

ingediend op **1371** (2021-2022) – Nr. 1
13 juli 2022 (2021-2022)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Axel Ronse

over het werkgelegenheidsakkoord
'Iedereen nodig, iedereen mee'

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

Voorzitter: Robrecht Bothuyne.

Vaste leden:

Allessia Claes, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Rita Moors, Axel Ronse;
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, Philippe Muyters, Elke Sleurs, Tine van der Vloet;
Kristof Slagmulder, Klaas Sloomans, Wim Verheyden;
Stijn De Roo, Loes Vandromme;
Steven Coenegrachts, Bart Van Hulle;
Johan Danen, Björn Rzoska;
Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzettingen	4
1.	Toelichting van het akkoord	4
1.1.	De uitdagingen op de arbeidsmarkt	4
1.2.	Veertig voorstellen	5
1.3.	Stand van zaken	8
2.	Reactie van de minister	8
II.	Bespreking	10
1.	Tussenkomen van de leden	10
1.1.	Tussenkomen van Caroline Gennez	10
1.2.	Tussenkomen van Kim De Witte	11
1.3.	Tussenkomen van Ilse Malfroot	12
1.4.	Tussenkomen van Björn Rzoska	13
1.5.	Tussenkomen van Tom Ongena	14
1.6.	Tussenkomen van Axel Ronse	16
1.7.	Tussenkomen van Maaïke De Vreese	17
1.8.	Tussenkomen van Robrecht Bothuyne	17
2.	Antwoorden	19
2.1.	Antwoorden van Hans Maertens	19
2.2.	Antwoorden van de minister	20
2.3.	Repliek	23
	Gebruikte afkortingen	24

Bijlage: zie de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie hield op 21 april 2022 een gedachtewisseling met Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, en vertegenwoordigers van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen over het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'.

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

I. Inleidende uiteenzettingen

1. Toelichting van het akkoord

Hans Maertens, voorzitter van de SERV, licht het werkgelegenheidsakkoord toe. Het akkoord bevat een aantal krachtlijnen voor de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt en werd gesloten tussen zeven sociale partners, met aan de werknemerskant het ACV, ABVV en ACLVB en aan werkgeverskant UNIZO, Boerenbond, Verso en Voka. Dat zijn de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties op Vlaams niveau, die alle het akkoord hebben goedgekeurd.

In het akkoord werd gezocht naar een evenwicht en gemeenschappelijke oplossingen voor gemeenschappelijke problemen. De spreker is tevreden dat er een consensus werd gevonden voor oplossingen om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken.

1.1. De uitdagingen op de arbeidsmarkt

De aanleiding voor het akkoord zijn de grote uitdagingen op de arbeidsmarkt. Er zijn de oningevulde vacatures, de lange lijst van knelpuntberoepen en de bedrijven die geen medewerkers vinden. Anderzijds zijn er ook de talrijke werknemers die uitvallen door ziekte of een burn-out, het grote aantal mensen dat niet actief is op de arbeidsmarkt en de beperkte deelname aan levenslang leren.

Om de krapte en de mismatch te illustreren toont Hans Maertens een tabel met de spanningsratio van het Vlaamse Gewest: het aantal werkzoekenden zonder werk in bemiddeling per openstaande vacature. Uiteraard kan niet iedere vacature door iedere werkzoekende worden ingevuld maar in 2017 waren er nog 5,3 werkzoekenden voor een openstaande vacature. Dat cijfer is in 2021 gedaald tot 2,4. In bepaalde regio's ligt het cijfer nog lager. De spanning is dus groot en neemt nog toe.

Een volgende slide toont het arbeidspotentieel. Van de bevolking tussen 20 en 64 jaar in het Vlaamse Gewest is 77,3 procent aan het werk en 22,7 procent niet-beroepsactief.

De Stichting Innovatie en Arbeid van de SERV maakt om de twee jaar een uitgebreide analyse over werkbaar werk. Een aantal indicatoren duidt op een achteruitgang van werkbaar werk. Voor bedrijven maar ook organisaties, overheidsinstellingen en onderwijs is werkbaar werk een grote uitdaging.

Een volgende grafiek vergelijkt de opleidingsdeelname van de Belgische gewesten met de EU-landen. Het Vlaamse Gewest behoort tot de middenmoot. Er wordt wel steeds meer geïnvesteerd in opleiding. De opleidingsdeelname blijft echter gemiddeld of onder het gemiddelde.

Hans Maertens besluit dat de krapte op de arbeidsmarkt structureel is en ook sterk demografisch te verklaren. Als er honderd 60- tot 67-jarigen zijn die de volgende

jaren moeten worden vervangen staan er maar 82 jonge mensen tussen de 18 en de 25 jaar klaar om hen te vervangen. De krapte zal dus nog lang aanhouden en, vanuit demografisch oogpunt bekeken, zal de situatie slechts geleidelijk aan verbeteren vanaf 2030. De uitstroom is groter dan de instroom en daarom is iedereen nodig en moet iedereen mee.

1.2. Veertig voorstellen

De sociale partners doen veertig voorstellen om de brand op de arbeidsmarkt te blussen. Daarbij moet er voor worden gewaarschuwd dat de brand snel opnieuw kan opflakkeren.

Er zijn vier grote assen van maatregelen om de aanpak van de uitdagingen te versnellen en te verbeteren:

- een resultaatgericht activeringsbeleid;
- een doorgedreven opleidingsbeleid;
- het versterkt inzetten op werkbaar werk;
- het benutten van de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie.

Het is belangrijk om tegelijk op die vier werven te werken en oog te hebben voor de interactie tussen die vier assen. Hans Maertens merkt op dat de vier werven ook werden voorgesteld op de Arbeidsmarktconferentie die door de Vlaamse Regering op 19 april 2022 werd georganiseerd.

1.2.1. Activeren met meer resultaat

Een eerste groep die moet worden geactiveerd, zijn de werkzoekenden. Om de werkzoekenden te activeren, worden in het akkoord maatregelen voorgesteld om in de arbeidsbemiddeling door VDAB een versnelling hoger te schakelen. Een eerste maatregel is het versnellen van de contactstrategie. Iemand die werkloos is, zou al binnen een week moeten worden gecontacteerd door VDAB om in een verkennend gesprek uit te maken of het iemand is die zelfredzaam is of iemand die begeleiding nodig heeft. Voor de niet-zelfredzamen zou er binnen de twee weken een face-to-facegesprek moeten volgen. Nu duurt dat langer en voor de sociale partners zijn een snelle start van de begeleiding en een kwalitatieve begeleiding op maat belangrijk. Een dergelijke maatregel is al van toepassing in Denemarken.

Een volgende maatregel is het opnieuw screenen van de werkzoekenden die al wat langer werkloos zijn. Welke jobs zijn mogelijk? Welke opleiding is er mogelijk? Is een stageplaats of IBO mogelijk?

De sociale partners vragen dat de controle en sanctionering correct en stipt worden opgevolgd door VDAB.

Een ander probleem is dat bedrijven soms te hoge eisen stellen. Daarom wordt voorgesteld dat VDAB vacatures screent en met werkgevers in overleg gaat om te vermijden dat onrealistische eisen worden gesteld bij het opstellen van vacatures.

Een tweede groep die moet worden geactiveerd, zijn de intreders en herintreders, de niet-beroepsactieven die (opnieuw) aan de slag willen gaan. Ze moeten outreachend worden benaderd. Vanuit verschillende hoeken zijn incentives nodig.

De sociale partners stellen voor de werkgever een RSZ-korting toe te kennen wanneer ze mensen aanwerven die twee jaar niet hebben gewerkt, langdurig ziek zijn geweest of om een of andere reden nog nooit hebben gewerkt. Er is vandaag al een aanwervingspremie voor langdurig werkzoekenden maar die is vrij complex voor bedrijven en wordt onderbenut. Daarom herhalen de sociale partners het voorstel om er een RSZ-korting van te maken. Dat kan de werkgevers stimuleren

om die aanwervingen te doen en deels ook compenseren dat de productiviteit van deze groep werknemers aanvankelijk wat minder hoog zal liggen.

De sociale partners willen de werknemers ondersteunen door extra kwalitatieve begeleiding op de werkvloer. Ze stellen vast dat mensen die terug op de arbeidsmarkt komen na een langdurige afwezigheid vaak na drie of zes maanden opnieuw afhaken. Daarom moet werk worden gemaakt van een additionele maar niet verplichte begeleiding van langdurig afweziggen op de werkvloer na aanwerving.

Het akkoord pleit ook voor een premie voor herintreders die een langdurige knelpuntopleiding willen volgen. Een deel van de herintreders wil een langdurige opleiding volgen voor knelpuntberoepen in de zorg of het onderwijs en een premie kan hen daartoe aanzetten. De premie zou wel gefaseerd moeten worden toegekend, met een deel bij de start van de opleiding, een deel bij de voltooiing ervan en een derde deel bij het aan de slag gaan in een knelpuntberoep. De premie moet met andere woorden leiden tot een effectieve tewerkstelling in een knelpuntvacature.

