



Persdossier

De situatie op de Belgische arbeidsmarkt in tijden van economische crisis

INLEIDING

1) DE IMPACT VAN DE CRISIS OP DE WERKGELEGENHEID: EEN VERGELIJKING OP INTERNATIONAAL NIVEAU

- 1.1. DE WERKLOOSHEID STEEG TIJDENS DE CRISIS VEEL MINDER SNEL DAN IN DE REST VAN DE EU27
- 1.2. EEN BETERE EVOLUTIE VAN DE WERKGELEGENHEID DAN IN DE EU
- 1.3. HET SUCCES VAN DE MAATREGELEN TER ONDERSTEUNING VAN DE WERKGELEGENHEID TIJDENS DE CRISIS: EEN VAAK AANGEHAALD VOORBEELD OP INTERNATIONAAL NIVEAU GEZIEN HET GROOT AANTAL JOBS DAT TIJDENS DE CRISIS GESPAARD BLEEF
- 1.4. DE IMPACT PER SECTOR
- 1.5. JONGEREN: EEN VAN DE ZWAARST GETROFFEN GROEPEN DOOR DE CRISIS.....

2) DE IMPACT VAN DE CRISIS OP DE WERKGELEGENHEID: EEN GEDETAILLEERDE ANALYSE VAN DE CIJFERS OP NATIONAAL NIVEAU

- 2.1. DE EVOLUTIE VAN HET AANTAL VOLLEDIG UITKERINGSGERECHTIGDE WERKLOZEN
- 2.2. DE EVOLUTIE VAN DE VOLLEDIGE WERKLOOSHEID BIJ JONGEREN.....
- 2.3. DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID.....
- 2.4. HET BRUGPENSIOEN
- 2.4. DE VOORUITZICHTEN BLEKEN TELKENS PESSIMISTISCHER TE ZIJN DAN DE REALITEIT

3) DE MAATREGELEN GENOMEN SINDS 2008

- 3.1. DE CRISISMAATREGELEN
- 3.2. VERMINDERING VAN DE ARBEIDSKOST
- 3.3. HET WIN-WINPLAN.....
- 3.4. JOBS CREËREN IN DE NON-PROFITSECTOR
- 3.5. UITBREIDING VAN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID
- 3.6. BEGELEIDINGS- EN VORMINGSMAATREGELEN

4) STRATEGIE VOOR HET OPTREKKEN VAN DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD TEGEN 2020

- 4.1. DE ENGAGEMENTEN VAN BELGIË IN HET KADER VAN DE EUROPA 2020-STRATEGIE
- 4.2. EEN GLOBALE STRATEGIE
- 1) *De kwalificaties van alle werknemers verbeteren*.....
- 2) *Meer jobs creëren*.....
- 3) *Deelname van de doelgroepen versterken*
- 4) *Meer jobs creëren*.....
- 5) *Het arbeidsrecht moderniseren*



Inleiding

Zoals vermeld in de economische projecties voor België voor het najaar van 2010 van de Nationale Bank van 6 december 2010, heeft de Belgische arbeidsmarkt de economische recessie die de economie rake klappen heeft uitgedeeld, goed weerstaan:

« Gelet op de scherpe daling van het bbp met 4,2% aan het begin van 2009, op het hoogtepunt van de recessie, vormde het weerstandsvermogen van de arbeidsmarkt een verrassing in gunstige zin. De afname van de werkgelegenheid bleef niet enkel beperkt, maar was ook van korte duur: al met al liep de werkgelegenheid tussen eind 2008 en eind 2009 met 38.400 eenheden terug. Volgens de gegevens van het INR werden deze verliezen reeds zo goed als gecompenseerd door de banencreatie tijdens de eerste twee kwartalen van 2010, terwijl algemeen werd verwacht dat de neerwaartse aanpassing van de arbeidsmarkt dit jaar zou aanhouden. Volgens de nieuwe projecties zou de werkgelegenheidscreatie ruim 56.000 eenheden bedragen in 2010 en 15.000 extra eenheden in 2011. Deze veerkracht van de werkgelegenheid kan worden verklaard door het beroep op flexibiliteitssystemen tijdens de periode van economische vertraging en door een vermindering van de productiviteit per uur. Tegen die achtergrond is de werkloosheidsgraad gestegen van 7% in 2008 tot 7,9% in 2009 en 8,5% in 2010. In 2011 zou hij 8,6% belopen. »

Maar deze werkelijkheid verhuult de grote kloof die er bestaat tussen de groepen werknemers die door de economische crisis werden getroffen. Vooral de **jongeren** werden hard getroffen door de crisis, met een stijging van de werkloosheidsgraad van 4,7 procentpunt tussen 2008 en 2010. Die stijging ligt veel hoger dan voor de stijging van de werkloosheid van alle werknemers (1,4 procentpunt).

Deze nota wil een algemene balans opmaken van de situatie op de Belgische arbeidsmarkten, met bijzondere aandacht voor de jongeren.

Na een vergelijkende analyse van de evolutie van de werkloosheid en de werkgelegenheid in de EU en België sinds het begin van de crisis, gaat dit document dieper in op de cijfers die voor België gekend zijn.

Vervolgens volgt er een overzicht van de verschillende maatregelen die werden genomen om de werkgelegenheid tijdens de crisis te vrijwaren en te stimuleren, en in het bijzonder de maatregelen die specifiek gericht zijn op de jongeren.

Tot slot volgt een kort overzicht van de maatregelen die genomen moeten worden om de Belgische arbeidsmarkt structureel te verbeteren. Want hoewel de balans van de crisis heeft aangetoond dat België de werkgelegenheids crisis goed heeft aangepakt in vergelijking met zijn



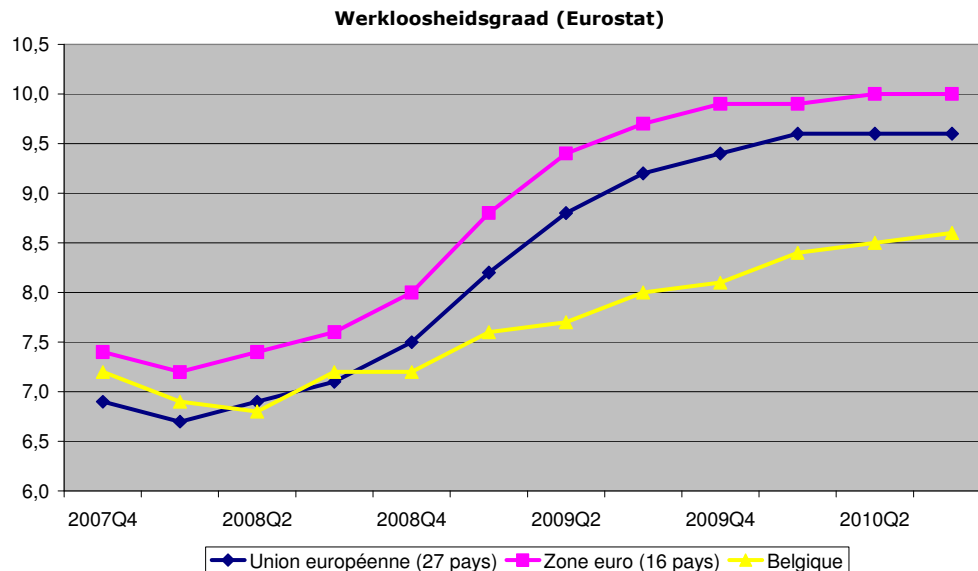
buurlanden, kan de structuur van de Belgische arbeidsmarkt nog beter en moeten dus maatregelen genomen worden om deze te verhelpen. Vooral de tewerkstelling van jongeren vraagt om gepaste maatregelen.

1) De impact van de crisis op de werkgelegenheid: een vergelijking op internationaal niveau

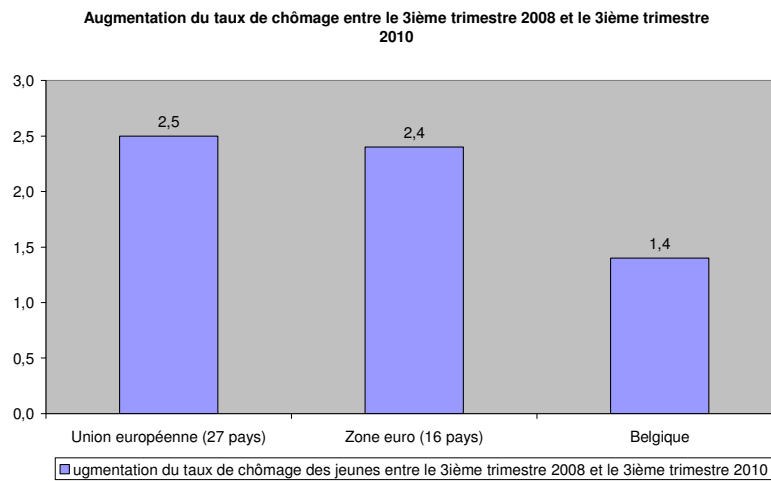
In dit luik worden, via gegevens van Eurostat en de OESO, de vaststellingen weergegeven van de impact die de crisis heeft op de Belgische arbeidsmarkt en binnen de Europese Unie, zodat een internationale vergelijking kan worden gemaakt.

1.1. De werkloosheid steeg tijdens de crisis veel minder snel dan in de rest van de EU27

Terwijl de wereldeconomie wordt geconfronteerd met de grootste financiële en economische crisis sinds de laatste 30 jaar, heeft de Belgische arbeidsmarkt, in vergelijking met de EU, goed weerstand geboden aan de crisis. Tussen het 3^e trimester van 2008 en het 3^e trimester van 2010 steeg de werkloosheidsgraad in België met 1,4 procentpunt tegenover 2,5 procentpunt binnen de EU en 2,4 procentpunt in de eurozone.



