



ONTWERP VAN DECREET OVER DE DOELGROEP-  
VERMINDERING VOOR PERSONEN ZONDER  
RECENTE, DUURZAME WERKERVARING

Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W [www.serv.be](http://www.serv.be) – T +32 2 209 01 11 – E [info@serv.be](mailto:info@serv.be)

Adviesvraag	Ontwerp van decreet over de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring
Adviesvrager	Jo Brouns - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw
Ontvangst adviesvraag	16 september 2022
Decretale opdracht	SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad	13 oktober 2022
Contactpersoon	Sandra Hellings <a href="mailto:shellings@serv.be">shellings@serv.be</a>

De heer Jo Brouns

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw

Ellipsgebouw

Koning Albert-II laan 35

1030 Schaarbeek

## Decreet doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring

Mijnheer de minister

Op 16 september '22 ontvingen we uw vraag tot advies over het ontwerp van decreet over de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring. De SERV geeft een positief advies over dit ontwerpdecreet. De SERV is tevreden dat de Vlaamse regering snel gevolg geeft aan het engagement uit het werkgelegenheidsakkoord om de aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden om te vormen naar een RSZ-korting en uit te breiden naar andere potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt.

Deze RSZ-korting zal in een eerste fase vooral van toepassing zijn op langdurig werkzoekenden, de groep die al gekend is bij VDAB. De SERV vraagt naar een plan van aanpak voor identificatie van de ruimere doelgroep. Snelle verificatie over (het ontbreken van) recente, duurzame werkervaring is nodig. Dit moet zekerheid geven aan de werkgever over het feit of iemand het recht op deze doelgroepkorting opent.

De SERV onderstreept het belang van kwalitatieve maatregelen, zoals begeleiding en opleiding, met het oog op duurzame tewerkstelling. Een gedegen doelgroepenbeleid bestaat uit een tweeluik: een financiële incentive voor de werkgever én, op vrijwillige basis, jobcoaching van de betrokken persoon en, indien gewenst, diens werkgever. Het is belangrijk dat werknemers en werkgevers die gebruik kunnen maken van de RSZ-korting systematisch op de hoogte worden gebracht van dit aanbod en van de mogelijkheid (en vrije keuze) hier op in te tekenen.

De SERV blik in dit advies al vooruit naar het ontwerpuitvoeringsbesluit. De SERV staat stil bij de definitie van (het ontbreken van) recente, duurzame tewerkstelling, het belang van coherentie tussen de RSZ-kortingen wat betreft de leeftijdsgrens en de bijzondere situatie van progressieve werkhervatting bij het

stellen van voorwaarden. De SERV pleit voor een permanente monitoring én een externe evaluatie twee jaar na inwerkingtreding van deze maatregel. Tot slot moeten de doelgroepkorting én de jobcoaching goed in de markt worden gezet. Slimme, gerichte en heldere communicatie door VDAB aan werkgevers die hen informeert over het aanbod waar ze recht op hebben en hen attent maakt op de mogelijke bijdrage van begeleiding aan duurzame tewerkstelling, is aanbevelenswaardig om van beide maatregelen een succes te maken.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Hans Maertens  
voorzitter

# Inhoud

Krachtlijnen	6
Advies	8
1.    Omvorming aanwervingsincentive naar RSZ-korting goede zaak	8
2.    Identificatie van de ruimere doelgroep behoeft plan van aanpak	9
3.    Begeleiding als onderdeel van doordacht doelgroepenbeleid voorzien	10
4.    Input voor het voorontwerp van besluit	12
4.1    Definitie van geen recente, duurzame tewerkstelling onder de loep nemen	12
4.2    Coherentie RSZ-kortingen wat betreft leeftijdsgrens bewaken	13
4.3    Bijzondere aandacht voor progressieve werkhervatting	13
4.4    Monitoring en evaluatie in BVR opnemen	13
4.5    Instrument goed in de markt zetten	14
Bibliografie	16

# Krachtlijnen

De SERV vindt de omvorming van de aanwervingsstimulans langdurig werkzoekenden naar een nieuwe doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring een goede zaak. Al in meerdere adviezen en akkoorden pleitte de SERV hiervoor. De omvorming en uitbreiding maken ook deel uit van het werkgelegenheidsakkoord dat de Vlaamse Regering in 2022 met de sociale partners heeft afgesloten.