1.2.2. Doorgedreven opleidingsbeleid

De sociale partners vragen om de lopende maatregelen te versterken en sneller uit te voeren en het actieplan Levenslang leren, met daarin het platform Levenslang leren, te versnellen.

Er is een doorgedreven opleidingsbeleid nodig en een ambitieus groeipad voor knelpuntopleidingen. Er is nood aan extra opleidingen voor het vergroten van de digitale kennis en aan extra opleidingen Nederlands, in het kader van de interregionale mobiliteit en de economische migratie.

Het actieplan Levenslang leren moet verder worden uitgerold met de individuele leerrekening en de competentiechecks voor werknemers. Die checks moeten het mogelijk maken na te gaan of de werknemer voldoende competenties heeft voor zijn huidige functie en welke competenties moeten bijgeschaafd worden. Voor meer details verwijst Hans Maertens naar de tekst van het akkoord.

1.2.3. Inzetten op werkbaar werk

De werkbaarheidscijfers moeten omhoog. De SERV zal de monitoring van de werkbaarheid voortzetten.

De sociale partners vragen de structurele verankering van de werkbaarheidscheques. Het is een goed instrument dat weliswaar een trage start kende, deels wegens de coronacrisis. Nu wordt het door de bedrijven goed gebruikt, in overleg met de syndicale delegatie als die in het bedrijf aanwezig is. Naast de structurele verankering vragen de sociale partners een uitbreiding van het toepassingsveld naar de ondersteuning van acties die kunnen worden ondernomen.

Een tweede voorstel is de oprichting van een Werkbaarheidsfonds. Vandaag worden in heel wat bedrijven en sectoren goede initiatieven inzake werkbaarheid genomen. Er zijn goede praktijken maar die worden te weinig uitgewisseld. Een fonds biedt financiële middelen en ondersteuning aan sectoren, intermediaire organisaties, onderzoeksinstellingen of aan een groep van ondernemingen en dit sectoraal, sector- of ondernemingsoverschrijdend.¹

¹ Vanuit dit fonds kunnen onder andere projecten met de volgende thema's worden gefinancierd: het ontwikkelen en uittesten van nieuwe methodieken en concepten die op de werkvloer een verschil kunnen maken (bijvoorbeeld rond jobdesign en jobcrafting, rond technologie als middel om arbeid te verlichten enzovoort), innovatieve arbeidsorganisatie, events en meer structurele samenwerking met intermediaire organisaties die ondernemingen en organisaties bereiken rond werkbaar werk.

Een belangrijke pijler in dit onderdeel is het gericht inzetten op het wegwerken van drempels voor gezinnen met kinderen. De kinderopvang zou behoeftedekkend, betaalbaar maar ook voldoende flexibel moeten zijn. De SERV heeft hierover al eerder een advies uitgebracht.² De sociale partners stellen vandaag vast dat een aantal mensen niet aan de slag gaat omdat ze onvoldoende worden ondersteund bij de opvang van de kinderen.

Een derde luik in het hoofdstuk over werkbaar werk is een actieplan voor oudere werknemers. Alle drempels voor 60-plussers moeten worden weggewerkt, ook die groep mag niet verloren gaan voor de arbeidsmarkt. Er zijn al heel mooie initiatieven. Een voorstel om de arbeidsmobiliteit te vergroten, is in een intersectorale werking meer mobiliteit tussen sectoren te realiseren.

Een van de voorgestelde maatregelen is een retentiepremie. Voor sommige oudere werknemers wordt op een bepaalde leeftijd de job te zwaar of ze kunnen dezelfde job niet meer uitoefenen na een langdurige ziekte. Vandaag haken die werknemers af, gaan ze in vervroegd pensioen of blijven ze verder in ziekteverlof. De sociale partners willen die mensen stimuleren om actief te blijven in een aangepaste job. Een retentiepremie kan tijdelijk het eventuele loonverlies compenseren of hen een duwtje in de rug geven. In het akkoord is duidelijk opgenomen dat het de arbeidsgeneesheer is die attesteert dat de werknemer zijn huidige functie niet meer gepast kan invullen.

1.2.4. *Over de grenzen kijken*

De vierde as is de interregionale mobiliteit en de economische migratie. De sociale partners zijn ervan overtuigd dat op termijn Vlaanderen alleen de krapte niet zal kunnen oplossen. Extra arbeidskrachten zullen nodig zijn.

Een eerste mogelijkheid is natuurlijk putten uit de arbeidsreserve van het Brusselse Hoofdstedelijke en Waalse Gewest. Het samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel van 24 juni 2021 is een eerste positief teken. Daar moet verder werk van worden gemaakt. De sociale partners vragen om zo snel mogelijk een gelijkwaardig samenwerkingsakkoord met het Waalse Gewest af te sluiten om de interregionale mobiliteit aan te moedigen en de kansen die Vlaanderen kan bieden aan Waalse en Brusselse werknemers uit te breiden. Daaraan moeten doelstellingen met meetbare resultaatsindicatoren worden gekoppeld. VDAB moet bredere projecten opzetten waarbij een cluster van ondernemingen betrokken is. In het akkoord wordt uitvoerig besproken hoe de sociale partners de interregionale mobiliteit zien.

De economische migratie is een moeilijker thema. De sociale partners stellen in het akkoord dat iedereen die legaal in het land verblijft vanaf de eerste dag zou moeten kunnen werken. Nu is er nog een wachtperiode van vier maanden. De vaststelling is dat asielzoekers die legaal in het land verblijven in die periode niet mogen werken terwijl bedrijven enkele kilometers verder op zoek zijn naar arbeidskrachten. Indien de asielzoeker later wordt uitgewezen, vervalt natuurlijk het recht om te werken. Het akkoord zegt niets over wie hier illegaal verblijft.

Wat betreft de economische migratie van buiten de EU is er al een goede regeling voor de specifieke knelpuntberoepen voor hoog- en middengeschoolde werknemers, zoals onder meer IT'ers. De verblijfskaart en de arbeidsvergunning zijn intussen eengemaakt, maar de sociale partners vragen om ook proactief in derde landen te prospecteren en rekruteren. Hans Maertens verwijst naar de inspanningen die Nederland daartoe doet.

² SERV, De kinderopvang: olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving, mei 2021.

Er zijn ook knelpuntberoepen bij de laaggeschoolden. Het akkoord stelt duidelijk dat eerst moet worden getracht alle werkzoekenden aan de slag te krijgen. Ten tweede moet worden getracht de niet-beroepsactieven aan de slag te krijgen en moet interregionale mobiliteit worden aangemoedigd. Indien hierin geen positieve evolutie merkbaar is, kan volgens het akkoord de piste van economische migratie voor laaggeschoolde knelpuntberoepen verder worden onderzocht en uitgewerkt. Iedereen kent regio's waar de krapte zo groot is dat die piste mee moet worden onderzocht in een langetermijnvisie.

1.3. Stand van zaken

Hans Maertens besluit dat het akkoord werd gesloten tussen zeven sociale partners. Het werd overhandigd aan de Vlaamse Regering met de uitnodiging daarover in overleg te gaan met de bedoeling een tripartiete overeenkomst te sluiten. Het doel is de arbeidsmarkt opnieuw zuurstof te geven waardoor de bedrijven verder kunnen groeien door te activeren en in te zetten op opleiding en werkbaar werk en op die manier mensen aan de slag te kunnen houden.

2. Reactie van de minister

Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, geeft enkele beschouwingen bij het akkoord. Zoals al vermeld, is er nog geen akkoord binnen de Vlaamse Regering maar er zijn wel al bilaterale gesprekken geweest. Er wordt gewerkt aan een tripartiete akkoord.

Eerst en vooral verheugt het de minister dat de sociale partners ook in moeilijke tijden en volatiele omstandigheden in staat blijken te zijn om akkoorden te sluiten. Dat is een belangrijk feit en een opsteker voor het sociale overlegmodel dat de minister nauw aan het hart ligt. Het Vlaamse sociale overleg werkt en de minister wil de Vlaamse sociale partners daarvoor danken en feliciteren.

Inhoudelijk is de minister het in grote lijnen eens met de analyse die de sociale partners maken in hun tekst. Er zijn bijkomende impulsen nodig om de situatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Dat is ook de boodschap die de minister op 19 april 2022 bracht op de Vlaamse Arbeidsmarktconferentie, waaraan meer dan duizend mensen hebben deelgenomen. Een werkzaamheidsgraad van 80 procent blijft het doel en de krapte op de arbeidsmarkt moet nu worden aangepakt. Elke extra Vlaming aan de slag is dubbele winst, voor de persoon zelf en voor de samenleving. Dat mensen aan de slag gaan, is belangrijk voor het ondernemerschap maar een werkbare job draagt ook bij tot emancipatie en zelfontplooiing.

De uitdaging is enorm maar het laaghangend fruit is geplukt. Het is nu tijd om uit de comfortzone te treden en de krapte om te zetten naar kansen, kansen die mensen moeten grijpen en kansen die moeten worden gecreëerd. De minister heeft op de Arbeidsmarktconferentie dit kansenoffensief toegelicht en daarbij het beeld van een klaverblad gebruikt.