	2008Q3	2008Q4	2009Q1	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3
Europese Unie (27 landen)	7,1	7,5	8,2	8,8	9,2	9,4	9,6	9,6	9,6
Eurozone (16 landen)	7,6	8,0	8,8	9,4	9,7	9,9	9,9	10,0	10,0
België	7,2	7,2	7,6	7,7	8,0	8,1	8,4	8,5	8,6



1.2. Een betere evolutie van de werkgelegenheid dan in de EU

Wat de globale werkgelegenheidsgroei betreft tijdens de crisis, stellen we vast dat België goed weerstand geboden heeft. Zo is de werkgelegenheid in België in 2008 met 1,7 procentpunt¹ gestegen, dat komt overeen met 76.400 banen, tegenover 0,9 procentpunt binnen de EU. In 2009, op het hoogtepunt van de recessie, daalde de werkgelegenheid in België met 0,4 procentpunt, wat een daling van 14.900 banen betekende, maar de EU kende een daling met 1,8 procentpunt. Tijdens de eerste 6 maanden van 2010, wanneer alle economische vooruitzichten grote banenverliezen voorspelden, werd in België een stijging van de werkgelegenheid met 0,05 procentpunt genoteerd terwijl die in de EU met 1,1 procentpunt daalde. In haar vooruitzichten, voorspelde de Commissie dat de werkgelegenheid in 2010 met 0,4 procentpunt zou stijgen, wat overeenkomt met de creatie van 14.800 banen. Bovendien rekent de Europese Commissie op een algemene stijging van de werkgelegenheid in 2011 met 0,3 procent, dat zijn 10.200 banen.

De Nationale Bank van België is trouwens nog veel optimistischer dan de Europese Commissie; zij voorziet immers een jobcreatie van 29.100 eenheden in 2010 en van 29.500 eenheden in 2011.

Evolutie van de werkgelegenheid (Eurostat)

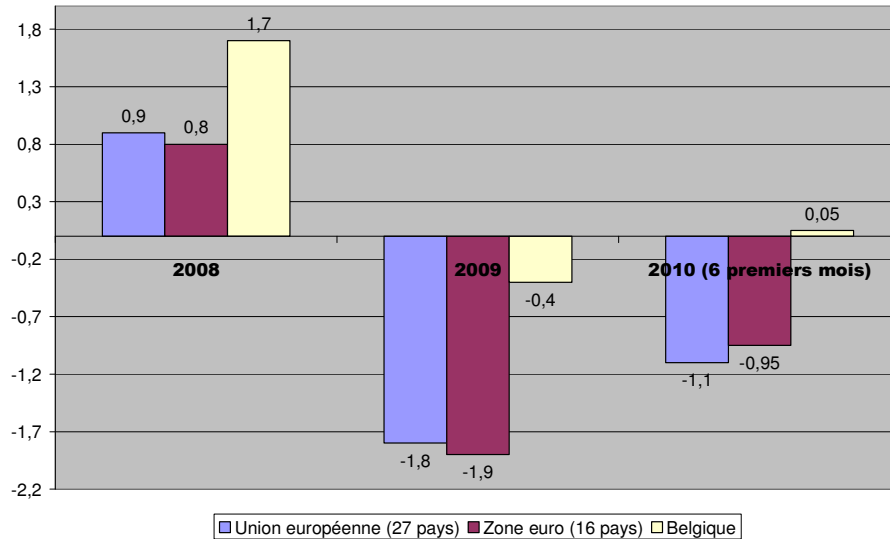
	2008	2009	2010 (6 premiers mois)
Europese Unie (27 landen)	0,9	-1,8	-1,1
Eurozone (16 landen)	0,8	-1,9	-0,95

¹ Variatie in procent in vergelijking met het vorige jaar



De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid

België	1,7	-0,4	0,05
Bron: Eurostat			



[1.3. Het succes van de maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid tijdens de crisis: een vaak aangehaald voorbeeld op internationaal niveau gezien het groot aantal jobs dat tijdens de crisis gespaard bleef](#)

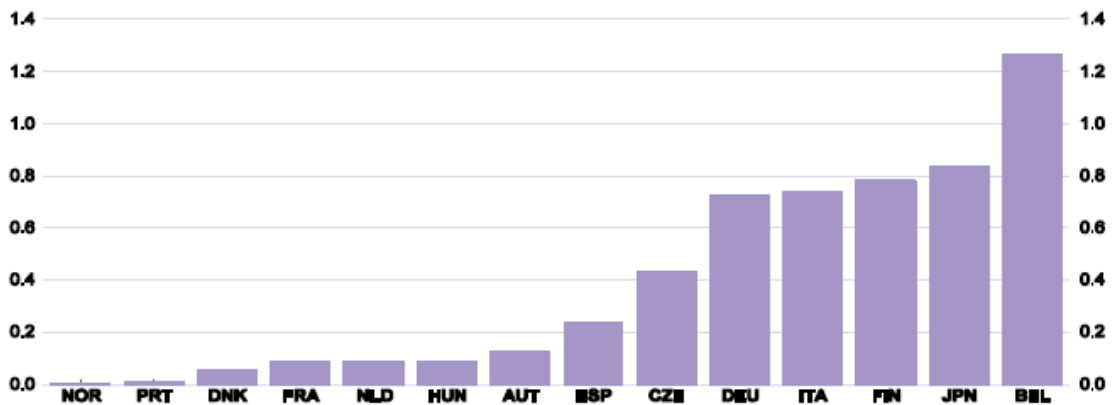
De internationale en Europese instellingen schatten dat een groot deel van deze prestaties te wijten zijn aan de maatregelen die België nam om de crisis het hoofd te bieden, en dan in het bijzonder de anticrisismaatregelen (met andere woorden de maatregelen ter vermindering van de arbeidsduur).

Het « Economic perspectives » rapport van de **OESO** stelt, na analyse van de situatie in enkele willekeurige industrielanden van de efficiëntie van de crisismaatregelen, vast dat deze maatregelen, over het algemeen, het gewenste effect hebben en dat « the largest proportions of permanent jobs saved were in Belgium, Finland and Italy ». Het OESO schat dat **dankzij de maatregelen ter vermindering van de arbeidsduur, 1,3% van het totaal aantal jobs in België gered kon worden**, dat is 0,9% van de werkgelegenheidsgraad.



**De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

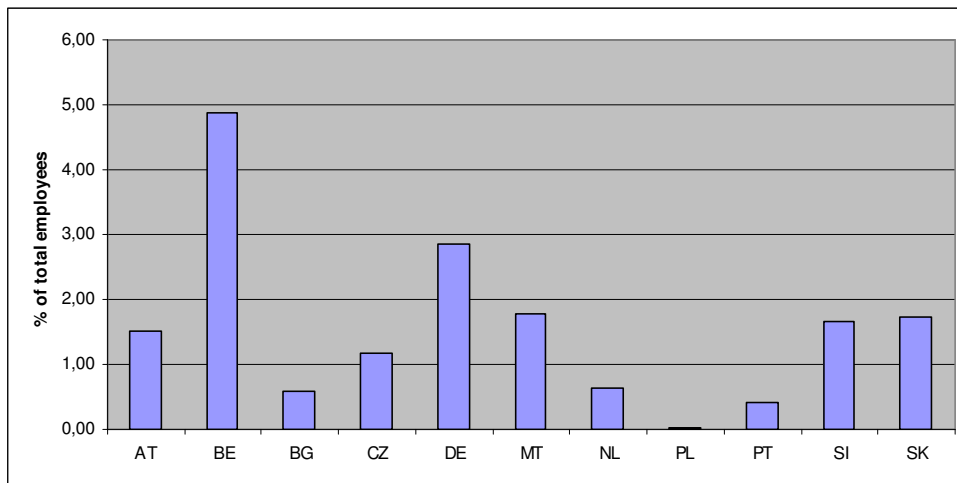
**Geschatte impact van de maatregelen ter vermindering van de arbeidsduur op de
werkgelegenheid, per land**
Weerslag van vaste werknemers op de werkgelegenheid, in procent



In het recente « Employment in Europe 2010 » rapport van de **Europese Commissie** verklaart Europees Commissaris voor Werkgelegenheid, László Andor, over de crisismaatregelen die in verschillende landen genomen zijn: « This scheme has been **particularly important in Belgium**, where it has played a major role in moderating the rise in “full” employment ».

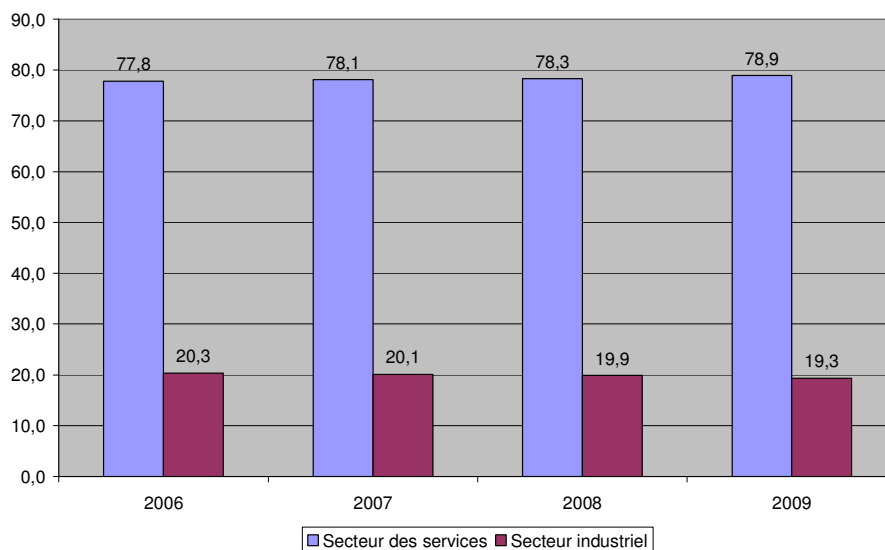
Het **Comité voor de Werkgelegenheid** (opgericht binnen de EU) schat ook dat het stelsel voor de arbeidsduurvermindering (in België « crisismaatregelen » genaamd) **tussen 40.000 en 70.000 banen heeft kunnen redden**. Deze maatregelen zijn belangrijk en efficiënt gebleken voor het redden van jobs, het uitsparen van ontslag- en aanwervingskosten voor ondernemingen, het verhinderen dat arbeidskrachten verloren gingen en het garanderen van een inkomenszekerheid voor de werknemers. Het Comité voor de Werkgelegenheid schat dat de landen die gebruik hebben gemaakt van zulke systemen met minder banenverlies te kampen hadden. België heeft, met ongeveer **5% van de werknemers in 2009**, het meest gebruik gemaakt van dit stelsel:

[Percentage van werknemers in de stelsel voor arbeidsduurvermindering:](#)



1.4. De impact per sector

Zoals onderstaande grafiek aangeeft, zijn in de industriële sector het meeste banen verloren gegaan. Zo is de werkgelegenheid in de industriële sector gedaald van 20,1% in 2007 tot 19,3% in 2009. De dienstensector daarentegen kende een stijging in % van de totale werkgelegenheid: die ging van 78,1% in 2007 naar 78,9% in 2009.



