van werkloosheid en inactiviteit naar werk, onder meer over:
- a) de maatregelen die voor de jobbonus relevant kunnen zijn zodat Vlaanderen maximaal rekening kan houden met de kennis van vandaag over het federale kader;
  - b) simulatietools waarbij men de financiële impact van werk op een uitkering correct, duidelijk en transparant in kaart kan brengen;
  - c) sociale voordelen verder afhankelijk te maken van de hoogte van het inkomen en niet langer van een sociaal statuut als bijvoorbeeld niet-werkende en op die manier financiële inactiviteitsvallen te voorkomen;
  - d) de verdere versterking van de bewegingsruimte en mogelijkheden om de dataregie van VDAB, onder meer door het versneld uitbouwen van datastromen en de uitwisseling van gegevens ter ondersteuning van het Vlaams arbeidsmarktbeleid;
  - e) het mee vormgeven aan activerende (financiële) incentives die ingezet worden vanuit verschillende stelsels om activering te versterken, onder meer het verder vormgeven van de activering van OCMW-cliënten, nieuwe samenwerkingsakkoorden en de uitbreiding van bestaande samenwerkingsakkoorden met federale en Vlaamse instanties om de activeringsaanpak verder concreet vorm te geven, in het bijzonder voor

- de diverse groepen zoals de niet-beroepsactieven (OCMW: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn);
- f) Vlaanderen te laten bepalen wie als onderdeel in een traject naar werk al dan niet een opleiding of vrijwilligerswerk mag uitoefenen met behoud van de uitkering;
  - g) de samenwerking tussen het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) en VDAB om langdurig zieken te begeleiden naar werk en een doelmatige inzet van mensen en middelen om het aantal begeleidingstrajecten op te trekken en de resultaten ervan te verbeteren om de kans op de hervatting van het werk te verhogen;
  - h) het vroegtijdig betrekken van VDAB bij de concrete opstart van multidisciplinaire re-integratietrajecten;
  - i) het bewerkstellingen van de inschatting omtrent de mogelijke stappen naar werk door een lid van het multidisciplinair team binnen de drie maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid en het bekijken of een re-integratie bij de huidige of bij een nieuwe werkgever mogelijk is. Voor wie het mogelijk en opportuun is, dient het re-integratietraject als een inspanningsverbintenis te worden opgestart, vijf maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid. In het kader van de re-integratietrajecten met een multidisciplinaire aanpak vergt dit een snelle en systematische gegevensuitwisseling met heldere afspraken over de (verbrede) toeleiding naar begeleidingstrajecten;
  - j) een verhoging van de financiering in het kader van het raamakkoord tussen VDAB en RIZIV om de ambitie naar tienduizend trajecten te kunnen realiseren;
  - k) het komen tot meer dynamische en flexibele combinaties van werken met een uitkering zodat men bijvoorbeeld niet eerst volledig inactief moet worden alvorens een uitkering te kunnen ontvangen, dit in het kader van een progressieve tewerkstelling;
  - l) de inpassing en versterking van de degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen ter activering naar werk;
  - m) een statuut buiten de werkloosheidsverzekering voor definitief niet-toeleidbaren voor wie betaald werk niet haalbaar is;
  - n) de harmonisering van RSZ-categorieën zodat er een gelijke behandeling komt van alle sociale-economiebedrijven (RSZ: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid);
- 5° samen met de Federale Regering en de sociale partners in dialoog te gaan over het bevorderen van jobmobiliteit en 'werk naar werk'-transities, onder meer over:
- a) hoe de competentieversterking en loopbaanmobiliteit meer centraal te kunnen stellen bij activerend herstructureren;
  - b) het inkorten van de procedures en periodes in het kader van de wet Renault;
  - c) het gedurende de informatie- en consultatieprocedure opstellen van een verplicht opleidingsplan als onderdeel van een sociaal plan waarbij werknemers van wie de job bedreigd wordt, omgeschoold kunnen worden naar profielen die in de toekomst noodzakelijk zullen zijn;
  - d) een snelle inschrijving bij VDAB zodat er sneller begeleiding op maat opgestart kan worden na een herstructurering of collectief ontslag;
  - e) de vereenvoudiging van het outplacementinstrumentarium zodat men meer op maat van de getroffen werknemers kan werken;
  - f) de financiële engagementen van de werkgever in kader van een loopbaanwending maximaal in te zetten op investeringen in arbeidsmarktgerichte vaardigheden;
  - g) de uitvoering van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet zodat een deel van de ontslagvergoeding kan ingezet worden voor activerende en inzetbaarheidsbevorderende maatregelen;

- h) na te gaan hoe de regelgeving, onder andere de wet op terbeschikkingstelling, kan aangepast worden om preventieve (tijdelijke) mobiliteit eenvoudiger te maken evenals het delen van werknemers. Dit in het kader van loopbaanoriëntering, competentieversterking en overbrugging van tijdelijke werkloosheid;
  - i) de drempels voor doorstroom uit de sociale economie naar het reguliere economische circuit in de federale regelgeving waar mogelijk weg te werken zodat de beschikbare plaatsen in de sociale economie optimaal ingezet worden voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
- 6° samen met de Federale Regering en de sociale partners in dialoog te gaan over maatregelen gelinkt aan de eindloopbaan en hoe deze te verlengen, onder meer over:
- a) een pensioenhervorming die langer werken aanmoedigt en de band versterkt tussen de effectief gewerkte periodes en de opbouw van pensioenrechten;
  - b) een actualisering en vereenvoudiging van het normatief kader inzake beschikbaarheid waarbij de gewesten zelf keuzes kunnen maken over de beschikbaarheid met het oog op een betere aansluiting van de dienstverlening en controle van VDAB bij de gangbare en vaak digitale activeringsbenadering in Vlaanderen;
  - c) het verder ontmoedigen van vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt, onder meer via het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT);
  - d) vanuit de bezorgdheid van een verhoogde instroom in SWT een impact van de wetgevende aanpassingen op de toegang tot de stelsels en beschikbaarheid in kaart te brengen en een gezamenlijke monitoring op te zetten;
  - e) zolang het SWT-stelsel bestaat, personen in dit stelsel vanuit Vlaanderen actief te bemiddelen naar een nieuwe tewerkstelling, vanuit de bezorgdheid om mensen niet af te schrijven na de leeftijd van 60 jaar;
  - f) het in kaart brengen van de impact van de verlaging van de leeftijd van landingsbanen naar 55 jaar op vlak van het mogelijk maken van het langer werken en krapte op de arbeidsmarkt;
  - g) het wegwerken van drempels en obstakels om na de pensioenleeftijd verder te kunnen blijven werken.

Robrecht BOTHUYNE  
Axel RONSE  
Tom ONGENA  
Allessia CLAES  
Loes VANDROMME  
Philippe MUYTERS