



ADVIES

CRB 2021-1301

**De visie van de sociale partners van het
bouwbedrijf om aan de opleidings- en
werkgelegenheidsnoden van de sector in
de komende jaren te voldoen**

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB





Advies

**De visie van de sociale partners van het bouwbedrijf om aan de
opleidings- en werkgelegenheidsnoden van de sector in de
komende jaren te voldoen**

**Brussel
10.05.2021**

Inhoudsopgave

1. Context.....	3
2. De vier grote sectorale doelstellingen die inzake werkgelegenheid en opleiding moeten worden bereikt (4x20%).....	5
3. Sectorale aandachtspunten inzake werkgelegenheid en opleiding... 6	6
3.1 De instroom van werknemers verhogen door talenten aan te trekken	6
3.1.1 Een sterke campagne voeren om het imago van de bouwsector op te poetsen	7
3.1.2 Het beleid inzake begeleiding en omscholing van werkzoekenden versterken door de oprichting van een "one stop shop" voor de opleiding en de werkgelegenheid in de bouwsector.....	10
3.1.3 Een goed statuut voor de werknemers van de bouwsector behouden.....	12
3.2 Meer opleidingsinfrastructuren ontwikkelen die beter zijn afgestemd op de huidige en toekomstige behoeften van de sector en de bestaande infrastructuren moderniseren	12
3.2.1 De samenwerking tussen de sector en het onderwijs ontwikkelen, versterken en veralgemenen	13
3.2.2 De overstap van werknemers naar de bouwsector verbeteren.....	14
3.3 Meer inspanningen ter bestrijding van sociale dumping en sociale fraude leveren.....	15

De visie van de sociale partners van het bouwbedrijf om aan de opleidings- en werkgelegenheidsnoden van de sector in de komende jaren te voldoen

1. Context

Een voortdurende nood aan gekwalificeerde arbeidskrachten in de bouwsector

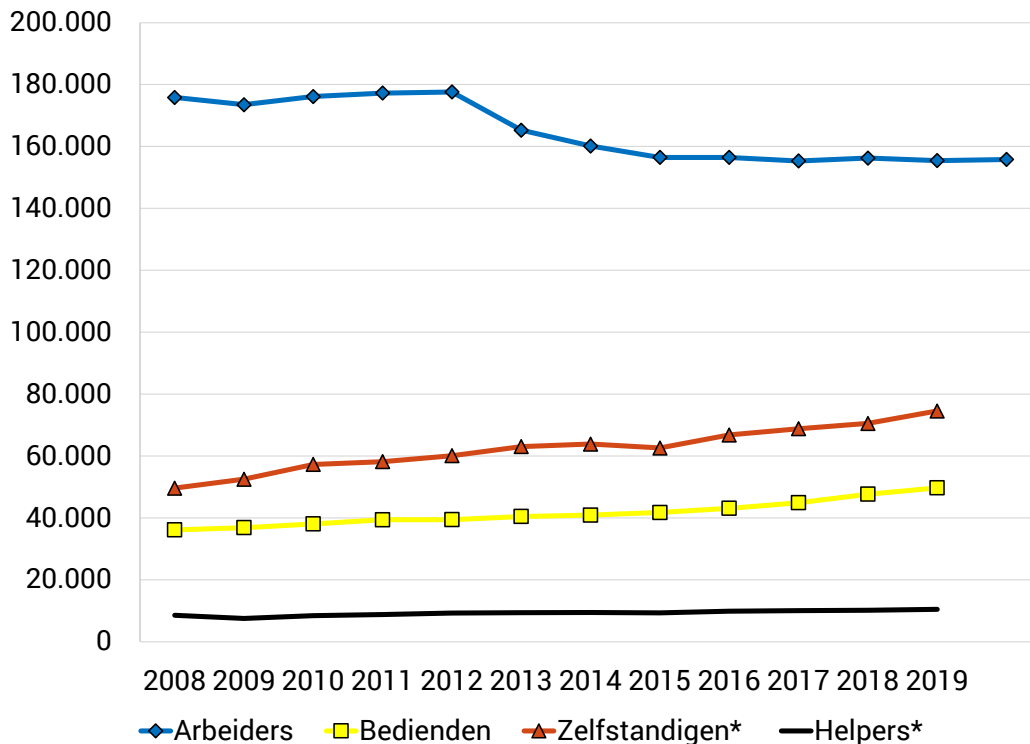
De bouwsector heeft voortdurend nood aan voldoende, gekwalificeerde arbeidskrachten. Constructiv becijfert de jaarlijkse nood van de sector op 18.000 nieuwe bouwvakkers. Deze 18.000 arbeiders vertegenwoordigen de uitstroom uit de sector, m.a.w. de arbeiders die de bouwsector jaarlijks verlaten.

Volgens Constructiv bestaat die uitstroom voor het merendeel uit vaak ongeschoolde jongeren (van 17 tot 32 jaar, met een piek van 28 tot 32 jaar) en ervaren, gekwalificeerde bouwvakkers (vanaf 57 jaar). In de periode 2019-2020 was de uitstroom van jongere, hogergekwalificeerde werknemers bovendien groter dan de instroom ervan. Uit deze cijfers blijkt, enerzijds, dat de ondernemers van de sector het niet gemakkelijk hebben om de aangeworven jongeren te houden en, anderzijds, dat te weinig gekwalificeerde arbeidskrachten instromen in de bouwsector, met een tekort aan gekwalificeerde bouwvakkers tot gevolg.