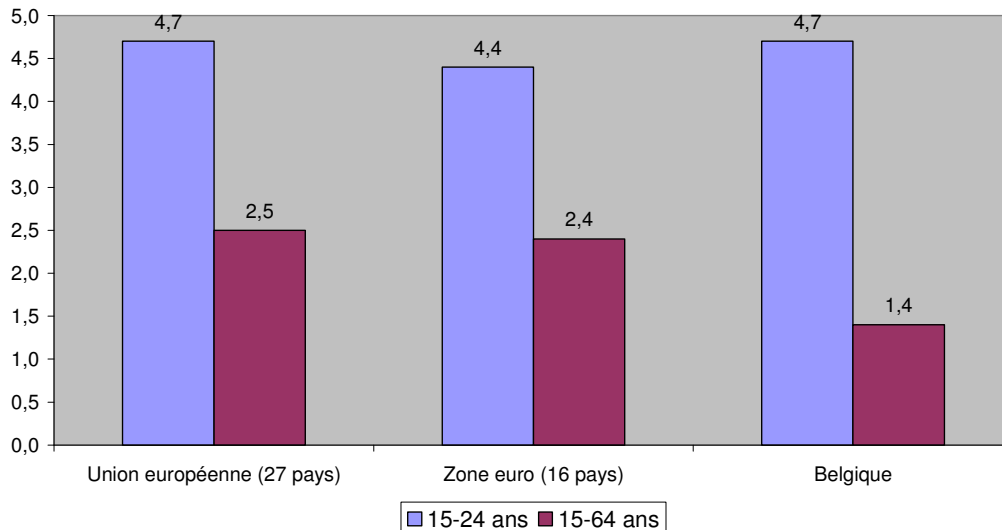
1.5. Jongeren: een van de zwaarst getroffen groepen door de crisis

Binnen de Europese Unie werden vooral de jongeren hard getroffen door de crisis. De jongerenwerkloosheid steeg in de Europese Unie met 4,7 procentpunt en ging van 15,8% in het 3^e trimester van 2008 naar 20,3% in het 3^e trimester van 2010. België was hier geen uitzondering. De jongerenwerkloosheid in België steeg ongeveer evenveel als in de EU en ging van 18,8% naar 23,5%.



Onderstaande grafiek toont aan dat de werkloosheidsgraad tijdens de crisis van jongeren (15-24 jaar) veel hoger ligt dan dat ze ooit geweest is voor de totale actieve bevolking (15-64 jaar).

Augmentation du taux de chômage entre le 3^{ème} trimestre 2008 et le 3^{ème} trimestre 2010

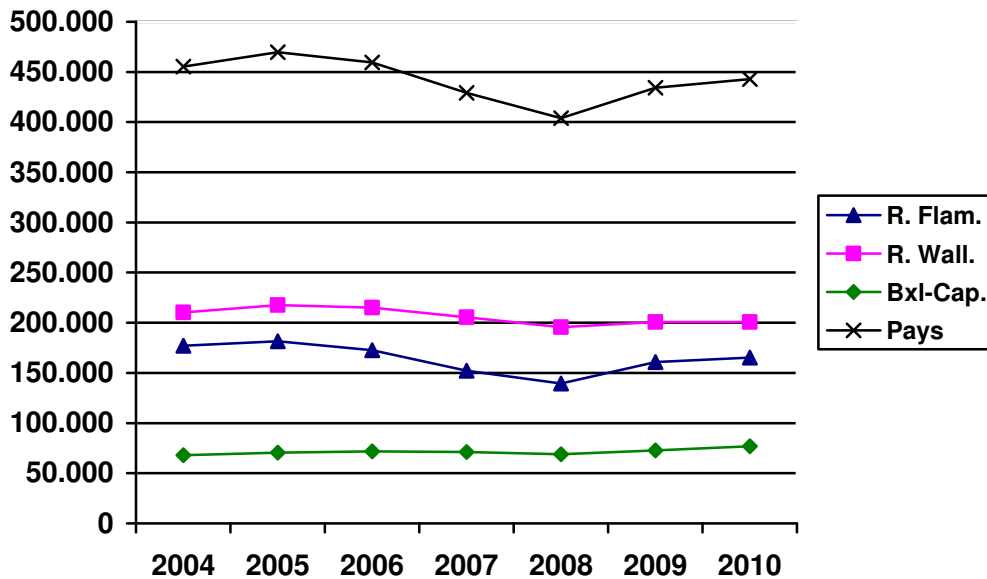


2) De impact van de crisis op de werkgelegenheid: een gedetailleerde analyse van de cijfers op nationaal niveau

Op de volgende pagina's wordt een balans opgemaakt van de laatste drie jaar en wordt de evolutie van de uitkeringen bekeken alsook de tewerkstellingsmaatregelen die sinds begin 2008 werden genomen.

[2.1. De evolutie van het aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen](#)

Als gevolg van de economische crisis is het aantal werklozen die een uitkering ontvingen van de RVA in 2009 met 30.275 en in 2010 met 8.713 personen gestegen. **Toch ligt het aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen in 2010 lager dan in 2005 en 2006.** Zo waren er in 2009 25.475 werklozen minder dan in 2006, in 2010 waren dat er 16.762 minder. Op het moment dat de gevolgen van de crisis te voelen waren, was het aantal werklozen in dalende lijn. Dit was enerzijds het gevolg van het groei-effect, maar ook en bovenal van het effect van het activeringsplan voor werkzoekenden en van de resultaten op vlak van werkhervatting en kwalificerende opleidingen.



	2006	2007	2008	2009	2010	verschil 2008- 2010	verschil 2006- 2010
Vlaams Gewest	172.662	152.271	139.329	160.679	165.163	+ 18 %	- 4 %
Waals Gewest	215.061	205.607	195.460	200.649	200.798	+ 3 %	- 7 %
Brussels Hoofdst. Gewest	71.872	71.208	69.056	72.792	76.872	+ 11 %	+ 7 %
Land	459.595	429.086	403.845	434.120	442.833	+ 10 %	- 4 %

De stijging van het aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen tussen 2008 en 2010 bedroeg in Vlaanderen 18%, in Wallonië was dat 3%, in Brussel 11%. Maar in vergelijking met 2006 is het aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen, zowel in Vlaanderen als in Wallonië, gedaald.

2.2. Evolutie van de volledige werkloosheid bij jongeren

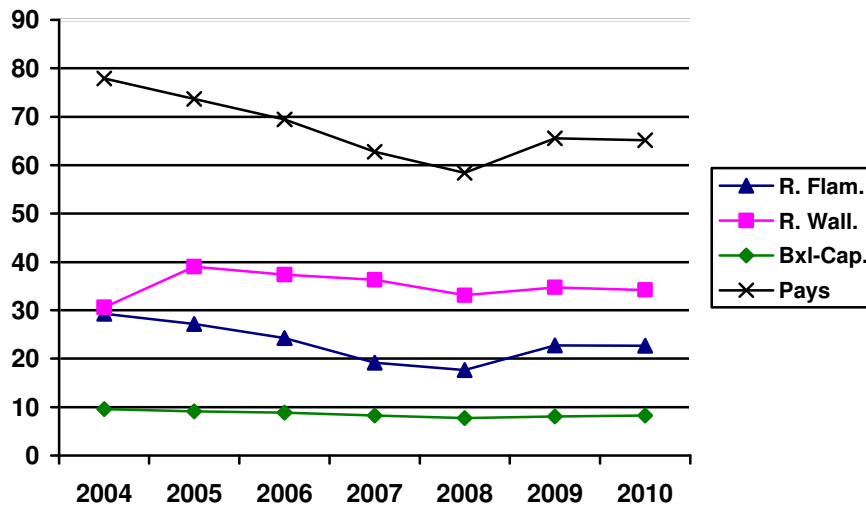
De jongeren lijken harder getroffen door de crisis. De stijging van de globale werkloosheid bedroeg tussen 2008 en 2010 **9,6%**, terwijl die voor de min-25-jarigen **11,5%** bedroeg. De stijging van de jongerenwerkloosheid tussen 2008 en 2009 bedroeg in Vlaanderen 29%, 3% in Wallonië en 6% in Brussel.

Toch valt op te merken dat, ondanks deze stijging, de jongerenwerkloosheid in alle Gewesten onder het niveau van 2006 en de jaren daarvoor blijft. Tot slot zien we dat de nieuwe stijging lijkt de stabiliseren in 2010. Tussen 2009 en 2010 werd immers geen stijging meer genoteerd.



