



Inbreng van de Vlaamse sociale partners

Vlaams actieplan voor de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren 2004

Inhoud

Inhoud	2
1. Inleiding	3
2. Engagementen in 2003.....	3
2.1. Overkoepelende doelstellingen	3
2.2. Specifieke richtsnoeren.....	4
3. Engagementen en voorstellen voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2004	33
3.1. Landenspecifieke aanbevelingen	34
3.2. Overkoepelende doelstellingen	37
3.3. Specifieke richtsnoeren.....	38
3.3.1 Actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven	38
3.3.2 Het scheppen van werkgelegenheid en ondernemerschap.....	40
3.3.3 Aanpak van veranderingen en bevordering van het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt	42
3.3.4 De ontwikkeling van het menselijk kapitaal en levenslang leren bevorderen	44
3.3.5 Vergroting van het arbeidsaanbod en bevordering van actief ouder worden.....	45
3.3.6 Gendergelijkheid.....	45
3.3.7 Bevordering van de integratie en bestrijding van de discriminatie van mensen met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt.....	46
3.3.8 Werk lonend maken door prikkels om werken aantrekkelijker te maken	49
3.3.9 Omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid	50
3.3.10 Regionale werkgelegenheidsverschillen aanpakken.....	50
3.4. Goed beheer en samenwerking.....	51

1. Inleiding

Naar traditie van de SERV, en zoals afgesproken tijdens de VESOC-Werkgroep van 30 april 2004, doen de Vlaamse sociale partners een inbreng voor de invulling van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren 2004. Voorliggende tekst vormt een eerste insteek van de Vlaamse sociale partners voor het Vlaams Actieplan.

Tijdens de VESOC-WG van 30 april werd namelijk overeen gekomen dat een definitief geïntegreerd tekstvoorstel, met inbegrip van de bijdrage van de sociale partners, tegen 10 september 2004 zal worden overgemaakt aan de VESOC-WG. De tekst zal in dit forum worden besproken zodat een finale tekst op 24 september 2004 kan voorgelegd worden aan de Vlaamse regering. Het definitieve Vlaams Actieplan dient uiterlijk 1 oktober te worden neergelegd bij de Europese Commissie.

Allereerst worden de concrete engagementen in 2003 overlopen en vervolgens wordt de inbreng van de sociale partners voor 2004 geformuleerd.

2. Engagements in 2003

In dit deel worden de engagementen van 2003 geëvalueerd. Enerzijds gaat het hierbij om de overkoepelende doelstellingen uit de Richtsnoeren en anderzijds over de 10 specifieke richtsnoeren. Schuin gedrukt worden telkens bondig de engagementen van vorig jaar hernomen.

2.1. Overkoepelende doelstellingen

Overeenkomstig de agenda van Lissabon zijn er een aantal overkoepelende doelstellingen: volledige werkgelegenheid, kwaliteit en productiviteit van de arbeid en sociale samenhang en integratie.

De Vlaamse sociale partners wezen op het Pact van Vilvoorde als dé basis voor de belangrijkste doelstellingen van het actieplan 2003. Ten tweede verwezen de sociale partners naar het Werkgelegenheidsakkoord van 2003-2004 voor de inbreng van de Vlaamse sociale partners.

Tegen deze achtergrond wensten de sociale partners opnieuw te komen tot een gemeenschappelijk VESOC-actieplan in het kader van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2003, met daarin de respectieve engagementen van de overheid in 2003-2004.

Deze engagementen zullen voor een belangrijk deel in het verlengde liggen van de eerder aangegane engagementen en ingezette initiatieven. Mede gezien de aanhoudende stijging van de werkloosheid enerzijds, van de versterking van een aantal vroegere richtsnoeren (activering langdurig werklozen, deelname aan permanente vorming,...) en de invoeging van een

aantal nieuwe richtsnoeren is het echter belangrijk dat nog tijdens deze legislatuur een aantal aanvullende initiatieven genomen worden die tegemoet komen aan deze uitdagingen.

De Vlaamse regering heeft ondertussen twee voortgangsrapportages over het Pact van Vilvoorde uitgebracht, nl. op 31 januari 2003 en op 1 maart 2004. De sociale partners betreuren dat er wat betreft de tweede voortgangsrapportage geen voorafgaandelijk overleg geweest is. Gemeenschappelijke afspraken betekenen namelijk ook gemeenschappelijke uitvoering en gemeenschappelijke evaluatie en opvolging.

Het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 werd ondertussen grotendeels uitgevoerd.

Een wezenlijk onderdeel van het akkoord werd echter nog steeds niet gehonoreerd door de Vlaamse regering, nl. de uitbreiding van het systeem van opleidingscheques voor werkgevers naar de hele private sector. De uitbreiding van de opleidingscheques naar de VZW's werd inmiddels geregeld; de uitbreiding naar de agrarische sector en feitelijke verenigingen is nog niet rond.

Verder werd de vrijstelling van het gewestelijk aandeel in de onroerende voorheffing nog niet gerealiseerd voor de eenmanszaken en werd geen uitvoering gegeven aan de afspraak in het akkoord dat deze lastenverlaging geldt op voorwaarde van verderzetting van de activiteiten in Vlaanderen. Ook de harmonisering van de weer-werk-gesco's werd nog niet gerealiseerd.

2.2. Specifieke richtsnoeren

RICHTSNOER 1: Actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven

Preventieve en curatieve begeleiding

De sociale partners hebben via het Beheerscomité de VDAB opdracht gegeven om voor de beter bemiddelbare werkzoekenden te bekijken welke efficiëntiewinst kon worden bereikt door een sterker beroep op de zelfredzaamheid en de inschakeling van ICT-tools en het call center. Experimenten ter zake zouden worden opgestart. Dit moest begeleidingscapaciteit vrijmaken die kan worden ingezet voor een betere begeleiding van de werkzoekenden met een groter risico op langdurige werkloosheid.

De Vlaamse sociale partners waren eveneens vragende partij voor een concreet actieplan naar de langdurig werklozen, aansluitend bij de initiatieven op federaal vlak naar deze doelgroepen. Daarbij waren de volgende principes belangrijk:

- *Er moet worden vertrokken van een correcte nulmeting: wat is het huidige bereik naar de groep van de langdurig werklozen;*

- *Er moet op die basis een groeipad worden uitgetekend inzake deelname van langdurig werklozen aan formele opleidingen, werkplekopleidingen en werkervaring;*
- *Daarbij moet stelselmatig de begeleidingscapaciteit van de VDAB en van derden naar deze doelgroep worden verhoogd, zodat ook in een sluitende aanpak kan worden voorzien voor personen die ondanks de preventieve begeleiding in de langdurige werkloosheid belanden.*

Op 10 oktober 2003 bereikten de verschillende regeringen in België een akkoord over de besluiten van de Werkgelegenheidsconferentie. Deze conferentie was afgesproken in het federale regeerakkoord en moest maatregelen opleveren op het vlak van vorming, opleiding en arbeidscreatie om 200.000 nieuwe banen te creëren voor het einde van de federale legislatuur. Alhoewel de conferentie op federaal niveau georganiseerd werd, bereidden de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners een bijdrage aan deze conferentie voor.

Een deel van de conferentie behelsde de begeleiding van werklozen. Hierover werd een akkoord bereikt tussen de federale regering en de gewestregeringen. Zo engageerde de Vlaamse regering zich ertoe om tegen eind 2004 aan alle werklozen vanaf drie maanden een begeleidingsgarantie te geven. Op korte termijn zou men tevens de bestaande stock van werkzoekenden van meer dan vijf jaar oproepen en hen een passend aanbod inzake begeleiding, opleiding of werkervaring doen.

