



WIE ZEGT WAT OVER DE TOEKOMST VAN WERK, ONZE ARBEIDSMARKT EN ONS WERKGELEGENHEIDSBELEID?

De **standpunten** van de **Vlaamse partijen** over enkele arbeidsmarktthema's in de aanloop naar de verkiezingen van 9 juni 2024

GIDS
2024

WIE ZEGT WAT OVER DE TOEKOMST VAN WERK, ONZE ARBEIDSMARKT EN ONS WERKGELEGENHEIDSBELEID?

De **standpunten** van de **Vlaamse partijen** over enkele arbeids-
marktthema's in de aanloop naar de verkiezingen van 9 juni 2024

GIDS
2024

 next economy



Colofon

Wie zegt wat over de toekomst van werk, onze arbeidsmarkt en ons werkgelegenheidsbeleid?

Mei 2024

© NextConomy

Beschikbaar als gratis download via <https://NextConomy.be>

Redactie: Philip Verhaeghe, Nathanella Monsaert en Marleen Deleu

Eindredactie: Nathanella Monsaert en Hugo-Jan Ruts

Vormgeving: Christel Wolfaardt

Uitgever: NextConomy

Disclaimer

De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door ons betrouwbaar geachte gegevens en informatie, die op zorgvuldige wijze in onze analyses en rapportage zijn verwerkt. De informatie van deelnemende partijen in de verschillende hoofdstukken is niet door ons aangepast, hoogstens samengevat. De auteurs kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden, onvolledigheden of het niet actueel zijn van de gegevens. De weergegeven opvattingen en verwachtingen houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd.

Deze publicatie is alleen bedoeld voor eigen gebruik. Het gebruik van tekstdelen en/of cijfers is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van deze publicatie is niet toegestaan, behalve indien hiervoor schriftelijke toestemming is verkregen van de auteurs.

Inhoud

Voorwoord	5
Algemeen kader van de arbeidsmarkt	7
De patronale en syndicale insteek	9
Vijf vragen aan de politieke partijen	11
1. Wat beschouwt jouw partij als de drie belangrijkste prioriteiten voor de arbeidsmarkt die moeten worden aangepakt?	11
2. Welke maatregelen stelt jouw partij voor in relatie tot deze top 3 prioriteiten op de arbeidsmarkt?	12
3. Het aantal freelancers in ons land neemt jaarlijks toe. Welke maatregelen wil jouw partij nemen om het wisselen van statuut, werknemer/zelfstandige en omgekeerd, verder te vergemakkelijken, rond sociale zekerheid, administratie, ...?	14
4. De arbeidsdeal van de vorige verkiezingen legde veel nadruk op levenslang leren. Vindt jouw partij dat de genomen maatregelen voldoende zijn of wat is er nog meer nodig?	15
5. Is volgens jouw partij immigratie van (hoog)opgeleide profielen wel of niet een noodzaak voor onze economie en zorgsector? Indien wel, wat is dan nodig om dit in een stroomversnelling te krijgen?	16
Wat zeggen de partijen specifiek over freelancers of zelfstandigen?	18
De prioriteiten volgens NextConomy	21
Redactionele nabescherouwing	22
Weblinks en bronnen	23



Voorwoord

Op zondag 9 juni verkiezen we vertegenwoordigers voor het regionale, het federale en het Europese parlement.

We hebben er een beetje het raden naar wat voor het grote publiek (Jan en Mieke Modaal) de grote leidende thema's zullen zijn: immigratie en integratie, de klimaatverandering en het milieubeleid, de algemene economie, de gezondheidszorg, het onderwijs, de landbouw, de staatsinrichting, het begrotingstekort?

Wat er ook van zij, in de verkiezingsprogramma's van de politieke partijen komt de arbeidsmarkt op zich niet zo prominent naar voor. Anderzijds ondervindt iedereen, werknemer, werkgever of zelfstandige, freelancer of uitzendkracht dagelijks dat de wereld van werk fundamenteel verandert en dit de komende jaren zal blijven doen.

Daarom peilde NextConomy rechtstreeks bij de Vlaamse politieke partijsecretariaten naar hun plannen voor de arbeidsmarkt. De redactie legde de zeven Vlaamse partijen CD&V, Groen, N-VA, Open VLD, PvdA, Vlaams Belang en Vooruit vijf vragen voor.

NextConomy wil zo het politiek debat over de toekomst van werk mee aanzwengelen. Werk in al zijn vormen draagt immers bij tot het geluk en de zelfrealisatie van individuen, de toekomst van bedrijven en de welvaart van ons land. Ook in de nieuwe beleidsperiode zullen diverse oorzaken werken en hoe we denken over werk fundamenteel veranderen. Hoe we ons daarop moeten voorbereiden en welk beleid we mogen verwachten, is dan een terechte bekommernis.

We wensen je aangename lectuur.

Marleen Deleu

Director Trends & Insights NextConomy

Misschien is dit je eerste kennismaking met NextConomy. Wij zijn een onafhankelijk, tweetalig, Belgisch online kennisplatform over de vele veranderingen in de wereld van werk. NextConomy deelt kennis en inzichten over nieuwe manieren van werken: mensen denken anders over het belang van werk in hun leven of hoe, waar en wanneer ze willen werken, en organisaties organiseren werk op vernieuwende manieren. Dat doen we door online gratis content te delen, webinars en debatavonden te hosten, onderzoeksrapporten te publiceren, maar ook door interactieve 'Meetup' sessies te organiseren.

Wil je reageren?