De evolutie van de volledige werkloosheid bij de min 25-jarigen

Aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen < 25 jaar, in duizendtallen (tot en met 10/2010)

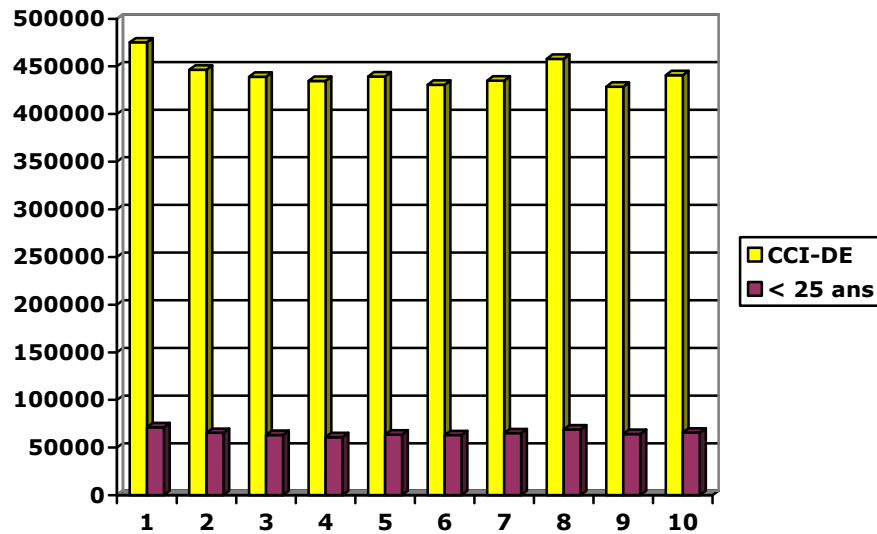


	2006	2007	2008	2009	2010	verschil 2008- 2010	verschil 2006- 2010
Vlaams Gewest	24.264	19.174	17.622	22.718	22.693	+ 29 %	- 6 %
Waals Gewest	37.392	36.322	33.124	34.764	34.250	+ 3 %	- 8 %
Brussels Hoofdst. Gewest	8.855	8.286	7.744	8.052	8.240	+ 6 %	- 7 %
Land	70.511	63.782	58.490	65.534	65.183	+ 11 %	- 7 %

Als we de maandelijkse cijfers van 2010 in detail bekijken, stellen we vast dat de situatie zich stilaan stabiliseert, zowel voor de jongeren als voor de globale werkloosheid:

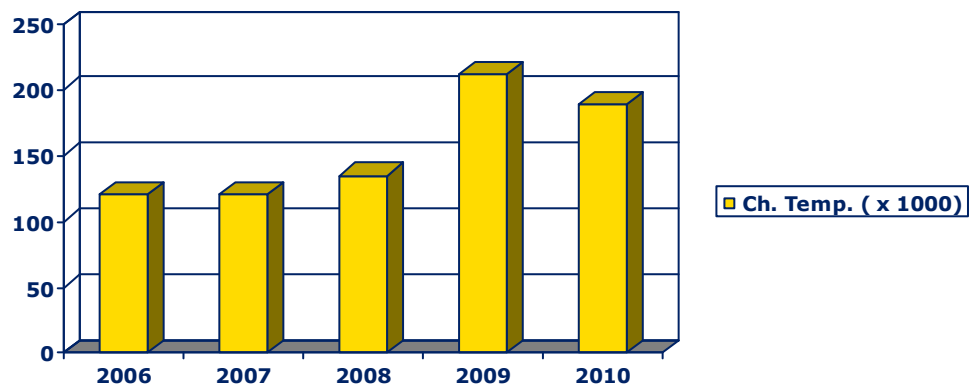


De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid



2.3. De tijdelijke werkloosheid

Ook de tijdelijke werkloosheid, nog meer dan de volledige werkloosheid, zat volop in de lift. In 2009 werden immers gemiddeld 211.000 tijdelijke werklozen genoteerd, dat is een stijging met 56% in vergelijking met 2008.



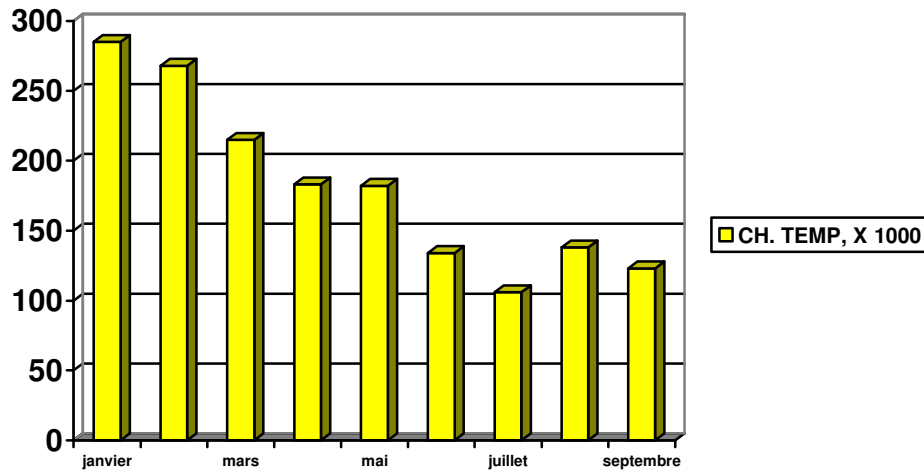
De tijdelijke werkloosheid is in 2010, in vergelijking met 2009, afgenomen met gemiddeld 179.511 tijdelijk werklozen (gemiddelde van januari tot oktober). Dit is ook hoopvol, ook al toont het aantal tijdelijke werklozen aan dat de gevolgen van de crisis nog niet helemaal verdwenen zijn.

Deze maatregel is hoogst efficiënt gebleken en heeft een groot aantal jobs gevrijwaard. Het soepele gebruik is ook een typisch Belgisch kenmerk.

De cijfers voor 2010 tonen ook een duidelijke daling aan.



**De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid**



Moest dit mechanisme niet bestaan hebben, hadden werkgevers massale ontslagen moeten doorvoeren, maar dankzij de tijdelijke werkloosheid konden de arbeidsregimes worden veranderd en aangepast aan de werkelijke vraag naar arbeid en dit alles met zo weinig mogelijk loonverlies voor de werknemers. Via de tijdelijke werkloosheid is het ook makkelijker om terug aan het werk te gaan: geen heraanwervingsprocedure, geen nieuwe overeenkomst die ondertekend moet worden, enz. De werkhervatting volgt dus zeer dicht op de heropleving van de activiteit.

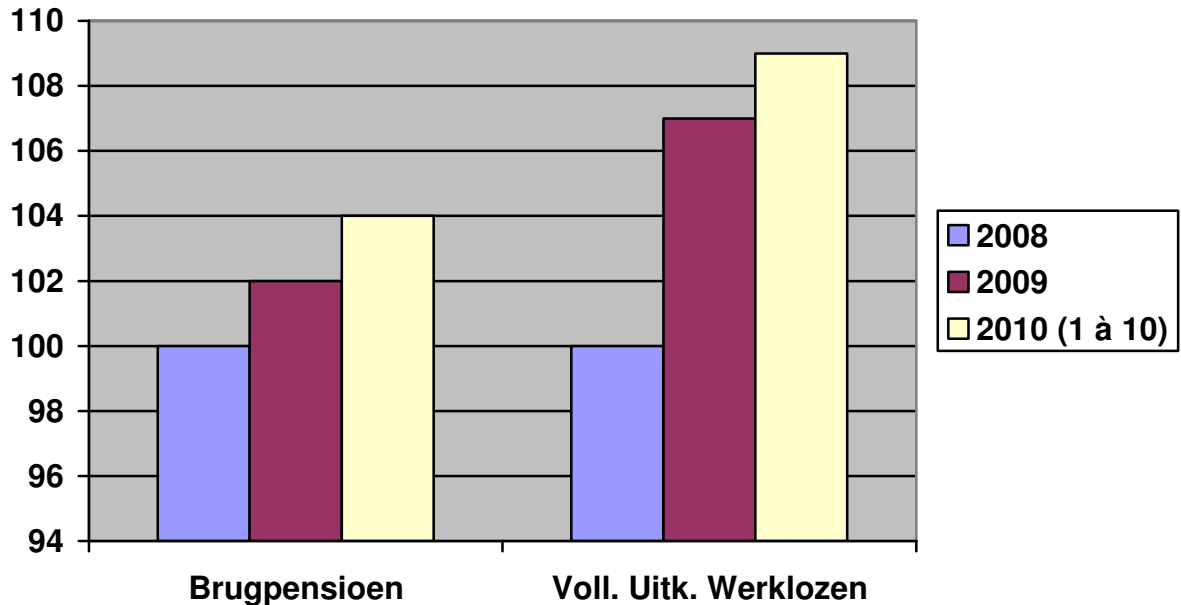
Ook al is de overgrote meerderheid van de tijdelijke werklozen arbeiders, de uitbreiding van het systeem naar bedienden (zie punt 3.1) – beperkt in de tijd en in omvang – heeft er ook voor gezorgd dat de negatieve gevolgen voor deze bedienden binnen de perken bleven.

[2.4. Het brugpensioen](#)

De crisis heeft eveneens een impact gehad op het brugpensioen. Let wel dat, hoewel het brugpensioen stijgt, die stijging nog steeds minder groot is dan de werkloosheid. Daar waar de werkloosheid tussen 2008 en 2010 met 9% is gestegen, is dit voor het brugpensioen slechts 4%, wat nog steeds een matige stijging is gezien de hevigheid van de crisis.