In VESOC en het Beheerscomité van de VDAB werden en worden afspraken gemaakt om deze sluitende aanpak in te vullen.

Eerst is er de sluitende preventieve aanpak voor de kortdurige werkzoekenden. Deze begeleiding is op kruissnelheid 100% sluitend en wordt volledig uitgevoerd door VDAB. Het betreft de begeleiding van de groep werkzoekenden die tussen de 3 en 12 maanden werkzoekend zijn. Door ervaring met het begeleidingsplan en de Job-kaart werd er vastgesteld dat laaggeschoolden een sterkere behoefte hebben aan een face-to-face begeleiding en ze zullen daarom vlugger gecontacteerd worden. Voor hogeschoolden wordt eerder geopteerd voor een telefonisch screeningscontact. Daarnaast kunnen zij gebruik maken van de zelfinschrijvings- en zelfbedieningsinstrumenten om hun zoektocht naar werk te ondersteunen. Zo kan er meer energie gestopt worden bij de werkzoekenden die echt nood hebben aan een persoonlijk contact met de trajectbegeleiders.

Voor de kortdurig werkzoekenden wordt ook een instrument ontwikkeld van "automatische vacaturematching". Dit betekent dat een werkzoekende op basis van zijn profiel, automatisch via de VDAB aangepaste vacatures krijgt overgemaakt (per brief of per mail). Deze automatische vacaturematching gebeurt voor alle werkzoekenden bij hun inschrijving in de lokale werkwinkel sinds 1 maart 2004. Sinds 4 mei wordt ook een ruimer systeem getest in de regio's

Vilvoorde en Oostende. Daar krijgen alle werkzoekenden wekelijks de geschikte vacatures. Na evaluatie wordt dit systeem veralgemeend over heel Vlaanderen.

Daarnaast wordt ook werk gemaakt van de curatieve aanpak. Alle langdurige werkzoekenden tot 50 jaar worden in functie van hun leeftijd sinds 1 maart 2004 stelselmatig uitgenodigd. De VDAB is verantwoordelijk voor de screening, intake en trajectbepaling van deze doelgroep. Indien blijkt dat de werkzoekende bemiddelbaar is zonder extra opleidingsacties, krijgt de betrokkene gedurende 6 maanden systematisch een jobaanbieding via zijn trajectbegeleider.

Wanneer de betrokkene ver van de arbeidsmarkt staat, maar mits extra begeleidings- en opleidingsacties terug kansen heeft op de arbeidsmarkt, volgt een intensief en uitgebreid traject. Sinds 1 maart wordt de eerste reeks langdurig werkzoekenden opgeroepen, nl. de jongeren die nog geen 30 jaar zijn. Zij worden via het systeem van "oriëntatiecentrum" systematisch uitgenodigd door de VDAB voor een persoonlijke begeleiding en samen met hen wordt een traject naar werk uitgestippeld. In dit traject kan beroepsopleiding, persoonsgerichte vorming, sollicitatietraining en/of begeleiding op de werkvloer zitten. Na deze oriëntatieweek, stelt de werkzoekende een concreet actieplan op met een realistisch jobdoelwit. Dit resulteert in het ondertekenen van een trajectovereenkomst met stappen naar tewerkstelling en een duidelijke tijdslijn.

Voor de hierboven vermelde doelgroep worden ook extra doorstromingsmogelijkheden voorzien. Zo komen er 3000 extra opleidingen en 800 werkervaringsplaatsen bij over heel Vlaanderen.

Modernisering arbeidsmarktinstellingen

De sociale partners herhaalden hun vraag om op korte termijn duidelijkheid te krijgen over de hervorming van de VDAB.

Op 9 februari 2004 werd de SERV om advies gevraagd over het voorontwerp van decreet tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding". Het decreet zelf werd door het Vlaams Parlement goedgekeurd op 29 april 2004.

RICHTSNOER 2: Het scheppen van werkgelegenheid en ondernemerschap

Starterspremie

Tijdens de eerste helft van 2003 zou door de Vlaamse regering een nieuwe regeling ten voordele van starters uitgewerkt zijn. Het is de doelstelling natuurlijke personen een financiële stimulans te geven om effectief met een zaak te beginnen. Met deze stimulans kunnen pre-

startkosten worden betaald zoals het nodige marktonderzoek, beperkte investeringen, ... Deze maatregel is complementair aan de adviescheques, de waarborgregeling en ARKIMEDES. De Vlaamse regering heeft een voorstel uitgewerkt waarbij het systeem van de starterspremie wordt geïntegreerd in het huidige stelsel van adviescheques.

In uitvoering van de Ondernemingsconferentie kunnen twee maatregelen onder het thema starterspremie geplaatst worden nl. de dna-cheque en de gratis opstart.

De Durf-na-advies cheque maakt professioneel advies goedkoop voor personen die de stap willen wagen naar het opstarten van een onderneming. Een goed doordacht ondernemingsplan en een haalbaarheidsstudie door een gespecialiseerd adviesbureau verhogen de slaagkansen van startende ondernemers. De cheques hebben een waarde van 30 euro en elke pre-starter kan per kalenderjaar maximaal 167 cheques aanvragen. De aanvrager betaalt 25% en de Vlaamse overheid past de overige 75% bij. Het is wel zo dat het advies minstens 300 euro dient te bedragen. De cheques kunnen enkel via internet besteld worden, en er werd een budget voorzien van 7,4 miljoen euro in 2004.

Met de gratis opstart wil de Vlaamse regering de opstartkosten van een onderneming voor zich nemen zodat een mogelijke hindernis voor starters uit de weg geruimd wordt. De maatregel gaat net als de dna-cheques van start in juni 2004. Het is de bedoeling dat kandidaat-ondernemers de kosten van hun formaliteiten bij de opstart van een zaak bij de erkende ondernemingsloketten laten betalen door de Vlaamse overheid en dit tot een maximumbedrag van 300 euro. De gratis opstart kan enkel via het internet aangevraagd worden.

De gratis opstart cheques hebben een waarde van 10 euro en elke starter kan éénmalig maximaal 30 cheques aanvragen. De Vlaamse overheid betaalt hiervan 100%. Het voorziene budget in 2004 bedraagt 10 miljoen euro.

Schenkingsrechten

De Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners gingen akkoord om:

- *Het enig tarief in geval van schenking van goederen van ondernemingen en van aandelen (in geval het gaat om meerderheidsaandeelhouders) vast te leggen op 2 %.*
- *Het enig tarief ook toe te passen ingeval van schenkingen die voorbehoud van vruchtgebruik inhouden.*
- *In geval van overdracht van de geschonken goederen of aandelen binnen een periode van 5 jaar de bestaande terugvordering blijvend toe te passen.*

Het programmadecreet van 19 december 2003 gaf uitvoering aan dit deel van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004. In zijn advies over het voorontwerp van programmadecreet gaf de raad volgende bemerkings mee:

De motivering van de regering voor het invoeren van een verlaagd schenkingstarief voor roerende goederen is de volgende:

- nu worden nauwelijks schenkingen van roerende goederen bij officiële akte gedaan, de meeste gebeuren via handgiften omwille van de hoge taksen;
- deze maatregel is een aanvulling op de federale maatregel inzake fiscale amnestie.

Aan deze regeling zijn diverse zaken verbonden die behoren tot de essentiële kenmerken van het belastingstelsel. Er wordt gestreefd naar het aantrekkelijker maken van officieel geregistreerde schenkingen van roerende goederen. Er wordt gemikt op snellere overdracht van vermogen naar de jongere generaties bij een toenemende vergrijzing.