Een eerste element van het klaverblad, dat ook in het akkoord van de sociale partners terugkomt, is een resultaatgericht activeringsbeleid. Een specifieke focus moet worden gelegd op de 207 knelpuntberoepen. De minister is niet afkerig van het voorstel om mensen die zich lang niet (meer) aangeboden hebben op de arbeidsmarkt en zich engageren voor het volgen van een langdurige knelpuntopleiding te ondersteunen door ze een financiële tegemoetkoming toe te kennen. Dat moet in de Vlaamse Regering nog worden besproken. De voorstellen van de sociale partners gaan ruimer maar dit is een voorbeeld van een discussie die nog wordt gevoerd.

Het tweede element is een doorgedreven opleidingsbeleid. Het voorstel van de sociale partners om het tijdelijk gemeenschappelijk initiatiefrecht van het Vlaams opleidingsverlof opnieuw te verlengen, vindt de minister waardevol. Jeroen Franssen van Agoria zei op de Arbeidsmarktconferentie: "Opleiding is een geschenk voor zowel werknemer als werkgever." De minister hoopt dat de Vlaamse Regering dit voorstel kan overnemen.

Een derde element van het klaverblad is inzetten op werkbaar werk. Stress en burn-out zijn de grote bezorgdheid van vandaag. De minister denkt dat een schaalessprong nodig is. Grote ondernemingen hebben al een sterk hr-beleid ontwikkeld maar ook de kleine ondernemingen moeten mee zijn. Een werkbare job is een recht van elke Vlaming. Er zijn al heel wat instrumenten, zoals de werkbaarheidscheques, maar die moeten meer worden gebruikt. De minister ziet daarin ook een rol weggelegd voor de sociale partners. Professor Lode Godderis zei op de Arbeidsmarktconferentie dat inzetten op werkbaarheid vooral ook luisteren naar elkaar en naar werknemers is.

Het vierde element is het beter benutten van de kansen van de interregionale mobiliteit en de economische migratie. De minister wil jaarlijks minstens 2000 Walen en 2000 Brusselaars extra overtuigen om in Vlaanderen te komen werken. Bij het voorstel om mensen die hier legaal verblijven al vanaf de eerste dag in te schakelen, heeft de minister wel bedenkingen. Het zou al een hele stap voorwaarts zijn om iedereen die hier vier maanden verblijft aan de slag te krijgen.

De inclusieve arbeidsmarkt is voor de minister het hart van het klaverblad: elk talent telt. Werkgevers moeten soms durven te springen bij het aanwerven van mensen en het is aan VDAB om een doorgedreven werkgeversaanpak te volgen. Vaak kennen werkgevers de mogelijkheden onvoldoende.

De vier elementen waarop de minister wil inzetten, zijn ook de vier werven van de sociale partners. Met een aantal voorstellen zal de Vlaamse Regering instemmen, over andere is er nog discussie.

Een volgende bedenking van de minister gaat over de verhouding met de federale overheid. Zonder extra federale ingrepen kunnen niet alle stappen worden gezet. Er is al een protocol gesloten met federaal minister Frank Vandenbroucke over de langdurig zieken. Er is ook een mooi dossier over de gelijkschakeling tussen de maatwerkbedrijven en de sociale werkplaatsen, waardoor er extra jobs komen voor mensen met een beperking. In het algemeen rekent de minister op een federale overheid die onbevreesd verdere stappen zet in het asymmetrisch beleid ten voordele van Vlaanderen.

De minister merkt tot slot op dat ze vandaag nog niet kan antwoorden op vragen over de mogelijke budgetten voor de uitvoering van het akkoord. Het heroriënteren van bestaande middelen, zoals die voor de aanwervingspremie voor langdurig werklozen, kan voor de minister mee worden genomen in de verdere bespreking.

Het is voor haar interessant om daarover ook de mening van de commissieleden te horen. Die input kan worden meegenomen bij het verdere overleg met de sociale partners.

II. Bespreking

1. Tussenkomsten van de leden

1.1. Tussenkomst van Caroline Gennez

Caroline Gennez dankt de sociale partners voor het sluiten van een akkoord. Vooruit apprecieert dat sociale partners akkoorden sluiten en vindt het wenselijk dat de Vlaamse Regering daarmee aan de slag gaat. De fractie van het lid schaart zich achter de vier pijlers van het akkoord. Om de werkzaamheidsgraad van 80 procent te bereiken, moeten extra inspanningen gebeuren en moeten alle mogelijke beschikbare en onbeschikbare arbeidsreserves zo snel mogelijk worden aangeboord.

Vooruit heeft er altijd op gehamerd dat een intensieve persoonlijke begeleiding werkzoekenden aan een job zal kunnen helpen. Het voorstel om werkzoekenden veel sneller te contacteren en in te schatten, steunt de fractie dan ook volledig. Vindt ook de minister die vorm van begeleiding positief en wil ze daar in meegaan? Heeft VDAB de capaciteit om al deze extra gesprekken met werkzoekenden snel te voeren? VDAB kreeg er de voorbije jaren een enorm takenpakket bij terwijl er bij het begin van de regeerperiode op het personeelsbudget werd bespaard. Als de minister dit voorstel steunt, zal ze dan in bijkomende middelen voorzien voor VDAB om deze extra begeleiding uit te voeren?

De opleidingsgarantie is gericht op de kortste weg naar werk, met aandacht voor knelpuntberoepen. De Vooruitfractie stelde eerder in een voorstel van resolutie al een zeer gericht actieplan per knelpuntberoep voor (*Parl.St.* VI.Parl. 2021-22, nr. 1100/1), met daarbij ook aandacht voor werkbaar werk. Uit de analyse blijkt dat de werkbaarheid problematisch is bij veel knelpuntberoepen. Wat moet die opleidingsgarantie precies inhouden volgens de sociale partners? Op basis van welke criteria dient een bemiddelaar de afweging te maken tussen een opleidingstraject met het oog op een duurzame loopbaan en een snelle activering in een meer precaire job?

De nieuwe werkgeversbenadering wordt zo snel mogelijk uitgerold en daarbij hoort dat de vacatures door VDAB beter gescreend worden op eventuele te hoge vereisten. De minister haalde ook al eerder aan dat bedrijven moeten stoppen met het zoeken naar de zogenaamde witte raaf. Is de minister van plan om VDAB die screening te laten uitvoeren? Hoe zien de sociale partners die screening precies? Wat zou bepalen of de gevraagde competenties te hoog liggen? Kan de werkgever hierop worden aangesproken? Bestaat er een VIONA-onderzoek naar de manier waarop werkgevers zoeken via VDAB? Zou de minister een onderzoek overwegen om niet alleen werkgevers te helpen om efficiënter te zoeken maar ook de werking van VDAB effectiever te maken?

De sociale partners vragen om een RSZ-korting te creëren voor langdurig werkzoekenden en andere potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt. Caroline Gennez merkt op dat al eerder werd vastgesteld dat de aanwervingsincentive niet werkt. Het lid pleit ervoor de middelen snel in te zetten voor een groeipad voor het collectief maatwerk. Er zijn nog heel wat mensen met een indicering voor de sociale economie die op die manier snel naar werk kunnen worden toegeleid. De meest kwetsbaren mogen niet uit het oog worden verloren en er moet worden opgelet voor een verdringingseffect.

Wat is voor de sociale partners precies de doelgroep van deze RSZ-korting en hoe groot is die? Is er al vastgesteld dat een doelgroepkorting voor inactieven een positief effect heeft op de activiteitsgraad van deze groep? Waar liggen de voornaamste verschillen in productiviteit? Is deze groep niet te divers om een efficiënte besteding van de middelen te realiseren? Mensen kunnen veel activiteiten hebben gedaan die

net hun productiviteit voor bepaalde jobs verhogen. Liggen de drempels niet eerder bij een gebrek aan toegankelijke kinderopvang en een flexibel openbaar vervoer?

Het akkoord pleit voor een doorgedreven vormingsbeleid en daar kan iedereen achterstaan. Een gericht competentiebeleid is cruciaal om de productiviteit en activiteitsgraad te verhogen. De competentiechecks staan ook op de agenda van de Vlaamse Regering. Wat is de stand van zaken daarvan? Werkt de minister ook aan een analyse van de vraag naar competenties op de arbeidsmarkt om het opleidingsbeleid vorm te geven? Mensen moeten worden opgeleid voor de nieuwe jobs in de digitale en duurzame economie van morgen en niet voor jobs uit het verleden.

Heeft de SERV weet van (eventueel buitenlandse) wetenschappelijke evidentie dat een financiële incentive voor het volgen van een knelpuntopleiding zorgt voor een extra deelname aan knelpuntberoepen en daarna voor een duurzame tewerkstelling binnen de sector? Is er een inschatting van hoe hoog die incentive moet zijn? Er bestond eerder een incentive voor alle werkzoekenden en mensen die naar een knelpuntsector willen overstappen maar die maatregel bleek niet effectief.

Uit recente cijfers blijkt dat het aantal individuele beroepsopleidingen in een dalende lijn zit. Hoe kan dat cijfer worden opgekrikt? IBO's zijn volgens het lid belangrijk om ervaring op te doen, zeker in technische functies.