Evolutie van het brugpensioen en de werkloosheid in %, sinds 2008

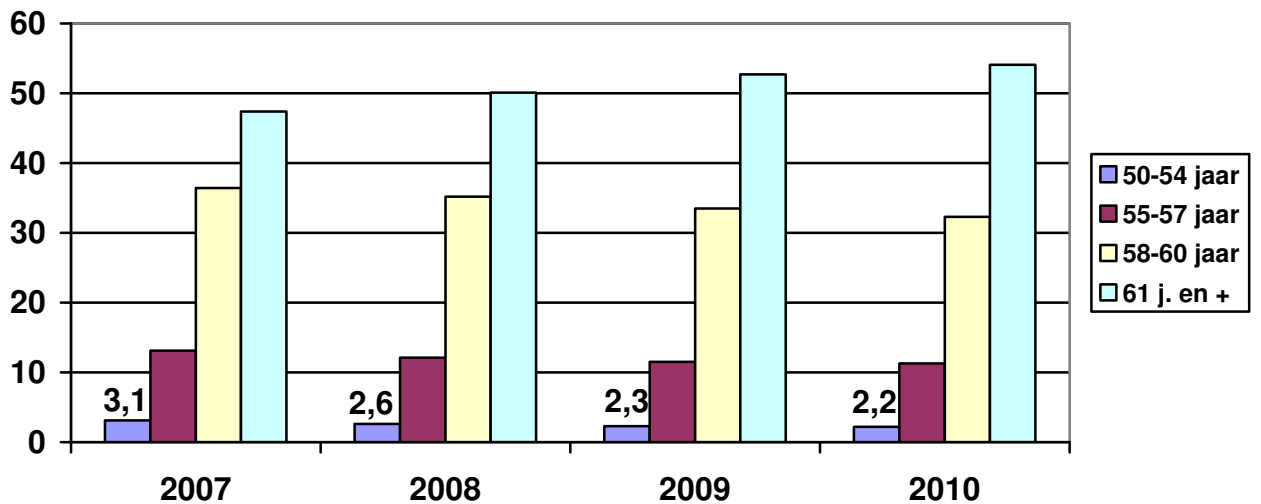


Er moeten nog twee bijkomende zaken vermeld worden wat betreft brugpensioen. Enerzijds moet de polemiek rond de « vroege » leeftijd voor brugpensioen gerelativeerd worden. De groep « jonge » bruggepensioneerden, zij die jonger zijn dan 55 jaar, maakt maar 2,2% uit van het volledige aantal bruggepensioneerden. Bovendien daalt dit aantal jonge bruggepensioneerden de laatste jaren voortdurend. Het aantal « zeer jonge » bruggepensioneerden, tussen 50 en 52 jaar oud, bedraagt slechts 0,2% van het totaal.

Zoals de tabel hieronder aantoont, zijn het wel degelijk de oudere bruggepensioneerden (61 jaar en ouder) die het sterkst vertegenwoordigd zijn, en hun aantal blijft toenemen.

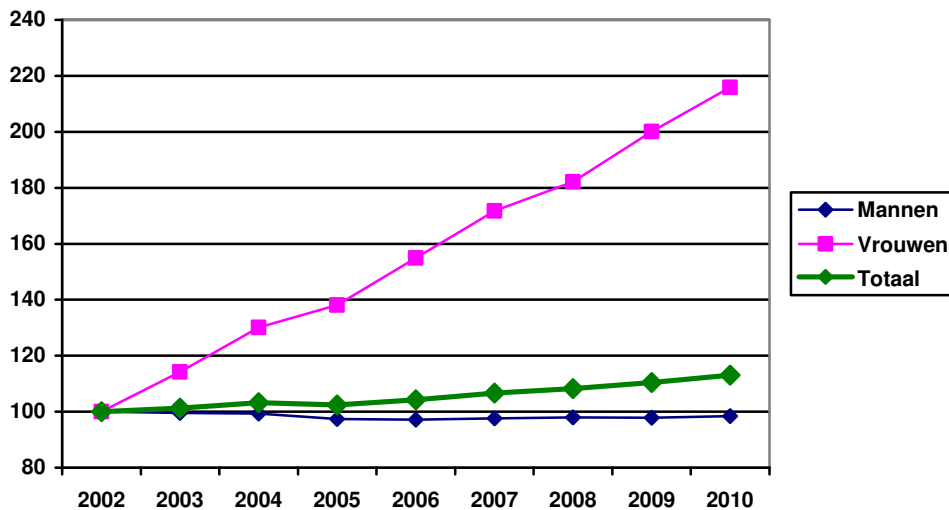


Evolutie per leeftijdsgroep: aantal (in %) van de verschillende leeftijdsgroepen



Anderzijds zien we in onderstaande grafiek dat de stijging – die sinds 2003 niet afnam – uitsluitend te wijten is aan het stijgend aantal vrouwen. Dit komt doordat vrouwen – door het geleidelijk optrekken van de pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen (tot 65 jaar in 2009) – langer in het brugpensioenstelsel gebleven zijn.

Evolutie vanaf het jaar 2002 (vertrekkend van 100)



[2.5. De vooruitzichten bleken telkens pessimistischer te zijn dan de realiteit](#)

We merken ook dat de Belgische arbeidsmarkt het steeds beter heeft gedaan dan de officiële vooruitzichten aankondigden.

Tot op heden bleken de vooruitzichten van zowel internationale (Europese Commissie en OESO) als nationale instellingen (Nationale Bank en



Planbureau) te pessimistisch voor België. Wat bijvoorbeeld de vooruitzichten van het federaal Planbureau (FPB) betreft, evolueerden de cijfers als volgt:

Vooruitzichten 2009	Cijfers FPB	Budget RVA	Realiteit
Econ. begroting van 11/02/2009	-64.400	-49.300 ²	
Econ. begroting van 09/09/2009	-53.900	-38.000	-17.500
Vooruitzichten 2010			
Econ. begroting van 09/09/2009	-98.400	-75.700	
Econ. begroting van 10/02/2010	-52.900	-39.800	
PB van 15/09/2010	+10.100		

Zo schatte het federaal Planbureau, in februari 2009, dat 64.400 banen verloren zouden gaan in 2009, maar in september 2010 moesten ze vaststellen dat het uiteindelijk maar om 17.500 banen ging.

De vooruitzichten voor 2010, die werden gemaakt in september 2009, voorspelden een banenverlies van 98.400 jobs. In februari 2010 werden de voorspellingen herleid naar 52.900 jobs en in september spraken de vooruitzichten over een *creatie* van 10.100 jobs in 2010.

De Nationale Bank van haar kant had het in haar economische projecties voor het najaar van 2010 (6 december 2010) over een stijging van de werkgelegenheid in 2010 met 56.000 jobs.

In de huidige onzekere economische conjunctuur, is het altijd moeilijk om voorspellingen te maken. Het valt dus zeker en vast te begrijpen dat de vooruitzichten zo variëren. We kunnen alleen maar tevreden zijn dat ze telkens weer (veel) lager lagen. We kunnen dit deels zeker toeschrijven aan de maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid die de zware gevolgen op de arbeidsmarkt hebben afgezwakt.

² De gegevens van het planbureau worden opgenomen in de voorafbeelding van het budget van RVA met een correctiecoëfficiënt die rekening houdt met de ratio tussen werkzoekenden en uitkeringsgerechtigde werklozen.



3) De maatregelen genomen sinds 2008

De minister van Werk heeft, met het oog op de economische crisis, een hele reeks maatregelen genomen die 2 grote doelstellingen voor ogen hadden: het vrijwaren van bestaande jobs enerzijds en de creatie van jobs stimuleren anderzijds.

3.1. De anticrisismaatregelen

Een eerste reeks maatregelen moesten de bestaande jobs vrijwaren via wat we in het algemeen de « anticrisismaatregelen » noemen. Sinds hun inwerkingtreding in juli 2009, hebben deze maatregelen hun belang duidelijk aangetoond, zowel voor de ondernemingen als voor de werknemers. Zonder deze maatregelen was een groot aantal jobs verloren gegaan. De laatste cijfers tonen nogmaals aan dat zeer veel ondernemingen gebruik hebben gemaakt van deze maatregelen, wat wil zeggen dat duizenden jobs gered konden worden en ontslagen konden vermeden.

De anticrisismaatregelen:

1. De crisisarbeidsduurvermindering: door een Collectieve Arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau. Voor de werknemers die hun arbeidsduur verminderen, heeft de werkgever recht op een vermindering van de patronale RSZ-bijdragen met 1.000 euro (verminderd met 1/5) of 1.150 euro (verminderd met ¼) per persoon en per kwartaal. Minimum ¾ van deze vermindering moet dienen om het loonverlies van de werknemers te compenseren.

2. Voor de ondernemingen in moeilijkheden die verbonden zijn door een sector-CAO, een bedrijfs-CAO of een ondernemingsplan, zijn twee maatregelen voorzien:

a. Het crisistijdskrediet met 1/5 of ½ (met een vergoeding van 248 euro per maand bij 1/5 en 442 euro per maand bij ½); de laatste 12 maand hebben elke maand gemiddeld **1.686 werknemers** hiervan genoten.

b. De tijdelijke, gedeeltelijke of volledige, schorsing van de arbeidsovereenkomst voor bedienden gedurende 16 volledige weken of 26 halftijdse weken. De laatste 12 maand had deze maatregel betrekking op gemiddeld **5.608 bedienden**.

3. De crisispremie: crisispremie van 1.666 euro voor elke arbeider wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever (zonder dwingende reden) werd opgezegd. Sinds begin dit jaar ontvingen **20.336 arbeiders** deze premie.



3.2. Vermindering van de arbeidskost

Een ander belangrijk luik van de actie van de minister van Werk was de **vermindering van de lasten op de arbeid**, wat ook een belangrijke stimulans is voor de creatie en het behoud van jobs.

