



## Transitieprioriteit 'Levenslang leren en de dynamische levensloopbaan'

### II. Analyse actoren en structuren

20/6/2018

Arena LLDL inhoudelijk ondersteund door  
Ella Desmedt  
An De Coen





## INHOUDSTAFEL

1/	Scope: afbakening maatschappelijke systemen	1
2/	Dominante actoren en structuren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt in Vlaanderen	2
2.1	Onderwijs	2
2.2	Arbeidsmarkt	6
2.3	Breder maatschappelijk systeem	11
3/	Innovatieve niches	12



## 1/ Scope: afbakening maatschappelijke systemen

Dit hoofdstuk bakt het systeem af waarbinnen de transitie wordt beoogd. Als het gaat om het lerend en werkend Vlaanderen van 2050, liggen 2 systemen voor de hand, met name:

- ▶ het onderwijs in Vlaanderen
- ▶ de arbeidsmarkt in Vlaanderen

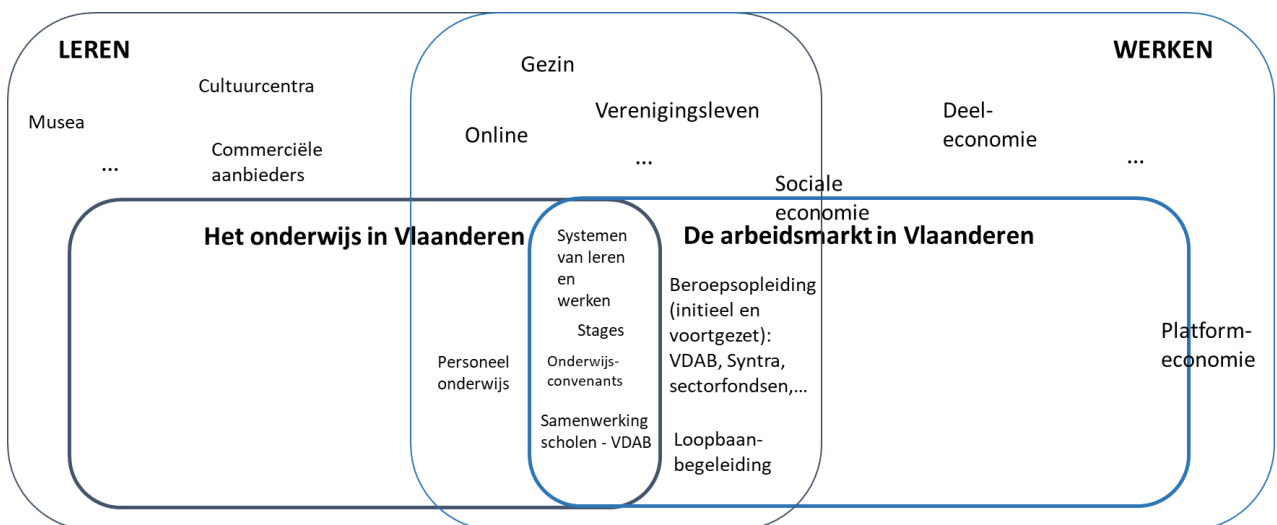
Beide systemen hebben een doorsnede, vb. via de systemen van leren en werken in het secundair onderwijs, in de stages die in allerhande opleidingen worden georganiseerd, via de RTC's<sup>1</sup> die de brug slaan tussen scholen bedrijven, in samenwerking tussen scholen en de VDAB, via de afspraken tussen beroepssectoren en onderwijsinstanties in de onderwijsconvenants,...

Leren gebeurt echter niet enkel in het onderwijs. Ook op de arbeidsmarkt wordt geleerd: vb. in ondernemingen, in allerhande vormen van (initiële en voortgezette) beroepsopleiding, in de context van loopbaanbegeleiding,... Anderzijds wordt er ook in het onderwijs gewerkt, door alle personeelsleden die zich er dagelijks inzetten.

Zowel leren als werken strekken zich uit over heel wat meer maatschappelijke systemen dan het onderwijs en de arbeidsmarkt. Beiden gebeuren o.m. in gezinnen (vb. opvoeding, zorgtaken,...), in het verenigingsleven (vb. vrijwilligerswerk,...), en online (vb. influencers op Instagram, Youtube, ...). Leren kan ook in musea, cultuurcentra, via commerciële aanbieders (vb. Colruyt Academy), enzovoort. En werken gebeurt ook buiten de klassieke arbeidsmarkt, denk maar aan deeleconomie, platformeconomie, enzovoort.

De verdere analyse zal verder vooral inzoomen op de systemen onderwijs en arbeidsmarkt.

Figuur 1: Afbakening maatschappelijk systeem



<sup>1</sup> Regionale Technologische Centra



## 2/ Dominante actoren en structuren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt in Vlaanderen

### 2.1 Onderwijs

Deze paragraaf schetst een beeld van hoe het onderwijssysteem vandaag in grote lijnen is georganiseerd en hoe het typisch functioneert.

Onderstaande figuur biedt een overzicht van de dominante actoren.

Figuur 2: Actoren in het Vlaamse onderwijssysteem



Bron: IDEA Consult

#### Macro

**Bevoegdheid.** Onderwijs is een Vlaamse gemeenschapsbevoegdheid sinds 1989. De federale overheid speelt echter ook nog steeds een rol, via artikel 24 van de Grondwet en via de residuele federale bevoegdheden.



#### Art. 24 Grondwet

- ▶ Vrijheid van onderwijs: elke rechtspersoon mag onderwijs organiseren en scholen oprichten en ouders hebben vrije schoolkeuze
- ▶ De overheid richt neutraal onderwijs in
- ▶ De toegang tot het onderwijs is gratis tot het einde van de leerplicht
- ▶ Inrichting, erkenning of subsidiëring v/h onderwijs geregeld door wet of decreet (legaliteitsbeginsel)