IBO's zullen mogelijk worden gemaakt voor de dienstenchequesector. Volgens de werknemersorganisaties is dat minder effectief want er is geen langdurige opleiding nodig voor de specifieke jobs in de sector. Hoe kunnen de IBO's aantrekkelijker worden gemaakt voor de sectoren waarin technische competenties worden gevraagd?

Wat houdt de leercoach precies in volgens de sociale partners?

Werkwaar werk is vandaag wellicht een belangrijke factor bij het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Het gebruik van de werkbaarheidscheques zit in een sterk stijgende lijn en dat is positief. Zal de Vlaamse Regering een analyse van de resultaten van de werkbaarheidscheques op ondernemings- of organisatieniveau laten uitvoeren? Op die manier kan de effectiviteit van de maatregel nog beter worden ingeschat.

Een werkbaarheidsfonds kan een goede maatregel zijn. Wordt daarbij ook gedacht aan een werkbaarheidscoach die bedrijven proactief aanspoort om te kijken hoe ze het werk werkbaarder kunnen maken.

De sociale partners vragen om de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie te benutten. Caroline Gennez vraagt of er voor de interregionale mobiliteit geen flankerend beleid en extra investeringen nodig zijn. Ze denkt daarbij aan mobiliteit en openbaar vervoer en verwijst naar de desinvesteringen en het gebrek aan stiptheid en flexibiliteit bij De Lijn. De werkgevers- en werknemersorganisaties zouden een signaal kunnen geven dat er extra investeringen nodig zijn om jobs in te vullen. Voor Brusselse jongeren is bijvoorbeeld de luchthaven van Zaventem moeilijk bereikbaar met het openbaar vervoer buiten de kantooruren.

Ook in kinderopvang zijn extra investeringen nodig. Caroline Gennez verwijst daarbij naar het advies dat de SERV eerder uitbracht over kinderopvang.

1.2. Tussenkomen van Kim De Witte

Kim De Witte zegt dat de PVDA-fractie tevreden is dat er een akkoord is tussen de sociale partners. Dat is belangrijk voor de arbeidsmarkt, de economie maar ook voor de mensen zelf. Het akkoord bevat goede elementen. Het verheugt de fractie

dat werkbaar werk een van de pijlers van het akkoord is. Met bijna een kwart miljoen langdurig zieken in Vlaanderen is dat een heel belangrijk punt.

De eerste vraag van het lid gaat over de monitoring van het gebruik van de werkbaarheidscheques en de resultaten daarvan. Het is belangrijk dat de resultaten van dat instrument worden geëvalueerd. Hoe zien de sociale partners die monitoring op ondernemings- en organisatieniveau?

Hans Maertens heeft de situatie van de vergrijzing in Vlaanderen goed geschetst. Het beleid is op dat vlak niet erg efficiënt. De laatste 10 jaar is het aantal bruggepensioneerden verminderd met 60.000 maar er zijn wel 70.000 langdurig zieken ouder dan 55 jaar bijgekomen. De sociale partners stellen een retentiepremie voor oudere werknemers voor. Wie zou die premie betalen? Zijn er ook andere opties overwogen? Voor veel oudere werknemers is de werkdruk een probleem. In de zorgsector is een voorstel uitgewerkt voor structurele arbeidsduurvermindering. Wordt ook in die richting gekeken?

In het akkoord staat dat knelpuntberoepen gelinkt zijn aan kwantitatieve en kwalitatieve tekorten maar ook aan arbeidsvoorwaarden. Kim De Witte denkt dan bijvoorbeeld aan de dienstenchequesector. De arbeidsvoorwaarden van de huishoudhulpen zijn zeer precair en de lonen en verplaatsingsvergoedingen zijn laag in de sector. Hoe zien de sociale partners dat? Is er ook een responsabilisering van werkgevers om te zorgen voor betere arbeidsvoorwaarden?

De vorige spreker verwees al naar de rol van VDAB en de bijkomende taken voor deze dienst. Voor de fractie van Kim De Witte is een sterke VDAB absoluut nodig. Het lid heeft wel twijfels als hij kijkt naar het takenpakket, de besparingen en het uitbestedingsbeleid van VDAB, waarop er kritiek van het Rekenhof is gekomen. Heeft VDAB volgens de sociale partners voldoende capaciteit om de uitdagingen aan te gaan? Heeft de minister plannen om extra te investeren gelet op de bijkomende taken?

Kim De Witte sluit zich tot slot aan bij de vraag van Caroline Gennez over het flankerend beleid.

1.3. Tussenkomen van Ilse Malfroot

Ilse Malfroot zegt dat ook de Vlaams Belangfractie het positief vindt dat de sociale partners samenzitten om de toekomst van de Vlaamse arbeidsmarkt te bespreken. Haar fractie is het eens met een aantal punten in het akkoord, bijvoorbeeld de omslag naar een leercultuur waarbij de Vlaming het belang inziet van levenslang leren.

Ook de activering van kortgeschoolden en de re-integratie na langdurige ziekte kunnen de werkzaamheidsgraad verder verhogen mits er een goed beleid wordt gevoerd. Ouderen en personen met een arbeidshandicap kunnen op de arbeidsmarkt worden ondersteund door in werkbaar werk te voorzien. De retentiepremie voor oudere werknemers is een goed signaal. Die maatregel kan oudere medewerkers motiveren om hun kennis te delen en aan de slag te blijven.

Kunnen de sprekers verklaren waarom de opleidingsdeelname in België zoveel lager ligt dan in de Scandinavische landen?

Ilse Malfroot kan zich ook vinden in de vraag om de VDAB-strategie te herzien zodat de dienst sneller contact heeft met de werkzoekenden na de eerste inschrijving. Er moet dan wel worden geïnvesteerd in VDAB. De dienst kampt nu met een hoog ziekteverzuim en een personeelstekort. Als al die stappen moeten worden gezet, zal de minister extra middelen moeten vrijmaken voor VDAB.

De Vlaams Belangfractie steunt ook de vraag van de sociale partners naar een stipte en correcte controle van werkzoekenden door VDAB. In de praktijk lijkt dit echter niet goed te lukken, ook al door een tekort aan personeel. Er zijn goede intenties maar ze kunnen volgens de fractie niet worden gerealiseerd.

Een premie om langdurig werklozen naar een knelpuntberoep toe te leiden, vindt de fractie geen goed idee. Het lijkt eerder de omgekeerde wereld dat langdurig werklozen een premie krijgen om aan het werk te gaan. De fractie staat wel achter het idee om de werkloosheidsuitkering in de tijd te beperken voor werklozen jonger dan vijftig jaar. Het verschil tussen werken en een uitkering krijgen is voor veel werklozen te klein. Als ze werk aanvaarden, verliezen ze ook vaak het recht op sociale tarieven waardoor de motivatie om werk te zoeken ontbreekt. Om het recht op een werkloosheidsuitkering te openen, is de inspanning om een job te zoeken ook verplicht. Wel zouden langdurig werklozen volgens het lid kunnen worden verplicht om een opleiding voor een knelpuntberoep te volgen. Nog meer pampieren door daarbovenop een premie te geven, is niet nodig. Wat denken de sociale partners over een dergelijke verplichting?

De sociale partners roepen op om de drempels voor ondernemers uit derde landen weg te nemen. Die moeten nu een diploma middelbaar onderwijs kunnen voorleggen en over 18.600 euro aan eigen middelen beschikken. Voor Ilse Malfroot zijn dat geen drempels maar garanties voor de stabiliteit en kwaliteit van de Vlaamse arbeidsmarkt. Het is onnodig om te investeren in toekomstloze ondernemingen en de import van migranten. Bij de niet-Europese burgers is de werkzaamheidsgraad slechts 40 procent. De prioriteit moet zijn om de mensen die hier nu al zijn aan de slag te krijgen.

Er is ook een kloof tussen de arbeidsparticipatie in Vlaanderen en Wallonië. De sociale partners vragen meer interregionale mobiliteit en meer samenwerkingsovereenkomsten tussen Wallonië en Vlaanderen. Maar uit de cijfers blijkt dat Waalse werkzoekenden nog eerder in een buurland aan de slag gaan, mede door de taalbarrière. Vlaams Belang ziet eerder heil in een Vlaams arbeidsmarktbeleid met een eigen Vlaamse sociale zekerheid.

1.4. Tussenkomen van Björn Rzoska

Björn Rzoska stelt dat ook Groen het bereiken van een sociaal akkoord waardeert. In het sociale overlegmodel is het sluiten van een akkoord om knelpunten aan te pakken nog altijd de aangewezen weg. Het lid roept de Vlaamse Regering op om de evenwichten in het akkoord zoveel mogelijk te respecteren.

Groen staat ook achter de keuze van de vier assen waarop moet worden gewerkt. Er zullen wel taboes moeten sneuvelen om ervoor te zorgen dat structurele problemen structurele oplossingen krijgen, ook op de lange termijn, en dat binnen een aantal jaren de werkzaamheidsgraad van 80 procent wordt bereikt.