Dit werd tot stand gebracht via verschillende maatregelen:

- Verschillende **vrijstellingen van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing** waardoor de rechtstreekse kost voor de werkgevers daalt (**totaalbudget van 984 miljoen euro**):
 - De vrijstelling van doorstorting van de bedrijfsvoorheffing voor alle werknemers uit de privésector werd verhoogd met 1% (budget van 590 miljoen euro)
 - Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor nachtwerk en ploegenarbeid werd opgetrokken van 10,78 tot 15,6% (budget van 311 miljoen euro)
 - Overuren die recht geven op een lastenverlaging werden opgetrokken tot 130 uur (budget van 45 miljoen euro)
 - Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor vorsers werd opgetrokken van 65 tot 75% (38 miljoen euro);
- Een versterking van de **bijdragevermindering op de lage lonen** (voor een budget van **42 miljoen euro**); deze verminderingen zijn specifiek gericht op lagergeschoolde werknemers en hebben een groter effect op de werkgelegenheid dan een structurele vermindering.

3.3. Het win-winplan

De minister heeft in januari 2010 het win-winplan gelanceerd om de creatie van jobs voor de doelgroepen te stimuleren. Dankzij het plan waren op 10 december al **47.626 arbeidsovereenkomsten** gesloten. 62% min-26-jarigen en 12% werknemers van 50 jaar en ouder genoten van deze overeenkomsten.

Het win-winplan beoogt voornamelijk laaggeschoolden jonger dan 26 jaar, personen die één à twee jaar werkloos zijn en werklozen ouder dan 50 jaar. De personen die in aanmerking komen voor het win-winplan kunnen genieten van de voordelen die in onderstaande tabel staan voorgesteld.

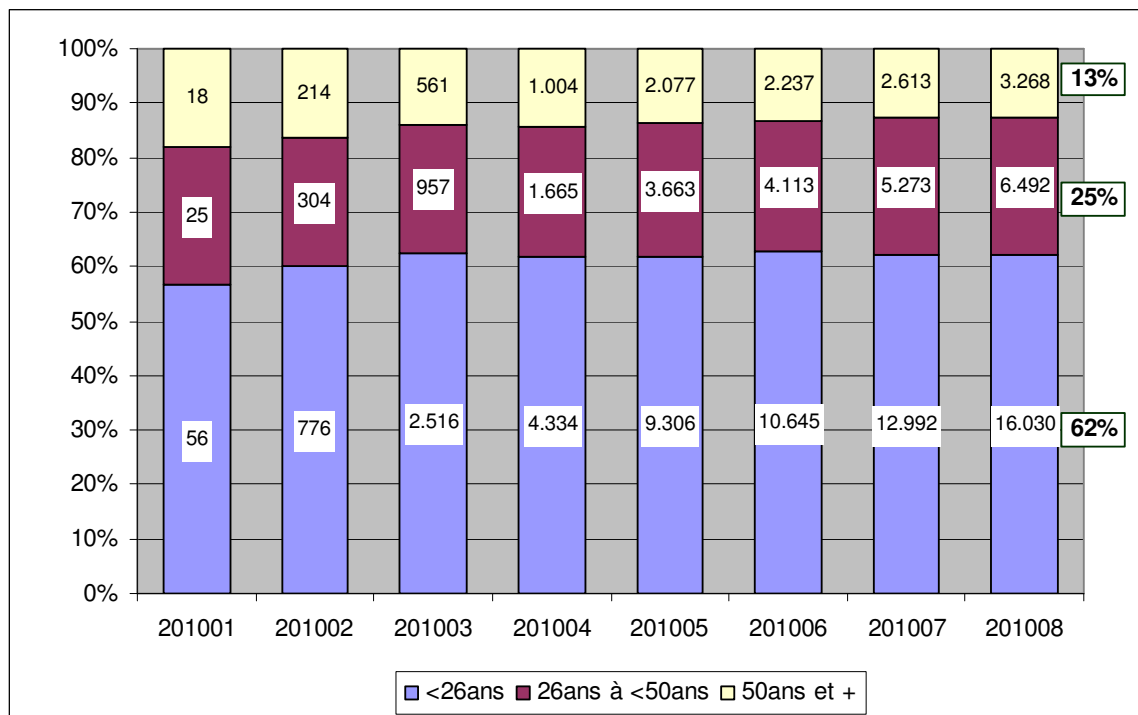
Categorie	Hoelang al ingeschreven als werkzoekende	Bedrag van de uitkering	Duur van de periode waarin de uitkering wordt toegekend
<26 jaar en geen diploma van het hoger secundair onderwijs	3 maanden	1.100 EUR	24 maanden (aanwerving in 2010)
			12 maanden (aanwerving in 2011)
<26 jaar en in het bezit van maximum	6 maanden	1.000 EUR	24 maanden (aanwerving in 2010)



een diploma van het hoger secundair onderwijs			12 maanden (aanwerving in 2011)
50-plus	6 maanden	1.000 EUR	24 maanden (aanwerving in 2010) 12 maanden (aanwerving in 2011)
Langdurig werkloze	Tussen 1 en 2 jaar	750 EUR 500 EUR	12 maanden (aanwerving in 2010/2011) 16 maanden

De cijfers tonen aan dat er het afgelopen jaar zeer veel gebruik werd gemaakt van het win-winplan. Dit toont aan dat het plan effectief een antwoord biedt op de verwachtingen van zowel werkgevers, die in deze moeilijke tijden wel een steuntje in de rug kunnen gebruiken, als werknemers die tot de doelgroepen behoren en die zonder deze hulp veel moeilijker toegang gevonden hadden tot de arbeidsmarkt.

Alle doelgroepen lijken bovendien te kunnen genieten van het win-winplan, en dan in het bijzonder de laaggeschoolde jongeren.



[3.4. Jobs creëren in de non-profitsector](#)

De minister heeft ook voorstellen gedaan die geleid hebben tot de creatie van een groot aantal banen in de private en openbare non-profitsectoren. De dotaties Sociale Maribel werden aanzienlijk verhoogd (111 miljoen euro in 2010 en 153 miljoen in 2011) via de oprichting van het "fiscale maribel" systeem en een verhoging van de bijdrageverminderingen per werkgever. Volgens de schattingen konden dankzij deze maatregelen in 2010 en 2011 **5.300 bijkomende arbeidsplaatsen gecreëerd worden.**



3.5. De uitbreiding van de tijdelijke werkloosheid

Als we het hebben over de maatregelen ter vermindering van de arbeidskost, waardoor jobs behouden konden blijven en we de crisis zonder al te veel kleurscheuren zijn doorgelopen, mogen we de **tijdelijke werkloosheid** niet vergeten. Tijdens de crisis werden de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen opgewaardeerd. Ze hebben een belangrijke rol gespeeld als buffer tegen het vertragen van de economie, alsook een – bijkomende – rol ter vermindering van de loonkost; net zoals het feit dat de tijdelijke werkloosheid werd uitgebreid naar tijdelijke werknemers en uitzendkrachten.

De gevolgen van de aswolk van de IJslandse vulkaan in april van dit jaar hebben ook aangetoond in welke mate de tijdelijke werkloosheid een gepast antwoord kan bieden op onvoorziene economische situaties enerzijds, en anderzijds, dankzij de opmerkelijke samenwerking van de RVA, de snelle reactie op dit soort situaties: de dag na de uitbarsting stond al specifieke procedure voor tijdelijke werkloosheid op poten.

3.6. Begeleidings- en vormingsmaatregelen

Er werden ook verschillende maatregelen genomen om de begeleiding van ontslagen werknemers en werkzoekende te versterken, alsook de verschillende vormingsinspanningen.

Wat de **begeleidingsmaatregelen betreft voor ontslagen werknemers**, en rekening houdend met het aantal herstructurerings- en collectieve ontslagen door de crisis, werd, in het kader van een collectief ontslag, de steun aan ontslagen werknemers versterkt.

Sinds april 2009 werden de tewerkstellingscellen uitgebreid naar alle collectieve ontslagen en konden alle betrokken werknemers aanspraak maken op de begeleidingsmaatregelen, ongeacht hun leeftijd of statuut (tijdelijke werknemers en uitzendkrachten inbegrepen).

De beoogde werknemers behouden hun loon gedurende 3 tot 6 maanden, onder de vorm van een inschakelingsvergoeding en steun bij omschakeling en de zoektocht naar een nieuwe job. Deze steun vertaalt zich ook in de toekenning van een aanwervingssubsidie voor de werkgever die de betrokken werknemers aanwerft.

Wat de **begeleiding van werkzoekenden** betreft, is het begeleidingsplan sinds zijn start in 2004 drie gevolgen blijven produceren: vermindering van de langdurige werkloosheid (belangrijkste doelgroep van het begeleidingsplan) die bleef voortduren tot aan het begin van de economische crisis; werkzoekenden gaan massaal terug opleidingen volgen; en werkzoekenden worden over het hele land gelijk behandeld.



**De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

Naast deze gevolgen, wilden wij het **begeleidingsplan verder verbeteren**. Tijdens de ministerraad van 22 maart 2010 werd hierover een akkoord bereikt, nadat de Gewesten hun akkoord hadden gegeven. door het ontslag van de regering kon aan dit akkoord - via een wijziging van het samenwerkingsakkoord - nog altijd geen uitvoering gegeven worden. De twee belangrijke luiken van de hervorming zijn de volgende:

- Een snellere tenlasteneming: het was de bedoeling om de termijn van de tenlasteneming – eerst door de gewestinstellingen, daarna door de RVA – fors in te korten
- De erkenning van de specifieke bevoegdheden van de gewestinstellingen: enkel zij zullen instaan voor het voorstellen van gepersonaliseerde actieplannen aan de werkzoekenden

Wat vorming betreft, werden verschillende maatregelen genomen om levenslange vorming te promoten en zo het potentieel van werknemers te stimuleren. Deze maatregelen zijn de stabilisatie van de financiering van het betaald educatief verlofstelsel en een betere opvolging van de vormingsinspanningen van de sectoren.

Wat de opleiding van nieuwe werknemers betreft, heeft de minister maatregelen genomen die het "tutoraat" moeten promoten – met name de bijdragevermindering voor mentoren die stagiaires begeleiden – en die de opvang van stagiaires in ondernemingen moet bevorderen – met name door het aanpassen van de wetgeving op de startbaanovereenkomsten en de uitbreiding van de inschakelingstage voor werkzoekenden.