Dat kan op info@nextconomy.be



hoge loonkosten
fiscale druk op arbeid
arbeidsparticipatie
vergrijzing
levenslang leren
automatisering
flexibilisering
mobiliteit



Algemeen kader van de arbeidsmarkt

In onze open Vlaamse economie beschikken we grosso modo over een goed tot hoog opgeleide beroepsbevolking, een gezonde ondernemingsmentaliteit en een rijke overlegetraditie. De infrastructuur is behoorlijk en er bestaat een rijke diversiteit aan sectoren en beroepen, wat kansen biedt voor economische groei en innovatie. Het arbeidsrecht staat behoorlijk op punt en we kennen verschillende vormen van arbeidsflexibiliteit, zoals deeltijdwerk en tijdelijke contracten, die ons helpen bij het aanpassen aan economische schommelingen.

Maar toch bestaan er volgens arbeidsmarktspecialisten belangrijke **uitdagingen** op onze Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt. We mogen die zeker niet onderschatten:

- Onze **hoge loonkosten** kunnen onze concurrentiepositie tegenover de buurlanden negatief beïnvloeden.
- Ook de **fiscale druk op arbeid** is hoog, wat o.a. leidt tot de zogenaamde werkloosheidsval, minder netto inkomen voor werknemers en hogere kosten voor werkgevers.
- De arbeidsparticipatie of werkzaamheidsgraad is relatief zwak. Vooral onder specifieke groepen zoals kortgeschoolden, 55-plussers en migranten met een niet-EU-nationaliteit. De groep niet-actieven is momenteel nog te groot. (Een frappant cijfer: 9% van de Belgische jongeren tussen 15 en 24 jaar volgen geen opleiding, onderwijs of vorming en zijn ook niet aan het werk. In Nederland is dat slechts 4%.)
- Door de aanzienlijke **vergrijzing** van de bevolking - of de kleinere instroom van jonge werknemers - komt de betaalbaarheid van de pensioenen en bij uitbreiding het behoud van een duurzaam en financieel houdbaar socialezekerheidsstelsel onder druk te staan.
- België scoort slecht ten opzichte van buurlanden in statistieken over **levenslang leren**. Het voortdurend stimuleren van - en investeren in levenslang leren is cruciaal om onze arbeidsmarkt te blijven aanpassen aan de snel veranderende technologische mogelijkheden. Door de mismatch in kwalificaties dreigt er op de arbeidsmarkt een aanhoudende kloof tussen vraag en aanbod.
- Verregaande **automatisering**, robotisering en digitalisering kunnen leiden tot banenverlies in bepaalde sectoren, terwijl ze elders ook nieuwe kansen bieden voor andere maar nog te schaarse competenties.
- De toenemende **flexibilisering** in de richting van platformwerk en deeleconomie dreigt tot meer onzekerheid en te lage lonen te leiden.
- De **mobilititeit** op onze arbeidsmarkt is te laag en het aantal langdurig zieken is historisch hoog.

Specifiek vanuit de missie van NextConomy willen we er deze bekommernissen aan **toevoegen**:

- Het aantal werkenden in **niet-traditionele contractvormen** neemt jaarlijks toe, maar structurele arbeidsmarktstatistieken hierover ontbreken. Dit maakt het voor onze diverse overheden onmogelijk om hier rond degelijk onderbouwde beleidsmaatregelen te nemen. Ook voor organisaties is het hierdoor blind sturen in hun talentacquisitie.
- Het wettelijk kader om werknemers van zelfstandigen te onderscheiden is in theorie wel helder, maar leidt in de praktijk tot veel **rechtsonzekerheid** aan de zijde van inhurende organisaties.
- De academische wereld schetst toekomstige hr-managers, inkopers en bedrijfsleiders nog steeds een arbeidsmarkt en personeelsbezetting in organisaties met uitsluitend loontrekkenden.

Dit beeld is al jaren achterhaald door de realiteit op de arbeidsmarkt én in organisaties. Kennis over het strategisch inzetten van **niet-traditionele contractvormen**, het vinden van – en het optimaal beheren van externe talenten moeten dringend worden opgenomen in het curriculum van elke hogeschool en universiteit.

Bij het ontwikkelen van een toekomstig beleid rond de arbeidsmarkt, economische groei en sociale welvaart zullen toekomstige regeringen ook deze factoren ernstig in overweging moeten nemen.

Aansluitend brengen we een samenvattende bundeling van de verzuchtingen en voorstellen van de werkgevers en de vakbonden.

Vervolgens kan je de antwoorden van de politieke partijen lezen op de vijf arbeidsmarkt gerelateerde vragen die we hen voorlegden.

We eindigen met een slotcommentaar vanuit NextConomy. Zo hopen we dat u op 9 juni 2024 een beter geïnformeerde stem uitbrengt.

De wereld van werk in Europese context:

Living and working in Europe

Onderstaande bevindingen worden gerapporteerd in het jaarboek 2023 van **Eurofound**, Living and working in Europe, dat op 3 mei 2024 werd gepubliceerd. Het biedt een momentopname van de laatste ontwikkelingen in het werk en het leven van Europeanen zoals onderzocht in de onderzoeksactiviteiten van het Agentschap in de loop van 2023.

We citeren uit het rapport:

2023 was a good year to be working in Europe in many respects, with over three-quarters of working-age Europeans in employment, unemployment at a record low and the economy continuing to create, for the most part, well-paid jobs.

*While these employment developments are positive, labour shortages are putting a squeeze on business performance. This is a threat to economic competitiveness but also **a wake-up call for governments and employers to invest more in work.** For years, training and upskilling have been falling behind the accelerating pace of change as digitalisation sweeps through the world of work and the greening economy demands new skills.*

Meer lezen kan je hier <https://www.mynewsdesk.com/eurofound/news/2023-was-a-good-year-to-be-working-in-europe-483391>



SCAN ME

De patronale en syndicale insteek

De werkgeversorganisaties

Als vanouds ijveren patronale belangenorganisaties als het VBO, VOKA en UNIZO voor een dynamische en competitieve arbeidsmarkt die innovatie en ondernemerschap stimuleert. Ze blijven pleiten voor een vermindering van de regelgeving en administratieve lasten om het ondernemersklimaat te verbeteren en nieuwe banen te kunnen creëren.