Voor de fractie van Björn Rzoska is werkbaar werk een belangrijke uitdaging. Het heeft inderdaad geen zin herintreders terug aan het werk te krijgen als ze na een korte periode weer uitvallen wegens ziekte of burn-out. Meer coachen en begeleiden is aangewezen. Het is een verdienste van het akkoord om ook aandacht te hebben voor werkbaar werk voor de arbeidsreserve, waar nog veel potentieel aanwezig is.

Het beleid botst voortdurend tegen het probleem van de knelpuntberoepen aan. In het verleden zijn er, met de beste intenties, al maatregelen genomen maar die hebben nooit tot een goede invulling van de vacatures geleid. Het lid hoopt dat de Vlaamse Regering bereid is om met een open blik naar het voorstel te kijken van een premie die in schijven zou worden uitbetaald. Kan Hans Maertens dit voorstel nog verder toelichten?

De sociale partners pleiten ervoor om mensen die hier legaal verblijven vanaf de eerste dag de mogelijkheid te geven om te werken. Groen staat al langer achter die idee maar is ook niet blind voor de valkuilen. Ook bedrijfsleiders zijn vaak vragende partij om die mensen aan te werven. Voor het lid is het niet enkel een kwestie van de competenties waarover ze beschikken maar ook van een versnelde integratie in de samenleving. Een voordeel is ook de taalverwerving door het contact met collega's op de werkvloer. Dit is een voorbeeld van een taboe dat moet sneuvelen.

Zoals de minister aanhaalde, is een samenwerkingsakkoord met Actiris goed maar onvoldoende. Ook met Forem moet worden samengewerkt, zoals al vaker gezegd is in deze commissie. De taalgrens of gewestgrens mag geen drempel zijn om jobs ingevuld te krijgen. Daar staat de Groenfractie volledig achter.

Voor Groen is het essentieel dat het akkoord ook wil inzetten op non-discriminatie. Op dit punt had het akkoord verder mogen gaan. Er zijn nog te veel verhalen van werkzoekenden die solliciteren maar voortdurend worden afgewezen. Een monitoring van die sollicitaties en afwijzingen zou meer informatie kunnen verschaffen.

Verder moeten werkgevers ervan worden overtuigd om de lat niet onnodig hoog te leggen bij sollicitaties. Mensen kansen geven kan op lange termijn voor goede medewerkers zorgen.

1.5. Tussenkoms van Tom Ongena

Tom Ongena sluit zich aan bij de appreciatie voor het akkoord. Het legt de juiste klemtonen door van vier assen – activering, opleiding, werkbaar werk en arbeidsmobiliteit – te vertrekken. Het bouwt voort op het beleid van de Vlaamse Regering en op eerdere akkoorden die door de sociale partners werden gesloten. De Open Vld-fractie vindt op elk van die assen voorstellen terug waar ze kan achterstaan. Ze is het helemaal eens met het sneller contacteren van werkzoekenden door VDAB, de outreachende aanpak van mensen die al twee jaar niet meer hebben gewerkt en het groeipad voor knelpuntopleidingen.

Het akkoord verwijst naar de handhaving en sanctionering door VDAB. De Open Vld-fractie vindt echter dat er meer nodig is. Er moeten nog meer stappen worden gezet om de handhaving en sanctionering, als stok achter de deur, te verbeteren. Het is niet uit te leggen dat er nog altijd 180.000 werkzoekenden zijn in Vlaanderen in tijden van grote krapte op de arbeidsmarkt. Een groot deel is langdurig werkzoekend en daar ligt er zeker nog een opdracht voor VDAB.

Wat is de finaliteit van het screenen van vacatures? Moet vooral niet worden nagegaan of de activering door VDAB en andere niet beter kan worden afgestemd op de vacatures? Nu krijgen werkzoekenden vaak vacatures maar moeten ze het verder zelf uitzoeken. Er is echt een omslag nodig, zoals het akkoord zelf ook al aangeeft.

Er wordt veel naar VDAB gekeken maar wat is de rol van de private partners? Hun rol kan nog meer worden gewaardeerd en dat komt in het akkoord niet echt terug.

Tom Ongena vindt het ook jammer dat het akkoord niets zegt over de activering van SWT'ers. Het spreekt terecht over het aan de slag houden van oudere werknemers maar er moet ook worden getracht de SWT'ers terug aan het werk te krijgen.

Ook over de gemeenschapsdienst staat er niets in het akkoord, hoewel dit volgens het lid een maatregel is die mogelijkheden biedt om mensen die langer dan twee jaar werkloos zijn terug aan het werk te krijgen.

De Vlaamse jobbonus wordt ingevoerd maar Tom Ongena meent dat er nog mogelijkheden zijn om werken lonender te maken. Moet niet worden nagegaan of alle

premies en sociale voordelen die worden toegekend op basis van het statuut van bijvoorbeeld leefloongerechtigde of werkzoekende niet kunnen worden gebaseerd op het inkomen? Op die manier loopt iemand die terug aan het werk gaat niet het risico om minder over te houden op het einde van de maand. Kunnen de sociale partners niet bekijken welke mogelijkheden er nog zijn om de werkloosheidsval tegen te gaan?

De rol van de lokale besturen wordt wel vermeld in het akkoord maar volgens Tom Ongena is er daarin nog te weinig ambitie. Hij is ervan overtuigd dat de lokale besturen bepaalde groepen die niet-beroepsactief zijn beter kunnen bereiken dan VDAB.

Het lid kan zich vinden in het omvormen van een weinig succesvolle premie naar een RSZ-korting. Een automatische toekenning is eenvoudiger voor de werknemers. Maar het is belangrijk de resultaten goed op te volgen en indien nodig bij te sturen.

Dat geldt ook voor de vraag naar premies die in het akkoord vaak terugkomt. Tom Ongena heeft bij een aantal daarvan principiële vragen, bij andere vragen over de efficiëntie en doelmatigheid. Een premie geven aan iemand die langdurig werkzoekend is, en dus een werkloosheidsuitkering krijgt, om een opleiding voor een knelpuntberoep te volgen, roept bij het lid principiële bedenkingen op. Wie werkloos is, krijgt een uitkering en daarbij hoort de verwachting dat hij inspanningen doet om werk te zoeken. Het is verder essentieel dat wie een knelpuntopleiding volgt ook effectief aan de slag gaat in een knelpuntberoep en dat op een duurzame manier. Moet de premie, die in schijven zou worden uitbetaald, niet verschuiven naar het moment dat de vacature wordt ingevuld, waarbij dan na een jaar wordt nagegaan of dat nog altijd het geval is?

De sociale partners willen inzetten op een soort transitiepremie om werknemers, vooral oudere werknemers dan, aan de slag te houden. Tom Ongena vraagt zich af in welke mate deze premie bovenop andere maatregelen zal komen, zoals de Vlaamse ondersteuningspremie en federale maatregelen. Zal die transitiepremie iets extra bijdragen? De doelmatigheid van premies moet goed worden onderzocht en als er geen resultaten worden gehaald, moet men snel durven ingrijpen.

In het akkoord wordt ook een structurele verankering van de werkbaarheidscheques gevraagd. Is er al een evaluatie gebeurd van dit instrument? Na een trage start zouden de cheques nu meer worden aangevraagd maar een evaluatie lijkt toch nodig. Bij het werkbaarheidsfonds heeft het lid vragen. Het doet sterk denken aan het ervaringsfonds in het vroegere Generatiepact. Bij de zesde staatshervorming is dat geregionaliseerd en daarna is het afgevoerd wegens een gebrek aan succes. Wordt nu teruggegrepen naar dezelfde maatregel?

Interregionale mobiliteit is absoluut nodig. Maar volgens Tom Ongena ontbreekt er een focus op handhaving. Uit het antwoord op schriftelijke vragen blijkt dat VDAB niet weet hoe Actiris en Forem omgaan met werkzoekenden die vacatures in Vlaanderen aangeboden krijgen en daar niet op ingaan. Om van interregionale mobiliteit een succes te maken, moeten stappen vooruit worden gezet inzake sanctionering van werkonwilligen.

Wat economische migratie betreft, kan Tom Ongena zich vinden in het voorstel om de huidige maatregelen efficiënter te maken. Mensen die een asielaanvraag indienen vanaf de eerste dag tewerkstellen, heeft voordelen vanuit arbeidseconomisch oogpunt maar ook nadelen. De nadelen zijn dat er druk kan ontstaan op regularisatie en dat de maatregel een aanzuigeffect kan creëren. De voordelen wegen volgens het lid niet op tegen die nadelen. Ook bij het afschaffen van de diplomadrempel en financiële drempel voor ondernemers uit derde landen heeft het lid vragen. Die drempels werden net ingevoerd om concurrentievervalsing te vermijden.

Tot slot informeert Tom Ongena naar de kostprijs van de uitvoering van dit akkoord. Is er daar al een eerste berekening van gemaakt?