De SERV vindt het logisch dat de doelgroepkorting in de eerste fase betrekking heeft op de doelgroep van de aanwervingsstimulans, m.a.w. de langdurig werkzoekenden, die al gekend is bij VDAB. De ambitie van brede activering reikt echter verder: VDAB zal ook andere groepen moeten bereiken. Het is bovendien belangrijk dat VDAB zeer snel de recente en duurzame werkervaring van iemand kan verifiëren. De werkgever moet er bij aanwerving immers zekerheid over hebben of de persoon al dan niet het recht opent op deze doelgroepkorting. De SERV vraagt een operationeel plan en duidelijk tijdsplan.

Voor de SERV bestaat een doordacht doelgroepenbeleid gericht op duurzame tewerkstelling uit een tweeluik: een financiële incentive voor de werkgever en begeleiding van/opleiding voor de werknemer. Deze begeleiding of jobcoaching is vrijwillig en ondersteunt de werknemers én de werkgevers die daar nood aan hebben. Zij moeten daarom systematisch op de hoogte worden gebracht van dit aanbod, van de mogelijkheid hierop in te tekenen en de voordelen die het kan bieden. Er is nood aan perspectief over het budget voor jobcoaching. Jobcoaching is immers, in tegenstelling tot de RSZkorting, nog geen structurele maatregel.

De SERV adviseert om goed na te denken over de invulling van "geen recente, duurzame tewerkstelling" o.a. aan de hand van geactualiseerde VDAB-cijfers over langdurig werkzoekenden. Dit om ervoor te zorgen dat de maatregel ten volle bijdraagt aan een verbetering van de tewerkstellingskansen van de betrokken doelgroep. Met het oog op coherentie en eenvoud, bepleit de SERV afstemming met andere maatregelen zoals met de opleidingspremie voor niet-beroepsactieven in knelpuntopleiding.

Het is een logische keuze om deze RSZ-korting toe te kennen aan personen tussen 25 en 58 jaar. Het geheel aan RSZ-kortingen moet wel blijven kloppen: indien één van de drie RSZ-kortingen op dit aspect wijzigt, moeten ook de andere worden aangepast zodat het continuüm volledig afgedekt blijft.

Een bepaald werkvolume, nl. een halftijdse tewerkstelling, is aangewezen. In het kader van progressieve tewerkstelling moet men hiervan kunnen afwijken.

De SERV pleit voor een permanente monitoring van de doelgroepkorting door het departement WSE en/of VDAB en voor een externe evaluatie twee jaar na inwerkingtreding. Deze evaluatie bestudeert het bereik (t.a.v. de potentiële doelgroep die in aanmerking zou kunnen komen) en het effect op tewerkstellingskansen en werkzaamheidsgraad van de beoogde doelgroep en

onderscheiden subgroepen. Ook de positie op de arbeidsmarkt en de verdere loopbaan na afloop van de doelgroepkorting (nl. op 12 maanden en 1 dag) moeten in deze evaluatie worden meegenomen, zoals continuïteit in de tewerkstelling, type contracten en sectoren van tewerkstelling. Het is belangrijk daarbij te bekijken vanuit welke positie ze initieel kwamen en of er al dan niet gebruik werd gemaakt van jobcoaching. Een goede monitoring en evaluatie moeten de juiste input geven om eventuele toekomstige aanpassingen te funderen.

Tot slot is het belangrijk om zowel de doelgroepkorting als de jobcoaching goed in de markt te zetten.

# Advies

Het voorliggende ontwerpdecreet legt de decretale basis voor de invoering van een nieuwe doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring. Deze doelgroepvermindering zal in de plaats komen van de bestaande aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden. De Vlaamse regering zal later de afbakening van de doelgroep, het bedrag en de looptijd van de doelgroepvermindering bepalen.

De SERV geeft een positief advies over dit ontwerpdecreet. De SERV vraagt naar een plan van aanpak voor identificatie van de ruimere doelgroep en onderstreept het belang van kwalitatieve maatregelen, zoals begeleiding en jobcoaching, met het oog op de realisatie duurzame tewerkstelling. Beide (RSZ-korting en begeleiding) vormen dus samen een gedegen doelgroepenbeleid.

De SERV blikt in dit advies ook al vooruit naar het ontwerpuitvoeringsbesluit. De SERV staat stil bij de definitie van (het ontbreken van) recente, duurzame tewerkstelling, het belang van coherentie tussen de RSZ-kortingen wat betreft de leeftijdsgrens, bijzondere aandacht voor progressieve werkhervatting bij het stellen van voorwaarden, de monitoring en evaluatie en het in de markt zetten van het instrument.

## 1. Omvorming aanwervingsincentive naar RSZ-korting goede zaak

De SERV geeft een positief advies over dit ontwerpdecreet om twee redenen.

- Al in meerdere adviezen en akkoorden pleitte de SERV voor een omvorming van de aanwervingsincentive naar een doelgroepvermindering, o.a. omwille van eenvoud en transparantie.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Banenpact, Akkoord Vlaamse sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, Boerenbond, Unizo, Voka), Brussel, 21 oktober 2015. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/10150>

SERV, Advies BVR Vlaams doelgroepenbeleid, Brussel 25 april 2016 en Doelgroepenbeleid – afspraken Vlaamse sociale partners, Brussel, 9 maart 2016. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/10408>

SERV, Aanwervingsstimulans: perspectief voor langdurig werkzoekenden, Brussel, 12 december 2016. <https://www.serv.be/node/10919>

SERV, Akkoord Iedereen aan boord, Brussel, 22 juni 2019. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13259>

SERV, Advies beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024, Brussel, 2 december 2019. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13464>



- Deze omvorming maakt ook deel uit van het werkgelegenheidsakkoord dat de Vlaamse Regering in 2022 met de sociale partners heeft afgesloten. De SERV is tevreden dat er door de Vlaamse regering nu gevolg aan dit engagement wordt gegeven.<sup>2</sup>

De SERV vindt dit een goed adviesdossier. De memorie van toelichting is goed uitgewerkt. Zo wordt de beleidskeuze voor de doelgroep van langdurig werkzoekenden / personen zonder recente, duurzame werkervaring gemotiveerd via wetenschappelijke onderzoek. Bovendien verschaft de memorie al enige info over de elementen van de doelgroepkorting die eigenlijk pas later via een besluit van de Vlaamse regering worden vastgelegd. Dit zorgt voor duidelijkheid en vereenvoudigt de advisering van dit ontwerpdecreet.

## 2. Identificatie van de ruimere doelgroep behoeft plan van aanpak

Het ontwerpdecreet bepaalt dat de personen zonder recente, duurzame werkervaring zich moeten inschrijven bij VDAB en dat hun persoonlijk bestand in orde moet zijn. Via dit persoonlijk bestand kan VDAB een historiek van hun werkervaring, of in dit geval, hun gebrek aan werkervaring en periodes van inactiviteit, reconstrueren (art.5). Bijgevolg zal de RSZ-korting in eerste instantie betrekking hebben op de doelgroep van de aanwervingsstimulans, m.a.w. de langdurig werkzoekenden die al gekend zijn bij VDAB.

De SERV vindt dit een logische eerste fase. De ambitie van het akkoord gaat echter verder. Maar het blijft voorlopig koffiedik kijken of, hoe en hoe snel VDAB andere groepen kan identificeren om zo effectief een uitbreiding van de doelgroep te realiseren. Het is bovendien belangrijk dat VDAB zeer snel de recente en duurzame werkervaring van iemand bij RSZ/KSZ kan verifiëren. De werkgever moet er bij aanwerving zekerheid over hebben of de persoon al dan niet het recht opent op een doelgroepkorting. In tegenstelling tot bij de andere doelgroepkortingen kan de werkgever dit zelf niet verifiëren. De werkzoekende moet beschikken over een attest of kaart die zekerheid biedt hierover voor de werkgever. Een mogelijk alternatief is dat de werkgever online een check kan doen in "vind een werknemer".

---

VESOC, VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord – samen voor meer mensen aan fe slag - 120 000 mensen extra aan het werk, Brussel, 21 februari 2020. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13646>

VESOC, VESOC-Akkoord Alle hens aan dek, Brussel, 14 december 2020. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/14067>

SERV, Advies aanpassingen doelgroepenbeleid, Brussel, 29 november 2021. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/14715>

SERV, Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee. 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 24 maart 2022. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/15014>

<sup>2</sup> VESOC, VESOC-Werkgelegenheidsakkoord. Iedereen nodig, iedereen mee. 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 1 juli 2022. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/15171>

Om te voorkomen dat de RSZ-korting tot langdurig werkzoekenden beperkt blijft, vraagt de SERV volgende zaken:

1. Klarheid over de identificatie van de volledige doelgroep: hoe gaat VDAB hen bereiken?
2. Klarheid over de verificatie van de werkervaring: hoe snel kan VDAB de werkervaring identificeren? Hoe snel is de dataflux tussen VDAB en RSZ om deze gegevens te verifiëren? En hoe snel kan VDAB de analyse op elk individueel dossier doen?
3. Zekerheid voor de werkgever over het feit of de persoon het recht op deze doelgroepkorting opent. Hiertoe moet VDAB: (1) de verificatie van de werkervaring snel uitvoeren en (2) onmiddellijk na deze verificatie aan de werkzoekende een attest geven met info over deze werkervaring.
4. Een operationeel plan. VDAB moet als dataregisseur een operationeel plan over de identificatie van de doelgroep en verificatie van de werkervaring uitwerken en voorleggen aan het beleid en de sociale partners;
5. Een duidelijk tijdsplan. Het beleid moet (samen met VDAB) een duidelijk tijdsplan opstellen m.b.t. de volgende fasen. Verder moet het beleid zeker vinger aan de pols houden over de mogelijkheid van het automatisch toekennen van rechten met het oog op eenvoud van het proces.

### 3. Begeleiding als onderdeel van doordacht doelgroepenbeleid voorzien

Voor de SERV omvat een doordacht doelgroepenbeleid naast de omvorming van de aanwervingsincentive langdurig werkzoekenden naar een RSZ-korting en een uitbreiding van deze RSZ-korting naar alle potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt ook degelijke begeleidings- en opleidingsmaatregelen voor werknemers die langdurig niet-actief waren op de arbeidsmarkt. Het gaat dus om een tweeluik: zowel om een financiële incentive voor de werkgever als om begeleiding van/opleiding voor de betrokken personen. Deze begeleiding is facultatief en vrijwillig. Het SERV-akkoord van 22 juni 2019 omschrijft een gedegen doelgroepenbeleid als volgt: *“Om duurzame tewerkstelling te realiseren, is een meervoudige strategie nodig. Een RSZ-korting of premie voor doelgroepen is een belangrijke maatregel binnen een ruimer doelgroepenbeleid, maar is op zich vaak onvoldoende om een probleem blijvend op te lossen. Een gedegen doelgroepenbeleid zet blijvend in op het versterken van kort- (en midden)geschoolde jongeren, 55+’ers en personen met een arbeidshandicap (waar het huidige beleid op focust) én op andere groepen zoals langdurig werkzoekenden en personen met een migratieachtergrond. Een belangrijke doelstelling blijft deze kwetsbare groepen duurzaam in te schakelen op de arbeidsmarkt door degelijke werkervaring op te doen en competenties (verder) te ontwikkelen. Hiervoor zijn blijvend kwalitatieve maatregelen nodig zoals loopbaanondersteuning, vorming en opleiding, jobcoaching bij werkgevers, taalondersteuning, IBO’s.”* Deze visie wordt o.a. herhaald in het advies van 29 november 2021 over de aanpassingen van het doelgroepenbeleid: *“Om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt, duurzame tewerkstelling te creëren en de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, stellen de Vlaams sociale partners in consensus – zoals aangegeven in eerdere adviezen en akkoorden – dat er blijvend werk moet worden*

*gemaakt van een gedegen doelgroepenbeleid. Een gedegen doelgroepenbeleid omvat een totaalpakket van zowel sterke financiële incentives als kwalitatieve maatregelen om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te houden."*

De begeleiding van de werknemer krijgt nu vorm via een aanbod van jobcoaching waarin VDAB, flankerend aan de nieuwe doelgroepvermindering, voorziet. Dit aanbod staat open voor alle werknemers in het eerste jaar van hun tewerkstelling (dus ook voor de doelgroep van de doelgroepvermindering) (MVT pag.5).

Om deze begeleiding of jobcoaching verder vorm te geven, geeft de SERV alvast volgende input:

1. De doelgroep van de RSZ-korting is ook de doelgroep van de jobcoaching. Het is belangrijk dat werknemers en werkgevers die gebruik kunnen maken van de RSZ-korting ook systematisch op de hoogte worden gebracht van het aanbod en de mogelijkheid hier op in te tekenen.
2. VDAB plant een studieopdracht naar langdurig werkzoekenden (voorgesteld op VIONA-stuurgroep van 19 september 2022). Dit onderzoek moet meer inzicht creëren in het profiel en arbeidspotentieel van langdurig werkzoekenden, de drempels waartegen zij aanlopen en de hefboomen die ingezet kunnen worden om deze drempels te overwinnen. Het project omvat eventueel experimenteerruimte waarin verschillende behandelingen en hun effect worden gecheckt. De SERV adviseert dat:
  - a. de onderzoekers vanuit deze expertise ook worden betrokken bij het mee vormgeven van de jobcoaching;
  - b. te bekijken welke items uit het onderzoek in de toekomst best continu door VDAB worden gemonitord (dit om te voorkomen dat deze onderzoeksopdracht na verloop van tijd zou moeten worden herhaald);
  - c. voort te bouwen op inzichten uit recent onderzoek rond arbeidsmarktpotentieel bij niet-beroepsactieven. Dit om dubbel werk te vermijden.<sup>3</sup>
3. Meerdere doelgroepen kunnen nood hebben aan begeleiding (langdurig werkzoekenden, langdurig zieken, maatwerkers, leefloners, anderstaligen ...). Er zijn voor elke groep verschillende instrumenten met een begeleidingscomponent. Voor werkgevers is het moeilijk om door de bomen het bos nog te zien. Zij hebben nood aan een eenduidig verhaal inzake begeleiding (wat betreft de financieringssystemen, aanvraagmethodes, ...). De werknemers hebben nood aan kwaliteitsvolle begeleiding op maat. Beide perspectieven moeten worden verzoend binnen één coherente visie en overzichtelijk raamwerk, uitgewerkt vanuit de doelstellingen van het VESOC-werkgelegenheidsakkoord.
4. Deze begeleiding ondersteunt de werknemer én de betrokken werkgevers die daar nood aan hebben. Het gaat immers om een diverse doelgroep; voor diverse problematieken kan dus ook ondersteuning en begeleiding van werkgevers nodig zijn.
5. Jobcoaching moet goed in de markt worden gezet bij werkgevers. Jobcoaching is vrijwillig; finaal beslissen de werkgevers of zij van deze mogelijkheid gebruik willen maken en een

---

<sup>3</sup> VIONA, Het arbeidspotentieel van niet-beroepsactieven: een vraagzijdebenadering. Idea Consult i.s.m. K.U.Leuven. Dit onderzoek loopt tot 30.09.22. Zie: [Actuele VIONA-projecten | Vlaanderen.be](#)

externe organisatie toelaten in hun onderneming. Of zij dit doen, zal niet alleen afhangen van de nood aan begeleiding maar ook van het vertrouwen in deze externe organisatie. Enige keuzevrijheid voor de werkgever over de organisatie waarmee zal worden samengewerkt, kan hiertoe bijdragen. Verder is slimme, gerichte en heldere communicatie door VDAB aan werkgevers die hen informeert over het aanbod waar ze recht op hebben en hen attent maakt op de voordelen van deze begeleiding (bijdrage aan duurzame tewerkstelling) zeker nodig (zie eerste punt van deze opsomming op vorige pagina).

6. De voorziene middelen zijn deze die voor de aanwervingsincentive worden voorzien (22.503 keuro VAK en 18.883 keuro VEK). (o.a. MVT 6). In de gedachtewisseling over het VESOC-werkgelegenheidsakkoord in de Commissie Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie stelde minister Brouns dat er 9 miljoen zou worden voorzien voor jobcoaching. De SERV vraagt dat het BVR volgende zaken verduidelijkt:
  - a. Het budget voor de RSZ-korting en het budget voor de jobcoaching;
  - b. Het aandeel van het budget voor de jobcoaching dat zal worden besteed aan de doelgroep van deze RSZ-korting;
  - c. Het perspectief van het budget voor de jobcoaching/begeleiding. De RSZ-korting is een structurele maatregel. Jobcoaching is dit voorlopig niet.
7. Voor de sociale partners is het kwalitatieve luik (begeleiding en opleiding) een cruciaal onderdeel van het doelgroepenbeleid om duurzame tewerkstelling te realiseren. Ook deze maatregel moet daarom verder worden ontwikkeld, goed in de markt worden gezet (zie ook eerste en vijfde punt van deze opsomming) en op termijn structureel worden uitgebouwd.

## 4. Input voor het voorontwerp van besluit

### 4.1 Definitie van geen recente, duurzame tewerkstelling onder de loep nemen

Om het recht op deze RSZ-korting te openen, mag de persoon geen recente, duurzame werkervaring hebben. Voor duurzame tewerkstelling wordt eraan gedacht om de courante definitie van VDAB te hanteren, namelijk een periode van drie maanden onafgebroken, aan een stuk gewerkt. Wie dus minder dan drie maanden aan één stuk werkt (bv. 3 weken werken, 2 weken werkzoekend, 1 week werken), wordt niet aanzien als iemand die duurzaam aan het werk is. Drie maanden tewerkstelling is een courante afbakening bij VDAB die ook in andere maatregelen gehanteerd wordt, zo wordt de werkloosheidsteller van een persoon terug op nul gezet na een tewerkstelling van drie maanden (zie MVT pag. 7).

De SERV gaat er van uit dat er twee jaar wordt terug gekeken; dus geen duurzame werkervaring in de afgelopen twee jaar. Dit is de termijn die in vorige adviezen en akkoorden steeds werd gebruikt.

Uit VDAB-cijfers bleek dat een aanzienlijke groep langdurig werkzoekenden na activering na enkele maanden tewerkstelling terug in de werkloosheid terecht komt. Belangrijk is om stil te staan bij de vraag: wat is het best om te zorgen voor blijvende arbeidsmarktintegratie van deze doelgroep, m.a.w. (her)tewerkstelling van deze doelgroep stimuleren over een voldoende lange periode. Dit gegeven moet in het achterhoofd worden gehouden bij het bepalen van de definitie van "geen duurzame, recente werkervaring" als voorwaarde bij deze RSZ-korting. De SERV vindt de courante afbakening van drie maanden zeker goed voor bv. monitoring en evaluatie, maar adviseert om bij het definiëren van recente en duurzame tewerkstelling voor deze RSZ-korting er toch even afstand van te nemen door het specifieke karakter van deze doelgroep. Mogelijks is er nood aan een ruimere periode van aaneengesloten tewerkstelling (bv. zes maanden) voor het behoud van de resterende korting, dit om volop in te zetten op de tewerkstellingskansen voor de betrokken doelgroep. De SERV adviseert dat het beleid dit door het departement WSE en VDAB laat bekijken, o.a. aan de hand van een actualisatie van de VDAB-cijfers over langdurig werkzoekenden: hoeveel langdurig werkzoekenden komen (hoe snel) terug in de werkloosheid terecht? En heeft dit volgens dep WSE en VDAB een impact op de gehanteerde definitie als voorwaarde voor deze korting? Duurzame tewerkstelling is voor de SERV een belangrijke doelstelling van het doelgroepenbeleid. Verder pleit de SERV voor afstemming in deze met andere maatregelen zoals bv. de opleidingspremie voor niet-beroepsactieven in knelpuntopleiding. Dit met het oog op eenvoud en coherentie.

## 4.2 Coherentie RSZ-kortingen wat betreft leeftijdsgrenzen bewa- ken

Het lijkt de SERV een logische keuze om deze RSZ-korting toe te kennen aan personen tussen 25 en 58 jaar. Dit betekent dat de leeftijdsgrenzen van de aanwervingsincentive worden behouden. Deze personen komen niet in aanmerking voor één van de twee bestaande doelgroepverminderingen, nl. deze voor oudere werkende werknemers en deze voor laaggeschoolde jongeren. Het geheel aan RSZ-kortingen moet wel blijven kloppen. Dit impliceert dat indien één van de drie RSZ-kortingen op dit aspect wordt gewijzigd, de andere ook moeten worden aangepast zodat het continuüm volledig afgedekt blijft.

## 4.3 Bijzondere aandacht voor progressieve werkhervatting

Bij de aanwervingsstimulans en de overige RSZ-kortingen geldt een minimaal werkvolume als voorwaarde. Ook bij deze RSZ-korting is een bepaald werkvolume, nl. een halftijdse tewerkstelling, aangewezen, maar moet men in het kader van progressieve tewerkstelling hiervan kunnen afwijken.

## 4.4 Monitoring en evaluatie in BVR opnamen

Er wordt meermaals gewezen op het belang van monitoring en evaluatie van deze maatregel:

1. In het VESOC-werkgelegenheidsakkoord staat dat de Vlaamse Regering en de sociale partners de maatregel 2 jaar na inwerkingtreding zullen evalueren.

2. Ook IF wijst in zijn advies op het belang van een regelmatige evaluatie van deze maatregel: "Gezien de grote uitdagingen van de Vlaamse arbeidsmarkt, zijn inspanningen om meer mensen op de arbeidsmarkt te krijgen zeker van belang. Er dient echter over gewaakt te worden dat de geïnvesteerde middelen voldoende impact veroorzaken. Indien de doelgroepvermindering enkel gebruikt wordt voor mensen die zonder die korting op de sociale bijdragen ook al zouden aangeworven worden, dan is de additionaliteit van deze maatregel miniem, en kost ze alleen maar geld aan de Vlaamse begroting. Het verdient dan ook aanbeveling de maatregel regelmatig door een onafhankelijke instelling te laten evalueren op haar doelmatigheid en kostenefficiëntie."
3. In de memorie van toelichting (pag. 7) wordt het engagement uit het akkoord herhaald (evaluatie na twee jaar inwerkingtreding).
4. In de nota VR wordt gesteld: "We voorzien jaar op jaar een verdere monitoring van het bereik van de maatregelen en de werkzaamheidsgraad voor deze doelgroepen."

De SERV adviseert:

1. Om de wijze waarop de monitoring en evaluatie zal gebeuren, in het BVR op te nemen.
2. Dat het departement WSE en/of VDAB deze maatregel permanent monitoren.
3. Dat er twee jaar na inwerkingtreding een externe evaluatie van deze maatregel is op bereik (t.a.v. de potentiële doelgroep die in aanmerking zou kunnen komen) en effect op tewerkstellingskansen en werkzaamheidsgraad van de beoogde doelgroep alsook van onderscheiden subgroepen. Het gaat dan bv. over onderscheid tussen: (1) gekend bij VDAB/gekend bij andere organisaties/initieel niet-gekend; (2) leefloners/langdurig zieken/langdurig werkzoekenden/leefloners/huismannen en -vrouwen/NEET-jongeren; (3) wel/niet uitzendcontract. Deze externe evaluatie moet volgende vraag kunnen beantwoorden: hoe groot is de potentiële rechtgevende groep van 'geen recente werkervaring' en hoe groot is het aandeel dat daarvan door VDAB is bereikt, ontsloten en final, al dan niet met een RSZ-korting, aan het werk gegaan. Slagen we m.a.w. in de doelstelling van brede activering? Ook de positie op de arbeidsmarkt en de verdere loopbaan na afloop van de doelgroepkorting (nl. op 12 maanden en 1 dag) moeten in deze evaluatie worden meegenomen. Het gaat dan o.a. over de mate van continuïteit in de tewerkstelling, de type contracten en de sectoren van tewerkstelling. Het is belangrijk daarbij te bekijken vanuit welke positie ze initieel kwamen en of er al dan niet gebruik werd gemaakt van jobcoaching.
4. Het flankerend beleid, waaronder de mate waarin werkgevers beroep doen op jobcoaching voor hun werknemers, maakt dus ook deel uit van de monitoring en evaluatie.

Een goede monitoring en evaluatie moeten m.a.w. de juiste input geven om eventuele toekomstige aanpassingen te funderen.

## 4.5 Instrument goed in de markt zetten

De aanwervingsstimulans werkte niet goed. De aanwervingsstimulans was niet aantrekkelijk en onvoldoende gekend bij werkgevers en werkzoekenden (MVT pag.5). Het is belangrijk hieruit lessen te trekken. Zo is het voor de werkgever belangrijk om snel te weten wie in aanmerking komt voor deze doelgroepkorting. VDAB moet bij de werkzoekende ook actief promoten om info over

het openen op een recht op doelgroepkorting en de mogelijkheid van jobcoaching mee te nemen in het sollicitatiegesprek.

# Bibliografie

SERV, Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee. 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 24 maart 2022. Opgehaald van de SERV via

<https://www.serv.be/node/15014>

SERV, Advies aanpassingen doelgroepenbeleid, Brussel, 29 november 2021. Opgehaald van de

SERV via <https://www.serv.be/node/14715>

SERV, Advies beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024, Brussel, 2 december 2019. Opge-

haald van de SERV via <https://www.serv.be/node/13464>

SERV, Akkoord Iedereen aan boord, Brussel, 22 juni 2019. Opgehaald van de SERV via

<https://www.serv.be/node/13259>

SERV, Aanwervingsstimulans: perspectief voor langdurig werkzoekenden, Brussel, 12 december

2016. <https://www.serv.be/node/10919>

SERV, Advies BVR Vlaams doelgroepenbeleid, Brussel 25 april 2016 en Doelgroepenbeleid – af-  
spraken Vlaamse sociale partners, Brussel, 9 maart 2016. Opgehaald van de SERV via

<https://www.serv.be/node/10408>

VESOC, VESOC-Werkgelegenheidsakkoord. Iedereen nodig, iedereen mee. 40 maatregelen voor  
de Vlaamse arbeidsmarkt, Brussel, 1 juli 2022. Opgehaald van de SERV via

<https://www.serv.be/node/15171>

VESOC, VESOC-Akkoord Alle hens aan dek, Brussel, 14 december 2020. Opgehaald van de SERV

via <https://www.serv.be/node/14067>

VESOC, VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord – samen voor meer mensen aan fe  
slag - 120 000 mensen extra aan het werk, Brussel, 21 februari 2020. Opgehaald van de SERV via

<https://www.serv.be/node/13646>

Vlaamse sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, Boerenbond, Unizo, Voka), Akkoord Banenpact,  
Brussel, 21 oktober 2015. Opgehaald van de SERV via <https://www.serv.be/node/10150>