Maar er wordt ook ten gronde gesleuteld aan de progressiviteit van de belastingen op vermogen en bovendien wordt hier een splitsing tussen roerend en onroerend vermogen doorgevoerd die verder gaat dan wat bij de successierechten het geval is.

De raad stelde zich daarom de vraag of dergelijke essentiële aanpassingen niet het voorwerp hadden moeten uitmaken van een grondige afweging binnen een globaal kader voor het fiscaal beleid.

Lastenverlaging voor bedrijven

Een aanpassing van de regeling voor onroerende voorheffing biedt mogelijkheden om op een transparante en eenvoudige wijze een lastenverlaging voor de ondernemingen door te voeren. Het kadastraal inkomen van onroerende goederen ingezet voor ondernemingsactiviteiten wordt vrijgesteld van de gewestelijke onroerende voorheffing vanaf 2004.

Deze vrijstelling geldt niet voor de opcentiemen die de provincies en gemeenten heffen op de onroerende voorheffing.

De ondernemingen die genieten van de lastenverlaging engageren er zich toe de activiteiten gedurende minstens 5 jaar verder te zetten in Vlaanderen. In geval de ondernemingsactiviteit stopgezet wordt in de zin van de wet van 28 juni 1966 wordt de lastenverlaging terugbetaald. Bovendien zal ook ingeval van collectieve afdanking (CAO 24) gecombineerd met delocalisatie de lastenverlaging terugbetaald worden.

Ook dit onderdeel van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 werd uitgevoerd middels het programmadecreet van 19 december 2003.

Toch betrof het hier slechts een onvolledige uitvoering van het akkoord. Op drie punten stelde de raad een expliciete afwijking vast van het Vlaams akkoord voor 2003-2004:

1. De voorgestelde regeling voorziet een vrijstelling van de gewestelijke onroerende voorheffing t.a.v. rechtspersonen. De bepaling uit het sociaal akkoord dat deze vrijstelling enkel geldt voor "kadastraal inkomen ingezet voor ondernemingsactiviteiten" -

en dus niet voor privé patrimonium - is hiermee niet verzekerd. Daardoor ontstaat een discriminatie met natuurlijke personen die hun privé-patrimonium niet in een rechtspersoon hebben ondergebracht.

2. Verder geldt het voorziene belastingskrediet (automatisch toe te kennen) voor rechtspersonen. Natuurlijke personen vallen buiten de regeling.
3. Tenslotte zijn de bepalingen uit het sociaal akkoord over de eventuele terugbetaling van het toegekende belastingskrediet niet overgenomen. Aan de toekenning van de vrijstelling werd het engagement van de ondernemingen gekoppeld om "gedurende minstens 5 jaar de activiteiten verder te zetten in Vlaanderen". Terugbetaling werd voorzien "in geval de ondernemingsactiviteit wordt stopgezet in de zin van de wet van 28 juni 1966", evenals bij collectieve afdanking (CAO 24) gecombineerd met delocalisatie.

Administratieve vereenvoudiging

Inzake vereenvoudiging werd herinnerd aan het advies van de SERV m.b.t. de prioritaire projecten in het kader van het reguleringsmanagement (zie SERV-document van 21 mei 2003).

De SERV stelt vast dat de Vlaamse regering reeds een aantal belangrijke stappen heeft gezet naar een daadwerkelijk reguleringsmanagement. Bij het uitvoeren van een aantal van deze beleidsdémarches werd de SERV betrokken.

Gelet op het maatschappelijk-economisch belang van een kwaliteitsvolle regelgeving en mede omwille van hun expertise en ervaring op het terrein heeft de SERV een interne werking rond reguleringsmanagement opgezet, gestoeld op drie sporen: (a) formulering van prioritaire projecten in het kader van het jaarlijkse Actieprogramma, (b) evaluatie van de beleidsontwikkelingen en -resultaten inzake reguleringsmanagement en (c) toetsing van de adviesvragen aan de principes van reguleringsmanagement.

De SERV heeft op constructieve wijze een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van het Actieprogramma Reguleringsmanagement 2002-2003. Op 21 mei 2003 werden 16 prioritaire projectvoorstellen aan de Vlaamse Minister-President en de Kenniscel Wetsmatiging overgemaakt. Daarvan werden 1 welzijnsproject (coördinatie en deregulering omzendbrieven Bijzondere Jeugdbijstand), 1 werkgelegenheidsproject (administratieve lastenvermindering binnen het ESF-agentschap) en 2 milieu/ruimtelijke ordeningsprojecten (intergratie van bouw- en milieuvergunning en vereenvoudiging van de regelgeving betreffende inrichting in het buitengebied). Andere projectvoorstellen werden niet als dusdanig weerhouden maar kunnen niettemin gekaderd worden binnen de projecten uit het Actieprogramma of sluiten aan bij indertijd aangekondigde actieplannen en wetgevingsinitiatieven van de Vlaamse regering. Hiervoor kan ondermeer verwezen worden naar volgende SERV-projectvoorstellen

- "Coördinatie en deregulering omzendbrieven" dat aansluit bij het project "Reductie omzendbrieven Ruimtelijke Ordening".

- “vereenvoudiging dossiersamenstelling bij milieuvergunningaanvragen en meldingen” in afwachting van de invoering van de “integrale milieuvoorwaarden”. De vereenvoudiging van de milieuwetgeving door invoering van integrale milieuvoorwaarden voor specifieke bedrijfssectoren maakt onderdeel uit van het Actieprogramma 2002-2003;
- “volledige herziening en vereenvoudiging van het mestdecreet” waarvoor de Vlaams Minister van Leefmilieu reeds een beslissing had genomen.

Ook in de Ondernemingsconferentie nam de administratieve vereenvoudiging een belangrijke plaats in. Zo vermeldt de synthesesetekst van de Ondernemingsconferentie dat om pro-actief onnodige lasten voor bedrijven te weren er een systematische bedrijfsimpacttoets op nieuwe beleidsmaatregelen zal doorgevoerd worden en er een Toetspanel voor bedrijven zal geïnstalleerd worden in de schoot van de SERV.

RICHTSNOER 3: Aanpak van veranderingen en bevordering van het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt

De toegang van de werknemers tot opleiding bevorderen

De sociale partners verwezen naar het Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004, enerzijds wat betreft de versterking van het bestaande stelsel van opleidingscheques voor bedrijven, anderzijds voor wat betreft de invoering van een nieuw stelsel van opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers.

Verder stelden de sociale partners voor dat er een speciale target voorzien werd in opvolging van het Pact van Vilvoorde voor wat betreft de deelname van kortgeschoolden aan permanente vorming. Ook kwamen zij overeen te onderzoeken in welke mate extra overheidstussenskomst kan voorzien worden voor bijzondere doelgroepen op trajecten (zowel opleidingscheques werkgevers als werknemers).

De verschillende maatregelen uit het Vlaams akkoord zijn ondertussen grotendeels uitgevoerd. De uitbreiding van de opleidingscheques voor bedrijven naar het geheel van de private sector, werd slechts partieel uitgevoerd (zie hoger)

Sinds 2 april 2004 komen ook vzw's in aanmerking voor de cheques, en kunnenmeewerkende echtgenoten ook mee genieten van het systeem.

Er zijn echter een paar belangrijke uitsluitingen bij de verruiming van het toepassingsgebied:

Ondernemingen die vallen onder het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profit 2000-2005 (VIA) of het federaal akkoord met de social-profit worden – voor de duurtijd van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 – uitgesloten van het gebruik van dit systeem.

Bovendien zijn een aantal sectoren – waarin private

Bovendien zijn een aantal sectoren – waarin private ondernemingen, vzw's en zelfstandigen actief zijn – niet opgenomen in de lijst met erkende sectoren (volgens NACE-code)¹. Evenmin gebeurde er een uitbreiding naar de agrarische sector en feitelijke verenigingen.