1.6. Tussenkost van Axel Ronse

Axel Ronse vindt de analyse die in het akkoord wordt gemaakt zeer juist. Er wordt verwezen naar de brand op de arbeidsmarkt, naar medewerkers die uitvallen, on-gevulde vacatures, de lange lijst met knelpuntberoepen, het groot aantal mensen dat niet actief is op de arbeidsmarkt en de beperkte deelname aan levenslang leren. Vandaag zijn er 1,7 miljoen niet-uitkeringsgerechtigde Belgen op beroepsactieve leeftijd die niet aan het werk zijn. Daar ligt een gigantisch potentieel. In Vlaanderen zijn er ongeveer 500.000 uitkeringsgerechtigden (leefloongerechtigden, langdurig zieken en uitkeringsgerechtigde werklozen). De SWT'ers zijn daarin nog niet meegerekend. Daartegenover staan er 72.000 vacatures die moeilijk of niet ingevuld geraken. België heeft dan nog een hoge schuldgraad en een lage werkzaamheidsgraad terwijl het voor grote maatschappelijke uitdagingen staat. De maatregelen die de Vlaamse en federale overheid zullen nemen om de werkzaamheidsgraad te verhogen, zullen bepalen of die maatschappelijke uitdagingen kunnen worden aangepakt.

In de tekst van het akkoord vindt Axel Ronse echter niet de juiste antwoorden. Er worden goede accenten gelegd maar er zijn weinig vernieuwende voorstellen, wel gemakzuchtige oplossingen die zich vertalen in premies en fondsen.

De aanwervingspremie werkt niet en dus wordt voorgesteld die te wijzigen in een RSZ-korting. Het is goed dat in dat voorstel de begeleiding is opgenomen maar uit gesprekken met werkgevers onthoudt het lid dat ze eigenlijk niet wachten op een premie of een korting. Ze willen een werknemer die gemotiveerd is en die ze kunnen opleiden of al is opgeleid. Wat is dan nog het nut van die korting? Kunnen die middelen niet worden besteed aan meer begeleiding voor langdurig werkzoekenden?

Het voorstel van de retentiepremie vindt Axel Ronse vrij absurd. Een premie toekennen aan wie om bepaalde redenen een andere job doet of moet doen om te vermijden dat die werknemer langdurig ziek wordt, is een schijnoplossing. Mensen die gaan werken, moeten het gevoel hebben dat ze daarvoor voldoende worden beloond. De oplossing daarvoor ligt volgens het lid in de fiscaliteit en de loonkosten en niet in een premie van de Vlaamse overheid.

Een premie geven aan uitkeringsgerechtigde werkzoekenden om een knelpuntopleiding te volgen, doet het lid denken aan donkerrode voorstellen. Er is door anderen al gewezen op de principiële bezwaren. De werkloosheidsuitkering is in België onbeperkt in de tijd. Dan nog een premie geven om een opleiding te volgen, is onbegrijpelijk. Voor de niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zou wel kunnen worden onderzocht of er financiële drempels zijn en of die kunnen worden weggenomen.

Axel Ronse gelooft zeer sterk in interregionale mobiliteit. Waarom willen Waalse werknemers niet in Vlaanderen werken en Noord-Franse werkzoekenden wel? De waarheid is dat het niet ligt aan de taal of de afstand maar aan het feit dat de werkloosheidsuitkering onbeperkt is in de tijd, dat Forem onvoldoende inspanningen doet en het begrip passende betrekking anders toepast. Forem kan of mag een werkzoekende uit Doornik niet sanctioneren omdat hij een job in Kortrijk weigert.

Ook het verlagen van de drempels voor laaggeschoolde ondernemers uit derde landen is volgens het lid een gemakkelijksoplossing als er tegelijk hier nog zoveel inactieven zijn. De lat mag hoger worden gelegd.

Axel Ronse staat achter het instrument van de werkbaarheidscheques. Maar wat is het vernieuwende aan het oprichten van een werkbaarheidsfonds? Wat kan ervoor zorgen dat de middelen van het fonds goed worden gebruikt?

In plaats van een kasteel aan premies op te bouwen, moet het nettoloon van werkenden worden verhoogd. Het lid gelooft in een asymmetrisch beleid. De Vlaamse jobbonus is daar een goed voorbeeld van. Er moet meer worden ingezet op het activeren van SWT'er en het SWT-stelsel moet men laten uitdoven.

Bij het activeringsbeleid moeten nog meer private partners worden betrokken. VDAB moet focussen op zijn kerntaken, kort op de bal spelen, duidelijke afspraken maken en waar nodig sanctioneren. De dienst moet de juiste private partners vinden om mensen om te scholen en op te leiden.

Axel Ronse besluit dat het akkoord in zekere zin teleurstellend is. De uitdagingen zijn gigantisch en alle mogelijke taboes moeten worden doorbroken. Dat vraagt om scherpe en duidelijke maatregelen en niet enkel maatregelen die geld kosten en middelen die worden verschoven.

1.7. Tussenkost van Maaïke De Vreese

Maaïke De Vreese heeft bedenkingen bij het voorstel dat asielzoekers die hier legaal verblijven vanaf de eerste dag aan het werk moeten kunnen. Ze vraagt na te denken over de bredere maatschappelijke consequenties. Een van de gevolgen kan zijn dat mensen die hier illegaal zijn toegekomen de asielprocedure gebruiken om hier te worden tewerkgesteld. Het kan een trigger zijn om illegaal naar België te komen. De N-VA-fractie wil het omgekeerde: mensen moeten de legale weg volgen. Arbeidsmigratie moet gericht en op gecontroleerde wijze gebeuren en daar zijn bepaalde voorwaarden aan verbonden.

Ook in de omringende landen is er een wachtperiode en dat heeft een reden. De federale overheid moet alles doen om de asielprocedure zo kort mogelijk te houden. Wanneer asielzoekers erkend zijn, kunnen ze zo snel mogelijk worden tewerkgesteld. Nu duren de procedures steeds langer. Twee derde van de Afghaanse asielzoekers wordt niet erkend en moet terugkeren naar het land van herkomst.

Maaïke De Vreese deed eerder al het voorstel om, bijvoorbeeld in het kader van gezinshereniging of via een andere legale weg, mensen in hun land van herkomst al een deel van het inburgeringstraject te laten doorlopen en de taal aan te leren. Als ze dan hier legaal toekomen, kunnen ze sneller worden tewerkgesteld. Het lid vraagt ook die pistes te bekijken.

1.8. Tussenkost van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne dankt de SERV-partners voor het bereiken van een akkoord. Hij ontkent dat er wordt bespaard op de middelen van VDAB voor activering. De dienst heeft nog nooit zoveel middelen en mensen gehad die kunnen worden ingezet voor de matching op de arbeidsmarkt. VDAB doet dat niet alleen maar werkt samen met partners. Het al dan niet privatiseren van de poetsdienst bij VDAB is niet cruciaal voor de arbeidsmarktwerking van VDAB, hoe belangrijk dat debat ook is voor de betrokken medewerkers.

VDAB heeft een cruciale rol, krijgt veel middelen en wordt bestuurd door de sociale partners. Nu wordt opnieuw voorgesteld om werkzoekenden al in de eerste week te contacteren.

In de vorige regeerperiode werd het Versnellingsplan al goedgekeurd om de activering van langdurig werkzoekenden te versnellen. Dat plan heeft niet de beoogde

resultaten opgeleverd. Dat de aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden niet heeft gewerkt, was voorspelbaar omdat het een premie was. Het lid is tevreden met het voorstel om er een RSZ-korting van te maken die automatisch wordt toegekend. Werkgevers willen inderdaad goede en competente medewerkers die onmiddellijk inzetbaar zijn en dat zonder administratieve verplichtingen.

Hoe kijken de sociale partners naar de werking van VDAB? Wat kan er beter, sneller en efficiënter?

Het nieuwe akkoord verwijst ook enkele keren naar het vorige akkoord met de titel Alle hens aan dek. Hoe evalueren de sociale partners de uitvoering van het AHAD-akkoord? Nu er voorstellen worden hernomen, had het vorige akkoord misschien sneller moeten worden geïmplementeerd.

Robrecht Bothuyne is positief over het vierde luik over interregionale mobiliteit en economische migratie. Zoals door Hans Maertens werd aangehaald, staan er voor de 100 mensen die met pensioen gaan 82 jongere mensen klaar om hen te vervangen. Interregionale mobiliteit is daarbij belangrijk. Op de Arbeidsmarktconferentie werd het goede voorbeeld gegeven van gemengde teams van Forem en VDAB om werkzoekenden uit Wallonië te matchen met vacatures in Vlaanderen. Tien jaar geleden bestonden die gemengde teams al en werden ze afgebouwd. Het lid hoopt dat terug kan worden aangeknoopt met de actieve samenwerking tussen VDAB en Forem. Hebben de Vlaamse sociale partners ook overleg met hun Waalse collega's over het vormgeven van die samenwerking?

VDAB kan inzake economische migratie proactief optreden in Wallonië en het buitenland. Maar kunnen de werkgevers daar ook niet zelf een rol in spelen? Heel wat Vlaamse bedrijven hebben vestigingen in Wallonië of in het buitenland. Misschien kunnen ze werknemers rekruteren, opleiden en stimuleren om in Vlaamse vestigingen te gaan werken. Voor Robrecht Bothuyne is ook verhuizen naar Vlaanderen een piste. Geografische mobiliteit gaat niet enkel over het invullen van vacatures. Ook verhuizen om elders in een job aan de slag te gaan, hoort daarbij. Het lid verwijst naar de conceptnota die hij over interregionale mobiliteit heeft ingediend (*Parl.St.* VI.Parl. 2021-22, nr. 1308/1).

