

# Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006

20 januari 2005

## A. SITUERING

1. De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering hebben, -in uitvoering van het regeerakkoord en gegeven het financieel engagement van de Vlaamse regering om in 2005 en 2006 telkens 24 mio euro ter beschikking te stellen voor de uitvoering van een werkgelegenheidsakkoord-, een aantal hefboom-maatregelen uitgewerkt die een extra bijdrage zullen leveren aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad en werkbaarheidsgraad in Vlaanderen, met aandacht voor kansengroepen.
2. Deze maatregelen zijn bedoeld voor een rechtstreeks en zichtbaar effect op de arbeidsmarkt, in het bijzonder
  - op vlak van de mobiliteit van en naar de arbeidsmarkt
  - om oudere werknemers langer op een kwaliteitsvolle wijze aan het werk te houden
  - op vlak van het beleid inzake knelpuntvacatures
3. Om de werkzaamheidsgraad te verhogen vragen in hoofdzaak de kansengroepen bijzondere beleidsaandacht. Daarom willen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners met deze maatregelen in het bijzonder de werkzaamheid van (deeltijds) lerende jongeren, ouderen, kortgeschoolden, langdurig werkzoekenden, allochtonen en personen met een handicap bevorderen. Concreet streefdoel is door de implementatie van alle voorliggende maatregelen, een evenredige vertegenwoordiging te bereiken van deze kansengroepen op de arbeidsmarkt.
4. De maatregelen in dit akkoord vormen een hefboom voor het reguliere beleid van de Vlaamse regering. Dit impliceert dat met deze maatregelen niet alle beleidsinitiatieven worden opgenomen. Wél engageert de regering zich om met prioriteit in 2005, het reguliere beleid voor de actiedomeinen die opgenomen zijn in dit akkoord, in verder overleg met de sociale partners uit te werken.
5. Dit akkoord zet ook nieuwe maatregelen in de steigers die een sectorale invulling behoeven. Met de sectorgerichte maatregelen die in het werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 reeds uitgewerkt waren en inmiddels recurrent in het beleid zijn opgenomen wordt een versterkt sectoraal beleid beoogd.

## **B. VOORGESTELDE MAATREGELEN**

### **Maatregel 1 : Verhoging van het aantal werkervaringsplaatsen met het oog op de sluitende aanpak voor langdurig werkzoekenden**

#### **Probleemstelling :**

- sedert 2004 wordt, in uitvoering van de Europese richtsnoeren, in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid werk gemaakt van de sluitende aanpak voor langdurig werkzoekenden;
- hiervoor worden extra trajecten gerealiseerd; voor de doelgroep van de langdurig werkzoekenden blijft er extra behoefte aan bijkomende mogelijkheden voor werkervaring

#### **Objectief :**

Het bevorderen van de sluitende aanpak voor de curatieve doelgroep door een verhoging van het aantal werkervaringsplaatsen voor langdurig werkzoekenden

#### **Concrete elementen :**

Bijkomende werk(ervarings)plaatsen voor langdurig werkzoekenden, waarvan

- 200 via wep-plus voor werkervaring in de niet-commerciële sector
- 1250 plaatsen in de invoegeconomie

De sociale partners en de Vlaamse regering onderschrijven bovendien de noodzaak

- de concrete vragen (zie bijlage 1) die betrekking hebben op federale bevoegdheden, aan de federale regering voor te leggen om het werkervaringsbeleid te stimuleren
- aan acties ter verbetering van de toeleiding en de begeleiding naar werk na de werkervaring en acties voor het wegwerken van de verschillen tussen de promotoren

## **Maatregel 2 : Een groeipad voor het realiseren van de sluitende aanpak in het kader van Alternierend leren en werken**

### **Probleemstelling :**

- In het deeltijds beroepssecundair onderwijs zijn 44% van de leerlingen (2.446) officieel niet werkend;
- Dit heeft te maken met een tekort aan geschikte arbeidsplaatsen maar deels ook met de jongeren zelf, m.n. door een gebrek aan arbeidsattitude en motivatie;
- Bij de jongeren die leren en werken wel combineren, is er in één derde van de gevallen te weinig wisselwerking tussen de beroepspraktijk en de opleiding.
- Om jongeren vertrouwd te maken met de realiteit van de bedrijfswereld en de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt te overbruggen zijn meer stageplaatsen noodzakelijk voor de diverse onderwijsvormen.

### **Objectief :**

Het realiseren van een sluitende aanpak binnen het alternerend leren, m.a.w. het aanbieden van een voltijdse activiteit aan alle deeltijds leerplichtigen, zo mogelijk met werk, waar dat niet onmiddellijk mogelijk is met voortrajecten. Daarbij ligt de nadruk op de trajectmatige benadering. De CDO's staan in voor de trajectbegeleiding, zijn bijgevolg verantwoordelijk voor de band met de reguliere arbeidsmarktactoren en bouwen een netwerk uit. Binnen een meerjarenperspectief in het kader van die sluitende aanpak zien we op korte termijn 4 stappen:

- Van de vermelde +/- 2.500 jongeren willen we er op basis van het doorlopen van een screeningsmodule 500 een werkervaringsplaats aanbieden. Hiertoe is het engagement van alle partners, zowel in de sociale economie, de Vlaamse en lokale overheden, de zorgsector, de diensten als de privésector, cruciaal;
- De overige 2.000 volgen gedurende 3 maanden een voortraject;
- Daarna worden in partnership met voornoemde actoren voor 500 van hen werkervaringsplaatsen gerealiseerd;
- De resterende 1.500 jongeren worden in de mate van de beschikbaarheid van budget extra op- en begeleid.

Het aanbieden van meer stagemogelijkheden in de private, publieke en social profitsectoren moet toelaten dat jongeren uit de diverse onderwijsvormen concrete ervaringen opdoen met het oog op een vlottere instap in de arbeidsmarkt naar het onderwijs.

**Concreet element :**

Met het oog op het wegnemen van de drempels wordt voorzien in een ondersteuning van werkgevers via een tussenkomst van de Vlaamse Regering ten belope van 1,9 miljoen euro in de kosten die gemaakt worden n.a.v. de risico-analyse en het arbeidsgeneeskundig onderzoek van stagiairs. De sociale partners zullen de juiste bestedingswijze van het bedrag preciseren in sectoraal, en waar nodig in interprofessioneel overleg. De toekenning van een respectievelijk deel van vermelde financiële enveloppe aan elk van de verschillende sectoren wordt gekoppeld aan het engagement van de respectieve sectoren met betrekking tot meer en betere werkervaringsplaatsen voor het deeltijds onderwijs en meer en betere stages voor voltijds onderwijs. Als aparte grote en 'voorbeeldige' werkgever zal de Vlaamse overheid zich via een actieplan engageren om goede stage- en werkervaringsplaatsen aan te bieden.

De sociale partners en de Vlaamse overheid zullen verder afspraken maken over

- De inhoud van de werkervaringsplaatsen;
- De kwaliteit van de begeleiding;
- Het wegwerken van de financiële en administratieve drempels bij het aanbieden van werkervaringsplaatsen;
- Het opstellen van een relanceplan voor de leertijd met de betrokkenheid van Syntra Vlaanderen;
- Een duidelijke regelgeving w.o. de mogelijkheid voor een Vlaams opleidingsstatuut;
- Het aandeel van de kansengroepen w.o. allochtonen;
- De organisatie van een Task Force Alternerend Leren;
- De verdere ontwikkeling van de stagedatabank;
- De mogelijke betrokkenheid van de interimsector.

### **Maatregel 3. Verhoging van het aantal oudere werknemers die op een kwaliteitsvolle wijze aan het werk blijven**

**Probleemstelling** : de werkzaamheidsgraad van ouderen ligt in Vlaanderen (26,5%) substantieel lager dan in EU-15 (40,2%)

**Objectief** : het stimuleren van oudere werknemers, die door een ontslag of een herstructurering van hun bedrijf getroffen worden, om aan het werk te blijven;

#### **Concrete maatregel :**

- in het regeerakkoord is voorzien in een fiscale maatregel om oudere werknemers die getroffen worden door een ontslag te stimuleren aan het werk te blijven; in afwachting van een fiscale maatregel wordt een premie uitgewerkt voor de periode 2005-2006 die als financiële aanmoediging geldt tot hertewerkstelling;
- voorstel van toepassingsgebied : het gaat om een recht in hoofde van werknemers die aan volgende voorwaarden voldoen :
  - o werknemers die effectief bedreigd worden met ontslag in een onderneming die door de Vlaamse overheid erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering
  - o werknemers die een duurzame job vinden, via een actieve herplaatsingsprocedure
  - o werknemers van minstens 50 jaar op het ogenblik van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst die bovendien over 25 jaar loopbaananciënniteit of de periode die hiermee gelijkgesteld kan worden beschikken

De Vlaamse regering en de sociale partners willen

- deze maatregel uitwerken op een zodanige wijze dat deze maximaal effect kan ressorteren op de arbeidsmarkt
- deze maatregel in onderling overleg verder concretiseren met het oog op een optimale afstemming met het federale beleid en de concrete situaties op sectoraal vlak
- werk maken van een globale aanpak inzake mobiliteit op de arbeidsmarkt
- streven naar billijkheid tussen de werknemers bij de implementatie van deze maatregel, waarbij erover gewaakt wordt dat deze maatregel ook ten goede komt aan kortgeschoolden, aan werknemers uit KMO's, ....
- aandacht besteden aan de bevordering van de werkbaarheid van de arbeidsplaatsen voor oudere werknemers

## **Maatregel 4. Versterking van het beleid inzake knelpuntvacatures**

### **Probleemstelling :**

- de meest structurele knelpunten op de arbeidsmarkt vinden we bij jobs waarvoor een stevige technische kennis vereist is of waarbij de technische kennis gecombineerd dient te worden met commerciële of administratieve vaardigheden
- knelpuntvacatures situeren zich vooral in de bouw, vervoer, social profit, metaalsector, voedingsector, houtsector en een restcategorie
- daarnaast is er een structureel gebrek aan de opleidingscapaciteit voor sommige knelpuntvacatures;

**Objectief :** versterken van het beleid inzake knelpuntvacatures teneinde een daling te realiseren in het aantal knelpuntvacatures

### **Concrete maatregelen :**

- versterkte screening en toeleiding en verhoging van de opleidingscapaciteit, leidend naar beroepen met een kwantitatief knelpuntkarakter, met 1000 bijkomende opleidingen per jaar via het instrument van de sectorconvenants
- het bevorderen van duurzame tewerkstelling van werkzoekenden na het volgen van een beroepsopleiding en het realiseren van een breed tewerkstellingseffect door de werkgever een incentive te geven voor effectieve aanwerving; concreet wordt voorzien in een Instap-Opleiding die als inschakelingsmaatregel gekoppeld wordt aan een werkzoekende 'einde beroepsopleiding'. Toepassingsprincipes zijn :
  - o activering van de werkloosheidsuitkering waarbij de aanwervingsvoorwaarde (contract van onbepaalde duur) geldt en waarbij voorzien wordt in een produktiviteitspremie teneinde de kloof met het aanvangsloon te dichten
  - o kan gebruikt worden tot 3 maanden na afsluiting van de opleiding gedurende 2 maanden
  - o kan 10.000 cursisten bereiken
  - o bedoeld voor eerste werkervaring na beroepsopleiding en voor werkzoekenden in trajectbegeleiding na beroepsopleiding
- het toekennen van een tegemoetkoming in de materiaalkosten van lerenden

## **Maatregel 5 : Bevordering van de beroepskwalificaties op de arbeidsmarkt**

### **Probleemstelling :**

Vele werknemers inzonderheid behorend tot de kansengroepen hebben competenties verworven via non-formeel en informeel leren of hebben kwalificaties die niet erkend worden; deze niet gevalideerde competenties en kwalificaties belemmeren de transparantie op de arbeidsmarkt en remmen de mobiliteit.

### **Objectief :**

Het stimuleren van het verwerven van titels van beroepsbekwaamheid.

### **Concrete maatregel:**

In overleg met de Sociale Partners zal een prioriteitsstelling en een groeipad inzake titels van beroepsbekwaamheid worden opgesteld waarvoor de nodige budgettaire middelen voorzien worden.

Tegen einde 2005 worden 10 titels voorbereid;

Tegen einde 2006 worden nog eens 15 titels voorbereid.

## **C. UITVOERING**

Dit akkoord heeft betrekking op de periode 1 januari 2005-31 december 2006.

Sociale partners en Vlaamse regering zullen in onderling overleg de afgesproken maatregelen concretiseren, inzonderheid via de sectorconvenanten. In het bijzonder zullen ze voor elke concrete maatregel streefdoelen uitwerken voor het bereik van kansengroepen.

Van de maatregelen, opgenomen in dit akkoord zullen de effectiviteit en de effecten ervan tussentijds opgevolgd worden. Het VESOC zal tegen het einde van het eerste werkjaar van de uitvoeringsperiode een tussentijdse evaluatie doorvoeren van de diverse maatregelen. De administratie werkgelegenheid krijgt de opdracht de uitvoering van de maatregelen en de effecten ervan te monitoren.



## Bijlage 1

Op vlak van Werkervaring worden volgende elementen door de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners op de agenda met de federale overheid geplaatst (die via de activering van de werkloosheidsuitkeringen ook een belangrijke rol speelt in dit werkervaringbeleid):

- de mogelijkheid om tijdens de werkervaringsperiode een stageperiode in een regulier bedrijf in te lassen. Tot op heden wordt de mogelijkheid voor een stage in het WEP-plus-plan beperkt tot non-profit organisaties, terwijl een korte stageperiode in het reguliere circuit de doorstromingsresultaten naar de reguliere sector aanzienlijk kan verhogen;
- de mogelijkheid om terug te keren na vroegtijdige doorstroming eventueel in samenhang met een activeringskrediet moet worden onderzocht. Werkzoekenden die de werkervaringsplaats vroegtijdig verlaten maar wier contract bij de nieuwe werkgever niet verlengd of vroegtijdig wordt stopgezet kunnen niet opnieuw instromen in Wep-plus (men moet immers twee jaar niet werkend werkzoekend zijn);
- de mogelijkheid om Wep-plus uit te breiden naar bepaalde doelgroepen bijvoorbeeld de RIZIV-gerechtigden. Op dit ogenblik voldoen deze personen zelden aan de voorwaarden. Zelfs indien ze aan de voorwaarden voldoen riskeren de gerechtigden hun RIZIV-rechten te verliezen omdat Wep-plus beschouwd wordt als een tewerkstellingsmaatregel en niet als onderdeel van een traject naar werk.

Ondertekend te Brussel, op 20 januari 2005

**Namens de Vlaamse regering**

Minister-president Y. Leterme

Vice-Minister-president F. Moerman

Vice-Minister-president F. Vandenbroucke

Minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen K. Van Brempt

## **Namens de Vlaamse sociale partners**

Voorzitter I. Dielen (ACV)

Ondervoorzitter Ph. Muyters (VOKA-VEV)

Dhr. X. Verboven (ABVV)

Dhr. K. Van Eetvelt (UNIZO)

Dhr. J. Vercamst (ACLVB)

Mevr. S. De Becker (Boerenbond)