Sinds 11 mei 2004 zijn de opleidingscheques voor bedrijvenvolledig virtueel geworden. Op datum van 1 juni 2004 waren er 2,5 miljoen cheques besteld door 28.741 klanten. Het totale budget voor 2004 bedraagt 22,5 miljoen euro.

Daarnaast werd ook een systeem van opleidingscheques voor werknemers opgezet. Sinds 1 september 2003 kan iedere werknemer of ambtenaar opleidingscheques aankopen. Deze bestaan in coupures van 5, 10 en 25 euro waarvan de helft betaald wordt door de Vlaamse overheid. Men kan per jaar maximaal voor 250 euro aan cheques aankopen. Het totale budget in 2004 bedraagt 10 miljoen euro. Tussen september 2003 en 30 april 2004 hebben reeds 128.514 personen cheques aangekocht.

De Vlaamse regering keurde op 4 juni 2004 een aantal maatregelen goed bij de opleidingscheques voor werknemers. Zo komt er een verdubbeling van het plafond voor werknemers die vrijwillig langdurig kwalificerende trajecten aanvaatten, van 250 euro naar 500 euro aan waardecoupons. Ten tweede komt er een vrijstelling van de eigen werknemersbijdrage voor werknemers die tweedekansonderwijs volgen, en werd een eigen bijdrage ingevoerd voor werknemers uit kansengroepen die opleidingen volgen aansluitend op hun competentiebilan. Tot slot krijgen ook onthaalouders toegang tot het systeem. Deze maatregelen werden voorbereid in het Beheerscomité van de VDAB en tevens ter advies voorgelegd aan de SERV.

Wat betreft de vraag van de sociale partners naar een speciale target in het Pact van Vilvoorde voor de deelname van kortgeschoolden aan permanente vorming, werd hier momenteel

¹ Het gaat ondermeer om bloed- en organenbanken (85.145), zelfstandig werkende kunstenaars (92.311), bibliotheken en openbare archieven (92.51), musea en monumentenzorg (92.52), botanische tuinen – dierentuinen – natuurreservaten (92.53), ziekenfondsen en verzorgingskassen (75.302) en diverse verenigingen (91 – waaronder bedrijfs- en werkgeversorganisaties (91.11), beroepsorganisaties (91.12), akkerbouw (01.110), groententeelt (01.121), bloemeteelt (01.122), boomkwekerijen (01.123), Fruitteelt (01.130), rundveehouderij (01.210), schapenhouderij (geiten, paarden,...) (01.220), fokvarkenshouderij (01.231), varkensmesterijen (01.232), kippenkwekerijen (01.241), productie van eieren (01.242), overige pluimveehouderijen (01.243), overige dierenfokkerijen (01.250), gemengde landbouwbedrijven (01.300), diensten die verband houden met de landbouw (01.410), aanleg en onderhoud van parken en tuinen (01.411), overige diensten die met de landbouw verband houden (01.412), diensten die met de veeteelt verband houden (01.420), visserij (05.010), visteelt (05.020).

nog geen invulling aan gegeven. In de monitoring van het Pact worden hierover wel cijfers opgenomen. Zo kan gezien worden dat in 2002 slechts 2,4% van de laaggeschoolde Vlaamse bevolking (25-64 jaar) deelnam aan bijkomende opleiding. Bij hogeschoolden is dit 13,2%. Van alle inwoners tussen 25 en 64 jaar volgde 6,7% een opleiding.

Tot slot werd in het Beheerscomité van de VDAB afgesproken om na te gaan op welke wijze de deelname van risicogroepen aan het VDAB-opleidingsaanbod kan worden bevorderd.

Uit de evaluatie van het Beheerscontract van de VDAB kan geleerd worden dat in 2003 de aanhoudende werkloosheidstoename in combinatie met de begrensde capaciteit van VDAB en de verdere groei van het aantal spontane opleidingsvragen, geleid heeft tot een verdringing van een aantal kansengroepen in de trajectwerking. Door een te hoge caseload voor de trajectbegeleiders kon aan een aantal minder zelfredzame werkzoekenden geen passend intensief traject worden aangeboden. Een aantal kansengroepen zoals de (zeer) langdurig werklozen en ouderen zijn significant ondervertegenwoordigd in de trajectwerking (in vergelijking met hun aandeel in de totale werkloosheid).

Ondanks de extra middelen in het kader van het Vlaams akkoord voor extra trajecten voor allochtone werkzoekenden, is hun positieve oververtegenwoordiging vrij sterk teruggelopen.

In 2004 zou via de inzet van extra trajectbegeleiders de gemiddelde caseload aanzienlijk moeten verlagen. Door de geplande 60.000 intensieve trajecten in het bijzonder te richten naar de werkzoekenden die er het meest behoefte aan hebben, zou eveneens aan dit punt moeten verholpen worden.

Zie ook nog de bespreking bij Richtsnoer 7.

Innovatieve en duurzame vormen van arbeidsorganisatie

In 2004 werd een enquête i.v.m. het project 'Innovatie-screening in de Vlaamse economie' gepland.

Ter uitvoering van dit engagement worden in 2004 twee TOA-screenings opgestart (TOA staat voor Technologie, Organisatie, Arbeid). Deze screenings geven een 'helikopterbeeld' van de mate waarin nieuwe management- of organisatieconcepten worden geïmplementeerd in het Vlaamse bedrijfsleven. De gegevens voor deze screenings worden verzameld via een telefonische enquête bij een representatief staal van ondernemingen. Voor de eerste keer worden nu ook de micro-ondernemingen (minder dan 10 werknemers) gescreend. Dit project zal gerapporteerd worden eind 2004. In september 2004 wordt voor de derde keer (na 1998 en 2001) de TOA-screening bij ondernemingen met meer dan 10 werknemers uitgevoerd.

In het kader van de KBS-werkzaamheden in het verlengde van het rapport "Accent op talent" nemen de sociale partners via STV ook een concreet initiatief om de verspreiding van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie te bevorderen in functie van een herwaardering van de technische beroepen.

Ter uitvoering van dit punt stelde STV-Innovatie & Arbeid een Trendrapport Anders Werken op. Dit trendrapport bestaat uit twee delen. In deel één worden de trends in organisatievernieuwing geschetst aan de hand van door STV-Innovatie & Arbeid uitgevoerd onderzoek. In deel twee worden concrete tools aangereikt om competenties en talenten op de werkvloer te stimuleren. Van zodra dit Trendrapport definitief goedgekeurd wordt door de SERV zal het officieel overgemaakt worden aan de KBS. De publicatie ervan is voorzien in september.

Op basis van dit Trendrapport heeft de SERV een Aanbeveling geformuleerd rond het aspect 'anders werken'. Deze aanbeveling zal ingebracht worden in het Witboek Accent op Talent.

Nog in 2004 heeft STV-Innovatie & Arbeid een project opgestart dat (internationaal) zoekt naar best practices van overheidsbeleid dat gericht is op het stimuleren van organisatorische innovaties in ondernemingen, of op het wegwerken van hinderpalen om tot organisatorische innovaties over te gaan.

Beroepsprofielen

De sociale partners engageren zich om binnen de SERV verder beroepenstructuren en beroepscompetentieprofielen te ontwikkelen voor o.m. onderwijs- en opleidingsverstrekkers, en voor EVC. Voor het hoger onderwijs wordt een veralgemeende benadering uitgewerkt in het kader van Bologna. Ze zullen tevens standaarden ontwikkelen uit de profielen in het kader van het decreet titels van beroepsbekwaamheid.