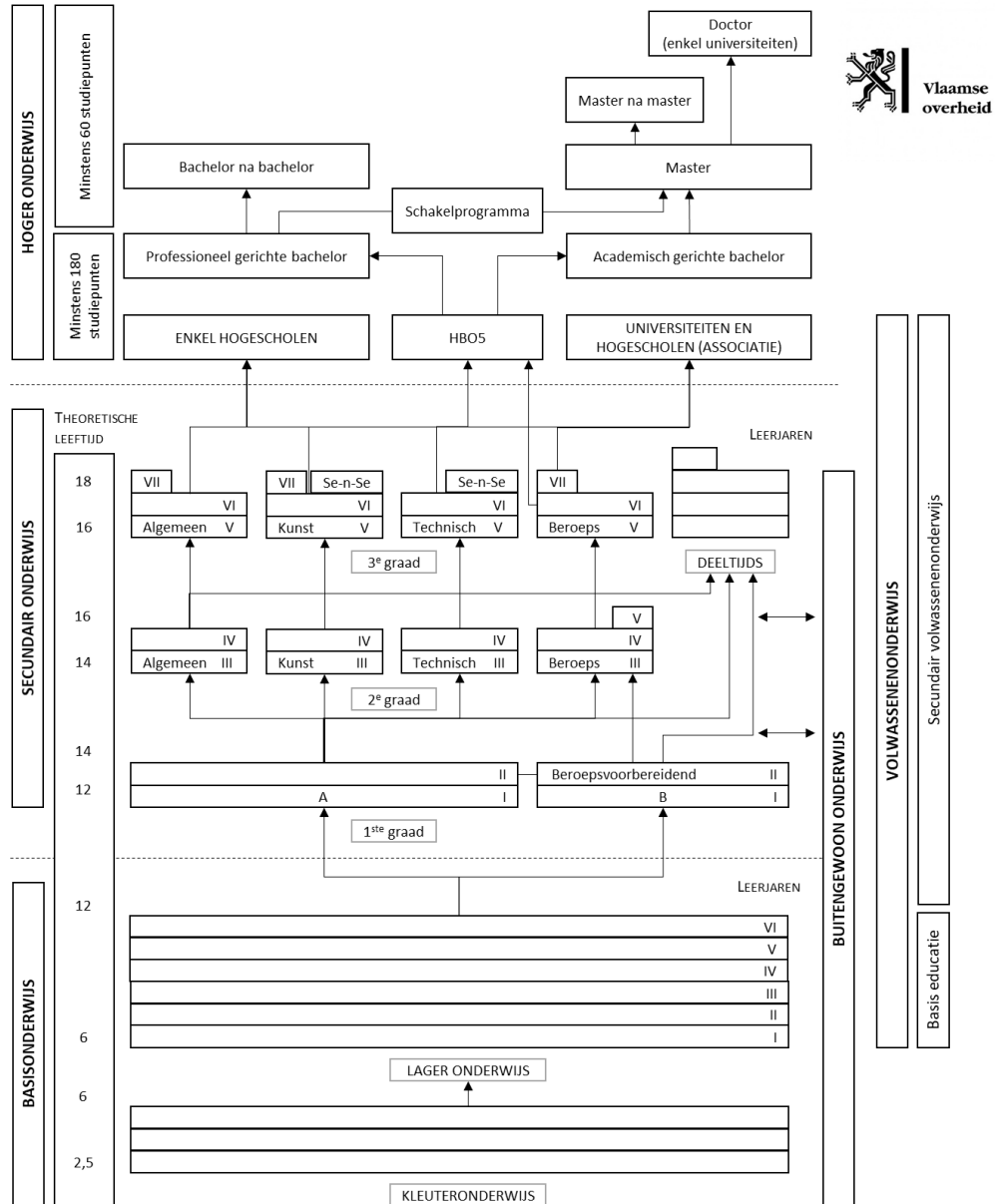
#### Residuele federale bevoegdheden

- ▶ Bepalen begin en einde van de leerplicht
- ▶ Minimumvereisten voor het uitreiken van diploma's
- ▶ Pensioenen van het onderwijzend personeel



**Structuur.** Er zijn drie onderwijsniveaus: basisonderwijs, secundair onderwijs en hoger onderwijs. Daarnaast zijn er het buitengewoon onderwijs, voor kinderen met leer- of gedragsproblemen of een handicap, en het volwassenonderwijs op niveau lager onderwijs (basiseducatie) en secundair onderwijs.

Figuur 3: Structuur van het Vlaamse onderwijs



Bron: Vlaams onderwijs in cijfers 2015-2016

Het basisonderwijs is algemeen vormend, met een gezamenlijk traject voor iedereen. Vanaf het secundair onderwijs wordt een onderscheid gemaakt tussen algemeen vormend en beroepsvoorbereidend onderwijs, met vanaf de 2<sup>e</sup> graad het onderscheid tussen de onderwijsvormen ASO (algemeen secundair onderwijs – gericht op doorstroming naar het hoger onderwijs), BSO (beroepssecundair onderwijs – gericht op doorstroming naar de arbeidsmarkt) en TSO en KSO (technisch en kunstsecundair onderwijs – met een dubbele finaliteit). Vanaf 12, en zeker op 14 jaar, wordt dus een eerste arbeidsmarktgerichte studiekeuze gemaakt. In het hoger onderwijs worden professioneel gerichte opleidingen aangeboden in de hogescholen, en academisch gerichte opleidingen typisch aan de universiteiten.

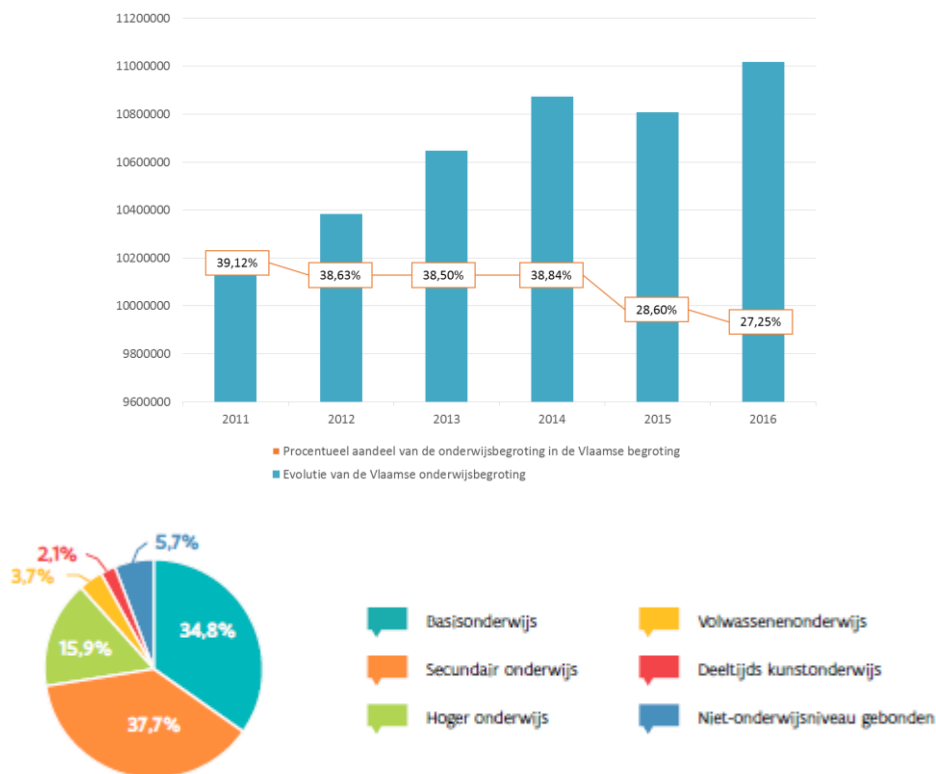


**Leerplicht.** De leerplicht begint op 6 jaar en eindigt op 18 jaar. Normaal beslaat dit 2 cycli van 6 leerjaren, die telkens leiden tot een getuigschrift of diploma: van 6 tot 12 jaar in het lager onderwijs en van 12 tot 18 jaar in het secundair onderwijs. Leerplicht betekent echter geen schoolplicht: ook huisonderwijs is toegelaten. Het getuigschrift of diploma wordt in dat geval behaald via de Examencommissie.