Tot slot, en nog altijd in het kader van de begeleiding, hebben we geprobeerd de **oprichting van een zelfstandige activiteit meer aan te moedigen**. Dit gebeurt bijvoorbeeld door de rol van de structuren ter ondersteuning van de oprichting te erkennen, dat zijn de zogenaamde activiteitencoöperaties of « *couveuses voor ondernemingen* ». Hierdoor kan een werkzoekende zich voortaan, met behoud van zijn werkloosheidsuitkering, laten begeleiden door een van die structuren en samen de eerste stappen zetten naar zijn toekomstige zelfstandige activiteit.

De zelfstandige activiteit wordt voortaan ook in rekening gebracht van de wachtperiode die moet worden gedaan om een wachttuitkering te krijgen.



4) Strategie voor het optrekken van de werkgelegenheidsgraad tegen 2020

Zoals hierboven al werd aangetoond, hebben de crisismaatregelen de Belgische arbeidsmarkt een soort veerkracht gegeven. De crisis heeft minder dramatische gevolgen gehad in België dan in de rest van de Europese Unie. Niet alleen op het individuele vlak heeft de crisis een groot aantal personen getroffen: België wordt ook al lang geplaagd door structurele problemen op de arbeidsmarkt. De tewerkstellingsgraad in België (61,6 procent voor de 15 tot 64-jarigen in 2009) blijft lager dan het Europese gemiddelde (64,6 procent). We kunnen het ons niet veroorloven om in 2011 met een werkloosheidsgraad van 8,6% te kampen. De situatie blijft vooral verontrustend voor bepaalde bevolkingsgroepen, zoals jongeren, ouderen en migranten. Bovendien is een stijging van de werkgelegenheidsgraad nodig om het hoofd te bieden aan de uitdagingen inzake begroting en vergrijzing die België te wachten staan.

Het is daarom van groot belang **om verder te gaan met hervormingen om zo onze arbeidsmarkten te verbeteren**, zowel op vlak van het aanbod als de vraag naar arbeid. België heeft zich, in het kader van de Europa 2020-Strategie voorgenomen om een werkgelegenheidsgraad te bereiken voor 20 tot 64-jarigen die schommelt tussen 71 en 74%. Hiervoor zijn belangrijke en ambitieuze maatregelen nodig.

[4.1. De engagementen van België in het kader van de Europa 2020-Strategie](#)

De Europese Unie heeft zich voorgenomen om tegen 2020 een werkgelegenheidsgraad van 75% te behalen van vrouwen en mannen tussen 20 en 64 jaar. Elke lidstaat heeft zich vervolgens geëngageerd om deze doelstelling om te zetten in een nationale doelstelling, rekening houdend met hun beginposities en eigen situatie.

Voor **België** werd deze doelstelling vastgelegd op een marge tussen **71 en 74%** tegen 2020. Dit is een ambitieuze doelstelling als je weet dat de werkgelegenheidsgraad in **2010 wordt geschat op 66,9%**. Dit betekent dat het aantal jobs elk jaar zou moeten stijgen met **41.000 à 61.000 jobs**. Dat is een zeer grote inspanning als je weet dat tussen 1999 en 2009 elk jaar gemiddeld **41.000** jobs werden gecreëerd en dat tijdens een betere economische conjunctuur.

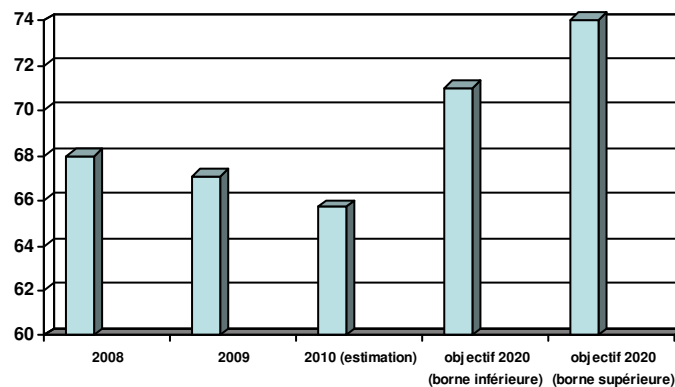
Indien er niets zou veranderen, geven de schattingen van het Planbureau aan dat de **werkgelegenheidsgraad in 2020 69,8%** zou bedragen. Als we de doelstelling willen halen dat we ons hebben vooropgesteld, moet België **krachtige maatregelen nemen die zowel het aanbod als de vraag naar arbeid stimuleren**.



Werkgelegenheidsgraad (20-64 jaar)

	2008	2009	2010	2011	2012	2020
België	68.0	67.1	66.9 e	66.6 e	66.7 e	69.8 e
Brussel	60.2	59.7	59.1			
Vlaanderen	72.3	71.2	69.5			
Wallonië	62.8	62.0	61.0			

Doelstelling werkgelegenheidsgraad in 2020: tussen 71 en 74%



Om deze doelstelling te kunnen waarmaken, moet de deelname aan de arbeidsmarkt stijgen van alle actieve bevolkingscategorieën waarvan de werkgelegenheidsgraad lager ligt dan het gemiddelde, met name **jongeren, vrouwen, oudere werknemers, zeer laaggeschoolde werknemers en allochtone werknemers.**

4.2. Een globale strategie

Om de doelstellingen te halen die België zich heeft opgelegd in het kader van de Europese Unie, namelijk het optrekken van de werkgelegenheidsgraad en het verhogen van deelname aan de arbeidsmarkt, moet een globale strategie worden gevoerd om structurele maatregelen aan te nemen zodat de arbeidsmarkt hervormd kan worden.

Om de kansen voor jongeren op een professionele inschakeling te vergroten, is een methode niet voldoende. Er is nood aan een geïntegreerde en coherente multidimensionale aanpak, vanaf het basisonderwijs tot aan de arbeidsmarkt en daarbuiten.

Deze hervormingen draaien rond 5 grote punten:

- 1) De kwalificaties van alle werknemers verbeteren
- 2) De lasten op de arbeid verminderen



**De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

- 3) De deelname van de doelgroepen versterken
- 4) Meer jobs creëren;
- 5) Het arbeidsrecht moderniseren.

1) De kwalificaties van alle werknemers verbeteren

Deze Strategie moet erop toezien dat alle categorieën van werknemers waarvan de werkgelegenheidsgraad lager ligt dan het gemiddelde worden geïntegreerd. Ze moet ook zorgen voor een stijging van de productiviteit. Hiervoor is het broodnodig de algemene vormingsinspanningen te verhogen en het vormingsproces te verbeteren.

Wat in het bijzonder de jongeren betreft, moet erover gewaakt worden dat alle elementen verenigd zijn om hun deelname aan de arbeidsmarkt te bevorderen, en dit vanaf het basisonderwijs tot aan hun duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Het komt erop aan erover te waken dat de overgang van school naar arbeidsmarkt in goede omstandigheden en begeleid zou gebeuren, zodat er op problematische situaties geanticipeerd kan worden.

Een strategie ontwikkelen die gericht is op jongeren die vroegtijdig de school verlaten

In hun werkzaamheden legt de OESO er de nadruk op dat samenwerking tussen scholen, werkgevers en publieke instanties bevorderd moeten worden.

Om de energie die daarin geïnvesteerd wordt te bundelen, gemeenschappelijke initiatieven te bevorderen en de maatregelen coherent te maken, stelt de minister voor **vormingspools** te creëren. Die 'pools' zouden met name vertegenwoordigers van het kwalificerend onderwijs moeten samenbrengen met het onderwijs voor sociale promotie, het hoger onderwijs, alsook de vormingsoperatoren, de sectorale fondsen van de ondernemingen en de intersectorale sociale partners.

Deze pools zouden het mogelijk moeten maken het vormingsaanbod te harmoniseren en een logica te ontwikkelen van overleg en begeleiding van lokale actoren. Via deze pools zouden energie, vaardigheden en financiering inzake kwalificerend onderwijs en beroepsopleiding gebundeld worden, in samenspraak met de wereld van de ondernemingen en met de sectorale fondsen.

Het komt erop aan, dankzij deze pools, de betrokkenheid van de sectorale fondsen in de vorming van werkzoekenden en van leerlingen, met name uit het technisch en beroepsonderwijs te bevorderen. Deze nieuwe dynamiek zal ondersteund worden via de heroriëntatie van sectorale middelen ten gunste van de doelgroepen (zie lager).



Het alternerend leren versterken

Zoals de OESO ons niet heeft herinnerd, laat het alternerend leren jongeren toe om onderwijs en een opleiding in het beroepsmilieu te combineren. Dit soort opleidingen moet worden bevorderd en algemeen worden toegepast. Het biedt immers een oplossing voor veel jongeren die niet de capaciteiten meer hebben om het gewoon onderwijs te volgen.

Om dit soort opleidingen te promoten, stelt de minister voor om de statuten van alternerende jongeren te harmoniseren, zowel op vlak van arbeidsrecht als sociale zekerheid.

Op initiatief van Joëlle Milquet wordt er binnen de NAR rond dit thema gewerkt. Zij hoopt dat deze werkzaamheden zo snel mogelijk kunnen worden afgerond zodat deze hervorming kan worden doorgevoerd vanaf het begin van de volgende legislatuur. Het ideale zou zijn om dit op te nemen in het interprofessioneel akkoord voor 2011-2012.

Alle spelers responsabiliseren

De werkgevers moeten ook worden geresponsabiliseerd voor wat betreft het beleid zij hanteren inzake vorming. Hiervoor wil Joëlle Milquet twee verschillende elementen in werking stellen:

1. De inspanningen van de werkgevers controleren

De werkgevers hebben zich in 1998 geëngageerd om hun vormingsinspanningen te verhogen tot 1,9% van de loonmassa. Hoewel dit engagement al verschillende malen werd herhaald, is het vooropgestelde niveau nog steeds niet bereikt. In 2011 zullen sancties worden opgelegd aan sectoren die niet de nodige maatregelen hebben genomen om hun vormingsinspanning te vergroten.