In het model van sectorconvenants voor 2003-2004 werd een bijzondere clause opgenomen voor wat betreft de medewerking van de sectoren aan beroepsprofielen voor beroepen die kennelijk een opleiding op niveau hoger onderwijs veronderstellen.

Een aantal in 2002 gestarte profielen en beroepenstructuren werden in 2003 afgewerkt. Er werd ook begonnen met nieuwe profielen en beroepenstructuren. Een aantal hiervan is in 2003-2004 afgewerkt, een aantal andere zal einde 2004, begin 2005 worden afgewerkt. Er werd een beperkt aantal nieuwe protocols afgesloten, voornamelijk met enkele bijkomende sectoren die een sectorconvenant hebben getekend met de Vlaamse regering.

In functie van de opstart van de opleidingenstructuur door de Dienst voor Onderwijsontwikkeling zou ook een beroep gedaan worden op de SERV-profielenwerking en de sectoren voor aanvulling van profielen en voor samenwerking rond de omzetting naar een opleidingenstructuur.

De Dienst voor Onderwijsontwikkeling is in de loop van 2003 gestart met het opstellen van specifieke eindtermen voor de studiegebieden handel-administratie, handel-commercieel en toerisme. In het kader daarvan werden bijkomende profielen gevraagd aan de SERV. De SERV heeft die in 2003-2004 gemaakt. De DVO heeft ook nog bijkomende profielen gevraagd i.h.k. van de herziening van de opleiding 'organisatiehulp/organisatieassistentie'. Een aantal hiervan worden in de loop van 2004 gemaakt.

Er is in 2003 tevens een intersectoraal kader uitgewerkt voor het in kaart brengen van operatorenberoepen. De SERV-profielenwerking heeft voorts een intersectorale nota rond veiligheid, milieu en hygiëne voorbereid begin 2004 en werkte in 2003-2004 ook transversale competenties uit rond ICT en HRM.

Loopbaanbegeleiding en EVC

De Vlaamse sociale partners engageren zich om i.s.m. het ESF-agentschap de themawerkgroep loopbaanbegeleiding verder te begeleiden en de centra te ondersteunen bij hun werking. In september 2003 zal een studiedag worden georganiseerd waarop de verschillende centra zich voorstellen.

Loopbaandienstverlening werd mogelijk gemaakt via een decretale verankering in het Programmadecreet van 19 december 2003. Op 4 juni 2004 keurde de Vlaamse regering principieel het erkennings- en subsidiebesluit goed van centra voor loopbaandienstverlening. Hierdoor zullen erkende centra jaarlijks een basisfinanciering ontvangen van 44.000 euro voor de uitbouw en de administratieve opvolging van een kwaliteitsvolle loopbaandienstverlening. Dit besluit werd voorgelegd aan de Raad van State. Tussentijds werd ook reeds gewerkt aan een deontologische code voor loopbaandienstverleners.

De SERV organiseerde op 25 september 2003 in het Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen een succesvolle studiedag en beurs van de centra voor loopbaandienstverlening.

De Vlaamse sociale partners roepen de sectoren op engagementen op te nemen wat betreft EVC, inzonderheid aansluitend op EVC-voorstellen van de SERV inzake:

- (a) leerbewijs, af te leveren door alle door de overheid georganiseerde of gesubsidieerde opleiding;*
- (b) gemeenschappelijke portfoliomethodologie te gebruiken door institutionele opleidingsaanbieders.*

In een eerste fase lag de nadruk op de start van een aantal pilootprojecten inzake EVC. Een tweede reeks zou starten vanaf 15 oktober 2003. Vanaf 2004 moet echter worden betracht de projectmatige benadering te overstijgen en meer structureel vorm te geven aan het EVC-gebeuren.

Zowel voor EVC als loopbaanbegeleiding vroegen de sociale partners dat maximaal aansluiting gezocht zou worden bij de Europese ontwikkelingen terzake, alsmede de werkzaamheden binnen de OESO.

De sociale partners vragen in dit verband ook dat er spoedig duidelijkheid komt over het aangekondigde decretale initiatief m.b.t. het erkennen, herkennen en certificeren van arbeidsmarktgerichte vorming (zie beleidsbrief Werkgelegenheid – Beleidsprioriteiten 2002-2003).

De sociale partners hebben in 2003-2004 actief deelgenomen aan de DIVA-stuurgroep EVC en mee het beleidsadvies over een gemeenschappelijke portfolio en uniforme leerbewijzen voorbereid. Ze hebben ook mee de projecten begeleid die in 2003 zijn gestart en de nieuwe projectoproep voorbereid van 2004. In 2004 zal nog een vervolgadvis worden gemaakt op basis van de resultaten van de eerste EVC-projecten.

De sociale partners hebben in 2003 eveneens geadviseerd over het voorontwerp van decreet titels van beroepsbekwaamheid. Dit decreet geeft aan individuen het recht hun competenties te laten inschatten en toetsen aan een Vlaamse standaard.

Geografische mobiliteit

Het bestaand instrumentarium ter ondersteuning van de bedrijfsvervoerplannen wordt veralgemeend en gepromoot. In sectorale convenanten wordt woon-werkverkeer een aandachtspunt. De Vlaamse interprofessionele sociale partners roepen de sectorale sociale partners op om in de sectorconvenants te voorzien in het inzetten van mobiliteitsconsulenten in de sectoren in functie van het vergroten van het aantal bedrijfsvervoerplannen. De sociale partners zullen dit actief ondersteunen.

De engagementen die vermeld zijn in het actieplan 2003 werden en worden uitgevoerd door de sociale partners. De sectoren werden opgeroepen om via de sectorconvenants een betere mobiliteit van het woon-werkverkeer te realiseren. 22 sectoren sloten reeds een dergelijke sectorconvenant af.

De mobiliteitsproblematiek in zijn geheel, en meer in het bijzonder de specifieke problematiek van het woon-werk verkeer is voor de sociale partners namelijk sinds geruime tijd één van de speerpunten en een belangrijk actiedomein. De problematiek van het woon-werkverkeer is in die context ook één van de prioritaire aandachtspunten in het werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 tussen de sociale partners en de Vlaamse regering. Op 18 juli 2003 keurde de Vlaamse regering de concretisering goed van de maatregelen inzake mobiliteit zoals voorzien in het werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners. Belangrijke maatregelen uit dit akkoord zijn het uitwerken van een toolbox die ondernemingen moet toelaten om op een zelfstandige en autonome wijze voor de eigen

werknemers een goed bedrijfsvervoersplan op te maken en het uitreiken van bedrijfsvervoerscheques als een extra stimulans naar bedrijven voor het uitvoeren van concrete projecten voor een duurzamer woon-werkverkeer.

Ondertussen werd een belangrijk project inzake woon-werkverkeer van het werkgelegenheidsakkoord met succes gerealiseerd. 90 bedrijven werden geselecteerd voor het ontvangen van een bedrijfsvervoercheque van 10.000 Euro. Het gaat hierbij om bedrijven in Vlaanderen met minstens 100 werknemers die bijzondere inspanningen leveren en willen leveren voor de invoering van maatregelen met concrete effecten inzake duurzame mobiliteit. Ook kleinere bedrijven konden in aanmerking komen voor een cheque, op voorwaarde dat ze zich groeperen met andere bedrijven in de omgeving tot ze samen 100 werknemers tellen.

De sociale partners waren van bij de aanvang van dit bedrijfsvervoercheque-project zeer nauw betrokken, zowel bij de voorbereiding als bij de verdere uitwerking en de sturing. Daarenboven hebben zij dit initiatief ook actief gepromoot via hun eigen kanalen.