**Vrijheid versus sturing.** Vanuit de grondwettelijke vrijheid van onderwijs hebben schoolbesturen een ruime *pedagogische vrijheid*. Ze zijn vrij in hun keuze voor onderwijsmethoden, levensbeschouwing, curricula, evaluatie, lessenroosters, personeelsbeleid, enzovoort. In het hoger onderwijs is er de *academische vrijheid*. Deze vrijheid wordt beperkt door de voorwaarden die de overheid oplegt voor erkenning en financiering of subsidiëring. Enkel erkende opleidingen in erkende instellingen leiden tot diploma's. Historisch gezien is dit evenwicht het resultaat van een decennialang pacificatieproces in de zogenaamde 'schoolstrijd' tussen de 'vrijzinnigen', die neutraal staatsonderwijs verdedigen, en de 'katholieken', die opkomen voor de eigen levensbeschouwelijk geïnspireerde scholen. De concurrentie tussen de verschillende netten speelt vandaag nog steeds.

**Budget.** Onderwijs wordt beschouwd als een overheidstaak. Dit toont zich in de omvang van het onderwijsbudget. In absolute cijfers bedraagt het jaarlijkse onderwijsbudget ongeveer 11 miljoen euro voor alle onderwijsniveaus samen. Onderstaande figuren tonen de evolutie van het Vlaamse onderwijsbudget, het procentueel aandeel ervan in de Vlaamse begroting en de verdeling van het budget over de onderwijsniveaus. Bijna ¾ van het budget gaat naar het leerplichtonderwijs: hiervoor geldt een 'open-end' financiering en mag geen inschrijvingsgeld worden gevraagd. In het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs zijn er gesloten enveloppes en moet er wel inschrijvingsgeld worden betaald. Het onderwijsbudget gaat grotendeels naar personeelsmiddelen. De overheid beschikt over zeer weinig vrije budgettaire ruimte om innovatie te stimuleren (vb. via proeftuinen).

Figuur 4: Het Vlaamse onderwijsbudget



Bron: Vlaams onderwijs in cijfers 2015-2016

**Financiering.** De systemen verschillen en de details zijn veel complexer, maar het basisidee achter de onderwijsfinanciering op alle onderwijsniveaus is:

$$F = M \times L \times I$$



De financiering (F) bestaat uit de middelen (M) die een instelling ontvangt per leerling/cursist/student (L) die regelmatig ingeschreven (I) is in een bepaalde eenheid van onderwijs. In het leerplichtonderwijs is dit laatste steeds een volledig schooljaar. Het deeltijds beroepsonderwijs, het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs zijn flexibeler georganiseerd: in het deeltijds beroepsonderwijs en het volwassenenonderwijs kan per module worden ingeschreven en in het hoger onderwijs per opleidingsonderdeel.

**Inspectie.** De onderwijsinspectie van de Vlaamse overheid controleert de onderwijskwaliteit (zowel bereiken van doelstellingen als proces) en de erkenningsvoorwaarden woonbaarheid, veiligheid en hygiëne in het leerplichtonderwijs en in het volwassenenonderwijs. Ze adviseert de overheid over de erkenning van scholen en doet controle op het huisonderwijs. De instellingen voor hoger onderwijs zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteitsbewaking van hun opleidingen, via een systeem van accreditatie en visitatie dat wordt georganiseerd vanuit de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) en de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA).

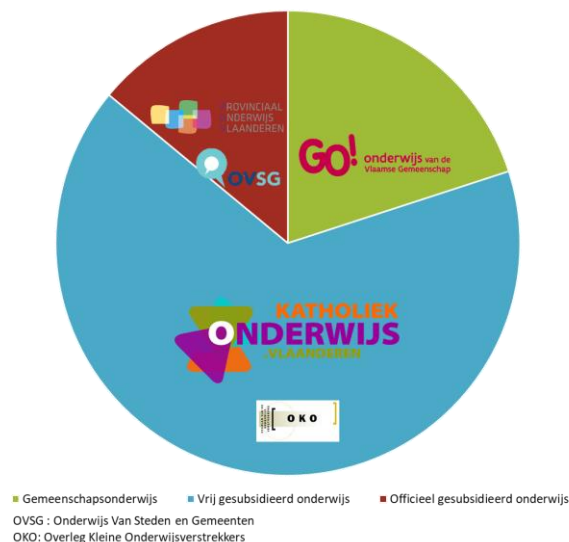
**Eindtermen & beroepskwalificaties.** Via de eindtermen legt de Vlaamse overheid bij decreet vast welke leerdoelen en basiscompetenties minimaal moeten worden verworven op elk onderwijsniveau in het leerplichtonderwijs en het volwassenenonderwijs. Er zijn vakgebonden en vakoverschrijdende eindtermen. Voor arbeidsmarktgerichte opleidingen worden door de Vlaamse regering erkende beroepskwalificaties als referentiekader gebruikt.

**Overleg.** De Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) is de strategische adviesraad voor het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. Vertegenwoordigers uit het hele onderwijslandschap en van de sociaaleconomische en sociaal-culturele organisaties overleggen er over het onderwijs- en vormingsbeleid. In heel wat reglementaire procedures is voorafgaand advies van de VLOR verplicht. Daarnaast wordt alle regelgeving met personeelsimplicaties onderhandeld in het sociaal overleg tussen de onderwijskoepels en de representatieve onderwijsvakbonden.

## Meso

**Netten, koepels en schoolbesturen.** Het onderwijs in Vlaanderen bestaat uit 3 netten, met daarbinnen koepels van schoolbesturen. Een schoolbestuur is de scholengroep in het gemeenschapsonderwijs, een vzw in het vrij onderwijs en een gemeente- of provinciebestuur in het officieel gesubsidieerd onderwijs. Het schoolbestuur is de werkgever van het onderwijspersoneel.

*Figuur 5: Aandeel scholen in het gewoon leerplichtonderwijs per net*



De koepels staan tussen de schoolbesturen en de overheid, en zijn centrale actoren in het Vlaams onderwijssysteem. Ze zetelen in de VLOR, ontwikkelen de leerplannen, organiseren pedagogische begeleiding en nascholing, enzovoort. Ook de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB) zijn per koepel georganiseerd.

**Leerplannen.** Alle erkende instellingen in het leerplicht- en het volwassenenonderwijs zijn verplicht (een) door de Vlaamse Regering goedgekeurd leerplan(nen) te volgen. In een leerplan moeten de eindtermen op herkenbare wijze worden opgenomen, kan het schoolbestuur doelen die het uitdrukkelijk voor zijn leerlingen formuleert,





toevoegen, en moet er voldoende ruimte zijn voor de inbreng van scholen, leraren(teams) en leerlingen. Schoolbesturen zijn bevoegd om leerplannen te maken, maar in de praktijk worden ze ontwikkeld door de koepels.