2. De inspanningen meer richten op de risicogroepen

De werkgevers moeten een inspanning leveren van 0,05% van hun loonmassa om initiatieven te ontwikkelen die de tewerkstelling en vorming van de risicogroepen ondersteunen. De wet ter ondersteuning van de werkgelegenheid van december 2009 bepaalde dat die inspanningen beter gericht zouden zijn zodat ze effectief gericht zijn op zij die er het meest nood aan hebben (werkzoekenden, laaggeschoolde jongeren, enz.). Deze bepaling zou in werking moeten worden gesteld vanaf de nieuwe regering er is.

Een strategie ontwikkelen die gericht is op jongeren die vroegtijdig de school verlaten

In hun werkzaamheden leggen de OESO en de Europese Unie de nadruk op de jonge generatie die de school hebben verlaten zonder diploma, geen



opleiding volgen en zonder werk zitten. Wij willen voor deze doelgroep een specifieke strategie ontwikkeld zien.

In België bestaan er een heel aantal openbare instellingen en verenigingen die actief bezig zijn met professionele inschakeling en vorming. Jammer genoeg zorgt een toename van het aantal actoren er niet voor dat de verschillende acties duidelijker worden, wat immers ook geldt voor ieders verantwoordelijkheid.

De minister vraagt een **specifieke strategie** die rond deze kwestie wordt opgebouwd en ieders verantwoordelijkheden verduidelijkt (voltijds onderwijs, lokale actoren, volwassenenonderwijs, openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en vorming).

Het **betaald educatief verlof** moet ook worden aangepast zodat het kan worden gebruikt om werknemers (jongeren of niet) die er nog geen hebben, een eerste brevet van beroepsbekwaamheid te bezorgen.

De wachttijd activeren

Ons werkloosheidssysteem is zo georganiseerd dat jongeren die hun studies stopzetten zich al heel vroeg inschrijven als werkzoekende om te kunnen genieten van een werkloosheidsuitkering. Dit zorgt ervoor dat jongeren al vroeg kunnen terugvallen op een basis en zo wordt vermeden dat we hen kwijtraken. Maar om ervoor te zorgen dat deze fase effectief het pad effent naar een professionele inschakeling, moet de wachttijd een periode zijn waarin de jongere effectief wordt begeleid naar werk.

Joëlle Milquet stelt dan ook voor om **de begeleiding van jongeren vanaf hun wachttijd door de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling te versterken** door hen een begeleiding aan te bieden die aangepast is aan hun noden, conform de hervorming van de begeleiding en opvolging van werklozen die de federale Regering in maart 2010 heeft goedgekeurd. Er moet bovendien bekeken worden hoe deze hervorming in goede banen geleid kan worden met het oog op de herverdeling van de bevoegdheden op het einde van de komende Staatshervorming.

Naar een recht op permanente vorming

De steeds veranderende professionele situatie is schering en inslag geworden op de huidige arbeidsmarkt. Verschillende werknemers hebben, op een of andere manier, te maken met een professionele omschakeling. Om ervoor te zorgen dat deze omschakelingen zo vlot en zo goed mogelijk verlopen, lijkt het ons van groot belang dat werknemers recht hebben op vorming en dat tijdens hun volledige loopbaan, wat hun situatie ook mag zijn. Hiervoor kunnen twee voorstellen geformuleerd worden:



**De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

- Een soort « rekening voor permanente vorming » invoeren voor elke werknemer en werkzoekende, met akkoord van de sociale partners ;
- Een Vormingsfonds oprichten dat een deel van de inspanning van de werkgevers solidariseert, zodat de intersectorale mobiliteit kan bevorderd worden en zodat de inspanningen gericht kunnen worden op de werknemers die er het meeste nood aan hebben.

2) De lasten op de arbeid verminderen

Allereerst moeten de **fiscale en parafiscale lasten op arbeid, en voornamelijk op de lage lonen, dalen**. Momenteel ligt de (para)fiscaliteit op arbeid (50,3%) het hoogst van de Europese Unie (gemiddelde EU15: 40,8%). Deze situatie is niet goed voor de aanwerving van nieuwe werknemers, verzaamt de arbeidskost voor de ondernemingen en werkt de werkloosheidsvallen in de hand.

3) De inschakeling van de doelgroepen bevorderen

Om de werkgelegenheidsgraad in België te verhogen, moet, zoals de tabel hieronder aangeeft, de werkgelegenheid van bepaalde categorieën van werkgevers worden opgetrokken, zoals de jongeren, oudere werknemers, vrouwen, laaggeschoolden en migranten.

Er moeten maatregelen genomen worden om deze personen, die momenteel nog ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, te helpen integreren. In functie van wat er wordt beslist in het kader van de komende Staatshervorming, moeten, op het juiste gezagsniveau, gepaste maatregelen genomen worden inzake activering, begeleiding, sensibilisering, vorming, enzovoort.

Werkgelegenheidsgraad per categorie (20-64 jaar, 2009)

	Mannen	Vrouwen	20-54	55-64	Laag- geschoold	Niet EU onderdanen
België	73.2	61.0	75.2	35.3	47.7	40.9
Brussel	66.0	53.2	62.8	42.3	42.3	40.4
Vlaanderen	77.2	65.7	80.8	35.8	52.6	46.9
Wallonië	68.3	55.2	69.4	32.7	41.9	31.2

4) De creatie van nieuwe jobs stimuleren

Het ondernemerschap stimuleren

De onderneming creëert als eerste een toegevoegde waarde en dus ook jobs. Het is dus belangrijk om het ondernemerschap nieuw leven in te



blazen en mensen hun ondernemingsgeest te helpen ontdekken. Die ondernemingsgeest moet dus worden gestimuleerd, maar het sociaal statuut van zelfstandigen moet ook worden verbeterd, het oprichten van ondernemingen en de toegang tot financiering moet vereenvoudigd worden en de KMO's moeten worden aangemoedigd.

De creatie van « groene jobs » stimuleren

Vervolgens moet de creatie van jobs in de sectoren van de toekomst worden gestimuleerd; dat zijn voornamelijk de groene sectoren, de gezondheidssector en de dienstensector (groene en witte jobs).

De strijd tegen de klimaatsverandering vormt een grote uitdaging, maar kan ook fantastische kansen bieden, met name op vlak van de ontwikkeling van nieuwe sectoren en jobs. Dit vraagt wel om beleidslijnen inzake werkgelegenheid, het ondersteunen van de groene sectoren en het opleiden en begeleiden van de juiste ambitieuze werknemers. Het is nu de taak van België om in het kader van een strategie die zich inzet voor milieu en werkgelegenheid een ambitieuze pioniersrol te spelen.

Volgens het federaal Planbureau is het aantal ondernemingen dat zich bezig houdt met ecologische activiteiten, tussen 1995 en 2005, met 44% toegenomen en het aantal jobs met 55.000 VTE à 77.000 VTE. Dat is een toename met 40%, wat veel hoger ligt dan de toename van de volledige werkgelegenheid die slechts 7% bedroeg over dezelfde periode. Deze cijfers illustreren het grote potentieel aan nieuwe jobs in deze sectoren.

Het oprichten van een rondetafel « Klimaat en werkgelegenheid » samengesteld uit de verschillende vertegenwoordigers van de betrokken ministers op de verschillende beleidsniveaus, de sociale partners en alle betrokken actoren, kan nog interessant blijken ter voorbereiding van een plan voor de vorming en omschakeling van werknemers dat zal worden afgestemd op de nieuwe "groene" beroepen, in samenwerking met de sectorale fondsen en alle vormingsactoren. Die rondetafel kan ook helpen bij het formuleren van voorstellen ter ondersteuning van de ondernemingen die actief zijn in de sector en dan vooral de kandidaat-ondernemers, bij het voorstellen van een reeks coherente en efficiënte concrete maatregelen om te komen tot een vooropgestelde doelstelling inzake werkgelegenheid, enzovoort.

De creatie van « witte jobs » stimuleren

De gezondheidssector en de dienstensector vormen ook een groot potentieel aan nieuwe banen. Als gevolg van de vergrijzing zal er grote vraag zijn naar de verschillende activiteiten van de dienstensector. Door banen te creëren in deze sectoren kan ervoor gezorgd worden dat de vergrijzing van de bevolking wordt opgevangen door een versterking van de geleverde diensten, wat positief is voor ieders welzijn. De, openbare of private, non-profitsector ontwikkelt zeer veel jobs en verzorgt onschatbare diensten voor de bevolking in uiteenlopende domeinen, zoals



**De Vice-Eerste minister,
minister van Werk en van Gelijke Kansen,
belast met het Migratie- en Asielbeleid**

gezondheid, maatschappelijk welzijn, diensten aan huis, enz. Deze sectoren moeten worden gepromoot en versterkt. De Belgische samenleving heeft nood aan deze nieuwe beroepen die tegelijkertijd diensten op menselijke maat biedt voor de een en als integratie op de arbeidsmarkt dient voor de ander.

5) Modernisering van het arbeidsrecht

Verschillende discussies zijn aan de gang en ze zullen, in samenwerking met de sociale partners, voortgezet moeten worden teneinde het arbeidsrecht aan te passen en te moderniseren, met name met het oog op vereenvoudiging en meer interne coherentie, maar ook met het oog op vooruitgang in dossiers als dat van het statuut van arbeiders en bedienden, de uitzendarbeids, de studentenarbeid of nog de anticipering en het beheer van herstructureringen.

Voor bijkomende inlichtingen:
Benoit Lannoo (0476 76 19 43) (NL)
Emilie Rossion (0473 13 97 58) (FR)