Ook de andere projecten waarvan de basis in het werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 is vastgelegd worden voorbereid in nauwe samenwerking met de sociale partners. Zo wordt momenteel gewerkt aan de invoering van een mobiliteitslogo. Wanneer de implementatie van maatregelen voor een beter woon-werkverkeer leidt tot reële modal shifts in de ondernemingen, zou een kwaliteitslogo kunnen verkregen worden. Daarnaast wordt er ook een praktisch ideeënboek en een toolbox uitgewerkt die ondernemingen moet toelaten om op een zelfstandige en autonome wijze voor de eigen werknemers een goed bedrijfsvervoersplan op te maken.

Tijdens de nationale Werkgelegenheidsconferentie van 9 oktober 2003 verbonden de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap zich ertoe de interregionale mobiliteit van werkzoekenden te stimuleren. Daartoe werd een samenwerkingsakkoord opgesteld.

Het ontwerp van Samenwerkingsakkoord bevat volgende elementen:

- 1) Informatie-uitwisseling aangaande vraag en aanbod (zie volgend punt);
- 2) Bevordering van interregionale mobiliteit. Meer specifiek zullen de openbare tewerkstellingsdiensten onderzoeken hoe de repertoria inzake beroepen en functies op elkaar kunnen afgestemd worden teneinde meer transparantie te verkrijgen op de Belgische arbeidsmarkt. Een tweede overeenkomst behelst het voor zich nemen van verplaatsingskosten van werkzoekenden.
- 3) Bevordering van taalopleidingen.
- 4) Organisatie van regio-overschrijdende opleidingen.
- 5) Sociaal noodplan voor de wederinschakeling van werknemers die het slachtoffer worden van grote, grensoverschrijdende herstructureringen.
- 6) Het opzetten van een gecoördineerd actieplan 'Brussel-Rand'.

Raadpleging van alle vacatures

In de nieuwe richtsnoeren worden de Lidstaten gevraagd tegen 2005 alle vacatures bekendgemaakt via de diensten voor arbeidsvoorziening te raadplegen.

De Vlaamse sociale partners stelden voor dat op korte termijn wordt nagegaan hoe dit al kan worden gerealiseerd binnen België, op basis van samenwerking tussen VDAB, BGDA en Forem. In het verlengde van het samenwerkingsakkoord i.v.m. technische stages, vroegen de Vlaamse sociale partners dat er een globaal samenwerkingsakkoord tot stand komt tussen de gewesten inzake arbeidsvoorzieningen.

Zoals hierboven vermeld werd ter uitvoering van de nationale Werkgelegenheidsconferentie een samenwerkingsakkoord voorbereid tussen de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap omtrent de interregionale mobiliteit van werkzoekenden. Eén van de in dit akkoord opgenomen acties behelst de informatie-uitwisseling aangaande vraag en aanbod. Zo wordt afgesproken dat de openbare tewerkstellingsdiensten bepaalde werkaanbiedingen naar elkaar doorsturen. Het gaat dan voornamelijk over werkaanbiedingen die behoren of kunnen behoren tot de knelpuntberoepen. Ten tweede zullen de tewerkstellingsdiensten themadagen in verband met de interregionale mobiliteit opzetten waarop een onthaal- en informatieactie zal georganiseerd worden voor werkzoekenden aangaande de vacatures in de andere gewesten. Een derde punt behandelt de verspreiding in het kader van het Europese EURES-netwerk. Momenteel publiceert de VDAB reeds alle EURES-vacatures via zijn website, en is dus grotendeels voldaan aan het richtsnoer.

RICHTSNOER 4: De ontwikkeling van het menselijk kapitaal en levenslang leren bevorderen

Verhoging van de deelname aan permanente vorming

De sociale partners stelden voor om bij de concrete opvolging van het Pact van Vilvoorde voortaan te vertrekken van de nieuwe doelstelling van 12,5 %.

Zij vroegen een gericht beleid om de deelname van vooral kort- en middengediplomeerden aan permanente vorming te verhogen. Daarbij moet in het bijzonder worden ingewerkt op de barrières die deelname aan vorming in de weg staan.

Wat de concrete acties betreft verwijzen de sociale partners naar de afgesproken acties in het kader van het Vlaams akkoord 2003-2004.

De Vlaamse sociale partners blijven zich verder inzetten als regisseur van ESF3, zwaartepunt 4. Daarnaast zal ook het netwerk van sectorconsulenten Leven Lang Leren verder worden begeleid.

Het Pact van Vilvoorde gaat momenteel nog uit van de doelstelling van 10% i.p.v. 12,5%. Zoals eerder vermeld kwam Vlaanderen in 2002 uit op 6,7%.

Het netwerk leven lang leren is het afgelopen jaar (2003) 3 keer samengekomen (weliswaar twee keer met andere netwerken). Sinds 3 mei 2004 beschikt de SERV over een medewerker die zich full-time zal wijden aan de ondersteuning van de netwerken.

Opleidingssteun

Het bestaande stelsel van opleidingscheques voor ondernemingen wordt verder aangewend maar bijgestuurd in zijn toepassingsmodaliteiten.

Naast de bestaande stelsel van opleidingscheques voor ondernemingen wordt een stelsel van opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers opgezet. De werknemer koopt zelf de cheques aan en hij of zij beslist over de aanwending.

Zie Richtsnoer 3.

Met deze maatregelen werd ingewerkt op twee van de barrières die deelname van volwassenen aan permanente vorming in de weg staan. Ook andere barrières dienen te worden aangepakt. In het bijzonder vroegen de sociale partners:

- *dat op korte termijn, in het verlengde van het Pact van Vilvoorde, een Vlaamse geletterdheidsstrategie, gericht op de vermindering tegen 2010 van het aantal personen met onvoldoende lees- en rekenvaardigheden tot minder dan een kwart; daarbij moet prioritair aandacht gaan naar de harde kern van laagstgeletterden (minder dan niveau 2);*
- *dat inzake laaggeletterdheid ook een preventief beleid naar het onderwijs in de steigers wordt gezet, dit ook uitgaande van de doelstelling in de nieuwe Europese onderwijs- en opleidingsrichtsnoeren (Europese Raad van 5 mei 2003) om het percentage 15-jarigen die slecht lezen (niveau 1 en lager) met ten minste 20 % te doen dalen tegen 2010 (vandaag bedraagt het in Vlaanderen 8 %);*
- *dat de investering in ICT-basisvaardigheden verder wordt opgedreven, ook vanuit de vaststelling dat deze vandaag een bijzonder gunstig bereik kennen naar zwakkere doelgroepen, en dit zowel naar werkzoekenden als naar werknemers.*

Midden 2003 werd een aanzet gegeven voor een strategisch plan Laaggeletterdheid. De minister van Onderwijs en Vorming nam het initiatief voor het opstellen van een doelstellingennota. Hierbij werden de sociale partners en andere middenveldorganisaties actief betrokken. Het Plan is tot op heden echter nog niet formeel goedgekeurd door de Vlaamse regering.

De Stuurgroep ICT-basisvaardigheden komt nog steeds bijeen met als doel de uitvoering van het actieplan 'een leven lang leren in goede banen'.

Verhoging van de investeringen in menselijke hulpbronnen

De Vlaamse sociale partners schreven zich in de doelstelling van de federale sociale partners om tegen 2004 de investering van bedrijven in permanente vorming op te trekken tot 1,9 % van de loonmassa. Hierbij is een belangrijke intermediaire rol weggelegd voor de sectorfondsen. De Vlaamse sociale partners stelden echter vast dat de stimulerende rol van de sectoren naar de bedrijven ernstig wordt belemmerd door de Europese vrijstellingsverordening opleidingssteun, dat steun aan bedrijven vanuit paritaire sectorfondsen gelijk stelt aan opleidingssteun. De acties die vanuit federale en Vlaamse overheid ter zake werden genomen, in overleg met de sociale partners, hebben vooralsnog geen resultaat opgeleverd. De sociale partners vroegen aan de Vlaamse regering om, in overleg met de nieuwe federale regering, een nieuw initiatief te nemen om dit dossier te deblokken.