**Associaties.** Een associatie in het hoger onderwijs is een samenwerkingsverband tussen één universiteit met één of meer hogescholen. Er zijn vijf associaties, rond de vijf grootste universiteiten. Ze werden opgericht bij de invoering van de bachelor-masterstructuur in 2004. De bedoeling is om het hoger onderwijs efficiënter te organiseren door dubbels in het opleidingsaanbod te verminderen, infrastructuur en expertise optimaal in te zetten en soepele overgangen tussen hogescholen en universiteiten mogelijk te maken.

**Lokale besturen.** Lokale besturen kunnen, op basis van lokaal overleg, een net- en sectoroverstijgende regierol opnemen door een lokaal flankerend onderwijsbeleid te voeren.

## Micro



**De school.** Een school in Vlaanderen is typisch een groot gebouw met een binnenplein op een afgesloten terrein. Het is ingedeeld in enkele tientallen afzonderlijke klaslokalen, enkele labo's of werkplaatsen, een leraarskamer, enkele kantoren, en enkele gemeenschappelijke ruimtes. Een schooldag begint rond 8u30, eindigt rond 16u en bestaat uit 6 à 8 lessen van 50 minuten. Het curriculum is opgedeeld in vakken. Elk lesuur volgt een ander vak, bij een andere leerkracht. Begin en einde van de lessen wordt aangekondigd door een belsein. Er zijn doorgaans 3 pauzes of 'speeltijden' in een dag.

**De klas.** In het Vlaamse onderwijs is het leerstofjaarklassensysteem op alle niveaus het dominante organisatiemodel. Leerlingen en studenten worden ingedeeld in homogene klasgroepen (op basis van studievoortgang) en krijgen collectief dezelfde leerstof aangeboden. De regel is 1 klas – 1 vak – 1 leerkracht of docent.

De leerkracht of docent evalueert de studievoortgang van de leerlingen of studenten via het toetsen van afgebakende gehele leerstof. De beoordeling gebeurt a.h.v. cijfers.

Sinds eind jaren '90 stimuleert de Vlaamse overheid het computergebruik in de klas. In 2013 (meest recente cijfers) was de PC ratio per 100 leerlingen in het gewoon secundair onderwijs 56,6/100 (maar bijna de helft van de toestellen was ouder dan 4 jaar). Drie kwart van de scholen in het leerplichtonderwijs bezat minstens 1 digibord.



**De grammatica van het onderwijs.** *"De grammatica van het onderwijs kort samengevat is: iemand die op één vak(gebied) meer weet dan een ander gaat een ander groepje mensen op weg zetten zodat ze kunnen bijleren. We hebben heel wat pogingen gedaan om daaraan te tornen. Als we kijken naar de literatuur over onderwijs reform, dan zie je dat we daarbij altijd in de problemen geraakten. Als je kijkt op klasniveau, dan spreek ik eerder over evolutie dan over revolutie, waarbij nieuwe technologieën en nieuwe aanpakken heel vaak worden ingebed in de grammatica van onderwijs. Technologie wordt meer aangepast aan het onderwijs dan dat technologie het onderwijs verandert".*

## 2.2 Arbeidsmarkt

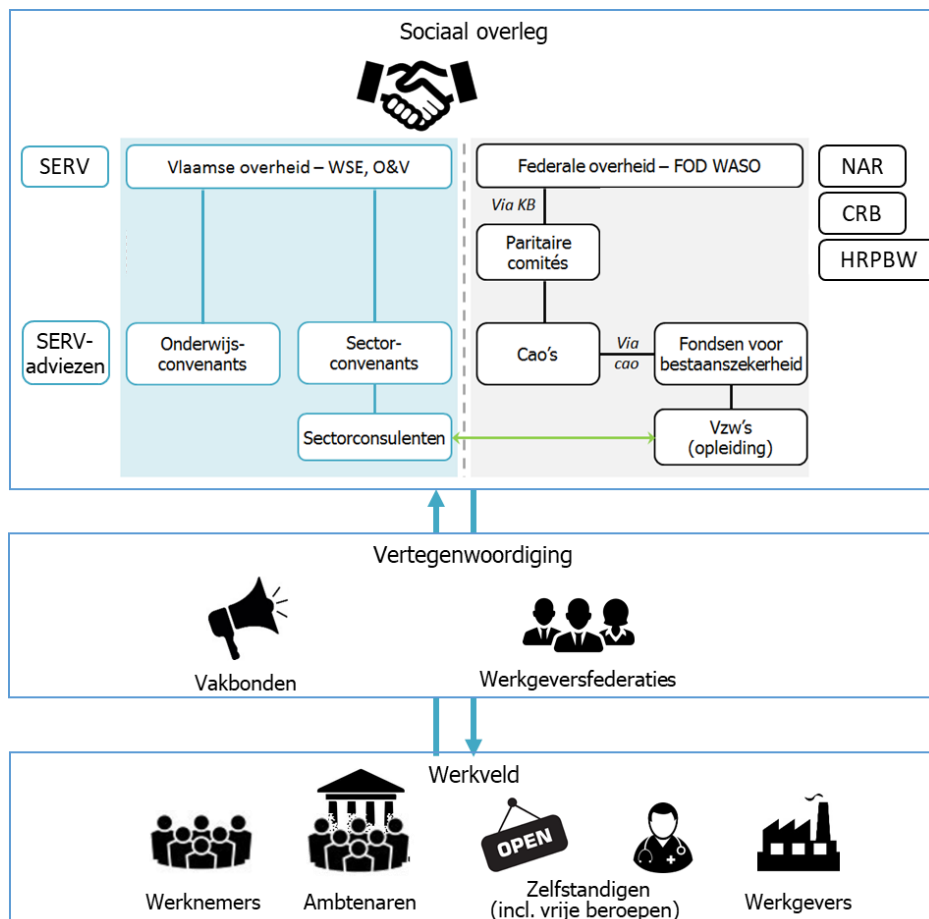
In lijn met de algemene principes van het Rijnlandmodel is de Belgische – en bij de uitbreiding de Vlaamse – arbeidsmarkt gekenmerkt door een sterke traditie van sociaal overleg en sociale bescherming. Dit zorgt ervoor dat de huidige structuur en werkwijze van de arbeidsmarkt pas begrepen kan worden door verder te kijken dan de arbeidsrelaties tussen werknemers en werkgevers. Deze paragraaf gaat daarom achtereenvolgens in op micro-, meso- en macroniveau.



- ▶ Het microniveau betreft de ondernemingen en organisaties waarbinnen personen arbeid leveren.
- ▶ Op mesoniveau zijn de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers actief binnen sectorale organisaties.
- ▶ Het macroniveau bevat algemene cross-sectorale structuren.

Onderstaande figuur toont hoe werkenden en werkgevers via vertegenwoordigers in onderhandeling treden met bevoegde instanties op verschillende niveaus. De akkoorden die op die manier tot stand komen bepalen de context en de voorwaarden waarbinnen personen kunnen werken. De onderliggende mechanismen bepalen hoe moeilijk (traag) /eenvoudig (snel) huidige werkwijzen kunnen aangepast worden.