Het is wel zo dat de cijfers van Constructiv alleen rekening houden met de arbeiders die onder het PC 124 voor het bouwbedrijf vallen. De bedienden en de zelfstandigen (alook de arbeiders van de sector die onder een ander paritair comité vallen) zijn hierin niet inbegrepen. Niettemin is het belangrijk te onderstrepen dat de bouwsector een stijgend aantal zelfstandige werknemers telt en dat de sector de komende jaren ook nood zal hebben aan gekwalificeerde bedienden (werfleiders, onderzoeksmedewerkers enz.).

Zoals blijkt uit Grafiek 1-1, is in tegenstelling tot het aantal arbeiders in de bouwsector, dat van 2012 tot 2015 een neerwaartse tendens volgde alvorens zich van 2015 tot 2019 te stabiliseren, het aantal zelfstandige werknemers in de bouw de afgelopen tien jaar sterk gestegen, nl. van 49.616 in 2008 tot 74.537 in 2019. Deze gegevens tonen aan dat sommige werknemers in de bouw de voorkeur geven aan het zelfstandigenstatuut boven het werknemersstatuut, soms ook als nevenactiviteit. Grafiek 1-1 geeft voorts aan dat het aantal bedienden (werfleiders, studiemedewerkers, "ethiekmanagers" enz.) in de bouwsector het afgelopen decennium ook is toegenomen, nl. van 36.111 in 2008 (kwartaal 3) tot 50.378 in 2020 (kwartaal 3).

Grafiek 1-1: Ontwikkeling van de werkgelegenheid (arbeiders, bedienden, zelfstandigen en helpers) in de bouwsector, 2008-2019



* Totaal inclusief zelfstandigen en helpers "hoofdactiviteit", "nevenactiviteit" en "actief na pensioen"
Bron: RSZ-gegevens en RSVZ-gegevens

In de komende jaren wordt een toename van de vervangingsbehoefte verwacht

Bovendien wordt in de komende jaren een toename van de jaarlijkse vervangingsbehoefte in de bouwsector verwacht, en wel om de volgende redenen:

- de bouwsector zal, als gevolg van de vergrijzing, in de nabije toekomst de werknemers die met pensioen gaan moeten vervangen, waardoor jaarlijks 2 000 extra arbeiders nodig zullen zijn;
- de investeringen in het kader van de Green Deal en van het Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV) zullen bijkomende jobs in de bouwsector vereisen.

In hun vorige advies over het regeerakkoord 2020-2024¹ hadden de sociale partners van de bouwsector trouwens al onderstreept dat het op middellange en lange termijn van cruciaal belang is dat de investeringen die in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht zijn gepland, gepaard gaan met een ambitieus beleid om de moeilijkheden inzake aanwerving van gekwalificeerde werknemers die de bouwsector al jaren ondervindt te ondervangen. Dit om ervoor te zorgen dat bedrijven de nodige capaciteiten (met de vereiste kwalificaties) kunnen inschakelen om in te spelen op de groeiende vraag die de sector de komende jaren verwacht als gevolg van de relancemaatregelen en de ambitieuze strategieën voor de renovatie van gebouwen.

¹ CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2020), Het nieuwe regeerakkoord onderzocht vanuit het perspectief van de bouwsector, [CRB 2020-2380](#)

De grote uitdaging voor de bouwsector in de komende jaren: zorgen voor voldoende, gekwalificeerde arbeidskrachten

Als grote uitdaging voor de bouwsector in de komende jaren zal dus moeten worden gegarandeerd dat de bouwondernemingen over voldoende, gekwalificeerde arbeidskrachten kunnen beschikken. Deze uitdaging impliceert twee vereisten:

- (1) enerzijds, ervoor zorgen dat voldoende jongeren, werkzoekenden en inactieven de weg naar de bouwsector vinden;
- (2) anderzijds, de vraag van de bouwbedrijven en het aanbod van potentiële arbeidskrachten (op het vlak van zowel kwantiteit als kwalificatieniveau) op elkaar afstemmen.

Om deze grote uitdaging - nl. opleiding en werkgelegenheid - voor de bouwsector in de komende jaren aan te gaan, zal het volgens de sociale partners van het bouwbedrijf noodzakelijk zijn alle beschikbare krachten te mobiliseren (sociale partners, overheid enz.). De werkgelegenheid en de opleiding in de sector moeten door alle bevoegde actoren worden ondersteund.

Doelstelling van dit advies

Gelet op het belang van de thematiek, heeft dit advies tot doel te identificeren welke specifieke beleidslijnen volgens de sociale partners van de bouwsector nodig zijn om te garanderen dat de ondernemingen van de sector over voldoende, gekwalificeerde arbeidskrachten kunnen beschikken. De aanbevelingen van de in Constructiv vertegenwoordigde sociale partners van het bouwbedrijf werden in dit advies opgenomen en ontwikkeld met de bedoeling ze te ondersteunen en te versterken.

2. De vier grote sectorale doelstellingen die inzake werkgelegenheid en opleiding moeten worden bereikt (4x20%)

De sociale partners van de bouwsector pleiten ervoor dat de nodige maatregelen worden genomen om tegen 2030 ten minste de vier grote sectorale doelstellingen te bereiken die de sociale partners in de raad van bestuur van Constructiv hebben gedefinieerd:

- het aantal jongeren in het voltijdse en deeltijdse bouwonderwijs met 20% verhogen (van 19.000 tot 22.500);
- het aantal werkzoekenden die een basisopleiding "bouw" volgen met 20% verhogen (van 5.500 tot 6.600);
- de instroom in de sector van het aantal jongeren uit de onderwijsrichting "bouw" met 20% verhogen (van 40% tot 60%);
- het aandeel van medewerkers die de bouwsector verlaten met 20% verlagen (van 12% tot 10%).

De sociale partners van de bouwsector benadrukken dat die vier grote sectorale doelstellingen (4x20%) het referentiekader op het gebied van werkgelegenheid en opleiding in de sector tegen 2030 moeten vormen.

Ze onderstrepen ook de krachtige ambitie van die vier grote doelstellingen, gelet op de sterke achteruitgang van het beroepsonderwijs die de voorbije tien jaar in alle industriële sectoren wordt waargenomen. Het halen van die ambitieuze doelstellingen zal aanzienlijke inspanningen vergen.

Om die ambitieuze doelstellingen te bereiken is het volgens de sociale partners van de bouwsector noodzakelijk om samen met alle bevoegde actoren (onderwijs, organisaties voor alternerend leren en werken, arbeidsbemiddelaars, overheidsdiensten enz.) een nieuwe visie en een nieuwe strategie inzake werkgelegenheid en opleiding voor de sector te ontwikkelen en te implementeren.

De gangmaker van deze doelstellingen moet in een eerste fase een campagne zijn om het imago van de sector te herwaarderen (cf. punt 3.1.1). Het spreekt voor zich dat het ook noodzakelijk zal zijn die campagne structureel te schragen en een coherent, gecoördineerd en ambitieus werkgelegenheids- en opleidingsbeleid te voeren, met name via partnerschapsakkoorden met de bevoegde actoren (cf. punten 3.1.2 en 3.2), alsook een efficiënt beleid inzake bestrijding van sociale dumping en sociale fraude (cf. punt 3.3).

Volgens de sociale partners van de bouwsector moet het geheel van genoemde ambities bovendien worden ondersteund door de verschillende Belgische beleidsniveaus, in functie van hun bevoegdheden. Ze vragen in dat kader dat wordt nagedacht over de manier waarop de verschillende beleidsniveaus kunnen samenwerken en elkaar ondersteunen om de bovengenoemde doelstellingen te bereiken.

3. Sectorale aandachtspunten inzake werkgelegenheid en opleiding

Om de hierboven beschreven grote sectorale doelstellingen te bereiken en de bouwsector in de komende jaren te versterken, willen de sociale partners van de sector een aantal punten inzake werkgelegenheid en opleiding onder de aandacht brengen.

3.1 De instroom van werknemers verhogen door talenten aan te trekken

Zoals in de inleiding werd vermeld, kampt de bouwsector met een voortdurende nood aan gekwalificeerde arbeidskrachten ter vervanging van de arbeiders, bedienden en zelfstandigen die de sector jaarlijks verlaten en ook om tegemoet te komen aan de toekomstige bijkomende noden van de sector als van de vergrijzing en van de projecten in het kader van de Green Deal en het PHV. Om die vraag naar arbeidskrachten in te vullen, is het voor de sector noodzakelijk dat op verschillende vlakken acties worden ondernomen om de instroom van arbeidskrachten in de sector zijn zij enerzijds van verhogen (en deze te houden), m.a.w.:

- dat een groot aantal leerlingen en jongeren de onderwijsrichting en de opleiding "bouw" volgen (maar ook meer naar het hoger onderwijs overgaan) en instromen in de sector;
- dat een groot aantal werknemers, werkzoekenden en inactieven de weg naar de bouwsector vinden (omscholing, bv. via de VDAB, de FOREM, Bruxelles Formation enz.);
- dat een groot aantal werknemers deelnemen aan voortgezette opleiding.

Op dit ogenblik volgen zowat 19.000 jongeren een voltijdse of deeltijdse onderwijsrichting "bouw" en volgen ongeveer 5.000 werkzoekenden een basisopleiding "bouw". Hoewel de potentiële instroom groot is, richt slechts 40% van de jongeren uit het bouwonderwijs zich tot de sector.

3.1.1 Een sterke campagne voeren om het imago van de bouwsector op te poetsen

De bouwsector kampt met een imagoprobleem en met bepaalde vooroordelen: “lastige werkomstandigheden, fysiek veeleisende beroepen, een sector met bijna uitsluitend mannen enz.”. Dit is de belangrijkste reden waarom de bouwsector alsmar minder populair is bij jongeren en hun ouders², werkzoekenden, inactieven en werknemers.

Volgens de sociale partners van het bouwbedrijf is het daarom onontbeerlijk dat de sector al het mogelijke doet om zijn imago bij de jongeren, maar ook bij de minder jonge bevolking te verbeteren. In dat kader zijn ze van oordeel dat een sterke imagocampagne die tot doel heeft de vier grote doelstellingen van de sector (4x20%, cf. punt 2) tegen 2030 te bereiken, noodzakelijk is om het imago van de bouwsector op te poetsen en te herwaarderen.

Een uniforme sectorale imagocampagne met krachtige en duidelijke, gecoördineerde en coherente gemeenschappelijke boodschappen die over een periode van 10 jaar regelmatig wordt herhaald

Volgens de sociale partners van de bouwsector moet deze imagocampagne krachtige en duidelijke gemeenschappelijke boodschappen uitsturen, zoals:

- De bouwsector levert veel jobs en zal dat de komende jaren blijven doen, meer bepaald als gevolg van de investeringen in het kader van de Green Deal en het Plan voor Herstel en Veerkracht. De bouwberoepen bieden derhalve mooie vooruitzichten qua ontwikkeling en carrière gedurende het hele beroepsleven en de garantie op een gekwalificeerde job op lange termijn
- Het bouwbedrijf wordt alsmar technologischer; de sector digitaliseert en industrialiseert fors. Dit proces van digitalisering en industrialisering zal bovendien blijven versnellen in de komende jaren. Dankzij deze ontwikkelingen worden de bouwberoepen alsmar minder lastig (ergonomischer) en steeds veiliger; ze bieden nieuwe loopbaanperspectieven, ook voor vrouwen en voor gekwalificeerde werknemers die digitale en technologische vaardigheden bezitten.
- De bouwsector is sterk gediversifieerd, niet alleen in termen van activiteit, maar ook wat de grootte van de ondernemingen betreft. Enerzijds biedt de bouwsector niet alleen loopbanen aan voor laaggekwalificeerde personen, ook de hoge en middelhoge profielen vinden er steeds vaker een plek. Anderzijds biedt het bouwbedrijf de werknemers de mogelijkheid te werken in kleine, middelgrote of grote ondernemingen en zelfs in internationale bedrijven.

Uit een oogpunt van efficiëntie en coherentie is het van cruciaal belang dat de campagne om het imago van de bouwsector op te poetsen en te herwaarderen op een uniforme en gecoördineerde manier wordt ontwikkeld op sectorniveau (nationaal): vier grote gemeenschappelijke doelstellingen voor België (4x20%, cf. punt 2), een gemeenschappelijk merkimago, een gemeenschappelijk logo, een gemeenschappelijke slogan en gemeenschappelijke boodschappen.

² Het beroepsonderwijs en alternerend onderwijs hebben vaak een slecht imago bij de ouders. Veel ouders willen dat hun kinderen algemeen secundair onderwijs volgen, en als dat niet lukt, geven ze er de voorkeur aan dat hun kinderen kiezen voor technisch secundair onderwijs. Welnu, meestal zijn het de ouders die de beslissingen nemen als het gaat om de keuze van een richting in het secundair onderwijs.

De sociale partners van de bouwsector preciseren evenwel dat deze uniforme campagne op sectorniveau rekening moet houden met alle specifieke kenmerken van de regio's en van de overheden. Zo moeten de boodschappen worden afgestemd op de huidige en toekomstige noden van de geografische regio waarop de mediacampagne is gericht. Deze noden kunnen immers verschillen van de ene regio tot de andere en zelfs van de ene provincie tot de andere, in functie van de geplande projecten van de lokale overheden voor investeringen in openbare infrastructuur en in gebouwen.

De sociale partners van de bouwsector onderstrepen voorts dat het belangrijk is de imagocampagne te ontwikkelen op lange termijn. Aangezien de vier grote werkgelegenheids- en opleidingsdoelstellingen voor de bouwsector (4x20%, cf. punt 2) moeten worden gerealiseerd tegen 2030, moet de imagocampagne tot dan worden voortgezet.

Om aan de bovengenoemde modaliteiten te voldoen, zou de uniforme sectorale imagocampagne moeten worden gecoördineerd door een representatieve organisatie van de bouwsector waarin de sociale partners van de sector zijn vertegenwoordigd. Volgens de sociale partners van de sector zou die opdracht aan Constructiv moeten worden toebedeeld, te meer omdat Constructiv op dit ogenblik een reflectie houdt over de ontwikkeling en coördinatie van een gemeenschappelijke imagocampagne om de bouwsector te valoriseren.

Een sectorale imagocampagne die wordt ondersteund en gefinancierd door de overheid, en die tijdens elk groot project van investeringen in infrastructuur wordt herhaald

Om deze mediacampagne te ondersteunen, pleiten de sociale partners van de bouwsector er bovendien voor dat elke regering en elk beleidsniveau (federaal, regionaal, provinciaal en gemeentelijk) de imagocampagne "bouw" voor elk groot project op het vlak van openbare infrastructuur en vernieuwing van gebouwen, meer bepaald de grote investeringsprojecten in het kader van het Plan voor Herstel en Veerkracht, ondersteunen en opnieuw lanceren.

De financiering van de ontwikkeling en implementatie van een ambitieuze imagocampagne op lange termijn zal een aanzienlijk prijskaartje hebben. In deze context pleiten de sociale partners van het bouwbedrijf voor een financiering van de imagocampagne door een gemeenschappelijk fonds dat proportioneel door alle bevoegde beleidsniveaus wordt gefinancierd in het kader van een akkoord op het niveau van het overlegcomité.

De sociale partners van het bouwbedrijf zijn immers van oordeel dat het de verschillende regeringen toekomt de burger te informeren over de sectoren van de toekomst, waar de werknemer een beroepsloopbaan kan ontwikkelen die hem een grote werkzekerheid en economisch comfort biedt. Dit wordt overigens bevestigd door cijfers van de Nationale Bank van België (NBB), waaruit blijkt dat het bouwbedrijf als een van de zeldzame sectoren van plan is werknemers aan te werven op korte termijn.

Verspreiding in de traditionele, maar ook en vooral in de sociale media

Om zoveel mogelijk jongeren in de bouwsector aan te trekken, beklemtonen de sociale partners van de bouwsector dat deze imagocampagnes niet alleen in de traditionele media (tv, radio enz.), maar ook in de sociale media moeten worden verspreid. Deze campagnes op de sociale media moeten in de eerste plaats gericht zijn op 13-16-jarigen die een richting moeten kiezen in het secundair onderwijs, 17-20-jarigen die een opleiding moeten kiezen in het hoger of universitair onderwijs en jonge volwassenen die zich op de arbeidsmarkt bevinden en werkzoekend of inactief zijn.

Inspiratie halen bij bestaande initiatieven en de ontwikkeling ervan ondersteunen

De sociale partners van de bouwsector wensen erop te wijzen dat in België al initiatieven worden genomen om campagnes voor een duurzaam imago voor de bouwsector op te zetten. Inspirerende voorbeelden zijn o.a. de door Constructiv ontwikkelde campagne "Naar een versterkte bouwsector tegen 2030", de sinds april 2019 in Wallonië gelanceerde campagne "Je construis mon avenir" of de in september 2020 in Vlaanderen gelanceerde onlinecampagne via de sociale media "#WERFze".

Volgens de sociale partners van de bouwsector moeten deze initiatieven op het ganse Belgische grondgebied worden ontwikkeld. Ze benadrukken dat het doel van de imagocampagne een samenwerking tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus moet zijn, maar dat ze niet tot doel moeten hebben de bestaande initiatieven te vervangen.

Ze benadrukken echter dat deze campagne, met het oog op een sterke marketing, moet worden opgebouwd rond eenzelfde "look and feel" (gemeenschappelijk logo, gemeenschappelijke slogan...) op het hele Belgische grondgebied, waarbij elk overheidsniveau ten volle de mogelijkheid moet krijgen zijn eigen boodschappen in de verf te zetten. Ze hopen dat de verschillende campagnes en initiatieven elkaar zo zullen versterken, zoals het geval is met de campagnes van grote merken zoals Coca Cola, Jupiler enz. Net zoals deze grote merken willen de sociale partners van de sector dat de bouwberoepen door het grote publiek op hun juiste waarde worden geschat, en met name als beroepen met een grote maatschappelijke meerwaarde (duurzame ontwikkeling, levenskwaliteit...), grote werkzekerheid, zeer concurrerende lonen, grote mogelijkheden voor individuele en collectieve ontwikkeling...

Groepen aantrekken die te weinig zijn vertegenwoordigd in de sector: vrouwen en Belgische ingezetenen van buitenlandse afkomst

De sociale partners van de bouwsector benadrukken dat campagnes ter verbetering van het imago van de sector ook zo moeten worden opgezet dat ze meer vrouwen naar de sector toeleiden. Hoewel de sector steeds meer vrouwen aantrekt die een technisch beroep willen gaan uitoefenen, wordt hij in de drie regio's van het land nog altijd overwegend door mannen bevolkt. Het percentage vrouwen in de sector blijft marginaal, vooral onder de arbeiders³. Het is belangrijk dat meer projecten worden ontwikkeld en ingevoerd die erop gericht zijn bedrijven die op zoek zijn naar arbeidskrachten in contact te brengen met vrouwen die voor een baan in de bouwsector kiezen, zoals het project "Femmes et construction" in Wallonië.

Een tweede groep die volgens de sociale partners van de bouwsector te weinig is vertegenwoordigd, is die van de Belgische ingezetenen van buitenlandse afkomst (d.w.z. personen die niet de Belgische nationaliteit als eerste nationaliteit hebben en personen van wie de ouders niet de Belgische nationaliteit als eerste nationaliteit hebben). Hoewel de bouwsector een van de sectoren is met het grootste aantal buitenlandse werknemers, betreft het een grote groep⁴ die via mediacampagnes sterker kan worden gemobiliseerd.

³ Van 2013 tot 2018 is het aantal vrouwelijke werknemers in de bouw met 10,2% gestegen, ook al is het totale aantal werknemers in de sector in dezelfde periode met 6% gedaald. Als gevolg daarvan is het aandeel vrouwen onder de werknemers in loondienst in de bouw gestegen van 7,4% in 2013 tot 8,7% in 2018. Er moet echter worden opgemerkt dat de overgrote meerderheid van de 17.500 vrouwen die in 2018 actief waren in de bouwsector, als bediende werkte (16.000) en slechts 1.500 als arbeidster.

⁴ Volgens de gegevens van Statbel was op 1 januari 2020 32,1% van de inwoners van België van buitenlandse afkomst (19,7% van hen waren Belgen van buitenlandse afkomst en 12,4% had niet de Belgische nationaliteit).

3.1.2 Het beleid inzake begeleiding en omscholing van werkzoekenden versterken door de oprichting van een "one stop shop" voor de opleiding en de werkgelegenheid in de bouwsector

Om het tekort aan geschoolde arbeidskrachten in de bouwsector op te lossen, achten de sociale partners van de sector het noodzakelijk het begeleidings- en omscholingsbeleid te versterken. De inspanningen van de bevoegde diensten die deze opdracht al vervullen, moeten worden opgedreven dankzij nieuwe mogelijkheden en meer middelen. Iedere werkzoekende moet aldus op een traject naar werk worden gezet, waarbij geen enkel potentieel onbenut mag blijven. Volgens de sociale partners van de bouwsector zijn deze extra inspanningen noodzakelijk om de beschikbaarheid van arbeidskrachten in de bouwsector, en in veel andere sectoren die kampen met een tekort aan arbeidskrachten, te verhogen.

De krachten van alle actoren die bevoegd zijn voor werkgelegenheid en opleiding bundelen in één enkele structuur ("one stop shop")

Daartoe bevelen de sociale partners van de bouwsector aan zich te laten inspireren door het sectorale referentiekader voor toeleiding naar werk dat door Constructiv werd ontwikkeld. Dat kader bestaat in het aanleggen van de "kortste weg naar een baan", via een opleidings- en werkgelegenheidspool die alle actoren op het gebied van opleiding en werk in één structuur samenbrengt ("one stop shop"). Het doel van een dergelijk partnerschap bestaat erin de activiteiten op het gebied van voorlichting, opleiding en werkgelegenheid in de bouwsector te centraliseren, teneinde:

- **werkzoekenden die niet over de vereiste vaardigheden beschikken voor een baan in de bouwsector bij te staan om deze te verwerven;**
- **het bouwbedrijf te ondersteunen om zo snel mogelijk de persoon te vinden die het best aan zijn vraag voldoet.**

Twee concrete en bestaande voorbeelden van dit sectorale referentiekader zijn "ConstruCity"⁵ in Brussel en "Talentenwerf"⁶ in Antwerpen. Deze werkgelegenheidsprojecten bundelen de krachten van de sociale partners van de bouwsector, Constructiv, de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten, de opleidingscentra en de lokale overheden.

Om de kloof tussen werkzoekenden en werkgevers te overbruggen en duurzame werkgelegenheid in de bouwsector te stimuleren, zijn de sociale partners van de bouw van oordeel dat deze uitwisselingspunten - die de krachten van de sociale partners van de bouwsector, de bevoegde werkgelegenheids- en opleidingsdiensten en de lokale overheden verenigen in één structuur waar werkzoekenden en werkgevers elkaar ontmoeten - de steun van de bevoegde overheden moeten krijgen opdat ze in elke provincie van het land, of zo niet, in elke regio van het land, worden ontwikkeld.

⁵ Cf. <https://www.construcity.brussels/>. Construcity berust op een partnerschap dat op initiatief van de sector en de overheden werd ontwikkeld tussen Actiris, Bruxelles Formation, de VDAB, Constructiv (Confederatie Bouw, Bouwunie, FeMa, ACV BIE, AC-ABVV en ACLVB), de Confederatie Bouw Brussel-Hoofdstad, SFPM-efp en het BRC Bouw.

⁶ Cf. <https://talentenwerf.be/>. Talentenwerf berust op een samenwerkingsverband tussen de stad Antwerpen, de provincie Antwerpen, het Vlaams gewest, de VDAB en Constructiv.

Het concept meester-mentor ontwikkelen en veralgemenen

Naast de ondersteuning van de werkzoekende bij het vinden van een baan in de bouwsector via één enkele structuur ("one stop shop"), is ook de opvolging van de nieuw aangeworven werknemer van cruciaal belang. Hoewel er wel degelijk een inschakeling is, wordt de bouwsector immers geconfronteerd met uittredingen van arbeidskrachten die leiden tot een verlies aan kwalificaties in de sector tussen de uittreding en de inschakeling van arbeidskrachten. Daarom is het volgens de sociale partners van de bouwsector van primordiaal belang dat jongeren en werkzoekenden meer begeleiding krijgen zodra ze naar een baan in de bouw zijn toegeleid.

Om dit probleem aan te pakken, pleiten de sociale partners van de bouwsector voor de ontwikkeling en veralgemening van "meester-mentorprogramma's", die met name door Constructiv worden opgezet. Een dergelijk programma bestaat erin een "meester-mentor" aan te stellen, die tot taak heeft de werknemers die onlangs door een onderneming in de bouwsector in dienst zijn genomen, te begeleiden en op te leiden. Aangezien de "meester-mentor" een werknemer van de onderneming is, moeten ook hefboomen worden ontwikkeld voor de ondernemingen om hun lasten te verlichten (met name om de kosten te financieren van de verminderde productie van de meester-mentor gedurende de tijd dat hij de nieuwe werknemer begeleidt en opleidt).

Volgens de sociale partners van de bouwsector zouden deze meester-mentorprogramma's kunnen worden gefinancierd in het kader van de structurele hervormingen van het Plan voor Herstel en Veerkracht.

De concepten "mobiele opleidingswerven" en "restaurantwerfkampen voor jongeren" ontwikkelen

Volgens de sociale partners van de bouwsector bieden structuren als "ConstruCity" en "Talentenwerf" ook de mogelijkheid om het concept van "mobiele opleidingswerven" te ontwikkelen. Dit innoverende opleidingsconcept bestaat erin een opleidingszone en -structuur op (of verbonden aan) emblematische of andere bouwerven op te zetten. De mobiele opleidingswerven maken het aldus mogelijk leerlingen en werkzoekenden ter plaatse (d.w.z. rechtstreeks op de bouwwerf) op te leiden voor de bouwtechnieken. De ontwikkeling van mobiele opleidingswerven is bijzonder belangrijk omdat een bouwvak voornamelijk wordt geleerd door ervaring op het terrein te verwerven. De leerling of werkzoekende kan dankzij deze opleiding op het terrein rechtstreeks de juiste bouwtechniek aanleren, wat de directe aanwerving van de leerling/werkzoekende door de toekomstige werkgever stimuleert en vergemakkelijkt.

Volgens dezelfde redenering steunen de sociale partners van de bouwsector de ontwikkeling van "restaurantwerfkampen voor jongeren". Het idee is om jongerenorganisaties (b.v. Adeps, Bloso enz.) te vragen restaurantwerfkampen voor jongeren te organiseren voor de restauratie van emblematische en/of historische gebouwen. Dit concept maakt het mogelijk jongeren die tot dan toe geen belangstelling voor de bouwsector hadden, naar de sector toe te leiden.

Door "mobiele opleidingswerven" en "werfkampen voor jongeren" te betrekken bij de bouw-, renovatie- en emblematische restauratieprojecten (bv. de grote infrastructuurprojecten die gepland zijn in het kader van de investeringen van het Plan voor Herstel en Veerkracht, zoals de renovatie van het Justitiepaleis), zal ook goede reclame worden gemaakt voor de bouwsector, en zal zo zijn imago worden verbeterd.

3.1.3 Een goed statuut voor de werknemers van de bouwsector behouden

Om zeker te zijn dat nieuwe talenten de weg naar de bouwsector vinden en dat ze er zich tijdens een hele loopbaan kunnen ontplooiën, is het volgens de sociale partners van het bouwbedrijf van cruciaal belang een goed statuut voor de werknemers in de sector te behouden. Dit impliceert met name een stabiel inkomen voor de werknemer, een aantrekkelijk sociaal statuut, de nodige vaardigheden en veilige arbeidsomstandigheden. Ze preciseren voorts dat de bouwsector nu al een aantrekkelijk statuut aanbiedt (jobstabiliteit, bijkomende sociale voordelen voor met name werknemers tijdens perioden van inactiviteit of aan het einde van hun loopbaan enz.), wat mogelijk wordt gemaakt door sociaal overleg. De uitdaging is dus het statuut van de werknemers in de bouwsector te behouden en zo nodig te verbeteren.

3.2 Meer opleidingsinfrastructuren ontwikkelen die beter zijn afgestemd op de huidige en toekomstige behoeften van de sector en de bestaande infrastructuren moderniseren

De bouwsector evolueert en verandert snel om het hoofd te bieden aan de nieuwe uitdagingen (ontkoling van de sector, digitalisering van de sector enz.) en aan de daaruit voortvloeiende technologische en technische ontwikkelingen. Hoewel de zogenaamde klassieke beroepen in de bouw (metselaars, stukadoors, timmerlieden, elektriciens enz.) de komende jaren een essentiële plaats zullen blijven innemen, zullen deze ontwikkelingen en innovaties op de arbeidsmarkt een vraag naar nieuwe beroepen en nieuwe vaardigheden tot gevolg hebben, die gepaard zal moeten gaan met snelle ontwikkelingen op het gebied van beroepsvaardigheden, kwalificerende opleidingen, prestaties en diensten voor de ondernemingen en werknemers van de bouwsector. Opleiding, zowel formeel als informeel, is daarom van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat vraag en aanbod van werk in de bouwsector op elkaar zijn afgestemd wat de vaardigheden betreft.

Daarom pleiten de sociale partners van de bouwsector voor:

- **een regelmatige screening van de behoeften aan arbeidskrachten van de bouwsector ;**
- **de ontwikkeling van meer onderwijs- en opleidingsinfrastructuren die beter zijn afgestemd op de huidige en toekomstige behoeften van de sector (met aangepast materiaal en uitrusting);**
- **de modernisering van de bestaande onderwijs- en opleidingsinfrastructuren.**

Bijgevolg moeten daartoe voldoende middelen worden vrijgemaakt opdat iedereen toegang heeft tot de arbeidsmarkt, opleidingen en levenslang leren zonder discriminatie op basis van leeftijd, afkomst, geslacht of opleidings- of kwalificatieniveau.

In dit verband preciseren de sociale partners van de bouwsector dat de modernisering van de bestaande infrastructuur en de ontwikkeling van meer opleidingsinfrastructuur die beter aan de huidige en toekomstige behoeften van de sector zijn aangepast, een gedeelde verantwoordelijkheid zijn van de werkgevers, de individuele personen en de overheden. Samenwerking tussen de verschillende actoren is dan ook van primordiaal belang. Bovendien moet, gezien de verdeling van de bevoegdheden tussen de verschillende overheidsniveaus op het gebied van onderwijs, opleiding en werkgelegenheid, worden nagedacht over de vraag hoe de verschillende overheidsniveaus zo doeltreffend mogelijk kunnen samenwerken en elkaar kunnen ondersteunen.

3.2.1 De samenwerking tussen de sector en het onderwijs ontwikkelen, versterken en veralgemenen

De sociale partners van de bouwsector pleiten voor een nauwere samenwerking tussen de sector en het onderwijs (waaronder de onderwijsrichting “bouw”, de programma’s van alternerende bouwopleiding en het hoger onderwijs), teneinde:

- de overstap van bouwonderwijs (waaronder alterenerend leren) naar een baan in de bouwsector te vergemakkelijken;
- de studenten van het hoger onderwijs ertoe aan te zetten de stap naar de bouwsector te zetten;
- de instroom van kwaliteitsbouwvakkers en -bedienden te garanderen.

Samenwerking en dialoog tussen de bouwsector en het onderwijs kunnen mee garanderen dat leerlingen, studenten en helpers die de stap naar de bouwsector zetten optimaal worden voorbereid op het beheer en de praktische uitvoering van het werk op een bouwwerf, alsook op de “kantoorbanen” in de sector.

De bestaande goede praktijken versterken, ondersteunen en veralgemenen

De sociale partners van de bouwsector wensen te beklemtonen dat er in België al initiatieven bestaan voor samenwerking tussen de sector en het bouwonderwijs. Zo heeft Constructiv in verschillende stappen een samenwerking met de onderwijssector ontwikkeld (waarvan de wederzijdse verbintenissen in een kaderovereenkomst zijn vastgelegd):

- De organisatie begint met een evaluatie van de behoeften aan arbeidskrachten in de sector en een opvolging van de technische ontwikkelingen om zo de nieuwe vaardigheden en technieken in de sector te identificeren.
- Vervolgens probeert Constructiv deze nieuwe vaardigheden te vertalen in vaardigheidsdomeinen en opleidingsprofielen, die via een interactief webplatform “Building Your Learning”⁷ ter beschikking van het bouwonderwijs worden gesteld.

Om de leerkrachten en de leerlingen in staat te stellen mee te evolueren met de veranderingen in de sector, biedt Constructiv hun ook gratis opleidingen aan en bezorgt het hun materiaal en grondstoffen. Aldus helpt de organisatie bijvoorbeeld de leerlingen bij het zoeken naar een stageplaats, biedt ze hun de mogelijkheid zich in te schrijven voor restauratieprojecten op het terrein enz. Zoals hiervoor al werd vermeld, zijn deze projecten bijzonder belangrijk, aangezien een beroep in de bouw vooral wordt aangeleerd door ervaring op te doen op het terrein, binnen een bedrijf.

Volgens de sociale partners van de bouwsector moeten deze goede praktijken worden versterkt, door de bevoegde regeringen worden gesteund en worden veralgemeend tot alle bouwopleidingen (inclusief de programma’s van alternerende opleiding).

⁷ Cf. <https://www.buildingyourlearning.be/frontpage>

De digitale vaardigheden van de werknemers van de bouwsector versterken

Momenteel gebruiken de bouwbedrijven veelal digitale toepassingen om hun administratie te beheren, zoals boekhoudprogramma's, spreadsheets en CRM ("Customer Relationship Management"). In de nabije toekomst zullen disruptieve toepassingen zoals 3D-printen en -scannen, drones, robotisering en BIM⁸ gemeengoed zijn in de bouwsector⁹.

Volgens de sociale partners van de bouwsector is het van cruciaal belang dat de sector zijn inspanningen opvoert om te evolueren naar een bouw 2.0. Er moet immers worden vermeden dat het niet integreren van bepaalde technologieën op korte termijn leidt tot een reeks concurrentiehandicaps ten opzichte van buitenlandse bouwondernemingen¹⁰. Om te slagen in die transitie naar een bouw 2.0 is het van primordiaal belang de ondernemingen en de werknemers van de sector correct te begeleiden in die transitie naar deze nieuwe technologieën.

Zich niet beperken tot onderwijs en opleiding "bouw"

De sociale partners van de bouwsector benadrukken dat de samenwerking tussen de sector en het onderwijs niet beperkt mag blijven tot de onderwijsrichting "bouw" en de alternerende opleidingen. Zoals hierboven wordt vermeld, biedt de bouwsector niet alleen loopbanen aan voor laaggekwalificeerde werknemers, ook de hoge en middelhoge profielen kunnen er als gevolg van de digitalisering en de industrialisering van de sector steeds vaker in terecht. Dankzij de digitalisering en industrialisering van de bouwsector zal deze immers aantrekkelijker worden en nieuwe talenten kunnen aantrekken.

Naast het onderwijs "bouw" en de alternerende opleidingen is het daarom van cruciaal belang ook een samenwerking met het hoger onderwijs (hogescholen en universiteiten) te ontwikkelen. Vanuit hetzelfde oogpunt moeten bovendien mechanismen (waaronder met name mediacampagnes, zie punt 3.1) worden ingevoerd om talenten die niet noodzakelijk een basisopleiding in de bouw hebben gevolgd naar de sector te (her)leiden. Ingevolge de digitalisering van de sector kunnen de profielen uit de digitale onderwijs- en opleidingstakken bijvoorbeeld snel in de digitale diensten van de bouwsector aan het werk worden gezet. Hetzelfde geldt voor veel andere profielen die een opleiding in het hoger onderwijs hebben gevolgd (ingenieurs, technici, projectbeheerders, secretarissen enz.).

3.2.2 De overstap van werknemers naar de bouwsector verbeteren

Gezien het beperkte aandeel van geschoolde arbeidskrachten die in de bouwsector worden geïntegreerd, is bijscholing tijdens de loopbaan ook noodzakelijk. Naast onderwijs is het daarom ook van belang in te zetten op de bijscholing van de werknemers die al in de bouwsector werken.

In dit verband willen de sociale partners van de bouwsector herinneren aan de ambitie van de sectorale overeenkomst, die in de daaruit voortvloeiende cao's werd herhaald, om te komen tot een jaarlijkse groei van 5% voor opleiding (d.w.z. te) streven naar een gemiddelde van 5 opleidingsdagen per jaar, met bijzondere aandacht voor de opleidingen op het gebied van welzijn en veiligheid. Het doel van deze ambitie om een echte opleidingsstructuur in de bouwsector tot stand te brengen, moet worden bereikt.

⁸ Dit is een toepassing die gericht is op samenwerking en informatie-uitwisseling tussen alle partijen bij een bouwproject.

⁹ Confederatie Bouw (2019), Toekomstbouwers, Jaarverslag 2020 ([link](#))

¹⁰ De digitale transitie maakt immers automatisering, een hogere productiviteit en bijgevolg een aanzienlijke verlaging van de arbeidskosten, maar ook meer veiligheid mogelijk.

3.3 Meer inspanningen ter bestrijding van sociale dumping en sociale fraude leveren

De effectieve en efficiënte bestrijding van fraude is een absolute prioriteit voor de sociale partners van het bouwbedrijf¹¹. Deze prioriteit is complementair met de inspanningen inzake werkgelegenheid en opleiding en is een belangrijk aspect van de aantrekkingskracht en het imago van de bouwsector.

Daarom vragen de sociale partners van het bouwbedrijf dat de strijd tegen sociale dumping en sociale fraude (waaronder de misbruiken op het vlak van detachering¹² en buitenlandse onderaanneming, de schijnzelfstandigen en niet-aangegeven werk in de aanwezigheidsregistratiesystemen) wordt opgedreven. Dit impliceert een versterkte controle van de regels tijdens de uitvoering van de werken alsook inspecties met de nodige middelen op het gebied van controle van de sociale wetten en welzijn op het werk.

¹¹ CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2019), Memorandum: Bouwsector als partner een ambitieus sociaal en economisch klimaatbeleid, [CRB 2019-0950](#).

¹² Let wel: wettelijke detachering binnen strikte wettelijke bepalingen moet mogelijk blijven voor de ondernemingen die door hun beroepsprofiel moeilijk gekwalificeerde werknemers vinden. Schijndetachering, daarentegen, moet streng worden bestraft.