Ter wille van de betaalbaarheid van de sociale zekerheid en de ondernemingsgroei streven ze naar een werkgelegenheidsgraad van meer dan 80%; onder meer via de activering van de langdurig zieken en de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd.

Specifiek blijven ze nadruk leggen op de hoge bruto arbeidskosten in België, de zogenaamde 'loonkostenhandicap'. Het afschaffen van de automatische indexering en een verlaging van de werkgeversbijdragen staat al lang op hun verlanglijstje. Het verlies aan fiscale inkomsten willen ze compenseren met inkomsten uit andere bronnen, zoals de btw op consumptie.

Verder dringen ze aan op zoveel mogelijk flexibiliteit in de organisatie van het werk en arbeidstijd, zowel voor werkgevers als voor werknemers. Ook willen ze de economische migratie en de interregionale mobiliteit nog meer stimuleren om het teveel aan vacatures op te lossen.

Ze benadrukken de noodzaak om werkloosheid aan te pakken door het bevorderen of verplichten van opleiding en herscholing, vooral in het licht van technologische veranderingen en de toekomst van werk. De digitale economie en de introductie van AI vergt een volgehouden inspanning om levenslang leren te stimuleren.

UNIZO beschouwt freelancers als zelfstandigen en heeft voor hen een aparte werking met een aanbod op maat uitgebouwd.

De vakbonden

Vakbonden als ACV, ABVV en ACLVB delen weliswaar de zelfde macro-economische analyses van de NAR, de CRB of de SERV maar bepleiten andere remedies.

Ze zijn eerder defensief ingesteld en focussen op het behoud van de verworven rechten, de vrijwaring van de koppeling aan de index en een leeftijds- en loopbaanbewust personeelsbeleid, een inclusieve arbeidsmarkt zonder discriminatie, het voltooiën van het eengemaakt werknemersstatuut, een stevigere sociale zekerheid en een rechtvaardige fiscaliteit, meer inspraak voor de werknemers en een goedkoper woon-werkverkeer...

Met het idee 'werkbaar werk voor iedereen' bepleiten ze een beleid dat volledige werkgelegenheid centraal stelt met kwaliteitsvolle jobs. Ze willen de sluipende flexibilisering en deregulering op maat van de werkgevers afremmen.

Ze benadrukken het belang van een sterke sociale zekerheid die werknemers ondersteunt in tijden van werkloosheid. De syndicaten zijn zich bewust van de hoge arbeidskosten en zoeken naar manieren om deze te verminderen. Ze bepleiten daarom een hogere belasting van kapitaal en vermogen om de lasten op arbeid te kunnen verlichten.

Ze willen flexibiliteit die ten goede komt aan zowel werknemers als werkgevers. Dus geen flexibiliteit die leidt tot meer onzekerheid of precare arbeidsomstandigheden voor werknemers.

De focus ligt op het bestrijden van werkloosheid via een activerend arbeidsmarktbeleid en meer investeringen in opleiding en bijscholing. Ze onderstrepen het belang van levenslang leren en begeleiding van werknemers naar nieuwe technologieën en werkmethoden.

Vakbonden staan vanuit hun mantra voor de voltijdse betrekking van onbepaalde duur eerder afkerig tegenover flexibele formules met extern talent. Maar ACV heeft met "United Freelancers" wel een vakbondswerking voor platformwerkers, zelfstandigen zonder personeel en mensen met een zelfstandig bijberoep. Deze levert bijstand rond het statuut, het inkomen en de werk- of contractvoorwaarden naar hun (zelfstandige) opdrachtgevers toe.

De meest opvallende standpunten naast elkaar

Visie werkgevers	Visie vakbonden
Bruto loonkost voor de ondernemingen moet omlaag	Nettolonen werknemers moeten omhoog
Minder regelgeving en administratie	Meer sociale bescherming en behoud van indexkoppeling
Meer tewerkstellingsmaatregelen en activering inactieven (o.a. opleiding, economische migratie)	Meer werkbaar werk en burnoutpreventie
Alternatieve financiering: btw op consumptie mag hoger	Alternatieve financiering: vermogensbelasting mag hoger
Meer arbeidsflexibiliteit	Meer flexibiliteit (en arbeidsduurverkorting) op maat van de werknemers

1 Vijf vragen aan de politieke partijen

1. Wat beschouwt jouw partij als de drie belangrijkste prioriteiten voor de arbeidsmarkt die moeten worden aangepakt?

Hier valt meteen op hoe groot de consensus is want we eindigen met een zeer beperkt aantal prioriteiten. Enerzijds is dat een goed teken: er zal dus gemakkelijk een meerderheid gevonden om die prioriteit daadwerkelijk aan te pakken. Anderzijds is het verontrustend dat er geen nieuwe, laat staan baanbrekende voorstellen aan de oppervlakte kwamen.

Standpunt	Welke partij(en) stellen dit als prioriteit ?
Werk moet meer lonen (hogere netto lonen in vergelijking met de niet actieven, rechtvaardige & eerlijke lonen)	      
Schaarste op de arbeidsmarkt aanpakken (werkzaamheidsgraad verhogen, beter tewerkstellingsbeleid, iedereen die kan werken aan de slag)	     
Meer werkbaar werk (een betere work-life balans nastreven, werkdruk verlagen, gezonde loopbanen)	    
Een allesomvattende aanpak voor de uitdaging van de langdurig zieken	
Vast en volwaardig werk moet weer de norm worden	
Betere bescherming van de werkenden	

2. Welke maatregelen stelt jouw partij voor in relatie tot deze top 3 prioriteiten op de arbeidsmarkt?






De consensus in de prioriteiten mag dan groot zijn: de weg er naar toe vergt concrete maatregelen en hier vinden we iets meer uiteenlopende voorstellen. Alle partijen hebben daar wel al concreet over nagedacht. Er liggen heel wat redelijke voorstellen op tafel, dat belooft constructieve debatten. We bespreken de drie grootste prioriteiten:

1. Werken moet meer lonen (of: wat moet er gebeuren opdat werk meer zou lonen?)

Voorstel	Ondersteunende partij(en)
Laagste lonen (minimumlonen) verhogen	    Vlaams Belang: enkel in Vlaanderen
Aanpassing van de loonnormwet om echte loonsverhogingen en loononderhandelingen mogelijk te maken.	  
Koppelen van sociale voordelen aan het inkomen, en niet aan het statuut	  
Lasten op arbeid naar vermogen verleggen	 
Wie voltijds werkt moet minstens 500 euro meer verdienen dan de inactieve die van een uitkering leeft	 
Hogere jobbonus	
Flexijobs veralgemenen naar alle sectoren	


2. Personeelskrachte – iedereen aan het werk (wat moet er gebeuren om meer mensen aan het werk te krijgen?)

Voorstel	Ondersteunende partij(en)
Activerende hervorming van de werkloosheids-uitkering, snellere activering en (evt) beperking in de tijd	    
(Lokale) outreach naar of meer aandacht voor (begeleiding van) inactieven en langdurig zieken en 'kansengroepen' onder de radar	  
Snellere of goedkopere toeleiding naar opleidingen in knelpuntberoepen of loopbaanbegeleiding	  
Inclusieve arbeidsmarkt met aanpak van discriminatie en streven naar meer diversiteit, (bv mensen met handicap) ook positieve acties	 
Investeren in VDAB en Actiris, en uitbreiding takenpakket	 

Basisbanen van overheid als sluitstuk (na 2 jaar),	
Meer flexibiliteit en vrijheid	
Levenslang leren	
Werken aantrekkelijker maken door hoger loon	
Investeren in infrastructuur	

3. Work-life balans - werkbaar werk - evenwicht werk en gezin

Hoewel er iets voor te zeggen valt dat zorgen voor werkbaar en zinvol werk vooral een taak van de werkgever zelf is, levert deze prioriteit een lange reeks uiteenlopende voorstellen op. We hebben zelfs een selectie moeten maken.

Voorstel	Ondersteunende partijen
Gezinsvriendelijke maatregelen en zorgverloven (kindvolgend verlofkader)	
Structureel inzetten preventie (om gezondheidsrisico's te vermijden)	
Voorkomen van gezondheidsrisico's op de werkvloer	
Recht op deconnectie voor iedereen	
Allerlei zorgverloven tijdskredieten en andere maatregelen	
De juiste balans vinden tussen werkgevers en werknemers flexibiliteit, vooral voor vrouwen	
Meer wettelijke flexibiliteit en creativiteit om meer maatwerk mogelijk te maken in het overleg tussen werkgever en werknemers, bijv door korte arbeidsovereenkomsten	
Federale welzijnswet evalueren en herzien	
Kortere werkweken (30 uur met behoud van loon)	
Vaste werkweek met uurroosters die een maand op voorhand gecommuniceerd worden	
Meer vakantie dagen: 25 verlofdagen	
Deeltijds opvoedersinkomen voor ouder die halftijds werkt	
Kinderopvang uitbreiden	
Facilitering thuiswerk	
Gezinsvriendelijke bedrijven	
Een "tijdrekening" om zelf balans te kunnen houden	
Meer ouderschapsverlof	

3. Het aantal freelancers in ons land neemt jaarlijks toe. Welke maatregelen wil jouw partij nemen om het wisselen van statuut, werknemer/zelfstandige en omgekeerd, verder te vergemakkelijken, rond sociale zekerheid, administratie, ...?

Hier heerst er een grote principiële consensus: **CD&V, Groen, Open VLD, NV-A en Vlaams Belang** pleiten weliswaar in verschillende bewoordingen voor een verdere sociale en fiscale harmonisatie, een eenmaking van de statuten ambtenaar, werknemer en zelfstandige, zeker wat de pensioenrechten betreft. Dat zou ook de doorstroom of overstap vergemakkelijken. Het zou ook besparingen opleveren voor de overheid.







PvdA gaat niet zover en stelt maatregelen voor om zelfstandigen beter te beschermen, qua vergoedingen voor ziekte en werkloosheid. Maar de zelfstandigen met hogere inkomens zouden meer moeten bijdragen.

Vooruit beschouwt freelancers als een preciaire groep die extra sociale bescherming nodig heeft en pleit zelfs voor een vorm van syndicalisering voor zij die sterk afhankelijk zijn van opdrachtgevers. Vooruit blijft ook strijden tegen schijnzelfstandigheid.

Specifieke voorstellen rond zelfstandigen en freelancers, die vooral bij deze derde vraag aan de oppervlakte kwamen, komen verder op pagina 18 en 19 aan bod.

4. De Arbeidsdeal, thema van de vorige verkiezingen, legde veel nadruk op levenslang leren. Vindt jouw partij dat de genomen maatregelen voldoende zijn of wat is er nog meer nodig?

Kennis is onze voornaamste grondstof en alle partijen vinden levenslang leren, continu bijleren en het bijhorend individueel opleidingsrecht dus essentieel en een noodzakelijke collectieve verantwoordelijkheid. De regeringspartijen verdedigen vanzelfsprekend de reeds genomen maatregelen (de Arbeidsdeal). De verschillen situeren zich in de details van de uitvoering: de organisatie, de kwaliteit, de kostprijs, de uitgebreidheid.

Partij	Overwegingen
	<ul style="list-style-type: none"> • Om van een individueel opleidingsrecht een succes te maken moeten we werk maken van een volwaardige (levenslange) leercultuur en investeren in een kwalitatief en ruim opleidingsaanbod met een minimum aan administratieve lasten. • Waarschuwt voor de doorgedreven digitalisering. • Pleit als enige expliciet voor brede en sectorspecifieke opleidingen omtrent AI en robotisering. • Wil een digitaal individueel competentiepaspoort voor elke werknemer. • Wil het beleid rond knelpuntberoepen koppelen aan knelpuntcompetenties.
	<ul style="list-style-type: none"> • Groen gaat hier echt voluit en heel ver. Een kleine selectie. • Levenslang leren onder de vorm van een individueel (grond)recht op opleiding is een speerpunt en een essentieel element voor een gezonde loopbaan en werkbaar werk. Elke werknemer en werkzoekende krijgt recht op een 'competentie-check' als basis voor opleidings- en loopbaanadvies. Werknemers krijgen een 'opleidingspaspoort' waar verworven vaardigheden, werkervaringen, kwalificaties geregistreerd worden. • Toegang tot opleiding moet een grondrecht worden.
	<ul style="list-style-type: none"> • Beschouwt levenslang leren als een collectieve verantwoordelijkheid van werknemers, werkgevers en overheid. Permanente vorming is echt een must want niemand zal nog heel zijn leven de zelfde job kunnen uitoefenen. • Wil recht op opleiding verankeren via het Vlaams opleidingsverlof, gekoppeld aan het eigen digitaal burgerprofiel. N-VA wil ook maatregelen voor duaal leren en werkplekleren bij vroegtijdige schoolverlaters.
	<ul style="list-style-type: none"> • Verwijst naar de ingevoerde opleidingsplannen en het individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar vanaf 2024. • Wil de nieuwe maatregelen eerst evalueren om er zeker van te zijn dat ze effect hebben zonder overmatige administratieve rompslomp. • Wil uiteraard blijven zoeken naar antwoorden op nieuwe uitdagingen want de arbeidsmarkt zal blijven mee veranderen met de globale evoluties
	<ul style="list-style-type: none"> • Het aantal dagen 'individueel opleidingsrecht' is te beperkt. Het tijdskrediet en de thematische verloven in ere herstellen. Het recht op opleidingen voor werknemers die te maken krijgen met de invoering van nieuwe technologieën garanderen. De kost van deze opleiding valt ten laste van de werkgever.
	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidingsrecht met fiscale stimuli voor de bedrijven om de permanente vorming van hun personeel te ondersteunen
	<ul style="list-style-type: none"> • Wil dat er nog veel meer tijd en middelen gestoken worden in het levenslang leren van de werkende mensen, ook met het oog op de digitalisering.




























5. Is volgens jouw partij immigratie van (hoog)opgeleide profielen wel of niet een noodzaak voor onze economie en zorgsector? Indien wel, wat is dan nodig om dit in een stroomversnelling te krijgen?

De werkgevers zijn hier grote voorvechters van dit idee, de politici eerder koele minnaars. CD&V, Open VLD en N-VA zijn allen voorstander van het 'concentrisch arbeidsmigratiemodel' (eerst kijken in eigen regio, dan in Wallonië en Brussel, dan in de grenslanden, dan in de EU en pas dan naar niet EU-landen)

Partij	Overwegingen
	<ul style="list-style-type: none"> • Concentrisch arbeidsmigratiemodel met verplichte inburgering. • Het bestaande systeem in de zorg (met taallessen) uitrollen naar andere sectoren. • Toegang buitenlandse studenten versoepelen.
	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmigratie een van de oplossingen om de krapte op te lossen. wil daar vol op inzetten: uitbreiding knelpuntberoepenlijst, snellere procedures, ethische omkadering, controle op de rekruteringsbureaus, informatiesessie voor migranten.
	<ul style="list-style-type: none"> • Concentrisch arbeidsmigratiemodel • Benadrukt dat we ons daarna vooral en selectief moeten richten op vooral hooggeschoolden uit andere landen. • Geeft een voorbeeld van een samenwerking met India voor laaggeschoolde knelpuntberoepen in de zorg.
	<ul style="list-style-type: none"> • Concentrisch arbeidsmigratiemodel. • Pleit verder voor een optimalisatie van de bestaande regels en bevoegdheden en een snellere update van de knelpuntberoepenlijst. Economische migratie: mensen komen naar hier om te werken en keren terug als de taak er op zit.
	<ul style="list-style-type: none"> • Is er niet tegen dat mensen uit het buitenland hier vacatures voor knelpuntberoepen komen invullen als dat op een correcte manier gebeurt. Arbeidsmigranten moeten standaard gratis taallessen en integratiebegeleiding krijgen, zodat ze niet aan hun lot zijn overgelaten wanneer ze hun arbeidsplaats zouden verliezen. Maar werkgevers mogen arbeidsmigratie niet misbruiken om concurrentie te organiseren op vlak van lonen en werkomstandigheden. Eist daarom gelijk loon voor gelijk werk, ook op vlak van sociale bijdragen.
	<ul style="list-style-type: none"> • Vindt migratie geen oplossing omdat het globaal en maatschappelijk meer zou kosten dan opbrengen. Alleen migratie uit Wallonië en eventueel migratie uit ander EU-landen met werkloosheid is een laatste redmiddel als alle andere maatregelen onvoldoende soelaas bieden.
	<ul style="list-style-type: none"> • Bepleit een geregisseerde en gecontroleerde wettelijke arbeidsmigratie voor onze knelpuntberoepen. Met een correcte verloning en sociale bescherming maar ook met een stevig terugkeerbeleid als de opdracht afgelopen is.