Figuur 6: Structuur en werkwijze van de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: IDEA Consult

### Microniveau

**Arbeidsovereenkomst & statuten.** Op microniveau leveren personen arbeid vanuit verschillende statuten binnen een private organisatie (als werknemer), voor de overheid (als ambtenaar) of op zelfstandige basis. De arbeidsrelatie tussen werkenden en hun werkgever is contractueel geregeld via een arbeidsovereenkomst, die de wederzijdse rechten en plichten formeel vastlegt. Op die manier verbindt de werknemer/ambtenaar zich tegenover de werkgever om tegen loon en onder gezag van de werkgever arbeid te verrichten.

- ▶ Werken onder gezag is wat werknemers en ambtenaren onderscheidt van zelfstandigen, die hun 'eigen baas' zijn. Gezag houdt m.a.w. de bevoegdheid in voor de werkgever om leiding te geven aan de werknemer (bevelrecht) en toe te zien op de uitvoering van de bevelen (controle- en tucht recht).



- ▶ Onder arbeid verstaat men de arbeidsprestaties die iemand onder gezag van een ander verricht en waarvoor hij een compensatie ontvangt. Het overeengekomen loon moet bepaald zijn (bv. een vast maandloon) of bepaalbaar zijn (bv. stukloon, uurloon, commissieloon).

In 2015 telde de Vlaamse bevolking 9,2% zelfstandigen. De grootste groep loontrekkenden is actief in de private sector. Op basis van RSZ-gegevens zou 19% tewerkgesteld zijn in de publieke sector (exclusief tewerkstelling bij lokale en provinciale overheden). Wanneer breder wordt gekeken naar tewerkstelling gefinancierd via overheidsmiddelen variëren gepubliceerde cijfers van 33% tot 42%. Net als de grote publieke sector is het lage aandeel zelfstandigen kenmerkend voor het Rijnlandmodel, waar faillissement als een einde beschouwd wordt, (cf. onderstaande tabel).

Tabel 1: *Typerende kenmerken van het Rijnlandmodel op ondernemingsniveau en economisch vlak*

	Angelsaksisch	Rijnland	Scandinavisch
Ondernemingsniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Shareholders value</li> <li>▶ Gericht op korte termijnwinst</li> <li>▶ Open financiering</li> <li>▶ Faillissement is 'start van iets nieuws'</li> <li>▶ Productiviteit bepaalt beloning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tevreden stakeholders</li> <li>▶ Gericht op continuïteit</li> <li>▶ Meer gesloten financiering</li> <li>▶ Faillissement is het einde</li> <li>▶ Functie bepaalt beloning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Dienen van belangen van alle betrokkenen</li> <li>▶ Duurzaamheid en inzetbaarheid</li> <li>▶ Faillissement is zoeken naar nieuw werk</li> <li>▶ Solidair beloningsbeleid</li> </ul>
Economisch vlak	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ De markt regeert ('the invisible hand')</li> <li>▶ Zelfregulering in de markt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Samenwerking overheid, werkgevers, werknemers</li> <li>▶ Overlegmodel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Economische efficiëntie/ sociale rechtvaardigheid</li> <li>▶ Hoge werkgelegenheidsgraad</li> </ul>

**Ondernemingscao's.** Naast individuele arbeidsovereenkomsten kunnen op microniveau ook collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) op ondernemingsniveau afgesloten worden. Dit maakt het mogelijk om de arbeidsorganisatie of individuele of collectieve loon- en arbeidsvoorwaarden binnen een onderneming aan te passen aan de economische en sociale realiteit, zonder individuele overeenkomsten met elke werknemer af te sluiten. Hoewel de overheid niet tussen komt in de totstandkoming van ondernemingscao's, is de bewegingsvrijheid toch beperkt: de op te stellen tekst mag geen tegenstrijdigheden bevatten met bestaande intersectorale en sectorale cao's. Later gesloten individuele arbeidsovereenkomsten mogen bovendien niet strijdig zijn met ondernemingscao's.

**Overlegorganen.** Via sociaal overleg worden op ondernemingsniveau de belangen van werknemers en werkgevers behartigd. Om dit te faciliteren, werden overlegorganen als de ondernemingsraad (vanaf 100 werknemers) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (vanaf 50 werknemers) ingericht. Via deze organen worden werknemers (of hun afgevaardigden) geïnformeerd en geconsulteerd.

### Mesoniveau

**Vertegenwoordiging.** Over organisaties heen is de sociale dialoog georganiseerd via vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Vakbonden staan in voor de verdediging van de belangen van de werknemers door hen advies te verstrekken en te vertegenwoordigen in bedrijven en in economische sectoren, bij arbeids- en loononderhandelingen<sup>2</sup>. Parallel daaraan behartigen werkgeversfederaties de belangen van hun leden tijdens onderhandelingen in verschillende overleg- en bestuursstructuren, en verlenen zij hen waar naar nodig advies.

**Paritaire comités.** Op dit niveau is overleg vooral sectoraal georganiseerd. De organisaties die werknemers en werkgevers vertegenwoordigen, zetelen in paritaire (sub)comités, die via KB structureel verankerd zijn op federaal niveau. De oprichting van paritaire comités was erop gericht om ondernemingen met gelijkaardige activiteiten te

<sup>2</sup> Daarnaast staan ze ook in voor de uitbetaling van werkloosheidsuitkeringen en inschakelingsuitkeringen.



groeperen en een regelgeving uit te werken die aangepast is aan de arbeidsvoorwaarden in elke activiteitensector. De hoofdtaken zijn het opstellen en sluiten van cao's en het voorkomen of bijleggen van conflicten tussen werkgevers en werknemers van hun sector. De onderhandelde sectorcao's hebben zowel betrekking op de arbeidsvoorwaarden als op het loon en het beheer van de sociale vrede. Ook hier geldt dat de inhoud van de overeenkomsten tot de contractvrijheid van de sociale partners behoort, maar niet mag ingaan tegen hogere rechtsbronnen (internationale verdragen, wetten, decreten, enz.).

Elke Belgische onderneming uit de privésector behoort in principe tot één enkel paritair comité, bepaald door de activiteit van het bedrijf (volgens de wet van 1968). Op 1 januari 2017 waren er 168 paritaire (sub)comités.

**Sectorfondsen.** Op het vlak van levenslang leren is op sectoraal niveau een belangrijke rol weggelegd voor de Fondsen voor bestaanszekerheid die via cao worden opgericht om met de geïnde werkgeversbijdragen taken van sociaal nut te vervullen, waaronder het financieren en organiseren van de vakopleiding van werknemers. Analoog hebben private sectorfondsen (meestal vzw's) als doel om het mee mogelijk te maken dat er binnen de betreffende sector voldoende en goed geschoolde werknemers werkzaam zijn. Fondsen ontwikkelen daarom acties naar leerlingen uit het regulier onderwijs, werknemers en werkzoekenden, en voorzien begeleiding aan de werkgevers. De acties kunnen omvatten: het verstrekken van kosteloze opleiding, sectorspecifieke subsidies of premiestelsels voor de financiering van competentieontwikkeling, info en advisering (inzake opleiding, kwaliteitsbewaking, financieringsmogelijkheden voor vorming, ...), het aanreiken van instrumenten (voor de ontwikkeling van opleidingsplannen, voor de detectie van opleidingsbehoeften, ...) en het ontwikkelen en/of ter beschikking stellen van databanken, didactisch materiaal, enz....