Ten eerste kan vermeld worden dat de federale Tewerkstellingsconferentie een herbevestiging opleverde van de 1,9%-doelstelling. Deze doelstelling dient uiteraard gekaderd te worden in de doelstelling om te komen tot een verhoging van het aantal werknemers dat deelneemt aan permanente vorming. Het Jaarrapport 2003 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid biedt hier enig inzicht in.

Gegevens uit de sociale balansen tonen aan dat het aantal ondernemingen met opleidingsactiviteiten gestegen is van 6,7% in 1997 tot 7,3% in 2002. In absolute cijfers gaat het over 5.200 bedrijven. Wat betreft de werknemers zelf heeft 30% in 1997 een opleiding gevolgd. In 2002 bedroeg dit 35,1%.

Indien men de opleidingskosten uitdrukt t.o.v. de totale personeelskosten komt men voor 2002 aan een cijfer van 1,25%.

Wat betreft de Europese vrijstellingsverordening zijn er geen nieuwe elementen opgedoken en dit punt werd dan ook niet afdoende gerealiseerd.

Verhoging tot 85% van het aantal 22-jarigen met een opleiding hoger middelbaar

De sociale partners wijzen er vooreerst op dat het Actieplan ongekwalificeerde uitstroom er nog steeds niet is.

In de monitoring van het Pact van Vilvoorde kunnen de nodige cijfers teruggevonden worden. Deze werden bekomen uit de SONAR-enquête wat een driejaarlijkse toevalssteekproef is bij een 3000-tal 23-jarigen. Volgens de nulmeting is 12% van de 23-jarigen niet in het bezit van een diploma secundair onderwijs (mannen: 15% en vrouwen: 10%).

In de Ondernemingsconferentie werd besloten om ongekwalificeerde uitstromers uit het dagonderwijs die alsnog een opleiding volgen gericht op niveau beginnend beroepsbeoefenaar met een premie aan te moedigen tot het behalen van het attest. De Vlaamse regering werkte

een premie uit voor niet-gekwalificeerde werkzoekenden die een opleiding volgen naar een niveau van beginnend beroepsbeoefenaar. Het gaat om respectievelijk een premie van 150 euro (opleidingsduur van 100 tot 400 uren) of 250 euro (opleidingsduur groter dan 400 uren). Het besluit dat deze premie mogelijk moet maken werd door de Vlaamse regering goedgekeurd op 1 juni 2004, maar ligt momenteel nog voor bij de Raad van State.

RICHTSNOER 5: Vergroting van het arbeidsaanbod en bevordering van actief ouder worden

Werkbaarheidsgraad

Er werd een nulmeting gepland in het najaar van 2003. Gepland werd om in november – december 2003 de binnengekomen gegevens in te scannen, waarna de verwerking en analyse kon beginnen.

Begin 2004 werd de nulmeting van de Werkbaarheidsmonitor (WBM) uitgevoerd. Een schriftelijke vragenlijst die welzijn en stress op het werk in kaart brengt werd verstuurd naar een representatieve steekproef van 20.000 Vlaamse werknemers. De respons van bijna 61% ligt zeer hoog. De eerste globale resultaten van deze nulmeting werden op een persconferentie in mei 2004 bekend gemaakt. Daaruit blijkt onder andere dat de werkbaarheidsgraad van de Vlaamse werknemer op 52,3% ligt. Met andere woorden: 52,3% van de Vlaamse werknemers ervaart geen kwalitatieve knelpunten bij de job en beoordeelt het werk op alle vlakken als 'werkbaar'. De andere kant van de medaille is dat 47.7% wel met één of meerdere werkbaarheidsproblemen geconfronteerd wordt.

Vier meetindicatoren geven aan waar de problemen zitten en hoe acuut ze zijn:

- *Psychische vermoeidheid*: 28,9% (of 600.000) Vlaamse werknemers heeft werkstressklachten, bij 10,2% gaat het zelfs om acute werkstress;
- *Welbevinden in het werk*: 18,7% (of 390.000) Vlaamse werknemers ervaren de job niet (langer) als boeiend en kampen daardoor met motivatieproblemen, 8.0% is zelfs ernstig gedemotiveerd;
- *Leermogelijkheden*: 22,6% (of 470.000) Vlaamse werknemers hebben onvoldoende mogelijkheden tot competentie-ontwikkeling in de job, 8,4% hebben zelfs helemaal geen leermogelijkheden;
- *Werk-privé-balans*: 11,8% (of 245.000) Vlaamse werknemers ondervindt systematisch moeilijkheden met de combinatie van arbeid en gezinsleven, bij 3,1% is er zelfs sprake van een acuut werk-privé-conflict.

In de loop van 2004 worden de eerste rapporten met gedetailleerde resultaten gepubliceerd. Er is een herhalingsmeting van dezelfde omvang voorzien in 2007 en 2010.

RICHTSNOER 6: Gendergelijkheid

Gendermainstreaming

Voor zwaartepunt 5, gericht op gelijke kansen mannen/vrouwen, van het ESF-programma, diende te worden bekeken welke prioriteiten moeten worden gehanteerd voor 2004-2006.

De sociale partners vroegen dringend overleg hierover in de strategische werkgroep, vertrekkend van een tussentijdse evaluatie van het huidige beleid en rekening houdend met de nieuwe formulering van de Europese richtsnoeren.

De prioriteiten binnen het zwaartepunt werden niet gewijzigd, aangezien deze nog steeds relevant geacht worden. Wel werd er meer aandacht besteed aan handleidingen, vormingspakketten (train the trainer),... Ook kwam er een verschuiving van middelen naar meer aandacht voor disseminatie en meer aandacht voor gender-mainstreaming van instrumenten die onder andere zwaartepunten zijn ontwikkeld.

Audit Family en Work

De Vlaamse sociale partners engageerden zich om het instrument na de fase van bijsturing te promoten in het bedrijfsleven.

Het auditinstrument 'Family & Business' (FBA) is afgewerkt en klaar voor toepassing in bedrijven. De eerste sectorconsulenten en projectontwikkelaars hebben een train-the-trainer pakket gevolgd.

De audit inventariseert de knelpunten en wensen ten aanzien van de combinatie werk en privé in bedrijven, maar ook in non profit-instellingen. De audit is pas een eerste stap en vormt de basis van concrete verbeteracties.

Een try-out van het instrument gebeurde via het V& project (vrouwen en arbeidsmarktparticipatie); een methode die haar weerslag zou moeten vinden in de diversiteitsplannen van bedrijven.

Er werd ook een Family & Business Quick Scan (FBQ) uitgewerkt die gezien wordt als een eerste kennismaking en advisering rond de thematiek combinatie werk en privéleven en als smaakmaker voor de audit. De FBQ wordt aangeboden via de website www.evenwichtmaaktsterk.be die operationeel is sinds begin juni 2004. De SERV biedt op zijn website een link aan naar deze site. De bedrijven, sociale partners, vakbondsverantwoordelijken ontvangen een brochure met meer informatie over de FBQ.

Impulsprogramma kinderopvang

W.B. buitenschoolse opvang worden momenteel 1400 bijkomende plaatsen gerealiseerd in het kader van het Vlaams akkoord.

Om een uitbreiding mogelijk te maken van urgentieopvang en om latere/vroegere openingstijden van de opvang te kunnen invoeren – steeds rekening houdende met de draagkracht van het kind - worden in 2003 en in 2004 telkens 25 voltijdsequivalenten bijkomend hiertoe ingezet.