De leer- en loopbaanrekening is een voorbeeld van een concept dat al vele jaren wordt vooropgesteld. Nu willen de Vlaamse en Federale Regering er werk van maken. Wat is de mening van de SERV over de afstemming van de initiatieven van deze twee beleidsniveaus?

Wat betreft de voorstellen en de bedenkingen over een eventuele premie voor het volgen van een knelpuntopleiding meent Robrecht Bothuyne dat het beleid niet meer de luxe heeft om het niet te proberen. Er is de voorbije jaren al herhaaldelijk gediscussieerd over de knelpuntberoepen en er komen er nog steeds nieuwe bij. Er mogen inderdaad geen taboes zijn, zoals Axel Ronse aanhaalde, en dat geldt dan ook voor dit voorstel.

Het lid sluit zich aan bij de bedenkingen van Maaïke De Vreese over het voorstel om asielzoekers en andere mensen die hier legaal verblijven al vanaf de eerste dag aan het werk te laten gaan. Robrecht Bothuyne meent wel dat ze vanaf de eerste dag kunnen worden begeleid richting arbeidsmarkt. Een laagdrempelig instrument zoals de gemeenschapsdienst kan een middel zijn om hen al een arbeidsattitude aan te leren en in te schakelen in de samenleving, zonder daarbij een arbeidscontract in het vooruitzicht te stellen en zonder dat het tot een collectieve regularisatie moet leiden.

2. Antwoorden

2.1. Antwoorden van Hans Maertens

Hans Maertens dankt de commissieleden voor hun inbreng en hun appreciatie voor het akkoord. Er werden veel pertinente vragen gesteld. Hij zal zich beperken tot een aantal algemene bedenkingen en reacties. Concretere antwoorden kunnen pas gegeven worden na het sluiten van een eventueel tripartiete akkoord en bij de uitvoering daarvan.

Hans Maertens antwoordt eerst op de vragen over het thema activering en VDAB. Vaak is men zich onvoldoende bewust van de grote shift op de arbeidsmarkt. Tot voor kort kon elke werkgever bij een vacature kiezen uit verschillende kandidaten. Daarvoor werd dan een selectieprocedure opgezet. Vandaag is het omgekeerd: de werkgever heeft nauwelijks nog keuze, hij moet hopen dat er kandidaten zijn om de vacature in te vullen. De mentale shift die de bedrijven moeten maken, is zeer groot. Ook bij VDAB is er een grote verschuiving bezig. VDAB vertrok tot voor kort, en eigenlijk ook vandaag nog, van de werkzoekende en van de vraag of voor hem werk kan worden gevonden. In de eerste alinea van het akkoord wordt gesteld dat, in het licht van de huidige arbeidsmarktcontext, de activering meer dan vandaag op een evenwichtige manier moet vertrekken vanuit de noden van de werkzoekenden en hun competenties enerzijds en de beschikbare vacatures anderzijds. VDAB moet met andere woorden een nieuw evenwicht vinden tussen enerzijds de noden van de werkzoekenden en die van de werkgevers. De arbeidsmarkt is fundamenteel veranderd en de werkgevers noch VDAB hebben hiervoor een mirakeloplossing. Daarom stelt het akkoord voor de benadering te veranderen en tegelijk van de werkzoekenden en de vacatures te vertrekken. Die oefening moet in de raad van bestuur van VDAB worden gemaakt maar ook in het beleid. Daarna zal moeten worden nagegaan welke capaciteit en middelen daarvoor nodig zijn en hoe verder wordt omgegaan met rol van VDAB als actor en regisseur.

De persoonlijke mening van Hans Maertens is dat VDAB zich de komende tien jaar zal moeten heruitvinden, net zoals vele bedrijven dat zullen moeten doen. Hij denkt ook dat die stap eerst moet worden gezet vooraleer men zich de vraag stelt welke capaciteit daarvoor nodig is.

Hans Maertens ontkent dat er een kasteel van premies zou worden gebouwd. In dit akkoord worden welgeteld twee premies voorgesteld.

Verder zijn er vier elementen in het akkoord die mogelijk geld zullen kosten. Een eerste is de RSZ-korting voor wie langdurig afwezig was op de arbeidsmarkt. Dit is een omzetting van de aanwervingspremie die om verschillende redenen niet effectief bleek. De sociale partners weten hoe bedrijven werken en vragen een RSZ-korting om een stimulans te geven voor het aanwerven van langdurig werkzoekenden en langdurig afwezigen op de arbeidsmarkt. Om de beoogde shift te realiseren, zullen af en toe prikkels nodig zijn. De korting is bedoeld om een prikkel te geven en ook deels om de verminderde productiviteit op te vangen. Bedrijven maken nu soms de keuze om niet aan te werven terwijl het belangrijk is dat ze aanwerven om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Het budget voor die korting is een politieke beslissing maar eigenlijk gaat het hier om het anders aanwenden van een bestaand krediet, dat volgens alle sociale partners op een betere manier kan worden ingezet.

Verder worden er in het akkoord twee premies voorgesteld. De retentiepremie heeft als doelgroep oudere werknemers die wegens ziekte of andere fysieke problemen een stap terugzetten. Vandaag worden die oudere werknemers ziek of treden ze vervroegd uit de arbeidsmarkt. De retentiepremie heeft tot doel hen aan het werk te houden. De Vlaamse arbeidscultuur heeft het zeer moeilijk met demotie

en met minder werken, anders werken of in een andere functie gaan werken. Dat geldt voor werknemers maar ook voor bedrijven. Vandaar de vraag aan de overheid om een stimulans te geven om die oudere werknemers aan de slag te houden. Dat is een win-winsituatie voor de werknemer, het bedrijf en de overheid, die dan geen uitkering moet uitbetalen.

De tweede premie die wordt voorgesteld, is die om een knelpuntopleiding te volgen en is bedoeld voor langdurig afwezig zijn op de arbeidsmarkt. Er werd door de commissieleden vaak verwezen naar de langdurig werkzoekenden maar het akkoord stelt duidelijk dat het eigenlijk bedoeld is voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de niet-beroepsactieven. Bij het zoeken naar een evenwicht in het akkoord werd daarbij ook de groep langdurig werkzoekenden opgenomen. Iedereen die meer dan twee jaar afwezig is op de arbeidsmarkt zou door de premie een duw in de rug krijgen. Om de knelpuntvacatures in te vullen, moet ervoor worden gezorgd dat zoveel mogelijk mensen een opleiding voor een knelpuntberoep volgen. Omdat er vandaag zoveel vraag is, kunnen mensen die de arbeidsmarkt betreden onmiddellijk aan het werk, zonder dat ze een opleiding volgen. Een aantal onder hen moet worden aangemoedigd om een knelpuntopleiding te volgen.

Een risico op de huidige arbeidsmarkt is dat men snel aan het werk gaat en de fase van de opleiding, zeker een knelpuntopleiding, aan zich laat voorbijgaan. Dat verklaart ook waarom de IBO's in dalende lijn zijn. Mensen laten een opleiding tot een technische functie aan zich voorbijgaan en gaan snel aan de slag in een andere job, vaak geen knelpuntberoep.

Een vierde voorstel waaraan een kostprijs is verbonden, is het werkbaarheidsfonds. Het zou worden opgericht om het uitwisselen van goede praktijken inzake werkbaar werk te bevorderen. Vandaag zijn bedrijven, sectoren en organisaties bezig met formules voor werkbaar werk uit te vinden. De sociale partners pleiten voor een gecoördineerde aanpak waarbij één organisatie, dat kan bijvoorbeeld de SERV zijn, niet alleen onderzoek uitvoert maar ook initiatieven neemt en informatie uitwisselt.

Op de vragen over interregionale mobiliteit antwoordt Hans Maertens dat er contacten zijn tussen VDAB en Forem. Verschillende organisaties, waaronder ook de SERV, staan in contact met hun Waalse en Brusselse partners om meer werk te maken van interregionale mobiliteit.

In het akkoord wordt ook gepleit voor een flankerend beleid inzake economische migratie en interregionale mobiliteit.

Hans Maertens neemt akte van de opmerkingen over het voorstel dat asielzoekers en anderen die hier legaal verblijven vanaf de eerste dag aan het werk kunnen. Hij zal die bespreken met de andere sociale partners in het dagelijks bestuur van de SERV. Er zullen ook nog andere punten worden uitgeklaard in de onderhandelingen met de Vlaamse Regering.

2.2. Antwoorden van de minister

Minister *Hilde Crevits* merkt op dat een aantal van de geformuleerde bedenkingen ook al aan bod kwam in de gesprekken die ze met de sociale partners al over het akkoord voerde. De premie voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor het volgen van een knelpuntopleiding is een van de punten waarover al werd gesproken. Aanvankelijk stond de minister daar negatief tegenover maar na de gesprekken begrijpt ze dat een stimulans nodig kan zijn om mensen die lang niet actief zijn geweest aan te moedigen om een knelpuntopleiding te volgen die meerdere maanden in beslag kan nemen.