Hoe de belastingen op arbeid verlagen?:

Professor Stijn Baert polste bij de politieke partijen naar hun suggesties voor alternatieve financieringen om de belastingen op arbeid te kunnen verlagen. Hij presenteerde vier mogelijkheden en kreeg deze antwoorden:

De beste alternatieve financieringen om de belastingen op arbeid te kunnen verlagen:	Akkoord	Akkoord, maar	Niet akkoord, tenzij	Niet akkoord
Via compensatie door besparingen op het overheidsapparaat	   			 
Via compensatie door een minder aantrekkelijk systeem van salariswagens		  	  	
Via compensatie door verhoging belastingen op vermogen en/of vermogenswinsten.	  		 	
Via compensatie door verhoging btw-tarief van 21% naar 22%.			 	    

Bron: Homepage Prof. Stijn Baert, UGent

7 Wat zeggen de partijen specifiek over freelancers of zelfstandigen?

NextConomy is op missie om de samenwerking tussen freelancers en hun opdrachtgevers te professionaliseren. Daarom is het interessant om de enkele specifieke voorstellen of standpunten rond onze doelgroep freelancers ook in deze gids over te nemen. De partijen bezorgden ons 'ongevraagd' de volgende passages, vooral bij de derde vraag. (Het aantal freelancers in ons land neemt jaarlijks toe. Welke maatregelen wilt jouw partij nemen om het wisselen van statuut, werknemer/zelfstandige en omgekeerd, verder te vergemakkelijken, rond sociale zekerheid, administratie, ...?)

cd&v

We streven naar een zo groot mogelijke convergentie van het zelfstandigenstatuut met andere statuten zoals het werknemersstatuut zonder de eigenheid van de ondernemersrealiteit uit het oog te verliezen. De doorstroom tussen de verschillende statuten moet zo ook eenvoudiger worden.

We kiezen resoluut voor een sterke en rechtvaardige sociale zekerheid voor zelfstandigen die succesvol ondernemen ondersteunt. Een sterk sociaal statuut dat rekening houdt met de ondernemersrealiteit vormt hiervoor de hoeksteen.

Zelfstandigen hebben echter vaak minder bescherming op het gebied van arbeidsrechten dan werknemers, zoals het recht op verlof, arbeidsomstandigheden en collectieve onderhandelingen. CD&V zet in op het verbeteren van de rechten en bescherming van zelfstandigen op deze gebieden zodat hun werkomstandigheden verbeterd worden.

GROEN

Groen wil dat alle betaald werk zo gelijk mogelijk behandeld wordt, of je nu in loondienst, als freelancer of als zelfstandige werkt. Verschillen tussen de statuten willen we geleidelijk wegnemen, met behoud van een hoog beschermingsniveau en een eerlijke socialezekerheidsbijdrage van iedereen. Dat betekent een verdere harmonisatie in verlofsystemen, uitkeringen ingeval van ziekte of arbeidsongevallen en pensioenen. Zo kan je ook gemakkelijker overstappen van het ene naar het andere statuut.

De laatste jaren zijn daar door de Vivaldi-regering al heel wat stappen toe gezet (Toch is er nog verbetering mogelijk. Zo willen we dat alle zelfstandigen die hun beroepsactiviteit noodgedwongen (tijdelijk) stopzetten beroep moeten kunnen doen op het overbruggingsrecht, ongeacht de oorzaak van die gedwongen stopzetting. Ze mogen het overbruggingsrecht niet volledig verliezen wanneer ze een paar dagen of tijdelijk aan het werk gaan, maar enkel voor de dagen dat ze effectief werken. Zo versoepelen we de intrede op de arbeidsmarkt.

We willen niet alleen de bescherming zoveel mogelijk gelijk trekken, maar ook de bijdragestructuur. Zo willen we de sociale bijdragen van zelfstandigen socialer en progressiever maken, zodat lagere inkomensschijven relatief minder moeten bijdragen dan de hogere inkomensschijven in plaats van omgekeerd.

We willen een betere ondersteuning voor (kleine) zelfstandigen en zelfstandigen in moeilijkheden. Bijna 15 procent van de zelfstandigen moet immers leven van een inkomen onder de armoedegrens. We zorgen ervoor dat zelfstandigen sneller en gemakkelijker de weg vinden naar de ondersteuning die ze nodig hebben.

We willen in de personenbelasting het belastingvrije minimum verhogen tot de armoededrempel. Kleine ondernemers betalen zo minder belasting.

We willen de administratieve rompslomp voor zelfstandigen en kleine ondernemingen verminderen. Administratieve verplichtingen willen we zoveel mogelijk digitaal en kosteloos laten verlopen. En met het "only once"-principe zorgen we ervoor dat je maar een keer je gegevens aan de overheid moet bezorgen. Met een automatisering van de vennootschapsbelasting willen we gebruiksgemak bieden voor de ondernemingen en gerichte en eenvoudige controles door de inspectiediensten.

Ook kleine zelfstandige ondernemers moeten genoeg opleidingskansen krijgen. We investeren in betaalbare en laagdrempelige opleidingen voor zelfstandigen en in het opzetten van samenwerkingsnetwerken. In Brussel voorzien we hiervoor - net als in Vlaanderen- een KMO-portefeuille.



Harmonisatie van statuten moet daarbij niet leiden naar een eenheidsworst. De finaliteit van zelfstandig werken of werken onder gezag, leiding en toezicht is niet hetzelfde. Maar is het nodig dat we allemaal afzonderlijke administratieve regels of eigen beheersinstellingen in de sociale zekerheid behouden? Met een drastische vereenvoudiging van beheersprocessen of fiscaliteit zouden niet alleen werkgevers of zelfstandigen een pak tijd en geld kunnen besparen. Ook voor de overheid zou zo'n vereenvoudigingsoefening enorme besparingen kunnen opleveren.

De toename van het aantal freelancers zorgt ook voor fricties in bepaalde sectoren zoals de zorg. Als de loon- en arbeidsvoorwaarden van freelancers en andere medewerkers te sterk van elkaar beginnen afwijken dan kan dit leiden tot sociale spanningen. En dat kan evenmin de bedoeling zijn.



Bij de hervorming en verlaging van de vennootschapsbelasting onder de vorige regering is er veel zuurstof gegeven aan vennootschappen. Zelfstandigen zonder vennootschap konden daar niet van profiteren. In onze voorstellen zullen zij natuurlijk ook profiteren van de afschaffing van de 45% schijf. Zij zullen echter niet kunnen genieten van regelingen zoals taksvrije overuren die natuurlijk volledig gericht zijn op werknemers.

Om daaraan tegemoet te komen voeren we een zelfstandigenbonus in om ondernemers die geen vennootschap hebben ook meer zuurstof te geven. Dit houdt een fiscale aftrek in van 20% op de winst van een eenmanszaak, na aftrek van kosten en verrekenbare verliezen, met een maximum van €20.000, toepasbaar op de eerste €100.000 winst. Door deze maatregel zullen zelfstandige ondernemers minder belasting betalen, wat hun bedrijf helpt groeien en sterker maakt. Het houdt ook in dat je minder gepusht wordt naar een vennootschap. Het maakt het gemakkelijker om de stap naar ondernemen te zetten.



We zetten ons in voor een betere sociale bescherming van zelfstandigen, waaronder freelancers. We willen het overbruggingsrecht uitbreiden naar werkloosheidsuitkeringen voor zelfstandigen en naar een vergoeding voor ziekte of werkonbekwaamheid, equivalent aan de uitkering van een werknemer. Dit betekent dat zelfstandigen, inclusief freelancers, niet langer zonder inkomen zitten tijdens de eerste week van werkonbekwaamheid en vanaf de tweede maand een vergoeding ontvangen die in verhouding staat tot hun vroegere inkomen, in plaats van een forfaitaire vergoeding. Daarnaast pleiten we voor een automatische toekenning van het overbruggingsrecht aan zelfstandigen die aan de voorwaarden voldoen, om de toegang tot deze ondersteuning te vereenvoudigen en te versnellen. We willen ook een solidariteitsfonds oprichten om werknemers in ouderschapsverlof tijdelijk te vervangen, wat indirect ook freelancers ten goede kan komen door het creëren van meer flexibiliteit en ondersteuning voor zelfstandigen met gezinsverplichtingen.

Verder streven we naar een herfinanciering van het socialezekerheidsfonds voor zelfstandigen door het plafond voor de berekening van de sociale bijdragen af te schaffen en de bijdragen progressief te maken. Dit houdt in dat de bijdragen meer in verhouding zullen staan tot het inkomen, waardoor zelfstandigen met lagere inkomens relatief minder betalen en die met hogere inkomens meer bijdragen aan het systeem. Dit moet leiden tot een eerlijker en solider systeem van sociale bescherming voor alle zelfstandigen, inclusief freelancers.



In zijn korte antwoorden sprak Vlaams Belang zich niet specifiek uit over zelfstandigen of freelancers.



Betere bescherming van freelancers en platformwerkers en een strengere aanpak van sociale dumping.

Een sterkere sociale bescherming voor uitzendkrachten, flexijobs, studentenwerk, deelplatformwerkers en freelancers vereist een evaluatie en modernisering van het bestaande arbeidsrecht en sociaalzekerheidsrecht om het aan te passen aan de veranderingen van onze diensteneconomie. Daarnaast zijn veel freelancers economisch afhankelijk van één of meerdere opdrachtgevers. We maken het mogelijk dat zij zich verenigen en dat zij via collectieve onderhandelingen bindende afspraken maken over eerlijke vergoedingen en goede werkomstandigheden. Vooruit blijft strijden tegen schijnzelfstandigheid.

De prioriteiten volgens NextConomy

De arbeidsmarkt is een cruciaal onderdeel van het politieke debat in Vlaanderen, vooral gezien de hoger opgesomde uitdagingen. Voor NextConomy blijven dit bijkomend belangrijke prioriteiten voor een gezonde en veerkrachtige Vlaamse arbeidsmarkt:

• **Werkgelegenheid stimuleren:**

Het creëren van meer banen en het stimuleren van economische groei kan worden ondersteund door investeringen in innovatieve en groene sectoren, de facilitering van start-ups en de algemene bevordering van ondernemerschap, ook door freelancers.

• **Structurele schaarste aan talent aanpakken door:**

A) Migratie van kenniswerkers te bevorderen: Vlaanderen moet een aantrekkelijke regio worden die buitenlands toptalent warm verwelkomt.

B) Toegang tot – en samenwerken met toptalenten in de ‘Open Talent’ economie transparant te maken en voor organisaties laagdrempelig en risicoloos. Omgekeerd is het door de ‘Open Talent’ economie voor freelance talent uit ons land ook laagdrempelig mogelijk om van hieruit te werken aan boeiende opdrachten in andere landen, waardoor aldus opgedane kennis ook in onze economie instroomt.

C) Levenslang leren te stimuleren, in combinatie met meer zelfsturende of dynamische’ loopbanen. Iedereen moet de mentale flexibiliteit aan de dag leggen om in een goede (arbeids)vorm te blijven. Het is daarom maatschappelijk relevant om regelmatig veranderen van werk, van statuut of van functie als normaal en waardevol te beschouwen en zelfs aan te moedigen.

• **Rapporteren over de dynamiek in onze arbeidsmarkt:**

Het realiseren van volledige arbeidsmarkt statistieken over alle werkenden, en niet enkel over zij die in loondienst werken of werkloos zijn, is noodzakelijk. Hierdoor kunnen overheden op basis van volledige datagegevens onderbouwde beslissingen nemen over het te voeren arbeidsmarktbeleid, en organisaties over hun toekomstgericht talentbeheer. Ook kan het onderwijs en de academische wereld studenten beter voorbereiden op de realiteit van de arbeidsmarkt, m.n. in de hr-opleidingen en management opleidingen.

• **Kwaliteit van werk verbeteren:**

Naast het creëren van nieuwe banen is het essentieel om te zorgen voor kwalitatieve arbeid. Deze zorg voor de sociale rechten omvat aandachtspunten zoals tewerkstelbaarheid, eerlijke lonen, arbeidsvoorwaarden, goed sociaal vangnet, gezonde werkomgevingen en evenwicht tussen werk en privéleven. Samenwerken met freelancers en/of onderaannemingen heeft ook een ethische component.

• **Opleiding en vaardighedenontwikkeling:**

In een snel veranderende economie en de impact van technologie is het belangrijk dat werknemers over de juiste vaardigheden en competenties blijven beschikken. Dat vergt investeringen in opleiding, bijscholing en herscholing om de arbeidsmarkt aan te passen aan de behoeften van de 21e eeuw waaronder de bevordering van de digitale vaardigheden en de STEM-richtingen.

• **Streven naar een inclusieve arbeidsmarkt bevorderen:**

Het is essentieel om een inclusieve arbeidsmarkt te creëren waarin iedereen gelijke kansen heeft, ongeacht achtergrond, geslacht, leeftijd, contractvorm of beperkingen.

Discriminatie op de arbeidsmarkt moet worden bestreden, diversiteit en inclusie moet worden bevorderd. Kennis van het juridisch kader en het optimaal inzetten van niet-traditionele contractvormen moet standaard in hr-opleidingen aan bod komen.

- **Systematisch toekomstscenario's over de wereld van werk projecteren:**

Nadenken over de toekomst van werk en de toekomstige organisatie van onze sociale zekerheid en arbeidsrecht na de massale introductie van AI.

Redactionele nabeschuiving

Een verkiezingsprogramma van een partij en korte antwoorden op korte vragen zijn wellicht niet de beste bron om de echte visie van een politieke partij te leren kennen. We durven veronderstellen dat de studiediensten of partijbesturen hier niet het achterste van hun tong laten zien of door tijdsgebrek niet voluit konden gaan. Toch willen we de lezer onze algemene indrukken niet onthouden.

We vinden dat de antwoorden van bitter weinig toekomstvisie of begeisterende ideeën getuigen. Onze politici lijken vooral te willen reageren op de conjuncturele problemen en tijdelijke uitdagingen van vandaag.

De ouderen onder ons weten bijvoorbeeld dat het probleem van de hoge loonkosten en de financiering van de sociale zekerheid al jaren aansleept en dat de betaalbaarheid van de verkiezingsbeloften steevast het ondergeschoven kindje is, ook deze keer. De gretigheid om uit te pakken met allerlei nieuwe (populaire) maatregelen met een vage fiscale impact draagt dan weer bij tot de complexiteiten van de wetgeving wat indruist tegen het idee van administratieve vereenvoudiging.

Net als de sociale partners zien we ook zowel aan de rechterzijde als aan de linkerkant van het politieke spectrum een hele straat vol met heilige huisjes. De veto's en verworven rechten uit het verleden blijven onveranderd overeind. Terwijl de nakende tachtigste verjaardag van ons systeem van sociale zekerheid een drijf wiel voor fundamentele herdenking en modernisering van het sociaal- en arbeidsrecht zou kunnen zijn.

Het viel ook op dat Groen over elke vraag heel veel voorstellen had, waarvan sommige ons al van meetaf aan zeer onrealistisch leken. Beseft men daar voldoende dat loon in de eerste plaats een tegemoetkoming moet zijn voor de gecreëerde toegevoegde waarde? Andere partijen wensten dan heel laat of heel minimalistisch te antwoorden. Op het moment van de redactie (april 2024) stonden alle partijprogramma's nog niet online.

Maar wat ons misschien het meest verontrust is dit: over de allesoverheersende impact die artificiële intelligentie zeker zal hebben op onze arbeidsmarkt en op onze arbeidsorganisatie hebben we bitter weinig tot niets gelezen.

Marleen Deleu

Director Trends & Insights NextConomy

werkgelegenheid
statuut
schaarste
dynamiek
kwaliteit
opleiding
inclusief
toekomst



Weblinks en bronnen

CD&V	https://www.cdenv.be/verkiezingen_2024
GROEN	https://www.groen.be/verkiezingen-2024
NV-A	https://www.n-va.be/standpunten/verkiezingen-2024
Open VLD	https://www.openvld.be/tags/verkiezingen
PvdA	https://www.pvda.be/verkiezingen-2024
VLAAMS BELANG	https://www.vlaamsbelang.org/en/node/18920
VOORUIT	https://www.vooruit.org/het-is-vooruit

VBO

<https://www.vbo-feb.be/nl/publicaties/vbo-verkiezingsmemorandum-10-speerpunten-voor-een-beter-belgie/>
<https://horizon2030.be/nl/>

VOKA

<https://www.voka.be/verkiezingen>
<https://www.voka.be/sites/default/files/files/Vlaanderen/Publicaties/2024/Verkiezingen/VokaVerkiezingmemorandaVlaamsFederaalpdf.pdf>

AGORIA

<https://www.enroute2024.be/nl/arbeidsmarkt>

UNIZO

<https://www.unizo.be/berichten/pers/unizo-lanceert-verkiezingsmemorandum-we-hebben-nood-aan-krachtwerk>
<https://www.unizo.be/krachtwerk>
<https://www.unizo.be/download/freelancer-focus-2023>" <https://www.unizo.be/download/freelancer-focus-2023>

ACV

<https://www.hetacv.be/het-acv/wie-zijn-wij/memorandum>
https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/memorandum/acv-memoranda-speerpunteisen.pdf?sfvrsn=5f11de6b_11

ABVV

<https://abvv.be/sites/abvv/files/2023-12/ABVV%20Memorandum.pdf>

ACLVB

<https://www.aclvb.be/nl/actueel/memorandum-2024>

