

## **AKKOORD TUSSEN DE SOCIALE PARTNERS M.B.T. WERKGELEGENHEID (2001 – 2002)**

### **I. ALGEMEEN KADER**

De Vlaamse sociale partners stellen als doel “een kwaliteitsvolle samenleving voor iedereen”. Dit algemeen streven werd in een lange termijn-perspectief verwoord in de SERV-platformtekst (zie [www.serv.be](http://www.serv.be)) waarin de sociale partners andere maatschappelijke geledingen oproepen om samen werk te maken van een gedegen toekomstvisie voor Vlaanderen 2010. Het Vlaams Overleg wil met dit “Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002” een sterke start nemen om dit toekomstbeeld een reële grondslag te geven. De toekomst voor Vlaanderen begint immers vandaag.

Het vorige Werkgelegenheidsakkoord (1998-2000), dat tussen de sociale partners op 17 november 1997 werd afgesproken, gaf een kader en een aantal hefboomen voor het streven naar meer duurzame werkgelegenheid.

De sociaal-economische situatie in Vlaanderen kende intussen een sterke evolutie. Vanzelfsprekend kleurt dit de inhoud van het Akkoord. Nieuwe uitdagingen bieden zich aan terwijl bepaalde bestaande knelpunten zich nog scherper aftekenen dan drie jaar geleden.

Dit Akkoord wordt afgesloten binnen een algemeen beleidskader waarbij men opnieuw uitgaat van een evenwicht tussen een versterking van het economisch draagvlak en het vrijwaren van de sociale bescherming. Deze algemene uitgangspunten blijven voor de sociale partners onbetwistbaar. De hefboomen, middelen en acties dienen telkens gesitueerd binnen de actuele sociaal-economische situatie.

M.b.t. het ondernemen en werken in Vlaanderen vragen de sociale partners blijvende aandacht voor enkele fundamentele punten in dit algemeen beleidskader

Vlaanderen kent sinds enkele jaren een belangrijke economische groei. Deze groei heeft de situatie op de arbeidsmarkt duidelijk veranderd. Na een periode van hoge werkloosheid heerst er enerzijds meer en meer een tekort aan arbeidskrachten, wat een rem op deze groei kan zetten. Anderzijds vereist de werkloosheid in bepaalde regio's en bij bepaalde doelgroepen een actievere aanpak.

De Vlaamse economie moet daarom ook een voldoende draagvlak hebben.

Hiertoe moet de administratieve overlast daadwerkelijk aangepakt middels een resultaatgericht programma.

Tevens moet de verworven fiscale beleidsruimte van de Vlaamse Overheid doelmatig en bij voorrang aangewend worden voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad en een dynamisch ondernemersschap in onze regio.

Ondersteuning van strategische bedrijfsinvesteringen moet blijvend kansen scheppen voor een toekomstgericht Vlaanderen. In dezelfde context vragen de sociale partners dat de overheid voldoende aandacht blijft geven aan het groeipad m.b.t. de investeringen in economisch georiënteerd onderzoek en ontwikkeling.

De sociale partners onderstrepen ook het belang van een grotere rechtszekerheid in het milieu- en het ruimtelijk ordeningsbeleid. De niet-optimale toepassing van procedures zijn hinderlijk voor het groeiproces van bedrijven en voor het perspectief op duurzame werkgelegenheid. Ten slotte blijven de sociale partners aandringen op een inhaaloperatie inzake overheidsinvesteringen in infrastructuur.

Voor de sociale partners zijn bovenstaande elementen de randvoorwaarden voor een algemeen sociaal-economisch beleidskader. Binnen dit kader willen de sociale partners dit akkoord toespitsen op 5 specifieke dimensies :

- de arbeidsmarktallocatie ;
- het concept van de levensloopbaan ;
- levenslang leren ;
- management van diversiteit ;
- mobiliteit.

Vacatures geraken steeds moeilijker ingevuld en steeds meer beroepen krijgen een knelpuntkarakter. Tegelijkertijd daalt de werkloosheid gestaag, maar niet voor alle groepen op evenredige wijze.

Een belangrijk thema om de kwaliteit van het leven te verbeteren, is de combinatie gezin en arbeid. De piekmomenten in het beroepsleven en in het gezinsleven vallen momenteel veelal samen. Het perspectief van de levensloopbaan biedt een kader om vanuit de arbeidsorganisatie ruimte en tijd te bieden in antwoord op bepaalde noden van individuen zoals het volgen van opleiding en het verrichten van zorgtaken. Wil men de werkzaamheidsgraad doen groeien, dan zullen deze thema's nog in belang toenemen.

Verder menen de Vlaamse sociale partners dat het belang van een leven lang leren niet genoeg kan worden beklemtoond. Leven(s)lang leren is een voorwaarde geworden om de participatie aan de arbeidsmarkt te bevorderen, te verbeteren en te bestendigen. Bovendien is leven lang en levensbreed leren een emancipatorische hefboom.

Een diversiteitbeleid moet alle kansengroepen evenredig laten participeren op de arbeidsmarkt. Tenslotte is er het thema van de mobiliteit dat al te vaak wordt onderschat en een ernstige hindernis dreigt op te werpen voor een normaal functionerende economie.

Om een antwoord te bieden op deze uitdagingen is een krachtig en vernieuwend akkoord nodig, binnen een breder en langer termijnperspectief. Het sociaal overleg op Vlaams niveau

handelt over de Vlaamse bevoegdheden en beoogt een kader te scheppen dat een verdere invulling kan krijgen op sectoraal en op ondernemingsniveau.

Het Vlaamse overleg heeft plaatsgevonden in coördinatie met het federale sociale overleg met respect voor de wederzijdse autonomie en de finaliteiten.

Binnen dit werkgelegenheidsakkoord willen de Vlaamse sociale partners ook zelf een aantal duidelijke engagementen opnemen die gerealiseerd zullen worden via de SERV en via de verschillende samenstellende organisaties. Daarbij wordt een oproep gedaan aan de sectoren en bedrijven. De Vlaamse sociale partners willen hiermee een duidelijk signaal geven voor het CAO-overleg in bedrijven en sectoren.

Dit werkgelegenheidsakkoord vormt het algemeen kader voor sectorconvenanten, met mogelijkheid van sectoriële differentiatie.

De Vlaamse sociale partners zijn bereid om in de SERV de regiefunctie op te nemen voor de coördinatie van de sectorconsulenten, in samenwerking met de administratie. De aansturing en de coördinatie van de VDAB-sectorconsulenten blijft evenwel het best gebeuren vanuit de VDAB.

Verder zullen engagementen genomen worden via de organen waarin de sociale partners een rol opnemen zoals de STC's en de VDAB.

De sociale partners willen met dit Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 in overleg treden met de Vlaamse regering met het oog op een consensus m.b.t. een sociaal-economisch flankeringsbeleid. Dit flankerend beleid kan zowel slaan op regelgeving, financiële incentives, studie of andere ondersteunende acties.

Daarbinnen willen de Vlaamse sociale partners een aantal concrete projecten uitwerken in samenwerking met de Vlaamse regering.

## **II. VOORSTELLEN**

### **1. ARBEIDSMARKTALLOCATIE**

*De Vlaamse sociale partners streven naar volledige en duurzame werkgelegenheid op langere termijn. Op kortere termijn houdt dit in dat de werkloosheidsgraad moet dalen van 7,5% in 1999 tot minder dan 4 % tegen 2003, dat de werkzaamheidsgraad (62,6% in 1999) moet blijven stijgen en het percentage van 65% benaderen in 2003. De knelpunten op de arbeidsmarkt moeten zowel kwalitatief als kwantitatief weggewerkt worden.*

#### **1.1 Arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid**

De groei van de werkgelegenheid heeft een verandering in de arbeidsmarktsituatie meegebracht en dit heeft uiteraard consequenties voor het personeelsbeleid in de ondernemingen. Het arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid, d.w.z. een personeelsbeleid dat rekening houdt met het feitelijke aanbod op de arbeidsmarkt zodanig dat de knelpunten op de arbeidsmarkt kunnen verminderen en de

werkzaamgraad kan stijgen, moet ruime verspreiding krijgen in het Vlaamse bedrijfsleven.

Er moeten inspanningen gedaan worden om de huidige werkloosheidspopulatie met een problematische arbeidsmarktloopbaan te reïntegreren. Bedrijven moeten meer openstaan voor vrouwelijke kandidaten, ouderen, allochtonen, laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten.

Een arbeidsmarktbevestigend personeelsbeleid houdt niet alleen ruimer werven en anders selecteren in, maar tegelijkertijd een dynamische aanpak van de interne arbeidsmarkt van de organisatie. Door intern voor doorstroming te zorgen, kunnen er plaatsen vrijkomen voor werkzoekenden en tegelijkertijd kan de inzetbaarheid van laaggeschoolde werknemers verhogen. Deze trek in de schoorsteen kan zowel een oplossing bieden voor het invullen van knelpuntvacatures als tegelijkertijd een ruimte creëren voor laaggeschoolden. Verder sluit een arbeidsmarktbevestigend personeelsbeleid aan bij een diversiteitsbeleid voor verschillende kansengroepen (zie infra).

### ***Engagement***

De Vlaamse sociale partners zullen het arbeidsmarktbevestigend personeelsbeleid actief promoten bij de bedrijven en sectoren. Ze roepen de sectoren op om maximaal projecten te lanceren in verband met een loopbaanbeleid voor laaggeschoolden, jobrotatie en aangepaste vormen van arbeidsorganisatie die meer kansen bieden voor laaggeschoolden. In de STC's zullen eveneens acties hieromtrent ontwikkeld worden. De SERV zal verder initiatieven nemen om de ideeën van jobrotatie en de beste praktijken ervan te verspreiden en tot netwerking te komen tussen de diverse initiatieven.

## **1.2 Meer maatwerk in trajectbegeleiding**

De huidige reorganisatie van de VDAB heeft een verandering van structuur voor ogen, maar moet ook aangegrepen worden om de kwaliteit van de werking te onderzoeken en bij te sturen. Eén van de belangrijke taken van de VDAB is de trajectbegeleiding, namelijk het ondersteunen van de zoektocht van een werkzoekende naar een specifieke job in een bepaalde sector. Een deel van de instrumenten en methoden die daarbij gehanteerd worden zoals de toeleiding, de screening en de vacaturebeschrijving, dienen verder op punt gesteld.

De fase van toeleiding dient intensiever en maatgerichter te gebeuren. Naast de algemene screening van werkzoekenden die recent werd ingevoerd, dient eveneens een specifieke screening te gebeuren gericht op beroepen en sectoren. De screeningsmethoden moeten dus structureel ingebed worden in de trajectwerking en een basis vormen voor verdere stappen in het traject. Elke screening moet een opvolging krijgen in de vorm van een aangepaste opleiding, een werkervaring of het

aanbod van een job. Er is eveneens een inhaaloperatie nodig voor de zeer langdurig werkzoekenden om zicht te krijgen op de reële arbeidsreserve.

Aan de sectoren wordt gevraagd hun know-how ter beschikking te stellen. De know-how van sectoren dient hierbij gevaloriseerd te worden.

Even belangrijk in de trajectwerking is het matchen van vraag en aanbod. De gratis dienstverlening voor werkgevers op gebied van vacatures werd tot een minimum herleid en dit vormt momenteel een belemmering in de trajectwerking. De vacatures dienen onderzocht te worden en realistisch omschreven, ook in het kader van het arbeidsmarktbeleid. De beroepsprofielen en de COBRA-methode bieden daartoe een degelijke basis.

Er moet eveneens oog zijn voor het feit dat de steeds moeilijker doelgroep een verzwarende van de opdracht van de intermediairen op de arbeidsmarkt, met inbegrip van de VDAB, betekent.

De belemmeringen die de uitwisseling van zowel werkzoekenden als vacatures tussen de gewesten in de weg staan, moeten dringend aangepakt worden op basis van samenwerkingsakkoorden tussen de Gewesten en de Gemeenschappen en afspraken tussen de betrokken instellingen. Specifiek voor Brussel vereist de integrale trajectbegeleiding dat er een naadloze aansluiting komt tussen het Gewestbeleid inzake bemiddeling en begeleiding en het Gemeenschapsbeleid inzake opleiding.

### ***Engagement***

De Vlaamse sociale partners zullen prioriteit geven aan een grondige opvolging en bijsturing van de trajectwerking in het kader van de regiefunctie van de VDAB.

Ze sporen de sectoren aan om actief mee te werken aan de trajectbepaling met name door hun know-how inzake screening en vacaturebeschrijving ter beschikking te stellen. Daarbij zal maximale afstemming op de bestaande beroepsprofielen worden nagestreefd.

### **1.3 Activering van de arbeidsreserve**

In functie van het groot aantal vacatures en toenemende opleidings- en begeleidingsmogelijkheden voor werklozen, dienen de verwachtingen tegenover de werkzoekende bijgesteld te worden. Enerzijds werd een gradualisering ingebracht in het sanctiebeleid van de RVA, anderzijds werd de trajectwerking veralgemeend, de transmissieprocedure vereenvoudigd en werd het systeem van huisbezoeken voor bepaalde groepen geïntroduceerd. Hieruit volgt een responsabilisering van de werkloze, met een veralgemening van de contractuele aanpak, waarbij de rechten en de plichten vooraf worden verduidelijkt en werkzoekenden een voldoende aantal keuzes worden aangeboden.

In deze contractuele aanpak dient eveneens een sluitend antwoord gegeven te worden op alle problemen in verband met de werkloosheidsval : kinderopvang, mobiliteit, evt. gezondheidsproblemen, .... De oplossingen voor de werkloosheidsval

zijn voor een deel federale materie en voor een deel Vlaamse materie. Binnen de Vlaamse bevoegdheden dient de instap naar opleiding en werkervaring aantrekkelijk gemaakt te worden. Voor problemen inzake mobiliteit, kinderopvang, gezondheidsproblemen, enz. moeten oplossingen gezocht worden. De verschillende initiatieven die momenteel in Vlaanderen hierop een antwoord geven, zijn echter te fragmentair. De Vlaamse sociale partners vragen dat de problemen in kaart gebracht worden en dat een coherente, globale Vlaamse aanpak via het VESOC-overleg wordt uitgewerkt.

Wil men de harde kern van werkzoekenden effectief toeleiden naar werk, zullen aangepaste trajecten en opleidingen nodig zijn. Het recht op werkervaring moet gerealiseerd worden, waarbij herinnerd wordt aan het streefdoel van 7500 werkervaringsplaatsen zoals gesteld werd in het regeerakkoord. Enkel voor de werkzoekenden die geen aansluiting vinden op de arbeidsmarkt kan beschutte tewerkstelling worden voorzien als sluitstuk van het activeringsbeleid. De beschutte tewerkstelling moet uitgebouwd worden in functie van een inschatting van de concrete behoeften.

Om de werkzaamheidsgraad verder te doen stijgen, dient ook de arbeidsreserve te worden aangesproken : de zeer langdurig werklozen en de stille arbeidsreserve die zich momenteel niet (meer ) aanbieden op de arbeidsmarkt.

Er dient werk gemaakt te worden van de systematische trajectbegeleiding voor alle langdurig werklozen te beginnen met de groep die dreigt in 2 jaar werkloosheid te belanden of waarvoor RVA-sanctie art. 80 dreigt. Het activerend beleid i.s.m. de OCMW's moet daarbij versterkt worden.

Er moet verder een stimuleringsbeleid gevoerd worden om herintrede te bevorderen van niet-actieve personen. De intermediären op de arbeidsmarkt hebben hierin een activerende rol, in samenwerking met het betrokken middenveld zoals vrouwenorganisaties, migrantenorganisaties e.a..

### ***Engagement***

De Vlaamse sociale partners zullen de overeengekomen afspraken in verband met de contractuele aanpak opvolgen en evalueren.

Ze wensen -in samenwerking met de regering- een coherent, globaal Vlaams actieplan uit te werken betreffende de werkloosheidsval.

## **1.4 De aanpak van knelpuntberoepen**

De Vlaamse sociale partners menen dat een juiste analyse en inschatting van de knelpuntvacatures en -beroepen noodzakelijk blijven. Samen met de VDAB, de private arbeidsbemiddelingsbureaus en de sectoren zal verder gezocht worden naar meer eenvormigheid en duidelijkheid. In het op te richten Overlegplatform voor

Vlaamse arbeidsbemiddelingsbureaus zal de know-how hieromtrent samengebracht worden en zullen synergieën gezocht worden.

De Vlaamse sociale partners vragen dat opleiding en begeleiding afgestemd blijven op de knelpunten van de arbeidsmarkt.

Voor een grondige aanpak van de knelpuntberoepen vragen de Vlaamse sociale partners een verdere inspanning van de sectoren. Niet in alle sectoren worden de knelpunten doorgelicht, de structurele oorzaken opgespoord en een actieplan uitgewerkt. De Vlaamse sociale partners roepen de sectoren op om een actieplan op te stellen met oplossingen voor korte en lange termijn. Daarbij moet beroep kunnen gedaan worden op de know-how en de basisgegevens beschikbaar in de VDAB en het Steunpunt WAV.

### **Engagement**

De Vlaamse sociale partners engageren zich om in de SERV de sectorale sociale partners opnieuw samen te brengen in een rondetafel over de knelpuntenberoepen teneinde een beter inzicht te krijgen in de problematiek. Er zal eveneens verder gewerkt worden aan een methodiek voor het bepalen van knelpuntberoepen. Zij roepen de sectoren op om sectorale actieplannen voor het wegwerken van knelpunten uit te werken.

## **2. LEVENSLLOOPBAAN**

*De Vlaamse sociale partners willen het concept 'levensloopbaan' verder uitdiepen, gekoppeld aan de doelstelling om de werkzaamheidsgraad te verhogen.*

*Werknemers moeten de mogelijkheid krijgen om gedurende bepaalde perioden van hun loopbaan hun arbeidsduur aan te passen en in en uit de arbeidsmarkt te stappen, rekening houdend met de bedrijfsnoden en de arbeidsbelasting van collega's en in functie van individuele behoeften op vlak van gezin en zorg, vorming en maatschappelijk engagement.*

*Het uiteindelijke doel is meer mensen de mogelijkheid bieden om arbeid enerzijds en zorg, opleiding en maatschappelijk engagement anderzijds te combineren zodat meer mensen de stap naar de arbeidsmarkt willen zetten en de huidige actieven langer in het arbeidsproces kunnen en willen blijven.*

### **2.1 Aanmoedigingspremies**

De aanmoedigingspremies werden in 1994 op de sporen gezet als antwoord op een arbeidsmarktproblematiek die heel verschillend was van de huidige arbeidsmarktsituatie.

De huidige arbeidsmarktsituatie kenmerkt zich o.m. door een snel toenemende krapte op de arbeidsmarkt en door het ontstaan van nieuwe noden. Hierdoor is er behoefte

aan meer opleiding. Daarnaast is er ook de wens om te komen tot een betere combinatie van gezin en arbeid.

Deze signalen van een zich wijzigende arbeidsmarkt en veranderende noden worden ook op het federale vlak ingevuld, met voorstellen voor nieuwe accenten in het systeem van loopbaanonderbreking tot gevolg.

De Vlaamse sociale partners willen rekening houden met deze evolutie door met aanmoedigingspremies van de Vlaamse overheid een extra impuls te voorzien voor opleiding en voor de combinatie gezin en arbeid. Een specifiek aandachtspunt betreft de begeleiding van bedrijven in herstructurering.

De sociale partners wensen over bovenstaande opties een debat ten gronde te hebben in VESOC. In dit debat is het zinvol ook de situatie van de Vlaamse werknemers in Brussel te betrekken.

## **2.2 Werkbaarheidsgraad**

De sociale partners willen dat het begrip werkbaarheidsgraad geoperationaliseerd wordt. De bedoeling is een algemeen bruikbaar werkinstrument te introduceren dat eenvoudig hanteerbaar is voor bedrijven en sectoren en waarbij benchmarking kan gedaan worden op Vlaams, sectoraal en indien mogelijk ook op internationaal niveau. Belangrijk is dat een referentiebestand wordt opgebouwd en dat er een nulmeting kan plaats vinden om op die basis een permanent monitoringsinstrument uit te werken.

De Vlaamse sociale partners vragen dat de federale instelling NOVA de bestaande bestanden regionaal uitsplitst, zodat een Vlaams referentiebestand kan opgebouwd worden.

### **Engagement**

De Vlaamse sociale partners zullen m.b.t. de invulling van het begrip werkbaarheidsgraad en een mogelijk meetinstrument verder onderzoek doen. De sociale partners willen zich verder inzetten om op termijn te komen tot een globale verkenning van de situatie in Vlaanderen.

## **2.3 Gezinsondersteunende diensten**

Wil men de werkzaamheid van de bevolking verder optrekken, komt men terecht bij de stille arbeidsreserve die voor een groot deel uit 'huisvrouwen' bestaat. Een activeringsbeleid voor deze groep kan enkel slagen mits de uitbouw van gezinsondersteunende diensten. Daarbij moet bijzondere aandacht gaan naar een ondersteunend en flankerend beleid op gebied van kinderopvang. gezien de afname van de informele zorgsystemen (o.a. grootouders) zal de vraag naar kinderopvang en buitenschoolse opvang nog meer toenemen.

De Vlaamse sociale partners vragen dan ook dat de Vlaamse regering in functie van de huidige evoluties op gebied van kinderopvang een gepast antwoord biedt. De vraag naar verdere groei van de buitenschoolse opvang moet opgelost worden.

Voor de uitbouw van flexibele opvang, urgentieopvang en opvang voor zieke kinderen moeten zowel de regelgeving van de gewone voorzieningen aangepast worden als een budget voorzien worden in de Vlaamse begroting.

De Vlaamse sociale partners stellen vast dat op federaal niveau een SZ-bijdrage voorzien blijft voor kinderopvang. Tevens stellen ze vast dat kinderopvang een gemeenschapsmaterie is en dat de beleidskeuzen voor de besteding van deze middelen toekomen aan de Gemeenschappen, met behoud van de sterke betrokkenheid van de sociale partners.

Zij roepen daarom de federale en Vlaamse regering op om dringend :

- te komen tot een evenwichtige verdeling van deze middelen voor de Gemeenschappen ;
- een oplossing te geven aan dit bevoegdheidsprobleem.

Daarnaast worden wegens de krapte op de arbeidsmarkt de banen in deze sector steeds moeizamer ingevuld. Hiervoor zullen de arbeidsvoorwaarden van bepaalde functies in de sector moeten bijgesteld worden : het statuut van onthaalmoeders en de regularisering van de Weer-werk GESCO's van buitenschoolse opvang.

In het kader van een sluitende aanpak voor werkzoekenden, dient een oplossing voor opvang van kinderen een vast onderdeel te vormen van de trajectbegeleiding. Hiertoe is dringend nood aan samenwerkingsafspraken tussen VDAB en Kind en Gezin.

De nieuwe vormen van nabijheidendiensten kunnen een onderdeel vormen van een flankerend beleid voor het verhogen van de participatie op de arbeidsmarkt. Concreet gaat het om nieuwe zorgdiensten en huishoudelijke diensten die de drukke gezinstaken en zorgverantwoordelijkheden kunnen ontlasten. De sociale partners vragen om betrokken te worden bij het bepalen van de erkenningvoorwaarden en het beoordelen van aanvragen en erkenningen in de nog op te richten erkenningcommissie.

### ***Engagement***

De Vlaamse sociale partners menen dat kinderopvang een essentieel onderdeel is van een activerend arbeidsmarktbeleid en willen het beleid terzake nauwer opvolgen in dialoog met Kind en Gezin en de koepel voor de buitenschoolse kinderopvang.

## **2.4 Nieuwe vormen van arbeidsorganisatie**

De Vlaamse sociale partners menen dat het thema van de gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie bespreekbaar moet worden in het bedrijfsleven. Op het gebied van de

arbeidsorganisatie bieden, naast een open bedrijfscultuur, de bestaande wettelijke stelsels diverse mogelijkheden om op creatieve manieren oplossingen op maat van het bedrijf en de werknemer te vinden.

### **Engagement**

De Vlaamse sociale partners engageren zich om een gezinsvriendelijk beleid te promoten in de bedrijven en sectoren.

Er zal onderzocht worden op welke wijze een flankerend beleid naar bedrijven terzake kan ingevuld worden.

De Vlaamse sociale partners engageren zich eveneens om actief deel te nemen aan het project van het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS) i.v.m. de ontwikkeling van een auditinstrument "gezinsleven-bedrijfsleven".

## **3. LEVEN LANG LEREN**

*De sociale partners zijn van mening dat er een krachtig voluntaristisch beleid moet gevoerd worden inzake leven lang leren, waarbij de investeringen in menselijke hulpbronnen moeten stijgen conform de afspraken van de Top van Lissabon. Ze verwijzen naar hun standpunten i.v.m. het Vlaamse actieplan inzake leven lang leren (oktober 2000).*

*De Vlaamse sociale partners willen via de geëigende overlegkanalen een open dialoog m.b.t. het thema leven lang leren in de sectoren en binnen de ondernemingen bevorderen.*

*De ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs moet met de helft worden vermindert tegen 2010. De participatie van de beroepsbevolking aan vorming moet verdubbeld worden in 2005 en op lange termijn worden opgetrokken tot 10 % in 2010 conform de Europese Richtsnoeren van 2001.*

### **3.1 Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt**

Alle jongeren hebben het recht op een startkwalificatie. Dit houdt in dat iedere jongere voldoende competenties moet hebben om in te stappen in de arbeidsmarkt en zich staande te houden in het maatschappelijk en persoonlijk leven en om een leven lang te leren.

Door modularisering, alternerend leren en werken en door meer praktijkleren onder de vorm van bijvoorbeeld stages dienen leerlingen voorbereid te worden op de veranderende maatschappelijke en economische behoeften.

De bestaande convenanten tussen het onderwijs en sectoren verdienen navolging in andere sectoren. Er moeten garanties ingebouwd worden voor administratief eenvoudige procedures en voor de effectieve uitvoering van de engagementen.

De Vlaamse sociale partners leggen de nadruk op het praktijkleren. Het praktijkleren moet verder uitgebouwd worden en op verschillende onderwijsniveaus geïntegreerd worden.

Eerst en vooral moeten het aantal leerlingenstages van het TSO en BSO verhogen en beter omkaderd worden. Er is daarbij nood aan een algemeen wettelijk kader voor stages waarbij oplossingen worden aangereikt voor de problematiek van o.m. verzekeringen, de onkostenvergoedingen, de kwaliteit van het stagegebeuren, de duurtijd, de toepassing van de wet op het welzijn en het probleem van veiligheid. De belemmeringen in het statuut voor leerkrachten voor het volgen van stages en voor stagebegeleiders moeten weggewerkt worden. In het volwassenenonderwijs moeten de mogelijkheden om deeltijds opleiding te volgen worden uitgebreid.

De inspanningen inzake de trajectwerking voor deeltijds leerplichtigen moeten verder gezet worden en bewaakt worden. De Vlaamse partners vragen dat het flankerend beleid terzake verder gezet wordt.

Heel dit proces moet ondersteund worden met het proces van certificering en gelijkwaardige opleidingsvormen moeten gelijkwaardig gecertificeerd worden (getuigschrift van het beroepsonderwijs, ILW, middenstandsléerlingenwezen e.a.).

### ***Engagement***

De Vlaamse sociale partners roepen de bedrijven en sectoren op om meer arbeids- en leercontracten en meer en kwalitatief goede stageplaatsen te realiseren. Inzake de tewerkstelling van deeltijds leerplichtigen nemen de Vlaamse sociale partners zich voor om hun stimulerende rol naar de sectoren verder te zetten.

Ze vragen aan de sectoren om in overleg met onderwijs meer convenanten af te sluiten, waarbij wederzijdse garanties ingebouwd worden voor de uitvoering ervan.

## **3.2 Beroepsprofielen**

De Vlaamse sociale partners engageren zich om de werking van de beroepsprofielen verder te onderbouwen door ze in te kaderen in de nieuwe evoluties inzake competenties. De methodiek zal doorgelicht worden met het oog op een evaluatie van het instrument en in functie van het gebruik.

De aanmaak van beroepsprofielen zal worden versneld en de werking verbreed. De aanwezigheid van belangrijke competentievereisten zoals o.a. kennis van vreemde talen, technologisch inzicht, welzijn op het werk, sociale vaardigheden en actieve kennis van ICT zullen worden bewaakt.

Een belangrijke doelstelling is de beroepeninformatiebank, een laagdrempelige, geïnformatiseerde bewegwijzering van beroepen en sectoren waarin ze voorkomen evenals de zogenaamde transversale beroepen.

De concrete toepassing van de beroepsprofielen in opleiding, leerplannen en in screenings- en bemiddelingsinstrumenten moet worden opgevolgd. De Vlaamse

sociale partners vragen garanties dat de inspanningen inzake beroepsprofielen gevaloriseerd worden in het onderwijs, VIZO en VDAB.

### ***Engagement***

De sociale partners doen een blijvend beroep op de sectoren voor de aanmaak van beroepsstructuren en profielen en vragen aan de sectoren om zich aan te sluiten bij het project van de informatiebank. Er zal een protocolovereenkomst worden afgesloten tussen de SERV en de VDAB o.m. met het oog op een efficiënte afstemming tussen de beroepsprofielen en de zgn. COBRA-fiches.

### **3.3 *Loopbaanadvisering en certificeren van opleidingen en competenties***

De Vlaamse sociale partners zijn van oordeel dat werkenden de mogelijkheid moeten krijgen om hun competenties te laten schatten, op basis daarvan de opleidingsnoden te laten vaststellen en een loopbaanpad uit te tekenen. De SERV heeft als regisseur van ESF 3 zwaartepunt 4 en via de VESOC-onderhandelingen in het Hefboomkrediet een financieel kader voor centra van loopbaanadvisering en EVC uitgewerkt.

### ***Engagement***

De sectoren worden opgeroepen om het belang van loopbaanadvisering te erkennen en te onderzoeken of, en desgevallend welke rol zij daarbij kunnen spelen. Er dient onderzocht hoe de loopbaanadvisering, en meer algemeen het stimuleringsbeleid naar werknemers, vorm kan krijgen.

De Vlaamse sociale partners zullen actief deel te nemen aan de denktank over erkenning en certificeren van opleidingen en competenties. Aan de sectoren wordt gevraagd om in een volgende fase overleg op te starten over het certificeren van opleiding in bedrijven en sectorale opleidingen.

### **3.4 *Stimuleringsbeleid voor bedrijven***

In het huidige stimuleringsbeleid inzake opleiding ontbreken doelgerichte incentives en een flankerend beleid voor bedrijven die momenteel niet deelnemen aan vorming, de niet-vormingsbedrijven. Dit zijn in hoofdzaak KMO's.

De sociale partners onderschrijven het belang van opleidingsplannen als instrument om een opleidingsbeleid te ontwikkelen en uit te voeren in ondernemingen, rekening houdend met hun specifieke financiële en organisatorische mogelijkheden.

De Vlaamse sociale partners onderschrijven het belang van een open dialoog over opleiding via de geëigende overlegkanalen.

De Vlaamse sociale partners opteren voor een geleidelijke en stapsgewijze overgang naar een eenvoudig systeem van vraagfinanciering, m.n. opleidingscheques onder

vooraf af te spreken voorwaarden, die worden overlegd in VESOC. Verder wensen zij VESOC-overleg enerzijds m.b.t. één “opleidingsfonds” met overheidsmiddelen, anderzijds met het oog op het begeleiden van bedrijven in hun opleidingsbeleid.

#### **4. DIVERSITEITSBELEID**

*De Vlaamse sociale partners vinden dat alle kansengroepen evenredig moeten participeren op de arbeidsmarkt. Daartoe moet in het arbeidsmarktbeleid bijzondere aandacht worden besteed aan de verschillende kansengroepen (vrouwen, allochtonen, oudere werknemers, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden, ...)*

##### **4.1 Evolutie naar een geïntegreerd diversiteitbeleid**

De Vlaamse sociale partners waarschuwen ervoor dat een integrale benadering van het diversiteitbeleid niet gepaard mag gaan met het verlies van de categoriale aanpak. Hefbomen voor een diversiteitbeleid zijn: ruimer rekruteren (andere groepen en kanalen), anders selecteren (combinatie met opleidingsbeleid), meer dynamiek brengen in de interne arbeidsmarkt van de onderneming en specifieke categoriale instrumenten. Een kwalitatieve en vraaggerichte trajectbegeleiding is een noodzakelijk instrument voor de realisatie van een effectief diversiteitbeleid.

De verschillende categoriale instrumenten zijn; een leeftijdsbewust personeelsbeleid, positieve acties voor migranten en vluchtelingen, een gezinsvriendelijk personeelsbeleid (zie supra), een beleid gericht op arbeidsgehandicapten, een arbeidsmarktbelemmerend personeelsbeleid (zie supra) en genderbewust beleid.

Wil men de participatie van oudere werknemers bevorderen, moet er enerzijds een beleid zijn gericht op het behoud van oudere werknemers in de ondernemingen en anderzijds een beleid gericht op leven lang leren en inzetbaarheid.

Inzake positieve acties voor migranten en vluchtelingen moet het huidige actieplan worden verder gezet en een aantal belemmeringen worden weggewerkt. Het momenteel ontoereikend aanbod Nederlands op de werkvloer moet verhoogd worden en de vroeger gemaakte afspraken tussen de verschillende betrokken (opleidings-) organisaties moet worden aangepast. Er moeten specifieke acties voor asielzoekers opgezet worden. Het stelsel en de systemen van etnische registratie moet geëvalueerd en bijgestuurd worden. De acties naar mensen zonder papieren die in de regularisatieprocedure zitten moeten dringend worden opgestart.

De Vlaamse sociale partners menen dat er dringend een jaarprogramma voor arbeidsgehandicapten moet opgesteld via het VESOC-overleg. In het kader daarvan moeten concrete inspannings- of resultaatsverbintenissen overeengekomen worden met het oog op het bevorderen van de tewerkstelling.

De projecten voor roldoorbrekende opleidingen in samenwerking met de sectoren moeten worden verder gezet en uitgebreid worden naar andere sectoren.

### **Engagement**

De Vlaamse sociale partners roepen de sectoren op om vorm te geven aan het diversiteitbeleid gericht op alle kansengroepen en de diverse categorale acties in te passen in een globale visie. Bedrijven moeten oog krijgen voor de diversiteit in het personeelsbeleid. Ook binnen het opleidingsbeleid van de sectoren moeten de verschillende groepen een kans krijgen met het oog ondermeer op roldoorbrekende opleidingen, leven lang leren voor oudere werknemers, gelijke participatie migranten, ...

De Vlaamse sociale partners engageren zich om de bestaande (m.b.t.allochtonen) en de nieuwe (m.b.t. arbeidsgehandicapten) engagementen die in het kader van het VESOC-overleg over diverse doelgroepen gemaakt worden en zullen worden, te realiseren.

## **4.2 Non-discriminatie**

Om gelijke kansen m.b.t. opleiding en begeleiding afdwingbaar te maken, moet een decretaal kader worden uitgewerkt. Er moet een invulling gebeuren in het kader van de uitvoering van de Europese Richtlijn inzake discriminatie en er dient een aanvullend decretaal kader over Vlaamse materies gemaakt worden in aansluiting van de Wet van 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen. Via een integrale monitoring moet dit worden opgevolgd.

### **Engagement**

Aan de sectoren wordt gevraagd om non-discriminatie als perspectief op te nemen in hun sectoraal beleid en afspraken, inzonderheid door non discriminatieclausules op te nemen in het arbeidsreglement (cfr. VESOC actieplan arbeidsgehandicapten).

## **5. MOBILITEIT**

*Bereikbaarheid en mobiliteit zijn belangrijke steunpilaren voor onze samenleving en onze economie. Een goede (ruimtelijke) mobiliteit zorgt immers voor een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en vergroot tevens de maatschappelijke betrokkenheid en de sociale cohesie. Maar de bereikbaarheid verslechtert zienderogen. Bedrijfsvervoerplanning is voor de sociale partners een belangrijk instrument in de aanpak van het mobiliteitsprobleem. Binnen een redelijke termijn moet het aantal bedrijfsvervoerplannen beduidend verhogen. De doelstelling is te komen tot een heroriëntering van het woon-werkverkeer in functie van minder congestieproblemen.*

*Belangrijke randvoorwaarde is dat maatregelen voor de ondersteuning van bedrijfsvervoerplannen de arbeidsomstandigheden van de werknemers moeten verbeteren en voor de werkgevers een hefboom moeten zijn voor economische dynamiek. Dit zal tevens positieve effecten hebben op de vervoersarmoede en de verkeersveiligheid bevorderen.*

## **5.1 Bedrijfsvervoerplannen**

Noch de overheid noch de sociale partners beschikken momenteel over voldoende informatie op microniveau om de echte behoeften van werkgevers en werknemers te kennen op het vlak van vervoersmanagement en bedrijfsvervoerplanning. Deze informatie is echter essentieel voor een goede analyse van de problematiek en het uitwerken van gepaste maatregelen. Er is nood aan een uitgebreide en fijnmazige bevraging van werkgevers en werknemers teneinde informatie op bedrijfsniveau over de behoeften te verzamelen, te verwerken en aan de overheid ter beschikking te stellen. De overheid kan op basis van deze informatie gerichte incentives uitwerken.

Ongeacht de pistes die door de federale regering en de Vlaamse regering op het vlak van vervoersmanagement zullen worden gevolgd, moet de nadruk sterk blijven gelegd worden op sensibilisering. Een té groot aantal werkgevers en werknemers zijn zich nog niet voldoende bewust van de concrete mogelijkheden en de implicaties van bedrijfsvervoerplannen. In het verleden werden de sociale partners niet of nauwelijks betrokken bij sensibiliseringcampagnes.

De sociale partners vragen een financiële ondersteuning voor hun engagementen inzake bevraging en sensibilisering. Daarnaast blijft een flankerend beleid t.b.v. vervoersmanagement noodzakelijk. De sociale partners pleiten in deze context o.m. voor de reactivering van het instrument van provinciale mobiliteitsmanagers (met herziene opdracht). Binnen dit kader moet ook onderzocht worden welke rol het collectief vervoer kan en moet spelen in het licht van de bevordering van de bedrijfsvervoerplannen. Daarom moet het geplande Mobiliteitsplan Vlaanderen voor advies aan de SERV worden voorgelegd. De sociale partners zijn tevens vragende partij om de opleidingsinitiatieven m.b.t. bedrijfsvervoerplanning, die recent werden ontwikkeld door o.m. de Vlaamse Stichting Verkeerskunde, verder te zetten.

De geformuleerde voorstellen moeten leiden tot een beter kader voor het ontwikkelen van een goed vervoersmanagement. Dit management zal uiteindelijk op bedrijfsniveau moeten geïmplementeerd en uitgevoerd worden.

### **Engagementen**

- De sociale partners engageren zich voor het uitwerken van een gezamenlijk project om via een zeer uitgebreide en fijnmazige bevraging van werkgevers en werknemers, informatie op bedrijfsniveau over deze behoeften te verzamelen, te verwerken en aan de overheid ter beschikking te stellen. Met dit engagement wordt een nieuwe,

gefaseerde aanpak voorgesteld. Dit engagement is een gezamenlijk initiatief van de sociale partners en biedt de mogelijkheid aan het beleid om in te spelen op reële behoeften in het veld. Ook het maatschappelijk draagvlak voor het beleid zal hierdoor worden versterkt. Voor het organiseren van de bevraging zullen de netwerken van werknemers- en werkgeversorganisaties worden ingezet met aandacht voor administratieve eenvoud en in synergie met de andere niveaus. Dit impliceert een gericht en actiever enquêteringsproces, alsook een grotere respons vanuit werkgevers en werknemers.

- Deze aanpak sluit niet uit dat in een volgende fase de overheidsincentives voor de bevordering van bedrijfsvervoerplannen worden getoetst in het kader van één of meer pilootprojecten.
- De sociale partners bieden aan om via het fijnmazig netwerk van hun organisaties en via gezamenlijke initiatieven binnen het kader van de SERV, de communicatie en de sensibilisering naar de ondernemingen (en naar de werknemers) toe op een beduidend hoger niveau te brengen. Enkele mogelijkheden hiertoe zijn :
  - Ontwikkeling van een toolbox (simulatiemodel) voor individuele ondernemingen die het mogelijk maakt om op basis van een aantal ingebrachte bedrijfsgegevens, de kosten en voordelen in te schatten van diverse maatregelen op het vlak van vervoersmanagement ;
  - De ontwikkeling van een goed doordachte en onderbouwde communicatiestrategie (door een communicatiedeskundige en/of een expert in “business to business” communicatie). De sociale partners engageren zich ertoe om dit project mee op te volgen en te begeleiden ;
  - Opmaak en ruime verspreiding van een degelijke en gebruiksvriendelijke informatiebrochure.

Philippe MUYTERS  
VEV

Vital PEETERS  
ACV

Kris PEETERS  
UNIZO

Xavier VERBOVEN  
ABVV

Sonja DE BECKER  
Boerenbond

Jan VERCAMST  
ACLVB