



Scheldemond Werkt!

Actieplan en samenwerkingsmodel voor een gecoördineerd grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid in de Euregio Scheldemond en de Provincies Antwerpen en Noord-Brabant

(ontwerp van eindrapport, versie 21 maart 2018)

Dit rapport werd samengesteld door medewerkers van:



Inhoud

1/	Situering, verloop en begeleiding van de opdracht	6
1.1	Situering van de opdracht	6
1.2	Verloop van de opdracht	6
1.3	Begeleiding en projectstructuur	8
2/	Kansen inzake grensoverschrijdende arbeidsmarkt	9
2.1	De actuele pendel Vlaanderen-Nederland	9
2.2	De kansen op vlak van economische groei	10
3/	Inventarisatie wettelijk kader	14
3.1	Complexe regelgeving	14
3.2	Er gelden substantieel andere regelingen in beide landen	15
3.3	De subregionale dynamiek in Nederland versterkt, terwijl de regiochaal in Vlaanderen zich in transitie bevindt	17
3.4	Dynamisch kader, geen statisch geheel	18
3.5	Verschillen in terminologie	18
4/	Inventarisatie van actoren en samenwerkingsverbanden	20
4.1	Geen actoren met exclusieve focus, wel netwerken	20
4.2	Vergelijkbare actoren, maar verschillende bevoegdheden en rollen	20
4.3	Complexiteit en overlap	22
4.4	Onbenutte synergiën	22
4.5	Verschillende snelheden in grensoverschrijdende samenwerking tussen West en Midden	22
4.6	Verschillen in de regionale invulling van het arbeidsmarktbeleid	23
5/	Knelpunten en ervaringen	24
5.1	Knelpunten en uitdagingen	24
5.2	Ervaringen uit eerdere grensoverschrijdende initiatieven	26
5.3	Hoe werkgevers grensarbeid ervaren	26
6/	Strategie en oplossingsrichtingen	28
7/	Samenwerkingsmodel	40
7.1	Uitgangspunten voor het samenwerkingsmodel	40
7.2	Uitwerking Samenwerkingsmodel	41
1/	Bijlage 1: Inventarisatie wettelijk kader	50

1.1.	De rol van Europa in het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid	50
1.2.	Wettelijke regeling in België	54
1.3.	Wettelijke regeling in Nederland	65
2/	Bijlage 2: Inventarisatie van actoren en netwerkverbanden	75
2.1.	Overzicht van actoren	75
2.2.	Overzicht samenwerkingsverbanden, netwerken en initiatieven	81
2.3.	Complexiteit en overlap	84
3/	Bijlage 3: Bronnen	87

Executive summary

De drie provincies van de Euregio scheldemond, alsook de provincie Antwerpen (B) en de provincie Noord-Brabant (NL), stelden IDEA Consult (BE) en ARANCO (NL) aan om samen met de betrokken actoren in het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid te komen tot een visie, actieplan en samenwerkingsmodel omtrent grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid.

Hefboom voor banen en groei

De grens is op vandaag een rem voor economische groei en werkgelegenheid. In een recente studie in opdracht van de Europese Commissie kwam tot uiting dat het wegwerken van 20% van de grensobstakels kan leiden tot 2% meer economische groei in de grensregio's, of het equivalent van 1 miljoen arbeidsplaatsen.

Suboptimale situatie

Oplossingen voor een betere arbeidsmobiliteit zijn minder evident dan het lijkt. De vertreksituatie is immers complex. Uit ons onderzoek blijkt dat het beleid en het institutioneel landschap in Vlaanderen en Nederland grondig van elkaar verschillen op vlak van zowel arbeidsmarktbeleid, onderwijsbeleid, sociale zekerheid als fiscaliteit. De regelingen rond elk van deze materies evolueren snel en het veld van organisaties die hierin adviseren is versnipperd.

We zien op de onderzochte terreinen een suboptimale situatie met doelgroepen die onvolledig worden geïnformeerd, problemen rond de erkenning van diploma's, overlap van initiatieven en systemen die niet op elkaar aansluiten waardoor werkzoekenden in de grensgemeenten niet geïnformeerd worden over het jobaanbod over de grens.

Grensoverschrijdende strategie en actieplan

Om hieraan tegemoet te komen, stellen we in dit onderzoek een grensoverschrijdende strategie en actieplan voor. Die is niet zozeer gericht op het harmoniseren van de wettelijke regelingen, wat vooral tussen lidstaten moet geregeld worden, maar wel op omstandigheden die regionaal kunnen worden beïnvloed.

De strategie is gebouwd rond vier actiedomeinen en vier randvoorwaarden. Ze wordt vertaald in acht strategische doelstellingen:

1. Verhogen van de bestuurlijke aandacht en prioriteitstelling;
2. GrensInfoPunten verder professionaliseren en structureel verankeren;
3. Werkende aanpak voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling inrichten;
4. Bewerken van een "grensoverschrijdende mindset";
5. Afstemming van systemen en data in functie van heldere inzichten, accurate prioriteitstelling en grensoverschrijdende bemiddeling;
6. Grensoverschrijdend onderwijs;
7. Betere grensoverschrijdende mobiliteit;
8. Periodieke monitoring van de resultaten.

Voor elk van de doelstellingen worden prioritaire acties benoemd, die weliswaar niet exhaustief zijn en door de uitvoeringsnetwerken (zie samenwerkingsmodel) nog verder kunnen worden verfijnd.

Samenwerkingsmodel

In het samenwerkingsmodel maken we omwille van de verschillende dynamieken, alook de verschillende sociaal-economische realiteit, een onderscheid tussen 'regio West' en 'regio Midden'. In beide regio's is een bestuurlijk forum nodig, alsook een uitvoeringsstructuur.

Het bestuurlijk forum, dat de strategie formuleert en opvolgt, valt voor de regio West idealiter samen met de Vakgroep grensarbeid binnen de Euregio Scheldemond, al dan niet verruimd met centrumsteden en onderwijsactoren. Voor de regio Midden is het bestuurlijk forum nog nieuw te vormen.

Voor de uitvoering van de doelstellingen en acties voorzien we binnen elk van de regio's twee soorten van uitvoeringsnetwerken. Beide netwerken koppelen terug naar hun respectief bestuurlijk forum:

- ▶ Een centraal netwerk informatievoorziening-arbeidsbemiddeling;
- ▶ Projectmatige netwerken rond specifieke acties op vlak van onderwijs en mobiliteit.

Voor de coördinatie van de netwerken en hun acties wordt in elke regio een netwerkfacilitator aangesteld door de Vakgroepen. Ze werken maximaal in afstemming met elkaar.

Daarnaast voorzien we in het afsluiten van twee protocollen, ook per regio:

- ▶ Een protocol tussen VDAB en UWV als centrale partners in de arbeidsbemiddeling rond samenwerking, de afstemming van systemen en de uitwisseling van data;
- ▶ Een breed partnerprotocol per regio waarbij alle relevante stakeholders zich engageren om de strategie te ondersteunen, inzonderheid wat het verruimen betreft van de mindset (het over de grens kijken) en het verhogen van de bestuurlijke aandacht voor de grensproblematiek en het onbenut potentieel.

Hoewel we het samenwerkingsmodel regionaal opsplitsen, pleiten we voor intense samenwerking, in functie van een maximaal gecoördineerde aanpak tussen de regio's West en de regio Midden. Sowieso dient deze samenwerking ook te worden ingepast in de toekomstvisie op de organisatorische inrichting van de grensinformatievoorziening in de ganse grensregio Vlaanderen-Nederland-Duitsland.



In de maand november 2017 opende VDAB in de werkwinkels van Kapellen en Turnhout twee nieuwe grensinfopunten (GIP's) waar werknemers, werkzoekenden en werkgevers terecht kunnen voor informatie over de verschillende aspecten die werken over de grens met zich mee meebrengen. De GIP's maken deel uit van het Interreg-project 'Grensinformatievoorziening Vlaanderen-Nederland' (2016-2019).

1/ Situering, verloop en begeleiding van de opdracht

In dit eerste deel staan we stil bij de inhoud van de opdracht, de opbouw van deze nota, het procesverloop en de begeleidingsgroep.

1.1 Situering van de opdracht

"Euregio Scheldemond wil werk maken van één grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Hiertoe moet de grens, die nog altijd voor tal van belemmeringen zorgt, nog meer worden weggewerkt. Euregio Scheldemond wil vooral inzetten op een degelijke informatievoorziening, maar ook op het oplossen van knelpunten. Waar mogelijk wil dit grensgebied fungeren als experimenteerruimte voor nieuwe wet- en regelgeving."

Actieplan 2020 Euregio Scheldemond, van strategie naar actie

In het Scheldemondgebied, uitgebreid met de provincies Antwerpen en Noord-Brabant¹, lopen heel wat initiatieven op het vlak van grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid zoals Eures Scheldemond, Euregio Scheldemond met een Vakgroep Grensarbeid, meerdere Interreg-projecten (zoals Grensinformatievoorziening Vlaanderen – Nederland) en de GIP's (GrensInformatiePunten).

Ook op nationaal niveau zijn er verschillende initiatieven zoals grensoverschrijdende activiteitenplannen van de Nederlandse grensarbeidsmarktregio's (als alternatief voor de sectorplannen), het Nederlandse GROS Actieteam Grensoverschrijdende Economie en Arbeid, de aanbeveling van het Benelux Comité van Ministers inzake grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit en de websites rond grensarbeid van BBZ of de portal van de Benelux

Al deze initiatieven zijn zinvol, maar er is nood aan een overkoepelende regionale, grensoverschrijdende visie over wat er in de Scheldemondregio moet gebeuren om de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit optimaal te bevorderen en aan een afgestemd afsprakenkader dat omschrijft welke (unieke) rol de verschillende gremia en de individuele actoren hierin kunnen opnemen.

De drie provincies van de Euregio scheldemond, alsook de provincie Antwerpen (B) en de provincie Noord-Brabant (NL), stelden IDEA Consult (BE) en ARANCO (NL) aan om samen met de betrokken actoren in het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid te komen tot een visie, actieplan en samenwerkingsmodel omtrent grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid.

1.2 Verloop van de opdracht

De opdracht verliep in twee fasen. Per fase werden andere onderzoeksmethoden ingezet. We geven een overzicht in onderstaande tabel.

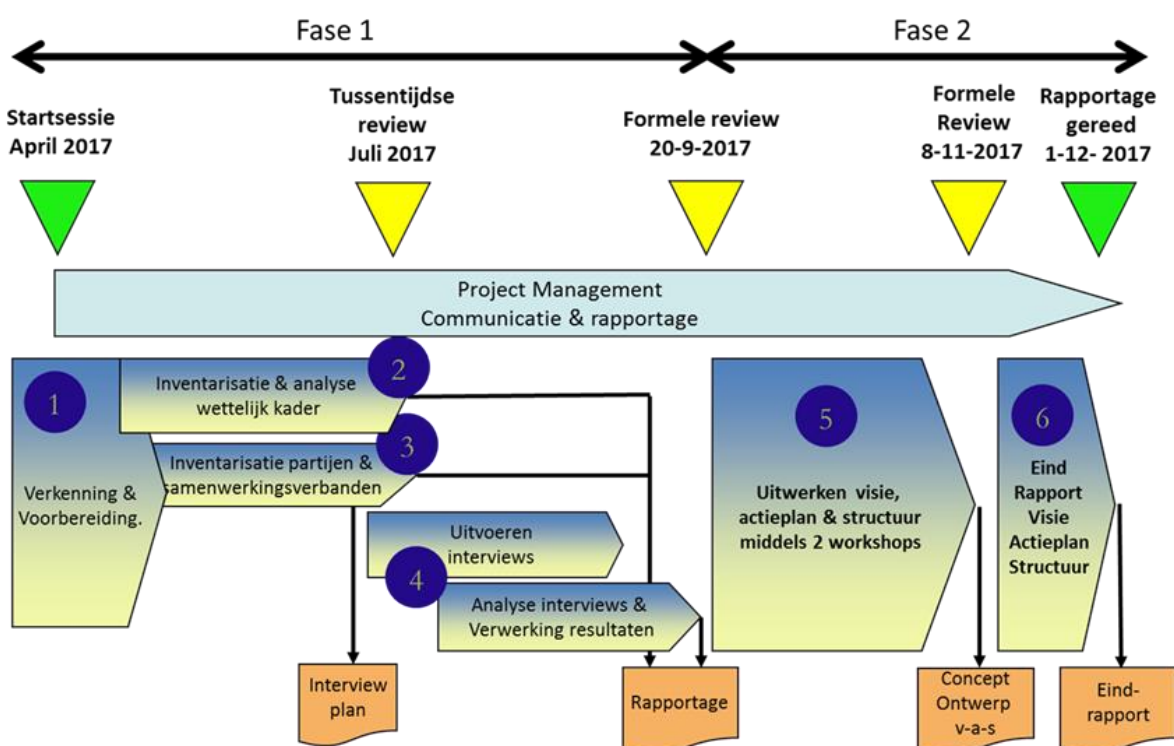
¹ Verder in deze studie zullen we de samenstelling 'verruimde Euregio Scheldemond' gebruiken voor de Euregio Scheldemond, de provincie Antwerpen en de provincie Noord-Brabant.

Tabel 1: fasen en onderzoeksmethoden

Fase	Onderzoeksmethoden
FASE 1: Inventarisatie van het wettelijk kader en de relevante partijen en netwerken	Literatuuronderzoek Interviews Inbreng eigen expertkennis IDEA en ARANCO Bespreking met de begeleidingsgroep voor deze studie en met de Vakgroep Grensarbeid van de Euregio Scheldemond
FASE 2: opmaak visie, strategie en actieplan	Twee workshops met stakeholders op respectievelijk 28/9 in Breda en 24/10 in Antwerpen Inbreng eigen expertkennis IDEA en ARANCO Bespreking met de begeleidingsgroep voor deze studie en schriftelijke feedbackronde met de Vakgroep Grensarbeid van de Euregio Scheldemond

Merk op: waar in fase 1 (inventarisatie van regelgeving en actoren) een ruime scope werd gehanteerd, werd fase 2 (strategie en actieplan) gericht op initiatieven die binnen het bereik liggen van de regionale actoren in de Euregio Scheldemond. Het harmoniseren van de verschillen in regelgeving die tijdens fase 1 werden vastgesteld, werden niet meegenomen als rechtstreeks doelstelling in fase 2, hooguit het aankaarten ervan bij de hogere overheden.

Figuur 1: aanpak onderzoek 'Scheldemond Werkt!'



Figuur 2: interactieve workshop met stakeholders in Breda op 28/9



1.3 Begeleiding en projectstructuur

Deze opdracht werd uitgevoerd door IDEA Consult en ARANCO, beiden bureaus die werken rond sociaal-economische uitdagingen en eerdere studie-ervaring kunnen inbrengen rond grensoverschrijdende arbeidsmarkt en verwante domeinen (onderwijs, structuurfondsen, etc...)²

De studie werd van kortbij opgevolgd door een daarvoor samengestelde begeleidingsgroep en gesuperviseerd door de Bestuurlijke Vakgroep Grensarbeid binnen de Euregio Scheldemond (uitgebreid met de provincies Antwerpen en Noord-Brabant).

Begeleidingsgroep

Deze studie kreeg mee vorm in actieve wisselwerking met de begeleidingsgroep rond dit project. De begeleidingsgroep bestond uit:

- ▶ Els Piqueur, provincie Oost-Vlaanderen;
- ▶ Heidi Hanssens, provincie West-Vlaanderen (POM West-Vlaanderen);
- ▶ Margriet van Groeningen, provincie Zeeland;
- ▶ Bert Serneels, provincie Antwerpen;
- ▶ Petra Van Meeteren, provincie Noord-Brabant.

De bijeenkomsten met de begeleidingsgroep vonden plaats op 12 mei, 6 juli, 6 september, 31 oktober (telefoonconferentie) en 24 november 2017.

Bestuurlijke Vakgroep Grensarbeid Euregio Scheldemond

De bestuurlijke Vakgroep Grensarbeid Euregio Scheldemond (met vertegenwoordigers van de provincies, gemeenten en uitvoerende arbeidsmarktorganisaties) gaf richting aan het onderzoek en superviseerde de voortgang.

Op 20 september vond een overlegmoment plaats met de leden van de Vakgroep en in november werd een schriftelijke feedbackronde georganiseerd rond het ontwerp-eindrapport.

² Meer info op www.ideaconsult.be en www.aranco.nl.

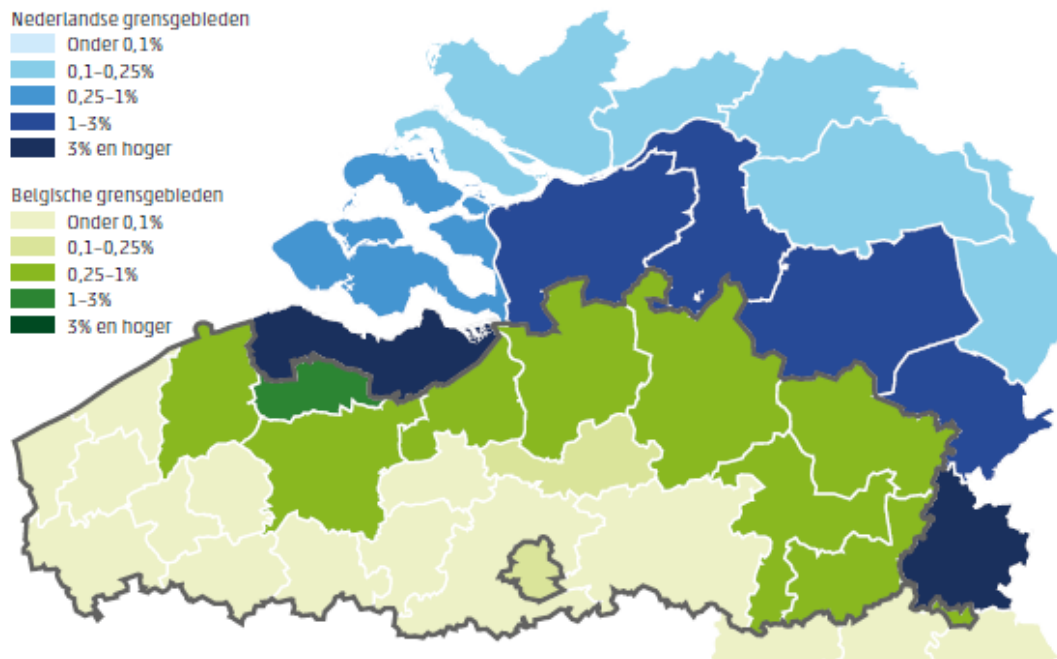
2/ Kansen inzake grensoverschrijdende arbeidsmarkt

We staan hieronder stil bij de actuele pendel Vlaanderen-Nederland. Vervolgens schetsen we het potentieel van een verbeterde arbeidsmarktmobiliteit en de verhoogde aandacht vanuit de EU voor het thema.

2.1 De actuele pendel Vlaanderen-Nederland

Het aantal mensen in België en Nederland dat aan de andere zijde van de grens werkt is beperkt. In 2014 werkten 38.000 mensen als werknemer in Nederland terwijl zij wonen in België. Omgekeerd gaat het om lagere aantallen. Nog geen 10.000 mensen werkten vanuit Nederland in België. Deze mobiliteit is overigens nog enigszins te relativeren. De helft van de Belgen of Nederlanders die pendelen, zijn personen die aan de andere kant van de grens zijn gaan wonen en hun job in eigen land hebben aangehouden.

Figuur 3: aantal werknemers woonachtig in buurland (in % van het totaal aantal werknemers)



Bron CBS en Steunpunt Werk (2017), de arbeidsmarkt in de grensregio van Nederland en Vlaanderen

Kenmerken en verschillen in de arbeidsmarkt in het Nederlands-Belgische grensgebied

In hun studie *De arbeidsmarkt in de grensregio van Nederland en Vlaanderen* concluderen de onderzoekers van het CBS en het Steunpunt Werk (2017) dat de arbeidsmarkt nog vrij gescheiden is langs de grens. Zo verwijzen ze o.a. naar onderstaande verschillen:

- ▶ De bevolkingssamenstelling is gelijkaardig, met weliswaar meer 55+ in NL;
- ▶ De arrondissementen A'pen aan Vlaamse zijde en Z-Limburg aan Nederlandse zijde zijn het dichtst bevolkt;
- ▶ De grenspendel is beperkt. Uitschieters zijn Z-Limburg en Zeeuws-Vlaanderen in NL waar 5% van de werknemers woont in België (in absolute aantallen respectievelijk 13.000 en 2.000 wkn). Aan Vlaamse zijde is er in de arrondissementen A'pen en Eeklo sprake van rond de 1%

mensen die vanuit NL pendelen.

- ▶ Naar nationaliteit werken er meer Nederlanders in Vlaanderen dan omgekeerd. In de arrondissementen Maaseik, Turnhout en Tongeren gaat het om aandelen van 5 tot 10% Nederlanders;
- ▶ De activiteitsgraad en de arbeidsdeelname is hoger in NL;
- ▶ In NL maken meer jongeren deel uit van de beroepsbevolking, wellicht omdat jongeren aan NL-zijde hun studies vaker combineren met werk;
- ▶ De werkloosheidspercentages (2015) liggen hoger in de Nederlandse grensregio dan in de Vlaamse grensregio. Als we verhouden met de 'nationale' gemiddelden krijgen we evenwel een ander beeld:
 - ◆ in de NL-grensstreek ligt de werkloosheid iets lager dan het NL-gemiddelde;
 - ◆ in Vlaanderen noteert het werkloosheidscijfer iets hoger dan het gemiddelde in het Vlaams Gewest;
- ▶ In Vlaanderen ligt het aandeel jongeren in de werkloosheid hoger dan in NL, in NL ligt het aandeel 55+ hoger;
- ▶ Werknemers in NL hebben vaker een tijdelijk contract. Ook de deeltijdse tewerkstelling ligt hoger;
- ▶ Het aandeel zelfstandigen is bij benadering gelijk;
- ▶ De economische structuur is verschillend. In NL is er meer tewerkstelling in de commerciële diensten, in Vlaanderen meer in de publieke diensten, de industrie en de bouw;
- ▶ Er is een hogere toegevoegde waarde per werkende aan Vlaamse zijde, wat vooral in de diensten merkbaar is.

2.2 De kansen op vlak van economische groei

Dat de grens een obstakel vormt, ook in termen van economische ontwikkeling, blijkt uit recent onderzoek.

Figuur 2 laat zien hoeveel personen er mogelijk voor het werk van Duitsland naar Nederland, van België naar Nederland en vanuit Nederland naar de andere twee landen zouden reizen als de landsgrens geen barrière zou vormen voor de arbeidsmarkt. Door deze aantallen af te zetten tegen de daadwerkelijke grenspendelstromen, wordt de grote impact van de grens op de pendelstromen tussen de drie landen duidelijk: richting Nederland vindt ruim 90% van de potentiële pendel niet plaats, en vanuit Nederland zelfs ruim 98% niet.³

³ Bron: Weterings, A. & G. van Gessel-Dabekaussen (2015), Arbeidsmarkt zonder grenzen, Den Haag: PBL.

Figuur 4: Vergelijking daadwerkelijke en potentiële pendelstromen tussen BE en NL

Tabel 2.1

Vergelijking daadwerkelijke en potentiële pendelstromen tussen drie landen, 2012

	Potentieel zonder grens	Aantal grenspendelaars	Percentage
<i>Inkomende pendel</i>			
Van België naar Nederland	469.900	39.200	8,3%
Van Duitsland naar Nederland	437.600	41.000	9,4%
<i>Uitgaande pendel</i>			
Van Nederland naar België	407.400	8.100	2,0%
Van Nederland naar Duitsland	566.100	8.800	1,6%
	Potentieel zonder grens	Aantal grenspendelaars en migranten in de grensstreek	Percentage
<i>Inkomende pendel</i>			
Van België naar Nederland	469.900	19.700	4,2%
Van Duitsland naar Nederland	437.600	27.400	6,3%
<i>Uitgaande pendel</i>			
Van Nederland naar België	407.400	21.300	5,2%
Van Nederland naar Duitsland	566.100	11.000	1,9%

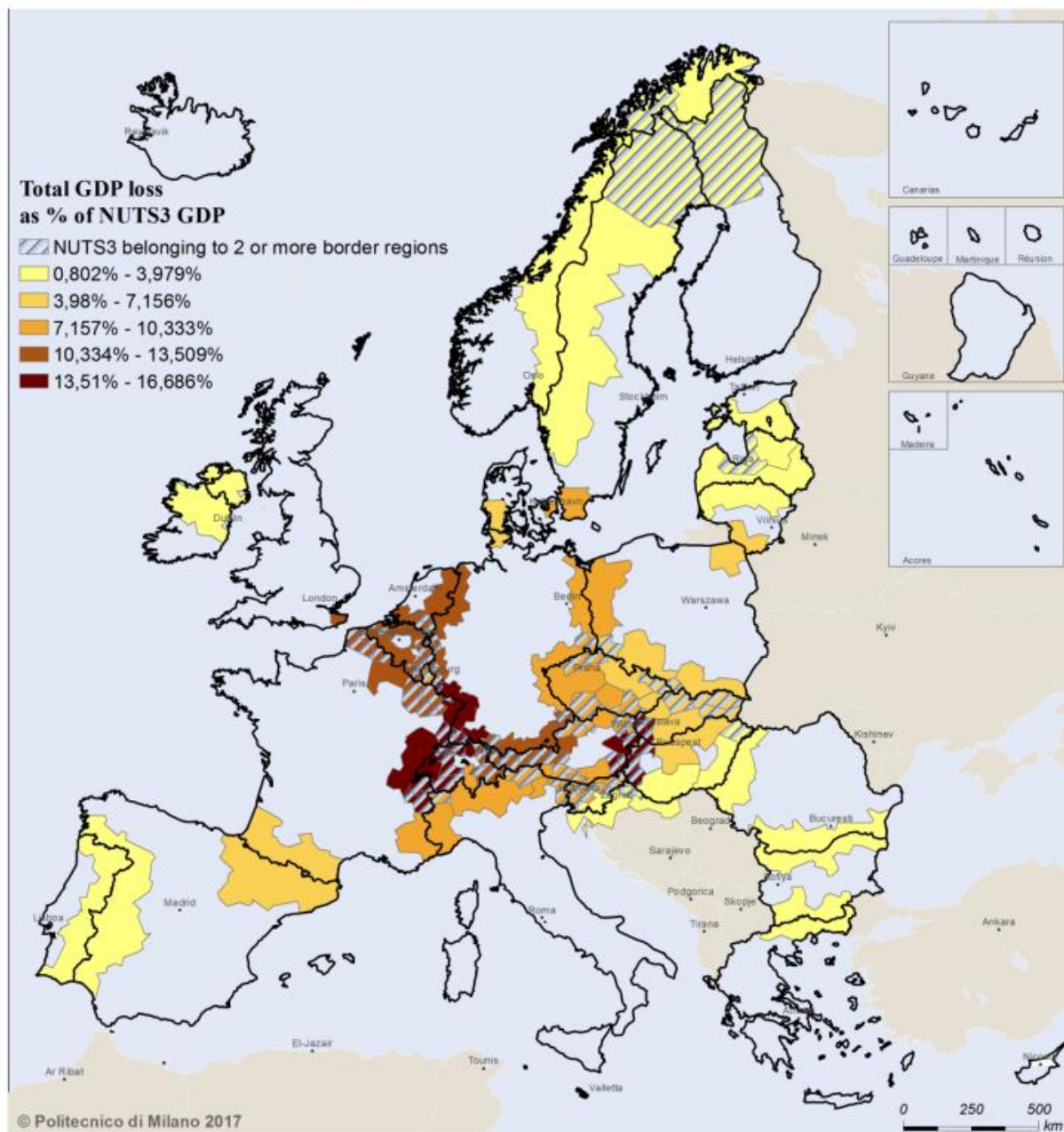
Bron: CBS, LISA, IAB, RSZ, 2014 en afstandenmatrix Omnitrans, 2008

2 tot 8% bijkomende economische groei

In opdracht van de Europese Commissie werd recent een studie uitgevoerd over de economische effecten van de administratieve en wettelijke obstakels in grensregio's. Het Politecnico di Milano becijferde dat de grensbarrières een economisch verlies betekenden van ongeveer 458 miljard euro. In relatieve termen komt dat overeen met 3% van het BBP van de Unie of 8.8% van het BBP in grensregio's. Daarbij gaat men uit van een situatie waarin alle wettelijke obstakels zouden zijn uitgewist. Dit scenario is niet haalbaar en mogelijks ook niet wenselijk. Mochten evenwel 20% van de obstakels al kunnen worden weggewerkt, betekent dit ook al 2% bijkomende economische groei in de grensregio's, wat overeenkomst met 91 miljard Euro. Naar jobcreatie spreken we over een bijkomend potentieel van 1 miljoen jobs.

Op onderstaande kaart wordt het economisch verlies gevisualiseerd. De grootste verliezen zijn in donkerbruin aangegeven. Ze situeren zich in regio's in centraal Europa en EFTA (de grenzen tussen België en Nederland, Frankrijk en Duitsland, Frankrijk en Zwitserland, Oostenrijk en Slowakije). Dit maakt duidelijk dat het potentieel voor de grensregio Vlaanderen-Nederland groter is dan het gemiddelde van 2% economische groei omwille van de gemiste agglomeratievoordelen.

Figuur 5: economisch 'verlies' door grensobstakels in termen van BBP



Source: Study "Quantification of the effects of legal and administrative border obstacles in land border regions", p. 11.

Verhoogde aandacht vanuit de Europese Commissie

Vanuit deze vaststellingen is een verhoogde aandacht van de Europese Commissie merkbaar voor de problematiek van de grensregio's.

Op 20 en 21 september 2017 organiseerde de Commissie een conferentie over de specifieke problematiek van grensregio's onder de titel *Boosting Growth and Cohesion in EU Border regions*.⁴ De

⁴ http://ec.europa.eu/regional_policy/en/conferences/boosting_border/

conferentie was het resultaat van 2 jaar voorbereidend werk met o.a. een Cross-border review (survey) die werd uitgevoerd eind 2015 en workshops rond het verhelpen van knelpunten in grensarbeid.

In de mededeling van de Commissie naar aanleiding van de conferentie worden een reeks van actiepunten voorgesteld ter bevordering van de concurrentiepositie en cohesie van grensregio's, met name door het aanpakken van enkele van de juridische en administratieve obstakels die op dit moment in de weg staan voor nauwere samenwerking en interactie. De uitvoering van deze maatregelen wordt eenvoudiger gemaakt door de oprichting van een „Border Focal Point” binnen de Commissie, bestaande uit Commissie-experts op het gebied van grensoverschrijdende kwesties die nationale en regionale overheden gaan adviseren over het wegnemen van juridische en administratieve grensobstakels.

Figuur 6: 10-puntenplan van de EU m.b.t. grensregio's (2017)



3/ Inventarisatie wettelijk kader

In het kader van dit onderzoek brachten we de bevoegdheidsverdeling in kaart in Vlaanderen en Nederland inzake:⁵

- ▶ Tewerkstelling en arbeidsmarktbeleid;
- ▶ Sociale zekerheid;
- ▶ Fiscaliteit;
- ▶ Onderwijsbeleid, in relatie tot het arbeidsmarktbeleid (stages, diploma's, etc... niet de organisatie van het onderwijs in België en Nederland).

In bijlage steekt een gedetailleerde bespreking van het wettelijk kader. We beperken ons hieronder tot de vijf conclusies:

1. De regelgeving op de onderzochte domeinen is complex, met de grootste complexiteit aan Belgische zijde;
2. Er gelden substantieel andere regelingen op de vier onderzochte domeinen in beide landen;
3. De subregionale dynamiek in Nederland versterkt, terwijl de gebiedsschaal in Vlaanderen zich in transitie bevindt;
4. Het wettelijk kader is dynamisch en geen statisch geheel;
5. Er zijn belangrijke verschillen in terminologie.

In onderstaande paragrafen geven we meer duiding bij elk van deze bevindingen.

3.1 Complexe regelgeving

De regelgeving en bevoegdheidsverdeling in België/Vlaanderen zijn complexer dan in Nederland omwille van de federale staatsstructuur, alsook het groter aantal uitvoeringsinstanties en uitbetalingsinstellingen (vakbonden, mutualiteiten).

Uit deze vaststelling mag vanzelfsprekend niet afgeleid worden dat in NL alles eenvoudig is. Zo bestaan er bijvoorbeeld onder de koepel van SVB en UWV vele (deel)instanties die samen een complex netwerk vormen.

⁵ Het beleid op vlak van onderwijs- en arbeidsmarktbeleid is in de eerste plaats een bevoegdheid van de lidstaten. Niettemin willen we erop wijzen dat ook de EU ondersteunend en coördinerend optreedt. Zo is er sinds 2016 de EURES-verordening 2016/589 waarin burgers het recht wordt verleend om in een andere lidstaat van de EU werk te zoeken volgens de daar geldende wettelijke bepalingen. Daarin is ook sprake van een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening "dat de toegang van werknemers tot mobiliteitsdiensten mogelijk maakt". Ook verordening 883/2004 heeft een belangrijke waarde in het vrij verkeer van werknemers binnen de EU. Deze verordening voorkomt dat men als gevolg van migratie over dezelfde periode aan meer dan één nationale sociale wetgeving (van zowel woon- als werkland) is onderworpen.

Tabel 2: globale bevoegdheidsverdeling onderwijs- en arbeidsmarktbeleid BE/NL

BE	NL
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Het arbeidsmarktbeleid wordt in België/Vlaanderen aangestuurd vanuit de gewesten (arbeidsmarktbeleid, bemiddeling) en de gemeenschappen (beroepsopleiding). Het arbeidsrecht blijft evenwel federaal geregeld. ▶ De sociale zekerheid is op de kinderbijslag na, een quasi exclusief federale materie. ▶ Fiscaliteit is ook federale materie, maar de deelstaten mogen nu wel 25% heffen, echter wordt dit nog niet in de praktijk uitgevoerd. ▶ Onderwijsbeleid: volledig onder Vlaams beleid (ook financiering), behalve een 5-tal onderwerpen: schoolplicht, taalinspectie, erkenning van beroepskwalificaties, buitenlandse universitaire studenten, toelating aan personen van vreemde nationaliteit om op te treden als architect 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ministeries hebben de wettelijke bevoegdheid. ▶ Uitvoering van arbeidsmarktbeleid vindt plaats vanuit arbeidsmarktregio's (met de gemeenten en UWV in de lead). ▶ Uitvoerende organisaties zoals UWV en SVB staan in voor de implementatie en uitvoering van de sociale zekerheid. ▶ Het ministerie van Financiën is verantwoordelijk voor de uitvoering van rijksbelastingwetgeving. De feitelijke uitvoering vindt plaats door de Belastingdienst. Belastingheffing vindt plaats op drie niveaus: Rijksoverheid, Provincies en gemeenten. ▶ Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is verantwoordelijk voor het gehele onderwijs, het primair, het voortgezet en het hoger onderwijs inclusief het beroepsonderwijs en volwasseneducatie, maar exclusief het agrarische onderwijs dat bij het Ministerie van Economische Zaken is ondergebracht.

3.2 Er gelden substantieel andere regelingen in beide landen

De wettelijke regelingen in BE/VL en NL verschillen aanzienlijk. Op elk van de vier onderzochte domeinen bestaan er andere regelingen. We geven een aantal voorbeelden voor elk domein:

Tewerkstelling en arbeidsmarkt

- ▶ Er bestaat geen specifieke regeling voor studentenarbeid in NL, terwijl in BE wel een voordelige fiscale en sociale regeling bestaat. Studenten in NL krijgen een gewone arbeidsovereenkomst.
- ▶ In Nederland geldt sinds 2015 de participatiewet. Volgens deze nieuwe wet moeten werkgevers met meer dan 25 werknemers een bepaald percentage mensen met een ziekte of handicap in dienst nemen: het quotum arbeidsbeperken. In België bestaat geen vergelijkbare verplichting voor werkgevers.
- ▶ Er is een verschil in de regeling van het minimumloon. In Nederland hebben alle werknemers vanaf 22 jaar recht op het wettelijk minimumloon. Het wettelijk brutominimumloon ligt bij een volledig dienstverband ongeacht in welke sector op € 1.565,40 per maand in 2017. België heeft geen door de wet vastgelegd minimumloon, maar wordt het minimuminkomen berekend aan de hand van afspraken tussen vakbonden, werknemers en werkgevers. Doordat het minimumloon is vastgesteld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO), kan het minimuminkomen verschillen per sector. Verder verschilt de hoogte van het minimumloon per leeftijd, functie en aantal jaren werkervaring. Voor de belangrijkste arbeidsovereenkomsten CAO 43 en CAO 50 begint het minimumloon voor een medewerker vanaf 21 jaar zonder werkervaring bij € 1.501,82 per maand.

Sociale zekerheid

- ▶ In NL worden vakantierechten onmiddellijk opgebouwd en kan men er ook meteen aanspraak op maken. In BE zijn de arbeidsprestaties van het jaar voordien bepalend en heeft men dus het eerste werkjaar geen recht op vakantie (uitzondering voor overheidspersoneel).
- ▶ Hoewel de pensioenstelsels in Nederland en België allebei een basis (eerste pijler) en een aanvullend pensioen (tweede pijler) kennen zijn er fundamentele verschillen. De toelatingsvoorwaarden voor de basispensioenvoorziening in Nederland zijn woon- en werkgerelateerd, terwijl deze in België enkel werkgerelateerd zijn. Iedereen die in Nederland woont of werkt, bouwt automatisch via de AOW een basisinkomen op. De hoogte van de AOW is een vast bedrag en wordt jaarlijks aangepast aan de ontwikkeling van het minimumloon. In België bestaat het basispensioen, het wettelijk pensioen, niet uit een vast bedrag maar is de uitkering afhankelijk van het verdiende loon. Kenmerkend voor het aanvullende pensioen in Nederland is dat deze onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. In beginsel is het aanvullende pensioen dus een zaak tussen deze twee partijen, maar in de praktijk neemt meer dan 90% van de Nederlandse werknemers deel in een pensioenfonds. In België bestaat er voor werkgevers geen verplichting om aan werknemers een pensioenvoorziening aan te bieden.
- ▶ Er is een fundamenteel verschil in de uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

In Nederland heeft de werknemer bij ziekte gedurende maximaal 104 weken recht op loon van de werkgever. Er is recht op doorbetaling van 70% van het loon. Als de werknemer na 104 weken nog steeds arbeidsongeschikt is, ontstaat eventueel recht op een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA).

In België wordt er voor het gewaarborgd loon een onderscheid gemaakt tussen werklieden en bedienden:

 - Werklieden: de arbeider heeft recht op 30 dagen tussenkomst van de werkgever. De werkgever betaalt de eerste 7 dagen 100% loon; van de 8^{ste} tot de 14^e dag betaalt hij 60% loon en een bijkomende vergoeding van 25,88% op het brutoloon; van de 15^{de} tot de 30ste dag betaalt hij 25,88% bovenop de mutualiteit;
 - Bedienden: gewaarborgd loon voor 30 dagen (tenzij er een contract is van minder dan 3 maanden, dan wordt de regeling van werklieden gevolgd).
- ▶ Kinderbijslag wordt in Nederland betaald voor kinderen tot 18 jaar, terwijl Belgische kinderbijslag wordt betaald tot dat het kind 25 jaar wordt mits het nog studeert.

Fiscaliteit

Zowel qua tariefstelling als qua toepasselijke zakelijke en persoonsgebonden aftrekposten, zijn er behoorlijke verschillen. Bepaalde aftrekken zijn in Nederland ruimer, maar België houdt dan weer uitgebreider rekening met onder meer gezinslasten. Hieronder noemen we een aantal voorbeelden.

- ▶ Het normaal tarief voor vennootschappen bedraagt 33,9%, en voor KMO-vennootschappen met beperkte belastbare winst 24,98% (0–25.000 Euro winst) respectievelijk 31,93% (25.000 – 90.000 winst) in België. In de Nederlandse vennootschapsbelasting geldt er voor een belastbaar bedrag van 0–200.000 Euro een tarief van 20% belasting, en voor een belastbaar bedrag vanaf 200.000 Euro een tarief van 25% belasting
- ▶ In België is de aftrek voor risicokapitaal (notionele interestaftrek) een fiscale aftrekpost die wordt berekend als een fictieve interestlast over het eigen vermogen van een vennootschap. In Nederland is er geen vergelijkbare wetgeving.

- ▶ De personenbelasting in België en Nederland zijn beide progressief, maar de belastingpercentages verschillen per inkomenslijf. Zo ligt in Nederland de loonbelasting voor werknemers met een jaarlijks loon tussen € 33.791 - € 67.072 bij 40,80%, terwijl in België een jaarlijks inkomen vanaf € 38.830 met 50% belast wordt.

Onderwijs

- ▶ Het secundair onderwijs in BE duurt zes jaar, zowel voor leerlingen in het algemeen, technisch, beroeps- als kunstsecundair onderwijs. Het voortgezet onderwijs in NL duurt 4 tot 6 jaar, afhankelijk van de tak: vwo (6), Havo (5) of vmbo (4).

3.3 De subregionale dynamiek in Nederland versterkt, terwijl de regio'schaal in Vlaanderen zich in transitie bevindt

In Nederland stellen we een versterkte subregionale dynamiek vast (interbestuurlijk) binnen de arbeidsmarktregio's terwijl het subregionaal overleg in Vlaanderen zich in een overgangperiode bevindt.

Werking arbeidsmarktregio's

De samenwerking op het gebied van dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden in Nederland vindt plaats in arbeidsmarktregio's (zie Bijlage hoofdstuk 1.3.1). De Inspectie SZW constateert in haar rapportage 'Werk aan de... uitvoering' (2016) dat de bestuurlijke samenwerking in de arbeidsmarktregio's de laatste jaren is verbeterd. Ook op uitvoerend niveau is steeds vaker sprake van samenwerkingsafspraken. Tegelijkertijd stelt de Inspectie SZW dat in veel arbeidsmarktregio's relevante partijen, zoals onderwijsinstellingen en private partijen, beter bij het regionale arbeidsmarktbeleid betrokken kunnen worden. Ook werken bestuurlijke en ambtelijke afspraken tussen partijen in de arbeidsmarktregio nog onvoldoende door in de dagelijkse uitvoeringspraktijk en de behaalde resultaten. Daarbij gaat het met name over de uitvoering van gecoördineerde, vraaggerichte werkgeversdienstverlening, zeker in regio's waar er naast het officiële aan de arbeidsmarktregio verbonden werkgeversservicepunt (WSP) nog andere werk(gevers)servicepunten actief zijn.

Gemengde ervaringen met werkwinkels en RESOC's, nieuwe overlegtafels in de maak

In Vlaanderen vond de voorbije jaren een afbouw plaats van het subregionaal en het lokaal arbeidsmarktoverleg:

- ▶ De Werkwinkels hebben zich niet tenvolle ontwikkeld zoals verhoopt;
In 2000 lanceerde de toenmalige Vlaamse regering het plan om in de steden en gemeenten een 'lokale werkwinkel' te vestigen als centraal loket voor 'werk en opleiding'. Hoewel ze in vele steden en gemeenten nog actief zijn, zijn ze in de meeste gevallen niet of slechts gedeeltelijk kunnen uitgroeien tot punten van geïntegreerde dienstverlening (VDAB, RVA, gemeente, OCMW, PWA).
- ▶ De RESOC's (Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité) en de SERR's (Sociaal Economische Raad voor de Regio) worden als regionale overlegtafels voor economie en arbeidsmarkt niet meer structureel gefinancierd en erkend door de Vlaamse overheid.⁶

⁶ De RESOC's en SERR's werden opgericht in 2005 om het sociaal-economische overleg in de Vlaamse regio's te organiseren. Over gans Vlaanderen werden 15 RESOC's en 13 SERR's gevormd. In 2015 wordt deze overlegstructuur grondig hervormd in het kader van het 'Versterkt Streekbeleid'. De SERR wordt als orgaan opgedoekt en diversiteitsplannen worden als instrument

Tegelijk vormen zich nieuwe regionale verbanden in het kader van het 'Versterkt streekbeleid', de regio sociale economie en andere dynamieken (vervoersregio's, etc.). Sinds de jaren '60 bestaan er in de meeste regio's ook streekintercommunales die zich met economie inlaten.

Het regioniveau wint dezer dagen aan belang, maar de transitie is volop aan de gang en moet zich nog consolideren.

3.4 Dynamisch kader, geen statisch geheel

Het institutioneel en wettelijk kader is geen statisch geheel, maar verandert regelmatig door nieuwe beleidsaccenten (bv. decentralisatie), aanpassingen aan regelgeving en accentverschillen bij de uitvoerende organisaties (bv. meer of minder inzet op digitalisering versus persoonlijk contact). Wendbaarheid is m.a.w. een verplichte eigenschap voor actoren die zich in dit veld bewegen (aanvullende taken die erbij komen of taken die verschuiven naar andere organisaties).

Deze permanente veranderingen maken het voor de niet direct betrokken partijen moeilijk om een permanent actueel beeld te hebben van de regelgeving en de verantwoordelijkheden. Op basis van onze interviews leiden we overigens af dat zelfs de direct betrokkenen niet altijd in staat zijn om volledig actuele informatie te verschaffen.

3.5 Verschillen in terminologie

Inzake arbeidsmarkt en verwante thema's (sociale zekerheid, fiscaliteit,...) bestaan nogal wat verschillen in terminologie tussen België en Nederland. De verschillen in taal en cultuur worden overigens als een van de knelpunten bestempeld voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

Tabel 3: verschillen in terminologie tussen BE/VL en NL

BE/VL	NL
Personenbelasting	Inkomensbelasting
Bedrijfsvoorheffing	Loonbelasting
Wettelijk pensioen / Overlevingspensioen	AOW (Algemene Ouderdomswet) / Nabestaandenpensioen
Rijksregisternummer of nationaal nummer	Burgerservicenummer
Ziekenfonds of mutualiteit	Zorgverzekeraar
KMO	MKB
Knelpuntberoep	Tekortberoep
Maaltijdcheques	Niet gekend in Nederland

opgenomen in de KMO-portefeuille. Het RESOC-overleg blijft decretaal bestaan, maar wordt niet langer structureel betoelaagd door Vlaanderen. Lokale besturen dienen dus zelf het subregionaal overleg te organiseren, te financieren, of andere bronnen te zoeken.

<p>Secundair onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ASO: Algemeen Secundair Onderwijs - TSO/KSO: Technisch Secundair Onderwijs – Kunstsecundair Onderwijs - BSO: Beroepssecundair onderwijs <p>Hoger onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hogeschool - Universiteit 	<p>Voortgezet onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - VWO: Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs - HAVO: Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs - VMBO: Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs <p>MBO: Middelbaar beroepsonderwijs (aangeboden door ROC's en vakscholen)</p> <p>Hoger onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> - HBO: Hoger Beroepsonderwijs - Universiteit
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4/ Inventarisatie van actoren en samenwerkingsverbanden

Samen met het wettelijk kader (bevoegdheidsregeling), inventariseerden IDEA en ARANCO het landschap van actoren en samenwerkingsverbanden die zich inlaten met het grensoverschrijdend onderwijs- en arbeidsmarktbeleid.

Voor een gedetailleerde bespreking verwijzen we opnieuw naar de bijlage.

De belangrijke conclusies van de inventarisatie zijn de volgende:

1. Het thema 'grensoverschrijdend onderwijs- en arbeidsmarktbeleid' is een zaak van netwerken;
2. Aan beide kanten van de grens zijn vergelijkbare actoren, maar hun bevoegdheden en rollen verschillen;
3. Het landschap van actoren is complex en er bestaat overlap;
4. Er zijn onbenutte synergieën tussen actoren;
5. Er zijn verschillende snelheden in samenwerking in de grensstreek (West, Midden, Oost);
6. De regionale invulling van het arbeidsmarktbeleid verschilt.

We geven hieronder meer duiding.

4.1 Geen actoren met exclusieve focus, wel netwerken

Er zijn geen actoren die 'grensoverschrijdend onderwijs- en arbeidsmarktbeleid' als exclusieve hoofdpodracht hebben. Het thema wordt opgenomen door netwerken en samenwerkingsverbanden.

Dit gedeeld eigenaarschap is een sterkte en zwakte tegelijk:

- ▶ Sterk omdat men met verenigde krachten tot meer in staat is dan alleen;
- ▶ Zwak omdat het voor geen enkele partij priortair is en omdat niemand rechtstreeks kan aangesproken worden als er geen voortgang wordt geboekt.

4.2 Vergelijkbare actoren, maar verschillende bevoegdheden en rollen

Aan beide kanten van de grens zijn op het eerste gezicht vergelijkbare actoren actief, maar bij nader inzien zijn er belangrijke verschillen in bevoegdheden en rollen. We duiden dit in onderstaande tabel.

Tabel 4: verschillen in de rol en bevoegdheden van actoren

	BE	NL
Gemeenten	<p>De gemeenten (en vooral de OCMW's) ondersteunen de activering van steuntrekkers (de 'leefloontrekkers').</p> <p>In de grote steden voert men een actief beleid rond een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.</p> <p>Gemeenten en OCMW's zijn partner in de lokale werkwinkels</p> <p>De lokale besturen werken op</p>	<p>De gemeenten hebben een actieve rol in het activeringsbeleid.</p> <p>De NL-gemeenten zijn dragende partners in de arbeidsmarktregio's.</p>

	flankerend beleid (kinderopvang, mobiliteit, bedrijfshuisvesting,...)	
VDAB / UWV	Bemiddeling + beroepsopleiding (zie hieronder ook kaderstuk)	Enkel bemiddeling (zie hieronder ook kaderstuk)
Provincies	Geen rol inzake arbeidsmarktbeleid, maar springen wel bij op bepaalde terreinen zoals sociale economie. Ze werken ook aan flankerend arbeidsmarktbeleid. De provincie is wellicht het bestuursniveau dat de grootste aandacht besteed aan grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid.	Faciliterende en aanvullende rol in arbeidsmarktbeleid, vooral voor arbeidsmarktregio's en sectoren. Sommige provincies spelen in feite wel een belangrijke rol. De provincie is wellicht het bestuursniveau dat de grootste aandacht besteed aan grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid.
Vakbonden	Sterke rol en grote achterban Zijn ook uitbetalingsuitstelling	Minder impact Geen uitbetalingsinstelling
Ziekenfondsen / Mutualiteiten	Zijn ook uitbetalingsinstelling	Zorgverzekeraars betalen geen uitkeringen, dat gebeurt door het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen).
Uitzendsector	Interimkantoren werken in een sterk geregeld kader	Onderscheid tussen payrollbedrijf en uitzendbureau. Deze bedrijven kunnen snel worden opgericht, zonder veel regulering

Focus: UWV versus VDAB

UWV (NL) en VDAB (VL) zijn beide arbeidsbemiddelaars, maar verschillen zowel op vlak van organisatie, aanpak als taakstelling.

Wat UWV betreft dient onderscheid gemaakt te worden tussen het UWV als uitkeringsorganisatie en UWV WERKbedrijf als onderdeel voor de arbeidsbemiddeling en re-integratie. De functie van het UWV WERKbedrijf is vergelijkbaar met de VDAB, met evenwel een aantal belangrijke verschillen.

- ▶ Zo leveren de arbeidsbemiddelingsdiensten in België geen ontslagvergunningen af (een bevoegdheid van de Belgische Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Minister van Arbeid) en worden werkloosheidsuitkeringen aangevraagd via de zogenaamde uitbetalingsinstellingen van de drie grote vakbonden (of bij de overheidsuitbetalingsinstelling HVW), en niet bij de arbeidsbemiddelingsdiensten zoals in Nederland.
- ▶ Verder leidt UWV WERKbedrijf werkzoekenden niet op en is deze verantwoordelijkheid neergelegd bij de regionale opleidingcentra (ROC), terwijl de VDAB beroepsopleidingen verzorgt, in het bijzonder voor knelpuntberoepen, en instrumenten inzet als de Individuele Beroepsopleiding (IBO).
- ▶ De Nederlandse en Belgische benadering van arbeidsbemiddeling door de overheid is sterk verschillend. Het WERKbedrijf heeft een zogenaamde "poortwachtersfunctie", die de toegang tot het stelsel van werkloosheidsuitkeringen bewaakt door werkzoekenden op te roepen om proactief op zoek naar werk te gaan. In België is arbeidsbemiddeling een regionale bevoegdheid, de bepaling en toekenning van uitkeringen is een federale bevoegdheid

(uitgevoerd door de RVA).

Door de 6^{de} staats hervorming is het toezicht op werkzoekenden in belangrijke mate verschoven naar de regio's waardoor ook de controle vanuit de VDAB is verscherpt.

- ▶ Zowel UWV WERKbedrijf als ook VDAB bieden advies en ondersteuning aan werkgevers, echter in de praktijk blijkt dat werkgevers in Vlaanderen hiervan vaak niet op de hoogte zijn en bij Nederlandse werkgevers nogal onduidelijkheid heerst bij welke organisatie (UWV, UWV WERKbedrijf, Werkplein, WSP, etc.) men terecht kan met vragen.

4.3 Complexiteit en overlap

Het veld van actoren dat zich inlaat met grensoverschrijdend onderwijs- en arbeidsmarktbeleid is complex en, minstens voor leken, onoverzichtelijk.

We onderscheiden vier 'soorten' van actoren naargelang hun verantwoordelijkheid en betrokkenheid:

- ▶ Publieke kernactoren: overheden met een publieke opdracht: arbeidsbemiddelaars (VDAB, UWV, WSP) en lokale besturen;
- ▶ Private kernactoren (werkgevers- en werknemersorganisaties);
- ▶ Andere relevante actoren (onderwijsinstellingen, uitzendkantoren,...);
- ▶ Kaderstellende en faciliterende actoren (hogere overheden, provinciebesturen, uitvoeringsinstanties).

De meesten van deze actoren zijn aangesloten bij meerdere netwerken die bestaan rond informatievoorziening, arbeidsbemiddeling of andere objectieven (projectmatige samenwerkingsverbanden).

Problematisch is de overlap tussen een aantal netwerken. Tijdens de interviews werd bijvoorbeeld verwezen naar de overlap die bestaat tussen de stuurgroep van GIP Scheldemond, de stuurgroep van het Interreg-project grensinformatievoorziening en de EURES stuurgroep. Heel vaak gaat het in deze organen over dezelfde actoren die dezelfde onderwerpen bespreken.

4.4 Onbenutte synergiën

Tijdens de interviews werd gewezen op onderbenutte synergiën tussen actoren. Door betere samenwerking of betrokkenheid van bepaalde actoren, zouden meer resultaten kunnen worden geboekt. De twee opportuniteiten die het vaakst werden genoemd zijn:

- ▶ Versterkte afstemming en samenwerking tussen VDAB – UWV, inclusief systemen (monitoring nu verschillend, Belgische werkgevers kunnen geen vacatures ingeven op werk.nl,...);
- ▶ Een grotere betrokkenheid van werkgevers en sectoren. De werknemersorganisaties zitten structureel actiever in de bestaande netwerken dan de werkgevers.

4.5 Verschillende snelheden in grensoverschrijdende samenwerking tussen West en Midden

De intensiteit van samenwerking verschilt in de Nederlands-Vlaamse grensregio tussen Midden en West. Zo heeft men in het Scheldemondgebied (West) al jarenlang ervaring met structurele grensoverschrijdende samenwerking (Bv Scheldemondraad met haar thematische vakgroepen, EGTS Linieland, BGTS Kanaalzone, etc.), wat niet het geval is in het grensgebied Noord-Brabant en Antwerpen (Midden). Deze situatie heeft op zich niets problematisch, maar de historiek van

samenwerking in West maakt de inbedding en de verankering van de afspraken tussen actoren wel eenvoudiger.

4.6 Verschillen in de regionale invulling van het arbeidsmarktbeleid

De uitvoering van beleid (mede ook door veranderingen in regelgeving en de uitvoering ervan) kan per regio verschillen. De uitvoering van het arbeidsmarktbeleid in de voor dit onderzoek relevante arbeidsmarktregio's, is in de uitvoeringspraktijk niet overal gelijk. Alhoewel men uitgaat van één gecoördineerd beleid per arbeidsmarktregio in NL, met één centraal werkgeversservicepunt en één regionaal werkbedrijf, bestaan er in de praktijk ook subregionale aanpakken die vaak het resultaat zijn van, of ontstaan zijn uit, vroegere initiatieven. Een gecoördineerde aanpak in de ene regio kan bijgevolg heel anders ingevuld worden dan in een aangrenzende regio.

Tegelijkertijd realiseren verschillende betrokken actoren zich dat het arbeidsmarktbeleid niet statisch is, maar onderhevig is aan veranderingen. Hierop anticiperen partijen dan ook op verschillende manieren en in verschillende snelheden.

Ook de (financiële) mogelijkheden van actoren zijn regionaal verschillend. Zo kan de Provincie Noord-Brabant bijvoorbeeld sterker investeren in de arbeidsmarktregio's en innovatieve projecten, dan de Provincie Zeeland.

5/ Knelpunten en ervaringen

In dit deel gaan we in op knelpunten die momenteel ervaren worden m.b.t. grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid.

We inventariseren ook de succes- en faalfactoren die werden ervaren met initiatieven in het verleden.

5.1 Knelpunten en uitdagingen

In nagenoeg elke studie rond grensarbeid wordt ingegaan op de knelpunten die worden ervaren. We gebruiken hieronder een indeling in vijf categorieën. Met deze indeling sluiten we aan bij eerdere inventarisaties.⁷

1. Administratieve en institutionele belemmeringen

In haar recente Cross-border review (2017) inventariseert de Commissie meer dan 200 belemmeringen op administratief en juridisch vlak.⁸ Ook andere inventarisaties verwijzen op een gedetailleerde manier naar administratieve en juridische obstakels.⁹

In hoofdzaak wordt in deze teksten verwezen naar:

- a. Verschillen in sociale zekerheid (pensioen, vakantieregelingen, ziekteverzekering,...) en belastingen;
- b. Gebrek aan een vlotte wederzijdse erkenning van diploma's en onderwijs, vooral voor secundair beroepsonderwijs in VL of MBO in NL en specifieke erkenning bachelor/master);
- c. De algemene complexiteit van procedures voor grensarbeiders;
- d. Bedrijven verwijzen ook naar verschillen in technische normen en regelgeving voor producten en voor bepaalde diensten, verschillen op vlak van BTW, e.a.

2. Informatiegebrek

Tijdens de interviews werd herhaaldelijk verwezen naar het gebrek aan correcte en volledige informatie over de regelingen aan de andere kant van de grens. Concrete problemen die o.a. werden aangehaald zijn:

- a. Verkeerde of onvolledige informatie;
- b. De versnipperde aanwezigheid van kennis. De nood aan een transparant, eenduidig informatie-aanbod werd benadrukt;
- c. De bekendmaking van vacatures is weinig of niet grensoverschrijdend.

Ook het aanbod en de mogelijkheden die inmiddels bestaan op vlak van grensoverschrijdende informatievoorziening of arbeidsmarktbemiddeling, zijn vaak bij de doelgroepen niet bekend. Zo weten wellicht weinig werkgevers in de grensstreek dat ze op werk.nl een account kunnen aanvragen om vacatures te plaatsen. Ook het bestaan van de GIP's is bij werkgevers nog onvoldoende bekend.

⁷ Zie o.a. Weterings, A. & G. van Gessel-Dabekaussen (2015); Centraal Planbureau. (2016); Brochure Grenzeloze Kansen voor werk (2012).

⁸ http://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/cooperation/european-territorial/cross-border/review/#

⁹ Vereniging voor Belastingwetenschap (2017), Grenswerkers in Europa. De 39 aanbevelingen zijn hier te consulteren: <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/nieuws/reactie-ITEM-rapport-grenswerkers-europa-door-ministerie-van-binnenlandse-zaken>.

3. Gebrek aan grensoverschrijdende data

Een knelpunt vergelijkbaar met het vorige punt is het gebrek aan vergelijkbare grensoverschrijdende data. Het doel van dergelijke data is meervoudig:

- ▶ als basis voor het beleid rond grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit;
- ▶ als onderbouw in het sensibiliseren van besturen en actoren over de potenties van samenwerking;
- ▶ als noodzaak voor een gerichte grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling door uitvoerende organisaties als VDAB en UWV. Zonder vergelijkbare data over vacatures en werkzoekenden aan de andere kant van de grens is dit niet mogelijk.

Diverse organisaties in beide landen houden zich bezig met dataverzameling, zoals het CBS en UWV aan Nederlandse zijde of de studiedienst van de Vlaamse Regering, de VDAB (zie website ARVASTAT) en het Steunpunt Werk aan Vlaamse zijde. Er zijn ook voorbeelden van grensoverschrijdende projecten, zoals de publicatie *'De arbeidsmarkt in de grensregio van Nederland en Vlaanderen'*, van het CBS en het Steunpunt Werk. Echter, dergelijke initiatieven worden op ad hoc basis geïnitieerd en zijn meestal tijdelijk van aard, aangezien organisaties hier geen wettelijke taak in hebben. Er is dan ook geen sprake van een standaard uitwisseling van grensoverschrijdende gegevens.

Een eerste stap in de richting van een standaard uitwisseling van grensoverschrijdende arbeidsmarktgegevens is onlangs gezet door een aantal van de eerder genoemde partijen (CBS, VDAB, Steunpunt Werk), door in samenwerking met een aantal andere organisaties (Brainport Development, Jheronimus Academy for Data Science (TU Eindhoven & Tilburg University) en ZB Planbureau) en met de financiële steun van regionale overheden (o.a. de grensprovincies) te komen tot het Interreg-project Werkinzicht. Met het project Werkinzicht wordt de grensoverschrijdende mobiliteit van de beroepsbevolking in Zuid-Nederland en Vlaanderen bevorderd door transparantie te bieden over de arbeidsmarkt in deze grensregio. Dit wordt gedaan middels een innovatieve aanpak van dataverzameling, -harmonisatie en -visualisatie via dashboards op maat voor verschillende stakeholders en doelgroepen. Het Interreg-project Werkinzicht kan daarom als een *good practice* en als eerste stap in de richting van grensoverschrijdende data-uitwisseling worden beschouwd.

4. Toegankelijkheid , gebrek aan vervoersnetwerken

Ook het gebrek aan een goede mobiliteit en verbindingen wordt vaak als knelpunt genoemd. Daarbij wordt verwezen naar:

- a. Slechte fysieke verbindingen of het gebrek aan verbinding;
- b. De nood aan een beter grensoverschrijdend openbaar vervoer: meer coördinatie, betere aansluitingen of hogere frequentie;
- c. De kostprijs (bv. tol).

5. Taal & cultuur

Een grens scheidt niet alleen gebieden, maar ook identiteiten. Vaak bestaat er een lager wederzijds vertrouwen en is er een mentale afstand tussen buurlanden. Tijdens de cross-border review werd in de publieke consultatie (eind 2015) 'taal' door de respondenten als tweede obstakel na 'wettelijke en administratieve belemmeringen' naar voor geschoven.

De culturele verschillen die tijdens de interviews het meest werden genoemd zijn:

- a. Verschillend woordgebruik;
- b. Verschillen in bestuurscultuur;

c. Verschillende mentaliteit (eerder gesloten in België versus direct in Nederland).

5.2 Ervaringen uit eerdere grensoverschrijdende initiatieven

Tijdens de interviews in het kader van dit traject werd bij de direct betrokkenen ook gepolst naar goede en minder goede praktijken in het verleden: wat werkt en wat werkt niet?

In onderstaand kader geven we een samenvattend overzicht van de bevindingen.

Tabel 5: succes- en faalfactoren bij eerdere grensoverschrijdende initiatieven

Succesvolle initiatieven	Niet-succesvolle initiatieven
<ul style="list-style-type: none">▶ Beantwoorden aan een concrete nood/behoefte;▶ Urgentie en (politieke) wil om iets aan te pakken;▶ Er is een leidende vraag van werkgevers (VOLVO, VDL Nedcar,...);▶ Vertrekken vanuit een win-win situatie, er is een gezamenlijke wil om te slagen (bv. het project Treeport);▶ Samenbrengen van partijen met één grensoverschrijdend belang en één uitvoeringsorganisatie met mandaat.	<ul style="list-style-type: none">▶ Initiatieven met te weinig draagvlak, die niet de brede steun hebben van zowel organisaties, besturen als sociale partners;▶ Zijn eenzijdig bedacht vanuit één land;▶ Te veel versnippering en overlap. Bijvoorbeeld: meerder websites waar werkgevers zich kunnen aanmelden voor duaal leren, werkplekleren, stage, snuffelstage, bedrijfsbezoek.

5.3 Hoe werkgevers grensarbeid ervaren

Hieronder laten we een aantal geïnterviewde werkgevers aan het woord over hun ervaringen met grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit. Het zijn steekproeven en fragmenten, die weliswaar de knelpunten illustreren vanuit de praktijk.

- ▶ Een aantal Nederlandse bedrijven die tijdelijk mensen tewerk stellen in België spreken over een ingewikkelde procedure. Het vergt veel uitzoekwerk en administratie waarbij oplettendheid is geboden. Een NL-werkgever die een Vlaamse werknemer tijdelijk in België wou inzetten formuleerde het als volgt: *"Uit ervaring blijkt dat uitzenden voor tijdelijke werkzaamheden naar Oost-Europa en Azië in de praktijk gemakkelijker gaat."*
- ▶ Een ander ervaren knelpunt voor Nederlandse bedrijven zijn de verschillen in de salarisstroken. Deze worden gecontroleerd door de Belgische overheid waarbij specifieke regels gelden. Zo moet daarop verplicht de eindejaarsuitkering vermeld staan, want anders riskeert het bedrijf een nabetaling van eindejaarsuitkering naar Belgische maatstaven. Dit is ongewenst omdat men niet kan komen tot een totale vergelijking van de beloning in beide landen.
- ▶ Belgische werkgevers geven aan enorme uitdagingen te ervaren bij het in dienst nemen van Nederlandse werknemers. Als voorbeeld werd door één Belgisch bedrijf de subsidiëring van opleidingen voor werknemers genoemd. Deze cursussen zijn in Nederland veel duurder en bovendien is er geen voordeelregeling zoals de KMO-portefeuille in Vlaanderen. Hierdoor ontstaan hoge kosten voor het Belgische bedrijf, want een gelijkwaardige cursus kost in Nederland 2.500 Euro en in Vlaanderen maar 800 Euro.

- ▶ Een ander geïnterviewd Belgisch bedrijf ondervindt enorme problemen om in de eigen regio gekwalificeerd personeel te vinden. Deze vacatures zouden daarom door Nederlandse werknemers ingevuld kunnen worden. Echter haken Nederlanders snel af omwille van fiscale problemen en complexe administratie. De Nederlandse werknemer zou een aantal fiscale aftrekposten, zoals bijvoorbeeld de hypotheekaftrek, kwijtraken. Daarnaast moet er heel veel geregeld worden voor de pensioenopbouw en het aansluiten bij een ziekenfonds. De gesproken persoon van het Belgische bedrijf concludeerde dat deze belemmeringen voor de Nederlandse grensarbeider mede verantwoordelijk zijn voor de beperkte groei van hun bedrijf maar ook voor de economische groei van de hele grensregio. Daarom pleit hij voor het volgende: *"Ik ben absoluut vragende partij voor vereenvoudiging. Zorg er voor dat de Nederlandse werknemers zoals onze mensen verzekerd zijn, pensioen kunnen opbouwen, etc., en dat ze niet fiscaal gestraft worden t.o.v. hun landgenoten."*¹⁰
- ▶ Ook voor wat betreft MKB'ers/KMO'ers uit de grensregio is de grensoverschrijdende samenwerking beperkt. Eén gesproken partij maakte hierover het volgende statement: *"Momenteel komen MKB'ers uit Nederland en België niet zo makkelijk in gesprek, maar ze zouden veel intensiever samen kunnen werken. Men moet beter communiceren over lopende projecten aan weerszijden van de grens, en soortgelijke projecten samen oppakken. Het is belangrijk dezelfde spelende thema's te identificeren want nut en noodzaak bepalen uiteindelijk of een gezamenlijk project doorgaat."*

¹⁰ Deze uitspraak bewijst o.i. vooral het belang van een goede informatievoorziening, want Nederlanders die in BE tewerk gesteld worden, gaan er op vlak van sociale zekerheid normaliter niet op achteruit.

6/ Strategie en oplossingsrichtingen

Om tegemoet te komen aan de genoemde knelpunten, willen de Euregio Scheldemond en de provincies Antwerpen en Noord-Brabant komen tot een grensoverschrijdende strategie en actieplan.

We beschrijven hieronder achtereenvolgens:

- ▶ De globale missie of ambitie;
- ▶ De onderliggende KPI's;
- ▶ Focus van de strategie;
- ▶ De vier actiedomeinen;
- ▶ De acht strategische doelstellingen;
- ▶ De acties om deze doelstellingen te vertalen in de praktijk.

De strategie is gebaseerd op de inbreng die verkregen werd tijdens de workshops met relevante stakeholders (zie hfdst, 1.2: Verloop van de opdracht, fase 2).

Noot: deze strategie-oefening is gebeurd met actoren, actief in de verruimde Euregio Scheldemond (Euregio Scheldemond + Antwerpen en Noord-Brabant). In de samenwerkingsstructuur in het volgende hoofdstuk wordt evenwel voorgesteld om de coördinatie en uitvoering van de strategie te organiseren vanuit twee kamers (West en Midden), weliswaar in een goede samenwerking. Dit betekent dat in de toekomst beide kamers vanuit hun eigen realiteit de strategie nog specifiekere kunnen inkleuren en dat de strategie op bepaalde punten van elkaar kan gaan verschillen.

Globale missie of ambitie

Uit recent onderzoek in opdracht van de Europese Commissie leren we dat in de grensregio's economisch potentieel onbenut blijft en dat er mogelijkheden zijn voor extra jobs. Deze vaststellingen vormen de drijfveer voor een verbeterde samenwerking rond grensoverschrijdende arbeidsmarktmobiliteit. De missie die de partners binnen de Scheldemondregio zich stellen is hierop gericht.

De (verruimde) Euregio Scheldemond stelt zich tot doel om de grensobstakels te verminderen en de mogelijkheden voor het vinden van werk, of het invullen van jobs in de grensstreek te verruimen. De initiatieven binnen de (verruimde) Euregio Scheldemond moeten resulteren in extra tewerkstelling en additionele economische activiteit.

Onderliggende KPI's

De resultaten van de strategie en het actieplan moeten af te lezen zijn in bijkomende jobs, minder openstaande vacatures, minder werkzoekenden en een hogere arbeidsmobiliteit.

Deze gegevens willen we als KPI's (Key performance Indicators) periodiek opvolgen.

KPI's	Indicator
1. Meer jobs in de grensregio	(Evolutie van) het aantal jobs in de grensregio t.o.v. de beroepsbevolking <ul style="list-style-type: none">• Absoluut• Relatief t.a.v. Vlaanderen/Nederland

2. Minder openstaande vacatures, door de inzet van grensarbeiders	(Evolutie van) het aantal openstaande vacatures in de grensregio <ul style="list-style-type: none"> • Absoluut • Relatief t.a.v. Vlaanderen/Nederland
3. Daling van het aantal werkzoekenden in alle 'segmenten	(Evolutie van) het aantal werkzoekenden in de grensregio <ul style="list-style-type: none"> • Absoluut • Relatief t.a.v. Vlaanderen/Nederland
4. Arbeidsmobiliteit in de grensregio	(Evolutie van) het aantal vacatures ingevuld door grensarbeiders

Focus van de strategie

De strategie is in de eerste plaats gericht op:

- ▶ het verhogen van de aandacht voor grensarbeid en het openen van de mindset (over de grens kijken) van werkgevers, werknemers, e.a.;
- ▶ het optimaliseren van de dienstverlening (grensinformatievoorziening en arbeidsbemiddeling) aan werkgevers, werkenden en werkzoekenden;
- ▶ projecten in de sfeer van mobiliteit (bv. pilootproject kanaalzone Gent-Terneuzen) en onderwijs (bv. stages).

Bewust kiezen we in eerste instantie nog niet voor het maximaal uniformiseren van het beleid in alle delen van de grensregio. Elke provincie heeft zijn economische speerpuntsectoren, elke arbeidsmarktregio zijn eigen accenten, etc. Los van de vraag of het wenselijk is om de beleidsprioriteiten te stroomlijnen, zijn bovenstaande uitvoeringsprioriteiten door de stakeholders als eerste focus gekozen. Dit neemt niet weg dat in een groei-strategie ook een toenadering inzake beleidsprioriteiten kan worden beoogd op de lange termijn.

Vier actiedomeinen en vier randvoorwaarden voor de strategie

De strategie en het actieplan zijn gericht op thema's waar op de korte of middellange termijn voortgang kan worden gerealiseerd en die binnen het bereik liggen van de betrokken actoren. Daarom werd het harmoniseren van de regelgeving op vlak van tewerkstelling, fiscaliteit of sociale zekerheid op afstand geplaatst.

Er werd beslist om de toekomstige strategie op te hangen aan vier actiedomeinen:

1. Informatievoorziening;
2. Grensoverschrijdende arbeidsmarkt bemiddeling;
3. Onderwijs;
4. Mobiliteit.

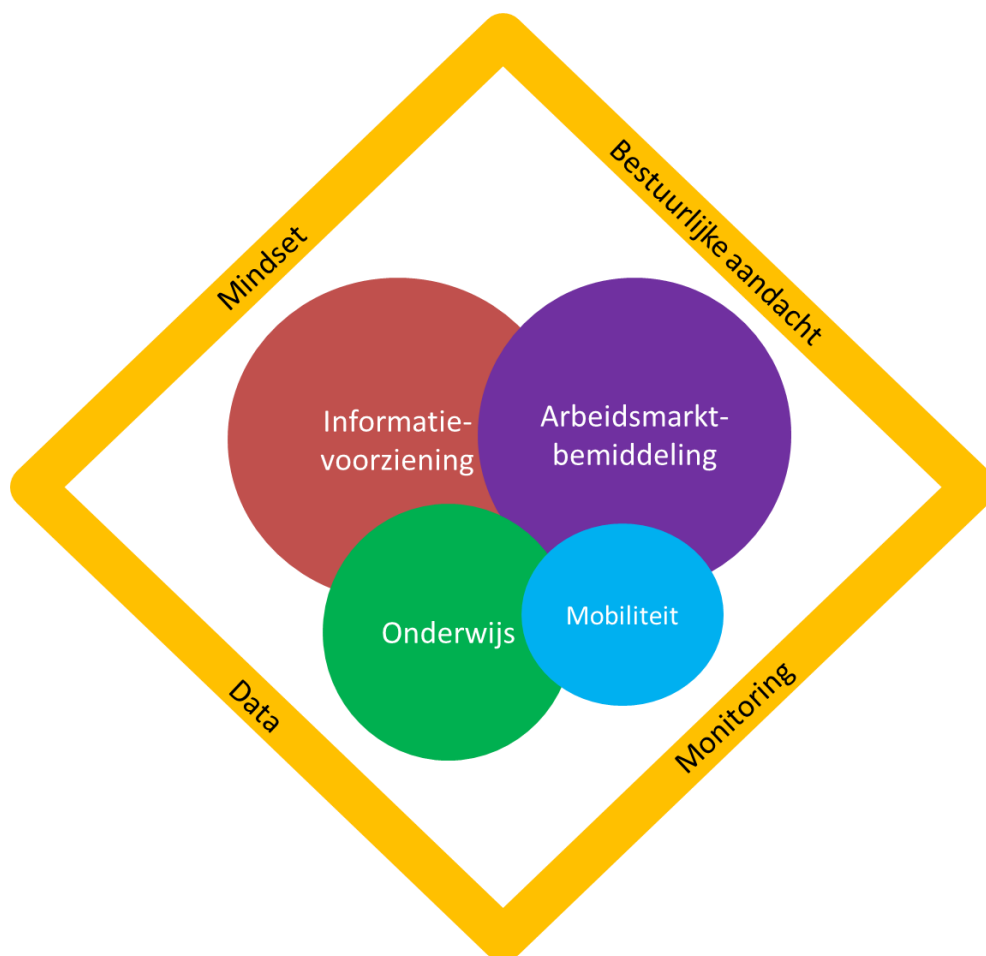
Tegelijk werden vier ondersteunende randvoorwaarden benoemd:

1. **Bestuurlijke aandacht:** er is politieke wil en een politiek signaal nodig dat dit thema belangrijk is. Zowel op het nationale en het deelstaatniveau, als binnen de betrokken publieke en private organisaties die zich engageren in deze Scheldemonddstrategie (provincies, gemeenten, UWV, VDAB, werkgevers- en werknemersorganisaties,...) moet men grensoverschrijdende arbeidsmarkt mobiliteit als belangrijk benoemen.

2. **Mindset:** werken op de mindset en de culturele barrières die bestaan. Vooroordelen en onwetendheid wegnemen bij zowel werkgevers, werknemers en zelfs bij de instanties die met deze thema's bezig zijn (VDAB, UWV,...).
3. **Data en systemen:** er zijn data nodig i.f.v. een goede prioritering van beleid alsook in functie van een betere informatievoorziening en bemiddeling (vacatures, arbeidspotentieel,...). Verder moeten ook systemen op elkaar zijn afgestemd, zodat deze data gezamenlijk kunnen worden gebruikt.
4. **Monitoring:** opvolging van de gezamenlijke acties en beoogde effecten.

In de visuele weergave hierna, duiden we bijkomend de prioritering aan in de vier actiedomeinen. Informatievoorziening en arbeidsbemiddeling zijn de belangrijkste actiedomeinen, gevolgd door onderwijs en tot slot mobiliteit.

Figuur 7: vier actiedomeinen en vier randvoorwaarden in de strategie



Strategisch doelstellingen en acties

We vertalen de strategie in acht strategische doelstellingen. Binnen elke van de doelstellingen worden prioritaire acties benoemd, die weliswaar niet exhaustief zijn en door de uitvoeringsnetwerken (zie samenwerkingsmodel in het volgende hoofdstuk) nog verder kunnen worden verfijnd.

Strategische doelstellingen	Belangrijkste acties
-----------------------------	----------------------

1. Verhogen van de bestuurlijke aandacht en prioriteitstelling	1.1 Communicatie van de kansen die blijven liggen op vlak van economische groei en tewerkstelling.
2. GrensInfoPunten verder professionaliseren & structureel verankeren	2.1. Netwerk van GIP's & werkwijze optimaliseren 2.2. Deskundigheid van adviseurs verhogen 2.3. Structurele financiering GIP's organiseren
3. Werkende aanpak voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling inrichten	3.1. Actief benaderen van werkgevers in de grensstreek met openstaande vacatures en een gerichte maatwerkaanpak hiervoor ontwikkelen
4. Bewerken van een "grensoverschrijdende mindset"	4.1. Bijzondere sensibiliseringsacties door werkgevers- en werknemersorganisaties en door onderwijsinstellingen in de grensstreek.
5. Afstemming van (gebruik van) systemen en data in functie van heldere inzichten, accurate prioriteitstelling en grensoverschrijdende bemiddeling	5.1. UWV – VDAB systemen (beter) qua gebruik ten dienste van grensoverschrijdende bemiddeling op elkaar afstemmen 5.2. Inrichten van specifieke regionale dashboards met structureel beschikbare grensoverschrijdende arbeidsmarktgegevens (Interreg-project Werkinzicht)
6. Grenzen doorbreken in het onderwijs	6.1. Laagdrempelige grensoverschrijdende stages voor jongeren en uitwisseling van leerlingen en docenten 6.2. Gezamenlijke grensoverschrijdende opleidingen organiseren
7. Betere grensoverschrijdende mobiliteit	7.1. Pilotproject in haven Gent-Terneuzen, in overleg met beide havens (bv. uitbreiding Max Mobiel)
8. Periodieke monitoring van de resultaten	8.1. Bepalen van de huidige situatie (0-meting) 8.2. Afspraken maken over de monitoring van het actieplan en er uitvoering aan geven

In de fiches op de volgende pagina, beschrijven we deze doelstellingen en acties meer in detail. We gaan in op de betrokken actoren, de vereiste middelen en formuleren aandachtspunten per doelstelling.

Het betreft hier in hoofdzaak inbreng die werd verkregen tijdens de tweede workshop met relevante stakeholders (zie hfdst, 1.2: Verloop van de opdracht, fase 2). Ook hier is nog verdere verfijning nodig door de betrokken actoren en uitvoeringsnetwerken.

Strategische doelstellingen	Belangrijkste acties	Actoren	Middelen	Aandachtspunten
<p>1. Verhogen van de bestuurlijke aandacht en prioriteitstelling</p>	<p>1.1 Communicatie van de kansen die blijven liggen op vlak van economische groei en tewerkstelling (zie paragraaf 2.3 in deze studie).</p> <p>In Brussel en Den Haag het bewustzijn van potentie economische groei creëren. ('Trickle down' effect)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Euregio Scheldemond moet hier de betrokken actoren op aanspreken - Alle stakeholders in hun eigen gremia 	<ul style="list-style-type: none"> - Lobby vanuit alle hoeken - VDAB/UWV - Regio / lokale overheden - Sociale partners - Statuut grensarbeider terug naar de 'oude' positieve positie (zowel voor werknemers als werkgevers) - Actieve betrokkenheid gemeentelijke instrumenten - Interreg - Krimpgelden - Scheldemondfonds 	<ul style="list-style-type: none"> - Voorbeeld Grand Region voor samenwerking op bestuurlijk niveau - Zwaargewicht (iemand met politieke invloed die kan verbinden, lobbyen en waar nodig druk kan uitoefenen)
<p><i>Commentaar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Grensarbeidsmarktbeleid wordt in de eerste plaats in de regio gemaakt. Organisaties verantwoordelijk voor het lokale arbeidsmarktbeleid (zoals de gemeenten en arbeidsmarktregio's aan Nederlandse zijde, maar ook provincies, sociale partners en uitvoeringsorganisaties als VDAB en UWV) dienen dan ook nadrukkelijk(er) te worden meegenomen in de vormgeving en uitvoering van een grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid. - Daarnaast is ook de verankering van de nationale overheden (Vlaamse en Federale Overheid in België en Rijksoverheid in Nederland) in een dergelijk beleid noodzakelijk, aangezien alles wat met regelgeving te maken heeft op dat niveau wordt bepaald. Indien deze overheden mee zijn volgen de lagere overheden en uitvoeringsinstellingen bovendien naar verwachting vanzelf ('trickle down effect'. Van belang is bovendien om met eenzelfde boodschap naar de beide nationale overheden te spreken (vanuit één grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid en niet een Nederlands en een Vlaams gedeelte). - Het zou goed zijn als er binnen de bestuurlijke samenwerkingsstructuur een boegbeeld aangesteld wordt om de geplande acties ook daadwerkelijk te gaan initiëren, als 'implementatiedrijver' voor de gemaakte afspraken. - Basis is een structurele aanpak, met structurele financiering, waarbij tijdelijke financiering (zoals Interreg-middelen) natuurlijk wel als aanvullende financiering ingezet kan worden. 				

Strategische doelstellingen	Belangrijkste acties	Actoren	Middelen	Aandachtspunten
2. GrensInfoPunten verder professionaliseren & structureel verankeren	2.1. Netwerk van GIP's & werkwijze optimaliseren 2.2. Deskundigheid van adviseurs verhogen 2.3. Structurele financiering van de GIP's organiseren	<ul style="list-style-type: none"> - Is reeds opgepakt via Interreg-project in het hele grensgebied → Versterken van de ingezette lijn - Euregio (grotere rol, zowel in beleid als visie) - Provincies & gemeenten zijn de belangrijkste actoren → Economische afdelingen 	<ul style="list-style-type: none"> - Product 'GIP' verkopen aan Den Haag & Brussel, Provincies en gemeenten → Meer structurele financiering 	<ul style="list-style-type: none"> - Studie SZW/I&O vanuit Actieteam GEA afwachten → Voorjaar 2018 - Verduurzaming na Interreg-project
<p><i>Commentaar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>De mensen die in het werkveld actief zijn op het gebied van grensinformatievoorziening bij elkaar brengen in één (virtuele) entiteit, onder regie van één persoon. Dit betekent wel dat organisaties zaken moeten durven loslaten.</i> - <i>Arbeidsbemiddeling ligt dicht tegen het thema grensinformatievoorziening aan; e.e.a. dus zoveel mogelijk in samenhang oppakken, dan wel afstemmen.</i> - <i>Zo veel mogelijk de structuren en samenwerkingsverbanden die (zijn) ontstaan tijdens het Interreg-project 'Grensinformatievoorziening VL-NL' verduurzamen en waar mogelijk uitbreiden (binnen een situatie van duurzame financiering, ook na de projectperiode).</i> 				

Strategische doelstellingen	Belangrijkste acties	Actoren	Middelen	Aandachtspunten
3. Werkende aanpak voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling inrichten	3.1. Actief grensoverschrijdend benaderen van werkgevers in de grensstreek met openstaande vacatures en een gerichte maatwerkaanpak hiervoor ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> - VDAB & UWV - Private arbeidsbemiddelaars - Gemeenten en non profitorganisaties die kansengroepen toeleiden naar werf - Sensibilisering: <ul style="list-style-type: none"> ➔ Werkgeversorganisaties ➔ Sectorfederaties 	<ul style="list-style-type: none"> - UWV & VDAB moeten helder mandaat krijgen vanuit nationale overheid ➔ Convenant - In tenders plaatsingen over de grens opnemen - In elkaars systemen werken - Samen teams maken - VDAB dient contacten met werkgevers te intensiveren 	<ul style="list-style-type: none"> - Win-win van grensoverschrijdende bemiddeling statistisch onderbouwen - Projectmatige aanpak
<p><i>Commentaar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>VDAB en UWV zijn (als centrale uitvoeringsorganisaties) in de lead daar waar het gaat om het verbeteren van de (wederzijdse) grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling.</i> - <i>Vanuit de gezamenlijke governancestructuur focussen op het verbeteren van bilaterale afspraken tussen deze twee partijen, alsook op het vergroten van de bewegingsvrijheid van deze organisaties op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.</i> - <i>Om succesvol te zijn op het gebied van arbeidsbemiddeling dienen echter ook een aantal randvoorwaarden in orde te zijn (zoals wederzijdse diplomaerkenning en een verhoogd 'eigenaarschap' van werkgevers).</i> 				

Strategische doelstellingen	Belangrijkste acties	Actoren	Middelen	Aandachtspunten
4. Bewerken van een "grensoverschrijden de mindset"	4.1. Bijzondere sensibiliseringsacties door werkgevers- en werknemersorganisaties en door onderwijsinstellingen in de grensstreek.	<ul style="list-style-type: none"> - BZW - VOKA - Unizo - Werknemersorganisaties - Onderwijsinstellingen - Iedereen die zich begeeft binnen de grensoverschrijdende samenwerking (besturen,...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Eigenaarschap bij de actoren - Middelen vanuit het Rijk (overkoepelend) 	<ul style="list-style-type: none"> - Bijzondere inspanningen nodig naar werkgeversorganisaties, gelet op hun geringe betrokkenheid tot nog toe
<p><i>Commentaar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Het verruimen van de Euregionale mindset volgt grotendeels automatisch zodra grensoverschrijdende samenwerking praktisch gezien verder vorm krijgt.</i> - <i>Desalniettemin ontstaat een Euregionale mindset in de eerste plaats bij de betrokken actoren in grensoverschrijdende samenwerkingsinitiatieven (zoals scholen, werkgevers(organisaties) en overheden), welke deze mindset dan ook actief naar de buitenwereld toe dienen uit te dragen.</i> 				

Strategische doelstellingen	Belangrijkste acties	Actoren	Middelen	Aandachtspunten
5. Afstemming van (gebruik van) systemen en data in functie van heldere inzichten, accurate prioriteitstelling en grensoverschrijdende bemiddeling	5.1. UWV – VDAB systemen (beter) qua gebruik ten dienste van grensoverschrijdende bemiddeling op elkaar afstemmen (beter) op elkaar afstemmen 5.2. Inrichten van specifieke regionale dashboards met structureel beschikbare grensoverschrijdende arbeidsmarktgegevens (werkinzicht)	<ul style="list-style-type: none"> - UWV - VDAB - Eures - ZB - WSP's 	<ul style="list-style-type: none"> - Interreg - Provinciaal geld - Eigen middelen UWV, VDAB en gemeenten 	<ul style="list-style-type: none"> - Aansluiten voor data bij Werkinzicht - Statistische data moeten beschikbaar zijn (VDAB, UWV, CBS). - Afstemming systemen VDAB en UWV (en andere) heel belangrijk in functie van: <ul style="list-style-type: none"> • Vacatures • Potentieel werk - Voorkomen dat werklozen in België meer uitkering krijgen dan werken in Nederland oplevert.
<p><i>Commentaar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Statistische data over de Nederlandse en Vlaamse arbeidsmarkt (ook op regionaal niveau) dienen gemakkelijker (wederzijds) beschikbaar te worden gemaakt, als basis voor een gerichtere (gezamenlijke) grensoverschrijdende arbeidsmarktaanpak en een gerichte grensoverschrijdende bemiddeling van werkzoekenden.</i> - <i>Met name het Interreg-project Werkinzicht, dat in januari 2018 van start zal gaan, biedt hiertoe aanknopingspunten (te meer daar zowel VDAB, als UWV en CBS bij dit project betrokken zijn). Het lijkt dan ook zinvol om zoveel mogelijk aan te haken bij dat project.</i> 				

Strategische doelstellingen	Belangrijkste acties	Actoren	Middelen	Aandachtspunten
6. Grenzen doorbreken in het onderwijs	6.1. Laagdrempelige grensoverschrijdende stages voor jongeren en uitwisseling van leerlingen en docenten organiseren 6.2. Gezamenlijke grensoverschrijdende opleidingen organiseren	<ul style="list-style-type: none"> - Scholen - Gemeenten - Bedrijven en werkgeversorganisaties (stageplekken aanbieden) - Overheden (flankerend en faciliterend) - Euregio Vakgroep onderwijs 	<ul style="list-style-type: none"> - Kennis over de verschillende opleidingen & kwalificaties - Grensoverschrijdend stagefonds 	<ul style="list-style-type: none"> - Terminologie - Verschillen in: <ul style="list-style-type: none"> • Beroepskwalificaties • Opleidingsniveaus • Stageperiodes • Stagevergoedingen - Wettelijke belemmeringen wegnemen - Bereikbaarheid - Diploma's
<p><i>Commentaar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Grensoverschrijdende onderwijsaanpak dient vooral laagdrempelig te zijn (bijv. d.m.v. grensoverschrijdende stages en uitwisseling van leerlingen en docenten). - Met name lokale partijen (zoals gecommitteerde scholen en lokale overheden), RTC's en ook werkgeversorganisaties als de VOKA, Unizo en BZW, zouden hiervoor in de lead moeten zijn. - Aandachtspunten blijven de verschillen in terminologie, diploma's, beroepskwalificaties, etc. Dergelijke wettelijke belemmeringen kunnen alleen op nationaal niveau worden weggenomen; betrokkenheid van de relevante hogere overheden is dan ook noodzakelijk voor het welslagen van een grensoverschrijdende onderwijsaanpak op de langere termijn. 				

Strategische doelstellingen	Belangrijkste acties	Actoren	Middelen	Aandachtspunten
7. Betere grensoverschrijdende mobiliteit	7.1. Pilotproject in haven Gent-Terneuzen, in overleg met beide havens (bv. uitbreiding Max Mobiel)	<ul style="list-style-type: none"> - Havenbedrijven - Projectpartners inzake mobiliteit (Max mobiel of andere) 	<ul style="list-style-type: none"> - Financiering van de bereikbaarheid - Max Mobiel pilot - Vlaams overheid - Provincies - Gemeenten 	<ul style="list-style-type: none"> - Havenfusie is een opportuniteit om hierrond een pilotproject op te zetten.
<p><i>Commentaar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Ten aanzien van een betere grensoverschrijdende mobiliteit wordt vooral gekeken naar (uitbreiding van) bestaande pilotprojecten op lokaal niveau. Grote infrastructuurdossiers moeten door de gewestelijke of nationale overheden worden aangepakt. Vanuit de Euregio moet er aandacht voor worden gevraagd.</i> 				

Strategische doelstellingen	Belangrijkste acties	Actoren	Middelen	Aandachtspunten
8. Periodieke monitoring van de resultaten	8.1. Bepalen van de huidige situatie (0-meting) 8.2. Afspraken over monitoring voortgang acties maken en uitvoeren	Vakgroep Grensarbeid Euregio Scheldemond (regio 'West') Nog op de richten bestuurlijk orgaan voor de regio 'Midden'	Vraagt geen additionele middelen, wel personele inzet vanuit de Euregio Scheldemond om de evolutie van de data op te volgen	Voorgestelde KPI's in deze studie als basis voor de monitoring.

7/ Samenwerkingsmodel

In dit hoofdstuk beschrijven we het samenwerkingsmodel dat nodig is om uitvoering te geven aan het actieplan zoals beschreven in het vorige hoofdstuk.

7.1 Uitgangspunten voor het samenwerkingsmodel

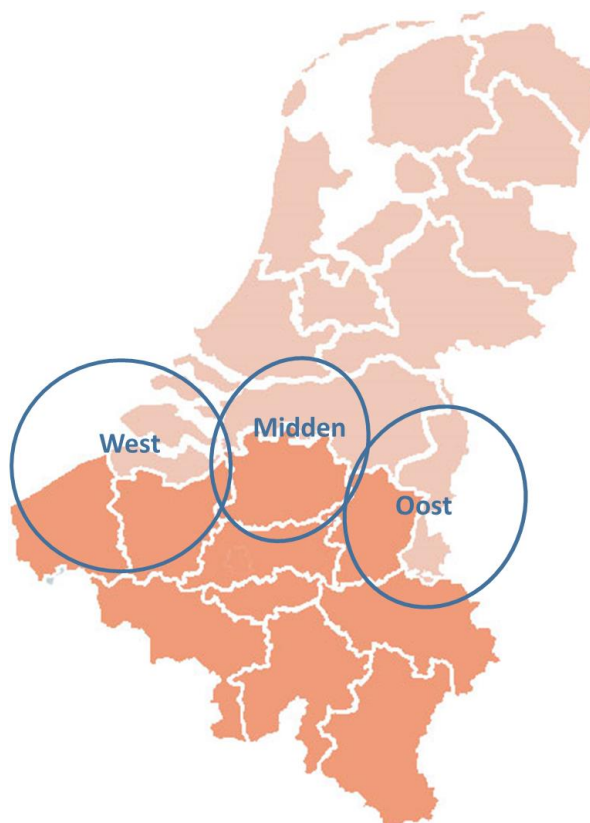
We bouwen het samenwerkingsmodel op volgende uitgangspunten:

► **Rekening houden met regionaal verschillende snelheden**

We stellen vast dat we in de grensstreek VL-NL te maken hebben met drie regio's met elk een eigen karakter en voorgeschiedenis op het vlak van grensoverschrijdende samenwerking:

- ◆ West: een stabiele bestuurlijke samenwerking (Euregio Scheldemond), waarbinnen meerdere thema's worden opgenomen;
- ◆ Midden: beperkte samenwerking, noch structureel, noch projectmatig. BENEGO vormt als grensoverschrijdend samenwerkingsverband een aanknopingspunt voor een meer intense grensoverschrijdende samenwerking;
- ◆ Oost (buiten de scope van deze studie): geheel eigen dynamiek.

Figuur 8: verschillende snelheden in de grensregio Vlaanderen-Nederland



► **Meerlagigheid**

De acties om te komen tot een betere arbeidsmarktmobilititeit, situeren zich op verschillende bestuurlijke en geografische niveaus. De focus op elk niveau is verschillend:

- ◆ De ganze grensregio VL-NL en multilateraal België, Nederland en Noordrijnwestfalen: focus op regelgeving;
 - ◆ Deelregio's (West-Midden-Oost): focus op bestuur, prioriteiten, regie en samenwerkingsafspraken, coördinatie van grensinformatievoorziening en bemiddeling;
 - ◆ Economische netwerken (bv. Kanaalzone Gent-Terneuzen): uitvoeringsniveau, waarbinnen lokale accenten worden gelegd, zowel in de strategie als in de uitvoering. De uitdagingen in het gebied (knelpuntbereopen, mobiliteitsuitdagingen,...) zijn daarbij leidend;
 - ◆ Niveau van organisaties: samenwerkingsafspraken tussen partijen (vb. VDAB-UWV).
- ▶ Vertrekken vanuit **regionaal-economische behoeften** en **ondernemersvragen**. Vanuit concrete jobs of noden, kan een gerichte informatievoorziening en bemiddeling worden ingezet.
 - ▶ **Eerst de strategie** bepalen, dan de partners per actielijn benoemen. De partners per actielijn, kunnen langs beide zijden van de grens verschillen:
 - ◆ in NL: arbeidsmarktregio's en economische regio's
 - ◆ In VL: de netwerken verschillen per (sub)regio: werkwinkels, streekplatformen, intercommunales, etc.
 - ▶ Op het bestuurlijke niveau moeten de deelnemers **voldoende gemandateerd** zijn om zich te engageren in de strategie en de structurele afspraken die daarbinnen worden gemaakt.
 - ▶ Zowel in de strategievorming als in de uitvoering is **publiek-private samenwerking** nodig.
 - ▶ De creatie van bijkomende structuren maximaal vermijden. We haken het samenwerkingsmodel in op **bestaande netwerken**, overleg- en samenwerkingsstructuren.

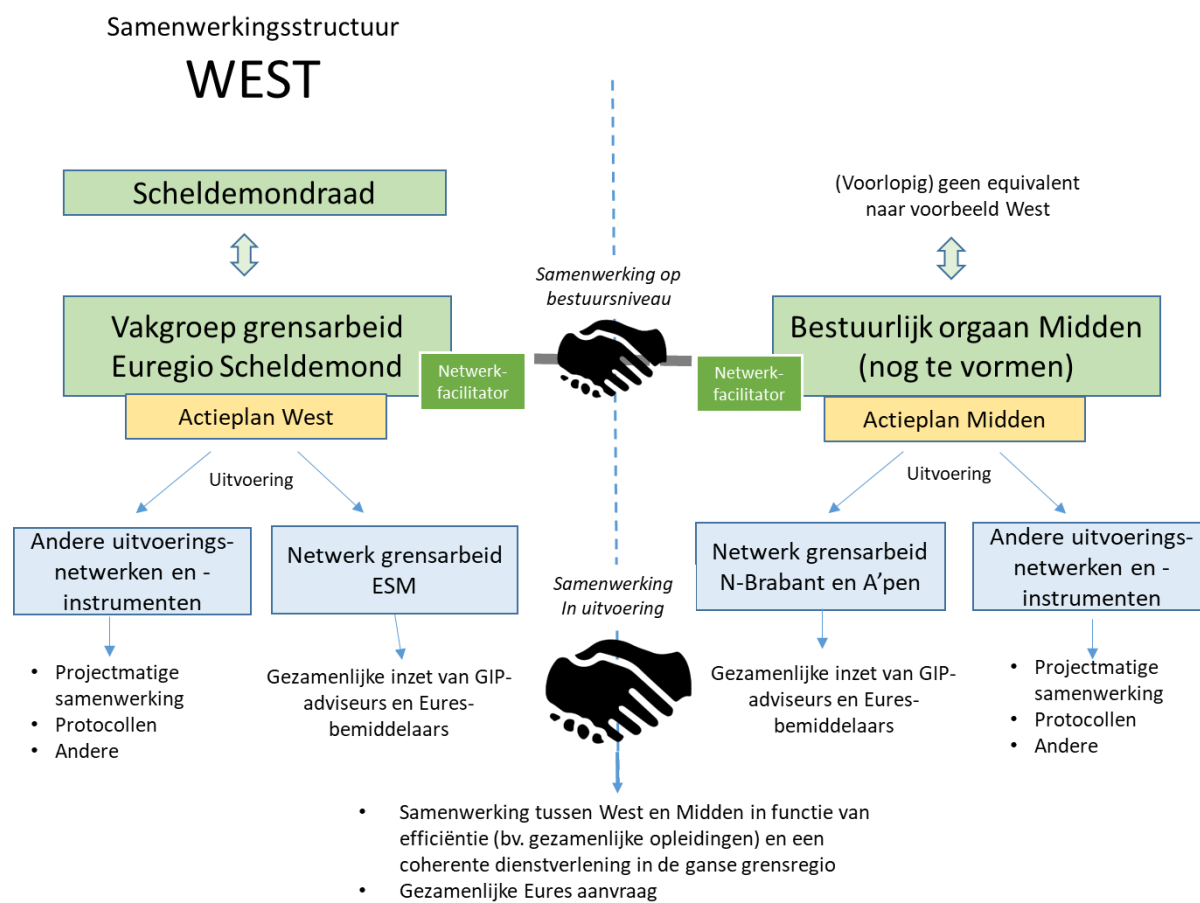
7.2 Uitwerking Samenwerkingsmodel

In deze paragraaf beschrijven we het samenwerkingsmodel dat we voorzien voor de realisatie van de verruimde Scheldemonddstrategie.

We beginnen met een schematisch overzicht van het samenwerkingsmodel. In de volgende paragrafen bespreken we de belangrijkste kenmerken ervan:

- ▶ Keuze voor twee regio's: West en Midden;
- ▶ Opbouw in twee lagen: een bestuurlijke laag en een uitvoeringsstructuur;
- ▶ Samenwerking tussen West en Midden, alsook afstemming met ontwikkelingen op een hogere schaal.

Figuur 9: Schematisch overzicht samenwerkingsmodel



Overweging: inzet van een ambassadeur of boegbeeld

Her realiseren van de nieuw voorgestelde strategie en samenwerkingsmodel kan baat hebben bij de (tijdelijke) inzet van een gezagsfiguur (boegbeeld) die de partijen op sleeptouw neemt en hen weet te brengen tot daadwerkelijk engagement.

Dit boegbeeld vervult een brugfunctie tussen partijen en gaat namens de Vakgroep aan de slag om het bewustzijn van kansen die grensoverschrijdende samenwerking biedt in de brede grensregio uit te dragen. Zeker ook voor het triggeren van werkgevers om actief te participeren in grensoverschrijdende samenwerking kan het boegbeeld een goede rol vervullen.

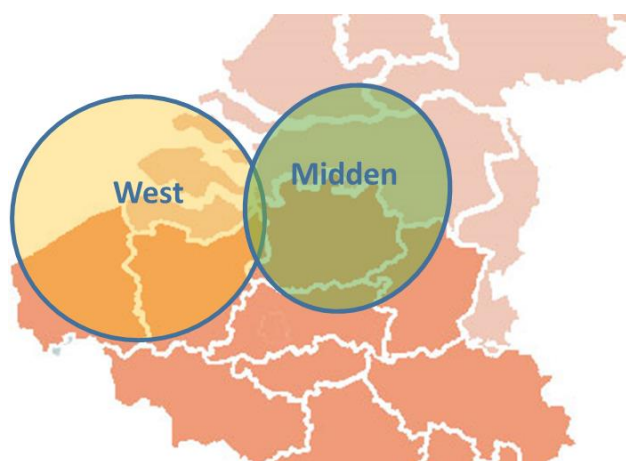
De rol van boegbeeld moet toegekend worden aan een gerespecteerd en gekend persoon in de regio met een passend senior profiel.

Keuze voor twee regio's (West en Midden)

Voor de regie en de uitvoering van de grensoverschrijdende strategie en het bijhorend actieplan, maken we een opsplitsing tussen de regio's West (de bestaande Euregio Scheldemond) en Midden (Antwerpen en Noord-Brabant) omwille van:

- ▶ De verschillende historiek en dynamiek, waar we al herhaaldelijk naar verwezen;
- ▶ De verschillende socio-economische realiteiten, waarbij andere problematieken aan de orde zijn.

Figuur 10: twee regio's voor de realisatie van de strategie



Opbouw in twee lagen: een bestuurlijke laag en een uitvoeringsstructuur

In elk van de regio's onderscheiden we een bestuurlijk niveau en een uitvoeringsniveau.

Bestuurlijk niveau

Voor de inrichting van het bestuurlijke deel van het samenwerkingsmodel geldt dat de relevante partijen op bestuurlijk niveau vertegenwoordigd dienen te zijn, waarbij de hoofdtak enerzijds het vaststellen van gezamenlijke ambities en doelstellingen voor grensoverschrijdende samenwerking (stip op de horizon) is en anderzijds het definiëren van de te hanteren strategie, bijbehorende uitvoeringsaanpak (1 grensoverschrijdend arbeidsmarktplan per regio) en monitoring ervan. Intentie is **niet** het creëren van zware bestuurlijke gremia.

Voor de regio West stellen we voor om de **Vakgroep Grensarbeid** de bestuurlijke verantwoordelijkheid te geven over de strategie. Dit mede vanuit het uitgangspunt om maximaal de bestaande fora te benutten.

De Vakgroep omvat de protagonisten rond dit thema, met name:

- ▶ de gemeenten en provincies;
- ▶ de werkgevers- en de werknemersorganisaties;
- ▶ de VDAB en UWV.

Periodiek (één à twee keer per jaar) zou in de marge van de vakgroepbijeenkomsten ook een bijeenkomst van het bredere netwerk van partners kunnen plaats vinden. Op die manier demonstreren de vakgroepleden hun waardering voor de uitvoeringspartners en blijven deze partners betrokken bij de strategie en uitvoeringsagenda.

Vanuit het belang van een voldoende gedragenheid, alsook om de link te maken tussen arbeidsmarkt en onderwijs, is het te overwegen om de Vakgroep structureel uit te breiden met:

- ▶ de centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's aan Nederlandse kant, alsook de centrumgemeenten in de Vlaamse grensstreek (St-Niklaas, Brugge, Gent);
- ▶ kernpartners op vlak van onderwijs (inzonderheid het beroepsonderwijs).

Belangrijk is ook de relatie met de 'nationale' overheden te onderhouden, want alles wat met regelgeving te maken heeft wordt op dat niveau bepaald. De link kan op twee manieren worden gemaakt: partijen vanuit de Vakgroep onderhouden systematisch contact, of vertegenwoordigers van Nederlandse en Vlaamse/Belgische overheden worden in de Vakgroep opgenomen, al dan niet waarnemend.

NB: bovenstaand voorgestelde bestuurlijke inrichting van de samenwerking houdt in dat de huidige verschillende bestuurlijke stuurgroepen & gremia die actief zijn m.b.t. de grensoverschrijdende arbeidsmarkt opgaan/geïntegreerd worden in de hiervoor voorgestelde structuur. Dit om eenduidigheid t.a.v. besluitvorming te bewerkstelligen en zo efficiënt mogelijk te kunnen opereren. Als voorbeelden noemen we de Eures Scheldemond Stuurgroep en de Stuurgroep Grensinformatievoorziening (na de Interreg-projectperiode dus vanaf 1-6-2019). De *uitvoerende* activiteiten welke momenteel onder regie van deze Stuurgroepen vallen zijn van grote waarde en dienen uiteraard gecontinueerd te worden (zie ook verderop in dit hoofdstuk onder uitvoering).

Voor de regio Midden is het bestuurlijk gremium nog te vormen. De Vakgroep Grensarbeid binnen de Euregio Scheldemond kan model staan voor een bestuurlijk gremium grensarbeid in de regio Midden, waartoe de provincies Antwerpen en Noord-Brabant initiatief kunnen nemen. Daarbij kan voortgebouwd worden op de reeds bestaande samenwerking tussen Vlaamse en Nederlandse grensgemeenten in de BENEGO, waarbij ook weer (regionale) werknemers en werkgeversorganisaties en andere kernpartners aansluiten. Rekening dient hierbij gehouden te worden met bovenregionale ontwikkelingen (GROS etc.) welke verderop in dit hoofdstuk beschreven worden.

Uitvoeringsniveau

Voor de uitvoering van de strategie hebben we twee soorten van uitvoeringsnetwerken nodig en pleiten we voor de opmaak van twee protocollen.

Wat **uitvoeringsnetwerken** betreft:

- ▶ De twee vakgroepen (ESM en Noord-Brabant & A'pen) stellen elk een netwerkfacilitator aan. Deze netwerkfacilitatoren worden aangestuurd door de respectievelijke vakgroepen. De netwerkfacilitatoren worden zorgvuldig gekozen op basis van passende competenties, onafhankelijke rolvervulling en gedragenheid door partners.
- ▶ Onder de vakgroepen wordt voor elke regio een breed netwerk rond informatievoorziening en arbeidsbemiddeling opgezet. Beide uitvoeringsnetwerken rapporteren aan de vakgroepen in hun regio over hun plannen en uitvoering.

Er wordt gekozen voor één breed netwerk rond zowel informatievoorziening als arbeidsbemiddeling omdat beide activiteiten elkaar sterk raken, met bovendien een groot deel dezelfde organisaties. Door één netwerk te vormen geven we ook een antwoord op de overlap die vandaag wordt ervaren tussen het GIP- en het EURES-netwerk.
- ▶ Daarnaast kunnen projectmatige netwerken rond specifieke acties worden ingericht, zoals rond de thema's onderwijs of mobiliteit. Hierbij wordt per project een projectverantwoordelijke aangewezen die zorg draagt voor de adequate uitvoering van het project in samenwerking met de partners.
- ▶ De netwerkfacilitatoren zorgen, in opdracht van de vakgroepen, voor het opstellen van een arbeidsmarktplan voor de eigen regio. Dit plan is groepswerk door alle partners uit het brede netwerk, de netwerkfacilitator vervult de rol van procesbegeleider. De vakgroepen besluiten over het arbeidsmarktplan. De netwerkfacilitatoren zorgen, samen met alle partners, voor de operationele uitwerking van het arbeidsmarktplan.

- ▶ Beide netwerkfacilitatoren werken maximaal in afstemming met elkaar. Wat betreft grensinformatievoorziening kunnen beide plannen grotendeels hetzelfde bevatten. Wat betreft arbeidsbemiddeling kunnen beide regio's inspiratie putten uit de good practices van de andere regio en kunnen ze waar mogelijk ook gezamenlijke acties ondernemen. Deels zal de arbeidsmarktwerking echter altijd regionaal ingevuld moeten worden, omwille van de verschillen in de economische realiteit van beide gebieden.
- ▶ Een nog op te stellen protocol tussen UWV en VDAB (zie ook verder) zal mede de basis vormen voor het arbeidsmarktplan van de respectieve regio's. VDAB en UWV moeten in dit protocol hun ambities voor grensoverschrijdende samenwerking duidelijk maken vanuit het nationale niveau. De Vakgroep put hieruit inspiratie om het arbeidsmarktplan, dat met alle stakeholders in de regionale netwerken is voorbereid, goed te keuren en de implementatie mogelijk te maken. De regionale netwerken vertalen de principes van dit protocol en het arbeidsmarktplan samen met alle betrokken actoren naar de regionale realiteit. De netwerkfacilitator zorgt dat alle partners samen uitvoering geven aan dit plan, legt de nodige verbindingen en rapporteert hierover aan de Vakgroep.
- ▶ NB: de regionale invulling van EURES-activiteiten is voor de regio van groot belang en moet niet alleen behouden maar in onze ogen uitgebreid worden. Voor de periodieke aanvraag van Europese middelen (EASI) adviseren we de bestaande regio West+Midden te behouden, waarbij Midden idealiter uitgebreid wordt met geheel Noord-Brabant (toevoeging regio Eindhoven).

Daarnaast zijn er twee **protocollen** nodig om een aantal specifieke engagementen in te verankeren:

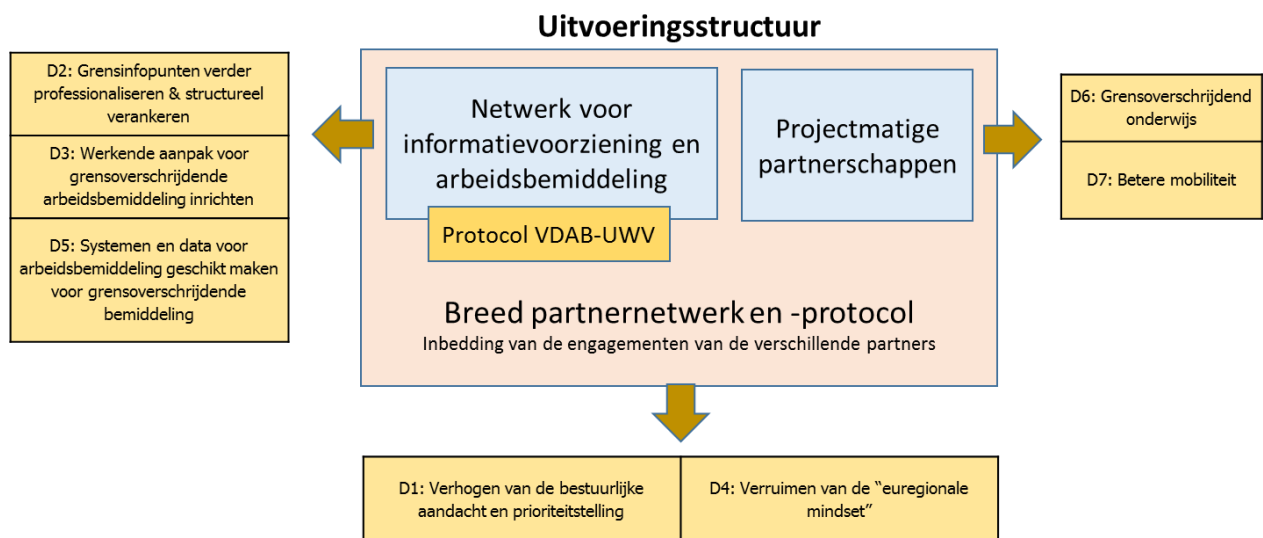
- ▶ een protocol tussen VDAB en UWV als centrale partners in de arbeidsbemiddeling, waarbij meer gedetailleerde afspraken worden gemaakt over samenwerking, afstemmen van systemen en uitwisseling van data. Er is vandaag al samenwerking, maar ze dient verder verdiept en nog meer prioriteit te krijgen in elk van de organisaties;
- ▶ een breed partnerprotocol per regio waarbij alle relevante stakeholders zich engageren in de globale strategie en inzonderheid rond acties die door een breder netwerk van partners moet worden opgenomen: het verruimen van de mindset (het over de grens kijken) en het verhogen van de bestuurlijke aandacht voor de thematiek van grensoverschrijdende arbeidsmarktmobiliteit.

We visualiseren bovenstaand voorstel in onderstaande figuur en geven daarbij aan hoe via de twee netwerken en de twee protocollen uitvoering geven aan de acht doelstellingen die eerder werden gesteld:

- ▶ Het netwerk voor informatievoorziening en arbeidsbemiddeling en het protocol tussen VDAB en UWV zijn nodig voor de uitvoering van D2, D3 en D5 (alles rond informatievoorziening en bemiddeling);
- ▶ De projectmatige partnerschappen zijn gericht op D6 en D7 (mobiliteit en onderwijs);
- ▶ Het ruim partnerprotocol ondersteunt de uitvoering van D4 en D1 (mindset en bestuurlijke aandacht).

Doelstelling 8 (het monitoren van de resultaten) is de verantwoordelijkheid van het bestuurlijk niveau (in casu de Vakgroep grensarbeid in de regio West).

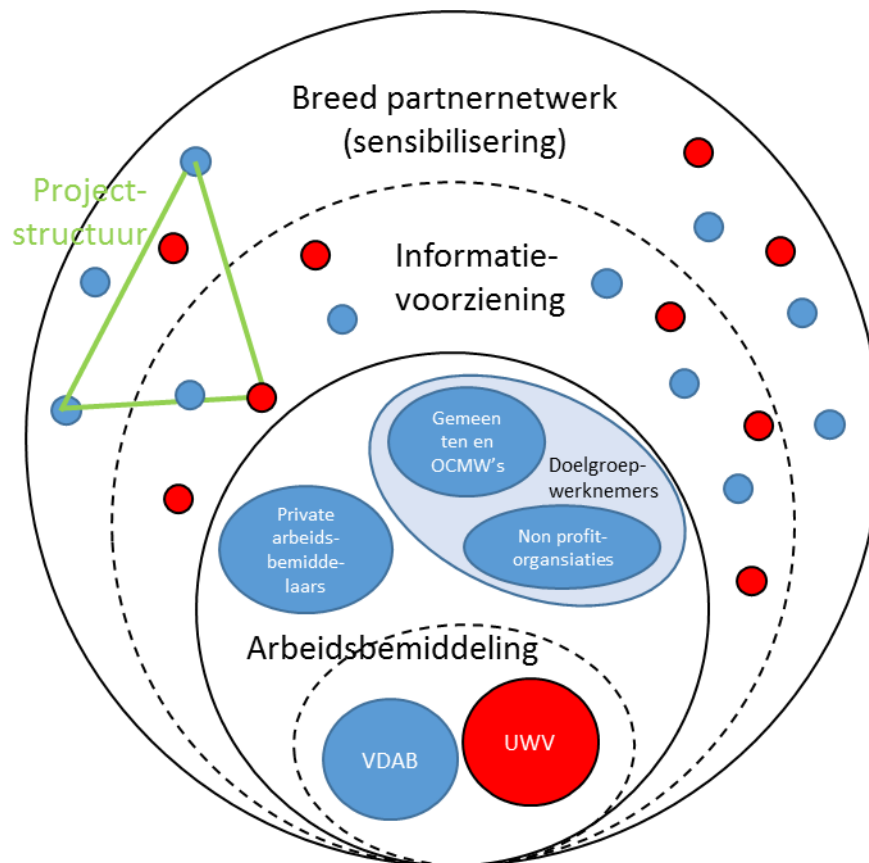
Figuur 11: Samenwerkingsmodel op uitvoerend niveau



Op een andere manier zou het engagement van de actoren in de strategie ook kunnen weergegeven worden als in onderstaande figuur:

- ▶ VDAB en UWV als centrale actoren inzake arbeidsbemiddeling, in tweede orde aangevuld door private bemiddelaars, gemeenten en non profitorganisaties als het gaat over de bemiddeling van kansengroepen;
- ▶ Bijkomend: gemeenten, werkgevers- en werknemersorganisaties die zich engageren op vlak van informatievoorziening;
- ▶ Vervolgens: projectpartners die projecten opzetten (bv. scholen);
- ▶ Vervolgens: andere partners in het brede netwerk die de strategie op specifieke punten ondersteunen.

Figuur 12: engagement van actoren in de uitvoering



Samenwerking tussen de regio's West en Midden, inbedding in ruimere grensregio en bovenlokale ontwikkelingen

De samenwerkingsverbanden West en Midden mogen niet als eilanden functioneren. Hoewel we onderscheid maken tussen de regio's West en Midden, streven we naar maximale samenwerking tussen beide. Daarnaast moeten ze ingepast worden in het ruimer netwerk van grensinfpunten en rekening houden met ontwikkelingen op een hogere schaal.

Samenwerking tussen West en Midden

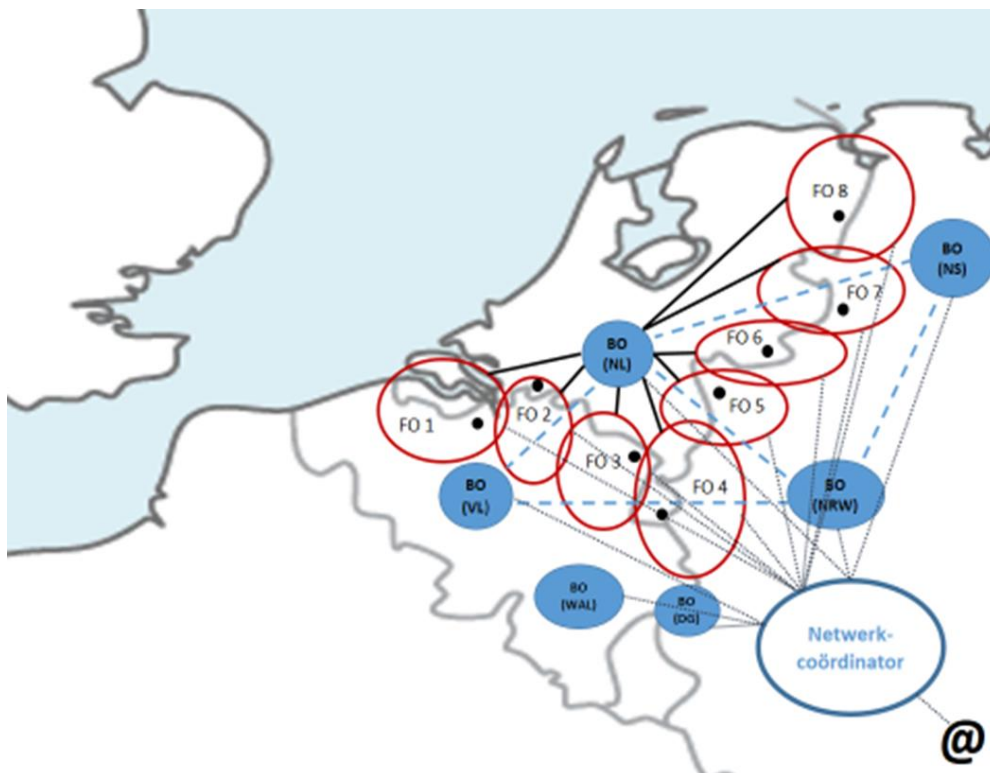
We bepleiten samenwerking tussen de regio's West en Midden. De samenwerking bestaat uit:

- ▶ Regelmatige onderlinge afstemming en coördinatie (met name door de coördinatoren van de operationele stuurgroepen) van de strategieën & uitvoeringsplannen. Dit om maximaal potentiële synergieën in aanpak tussen beide regio's te bewerkstelligen.
- ▶ Samenwerking op uitvoeringsniveau in functie van efficiëntie (bv. gezamenlijke opleidingen) en een coherente dienstverlening aan werkgevers, werkzoekenden en werkenden in de gehele grensregio.
- ▶ ondanks twee uitvoeringsnetwerken houden we één EURES aanvraag en netwerk aan in functie van een efficiënt gebruik van beschikbare middelen (Easi)

Inbedding in ruimer grensbreed netwerk van grensinfpunten

Binnen het Interregprogramma Grensinformatievoorziening Vlaanderen-Nederland wordt actief samengewerkt aan een sluitend netwerk van GrensInfoPunten waar volgens een "huisarts-model" van Front- en Back-offices kwalitatief goede informatie aan grensgangers gegeven wordt. Het project omvat de gehele grensstreek Vlaanderen-Nederland en bouwt voort op een eerder Interreg-project "Tendenzen zonder Grenzen" waar in de regio West & Oost Vlaanderen en Zeeland een basisnetwerk van GIP's gerealiseerd is. De insteek is dat in december 2017 ook in de regio "Midden" (Provincies Antwerpen en Noord-Brabant) een dekkend netwerk van GIP's operationeel is. Het Interreg project loopt t/m mei 2019 waarna de grensinformatievoorziening door de betrokken partners structureel voortgezet moet gaan worden. Hiervoor zal dan ook structurele financiering nodig zijn. De grensinformatievoorziening Vlaanderen-Nederland heeft overigens operationeel & organisatorisch veel raakvlakken met de grensinformatievoorziening aan de Duits-Nederlandse grens. De toekomstvisie op de organisatorische inrichting van de grensinformatievoorziening Vlaanderen-Nederland-Duitsland wordt gevisualiseerd in onderstaande figuur.

Figuur 13: toekomstvisie grensinformatievoorziening Vlaanderen-Nederland-Duitsland



De belangrijkste rollen die hierin benoemd zijn betreffen:

- ▶ Een gecoördineerd netwerk van Frontoffices in de verschillende regio's;
- ▶ Centrale Backoffices in elk land, waarop de frontoffices terug kunnen vallen voor de meer complexe vragen;
- ▶ Een netwerkcoördinator die zorgt voor optimalisatie van de dienstverlening (FO & BO) in het gehele gebied.

Ontwikkelingen op hogere schaal (GROS en BENELUX)

De samenwerkingsstructuur die we voorstellen moet rekening houden met parallele denkoefeningen m.b.t. governance die lopen op niveau GROS en BENELUX. De resultaten van deze studie moeten congruent zijn en afgestemd of ingepast worden in deze 'hogere' oefeningen;

- ▶ Er zijn de lopende acties omtrent governance van de algemene grensoverschrijdende samenwerking (GROS) en het NL Actieteam Grensoverschrijdende Arbeid en Economie (GEA). Hierin werken vertegenwoordigers van Vlaanderen en Nederland nauw samen om o.a. tot een goed afgestemde governancestructuur voor de hele grensstreek VL-NL te komen. Men probeert hierbij te vermijden dat er extra hoogambtelijke of bestuurlijke overlegstructuren worden gecreëerd en gelooft dat het beter is om de bestaande overlegstructuren beter op elkaar af te stemmen. De verwachting is dat er in de komende maanden een concreet uitgewerkt voorstel vanuit GROS-GEA ter besluitvorming voorgelegd zal worden. Gezien de parallellen met het onderhavige onderzoek is het belangrijk hiervan kennis te nemen en tot goede afstemming te komen.
- ▶ Daarnaast hebben de Ministeries van Werk van Nederland, Luxemburg en België in 2014 een Benelux Aanbeveling ondertekend met als doel de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit te verbeteren specifiek gericht op de onderwerpen informatievoorziening grensarbeid, diploma's en beroepskwalificaties en het vergelijkbaar maken van gegevens. NRW heeft zich daar middels een politieke verklaring bij aangesloten. Daarin wordt ook een governancestructuur voorgesteld die grensgebieden, uitvoeringsinstanties en sociale partners de mogelijkheid geeft bij de betrokken Ministeries aandacht te vragen voor knelpunten.

1/ Bijlage 1: Inventarisatie wettelijk kader

1.1. De rol van Europa in het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid

1.2.1 Coördinerende en aanvullende initiatieven vanuit de EU

Het beleid op vlak van onderwijs- en arbeidsmarktbeleid is een bevoegdheid van de lidstaten. Wel kan de EU optreden om activiteiten van EU-landen te ondersteunen, te coördineren of aan te vullen.

We noemen hieronder een aantal belangrijke richtsnoeren, ondersteunende programma's en aanvullende regelingen vanuit de EU:

- ▶ Burgers van de EU hebben recht om in een andere lidstaat van de EU werk te zoeken volgens de daar geldende wettelijke bepalingen. Dit is sinds 2016 vastgelegd in de **EURES-verordening (EU) 2016/589** waarin sprake is van een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening "dat de toegang van werknemers tot mobiliteitsdiensten mogelijk maakt"¹¹.
- ▶ Binnen de EU2020-strategie stelt de Europese Commissie zich tot doel om de activiteitsgraad op te trekken tot 75%. Vanuit die ambitie heeft de EU **richtsnoeren** opgesteld voor het werkgelegenheidsbeleid. De Commissie brengt jaarlijks verslag uit over de werkgelegenheid in Europa en geeft de lidstaten afzonderlijke aanbevelingen.
- ▶ Ter ondersteuning van deze strategie zijn er **ondersteunende programma's**, zoals het programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie („EaSI”)¹². Meer specifiek voor het stimuleren van grensoverschrijdende arbeidsmarktmobiliteit zijn er Interreg-programma's zoals Interreg Nederland-Vlaanderen, gefinancierd vanuit EFRO.¹³
- ▶ Wat **arbeidsrecht** betreft, speelt de EU vooral een aanvullende rol. In voor EU-landen bindende richtlijnen legt zij minimumeisen vast voor werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden als voor de informatie en raadpleging van werknemers.¹⁴
- ▶ De **sociale zekerheid** is per Europese lidstaat verschillend geregeld en een exclusieve bevoegdheid van de EU-landen. Om ervoor te zorgen dat deze bevoegdheid van de lidstaten niet belemmerend werkt voor het vrij verkeer van werknemers heeft de EU coördinerende afspraken vastgelegd in de verordening 883/2004. Deze verordening voorkomt dat men als gevolg van migratie over dezelfde periode aan meer dan één nationale sociale wetgeving (van zowel woon- als werkland) is onderworpen. Er wordt tijdens grensoverschrijdend woon-werkverkeer één lidstaat aangewezen waar men onder de sociale wetgeving valt. Dat is in beginsel de wetgeving van het werkland en bij meerdere werklanden het woonland als men daar ook minstens 25% van alle arbeid verricht. Werkt men grensoverschrijdend als ambtenaar of militair, dan valt men echter onder de wetgeving van de zendstaat (de lidstaat die men dient). Ook verhindert de verordening dat de migratie leidt tot verlies van opgebouwde (pensioen)rechten in de lidstaat die men heeft verlaten of waar het werken is gestaakt.¹⁵

¹¹ Bron: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX%3A32016R0589>

¹² Bron: https://www.europa-nu.nl/id/vicyffri83lm/eu_2020_strategie

¹³ Bron: <http://www.grensregio.eu/over-interreg/over-interreg>

¹⁴ Bron: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=nl>

¹⁵ Bron: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=849>

1.2.2 EURES-netwerk ondersteunt grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit

EURES (EUROpean Employment Services) is een samenwerkingsnetwerk tussen de Europese Commissie en de openbare diensten voor arbeidsvoorziening van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte (EER) (de EU-lidstaten plus Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) en Zwitserland en andere partnerorganisaties. In Nederland gaat het dan concreet om UWV als openbare dienst voor arbeidsvoorziening, alsook de vakbonden FNV en De Unie. In Vlaanderen om VDAB als openbare dienst voor arbeidsvoorziening, de vakbonden ABVV, ACLVB, UNIZO en ACV-CSC en de werkgeversorganisatie VOKA. Doel van het EURES-netwerk is om het vrije verkeer van werknemers in de betrokken landen eenvoudiger te maken. EURES wordt aanvullend gefinancierd vanuit de Europese EaSI middelen (EU Programme for Employment and Social Innovation), waarvoor elk jaar een projectplan met activiteiten moet worden ingediend waarbij steeds gekeken wordt naar het innoverende karakter. Deze middelen worden niet vanzelfsprekend toegekend, elk jaar is het afwachten.¹⁶ Het projectplan van EURES Scheldemond omvat extra Easi-middelen voor circa 600.000 euro in 2018, waaronder de kost van de 1 FTE coördinator en 0,5 FTE administratief assistent.

Eures biedt gratis advies voor werkzoekenden die naar een ander land willen verhuizen en geeft advies over de levens- en arbeidsomstandigheden in de EER. Tevens staat het werkgevers bij die werknemers uit andere landen en in grensoverschrijdende regio's willen aanwerven.

Eures bestaat uit twee hoofdcomponenten^{17 18}:

- ▶ een netwerk van speciaal opgeleide arbeidsadviseurs (de 'EURES-consulenten'), dat informatie, begeleiding en hulp (inclusief arbeidsbemiddeling) biedt aan werkzoekenden die in een andere lidstaat willen werken en aan werkgevers die geschikte kandidaten uit een andere lidstaat willen aanwerven. Er zijn momenteel 19 EURES-adviseurs actief in Nederland en 43 in België (waarvan 9 in Vlaanderen). In totaal zijn er in de EU 850 EURES-adviseurs actief.¹⁹ Belangrijk om te benadrukken is dat er een onderscheid is tussen cross-border bemiddelaars voor arbeidsbemiddeling in grensregio's en transnationale bemiddelaars voor arbeidsbemiddeling in de hele EU;
- ▶ het Eures-portaal, dat toegang geeft tot vacatures en fungeert als een centraal loket voor informatie over beroepsmobiliteit in Europa. Verder voorziet het in allerlei andere nuttige instrumenten om mensen te helpen een geïnformeerde keuze te maken tussen de bestaande mogelijkheden.

EURES in Vlaanderen en Nederland

In Vlaanderen tellen we 21 EURES-adviseurs binnen volgende organisaties: VDAB (7), ACV (5), ABVV (5), VOKA (3) en UNIZO (1).

In Nederland werkt UWV met ongeveer 16 fte landelijk in 6 'UWV-EURES regio's'. Elke regio geeft bovendien haar eigen invulling aan de EURES-taken. Binnen het voor 'Scheldemond Werkt' relevante werkingsgebied is met name de UWV-EURES regio Zuidwest Nederland (ZWN) relevant. In het werkingsgebied van UWV-Eures ZWN bevindt zich bovendien het grensoverschrijdende samenwerkingsverband **EURES Scheldemond**. UWV-Eures ZWN is een belangrijke partner voor EURES

¹⁶ EaSI middelen zijn bedoeld voor cross-border projecten. Daarnaast worden nog 'Re-activate' en 'Your first EURES Job' ingezet ter ondersteuning van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit.

¹⁷ Bron: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-14-22_nl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-22_nl.htm)

¹⁸ Bron: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2547&acro=faq&lang=nl>

¹⁹ Bron: <https://ec.europa.eu/eures/eures-apps/um/page/public?lang=nl#/adviser/search/list>

Scheldemond door het leveren van fte's voor de uitvoering van de activiteiten opgenomen in het Eures Scheldemond plan. Daarnaast is er in Nederland ook een EURES-adviseur bij de FNV actief.

Grensoverschrijdende EURES initiatieven

Dergelijke grensoverschrijdende EURES-netwerken zijn actief langsheen de gehele Nederlandse grens (naast EURES Scheldemond: EURES Maas-Rijn, EURES Rijn-Waal & Rijn-Maas-Noord, EURES EUREGIO en EURES EDR)²⁰. Deze netwerken vallen gedeeltelijk, doch niet overal, gelijk met de Euregio's. EURES Scheldemond is een samenwerking tussen VDAB, UWV, IVR Schelde-Kempen, Voka, provincie Antwerpen, provincie West-Vlaanderen, provincie Oost-Vlaanderen, provincie Zeeland, provincie Noord-Brabant. het UWV de VDAB, de IVR Schelde-Kempen, , VOKA Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen, VOKA Kamer van Koophandel West-Vlaanderen, De grensregio waarin EURES Scheldemond actief is, wordt gevormd door de provincies Antwerpen, Oost- & West-Vlaanderen in België & westelijk Noord-Brabant en Zeeland in Nederland. In het kader van EURES Scheldemond werden in de afgelopen jaren o.a. diverse **jobbeurzen** georganiseerd. Op zulke jobbeurzen worden telkens tientallen bedrijven en honderden werkzoekenden uit beide landen bijeengebracht. Daarnaast worden **'Ronde Tafels'** georganiseerd waarbij specialisten in specifieke arbeidsmarkt- of sociale zekerheid-gerelateerde kwesties hun kennis bundelen en proberen om oplossingen te suggereren voor knelpunten. De 'Ronde Tafels' kennen echter geen formele status en zijn een initiatief vanuit betrokken partijen om naast reguliere werkzaamheden kennis uit te wisselen.²¹

Bijzondere positie van EURES

- ▶ EURES vormt geen netwerk in de traditionele zin van het woord, maar is een netwerk van individuele EURES-adviseurs (werkzaam bij bestaande organisaties) verspreid over Europa.
- ▶ Ook het samenwerkingsverband EURES Scheldemond heeft geen eigen rechtspersoonlijkheid. Wel heeft EURES Scheldemond een Stuurgroep die het strategisch beleid van het samenwerkingsverband bepaalt, toeziet op de financiële bedrijfsvoering en toezicht houdt op de resultaten van de ingezette activiteiten. Een coördinator voert de dagelijkse werkzaamheden van het partnerschap uit. De coördinator is het eerste aanspreekpunt. Deze stemt de uit te voeren activiteiten af met de deelnemende partners, stelt de activiteiten- en beleidsplannen op, bereidt de stuurgroepvergaderingen voor, voert de besluiten uit, onderhoudt de contacten met de pers, enz.
- ▶ Er bestaat een zekere synchronie, alsook overlap, tussen initiatieven. In positieve zin kan men stellen dat de actoren die op dit moment het meest structureel aanwezig zijn in de discussies rondom grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in de Scheldemondregio, ook veelal de partijen zijn die binnen EURES actief zijn.
- ▶ Tegelijkertijd bestaat er ook overlap tussen initiatieven:
 - ▶ Zo bestaat er een zekere overlap tussen EURES Scheldemond en UWV-EURES Zuidwest Nederland, al lijkt dit in de praktijk voor niet veel problemen te zorgen, aangezien de uit EURES middelen gefinancierde coördinator van EURES Scheldemond formeel werkzaam is bij UWV WERKbedrijf West-Brabant en Zeeland.

²⁰ Bron: www.eures.info

²¹ Bron: <http://euregioscheldemond.be/kennismaking/detail.phtml?kennistreed=60>

- ▶ Vervolgens bestaat er overlap tussen EURES Scheldemond en de Euregio Scheldemond, echter eerder binnen de publieke perceptie dan op formeel organisatorisch vlak. Daar waar de Euregio Scheldemond het bestuurlijke grensoverschrijdend samenwerkingsverband van de provincies Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Zeeland is binnen een breed pallet aan thema's (zoals economie, toerisme, onderwijs, veiligheid, cultuur, landbouw & visserij, etc.), is EURES Scheldemond een grensoverschrijdend samenwerkingsverband gericht op werkgevers, werkzoekenden en grensarbeiders binnen de regio Antwerpen, Oost- en West-Vlaanderen (België) & Westelijk Noord-Brabant en Zeeland (Nederland). Alhoewel EURES Scheldemond en de Euregio Scheldemond enkele leden 'delen' en het onderscheid tussen beide entiteiten in de publieke perceptie niet altijd even duidelijk is (zo bleek uit de gevoerde gesprekken dat EURES Scheldemond vaak als een onderdeel van de Euregio Scheldemond structuur wordt gezien, hetgeen ook wordt gesuggereerd op de website van de Euregio Scheldemond), is het qua formele structuur van belang om een en ander uit elkaar te houden. Zo vindt het grensoverschrijdend overleg in de Euregio Scheldemond concreet plaats in de Scheldemondraad (het hoogste bestuursorgaan van de Euregio). In de Raad zetelen de Commissaris van de Koning van Zeeland, de gouverneurs van Oost- en West-Vlaanderen, de drie euregio-gedeputeerden en negen provinciale statenleden (de Zeeuwse regionale volksvertegenwoordigers) en verkozen raadsleden van de Vlaamse provincies. Ook de gemeenten zijn vertegenwoordigd: per provincie door drie burgemeesters, schepenen of wethouders.

De regie van EURES Scheldemond is echter grotendeels in handen van de VDAB in Vlaanderen en het WERKbedrijf van het UWV in Nederland (hetgeen logisch is aangezien enkel deze partijen, aangevuld met de vakbonden, in beide landen formeel EURES taken hebben)²². Van de leden van de Scheldemondraad van de Euregio Scheldemond zijn bovendien enkel de Provincie Oost-Vlaanderen, de Provincie West-Vlaanderen en de Provincie Zeeland ook vertegenwoordigd in de Stuurgroep van EURES Scheldemond en dan nog niet eens op bestuurlijk, maar op ambtelijk niveau. Dat geldt ook voor de Provincies Antwerpen en Noord-Brabant. Het geografische werkgebied van EURES Scheldemond gaat bovendien verder dan dat van de Euregio Scheldemond (EURES bestrijkt aanvullend aan de Euregio Scheldemond geografisch gezien ook nog de provincie Antwerpen (in B) en westelijk Noord-Brabant (in NL). Kortom, EURES Scheldemond en Euregio Scheldemond staan organisatorisch gezien formeel los van elkaar, al is er een zekere overlap tussen partners: formeel enkel de provincies, maar kijken we naar de Vakgroep Grensarbeid van de Euregio Scheldemond dan geldt dit ook voor UWV, VDAB, VOKA Oost-Vlaanderen en IVR Schelde-Kempen.

- ▶ Inhoudelijke overlap bestaat er tussen EURES Scheldemond en de diverse GrensInfoPunten (in dit geval het GIP Scheldemond) voor wat betreft het onderdeel grensinformatievoorziening, al focust EURES vooral op arbeidsbemiddeling (de grens tussen beiden is echter niet altijd even strikt, zeker binnen de kaders van het INTERREG project 'Grensinformatievoorziening Vlaanderen-Nederland'). Met name door deze inhoudelijke overlap, alsook de naamgeving, kan het onderscheid tussen GIP Scheldemond en EURES Scheldemond voor de individuele grensarbeider verwarrend zijn.

²² Bron: <http://www.euregioscheldemond.be/kennismaking/detail.phtml?kennistreeid=39>

1.2. Wettelijke regeling in België

We beschrijven hieronder de bevoegdheidsverdeling die geldt in België voor:

1. Tewerkstelling en arbeidsmarktbeleid;
2. Sociale zekerheid;
3. Fiscaliteit;
4. Onderwijsbeleid, in relatie tot het arbeidsmarktbeleid.

Telkens staan we stil bij de algemene regeling, om vervolgens specifieke regelingen te noemen inzake grensarbeid.

1.2.1 Tewerkstelling en arbeidsmarktbeleid

Algemene regeling

De basisprincipes van de bevoegdheidsverdeling inzake arbeidsmarkt zijn vastgelegd in de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en zijn sindsdien fundamenteel niet veranderd. In grote lijnen komt het hierop neer:

- ▶ Het **arbeidsmarktbeleid** en de **begeleiding en opleiding van werkzoekenden** zijn grotendeels regionale bevoegdheden:
 - ◆ de gewesten zijn bevoegd voor het arbeidsmarktbeleid, de arbeidsbemiddeling (plaatsing van werkzoekenden) en tewerkstellingsprogramma's;
 - ◆ de gemeenschappen zijn bevoegd voor de beroepsopleiding.

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) staat als verzelfstandigd Agentschap van de Vlaamse Overheid in voor zowel de organisatie van de arbeidsbemiddeling, als de beroepsopleiding.



De VDAB is een extern verzelfstandigd agentschap (EVA) van de Vlaamse overheid dat de arbeidsbemiddeling, begeleiding en opleiding verzekert van werkzoekenden en werknemers.

De VDAB legt verantwoording af aan de Vlaamse regering via haar ondernemingsplan.

In haar ondernemingsplan 2017 richt VDAB zich op volgende prioritaire doelen:

- ◆ SD1: activeren van talent op basis van maatwerk;
- ◆ SD2: investeren in leren en werken (leerlingen);
- ◆ SD3: Wendbare werknemers in sterke loopbanen;

- ◆ SD4: Ondernemerschap en wendbare ondernemingen en organisaties;
- ◆ SD5: Randvoorwaarden voor toekomstgerichte arbeidsmarkt- en ondernemersbeleid;
- ◆ SD6: Europese, interregionale en internationale netwerken.

Voor de realisatie van haar doelstellingen werkt de VDAB samen met partners.

Meer info: [Ondernemingsplan VDAB 2017](#).

- ▶ **Arbeidsrecht, sociale zekerheid en uitkeringen** vallen onder de federale overheid (de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg), met verschillende stelsels voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren;
- ▶ Veel van de bevoegdheden zijn of blijven '**gemengde bevoegdheden**'.²³ Twee voorbeelden:
 - ◆ De Vlaamse VDAB is sedert de 6^{de} staatshervorming bevoegd voor de actieve en passieve controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden, maar het blijft de federale overheid die bevoegd is voor het normatieve kader en dus bepaalt welke job een werkloze mag weigeren en welke niet;
 - ◆ Sedert de 6^{de} staatshervorming zijn in het kader van het doelgroepenbeleid de verminderingen op de werkgeversbijdragen geregionaliseerd, maar enkel de verminderingen op basis van de kenmerken van de werknemers (bv. langdurig werkzoekenden). De kortingen die worden verleend op basis van de kenmerken van de werkgever of een activiteitensector (bv. horeca) blijven federaal.

Zesde staatshervorming

De 6^{de} staatshervorming (implementatie vanaf 1 juli 2014) draagt een aantal bevoegdheden inzake arbeidsmarkt en sociale zekerheid over van het federale niveau naar de gemeenschappen en gewesten.²⁴ Zo onder meer:

- ▶ De regelgeving als voor de toepassing, de controle en de handhaving van de arbeidskaarten en beroepskaarten;
- ▶ Activering van werkloosheidsuitkeringen;
- ▶ Dienstencheques, inclusief opleidingsfonds dienstencheques;
- ▶ **Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen**;²⁵
- ▶ Betaald educatief verlof;
- ▶ Outplacement;

²³ Door deze gemengde bevoegdheden boet Vlaanderen volgens sommigen in aan slagkracht. Lees daarover bv. het interview met Fons Leroy (VDAB) in De Tijd: <http://www.tijd.be/politiek-economie/belgie-federaal/VDAB-baas-Nieuwe-staatshervorming-nodig/9886912>.

²⁴ Interessant artikel bij de overdracht van bevoegdheden in het kader van de zesde staatshervorming, weliswaar met specifieke beschouwingen voor Brussel. <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/btsz-2-2015-tewerkstelling-beroepsopleiding-zesde-staatshervorming-brussel-nl.pdf>

²⁵ Vanaf 1 januari 2018 wordt het PWA-stelsel vervangen door het nieuwe wijk-werken, een stelsel waarin werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt tijdelijk werkervaring kunnen opdoen in een laagdrempelige werkomgeving dicht bij huis.

- ▶ Industrieel leerlingenwezen;
- ▶ Startbaanovereenkomsten – Globale projecten;
- ▶ Loopbaanonderbreking;
- ▶ Gesubsidieerde contractuelen;
- ▶ Aankoopcomités;
- ▶ Gezinsbijslag;
- ▶ Toegang tot het beroep – vestigingsvoorwaarden;
- ▶ Arbeidsmarktbegeleiding leefloners (stelsel art. 60);
- ▶ Sociale economie;
- ▶ Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) (gedeeltelijke overdracht);
- ▶ Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) (gedeeltelijke overdracht).

Specifieke regelingen m.b.t. grensarbeid VL-NL

De tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten is onderhevig aan een dubbele voorafgaande machtiging door de overheid. De werkgever dient in het bezit te zijn van een arbeidsvergunning, en de buitenlandse werknemer moet een arbeidskaart bezitten (drie types: A,B,C):

- ▶ De arbeidskaart A geeft de toelating om gelijk welk beroep in loondienst uit te oefenen bij om het even welke werkgever en dit voor een onbepaalde duur. De aflevering van een arbeidskaart A is aan zeer strikte voorwaarden gebonden. Zij kan slechts worden toegekend aan sommige categorieën van buitenlandse werknemers die reeds meerdere jaren in België hebben gewerkt met een arbeidskaart B.
- ▶ De arbeidskaart B verleent de toestemming om één welbepaalde functie uit te oefenen bij één welbepaalde werkgever die hiertoe vooraf een arbeidsvergunning heeft bekomen. De arbeidsvergunning en de arbeidskaart B worden in principe toegekend voor een periode van maximum 12 maanden. Ze kunnen eventueel onder bepaalde voorwaarden worden verlengd.
- ▶ De arbeidskaart C geeft je de toelating om gelijk welk beroep in loondienst uit te oefenen bij om het even welke werkgever. De arbeidskaart C kan je in principe enkel krijgen wanneer je naar België bent gekomen en er mag verblijven, niet omwille van werk, maar wel om een andere reden zoals bijvoorbeeld in het kader van een gezinshereniging, of met het statuut van student, of met subsidiaire bescherming... De arbeidskaart C wordt eveneens toegekend voor een periode van maximum 12 maanden en kan onder bepaalde voorwaarden worden hernieuwd.

Met ingang van 1 juli 2014 is de zesde Staatshervorming van kracht. De Vlaamse overheid (Departement WSE) is sinds dan bevoegd voor de regelgeving als voor de toepassing, de controle en de handhaving van de arbeidskaarten en beroepskaarten. De federale overheid (FOD WASO) behoudt wel een reglementerende restbevoegdheid, met name specifiek wanneer het gaat om afgeleiden van de verblijfssituatie (de arbeidskaart C en de vrijstellingen gekoppeld aan de verblijfssituatie). [Weblink WSE](#), [Weblink FOD WASO](#).

De toekenning en aflevering van arbeidskaarten en vergunningen wordt uitgevoerd door de bevoegde Gewestministers en hun administratie. Voor het Vlaamse Gewest gebeurt dit door de dienst Economische migratie van het Departement Werk en Sociale Economie.

Merk op: onderdanen uit lidstaten van de Europese Economische Ruimte (dus ook NL) hebben geen arbeidskaart nodig. Werkgevers zijn in dat geval ook vrijgesteld van een arbeidsvergunning. Het

veronderstelt wel een wettig verblijf (of een machtiging tot verblijf). Het verblijf van vreemdelingen in België wordt geregeld door de gemeenten.

1.2.2 Sociale zekerheid²⁶

Algemene regeling

De sociale zekerheid is een zo goed als exclusieve bevoegdheid van de federale overheid. 'Zo goed als' zeggen we, omdat er een aantal barsten in de exclusiviteit kwamen de voorbij jaren:

- ▶ In 1999 lanceerde de Vlaamse overheid tegen de achtergrond van de vergrijzing de **zorgverzekering**, een aanvullende verzekering voor de niet-medische kosten van zwaar zorgbehoevenden (zonder leeftijdsbeperking, maar de facto hoofdzakelijk ouderen), d.w.z. care-interventies die toelaten om de dagelijkse taken te blijven volbrengen.
- ▶ Met de zesde staatshervorming in 2014 werden een aanzienlijk aantal maatregelen overgedragen naar de gemeenschappen en de gewesten. Het betreft hier evenwel geen bevoegdheidsverschuiving ten gronde, tenzij de overdracht van de **kinderbijslag**.

Algemene structuur: 3 stelsels, 7 takken

Het gehele klassieke socialezekerheidsstelsel valt globaal genomen uiteen in 3 stelsels: een stelsel voor werknemers (bijvoorbeeld bankbedienden, arbeiders in een autoassemblagebedrijf), een stelsel voor zelfstandigen en een stelsel voor ambtenaren.

De klassieke sociale zekerheid bevat 7 takken (voor zelfstandigen: 5):

1. rust- en overlevingspensioenen;
2. werkloosheid;
3. arbeidsongevallenverzekering;
4. beroepsziekteverzekering;
5. gezinsbijslag;
6. verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen;
7. jaarlijkse vakantie.

Organisatie

Bij de organisatie van het Belgische socialezekerheidssysteem moet er een onderscheid worden gemaakt tussen de 3 stelsels.

Voor het **werknemersstelsel** - het grootste van de drie - is de **RSZ (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid)** de overkoepelende instelling. De RSZ int zowel de werknemers- als de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. De uitbetaling van de uitkeringen gebeurt door betalingsinstellingen, parastatale instellingen genoemd. Iedere **tak** van de sociale zekerheid heeft één specifieke parastatale, namelijk:

- **FAMIFED** : Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag
- **RVA** : Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

²⁶ Naast de klassieke sociale zekerheid, onderscheiden we het stelsel van de "sociale bijstand". Dit luik wordt in het kader van dit project niet meegenomen.

- FPD : Federale Pensioendienst
- RIZIV : Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
- FEDRIS: Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris), ontstaan in 2017 door fusie van het Fonds voor Arbeidsongevallen en het Fonds voor Beroepsziekten
- RJV : Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie

Zelfstandigen zijn verzekerd voor 5 takken in de sociale zekerheid (geneeskundige verzorging, arbeidsongeschiktheid of invaliditeit, moederschapsverzekering, gezinsbijslag, pensioen en faillissement).

Zelfstandigen sluiten zich aan bij en betalen sociale bijdragen aan een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen (vb Acerta, Partena, ...) of bij de Nationale Hulpkas voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, beheerd door het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ). Sociale verzekeringsfondsen moeten ook bepaalde uitkeringen uitbetalen: gezinsbijslag, moederschaps hulp, uitkeringen in het kader van de sociale verzekering in geval van faillissement en onvoorwaardelijke pensioenen.

Voor ambtenaren (behalve lokale besturen die onder RSZ vallen, voorheen DIBISS) is de tewerkstellende overheid zelf verantwoordelijk voor de inning en uitbetaling van de bijdragen (uitgezonderd de bijdragen voor geneeskundige verzorging, die in de gewone werknemersregeling terechtkomen).

De **FOD Sociale Zekerheid** speelt als regelgever in het geheel een transversale, beleidsvoorbereidende en internationale rol.

Specifieke regelingen m.b.t. grensarbeid VL-NL

De wettelijke sociale zekerheid voor grensarbeiders is vooral geregeld via Europese Verordeningen:

- ▶ 1408/71: uitgangspunt dat een grensarbeider slechts in één land sociaal verzekerd is.
- ▶ 883/2004: een grensarbeider valt onder de sociale zekerheid van het land waar hij/zij werkt, tenzij er ook nog gedeeltelijke tewerkstelling is in het land van woonst. Hij betaalt er sociale zekerheidsbijdragen (ziektekostenverzekering, werkloosheid, pensioenbijdragen, ...) en ontvangt er dus ook pensioen, etc.

Let op:

- Als je als Belg in NL werkt, moet je een sociale verzekering afsluiten in NL, maar je daarnaast ook aansluiten bij een Belgisch ziekenfonds. Meer uitleg verder in dit document.
- Bij volledige werkloosheid is er recht op een Belgische werkloosheidsverzekering en treden de arbeidsbemiddelingsdiensten op van het land van woonst, bij gedeeltelijke werkloosheid treedt het land op waar de grensarbeider is tewerkgesteld.
- Voor kinderbijslag is de situatie complex, mede afhankelijk van de tewerkstelling van de partner (zie hieronder, bron ACV). De hoogte van de kinderbijslag in NL is lager en geldt vanaf 18 jaar.

Grensarbeider	Partner	kinderbijslag uit:
Werkt in Nederland	Loontrekkende in België	België*
Werkt in Nederland	Zelfstandige in België	België*
Werkt in Nederland	Werkloosheidsuitkering	België*
Werkt in Nederland	Werkt ook in Nederland	Nederland (geen aanvulling vanuit België)
Werkt in Nederland	6 maanden arbeidsongeschikt (BE)	Nederland + aanvulling vanuit België
Werkt in Nederland	Werkt niet	Nederland (geen aanvulling vanuit België)
Werkt in Nederland	Werkt af en toe in België	Nederland, tenzij de tewerkstelling maandoverschrijdend is (de laatste dag van de maand en aansluitend de eerste dag van de maand erop volgend. Het recht ontstaat enkel voor de maand in kwestie.
Werkt in Nederland	Geen	Nederland
Werkt in Nederland	Ex-partner werkt in België	België*

De Nederlandse kinderbijslag is lager dan de Belgische en wordt toegekend tot 18 jaar. Via het federaal agentschap voor de kinderbijslag Famifed kan daarna een Belgisch recht geopend worden.

* Eventueel aan te vullen met kindgebonden budget. (zie hoofdstuk 10)

- Vakantierechten: in NL worden die onmiddellijk opgebouwd en kan men er ook meteen aanspraak op maken, in BE zijn de arbeidsprestaties van het jaar voordien bepalend, behalve voor overheids personeel.

1.2.3 Fiscaliteit

Algemene regeling

Principieel federale bevoegdheid

De personenbelasting is een federale belasting. Het is de federale overheid (FOD Financiën) die bevoegd is voor de bepaling van de belastbare grondslag en de tarieven in de PB. Het federale niveau is ook bevoegd voor de inning en invordering, voor de roerende voorheffing en de bedrijfsvoorheffing en voor de geschillenprocedure.

Bevoegdheid van de gewesten: opcentiemen

Sinds de zesde staatshervorming (juli 2014) mogen ook de gewesten belastingen via opcentiemen op de 'gereduceerde belasting Staat'. Die gereduceerde federale belasting wordt berekend door de 'autonomiefactor' af te trekken van de PB. Deze 'autonomiefactor' is wettelijk vastgelegd op 25,99 %. Op dat resultaat mogen dan opcentiemen geheven worden. Het tarief van de opcentiemen bedraagt (voorlopig) 35,117 %, maar dat tarief mag later door de gewesten zelf verhoogd of verlaagd worden.

Voorbeeld: de federale PB bedraagt 100. De gereduceerde belasting Staat (PB) bedraagt $100 - 25,99 = 74,01$. Hierop heft het bevoegde gewest 35,117 % opcentiemen. Dus: $74,01 \times 35,117 = 25,99$ gewestelijke belasting (PB).

Het tarief van de opcentiemen bedraagt voorlopig 35,117 %, maar de gewesten mogen hierin wel gaan differentiëren. Zolang ze een aantal uitgangspunten maar respecteren:

- opcentiemen moeten steeds procentueel zijn: een gewest kan niet kiezen om een vast bedrag als opcentiemen te innen;
- de progressiviteit van de personenbelasting mag niet doorbroken worden;
- de gewesten mogen elkaar geen deloyale fiscale concurrentie aandoen: de gewesten mogen niet gaan concurreren met 'lage' opcentiemen om zo belastingplichtigen uit andere gewesten naar hun gewest te lokken;
- op de meeste roerende inkomsten en enkele diverse inkomsten mogen de gewesten geen opcentiemen heffen (zij worden dan ook niet 'gereduceerd'). Het betreft volgende limitatief opgesomde inkomsten: interesten, dividenden, inkomsten uit verhuring en concessie van roerende goederen (bv. royalty's), belastbare meerwaarden op aandelen, inkomsten uit lotenleningen,

meerwaarden op andere roerende waarden die op basis van artikel 90, 1° WIB92 belastbaar zijn.
DUS: op bv. auteursrechten betaalt men wel opcentiemen.

Naast het heffen van opcentiemen, zijn de gewesten exclusief bevoegd om belastingverminderingen (forfaitair of procentueel), terugbetaalbare belastingkredieten (forfaitair of procentueel) en forfaitaire kortingen toe te staan. Ze mogen ook procentuele belastingvermeerderingen invoeren. Op dit vlak kan de federale overheid dus niet meer optreden.

De toegestane belastingverminderingen moeten natuurlijk wel passen binnen andere (niet-fiscale) gewestelijke bevoegdheden:

- PWA- en dienstencheques;
- beveiliging van woningen tegen inbraak en brand;
- energiebesparende uitgaven voor woningen (daar blijft momenteel enkel de dakisolatie van over);
- leningsuitgaven voor de eigen woning (hierop gaan we in een volgende bijdrage verder in);
- ...

Andere belastingverminderingen, die aansluiten bij federale bevoegdheden, blijven federaal: pensioensparen, giften, kosten voor kinderopvang, overwerk, leningsuitgaven voor de niet-eigen woning. Deze bevoegdheden zijn dan weer niet exclusief. Dus de gewesten mogen bijkomende fiscale stimuli invoeren.

En wat met de gemeenten?

Die kunnen gewoon hun gemeentelijke opcentiemen (de aanvullende gemeentebelasting) blijven heffen. Het tarief daarvan varieert per gemeente van 0 % tot 9 %. Omdat de gemeentelijke opcentiemen worden berekend op zowel het federale als het gewestelijke deel van de PB, worden dat dus deels opcentiemen op opcentiemen.

Specifieke regelingen m.b.t. grensarbeid VL-NL

Het 'nieuwe' dubbelbelastingverdrag tussen Nederland en België vond ingang op 1 januari 2003.²⁷ Daarin wordt bepaald dat een grensarbeider belastingen betaalt in het land waar hij werkt.²⁸ Niettemin moet er ook in eigen land een belastingaangifte worden ingediend (o.a. omwille van de gemeentebelasting), waarbij het inkomen uit het buitenland wordt vrijgesteld van personenbelasting.

Er bestaat wel een uitzonderingsregel. België blijft bevoegd om uw loon te belasten onder volgende drie voorwaarden (die tegelijk moeten zijn ingevuld):

- ▶ uw verblijf of de activiteit in de werkstaat de 183 dagen niet overschrijdt gedurende het kalenderjaar, het belastingjaar, het belastbare tijdperk of enige periode van 12 maanden. Om te bepalen of het verblijf 183 dagen heeft geduurd, wordt er gekeken naar de fysieke aanwezigheid in de werkstaat om beroeps- en privéredenen (hoewel over het meetellen van privédagen betwisting bestaat).
- ▶ uw werkgever die uw loon uitbetaalt of de uiteindelijke kost van uw loon draagt, geen inwoner is van het land waar u werkt;

²⁷ Zie: <http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=16109777-bdd0-4b74-86dd-251979e30a8f&disableHighlighting=16109777-bdd0-4b74-86dd-251979e30a8f/#findHighlighted>

²⁸ In het 'oude' dubbelbelastingsverdrag (1970) bestond een uitzonderingsbepaling voor grensarbeiders in de grensstreek, waarbij gesteld werd dat zij belast bleven in het land van woonst. Daarin werd ook de grensstreek afgebakend. Deze regeling is evenwel afgeschaft.

- ▶ uw werkgever niet beschikt over een vaste inrichting in de werkstaat, die de uiteindelijke loonlast draagt.

Binnen de FOD Financiën staat de dienst BELINTAX in voor het beantwoorden van vragen omtrent de toepassing van de dubbelbelastingverdragen die België heeft gesloten met Nederland en Duitsland.

Merk op:

- ▶ Voor overheids personeel blijft de staat waar de betrokkene woont heffingsbevoegd. Dat geldt zowel voor de lonen die worden uitbetaald door de (federale) staat als de lonen betaald door onderliggende besturen.
- ▶ Hoogleraren, leraren en onderwijzers die voor minder dan 2 jaar in NL lesgeven, blijven ook belasting betalen in BE.

1.2.4 Onderwijsbeleid

Algemene regeling

De Vlaamse Gemeenschap is bevoegd voor alle aspecten van het onderwijsbeleid, met uitzondering van de federale residuele onderwijsbevoegdheden die bepaald zijn in artikel 127, § 1, 2§, a) en b) van de Grondwet:

- ▶ het vastleggen van het begin en het einde van de schoolplicht alsook van de minimale voorwaarden voor de diploma's, steun aan een aantal educatieve instellingen en activiteiten
- ▶ talenstelsel in het onderwijs (art. 129, §2 van de Grondwet, wet van 30 juli 1963 en betreffende Koninklijke Besluiten): modaliteiten voor de taalinspectie in de onderwijsinstellingen in de Gewesten en gemeenten waar een zekere tweetaligheid bestaat
- ▶ buitenlandse universitaire studenten: de Staat betaalt aan de Franse en Vlaamse Gemeenschappen dotaties bestemd voor financiering van het universitair onderwijs aan buitenlandse studenten
- ▶ bovendien mag aan de personen van vreemde nationaliteit (andere dan onderdanen van de Lid-Staten van de Europese Gemeenschap of van een andere Staat die partij is bij het Akkoord betreffende de Europese Economische Ruimte) bij koninklijk besluit de toelating verleend worden om als architect in België op te treden
- ▶ coördinatie van de toepassing van de richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties in België

Het Departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse overheid stippelt het Vlaamse onderwijsbeleid uit en volgende agentschappen zorgen voor de uitvoering:

- ▶ Het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (AHOVOKS);
- ▶ Het Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (AGION);
- ▶ Het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi): basisonderwijs, secundair onderwijs, deeltijds kunstonderwijs, centra voor leerlingenbegeleiding, inspectie en begeleiding;
- ▶ De onderwijsinspectie.

Specifieke regelingen m.b.t. grensarbeid VL-NL

Wie met een buitenlands diploma wil werken in Vlaanderen heeft een gelijkwaardigheidserkenning van dat diploma nodig. Bepaalde buitenlandse diploma's (o.a. uit Nederland en Luxemburg) zijn in Vlaanderen automatisch erkend. Voor deze diploma's moet er geen erkenningsprocedure worden opgestart bij **NARIC-Vlaanderen** (National Academic Recognition Information Center). Het betreft:

- ▶ Studiebewijzen uit het voortgezet onderwijs (secundair onderwijs), uitgezonderd het middelbaar beroepsonderwijs (vmbo, mavo, vbo, havo en vwo);
- ▶ Bachelors en masters:
 - ◆ Nederlandse bachelor- en masterdiploma's: automatisch erkend als niveaugelijkwaardig met Vlaamse bachelor- en masterdiploma's;
 - ◆ Getuigschrift hoger beroepsonderwijs met studieduur van 4 jaar met recht tot het voeren van de titel baccalaureus (bc.) of ingenieur (ing.): automatisch erkend als niveaugelijkwaardig met een Vlaamse bachelor;
 - ◆ Opleidingen uit het Wetenschappelijk Onderwijs (Doctoraal examen, BUL) met recht tot het voeren van de de titel doctorandus (drs.), ingenieur (Ir.) of meester (mr.): automatisch erkend als niveaugelijkwaardig met een Vlaamse master.

Deze automatische erkenning spreekt zich alleen uit over de niveau-erkenning van deze studiebewijzen. Als een erkenning met een specifiek Vlaams studiebewijs vereist is, moet je een erkenningsprocedure opstarten bij NARIC.

Meer info op websie NARIC-Vlaanderen: <http://naricvlaanderen.be/nl/nederlandse-diplomas>

1.2.5 Relevante beleidsevoluties

In deze paragraaf beschrijven we een aantal actuele beleidsevoluties in Vlaanderen, met relevantie naar het thema van grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

We gaan respectievelijk in op volgende bestuurlijke verschuivingen die aan de gang zijn:

- ▶ de beweging tot het versterken van de lokale autonomie, met een decentralisatie van bevoegdheden naar het gemeentelijk niveau;
- ▶ de integratie van OCMW en gemeente, tot één lokaal bestuur;
- ▶ de trend tot opschaling van de gemeenten d.m.v. samenwerking en fusie;
- ▶ de versterking van het streekniveau;
- ▶ de conceptnota versterkt streekbeleid, als instrument om intergemeentelijk samen te werken rond economie en arbeidsmarkt.

Versterking van de lokale autonomie en decentralisatie van bevoegdheden

Naast het overhevelen van Federale bevoegdheden naar de Vlaamse overheid (zesde staatshervorming), bestaat er ook een tendens om de lokale besturen meer verantwoordelijkheden te geven, of minstens meer coherente bevoegdheidspakketten. Binnen de commissie decentralisatie

(2014-2015) was een werkgroep Economie en werk actief die naging waar de autonomie van de gemeenten kon worden verhoogd.²⁹

Concreet werden er beslissingen genomen m.b.t. de tijdelijke werkervaringsprogramma's en de relatie met de VDAB:

- ▶ Tijdelijke werkervaring: er werd beslist te komen tot één systeem van tijdelijke werkervaring waarbij o.a. volgende maatregelen (gedeeltelijk) worden geïntegreerd: PWA, art.60§7/61, gesco's en WEP+. Op basis van verdere technische en juridische uitklaring zal er overleg worden gepleegd met de betrokken stakeholders, waaronder de lokale besturen. Daarbij moet differentiatie tussen lokale besturen tot de mogelijkheden behoren.
- ▶ Relatie tussen VDAB en de lokale besturen: VDAB en de gemeenten gaan hechter samenwerken om de drempels voor kansengroepen op de arbeidsmarkt weg te werken.

Integratie OCMW-gemeente

Vlaams Minister voor Binnenlands Bestuur Homans, beoogt een integratie van de gemeente- en OCMW-besturen op lokaal niveau. Op vandaag zijn dit twee besturen, die weliswaar samenwerken, maar toch autonoom functioneren en hun eigen administratie en bestuur hebben. OCMW's laten zich in met de (individuele) sociale dienstverlening.

Doel van de integratie is, te komen tot:

- ▶ Slagkrachtige lokale besturen;
- ▶ Geïntegreerd lokaal sociaal beleid.

In de volgende legislatuur (1/1/2019) wordt een grote stap daarin gezet. We spreken nog niet over een volledige integratie, omdat daarvoor juridisch ook de federale overheid nodig is:

- ▶ Er blijven twee rechtspersonen;
- ▶ De bestuursorganen zullen samen vallen, alsook de dagelijkse leiding:
 - ◆ gemeente- en OCMW-raad met dezelfde leden, schepencollege en vast bureau met dezelfde leden;
 - ◆ één secretaris ('algemeen directeur' in de toekomst) en één financieel beheerder ('financieel directeur' in de toekomst);
- ▶ De beleidsrapporten worden geïntegreerd (meerjarenplan, jaarrekening), of minstens maximaal afgestemd;
- ▶ Er blijft een apart "bijzonder comité" voor de individuele sociale dossiers.

Meer achtergrond: [website Agentschap Binnenlands Bestuur](#)

Opschaling gemeenten d.m.v. samenwerking en fusie

De lokale besturen in Vlaanderen moeten meer en meer op de tippen staan om hun brede taakstelling en de stijgende verwachtingen van burgers en hogere overheden rond te fietsen.

²⁹ Zie:

http://lokaalbestuur.vlaanderen.be/sites/default/files/public/thema/strategische_projecten/Decentralisatie/eindverslag_PC_basistekst.pdf

Op zoek naar meer efficiëntie en impact, werd de voorbije decennia voluit ingezet op intergemeentelijke samenwerking (mede gestimuleerd door de Vlaamse overheid, cfr. intergemeentelijk woonbeleid, intergemeentelijke erfgoedwerking, regie sociale economie, etc). Op vandaag delen gemeenten en OCMW's gespecialiseerde ambtenaren, bouwen ze samen zwembaden, organiseren ze groepsaankopen en werken ze samen in tal van domeinen zoals ruimtelijke ordening, wonen, mobiliteit, zorg, sport en cultuur.

Terwijl vele besturen nadenken over het intensifiëren van de intergemeentelijke samenwerking, zetten een aantal lokale besturen onder stimulans van de Vlaamse overheid een nieuwe en meer verregaande stap. Ze werken aan een bestuurlijke fusie tegen 1 januari 2019. De ambitie van deze gemeenten is om middels een schaalprong hun bestuurskracht op een structurele manier te verhogen.

Vanuit de vaststelling dat er meer en meer specialisaties en zelfs basisfuncties zoals veiligheidszorg intergemeentelijk worden georganiseerd, valt er veel te zeggen voor het pleidooi voor een grotere basisschaal, aangevuld met planningsafspraken op gebiedsniveau.

Versterking van het streekniveau

In het verlengde van voorgaande vaststelling, zien we de facto dat de regionale werkingschaal steeds meer aan belang wint. De conceptnota 'Versterkt Streekbeleid' schuift het regioniveau naar voor als het geschikte niveau om een integraal streekbeleid en (boven)lokaal werkgelegenheidsbeleid op eigen maat vorm te geven. Ook het beleidsplan Ruimte Vlaanderen wijst de regionale schaal aan als niveau van samenwerking met de lokale besturen voor grondgebonden projecten. Voor welzijn, cultuur of economische ontwikkeling is regionale samenwerking steeds meer een hefboom voor meer bestuurskracht.

Tegelijk blijven er heel wat uitdagingen verbonden met de werking op regionale schaal. Organisatorische vragen rond vertegenwoordiging en terugkoppeling, maar ook issues op vlak van besluitvorming en al dan niet vaste regio-omschrijvingen. Komen tot consensus over moeilijker beleidsthema's is niet evident, als de besluitvorming lokaal blijft verlopen. Daarnaast stellen zich ook vragen rond de samenwerking tussen publieke en private actoren, of de samenwerking tussen bestuurslagen (gemeenten-provincie bv.)

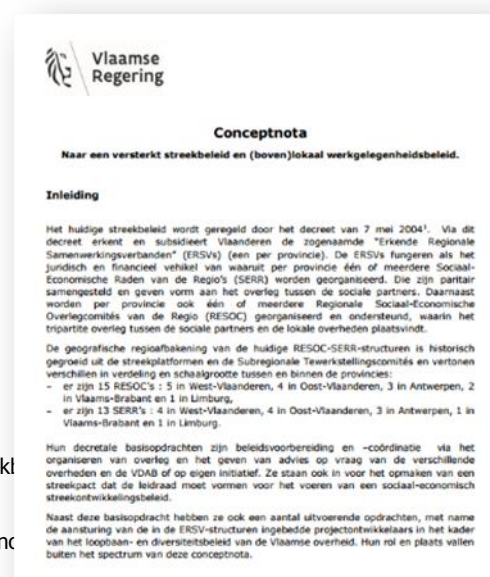
Conceptnota versterkt streekbeleid

In 2015 lanceerde Vlaams Minister voor economie Muylers zijn nota 'Versterkt streekbeleid'.³⁰ Daarin een aantal belangrijke wijzigingen voor het subregionaal overleg rond arbeidsmarkt en economie in Vlaanderen:

- ▶ De RESOC- en SERR-structuren waarbinnen sinds 2005 het sociaal-economisch overleg in de verschillende Vlaamse regio's was georganiseerd, worden niet meer structureel gefinancierd.³¹

³⁰ Conceptnota van Vlaams minister Philippe Muylers 'Naar een versterkt streek goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 17/07/2015.

³¹ RESOC: Regionaal Economisch en Sociaal Overlegcomité; SERR: Sociaal-econ



- ◆ De SERR wordt als orgaan opgedoekt en diversiteitsplannen worden als instrument opgenomen in de KMO-portefeuille;
 - ◆ Het RESOC-overleg blijft decretaal bestaan, maar wordt niet langer structureel betoelaagd door Vlaanderen. Lokale besturen dienen dus zelf het subregionaal overleg te organiseren, te financieren, of andere bronnen te zoeken.
- ▶ De overgang wordt gemaakt van een overlegmodel naar een actiemodel. De regio's worden verondersteld een actieprogramma rond economie en arbeidsmarkt vorm te geven en in uitvoering te brengen. Voorheen waren de regiostructuren gericht op overleg.
 - ▶ Er wordt een trekkersrol toegedicht aan de lokale besturen, die zich voorheen maar matig inlieten met de RESOC- en SERR-werkingen. Dat was vooral een verhaal van de sociale partners.
 - ▶ Regionale samenwerkingsverbanden kunnen in het kader van het 'Versterkt Streekbeleid' beroep doen op projectmatige financiering via ESF-oproepen. Meer info hier: <http://www.esf-agentschap.be/nl/oproepen/versterkt-streekbeleid>

1.3. Wettelijke regeling in Nederland

We beschrijven hieronder de regeling die geldt in Nederland voor:

1. Tewerkstelling en arbeidsmarktbeleid;
2. Sociale zekerheid;
3. Fiscaliteit;
4. Onderwijsbeleid, in relatie tot het arbeidsmarktbeleid.

Telkens staan we stil bij de algemene regeling, om vervolgens specifieke regelingen te noemen inzake grensarbeid.

1.3.1 *Tewerkstelling en arbeidsmarktbeleid*

Algemene regeling

Het **Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (SZW) is verantwoordelijk voor het arbeidsmarktbeleid, inclusief migratie en vrij verkeer van werknemers, uitkeringen en re-integratie, inkomensbeleid, het combineren van arbeid en zorg, arbeidsomstandighedenbeleid en inspectie daarop.³²

De volgende diensten en instellingen vallen onder de verantwoordelijkheid van het SZW:

- ▶ Agentschap SZW;
- ▶ Arboportaal;
- ▶ Inspectie SZW;
- ▶ Sociale Verzekeringsbank (SVB);
- ▶ Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

UWV

³² Bron: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>

UWV heeft, in opdracht van het Ministerie van SZW, de taak informatie en advies over arbeidsmarktontwikkelingen te geven. Ze leveren maandelijks arbeidsmarktinformatie aan de arbeidsmarktregio's (zie onder voor verdere toelichting arbeidsmarktregio's), bijvoorbeeld over het aantal bijstandsgerechtigden en over het aantal en percentage niet ingeschreven bijstandsgerechtigden per gemeente. Gemeenten kunnen deze informatie benutten voor het maken van regionale arbeidsmarktanalyses, en de arbeidsmarktinformatie gebruiken als basis voor hun beleid.

UWV WERKbedrijf is een volledige divisie van UWV en houdt zich bezig met arbeidsbemiddeling en re-integratie. Hierin ligt de focus met name op werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en op werkgevers die deze werkzoekenden willen aannemen. Daarbij wordt actief samenwerking gezocht met arbeidsmarktpartners als gemeenten, werkgevers en uitzendbureaus.

Verschil tussen UWV en UWV WERKbedrijf

UWV beoordeelt of een werknemer/verzekerde recht heeft op een uitkering volgens de genoemde regelingen en wetten en bepaalt de hoogte en de duur van deze uitkering. Daarnaast verstrekt UWV de uitkeringen.

Het UWV WERKbedrijf koppelt werkzoekenden aan vacatures en werkgevers aan cv's. Via de digitale weg communiceert de werkzoekende met zijn of haar werkcoach. Daarnaast heeft het UWV Werkbedrijf 130 vestigingen, verspreid over de 30 arbeidsmarktregio's, die als enkelvoudig loket dienen voor werkzoekenden. Werkgevers kunnen terecht bij een van de publieke aanspreekpunten (één loket per arbeidsmarktregio) van de Werkgeversservicepunten voor ondersteuning bij het vinden van gekwalificeerd personeel.

Sociale werkbedrijven

Sociale werkbedrijven zijn partner voor de overheid en het bedrijfsleven bij de uitvoering van de Participatiewet. Ze zorgen er samen met werkgevers, ervaren jobcoaches en opleiders voor dat mensen met een beperking duurzaam inzetbaar worden op de arbeidsmarkt. Niet alleen bij de sociale werkbedrijven zelf, maar steeds meer bij werkgevers buiten het sociale werkbedrijf. Dit gebeurt in de regel op detachingsbasis.

Samenwerking en arbeidsmarktregio's

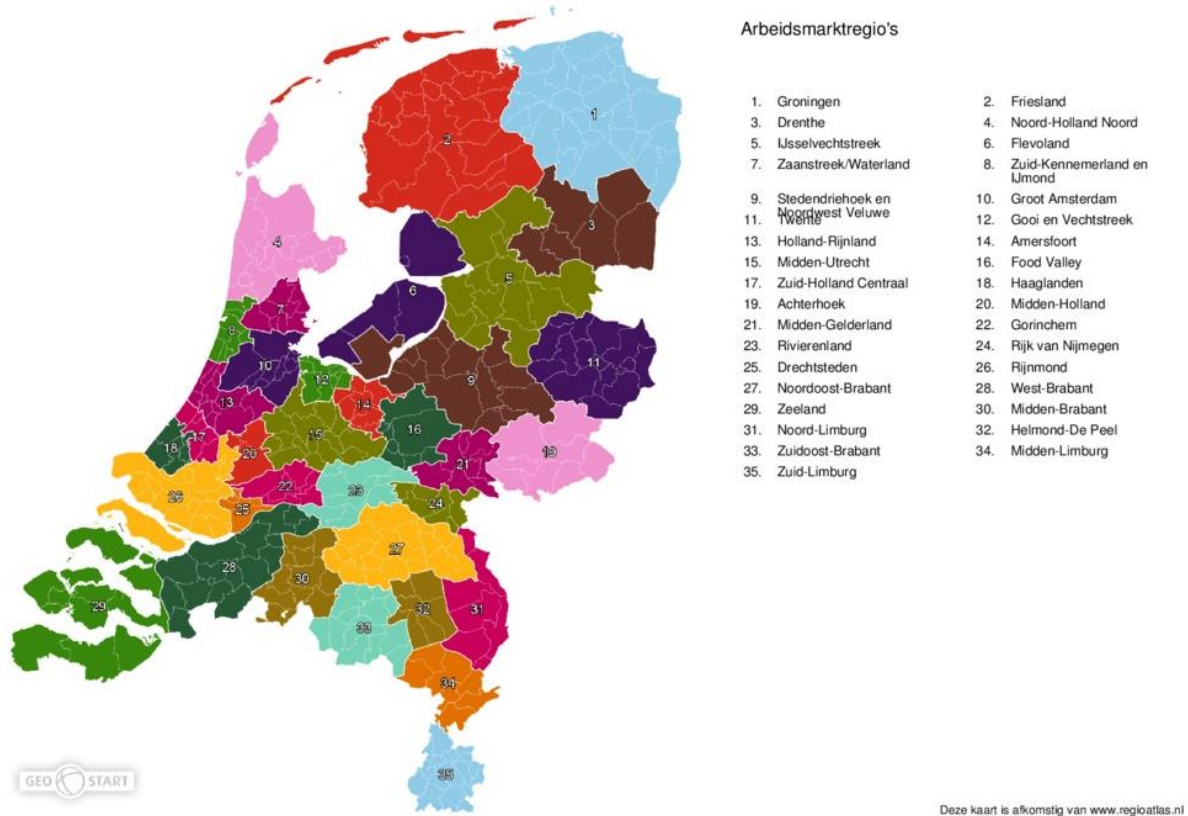
UWV, gemeenten en Sociale werkbedrijven voeren samen een aantal wettelijke taken uit voor werkzoekenden en werkgevers. Dit is vastgesteld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI). Een aantal gezamenlijke taken zijn:

- ▶ het transparant maken van de arbeidsmarkt;
- ▶ samen meer mensen aan werk helpen;
- ▶ vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengen³⁴.

Er zijn **35 arbeidsmarktregio's** van waaruit gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. Deze indeling is van onderop, door gemeenten zelf, tot stand gekomen, na forse investeringen in de samenwerking in de regio's. Gemeenten en UWV worden hierbij ondersteund door de landelijke Programmaraad³³. Figuur 1 toont een overzicht van alle arbeidsmarktregio's in Nederland. In het kader van dit onderzoek zijn de arbeidsmarktregio's Zeeland, West-Brabant, Midden-Brabant en Zuidoost-Brabant relevant.

³³ Programmaraad: samenwerkingsverband waarin Divosa, de VNG, UWV en Cedris vertegenwoordigd zijn en dat beoogt de arbeidsmarktregio's te ondersteunen door onder meer samenwerking tussen alle betrokken partijen te stimuleren, door vragen te beantwoorden en door bijeenkomsten voor kennis- en contactuitwisseling te organiseren.

Figuur 1: Overzicht arbeidsmarktregio's in Nederland



De samenwerking in de arbeidsmarktregio's verloopt via een aantal verschillende vormen. In de meeste arbeidsmarktregio's voeren gemeenten, Sociale werkbedrijven en UWV de werkgeversdienstverlening uit in een **WerkgeversServicepunt (WSP)**. Op het WSP vinden werkgevers één loket voor informatie, advies en specialistische expertise. De persoonlijke dienstverlening van de WerkgeversServicepunten is gericht op werkgevers die moeilijk vervulbare vacatures hebben of bereid zijn om in de regio werkplekken te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt³⁴. Sommige regio's hebben 1 centraal WSP, andere regio's werken met verschillende lokale of subregionale vestigingen. Naast de 35 regionale WerkgeversServicepunten is er 1 landelijk WSP, voor grote landelijke werkgevers.

De volgende **WSP's** vallen in de voor dit onderzoek relevante arbeidsmarktregio's. De drie Werk(gevers)servicepunten *Orionis Walcheren*, *Werkservicepunt Zeeuws-Vlaanderen* en *WSP Oosterschelderegio* vallen onder de naam *Aan de slag in Zeeland – WSP*. Voor de arbeidsmarktregio West-Brabant is dit WSP West-Brabant, *WSP Werkhart* voor de arbeidsmarktregio Midden-Brabant, en *WSP Zuidoost-Brabant* voor de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant.

De **sociale werkbedrijven** in de arbeidsmarktregio Zeeland zijn *de Betho*, *De Zuidhoek*, *Dethon*, *Orionis Walcheren* en *WeBeGo*. Voor de arbeidsmarktregio West-Brabant zijn dit *!GO*, *ATEA-groep*, *WVS-groep*; voor de arbeidsmarktregio Midden-Brabant zijn dit *Baanbrekers* en *Diamant-groep*; en voor de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant zijn dit *Ergon* en *WVK-groep*³⁵.

Het **regionale Werkbedrijf** is een (bestuurlijk) netwerk/platform en wordt gevormd door minimaal de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties. Sociale partners

³⁴ Bron: <https://www.uwv.nl/overuwv/wat-is-uwv/organisatie/detail/onderdelen>

³⁵ Bron: <http://cedris.nl/sw-bedrijven.html>

(verzamelnaam voor de werkgeversorganisaties en de vakbonden (werknemersorganisaties)), gemeenten en UWV willen gezamenlijk op regionaal arbeidsmarktniveau tot meer plaatsingen komen voor mensen met een arbeidsbeperking (mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen). Via 35 regionale Werkbedrijven kunnen mensen met een arbeidsbeperking succesvol naar de extra banen uit het sociaal akkoord worden geleid³⁶.

Het **regionaal werkbedrijf** voor Zeeland is de *Zeeuwse Werkkamer* en voor West-Brabant het *regionaal platform Arbeidsmarkt West-Brabant (RPA West-Brabant)*. Het werkgebied van het regionaal werkbedrijf *WSD* valt in drie arbeidsmarktregio's: Noordoost-Brabant, Zuidoost-Brabant en Midden-Brabant.

Specifieke regelingen m.b.t. grensarbeid VL-NL

Digitaal GrensInfoPunt

GrensInfoPunt (www.grensinfo.nl) is de vraaggestuurde digitale wegwijzer van de Nederlandse overheid voor burgers die zich voor hun werk of om andere redenen verplaatsen tussen Nederland en België of Nederland en Duitsland. GrensInfoPunt is een initiatief van de volgende overheidsorganisaties: Ministerie van Financiën, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Belastingdienst, Sociale Verzekeringsbank, UWV en Centraal Administratiekantoor (CAK). Verantwoordelijk voor de inhoudelijke informatie over wetten en regelingen zijn: Belastingdienst, UWV, het CAK en de Bureaus voor Belgische en Duitse Zaken van de Sociale Verzekeringsbank.

Verder is de website www.grensinfopunt.eu ontstaan als uitvloeisel van een overeenkomst ondertekend door Duits-Nederlandse-Vlaamse Euregio's om de grensinformatievoorziening te organiseren. Deze samenwerking wordt opgevolgd door de Stuurgroep GIP's. Belangrijk om te benadrukken is dat deze website slechts beperkt inhoudelijke informatie geeft en vooral is bedoeld als toeleidingskanaal naar de fysieke GrensInfoPunten (zie volgende paragraaf).

Fysieke GrensInfoPunten

Naast deze digitale wegwijzer ontstaan er langsheen de gehele Nederlands-Vlaamse, alsook Nederlands-Duitse, grens steeds meer fysieke GrensInfoPunten waar kosteloos frontoffice dienstverlening over wonen, werken en studeren over de grens wordt verleend. Deze GrensInfoPunten worden veelal regionaal gefinancierd (bijvoorbeeld door gemeenten en/of Euregio's en of Provincies) en in sommige gevallen (deels) door middel van financiering vanuit de Europese structuurfondsen (INTERREG).

Bij de regiospecifieke frontoffice dienstverlening gaat het concreet om de volgende primaire taken op het gebied van persoonlijke dienstverlening:

- 1. Centraal contactpunt in de regio voor de beantwoording van eerste oriënterende algemene vragen.**

Als eerste aanspreekpunt voor iedereen vormt het grensinformatiepunt een tastbaar en deskundig bureau waar mensen heen kunnen gaan met hun vragen om informatie en advies.

- 2. Analyse situatie adviesvrager/initieel advies.**

Deze functie bestaat uit het analyseren van de kenbaar gemaakte informatie- en adviesbehoefte en het verlenen van eerstelijns advies dat deskundig ingaat op het specifieke geval. Vaak behelst deze taak het vaststellen resp. inperken van het 'achterliggende probleem' dat onderbelicht blijft.

³⁶ Bron: <https://www.samenvoordeklant.nl/wetten/participatiewet/werkbedrijven>

3. Doorverwijzing naar andere instanties en/of specialisten

Indien voor de juiste beantwoording van vragen n.a.v. de specifieke situatie van een adviesvrager blijkt dat meer specialistische kennis nodig is, zal de adviseur de adviesvrager gericht doorwijzen naar de gepaste instantie.

Op dit moment zijn de volgende GrensInfoPunten aan de Nederlandse zijde van de Vlaams-Nederlands grens operationeel:

- ▶ GIP Holland Expat Center South: Eindhoven
- ▶ GIP Maastricht
- ▶ GIP ISD Brabantse Wal: Bergen op Zoom
- ▶ GIP FNV: Roosendaal
- ▶ GIP WSP Terneuzen en GIP FNV Terneuzen en GIP FNV Goes

Dit is echter geen statisch beeld want er zijn nieuwe GrensInfoPunten in ontwikkeling. Voor de meest actuele informatie verwijzen we naar de volgende website: <https://grenzinfo.eu/nl/regios/>

1.3.2 Sociale zekerheid³⁷

Algemene regeling

Het Nederlandse socialezekerheidsstelsel is samengesteld uit sociale verzekeringen en sociale voorzieningen. De **sociale voorzieningen** worden door het rijk via de belastingen gefinancierd terwijl men voor **sociale verzekeringen** een premie verschuldigd is. Volksverzekeringen worden betaald door inkomensafhankelijke premies en belastingen. Werknemersverzekeringen daarentegen, worden betaald door een inkomensafhankelijke premie voor werknemers.

De overheid regelt de sociale voorzieningen in de volgende wetten:

- Participatiewet (voorheen Wet Werk en Bijstand/WWB)
- Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor Jonggehandicapten (Wajong)
- Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze? Werknemers (IOAW)
- Wet Inkomensvoorziening Oudere Werkloze werknemers (IOW)
- Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijk Arbeidsongeschikte gewezen Zelfstandigen (IOAZ)
- Toeslagenwet (TW)

De sociale verzekeringen zijn onderverdeeld in volksverzekeringen en werknemersverzekeringen.

Volksverzekeringen:

- Algemene Kinderbijslagwet (AKW)
- Zorgverzekeringswet (Zvw)
- Wet langdurige Zorg (WIZ)
- Algemene nabestaandenwet (Anw)
- Algemene Ouderdomswet (AOW)

Werknemersverzekeringen:

³⁷ Naast de klassieke sociale zekerheid, onderscheiden we het stelsel van de "sociale bijstand". Dit luik wordt in het kader van dit project niet meegenomen.

- Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (WULBZ)
- Ziektewet (ZW)
- Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)
- Werkloosheidswet (WW)

Verschillende organisaties voeren de sociale zekerheid in Nederland uit. Zij verzorgen onder meer de toekenning en betaling van uitkeringen.

UWV verzorgt de uitvoering van de werknemersverzekeringen.

De **SVB** verzorgt de uitvoering van de sociale verzekeringswetten en enkele andere regelingen met een sociaal karakter, zoals: de Algemene ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw), de Algemene kinderbijslagwet (AKW), de Regeling persoonsgebonden budget Wlz en Wmo (pgb) en de Overbruggingsregeling AOW (OBR). Ook de website 'Mijnpensioenoverzicht.nl' valt onder de verantwoordelijkheid van de SVB.

De **gemeentelijke sociale diensten** zijn verantwoordelijk voor de beoordeling en verzorging van een aantal uitkeringen voor mensen zonder werk: de Participatiewet, een inkomensvoorziening in het kader van de IOAW of IOAZ en een uitkering in het kader van het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz). Daarnaast is de gemeente verantwoordelijk voor de re-integratie van deze uitkeringsgerechtigden. Tot slot zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015.

De **zorgverzekeraars** voeren samen de Zorgverzekeringswet (Zvw) en de aanvullende verzekeringen tegen ziektekosten uit.

Specifieke regelingen m.b.t. grensarbeid VL-NL

Aanvullend aan de bepalingen m.b.t. de Europese Verordening 883/2004 inzake de coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels in Europa (zoals reeds beschreven in hoofdstuk 1.2.2), bestaat er in Nederland een Bureau voor Belgische Zaken (als onderdeel van de SVB), waar men terecht kan voor vragen over sociale zekerheid in grensoverschrijdende situaties. Het Bureau voor Belgische Zaken (BBZ) vervult met name een backofficerol in de eerder genoemde structuur van GrensInfoPunten aan de Vlaams-Nederlandse grens.

Sociale verzekering van grensarbeiders

Een veel gehoorde stelling bij diverse GIP-adviseurs aan de grens is dat grensarbeiders een zorgverzekering in beide landen moeten betalen en daarmee ook recht hebben op terugbetaling in beide landen, waarbij alle kosten gemaakt in Nederland in Nederland worden ingediend en alle kosten gemaakt in België in België worden ingediend.

Wetstechnisch is dit echter niet juist. Op grond van de eerder genoemde Europese Verordening 883/2004 dient men alleen sociaal verzekerd te zijn in het land waar men werkt. Voor in Nederland werkende grensarbeiders betekent dit het afsluiten van een Nederlandse basisverzekering. Maar, een grensarbeider heeft men altijd recht op medische zorg in beide landen. Men heeft hierin zelfs keuzerecht. In het geval van een in Nederland werkende en in België wonende grensarbeider betaalt Nederland letterlijk alle kosten terug aan België, ook de kosten die in België zijn gemaakt. Om dit administratief te regelen, moet deze grensarbeider wel bij een Belgisch ziekenfonds ingeschreven staan, hetgeen niet hetzelfde is als verzekerd zijn (dat is men immers al in Nederland). Onduidelijkheid hieromtrent ontstaat vaak omdat bijna alle Belgische ziekenfondsen een lidmaatschapsgeld vragen, ongeveer € 10 per maand. Dat is geen Belgische ziekenfondspremie maar een lidgeld. Mensen kunnen zich ook inschrijven bij de www.hziv.be. Daar betaalt men geen lidgeld, maar heeft men wel nog steeds recht op Belgische zorg. Als men in beide landen werkzaam is, zal eerst op grond van de

genoemde Verordening steeds altijd beoordeeld moeten worden in wélk land men sociaal verzekerd dient te zijn. Immers, men kan maar in één land sociaal verzekerd zijn³⁸.

1.3.3 Fiscaliteit

Algemene regeling

Het Ministerie van Financiën is verantwoordelijk voor de uitvoering van rijksbelastingwetgeving. De feitelijke uitvoering vindt plaats door de Belastingdienst.

Er zijn in Nederland de volgende overheden die belasting heffen:

1. de Rijksoverheid
2. de Provincies
3. de Gemeenten

1. Belastingen geheven door de Nederlandse rijksoverheid

Er zijn 2 typen belastingen:

▶ Directe belastingen

Dit zijn belastingen op inkomen, winst en vermogen. Directe belastingen worden door de burger zelf aan de Belastingdienst afgedragen.

▶ Indirecte belastingen

Indirecte belastingen worden door een ander aan de Belastingdienst afgedragen. Die belasting is verwerkt in de prijs van de goederen en de diensten (kostprijsverhogende belasting).

Soorten rijksbelastingen in relatie tot de arbeidsmarkt

- ▶ inkomstenbelasting;
- ▶ loonbelasting;
- ▶ vennootschapsbelasting;
- ▶ vermogensrendementsheffing;
- ▶ omzetbelasting (btw);

2. Belastingen geheven door de Provincies

Er zijn 2 soorten provinciale belasting:

- ▶ Belastingen, zoals motorrijtuigenbelasting. De opbrengst hiervan gaat naar de provincie. Deze bepaalt zelf waarvoor ze de opbrengst gebruikt.
- ▶ Heffingen: dit zijn rechten, tarieven en leges. Bijvoorbeeld de grondwaterheffing, leges voor vergunningen en de verontreinigingsheffing. De provincie kan voor de rechten en leges alleen de totale kosten vergoed krijgen die ze gemaakt heeft. De totale opbrengst van deze heffingen mag niet meer zijn dan de totale kosten die de provincie ermee betaalt. Voor de grondwaterheffing en verontreinigingsheffing geldt dat de opbrengst ten goede moet komen aan het beheer van het watersysteem.

³⁸ Bron: GIP-adviseur van het GIP Maastricht.

3. Belastingen geheven door de Gemeenten

De gemeente heft een aantal gemeentelijke belastingen. Per gemeente kunnen deze belastingen verschillen. De gemeente mag alleen die belastingen heffen die zijn genoemd in de wet.

Relevante gemeentelijke belastingen voor de arbeidsmarkt zijn de onroerendezaakbelasting (OZB) en de belasting van roerende bedrijfsruimten.

Specifieke regelingen m.b.t. grensarbeid VL-NL

Zoals reeds toegelicht in hoofdstuk 1.3.2 bestaat er een dubbelbelastingverdrag tussen Nederland en België, waarin wordt bepaald dat een grensarbeider belastingen betaalt in het land waar hij werkt, maar niettemin ook in eigen land belastingaangifte moet indienen (waarbij het inkomen uit het buitenland wordt vrijgesteld van personenbelasting).

Voor vragen over belastingheffing in grensoverschrijdende situaties kan men in Nederland terecht bij het kantoor Buitenland van de Belastingdienst (gevestigd te Heerlen), alsook bij het Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (Team GWO), een formeel onderdeel van de belastingdienst. Het Team GWO, een initiatief van het Ministerie van Financiën, is een internationaal fiscaal kenniscentrum waar Nederlandse, Belgische en Duitse belastingmedewerkers samenwerken om algemene fiscale ondersteuning en informatie te bieden aan werknemers en ondernemers. Daarnaast werkt het team GWO nauw samen met andere instanties die zich bezighouden met grensoverschrijdende problematieken (bijv. Bureau voor Belgische Zaken, Bureau voor Duitse Zaken, UWV, EURES en Euregio's).

1.3.4 Onderwijsbeleid

Algemene regeling

Het **Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap** (OCW) is verantwoordelijk voor het gehele onderwijs, het primair, het voortgezet en het hoger onderwijs inclusief het beroepsonderwijs en volwasseneducatie, maar exclusief het agrarische onderwijs dat bij het Ministerie van Economische Zaken is ondergebracht. Het OCW draagt de zorg voor het scheppen van een wettelijk kader voor het onderwijs, voor het uitvoeren van onderwijswetten en het verstrekken van financiële middelen daarvoor. Daarnaast heeft het ministerie de zorg voor de bevordering van wetenschappelijk onderwijs en wetenschapsbeleid en voor het cultuur- en mediabeleid.

De **Dienst Uitvoering Onderwijs** (DUO) is de uitvoeringsorganisatie van de Rijksoverheid voor het onderwijs. DUO voert als baten-lastendienst in opdracht van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap onderwijswetten en -regelingen uit. DUO financiert en informeert onderwijsdeelnemers en onderwijsinstellingen en organiseert examens.

De Inspectie van het Onderwijs (**Onderwijsinspectie**) houdt toezicht op de kwaliteit van scholen. De Onderwijsinspectie beoordeelt de kwaliteit van het onderwijs op scholen en andere onderwijsinstellingen. Hiervoor bekijkt de inspectie bijvoorbeeld uitslagen van eindtoetsen en examens en jaarverslagen. De Onderwijsinspectie houdt toezicht op scholen die de overheid financiert en voor particuliere scholen en instellingen die opleiden voor erkende diploma's. Leidraad voor het toezicht zijn de uitgangspunten in de Wet op het onderwijstoezicht (WOT).

De **Onderwijsraad** is een onafhankelijk adviesorgaan zowel ten opzichte van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en dat van Economische Zaken als ten opzichte van het onderwijsveld voor de regering op het terrein van het onderwijs. De raad adviseert, gevraagd en ongevraagd, over de hoofdlijnen van het beleid en de wetgeving op het gebied van het onderwijs.

Ook gemeenten kunnen in speciale bij de wet geregelde gevallen een beroep doen op de Onderwijsraad.

Specifieke regelingen m.b.t. grensarbeid VL-NL

In Nederland is **Nuffic** de organisatie die verantwoordelijk is voor internationalisering in onderwijs. Het is een onafhankelijke non-profitorganisatie gevestigd in Den Haag, doch zijn de belangrijkste subsidieverstrekkers het ministerie van Buitenlandse Zaken en het ministerie van OCW. Nuffic speelt een belangrijke rol in het bevorderen van internationale samenwerking in het onderwijs tussen Nederland en andere landen.

Concreet biedt Nuffic op de diverse onderwijsniveaus advies en ondersteuning door middel van verschillende programma's³⁹ (deze ondersteuning is echter niet bindend). Zo is internationalisering in het basisonderwijs gericht op: vroeg vreemdetalenonderwijs (vvt), internationaal georiënteerde leerinhouden, uitwisseling over de grens, internationale beleidsontwikkelingen. In het voortgezet onderwijs bestaat er o.a. het Nivo-programma –gericht op de opstart van internationaliseringsactiviteiten–, het Elos-programma –waarin leerlingen gericht aan internationale en interculturele competenties werken volgens bepaalde standaarden– en het tweetalig onderwijs (tto) – waarbij leerlingen bij minimaal de helft van de vakken les krijgen in een vreemde taal. Ook kan er subsidie worden aangevraagd voor de ondersteuning van internationaliseringsactiviteiten, zoals de IPV subsidie ('subsidie voor internationalisering in het voortgezet onderwijs').

Binnen het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs vindt ondersteuning voor internationaliseringsactiviteiten met name plaats vanuit het Erasmus+ programma: het Europese subsidieprogramma voor onderwijs, jeugd en sport. Het subsidieprogramma Erasmus+ wordt in Nederland uitgevoerd door twee Nationale Agentschappen: het Nationaal Agentschap Erasmus+ Onderwijs & Training en het Nationaal Agentschap Erasmus+ Jeugd. Nuffic, CINOP en het Nederlands Jeugdinstituut vormen samen deze Nationale Agentschappen, in opdracht van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport⁴⁰

Op het gebied van diplomaerkenning, diplomawaardering en erkenning van beroepskwalificaties (op basis van de Europese Richtlijn 2005/36) is EP-Nuffic in Nederland hét aanspreekpunt voor de waardering van buitenlandse diploma's, behaald in het algemeen voortgezet onderwijs en hoger onderwijs. SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is het expertisecentrum voor alle buitenlandse kwalificaties op vmbo (voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs) - en mbo (middelbaar beroepsonderwijs) niveau. Het IcDW (Informatiecentrum Diplomawaardering) is het samenwerkingsverband van EP-Nuffic en SBB, dat in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de uitvoering van internationale diplomawaardering voor Nederland regelt. Het IcDW is het gezamenlijke digitale loket van SBB en Nuffic (gevestigd sinds 2003 bij SBB) dat zorgt voor de administratieve behandeling van aanvragen voor diplomawaardering.

1.3.5 Relevante beleidsevoluties

In deze paragraaf beschrijven we een aantal actuele beleidsevoluties in Nederland, met relevantie naar het thema van grensoverschrijdende arbeidsmarkt.

³⁹ Bron: <https://www.nuffic.nl/>

⁴⁰ Bron: <http://www.erasmusplus.nl/over-erasmus/nationaal-agentschap>

Verdere ontwikkeling arbeidsmarktregio's

De samenwerking op het gebied van dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden in arbeidsmarktregio's stamt voort uit de Wet SUWI en werd formeel bekrachtigd in 2012. Binnen deze arbeidsmarktregio's geven gemeenten en het UWV vorm en inhoud aan de regionale samenwerking binnen regionale werkgeversservicepunten en maken op regionaal niveau afspraken over de samenwerkingsagenda met sociale partners in het regionaal Werkbedrijf⁴¹.

Hernieuwde aandacht voor grensinformatievoorziening

In 2011 besloot de Nederlandse regering dat het de financiering voor de persoonlijke informatievoorziening door BBZ/BDZ vanaf 2014 zou stoppen. De informatievoorziening zou volledig worden vervangen door verbeterde dienstverlening via internet. Dit leidde tot kritiek vanuit verschillende partijen die ook de persoonlijke dienstverlening, zoals BBZ/BDZ die biedt, willen behouden. De nationale overheid in Nederland is aan deze kritiek tegemoet gekomen door te stellen dat de persoonlijke dienstverlening rond grensinformatie behouden mag blijven, maar dan wel gefinancierd moet worden door instanties in de regio of door Europese subsidiëring. De afgelopen jaren is hier door partijen uit de grensregio's gehoor aan gegeven, zoals onder andere blijkt uit de inrichting van GrensInfoPunten bij de Euregio's aan de Duits-Nederlandse grens en de aanvraag en uitvoering van een Interreg-project 'Grensinformatievoorziening Vlaanderen-Nederland' voor de inrichting van gelijkaardige punten aan de Vlaams-Nederlandse grens. Veelal in het verlengde van deze hernieuwde impuls ontstaan er momenteel ook initiatieven op het vlak van arbeidsbemiddeling (bijvoorbeeld het Servicepunt Grensoverschrijdende Arbeidsbemiddeling in Kerkrade), alsook het verbeteren van het inzicht in elkaars arbeidsmarkten, zoals o.a. blijkt uit de aanvraag van het Interreg-project 'Werkinzicht', met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) als leadpartner.

Dat een goede informatievoorziening van essentieel belang is, blijkt uit de vele misverstanden die er nog steeds ten aanzien van grensarbeid bestaan, zowel bij burgers als bij betrokken organisaties zelf. We beschreven dit eerder voor de sociale verzekering en het inschrijven in ziekenfondsen (tekstbox).

⁴¹ Ministerie SZW. 2017. Handreiking fase II: Plan van aanpak en ondersteuningsvraag 'Matchen op Werk'.

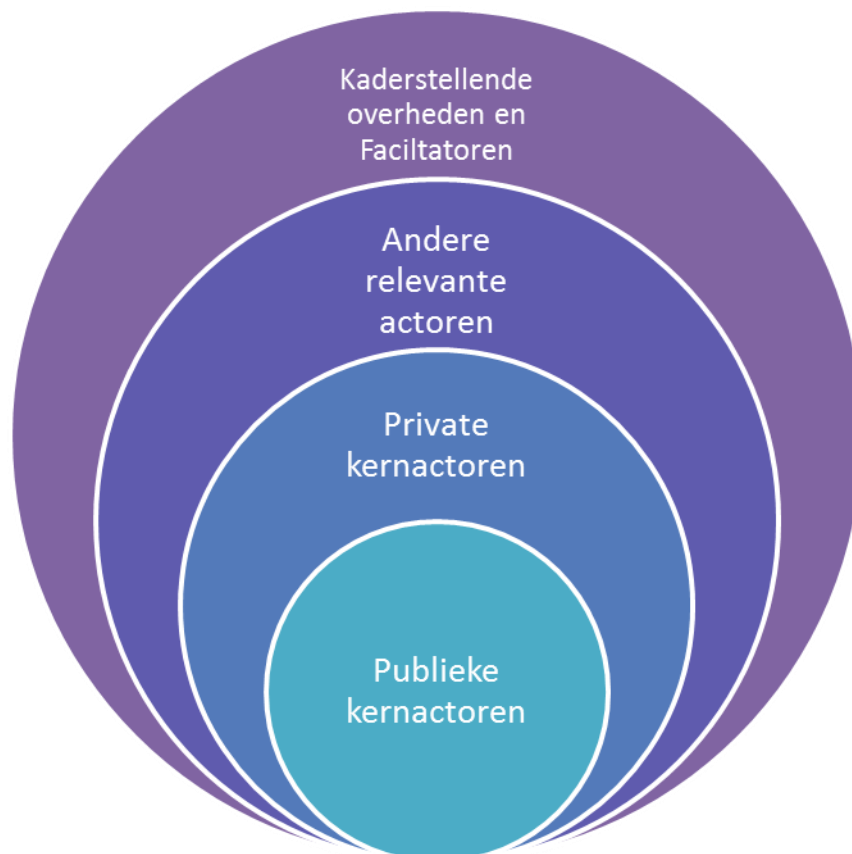
2/ Bijlage 2: Inventarisatie van actoren en netwerkverbanden

2.1. Overzicht van actoren

Tal van actoren laten zich in met de problematiek van het grensoverschrijdend onderwijs- en arbeidsmarktbeleid. We maken bij de oplistijng onderscheid als volgt:

- ▶ Kernactoren:
 - ◆ Overheden met een publieke opdracht;
 - ◆ Private actoren.
- ▶ Andere relevante actoren;
- ▶ Kaderstellende en faciliterende actoren.

Figuur 14: indeling van actoren



We overlopen hieronder de belangrijkste organisaties in elk van de vier categorieën.

Publieke kernactoren

Tot de publieke kernactoren rekenen we de overheidsinstanties die het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid als voornaamste opdracht hebben.

Arbeidsbemiddelaars	<ul style="list-style-type: none"> ▶ VDAB ▶ UWV ▶ Werkgevers Servicepunt (WSP): de 3 WSP's Orionis Walcheren, Zeeuws-Vlaanderen en Oosterschelderegio werken onder de vlag van 'Aan de slag in Zeeland' nauw samen met UWV om het Zeeuwse bedrijfsleven van dienst te zijn.
Lokale besturen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ BE: in het bijzonder de grensgemeenten ▶ NL: in het bijzonder de centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's, zoals Goes, Breda, Tilburg, Eindhoven.

Rol van de gemeenten inzake arbeidsmarktbeleid

NL

Gemeenten hebben een zorgplicht voor haar inwoners op het gebied van welzijn en sociale zaken. Daaronder valt o.a. het uitvoeren van de **Participatiewet**, **IOAW** en **IOAZ**. De betreffende dienst wordt bijvoorbeeld sociale dienst genoemd, of Dienst Werk en Inkomen, of Servicepunt Werk en Inkomen. Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de **Participatiewet**. De wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden. Dit geldt ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij moeten zoveel mogelijk werk vinden bij een gewone werkgever. Voor mensen die op oudere leeftijd werkloos worden bestaat na hun werkloosheidsuitkering een **IOAW**-uitkering. De **IOAZ**-uitkering is er voor zelfstandigen van 55 jaar of ouder die onvoldoende inkomsten hebben uit hun bedrijf.

Gemeenten hebben vaak ook een minimabeleid dat inhoudt dat mensen met een laag inkomen bepaalde vergoedingen of kortingen krijgen.

Daarnaast vervullen gemeenten ook een belangrijke rol in de arbeidsmarktregio's: een afgebakend gebied waarbinnen dienstverlening wordt verleend door het UWV en gemeenten (waarvan steeds één gemeente de rol van **centrumgemeente** vervult) aan werkzoekenden en werkgevers. De centrumgemeenten hebben hierbij een regierol en ontvangen ook financiële middelen van het Rijk. Hierdoor zijn ze het aanspreekpunt voor het ministerie en gemandateerd met het verdelen van middelen over andere gemeenten. Met hun rol in de arbeidsmarktregio beogen de gemeenten :

- ▶ de werkgelegenheid te versterken;
- ▶ de arbeidsparticipatie te verhogen;
- ▶ de aansluiting tussen vraag en aanbod te verbeteren.

Meer over de arbeidsmarktregio's hieronder.

In een aantal gevallen, tenslotte, zijn ook gemeenten betrokken bij Euregionale initiatieven, zoals in het geval van sommige Grensinformatiepunten (zie hieronder).

BE

Het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid wordt door de Vlaamse gemeenten op een diverse manier ingevuld. We maken volgende vaststellingen:

- ▶ Op lokaal niveau zijn de arbeidsmarktomstandigheden soms heel verschillend, met doorgaans een concentratie van problematieken als (jeugd)werkloosheid in de steden. Vandaar dat het niet hoeft te verwonderen dat de steden op vlak van arbeidsmarkt actiever zijn dan de doorsnee gemeente;

- ▶ Alle steden en gemeenten treden als werkgever op van kansengroepen (gesubsidieerde tewerkstelling);
- ▶ Alle OCMW's voeren een activeringsbeleid. Binnen het stelsel van tijdelijke werkervaring worden doelgroepwerknemers voorbereid op doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt;
- ▶ Gemeenten zijn actief in de sociale economie (uitbouw lokale diensteneconomie) en werken intergemeentelijk samen voor de invulling van hun regierol sociale economie;
- ▶ Alle gemeenten en OCMW's organiseren ondersteunende diensten zoals kinderopvang, etc.

Private kernactoren

Tot de private kernactoren rekenen we de werknemers- en werkgeversorganisaties die de principale actoren op de arbeidsmarkt vertegenwoordigen.

Uit de gesprekken leiden we af dat de werknemersorganisaties sterker geëngageerd zijn in de grensoverschrijdende netwerken dat de werkgeversorganisaties. VOKA Oost-Vlaanderen laat zich aan werkgeverszijde wel opvallen in positieve zin.

Werkgeversorganisaties	<ul style="list-style-type: none"> ▶ BE: VOKA, UNIZO en Boerenbond (deze in minder mate). ▶ NL: VNO-NCW, AWWN, MKB-Nederland, UNETO-VNI, LTO Nederland, BZW (Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging)
Werknemersorganisaties	<ul style="list-style-type: none"> ▶ BE: ACV, ABVV en ACLVB ▶ NL: FNV en CNV, maar ook De Unie, de AVV en de LSVb ▶ Interregionale Vakbondsraad (IVR) Schelde/Kempen

Andere relevante actoren

Naast de publieke en private kernactoren, zijn er tal van andere actoren betrokken in het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid. Tijdens de interviews in het kader van deze studie werden o.a. volgende partijen genoemd:

- ▶ Onderwijsinstellingen / onderwijskoepels;
- ▶ Organisaties in beroeps- en volwassenenvorming:
 - ◆ BE: VDAB, SYNTRA, Onderwijs sociale promotie (CVO's), RTC's⁴²
 - ◆ NL: MBO met regionale en algemene opleidingscentra (ROC's & AOC's), Huis van de Techniek, Zeeuwse Werkkamer, Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Scalda, Techum (Vlissingen)
- ▶ Branche- of sectororganisaties en hun vormingsfondsen;
- ▶ Uitzendsector, met aantal daarin gespecialiseerde kantoren (bv. ASCENTO);
- ▶ Kamers van Koophandel
 - ◆ De Kamers van Koophandel in NL (overheidsinstelling, met een wettelijke opdracht)

⁴² Regionale Technologische Centra (RTC's) ondersteunen onderwijsinstellingen met een TSO/BSO studieaanbod op verschillende manieren: delen van technologische infrastructuur; delen van technologische apparatuur; (technische) scholing van leraren in functie van RTC-projecten voor leerlingen; verbinding tussen scholen en bedrijven.

- ◆ De Nederlandse Kamer van Koophandel voor België en Luxemburg (ledenorganisatie)
- ◆ De Belgische kamers van koophandel zijn geïntegreerd in de werkgeversorganisatie VOKA (ledenorganisatie met bepaalde door de overheid uitbestede taken, zoals een ondernemingsloket uitbaten en het afleveren van exportdocumenten)
- ▶ Sociale secretariaten;
- ▶ Pensioenfondsen in NL (vb. ABP, PFZW en PMT).
- ▶ Ziekenfondsen;
- ▶ Koepel- en belangenorganisaties voor grenswerkers
 - ◆ Stichting Grensarbeid (belangenorganisatie)
 - ◆ Vereniging voor Grensarbeiders (vzw)
- ▶ Grote bedrijven in de grensregio

Kaderstellende en faciliterende actoren

Tot slot zijn er de regelgevende en faciliterende actoren, die de regels bepalen, of faciliteren op vlak van coördinatie of informatieverstrekking.

Kaderstellende overheden	BE: FED: FOD Financiën, FOD WASO, FOD Sociale Zekerheid VL: Departement WSE NL: Ministerie van SZW
Uitvoeringsinstanties	BE: Belastingdiensten, RIZIV, RSZ, Mutualiteiten, Sociale secretariaten, vakbonden NL: UWV Werkbedrijf, Belastingdienst (incl. Team GWO) en SVB (BBZ)
De BENELUX Unie	
De provinciebesturen	

Rol van de provinciebesturen inzake arbeidsmarktbeleid

NL

Daar het arbeidsmarktbeleid in Nederland grotendeels in handen is van de landelijke overheid en de gemeenten, is de formele rol van de Provincies op het gebied van arbeidsmarktbeleid beperkt. Desalniettemin hebben diverse Provincies ervoor gekozen om autonoom arbeidsmarktbeleid te voeren, met name gericht op het inzetten op kansrijke (top)sectoren in het provinciale economisch beleid, het verbinden van partijen (als ondernemers, vakbonden, scholen, wetenschappers, etc.) en het versterken van arbeidsmarktregio's.

Het arbeidsmarktbeleid van de zeven Nederlandse grensprovincies is bovendien in sterke mate gericht op grensarbeid, vaak vanuit de samenwerking in Euregio verband (Euregio Eems-Dollard, EUREGIO, Euregio Rijn-Waal, Euregiorijn-maas-noord, Euregio Maas-Rijn en Euregio Scheldemond).

Van de drie Provincies aan de Vlaams-Nederlandse grens is het arbeidsmarktbeleid als volgt vormgegeven:

De **Provincie Limburg** werkt samen met het bedrijfsleven, het onderwijs en andere overheden (gemeenten en Rijk) met name aan een goede afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en aan toekomstbestendig onderwijs⁴³. Er is een stevige ambitie neergelegd op diverse deelterreinen. Het gaat om de volgende thema's:

1. Limburg Werkt Akkoord
2. Grensoverschrijdend Leren en Werken
3. Human Capital Agenda's en Techniekplan Limburg
4. Onderwijskwaliteit voor de toekomst
5. Arbeidsmarktinformatie

De **Provincie Noord-Brabant** werkt met triple helix partners en sectoren aan een vitale beroepsbevolking die werkt in vitale bedrijven en die wordt ondersteund door vitale coalities. Zij ondersteunt arbeidsmarktregio's & bedrijfsleven en zet met haar uitvoeringsprogramma 'Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt 2016-2019' in op 5 ontwikkellijnen⁴⁴

1. MKB versterking: bevorderen van een innovatief en sociaal MKB,
2. Flexicurity, meer flexibiliteit voor werkgevers en voldoende zekerheid voor werknemers,
3. Aansluiting onderwijs onderwijs-Arbeidsmarkt: opleidingen die aansluiten op de (veranderende) vraag van het bedrijfsleven,
4. Iedereen doet mee, bevordering van arbeidsparticipatie en minder werkloosheid onder kwetsbare groepen,
5. Internationalisering: het versterken van internationale arbeidsmarktkansen

De **Provincie Zeeland**, tenslotte, zet met name in op drie arbeidsmarktprojecten:

Het arbeidsmarktbeleid van de Provincie Zeeland richt zich vooral op de vraagkant van de arbeidsmarkt. Voor een gezonde regionale economie is het belangrijk dat Zeeuwse werkgevers voldoende gekwalificeerd personeel kunnen vinden.

De Provincie is betrokken bij verschillende arbeidsmarktprojecten: ⁴⁵

- ▶ Organiseren 30 arbeidsmarktoverleg
- ▶ Arbeidsmarktmonitor
- ▶ Huis van de techniek
- ▶ Techniepact Zeeland
- ▶ Grensoverschrijdende arbeidsmarkt
- ▶ Ondersteunen van initiatieven die inzetten op voldoende goed gekwalificeerde medewerkers.

BE

Provincie Antwerpen

Op vlak van onderwijs, staat de provincie in voor:⁴⁶

- ▶ Inrichtende macht van secundair, hoger beroeps-, hoger- en volwassenenonderwijs (oa. AP Hogeschool, PIVA, ..)
- ▶ Gespecialiseerde opleidingen voor levenslang leren (oa. Campus Vesta, Inovant, Veiligheidsinstituut, ...)

⁴³ Bron: http://www.limburg.nl/Beleid/Economie_en_Financi_n/Onderwijs_en_Arbeidsmarkt

⁴⁴ Bron: <http://www.brabant.nl/dossiers/dossiers-op-thema/economie-en-werk/arbeidsmarkt.aspx>

⁴⁵ Bron: <https://www.zeeland.nl/economie/arbeidsmarkt>

⁴⁶ Zie ook: <https://www.provincieantwerpen.be/onderwijs-en-vorming.html>

- ▶ Leer- en documentatiecentra (oa. PIME, DocAtlas, Kamp C, Europa Direct, ...)
- ▶ Aanbod voor scholen (educatieve uitstappen naar Provinciale domeinen bijvoorbeeld)
- ▶ Flankerend onderwijsbeleid (met oa. Netwerk samen tegen schooluitval, Technotrailer, ...)

In het algemeen kun je zeggen dat de Provincie Antwerpen ook in onderwijsbeleid aanvullend en ondersteunend werkt: opleidingen en initiatieven aanbieden die andere beleidsniveaus niet hebben, experimenten, randvoorwaarden faciliteren, aandacht voor aansluiting met arbeidsmarkt (bijvoorbeeld naar knelpuntenberoepen via nicheopleidingen), op lange termijn denken via bijvoorbeeld het Havencentrum (educatief centrum dat interesse bij leerlingen in de Haven moet triggeren, <https://www.havencentrum.be/over-het-havencentrum.html>) en de Talentenhuizen Talentenstroom, Talentenfabriek, Talentenwerf, Zorgtalent en Onderwijstalent (<https://www.ondernemeninantwerpen.be/nieuws/talentenhuizen-helpen-ondernemers-bij-invullen-knelpuntberoepen>) .

Daarnaast is er de POM Antwerpen die zich inlaat met het ontwikkelen van bedrijventerreinen, investeringspromotie, stimuleren van duurzaamheid, sectorpromotie (speerpuntsectoren agro-industrie, bouw, life & environmental sciences en IT, chemie, creatief en logistiek), ...

Provincie Oost-Vlaanderen

Het provinciaal onderwijs vormt, samen met het gemeentelijk onderwijs, het zogenaamde derde net of het officieel gesubsidieerd onderwijs.

De provincie Oost-Vlaanderen biedt volgende takken aan:

- buitengewoon lager onderwijs,
- buitengewoon secundair onderwijs,
- voltijds technisch en beroepsonderwijs,
- deeltijds beroepsonderwijs,
- volwassenenonderwijs.

De Provincie voert ook een flankerend onderwijsbeleid, met de bedoeling alle Oost-Vlaamse scholen binnen het leerplichtonderwijs te ondersteunen.

Een aantal belangrijke thema's in het beleid: het bevorderen van de gekwalificeerde uitstroom, leerlingen begeleiden in het maken van een goede studiekeuze, ondersteunen van technische opleidingen en STEM, het onderwijs afstemmen op de arbeidsmarkt, ...

De Provincie Oost-Vlaanderen bracht in september 2015 een aantal opleidingen samen in een nieuw vormingscentrum: PAULO. PAULO staat voor Provinciale Academie voor Urgentiediensten en Lokale Overheden.

Op het vlak van arbeidsmarkt heeft de provincie niet echt wettelijke bevoegdheden. Wel treedt de provincie Oost-Vlaanderen, namens Euregio Scheldemond, op als initiator van grensoverschrijdende arbeidsmarktinitiatieven.

Provincie West-Vlaanderen

Beperkte bevoegdheid o.v.v. onderwijs en arbeidsmarkt, maar beide zaken worden nog wel vanuit een flankerende/versterkende rol opgenomen. We maken een onderscheid tussen wat het Provinciebestuur doet, en wat de Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij doet:

Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij: <http://www.pomwvl.be/arbeidsmarkt>

POM is het economisch agentschap van de provincie en wil in eerste instantie ondernemerschap in de provincie versterken. Focus ligt hierbij op een aantal industriële speerpuntsectoren (nieuwe materialen, voedingsindustrie, machinebouw, offshore windsector en zorgeconomie) en op transport en logistiek. Binnen onze werking naar deze speerpuntsectoren is er ook een sociale pijler (arbeidsmarkt) waarbij we in partnerschap met andere organisaties werk maken van

- ▶ Bevorderen van de instroom van (toekomstige) werkzoekenden naar deze sectoren
- ▶ Retentie en sociale mobiliteit (o.a. via opleiding) van werknemers in de sectoren

- ▶ Bevorderen van sociale innovatie binnen de sectoren

Daarnaast is er vanuit de POM ook een belangrijke werking rond sociale economie, waarbij we vooral inzetten op professionalisering van en samenwerking tussen maatwerkbedrijven, arbeidszorginitiatieven...

Provinciebestuur West-Vlaanderen

<https://www.west-vlaanderen.be/ondernemen/onderwijs/Paginas/default.aspx>

Het provinciebestuur vervult volgende rollen:

- ▶ (Voorlopig nog) inrichtende macht: provinciaal technisch onderwijs en provinciaal centrum voor volwassenenonderwijs;
- ▶ Flankerende maatregelen: via o.m. subsidiereglement en samenwerking met RTC West-Vlaanderen zet cel Onderwijs van de Provincie in op de promotie en versterking van STE(A)M-onderwijs in lager en secundair onderwijs;
- ▶ Eveneens flankerend: ondersteuning van volwassenenonderwijs. Na afschaffing van de consortia voor volwassenenonderwijs heeft de Provincie een stukje de ondersteunende/coördinerende rol op zich genomen om de CVO's in de provincie te verenigen in een overkoepelend netwerk en zo -via concrete projecten – samenwerking en afstemming tussen CVO's te bevorderen.

2.2. Overzicht samenwerkingsverbanden, netwerken en initiatieven

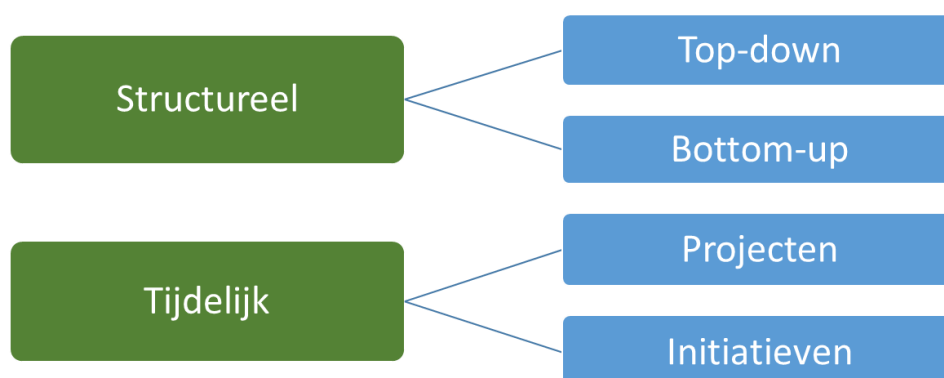
In de veelheid van netwerken en samenwerkingsverbanden, maken we een onderscheid als volgt:

- ▶ Structurele netwerken en samenwerkingsverbanden, waarbij we willen opmerken dat 'structureel' in een beleidscontext nooit gelijk staat met muurvast.

Binnen deze structurele verbanden maken we verder onderscheid tussen:

- ◆ Top down: waarbij het initiatief uitgaat van de bovenlokale overheid;
- ◆ Bottom up: waarbij het initiatief vertrekt bij de lokale besturen of actoren.
- ▶ Tijdelijke netwerken en samenwerkingsverbanden, met onderscheid tussen:
 - ◆ Projecten (vb. Interreg projecten);
 - ◆ Initiatieven (vb. GEA, GIP's).

Figuur 15: soorten netwerken en samenwerkingsverbanden



We gaan er hieronder achtereenvolgens op in.

Structurele netwerken top down

- ▶ Arbeidsmarktregio's (35 regio's in NL), eerder toegelicht in deel 3.
- ▶ Euregio Scheldemond, met inmiddels ook een Vakgroep Grensarbeid (eerste bijeenkomst in 2017)
- ▶ Het Nederlandse GROS

De Nederlandse, Duitse en Belgische overheden werken samen om kansen in de grensstreek te benutten en belemmeringen voor samenwerking te identificeren, waar mogelijk weg te nemen en te voorkomen dat nieuwe belemmeringen ontstaan. De grensoverschrijdende samenwerking (GROS) vindt op verschillende terreinen plaats zoals, arbeid, onderwijs, openbaar vervoer, rampenbestrijding en milieu. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) is samen met het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) coördinerend op dit dossier.⁴⁷

Structurele netwerken bottom up

- ▶ Het Belgisch-Nederlands Grensoverleg (BENEGO): een Vlaams-Nederlandse Euregio tussen gemeenten ten noorden van Antwerpen en ten zuiden van Breda. Het overleg begon in 1967 met zeven gemeenten en breidde zich uit tot ondertussen 26 gemeenten.
- ▶ RESOC's en Streekplatformen (bv. Streekplatform Kempen (B) en Streekplatform de Brabantse Kempen (NL))
- ▶ Clusters van gemeenten in de grensstreek:
 - ◆ Noorderkempen Werkt (B)
 - ◆ Intergemeentelijke Sociale Diensten (NL)
 - ◆ GOB (Gemeenschappelijk Orgaan Baarle)
 - ◆ Regionale samenwerkingsverbanden ihkv de ESF-oproep Versterkt Streekbeleid: streekplatform Kempen, streeknetwerk Gentse regio,...
 - ◆ A2-gemeenten en Hamont-Achel & Neerpelt
- ▶ Benelux Groepering voor Territoriale Samenwerking (BGTS) / Europese Groepering voor Territoriale Samenwerking (EGTS)
 - ◆ Linieland (Hulst, Beveren, St-Gillis-Waas, Stekene)
 - ◆ In mindere mate ook West-Vlaanderen/Westhoek en Maas-Rijn
 - ◆ GOL Gent – Terneuzen -> sinds kort een EGTS
- ▶ Bedrijvennetwerken
 - ◆ Portus (Zeeuws-Vlaamse havengebonden bedrijven)
 - ◆ LCHM (Logistic Center Hazeldonk-Meer)

Projectmatige netwerken

⁴⁷ Bron: <https://kennisopenbaarbestuur.nl/thema/grensoverschrijdende-samenwerking/>

De projectmatige netwerken die we hieronder beschrijven zijn gevormd rond INTERREG-projecten. Projectmatig betekent niet noodzakelijk tijdelijk. Sommige verbanden en initiatieven hebben immers de ambitie om zich te bestendigen (bv. het netwerk van GIP's).

- ▶ Educavia (goedgekeurd april 2017, INTERREG V, zie <http://www.grensregio.eu/nieuws/2017/besluit-over-oproep-3>)
- ▶ HELIS Academy (goedgekeurd april 2017, INTERREG V)
- ▶ Skills Navigator (goedgekeurd april 2017, INTERREG V)
- ▶ Train4SmartServices (goedgekeurd april 2017, INTERREG V)
- ▶ Werkinzicht (goedgekeurd oktober 2017, INTERREG V)
- ▶ Grensinformatievoorziening Vlaanderen – Nederland (INTERREG V)
- ▶ Revivak (aanleren ambachtvakken), www.revivak.eu
- ▶ Grenzeloos Biobased Onderwijs, <http://grensregio.eu/projecten/grenzeloos-biobased-onderwijs>
- ▶ Tendenzen zonder Grenzen (afgelopen, INTERREG IV)

Initiatieven

- ▶ Eures Scheldemond, Eures Maas-Rijn
- ▶ Actieteam GEA (Grensoverschrijdende Economie en Arbeidsmarkt) (ingesteld oktober 2015, multilevel).

De ministers van Economische Zaken (EZ) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) hebben in overleg met regionale overheden, de VNG, de Euregio's en MKB-Nederland in 2015 besloten een interbestuurlijk actieteam voor het stimuleren van de grensoverschrijdende economie en arbeid op te richten. De opdracht aan het actieteam was om de grensoverschrijdende economie en arbeid een impuls te geven door de lopende initiatieven te stimuleren, belemmeringen in kaart te brengen en hiervoor de nodige acties te formuleren⁴⁸.

- ▶ Grensinfopunten

GrensInfoPunten	<p>GrensInfoPunten in:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ VDAB Brugge ▶ VDAB Eeklo ▶ ACV Eeklo ▶ VDAB Gent 1 ▶ VDAB Gent 2 ▶ ABVV Gent ▶ VOKA Gent ▶ VDAB Zelzate ▶ VDAB Sint-Niklaas
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁴⁸ Bron: Grenzen slechten, regio's verbinden, mensen bewegen. Rapportage Actieteam Grensoverschrijdende Economie en Arbeid (januari, 2017).

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GIP WSP Terneuzen ▶ FNV Goes ▶ FNV Terneuzen ▶ GrensInfoPunt Brabantse Wal (Bergen op Zoom) ▶ GrensInfoPunt HECS Eindhoven ▶ GIP FNV Roosendaal
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3. Complexiteit en overlap

Het veld van actoren dat zich inlaat met grensoverschrijdend onderwijs- en arbeidsmarktbeleid is complex en, minstens voor leken, onoverzichtelijk.

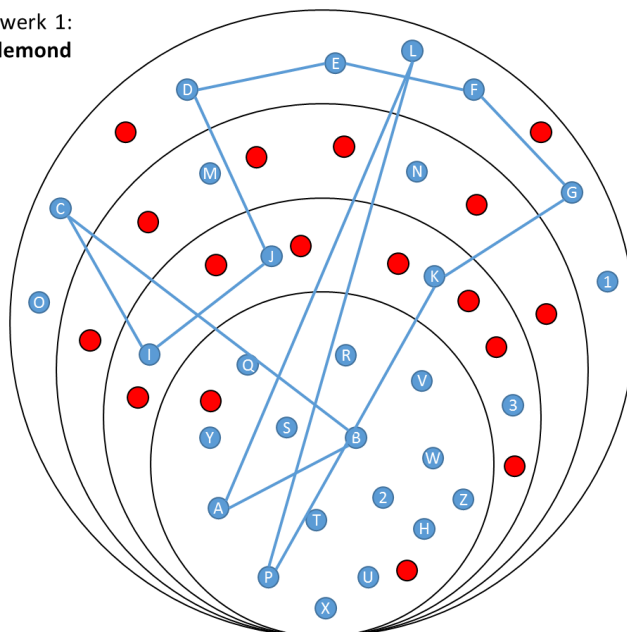
Om de complexiteit in beeld te brengen, visualiseren we hieronder het veld van actoren die respectievelijk deel uitmaken van de stuurgroepen van Eures Scheldemond, het Interreg-project grensinformatievoorziening en van de raad van de Euregio Scheldemond. Vervolgens tonen we de drie netwerken in een samenvattende figuur. De vier cirkels verwijzen naar de indeling van actoren naargelang hun verantwoordelijkheid en betrokkenheid:

- ▶ Publieke kernactoren (binnenste cirkel): Overheden met een publieke opdracht: arbeidsbemiddelaars (VDAB, UWV, WSP) en lokale besturen;
- ▶ Private kernactoren (werkgevers- en werknemersorganisaties);
- ▶ Andere relevante actoren;
- ▶ Kaderstellende en faciliterende actoren (buitenste cirkel).

De blauwe bolletjes in de figuren verwijzen naar een formele deelname in de stuurgroepen van de betreffende netwerken. We gebruiken ook suggestieve rode bolletjes om de actoren weer te geven die betrokken zijn bij het grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid, zonder een rol in het stuurorgaan van deze voorbeeldnetwerken.

Figuur 16: actoren die deel uitmaken van de stuurgroep van Eures Scheldemond

Voorbeeldnetwerk 1:
EURES Scheldemond



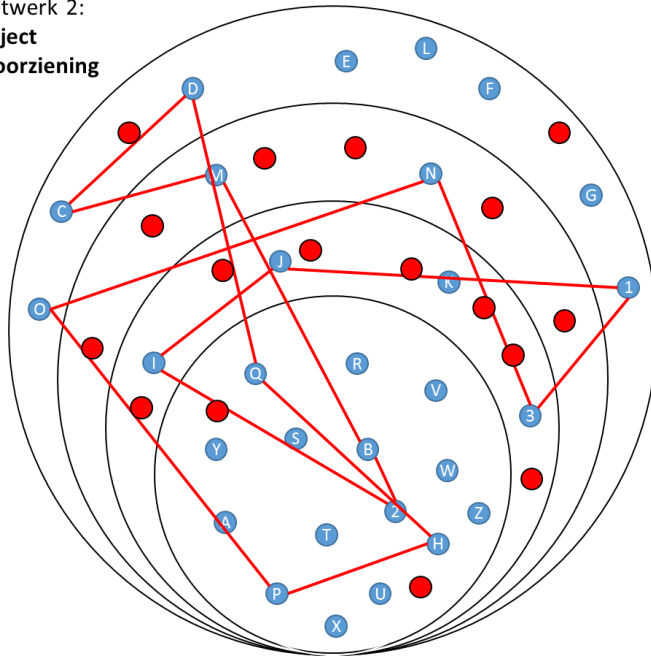
EURES Scheldemond:
(o.b.v. deelname in stuurgroep)

- VDAB Gent (A)
- UWV Werkbedrijf West-Brabant & Zeeland (B)
- Provincie Oost-Vlaanderen (C)
- VOKA KvK Oost-Vlaanderen (I)
- IVR Schelde-Kempen (J)
- Provincie Antwerpen (D)
- Provincie West-Vlaanderen (E)
- Provincie Zeeland (F)
- Provincie Noord-Brabant (G)
- FNV (K)
- Gemeente Bergen op Zoom (P)
- Bureau Belgische Zaken (L)

Uit de figuur blijkt dat het Eures-netwerk bestaat uit met name publieke en private kernactoren (binnenste 2 cirkels), aangevuld met faciliterende actoren uit cirkel 4 (hoofdzakelijk provincies).

Figuur 17: Actoren die deel uitmaken van de stuurgroep van het Interreg-project grensinvoorziening

Voorbeeldnetwerk 2:
**Interreg-project
 'Grensinvoorziening
 VL-NL'**



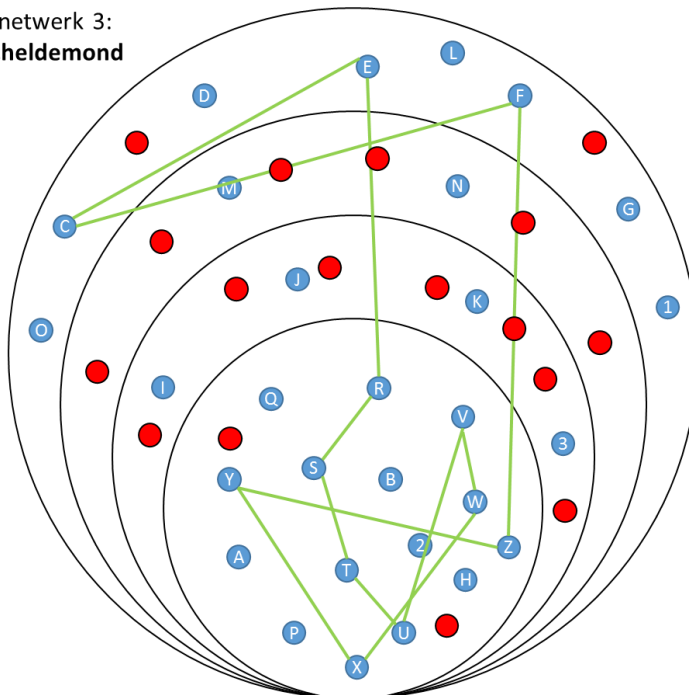
**Interreg-project 'Grensinvoorziening
 Vlaanderen-Nederland':**
 (o.b.v. deelname in stuurgroep)

- Dethon (N)
- EGTS Linieland (O)
- Gemeente Bergen op Zoom (P)
- Gemeente Eindhoven (H)
- Gemeente Maastricht (Q)
- Provincie Antwerpen (D)
- Provincie Oost-Vlaanderen (C)
- TUA West (M)
- UWV Werkbedrijf West-Brabant & Zeeland (B)
- VDAB (centraal) (2)
- VOKA KvK Oost-Vlaanderen (I)
- IVR Schelde-Kempen (J)
- Benelux (1)
- BZW (3)

Het interreg-project grensinvoorziening omvat een netwerk van actoren uit elk van de vier lagen.

Figuur 18: actoren die deel uitmaken van de Euregio Scheldemondraad

Voorbeeldnetwerk 3:
Euregio Scheldemond

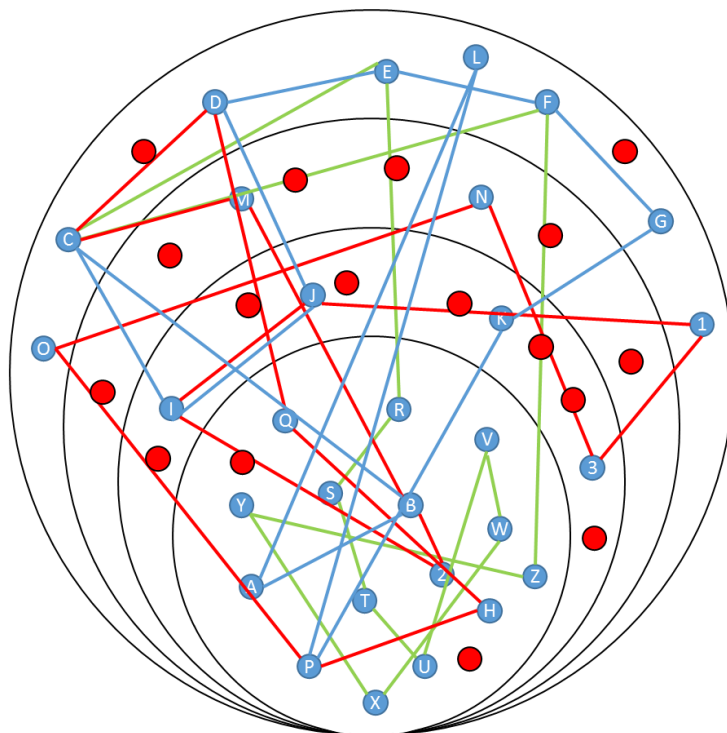


Euregio Scheldemond:
 (o.b.v. deelname in Scheldemondraad)

- Provincie Zeeland (F)
- Provincie Oost-Vlaanderen (C)
- Provincie West-Vlaanderen (E)
- Gemeente Hulst (R)
- Gemeente Goes (S)
- Gemeente Terneuzen (T)
- Gemeente Sint-Niklaas (U)
- Gemeente Gent (V)
- Gemeente Eeklo (W)
- Gemeente Damme (X)
- Gemeente Roeselare (Y)
- Gemeente Harelbeke (Z)

Uit de figuur blijkt duidelijk dat de Euregio Scheldemond een publiek netwerk is. Er komen enkel actoren voor uit de binnenste en de buitenste cirkel.

Figuur 19: verzamelde netwerken (de drie voorbeeldnetwerken samen)



Zoals uit de voorbeeldnetwerken (1-3) en het overzicht van verzamelde voorbeeldnetwerken (4) blijkt, zijn er actoren aangesloten bij meerdere netwerken.

Zeker wat Eures Scheldemond betreft en het Interreg-project grensinformvoorziening is er belangrijke overlap en stelt zich de vraag naar een meer efficiënte toekomstgerichte organisatie.

Ook tijdens de interviews werd de vaststelling gemaakt dat de netwerken rond informatievoorziening en arbeidsbemiddeling sterk overlappen. Daarbij werd verwezen naar de stuurgroep van GIP Scheldemond, versus de stuurgroep van het Interreg-project grensinformvoorziening versus de EURES stuurgroep.

3/ Bijlage 3: Bronnen

- ▶ PONDS R., VAN WOERKENS C, MARLET G (2013), Atlas van kansen voor de Euregio Scheldemond. Atlas voor gemeenten, Utrecht. 125p. Zie <http://www.euregioscheldemond.be/upload/Kansenatlas.pdf>
- ▶ Grenzeloze kansen voor werk (2012), een brochure op initiatief van het GOL Gent-Terneuzen, VOKA KvK Oost-VI, gemeente Terneuzen, Stad Gent, Provincie Oost-Vlaanderen en werkindeklas.nl.
- ▶ Weterings, A. & G. van Gessel-Dabekaussen (2015), Arbeidsmarkt zonder grenzen, Den Haag: PBL.
- ▶ Centraal Planbureau. (2016). De arbeidsmarkt aan de grens met en zonder grensbelemmeringen. Den Haag: CPB.
- ▶ Centraal planbureau voor de Statistiek (NL) en Steunpunt Werk (B) (2017), De arbeidsmarkt in de grensregio van Nederland en Vlaanderen. Den Haag, 65p. Zie: https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/de_arbeidsmarkt_in_de_grensregio_van_nederland_en_vlaanderen.pdf
- ▶ Europese commissie, Boosting Growth and Cohesion in EU Border regions:
 - ◆ Mededeling: http://ec.europa.eu/regional_policy/nl/information/publications/communications/2017/boosting-growth-and-cohesion-in-eu-border-regions
 - ◆ Meer uitgebreide ambtelijke nota en verwijzing naar studiewerk: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2014/boosting_growth/swd_boosting_border_en.pdf
 - ◆ Voorbereidende Cross-border review: http://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/cooperation/european-territorial/cross-border/review/#2
- ▶ Vereniging voor Belastingwetenschap (2017), Grenswerkers in Europa. De 39 aanbevelingen zijn hier te consulteren: <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/nieuws/reactie-ITEM-rapport-grenswerkers-europa-door-ministerie-van-binnenlandse-zaken>