De financiering van sectorfondsen is geregeld via cao. De voornaamste inkomstenbronnen zijn (naast eigen middelen) verplichte afdrachten door bedrijven en werknemers in de sector, en overheidssubsidies. De algemene werkgeversbijdragen, bedoeld voor opleidingen en voor sociale voordelen aan de werknemers van de sector, werden bij het Generatiepact verhoogd tot 1,9% van de totale loonmassa. Deze regeling werd herzien door de Wet Wendbaar en Werkbaar Werk. Deze nieuwe interprofessionele doelstelling stelt gemiddeld vijf dagen opleiding per jaar, per voltijds equivalent voorop (twee dagen in afwezigheid van een cao; zowel formele als informele opleidingen die rechtstreeks verband houden met het werk). Het organiseren van opleidingen op sectoraal of ondernemingsniveau gebeurt door het creëren van een individuele opleidingsrekening.

**Onderwijs- en sectorconvenants.** In tegenstelling tot de verankerde structuren op federaal niveau, zijn op Vlaams niveau enkel vraaggedreven instrumenten beschikbaar. Sinds 2001 heeft de Vlaamse overheid sectorconvenants ter beschikking als een protocol van samenwerking tussen de sectorale sociale partners en de Vlaamse regering. De sectorconvenants bieden de mogelijkheid om specifieke Vlaamse beleidsthema's ingang en doorwerking te laten vinden binnen de verschillende sectoren en zo de federale middelen ook op Vlaams niveau te mobiliseren. Inhoudelijk ligt de focus onder meer op levenslang leren en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Voor de periode 2016-2017 werden 33 convenants afgesloten. De uitvoering van de opdrachten in de sectorconvenants is in handen van 120 sectorconsulenten, tewerkgesteld bij paritaire sectororganisaties.

Daarnaast sluiten de sectorale sociale partners ook onderwijsconvenants af met de onderwijskoepels en de Minister van Onderwijs. Momenteel gaat het om 18 onderwijsconvenants die voor onbepaalde duur werden afgesloten. Onderwijsconvenants zijn erop gericht om de kwaliteit van opleidingen te optimaliseren en de onderlinge samenwerking te verbeteren. Het gaat vaak om het gebruik van materiaal en handboeken, het organiseren van stages voor leerlingen en leerkrachten, toegang tot het sectoraal opleidingsaanbod en het gebruik van digitale tools voor stageformulieren.

## **Macroniveau**

**Bevoegdheden.** Het wettelijk kader bepaalt de context waarin personen actief zijn op de arbeidsmarkt. De bevoegdheden zijn verdeeld tussen het federaal en het Vlaams niveau.

- ▶ De federale overheid is bevoegd voor het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht (met inbegrip van de werkloosheidsreglementering). Het arbeidsrecht is zeer ruim en omvat onder meer het individueel en collectief arbeidsrecht, de arbeidsreglementering en de reglementering inzake het welzijn op het werk. Kenmerkend voor het Belgisch arbeidsrecht is de hoge bescherming van werkenden.
- ▶ De Vlaamse overheid is vanuit haar gemeenschapsbevoegdheden bevoegd voor vorming, opleiding en bijstand aan personen, zoals de sociale promotie, de beroepsomscholing en -bijscholing en de beroepsopleiding. Het eigenlijke tewerkstellingsbeleid valt onder de gewestbevoegdheden. Het betreft vooral de arbeidsbemiddeling, tewerkstellingsprogramma's, werkervaringsprogramma's en doelgroepenbeleid.

**Sociaal overleg.** Ook op macroniveau is er – over sectoren heen - een centrale rol weggelegd voor sociaal overleg. In de Nationale Arbeidsraad worden bijvoorbeeld intersectorale cao's gesloten door de interprofessionele sectorale



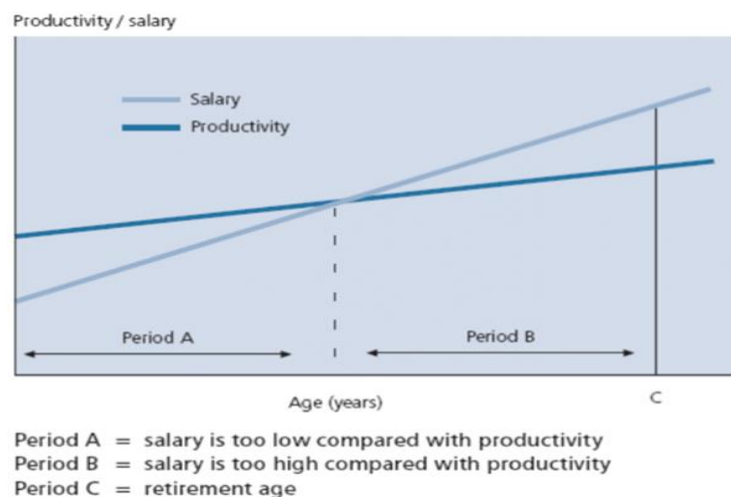
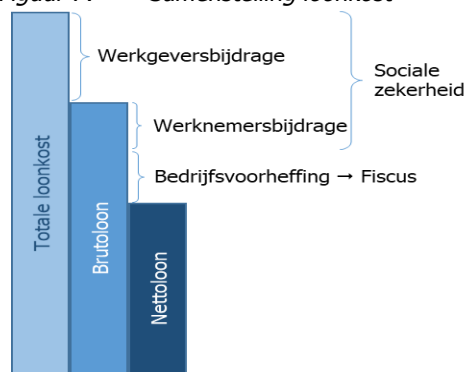
partners. Een interprofessioneel akkoord (IPA) is een kaderakkoord dat de vertegenwoordigers van de sociale partners uit de privésector om de 2 jaar afsluiten. De afspraken die de partners maken in een IPA houden steeds een programmatie in voor de volgende twee jaren inzake loonevolutie, lastenverminderingen, vervangingsinkomens, enz. Deze akkoorden moeten steeds een "vertaling" krijgen in CAO's, van de NAR, van de talrijke paritaire comités of in wetten en besluiten.

**Lonen.** De partijen kunnen dus vrij onderhandelen over de omvang van het loon, maar moeten de bindende minimumlonen respecteren die bij algemeen verbindend verklaarde CAO zijn vastgelegd (loonbarema's). Daarnaast moet ook de in het IPA bepaalde loonnorm gerespecteerd worden, die aangeeft hoeveel de loonkosten mogen stijgen. Het biedt een instrument om de loonkostenontwikkeling in België preventief aan te passen aan de verwachte evolutie bij onze voornaamste handelspartners Duitsland, Nederland en Frankrijk.

Bovendien kennen veel organisaties een systeem van anciënniteitsbeloning, wat de loonkost doet oplopen. De onderliggende logica gaat uit van een traditionele loopbaan bij één werkgever. Bij wijze van retentie-instrument worden werknemers met weinig anciënniteit lager beloond dan je zou verwachten i.f.v. hun productiviteit. Na verloop van tijd keert de situatie echter om en worden ze disproportioneel hoger betaald bij wijze van beloning voor hun anciënniteit.

De totale loonkost omvat naast het nettoloon ook bijdragen van werknemers en werkgevers voor de financiering van de sociale zekerheid, en de bedrijfsvoorheffing, die aan de fiscus wordt doorgestort, zoals Figuur 7 weergeeft. Op die manier steunt de financiering van de sociale zekerheid op inkomsten uit betaalde arbeid. Deze komen terecht bij de RSZ, die ze – samen met subsidies van de staat - verdeelt over diverse uitgaveposten, nl. jaarlijkse vakantie, arbeidsongevallen en beroepsziekten, kinderbijslag, werkloosheid, ziekte-invaliditeit en pensioenen. Door te werken en bijdragen te storten, bouwen personen sociale rechten op, bv. op het vlak van pensioenen. Zowel de bijdragen als de vergoedingen verschillen echter sterk tussen statuten (werknemers, ambtenaren en zelfstandigen).

Figuur 7: Samenstelling loonkost



Bron: IDEA Consult (links) & Ilmarinen (2006)

### Incentives voor levenslang leren.

Voorop op Vlaams niveau zijn heel wat instrumenten beschikbaar om levenslang leren te promoten, zowel qua opleiding als loopbaanbegeleiding. Concreet wordt financiële steun geboden voor competentie-ontwikkeling. De focus ligt daarbij op arbeidsmarktgerichte opleidingen en trajecten gericht op de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Op die manier trachten ze belangrijke drempels om opleiding te volgen, te reduceren, nl. een gebrek aan geld en tijd. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat verlofstelsels vooral een federale bevoegdheid zijn. Pas sinds de Zesde Staatshervorming zijn de gewesten bevoegd voor het Betaald Educatief Verlof. De meeste andere stelsels zijn bovendien gekoppeld aan een bepaald motief (cf. moederschapsverlof, ouderschapsverlof, palliatief verlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking).

- **Opleiding.** Voor werknemers voorziet de Vlaamse overheid financiële steun via Opleidingscheques voor werknemers, Vlaamse aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet en Betaald educatief verlof. Werkgevers worden financieel ondersteund via de KMO-portefeuille, opleidingsprojecten via het Europees Sociaal Fonds en strategische transformatiesteun.



- ▶ **Loopbaanbegeleiding.** Loopbaanbegeleiding is een belangrijke tool in het kader van dynamische levensloopbanen. Het ontdekken, versterken of ontwikkelen van je loopbaancompetenties staat erin centraal zodat personen hun loopbaan zelf actiever kunnen beheren en hun positie op de arbeidsmarkt kunnen versterken. Loopbaanbegeleiding resulteert altijd in het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan. Reeds verschillende jaren voorziet de Vlaamse overheid in een stelsel van gesubsidieerde loopbaanbegeleiding, en dit zowel voor werknemers als voor zelfstandigen. Recent werd het systeem van loopbaanbegeleiding hervormd en werd de loopbaancheque ingevoerd. Elke werkende of zelfstandige kan via de VDAB-website een loopbaancheque aanvragen om een loopbaanbegeleiding te betalen bij gemandateerde loopbaancentra. Men heeft om de 6 jaar recht op loopbaanbegeleiding - 2 pakketten van 4 uren begeleiding aan 40 euro per pakket, terwijl de reële waarde 550 euro per pakket bedraagt.

## 2.3 Breder maatschappelijk systeem

De dominante actoren en structuren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt in Vlaanderen, die in deze paragraaf werden beschreven, functioneren binnen een breder maatschappelijk systeem: een kapitalistische markteconomie, geordend volgens het Rijnlandmodel.



**Kapitalisme.** Economisch systeem gebaseerd op investeringen van geld in de verwachting winst te maken. De productiemiddelen zijn private eigendom van particuliere ondernemers die gebruikmaken van loonarbeid om meerwaarde te creëren. Zij genieten over een grote mate van vrijheid om over deze middelen te beschikken. Er is sprake van concurrentie, wat maakt dat ondernemers er belang bij hebben om de efficiëntie van hun onderneming te vergroten. De kapitaalbezitter herinvesteert de winst in de onderneming en er vindt kapitaalaccumulatie plaats. De distributie van producten wordt geregeld door de vrije markt. De rol van de overheid is beperkt tot die van marktmeester.

Het kapitalisme nam een hoge vlucht vanaf de 1<sup>e</sup> industriële revolutie.

**Rijnlandmodel.** In het Rijnlandmodel staan collectieve kracht en samenwerking centraal. Men streeft naar maatschappelijke consensus tussen stakeholders in een verzuild landschap. Beleidsontwikkeling gebeurt voorzichtig, overdacht. De overheid heeft een actieve rol. Werknemers en minderheden worden beschermd. Er is een uitgebreid sociaal vangnet. Er is een grote publieke sector en een sterke institutionalisering. Neveneffecten hiervan zijn complexe regelgeving, een gerichtheid op aanbodsturing, administratieve overlast, bureaucratie en het ontstaan van silo's.



Het Rijnlandmodel en de naoorlogse welvaartsstaat kregen vorm in de jaren '50 – '60 van de 20<sup>e</sup> eeuw.





### 3/ Innovatieve niches

Het kan echter ook anders. De (echte en fictieve) krantenkoppen hieronder beschrijven op een beknopte manier een aantal inspirerende niches die tegen de dominante structuur, werkwijze en cultuur in het onderwijs en op de arbeidsmarkt ingaan. Merk op dat vernieuwende ideeën ook al eeuwen oud kunnen zijn...

**Creatieve onderwijsvernieuwing met veel goesting dankzij het Mysterie Van Onderwijs.** Het Mysterie Van Onderwijs is een platform voor onderwijsvernieuwing. De organisatie wil een waaier aan innoverende initiatieven onder de aandacht brengen. Het is niet de bedoeling om aanbevelingen te formuleren voor het Vlaamse Ministerie Van Onderwijs, want zij gelooft in vernieuwing van onderuit. (2015)

**Leerwinkel West-Vlaanderen** richt zich tot alle volwassenen (18+) die informatie en/of begeleiding wensen bij het kiezen van een opleiding, cursus of vorming in (West-)Vlaanderen. Leerwinkel biedt informatie rond opleidingen maar ook de mogelijkheid tot individuele begeleiding of begeleiding in groep bij het bepalen van de studiekeuze, en het aanpakken van mogelijke drempels (financieel, mobiliteit, taal, ...). (2011)

**Antwerps burgerinitiatief helpt kansarme jongeren vooruit met behulp van rolmodellen.** "Kort samengevat: we willen de sociale ongelijkheid in het onderwijs verminderen via rolmodellen die jongeren informeren over het onderwijs en inspireren om een diploma te behalen", zegt de voorzitter van PEP! "We willen op termijn meer jongeren uit kansgroepen laten doorstromen naar het hoger onderwijs en zo ook naar de arbeidsmarkt." (2017)

**Leerkracht neemt ongemotiveerde leerlingen mee naar bedrijven in de buurt.** Daarna laat hij de kinderen in de klas aan de slag gaan met de ervaringen die zij tijdens die momenten hebben opgedaan. Andere principes die leraar Célestin Freinet centraal stelt zijn het aansluiten bij de leef-en-belevingswereld van kinderen, het inbedden van leerstof in realistische contexten, aandacht voor sociale en emotionele ontwikkeling, samenwerkend leren, aandacht voor het leren leren, het leren zoeken, vinden en gebruiken van informatie, en democratisch zelfbestuur. (1948 – *fictief bericht*)

**Kasteschool en negatieve selectie verdwijnen in VSO.** Het Vernieuwd Secundair Onderwijs vormt de drie jaar lagere cyclus en drie jaar hogere cyclus om naar drie graden van twee jaar: observatiegraad (1+2), oriëntatiegraad (3+4) en determinatiegraad (5+6). Tijdens de observatiegraad wordt nog geen opdeling gemaakt tussen algemeen vormende en meer praktische studierichting. De studiekeuze wordt uitgesteld. De beoordeling van de leerlingen wordt niet meer uitsluitend op examens gebaseerd, maar ook op permanente evaluatie, groeps- en peerevaluatie en beoordeling van de leerhouding of attitude. (1970 – *fictief bericht*)

**Eerste jaar LAB voor gedreven onderwijs al meteen vol.** LAB is een middelbare school die jongeren prikkelt en uitdaagt, die hen echt leert denken en doen, die hun ondernemingszin stimuleert. Voor deze eigentijdse variant van de lerende school steunt LAB op drie pijlers: integratieve pedagogie, een flexibele structuur en ondernemerschap. (2017)

**Frans filosoof zet individuele ontplooiing centraal in opvoeding.** In de roman 'Emile, ou de l'éducation' stelt de Franse filosoof Rousseau zijn ideale opvoedingsmethode voor: volgens hem heeft ieder mens een uniek karakter en behoefte aan vrijheid om zich te kunnen ontplooiën, zonder dwang of straf, ver van het stadsleven en in verbondenheid met de natuur. (1762 – *fictief bericht*)

**Auteurs van 'Scholen slim organiseren' pleiten voor een nieuwe organisatiestructuur.** Van een bureaucratische onderwijsorganisatie die hiërarchisch en functioneel is opgebouwd naar een flexibele en vlakke onderwijsorganisatie. Daar werken multidisciplinaire teams samen voor een community van leerlingen over de leerjaren en de vakken heen. Zo kunnen teams de talenten van leerlingen ten volle ontplooiën. (2014)

**Children's Zone op Kiel gaat van start als 'Area 2020'.** Op het Kiel is woensdag het startschot gegeven van 'Area 2020', een breed onderwijsproject dat in navolging van de succesvolle Children's Zone-initiatieven in New York en Rotterdam de ambitie heeft om op termijn de ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs drastisch te doen dalen. Zeventien scholen met in totaal zowat 6.000 kinderen gaan de uitdaging aan, samen met meer dan 35 partners zoals welzijnsorganisaties en vrijetijdsverenigingen. (2017)

**Basisschool stapt af van een leraar, een leslokaal.** Basisschool De Hoeksteen start op 1 september met het vijfde en zesde leerjaar in een (ruime) klas met twee leerkrachten. Enkele verouderde klassen worden verbouwd tot een grote multifunctionele ruimte aangepast aan de hedendaagse onderwijspraktijk. (2017)



**Passwerk stoomt autistische cursisten klaar voor computerjob.** Het bedrijf laat de mogelijkheden en de efficiëntie van softwareprogramma's testen door ingenieurs met autisme. De organisatie heeft een aantal jobcoaches in dienst, die ervaring hebben met autismspectrumstoornissen. (2010)

**'De baas is niet de baas, maar iemand die je moet bezielen'.** Steeds meer ondernemers vragen zich af hoe ze hun medewerkers beter en op een duurzame manier kunnen betrekken. ETION nodigt drie experts uit voor een rondetafel. (2017)

**Familistère is 'sociaal paleis' voor werknemers.** In zijn fabriek voor gietijzer woont ondernemer Jean Baptiste Godin samen met zijn werknemers in een modern complex, met een theater, een bibliotheek, een zwembad, scholen en moestuinen. Iedere werknemer heeft er dezelfde luxe. De werknemers zijn mede-eigenaar van het bedrijf en worden betrokken bij het bestuur ervan. (1856 – *fictief bericht*)

**Deeconomie mag vanaf 2018 tot 500 euro per maand onbelast bijverdienen.** Wie diensten levert via een app of een digitaal platform in de deeconomie zal dat vanaf volgend jaar onbelast kunnen doen voor een bedrag tot 500 euro per maand. Onder meer platformen als Airbnb komen in aanmerking voor het gunstregime. (2017)

**Ook VDAB en GO! werken met blockchain.**

Het Gemeenschapsonderwijs (GO!) en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) zetten in op blockchaintechnologie om naast het diploma ook andere vaardigheden van leerlingen in kaart te brengen. (2017)

**Flanders Synergy** promoot, bevordert en initieert innovaties op vlak van arbeidsorganisatie in Vlaamse bedrijven, social profit organisaties en overheidsbedrijven met het oog op meer slagvaardige organisaties (in termen van efficiëntie, flexibiliteit, kwaliteitsvolle werking, innovatief en duurzaam karakter) EN een betere kwaliteit van de arbeid (meer "actieve" jobs). (2009)

**Papierproducent De Naeyer wil gemotiveerde arbeiders.**

In Willebroek wordt een nieuwe fabriek gebouwd, met huizen voor de arbeiders, dag- en avondscholen, een bakkerij, een crèche en een bibliotheek. De personeelsleden zijn mini-aandeelhouders door een kleine winst-verdeling. (1860 – fictief bericht)

**WannaWork helpt jongeren aan werk.** De rekruteringsmethoden van vandaag blijken nog te weinig aangepast aan de zogenaamde 'millennials' die op de arbeidsmarkt terechtkomen. Dit jobplatform wil een brug maken tussen de jonge diverse generatie en werkgevers. (2017)

**VDK financiert mee de Watt Factory.** De oude bedrijfspanden aan de Brugse Poort in Gent moeten straks zinderen van ondernemingszin. In 2017 gaat Watt Factory van start: een 'incubator-accelerator' die beloftevolle start-ups in een groeiversnelling wil brengen. (2016)