Dat van een aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden wordt overgestapt naar een RSZ-korting is voor de minister al deels een oplossing van het probleem. Maar op zich is een korting niet voldoende, er hoort ook begeleiding bij. Het doet denken aan individueel maatwerk waarbij ook begeleiding hoort. Begeleiding is nodig om mensen aan het werk te houden als ze eenmaal aan de slag zijn.

De retentiepremie maar ook andere voorstellen zijn nog in onderzoek. Wat de minister gemist heeft in de tussenkomsten van de leden is de vaststelling dat het laaghangend fruit geplukt is. De reserve aan werkzoekenden die onmiddellijk kunnen worden ingeschakeld bij een werkgever is niet meer zo groot. In sommige regio's bedraagt de werkzaamheidsgraad al 80 procent. Er zijn dus creatieve oplossingen nodig om mensen aan te trekken die niet actief zijn op de arbeidsmarkt en ook geen uitkering vragen. Er zitten in het akkoord wel een aantal goede voorstellen daaromtrent.

De minister is het niet eens met de opmerkingen over de personeelsbesparing bij VDAB. Belangrijk is dat er niet is bespaard op bemiddeling. Tijdens de coronacrisis zijn er tijdelijk extra middelen uitgetrokken voor 117 extra personeelsleden. De discussie over de besparingen gaat over de ondersteunende diensten en hoe die efficiënter kunnen worden georganiseerd. Bij de start van de huidige regeerperiode werden daarover afspraken gemaakt. In de vorige regeerperiode werden er bij verschillende agentschappen besparingen doorgevoerd maar niet bij VDAB. Het takenpakket werd inderdaad uitgebreid maar er zijn ook minder werkzoekenden.

De minister benadrukt verder dat er bij VDAB een omslag gebeurt en dat er een goede prioriteitenstelling is. Vijf jaar geleden was er nog geen sprake van een werkgeversbenadering, nu is men ervan overtuigd dat de werkgeversaanpak ook de werkzoekenden dient. Er is een goede evolutie bij VDAB en het agentschap verdient een pluim.

Voor de sociale economie is er een extra groeipad met onder meer 1000 extra klimaatjobs. Er is ook het individueel maatwerk met begeleiding. De minister vindt het voorstel van de sociale partners om van de aanwervingsincentive een RSZ-korting te maken, zeker als het element begeleiding wordt meegenomen, beter dan het voorstel van Caroline Gennez om de middelen te gebruiken voor collectief maatwerk. Voor werkgevers worden drempels weggenomen en voor werkzoekenden wordt in begeleiding voorzien.

De minister wil ook niet te streng oordelen over de groep van langdurig werkzoekenden. Vaak zijn er bij die groep mensen met grote problemen.

Er werd gevraagd naar het effect van doelgroepkortingen. Dat is een moeilijke vraag omdat uit onderzoek blijkt dat er tussen doelgroepkortingen en aanwerving zelden een een-op-eenrelatie is. Het is eerder een en-en-verhaal met kortingen en bemiddeling en opleiding. Er wordt bekeken hoe het effect van de doelgroepkortingen kan worden gemonitord maar volgens experts is dat geen eenvoudige oefening.

Het aantal IBO's is in 2021 voorzichtig gestegen ten opzichte van 2020 en dat ondanks het feit dat de arbeidsreserve is verminderd en de vaststelling dat men sneller kiest voor een aanwerving zonder IBO. De minister had al een rondetafelgesprek met grote bedrijven die erkennen dat ze de IBO vaak overslaan om onmiddellijk een arbeidscontract aan te bieden.

Er loopt een kwalitatieve impactanalyse van de werkbaarheidscheques. De resultaten worden binnenkort verwacht. Elk jaar wordt een gebruikersonderzoek gedaan bij bedrijven en dienstverleners en de resultaten daarvan zijn zeer positief. De impactanalyse zal volgens de minister meer informatie opleveren.

Op tien jaar tijd is de werkzaamheid van 55-plussers met meer dan 18 procent gestegen. Er zijn dus mogelijkheden en kansen. Oudere werknemers blijven ook langer aan de slag. Het is ook niet zo dat de problemen met werkbaarheid beperkt blijven tot oudere werknemers of te maken hebben met langer werken. Ook jonge mensen vallen vaak uit met een burn-out. Het probleem duikt overal op en een aanpak op maat is aangewezen.

De groep 60-plussers is wel moeilijk opnieuw aan de slag te krijgen. Daar is er nog werk aan de winkel.

De minister deelt de mening dat de voorwaarden voor economische migratie van zelfstandigen eigenlijk geen drempels zijn maar garanties voor de stabiliteit van de arbeidsmarkt.

Een commissielid vroeg om bij de onderhandelingen met de Vlaamse Regering de evenwichten in het akkoord te respecteren. Het akkoord is het resultaat van een onderhandeling tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Ook in de discussie over de voorstellen in het akkoord moet naar een evenwicht worden gezocht. De minister ziet genoeg mogelijkheden om tot een goed akkoord te komen. De voorzitter van de SERV toonde al de nodige openheid om het debat aan te gaan.

Het screenen van vacatures kan inderdaad helpen bij het ondersteunen van de werkgevers bij het aanwerven. Er moet ook worden bekeken of de vacatures ruim genoeg zijn opgesteld en of het taalgebruik goed is.

De activering van SWT'ers is een terecht aandachtspunt. VDAB moet zorgen voor een actieve bemiddeling op maat maar ook werkgevers moeten voldoende bereid zijn om oudere werknemers kansen te geven.

Er waren opmerkingen over elementen die ontbreken in het akkoord. Werken moet inderdaad lonen. De minister merkt daarbij op dat de Vlaamse jobbonus eind 2022 wordt uitbetaald. Met de sociale partners werd afgesproken de gemeenschapsdienst buiten het akkoord te houden. De minister werkt daaraan verder volgens de afspraken die in de Vlaamse Regering zijn gemaakt.

Voor de minister zijn de lokale besturen de partner bij uitstek. Dat heeft ze ook benadrukt op de Arbeidsmarktconferentie. De minister wil een partnerschap met elk lokaal bestuur. Dat kan ook met een groep van lokale besturen. De minister ziet daarin een hefboom om moeilijk te bereiken mensen aan het werk te helpen. De lokale besturen kennen bijvoorbeeld de mensen die een leefloon krijgen en op dat soort kennis moet een beroep worden gedaan.

Wat het voorstel van het werkbaarheidsfonds betreft, wil de minister overlapping met het bestaande instrumentarium vermijden. Een fonds moet voldoende meerwaarde hebben.

De minister deelt de mening van Hans Maertens dat er geen kasteel van premies wordt opgebouwd. Verder gaat ze na welke middelen ze kan inzetten voor het akkoord en dat binnen de middelen die ze heeft en die niet worden gebruikt en eventuele Europese middelen. Budgettaire orthodoxie is daarbij van belang, wat niet uitsluit dat extra middelen nodig kunnen zijn.

Een lid pleitte voor meer asymmetrisch beleid. Er kunnen veel opmerkingen worden gemaakt over de organisatie van de sociale zekerheid en de werkloosheidsverzekering. De minister moet echter werken met de instrumenten die ze ter beschikking heeft en dat geldt ook voor de Vlaamse sociale partners.

Een maatregel om mogelijk te maken dat asielzoekers en anderen die hier legaal verblijven vanaf de eerste dag aan het werk kunnen, behoort niet tot de bevoegdheid van de minister. Ze gaat ervan uit dat er niet wordt gepleit voor een asymmetrisch beleid op dit punt. De eerste prioriteit is iedereen aan de slag krijgen binnen het bestaande kader en die handschoen neemt de minister op.

Hans Maertens merkte al op dat er in de Vlaamse arbeidscultuur weinig plaats is voor demotie. Tijdens de Arbeidsmarktconferentie werd in dat verband nog gesteld dat werken hier nog zeer binair wordt bekeken: het is alles of niets, 100 procent aan het werk of niet aan het werk. Er is volgens de minister een nieuwe, moderne visie nodig op mensen die deeltijds willen werken of een stap terug willen zetten, de re-integratie van langdurig zieken enzovoort.

Minister Hilde Crevits benadrukt dat in het akkoord door de sociale partners opnieuw de ambitie wordt bevestigd om een werkzaamheidsgraad van 80 procent te behalen. Dat blijft een gezamenlijk doel van de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering.

2.3. Repliek

Caroline Gennez herhaalt haar vraag over het instrument IBO in de dienstenchequesector. Uit de antwoorden begrijpt ze dat werkgevers vaak liever onmiddellijk aanwerven. Maar waarom wordt dan de mogelijkheid gecreëerd om het in de dienstenchequesector in te voeren?

Hans Maertens antwoordt dat dit het voorwerp uitmaakt van sectoraal overleg.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Axel RONSE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
AHAD	Alle Hens aan Dek
EU	Europese Unie
Forem	Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
IBO	individuele beroepsopleiding (in een onderneming)
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SWT	stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Verso	Vereniging voor Social Profit Ondernemingen
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkttrapportering
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen