

Banenpact

Akkoord Vlaamse sociale partners 21 oktober 2015

Met dit banenpact beogen de Vlaamse sociale partners een aantal contouren van het Vlaamse doelgroepenbeleid na de 6^{de} staatshervorming vast te leggen. Dit doelgroepenbeleid bevat naast de doelgroepenkortingen een aantal kwalitatieve maatregelen. Alle maatregelen in het voorgestelde doelgroepenbeleid hebben tot doel de groepen die het moeilijker hebben op de arbeidsmarkt te ondersteunen door het toekennen van aanwervingssteun of door het aanbieden van werkervaring. Tevens wordt ingegaan op de toekomst van een aantal tewerkstellingsprogramma's voor deze groepen.

Eenzijds dringt zich een vereenvoudiging op van deze programma's, maar anderzijds beseffen de Vlaamse sociale partners dat er verder moet gewerkt worden op het thema van de zwaksten op de arbeidsmarkt wil men ook deze groepen een uitzicht op een toekomst bieden.

De Vlaamse sociale partners wensen tevens aandacht voor de langdurig werklozen tussen 25 en 55 jaar. Ze vragen dat een financiële aanwervingsincentive ook deze groep ondersteunt.

Tot slot engageren de Vlaamse sociale partners zich om een vormings- en opleidingspact af te sluiten over levensbrede en loopbaangeoriënteerde vorming en opleiding.

1 Doelgroepenbeleid

1.1 Doelgroepenkorting

- ▀ Het principeakkoord over de doelgroepenkortingen werd door de Vlaamse sociale partners gesloten op 21 januari 2015.
- ▀ Het probleem dat zich stelt in bepaalde sectoren waardoor de doelgroepenkorting voor jongeren slechts heel beperkt zou kunnen toegepast worden omwille van de gehanteerde definitie van het loonbegrip, moet opgelost worden. Daartoe moet de loongrens voldoende hoog zijn.
- ▀ De Vlaamse sociale partners herhalen hun vraag dat de huidige middelen zoals ze vandaag ingezet worden voor loonkostenverlaging, zowel de huidige bestaande Vlaamse middelen evenals alle middelen voor RSZ-kortingen die overkomen in het kader van de zesde staatshervorming, vanaf 2017 te verhogen met de 125 mio euro extra middelen van het competitiviteitspact, moeten besteed worden aan de doelgroepenkorting.
- ▀ De Vlaamse sociale partners benadrukken het belang van een eenvoudig en transparant systeem van doelgroepenkorting.
- ▀ De doelgroepenkorting voor jongeren wordt toegekend aan laag- en middengeschoolde jongeren die aan de criteria (loon, leeftijd, opleiding) voldoen. Voor de laaggeschoolde jongeren wordt een bijkomende korting voorzien.

- De Vlaamse sociale partners ondersteunen de keuze van de regering in het ontwerpdecreet doelgroepenkorting om de doelgroepenkorting voor jongeren ook toe te kennen aan deze jongeren.¹
- De criteria voor toekenning van de doelgroepenkorting voor jongeren kunnen gelden als instapvoorwaarde. Indien de jongere voldoet aan het leeftijdscriterium, minder verdient dan de loongrens en laag- of middengeschoold is, opent hij/zij het recht op de doelgroepenkorting voor de volledige 3 jaar.
- De Vlaamse sociale partners wensen op korte termijn samen met de minister en zijn kabinet en de administratie de uitwerking van de doelgroepenkorting volledig op punt te stellen.
- De Vlaamse sociale partners vragen om de duurzaamheid van de tewerkstelling van oudere werknemers met een doelgroepenkorting te monitoren.

1.2 Kwalitatieve maatregelen

- De doelgroepenkorting is een belangrijke maatregel binnen een ruimer doelgroepenbeleid. Maar een doelgroepenkorting op zich is vaak onvoldoende om een probleem blijvend op te lossen. Er moet naast een doelgroepenkorting ook blijvend worden ingezet op het versterken van deze laag- en middengeschoolde jongeren, 55+ers en personen met een arbeidshandicap én op andere groepen zoals langdurig werkzoekenden, personen van allochtone afkomst, enz. zoals vandaag reeds gebeurt met het beleid dat is vastgelegd in eerdere werkgelegenheidsakkoorden. Het betreft o.m. werkplekleren, werkhervattingstoelage, opleiding op de werkvloer, nieuw stelsel werkervaring (PWA, art. 60 en 61, ...), jobcoaching, taalondersteuning, IBO's...
- De Vlaamse sociale partners beklemtonen dat de maatregelen om werkzoekenden kwalitatief te versterken op de arbeidsmarkt alle kwetsbare groepen moeten bereiken. De stroomlijning en vereenvoudiging van het geheel aan maatregelen zorgen voor meer transparantie voor werkgevers en werkzoekenden. Bijzondere aandacht voor de allerzwaksten op de arbeidsmarkt is geboden. Dit is een punt dat verdere uitwerking behoeft.
- De Vlaamse sociale partners vragen dat de middelen voorzien voor de kwalitatieve ondersteuning volledig en resultaatgericht ingezet worden zodat maximale resultaten geboekt worden met de beschikbare middelen.
- Inzake de werkhervattingstoelage sluiten de Vlaamse sociale partners zich aan bij het voorstel uit de conceptnota van de Vlaamse regering om de toeslag te behouden en te bekijken op welke manier de efficiëntie en effectiviteit ervan kunnen verhoogd worden. De Vlaamse sociale partners zullen concrete voorstellen terzake formuleren.

¹ Memorie van Toelichting bij het ontwerp van decreet houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid p. 5 : "Tijdens de periode van deeltijds leren en werken geniet de werkgever een doelgroepvermindering voor de leerling, zonder dat die periode als leerling in rekening wordt genomen. Dit betekent dat bij een aanwerving na de periode van leren en werken bij eenzelfde werkgever die werkgever nog steeds beroep kan doen op de doelgroepvermindering voor jonge werknemers."

1.2.1 Tijdelijke werkervaring

- Het doel van een systeem van tijdelijke werkervaring is langdurig werkzoekenden met een grote, maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam en maximaal te laten doorstromen naar het NEC (normaal economisch circuit). Door het aanbieden onder begeleiding van competentieversterkende ervaring op de werkvloer wordt de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner en zal de stap naar een job in het reguliere arbeidscircuit sneller kunnen worden gezet. De Vlaamse sociale partners onderstrepen het belang van het bereiken van een duurzaam effect.
- Via het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid gaven de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering op het vlak van loopbaangerichte activering onder meer prioriteit aan werkervaringstrajecten voor langdurig werkzoekenden. Dit Loopbaanakkoord stelt *“In geval van kwalificatieachterstand is het belangrijk om, naast opleiding, ook in te zetten op instrumenten die leren op de werkvloer of werkervaring als aanloop en overgang naar een job mogelijk maken. Deze werkervaring dient te worden opgedaan in een realistisch statuut binnen de context van een loopbaan en heeft een duurzame inschakeling als einddoel.”* Voor de Vlaamse sociale partners is het (opnieuw) opdoen van werkervaring als methodiek nog altijd een belangrijke schakel in de transitie van werkloosheid naar werk.
- Het is belangrijk om de finaliteit en de doelgroep van het systeem van tijdelijke werkervaring duidelijk te positioneren t.a.v. andere opleidings- en tewerkstellingsbevorderende maatregelen binnen het beleidsdomein Werk alsook t.a.v. de maatregelen uit het beleidsdomein Sociale Economie (Maatwerk, LDE (lokale diensteneconomie)), zodat overlap én leemten vermeden worden.

1.2.1.1 De doelgroep

- Het gaat om personen die nog niet klaar zijn voor een job in het NEC, maar leer- en groeipotentieel hebben om door te stromen naar een job in het NEC. Het systeem is met prioriteit gericht op langdurig werkzoekenden.
- Werkzoekenden die een te grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben om op korte termijn via een werkervaringstraject toegeleid te kunnen worden tot het NEC, moeten toegeleid worden naar meer aangepaste maatregelen.

1.2.1.2 Het werkervaringstraject

- De Vlaamse sociale partners willen inzetten op een volwaardig werkervaringstraject met begeleiding en opleiding, aangepast aan de noden van de individuele deelnemer. Het verhogen van de arbeidsmarktkansen gebeurt m.a.w. zoveel mogelijk ‘op maat’. Het uitgangspunt is: wat is nodig om de individuele afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen? Het antwoord kan het volgen van een beroepstechnische opleiding zijn, maar ook algemene competentieversterking, begeleiding bij het wegwerken van bijkomende drempels, werkervaring in een reële werksituatie of in een gesimuleerde arbeidsomgeving, begeleiding in het zoeken naar werk, enz.
- De instroom van de werkzoekenden gebeurt na screening door de VDAB. De VDAB leidt langdurig werkzoekenden (cfr. definitie van de VDAB) met een grote maar overbrugbare

afstand tot de arbeidsmarkt toe op basis van een kwalitatieve indicering en met een performant screeningsinstrument.

- ▀ De begeleiding wordt door middel van een tender toegewezen aan tenderpartners die verantwoordelijk zijn voor het voortraject, het vinden van een werkplek, de begeleiding bij het werkervaringstraject en de nazorg.
- ▀ Om maatwerk te realiseren, wordt er voorzien in een werkervaring voor langdurig werkzoekenden die, naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt, uit verschillende modules kan bestaan: voortraject, IBO, tijdelijke werkervaring, nazorg. De modules kunnen (binnen bepaalde grenzen) variëren in duur en worden ingezet volgens noodzaak in trajecten op maat.
- ▀ In het voortraject wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld en een jobdoelwit bepaald. Het voortraject is een oriënterende fase. Een beroepsverkennende stage kan worden ingezet. Dit voortraject duurt minimum een maand en maximum zes maanden.
- ▀ Tijdens het voortraject wordt er naar een werkplek op maat gezocht, indien mogelijk gaat de werkzoekende in een IBO aan de slag. De IBO kan zich bij alle werkgevers in het NEC bevinden. Indien een IBO niet mogelijk is, kan werkervaring worden voorzien via andere vormen van werkplekieren, zoals in een gesimuleerde arbeidsomgeving bij een daartoe erkende leerwerkplaats. De werkervaring in een gesimuleerde werkomgeving kan, indien gewenst of noodzakelijk, worden gevolgd door een IBO.
- ▀ In de module werkervaring staat het werken op de werkvloer centraal. Deze werkervaringsmodule omvat een kwalitatieve en competentieversterkende leerwerkervaring op één of meerdere werkplekken. Deze module wordt begeleid door een werkervaringsbegeleider. Werkervaring beoogt meer dan enkel het verwerven van technische of beroepsspecifieke competenties. Er is ook aandacht voor algemene competenties m.a.w. voor het versterken van de deelnemer om zo de kans op snelle en duurzame doorstroom te vergroten.
- ▀ In de nazorg is er een intensieve begeleiding om de werkervaring maximaal te valoriseren. De nazorgmodule moet bijdragen aan een warme overdracht naar een job in het NEC.
- ▀ Het werkervaringstraject duurt maximum één jaar, indien nodig verlengbaar tot 18 maanden. Er moet gestreefd worden naar snelle en duurzame doorstroom naar het NEC.
- ▀ Hoe beter en sneller het systeem van werkervaring leidt tot duurzame doorstroom van de langdurig werkzoekenden naar het NEC, hoe meer personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt beroep kunnen doen op deze maatregel.
- ▀ Het systeem van werkervaringstrajecten zoals in dit akkoord voorgesteld, zal leiden tot 'trek in de schouw'. In de mate dat de werkzoekenden via het systeem doorstromen naar het NEC, zullen andere werkzoekenden hun plaats innemen in de trajecten. Bedoeling is dat dit systeem een aantal werkzoekenden toeleidt tot het NEC dat een veelvoud is van het aantal beschikbare werkervaringsplaatsen.

1.2.1.3 Statuut tijdens het traject

- Het is belangrijk om voor de deelnemers aan een werkervaringstraject te voorzien in groeiende incentives, naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt, waarbij het eindpunt een werknemersstatuut in een job in het NEC is.
- Tijdens de IBO wordt de werkloosheidsvergoeding, zoals vandaag het geval is, verhoogd met een oplopende productiviteitspremie. De hoogte van de premie is afhankelijk van de uitkering en het loon dat men zal verdienen nadat de werkzoekende in dienst is genomen. Het percentage stijgt doorheen de opleiding met 5% per maand.
- Met de federale overheid moeten afspraken gemaakt worden om, rekening houdend met de evaluaties, de degressiviteit van de werkloosheidsvergoeding tijdens de duurtijd van het werkervaringstraject tegen te gaan.

1.2.1.4 Ondersteuning van de werkgever tijdens het werkervaringstraject

- De contouren en eindverantwoordelijkheid van het werkervaringstraject moeten duidelijk zijn voor alle betrokken partijen (werkgever, deelnemer, externe partner, VDAB).
- Er is ondersteuning van de werkgever tijdens het werkervaringstraject. De werkgever die werkervaringsplaatsen ter beschikking stelt, wordt hierbij inhoudelijk gecoacht, begeleid en omkaderd. Ook elke werkgever die een langdurig werkzoekende aanwerft, heeft recht op deze ondersteuning.

1.2.1.5 Toepassingsgebied

- Werkervaring vindt plaats in bedrijven en organisaties (dus zowel bij werkgevers uit de private sector, als de publieke sector en non-profitsector).

1.2.1.6 Rol van de VDAB en de tenderpartners

- De wijze waarop de VDAB zijn regierol vervult, is cruciaal voor het welslagen van het werkervaringssysteem.
- De VDAB staat in voor de attestering en validering. Dit betekent dat de VDAB formeel bevestigt dat een persoon voldoet aan de formele voorwaarden voor werkervaring en dat werkervaring bovendien een gepaste stap is in zijn of haar traject. De VDAB staat in voor de toeleiding.
- De VDAB schrijft een tender uit voor de begeleiding tijdens het werkervaringstraject, het vinden van een werkplek alsook de nazorg. Een externe partner zal de begeleiding en de nazorg, gericht op tewerkstelling in het NEC via competentieversterking door middel van werkplekieren, op maat van het individu, uitwerken in samenspraak met de VDAB.
- Het systeem van tijdelijke werkervaring richt zich tot een vrij complexe groep van werkzoekenden. Dit vraagt om specifieke omkadering waarbij de klemtoon niet enkel ligt op technische expertise maar ook en vooral op het omgaan met deze groep van werkzoekenden. Het betreft meer specifiek knowhow en ervaring inzake

competentieversterking, begeleiding, coaching en inschakeling (o.a. sollicitatietraining) van langdurig werkzoekenden / werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

1.2.1.7 Monitoring

- Het nieuwe systeem van tijdelijke werkervaring moet, zowel inhoudelijk als budgettair onderwerp zijn van een jaarlijkse, adequate monitoring en evaluatie. Het is belangrijk na te gaan hoeveel en hoe snel deelnemers die een werkervaringstraject succesvol doorlopen effectief aan de slag gaan in het NEC. Ook het bereik van kansengroepen is een belangrijk aandachtspunt. Er wordt jaarlijks over de effecten van het beleid gerapporteerd op het VESOC-overleg en indien nodig wordt de maatregel bijgestuurd. Aangezien de regie van het systeem bij de VDAB ligt, zullen de Vlaamse sociale partners de ontwikkelingen en het groeipad ook van nabij volgen binnen de VDAB.

1.2.2 Ondersteuning van de werkgevers bij aanwerving van langdurig werklozen tussen 25 en 55 jaar

- De Vlaamse sociale partners vragen dat het budget aan activamiddelen dat overkomt naar de regio's ingezet wordt voor een aanwervingsstimulans t.a.v. werkgevers die langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 25-55 jaar aanwerven.
- Deze aanwervingssteun gebeurt omwille van de eenvoud en transparantie bij voorkeur via een RSZ-korting of premie. De sociale partners vragen betrokken te worden bij de uitrol van deze stimulans.
- De Vlaamse sociale partners benadrukken dat de VDAB de nodige, gerichte inspanningen moet leveren om de langdurig werklozen op een gepaste manier toe te leiden tot werk.

1.2.3 Artikel 60 § 7 en artikel 61

- Bij gebrek aan een volwaardig alternatief vragen de sociale partners het behoud van het huidige statuut van wie tewerkgesteld is via art. 60 § 7 en art. 61.
- Het volgen van een werkervaringstraject vanuit leefloon heeft een dubbele finaliteit, nl. enerzijds duurzame doorstroom naar het NEC en anderzijds het opbouwen van het recht op een werkloosheidsuitkering via tewerkstelling. Het opbouwen van sociale zekerheidsrechten is een noodzakelijke voorwaarde opdat het OCMW door de federale overheid betoelaagd wordt voor de tewerkstelling.
- De Vlaamse sociale partners dringen erop aan dat de werking van art 60 § 7 en art 61 geoptimaliseerd wordt, rekening houdend met de aanbevelingen van VVSG terzake, oa:
 - samenwerking tussen VDAB en OCMW qua begeleiding en toeleiding naar de arbeidsmarkt;
 - grotere nadruk op de activerende en kwalitatief versterkende component;
 - afstemming met het Vlaamse W²-kader;
 - voldoende flexibiliteit in de duurtijd van de trajecten.
- Voor de kleine steden en gemeenten wordt de regie best bij de VDAB gelegd, in nauw overleg met de OCMW's.

1.2.4 Inkanteling PWA

- In het akkoord tussen de Vlaamse sociale partners over de 6^{de} staatshervorming (2012)² staat: *“De sociale partners willen het PWA-stelsel laten uitdoven op voorwaarde dat de beoogde doelgroep opgevangen wordt binnen het bestaande en te ontwikkelen Vlaamse kader (W² (werk-welzijnstrajecten), LDE, Maatwerk, ...). Tot dan is het aangewezen het huidige federale stelsel in Vlaanderen verder te zetten. De sociale partners vinden het belangrijk dat de arbeidsmarktmogelijkheden van de doelgroep voor zover als mogelijk worden versterkt en dat de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt maximaal wordt nagestreefd.”*
- In het regeerakkoord wordt gesteld : *“De huidige PWA-werknemers worden – waar mogelijk – geheroriënteerd naar bestaande instrumenten of naar het nieuwe werkervaringsprogramma, de anderen kunnen in het stelsel blijven tot vertrek of pensionering.”*
- Het PWA-systeem dooft uit, er kunnen geen inschrijvingen meer gebeuren van zodra het nieuwe systeem van tijdelijke werkervaring in werking treedt. In overeenstemming met artikel 6, §1, IX, 11° in de Bijzondere Wet op de Hervorming der Instellingen *“zet de federale overheid de bestaande betaling van de werkloosheidsuitkeringen van de werknemers tewerkgesteld in het kader van een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap voort.”*
- De lopende contracten en individuele verbintenissen blijven gevaloriseerd tot bij de uitdoving, d.w.z. dat personen die heden in het PWA-systeem werken, hierin aan de slag kunnen blijven tot de pensioenleeftijd.
- Het is belangrijk dat de doelgroep van het PWA stelsel opgevangen wordt binnen het bestaande en te ontwikkelen Vlaamse kader. De arbeidsmarktmogelijkheden van deze doelgroep moeten zo ver als mogelijk versterkt worden en de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt moet maximaal nagestreefd worden. De resultaten van de VIONA-studie kunnen hierbij inspirerend zijn³.

1.2.5 Project-GESCO's

- De Vlaamse sociale partners vragen om de geregulariseerde middelen van de project-GESCO's in het domein Werk maximaal aan te wenden in projecten die gericht zijn op de kwalitatieve begeleiding en opleiding van de langdurig en laaggeschoolde werklozen en dit in samenwerking met de betrokken partijen.

1.2.6 Loopbaanondersteuning

- Het onderdeel tijdelijke werkervaring vormt een belangrijk onderdeel van het kwalitatieve luik. Daarnaast wordt er verder gebouwd op het VESOC-akkoord loopbaanbeleid en de prioriteitennota voor de nieuwe legislatuur 2014-2019 van de Vlaamse sociale partners om werkenden in hun loopbaan te versterken. Dit houdt concreet een bundeling en actieve promotie van bestaande maatregelen in onder de vorm van een loopbaan-

² SERV-akkoord op hoofdlijnen over de uitvoering van de 6^{de} Staatshervorming in Vlaanderen, 27/06/2012, met update 21/11/2012.

³ IDEA-consult : Het PWA-stelsel in kaart gebracht, 30 juni 2015.

ondersteuningspakket. Deze maatregelen hebben betrekking op het oriënteren of het coachen van mensen tijdens hun loopbaan.

- Het Loopbaanondersteuningspakket (LOP) moet in beeld brengen op welke maatregelen mensen beroep kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen, oriënteren en versterken.
- Het Loopbaanondersteuningspakket (LOP) wordt verankerd in Mijn Loopbaan van de VDAB. De VDAB doet intake en voert actief promotie bij werkgevers en werknemers.
- Concreet gaat het om het versterken van de loopbaanbegeleidingscheques en job- en taalcoaching.
- Via toekomstige Vlaamse werkgelegenheidsakkoorden kan het loopbaanondersteuningspakket verder worden uitgediept.
- Alle werkenden kunnen gebruik maken van de LOP-maatregelen, maar jobcoaching is met name gericht op wie extra drempels ervaart om aan de slag te gaan of aan de slag te blijven. Job- en taalcoaching wordt onder andere uitgebreid ingezet om langdurig werkzoekenden of personen die het Nederlands niet goed machtig zijn te begeleiden nadat ze aan de slag zijn gegaan. Dit verhoogt hun kansen om duurzaam aan het werk te blijven.

2 Vorming en opleiding

- De sociale partners engageren zich om uiterlijk in de loop van het voorjaar 2016 een vormings- en opleidingspact af te sluiten over levensbrede en loopbaangeoriënteerde vorming en opleiding voor alle werkenden.
- Vlaanderen heeft na de staatshervorming de bevoegdheid over diverse vormings- en opleidingsinstrumenten. De sociale partners onderlijnen het belang van vorming en opleiding voor alle werkenden: voor de individuele werknemer (persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt), voor het bedrijf en de sector (voldoende goed opgeleide werknemers), en voor de bedrijfsvoering en het sociaal overleg in de onderneming (opleiding voor ondernemers en bedrijfsleiders, syndicale vorming) en voor de arbeidsmarkt in het algemeen.
- Dit is het vertrekpunt voor de Vlaamse sociale partners om in een opleidings- en vormingspact afspraken te maken om de vraaggerichte instrumenten voor de werkenden rond opleiding en vorming te stroomlijnen en op elkaar af te stemmen. Het betreft o.m. de maatregelen betaald educatief verlof, verlof sociale promotie, de aanmoedigingspremies voor opleidingskrediet en de opleidingscheques.
- De sociale partners herbevestigen ook de algemene principes voor het opleidings- en vormingsbeleid opgenomen in het akkoord van 2012⁴ op hoofdlijnen over de staatshervorming.
- Bedoeling is om vorming en opleiding kwalitatiever en effectiever te maken, en dus een meer kwalitatieve outcome na te streven. Specifieke aandachtspunten zijn het verbeteren van de opleidingsparticipatie van laaggeschoolden, het verbeteren van de verschillende

⁴ SERV-Akkoord op hoofdlijnen over de uitvoering van de 6^{de} staatshervorming in Vlaanderen, 27.06.2012, met update 21.11.2012.

bestaande types van opleiding binnen het huidige BEV, het optimaliseren van de kwaliteit van de opleiding, het optimaliseren en verminderen van de administratieve belasting en de lange voorfinanciering van de loonkosten voor de werkgevers die dient te worden aangepakt.