De statuten van de Weer-Werk-gesco's worden geharmoniseerd met het oog op een toekomstige regularisatie.

De uitbreiding van 1400 bijkomende plaatsen buitenschoolse kinderopvang werd gerealiseerd. Ook aan de 50 bijkomende voltijdsequivalenten is voldaan.

In de SERV worden standaarden ontwikkeld i.s.m. de sectorale sociale partners i.f.v. het erkennen van verworven competenties in de kinderopvang (buitenschoolse en thuisopvang).

De harmonisering van de weer-werk-gesco's werd nog niet gerealiseerd. De Inspectie Financiën leverde op 23 april 2004 haar advies af m.b.t. de nota aan de Vlaamse Regering, waarna deze goedgekeurd werd op de Vlaamse Regering van 28 mei 2004. Het overleg met het betrokken sectorcomité wordt momenteel voorbereid.

Onderzoek over volcontinu stelsels

Het onderzoeksproject over volcontinu ploegenstelsels in de industrie startte in 2002 op. De resultaten van het project zouden in de loop van 2003 worden bekendgemaakt.

Eind 2003 publiceerde STV-Innovatie & Arbeid de resultaten van het project 'Volcontinue ploegenstelsels in Vlaanderen: analyse van de bedrijfseconomische, medische en sociale impact'. Er worden concrete criteria uitgewerkt waarmee ploegenstelsels en hun impact op vier medische en sociale aspecten kunnen geanalyseerd worden. Zo worden bijvoorbeeld vier medische criteria uitgewerkt: regelmaat, dag/nachtritme, nachtrust en lichamelijke en mentale belasting. Drie sociale criteria worden gedetailleerd uitgewerkt: aantal vrije dagen en vakantiedagen, vrije dagen en avonden tijdens de week, vrije weekends.

Op basis van deze onderzoeksgegevens zal een vormingspakket uitgewerkt worden.

Benchmark kinderopvang

De Vlaamse sociale partners vroegen:

- *dat een nauwkeurige inschatting gebeurt van het procentuele bereik van de kinderopvang in Vlaanderen voor de doelgroepen, rekening houdend met het impulsprogramma;*
- *dat voor Vlaanderen in overleg met de sociale partners een bijzondere benchmark wordt vooropgesteld voor wat betreft de groep van de leerplichtige jongeren, met enerzijds 2007 en anderzijds 2010 als richtdatum;*

- en dat ter verdere concretisering van de Europese benchmark voor 3 tot 6-jarigen er ook een benchmark wordt vastgesteld voor buitenschoolse opvang voor kleuters.

In het bijzonder vroegen de sociale partners:

- het aanhouden van de programmatienorm van 1000 opvangplaatsen extra per jaar in de IBO's. Dit betekent in 2004 600 extra plaatsen, bovenop de 1400 plaatsen uit het Vlaams akkoord;
- concretisering van de flexibele opvang via toekenning van de arbeidsplaatsen afgesproken in het Vlaams akkoord en daarnaast ook uitbreiding van de dienstencheques voor kinderopvang aan huis tijdens zeer flexibele uren (zeer vroeg of laat).

Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de toegankelijkheid van de kinderopvang voor kansarme gezinnen. Concreet pleiten de sociale partners voor bijkomende middelen voor de kinderdagverblijven (bovenop de normale subsidie) die zich specifiek richten tot opvang van kinderen uit kansarme gezinnen (meer dan 50 %).

Bij de benchmarks kan gesteld worden dat daar nog geen werk van gemaakt is, noch van het bereik van kansengroepen, noch van de leerplichtige jongeren, noch van de BKO.

Aan de programmatienorm van 1000 opvangplaatsen extra per jaar werd het voorbije jaar niets meer toegevoegd. Wat betreft de uitbreiding van de dienstencheques voor kinderopvang aan huis werd hiertoe een decreet gestemd. Dit decreet gaat weliswaar ruimer dan de flexibele opvang en is tevens nog niet uitgevoerd.

De toegankelijkheid van de kinderopvang voor kansengroepen werd verbeterd door de erkenning van buurt- en nabijheidsdiensten voor kinderopvang, en door de financiering van structurele opvangplaatsen voor kinderen met een handicap.

RICHTSNOER 7: Bevordering van de integratie en bestrijding van de discriminatie van mensen met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt

Acties ten aanzien van allochtonen

In de Gemeenschappelijke Platformtekst van 3 december 2002 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010' nemen de Vlaamse regering en de sociale partners diverse engagementen op ten einde de arbeidsdeelname van allochtonen te bevorderen. Het uiteindelijke doel is te komen tot een jaarlijkse toename van 2.000 tot 5.000 werknemers van niet-EU nationaliteit. De sociale partners benadrukken in dit streven naar evenredige arbeidsdeelname onder meer het belang van taalverwerving, met de klemtoon op geïntegreerde taalcursussen, de nood aan

trajectbegeleiding (onder meer jobcoaching) en het aanbieden van alternerend leren. Voor de sociale partners is er ook voor de sectoren een belangrijke rol weggelegd in dit proces.

Voor 2003 zijn er omtrent het aantal werknemers van niet-EU nationaliteit en hun werkzaamheidsgraad op het ogenblik van rapportering nog geen gegevens beschikbaar.

In 2003 realiseerde de VDAB 1.175 bijkomende trajecten Nederlands Tweede Taal voor werkzoekenden. Hiermee werd de helft van de doelstelling vervat in het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2003 - 2004, 2.250 extra trajecten tegen eind 2004, gerealiseerd. Ook het aantal taallessen voor werknemers is gestegen. In 2003 werden 43.548 uren Nederlands op de werkvloer gesubsidieerd door de VDAB, dat is 13.000 uren meer dan in 2002. De VDAB ontwikkelde in het recente verleden bovendien enkele technieken waarbij de klemtoon ligt op het integreren van taal en andere opleidingen. Voorbeelden hiervan zijn de Werkstages met taalondersteuning en de cursussen Nederlands op de werkvloer. Door de taallessen te verstrekken op de werkvloer worden collega's en ploegbazen nauw betrokken bij het opleidingsgebeuren. In de sectorale actieplannen, die de praktische uitwerking vormen van de convenanten die de sectoren afsluiten met de Vlaamse regering, wordt ook ruim aandacht besteed aan het wegwerken van de taalachterstand.

Op 21 april 2004 heeft het Vlaams Parlement het decreet betreffende de titels van beroepsbekwaamheid aangenomen. Dit decreet legt de basis voor een structureel beleid over het erken-
nen van verworven competenties in een beroepscontext. De beroepsprofielen die de SERV maakt in samenwerking met de sectoren zullen de basis vormen voor de standaarden waaraan de competenties van individuen zullen worden getoetst, waarna eventueel een titel van beroepsbekwaamheid kan worden toegekend die iemand toegang geeft tot jobs of tot een verkorte opleiding doordat vrijstellingen toegekend worden. Op het vlak van de Erkenning van verworven competenties zijn in de loop van 2003 zes pilootprojecten gestart en afgerond waaronder één voor nieuwkomers dat door de VDAB uitgevoerd werd. Begin 2004 zijn nog eens vier nieuwe pilootprojecten begonnen.

In de groep van werkzoekenden die door de VDAB bereikt werden in de trajectwerking, behoorde in 2003 17,9% tot de kansengroep allochtonen. Hiermee werd deze groep meer dan gemiddeld ondersteund via trajectwerking. De leden van de kansengroep allochtonen maakte in dat jaar immers maar 13,6% uit van de totale groep bij de VDAB ingeschreven niet-werkende werkzoekenden. De 'oververtegenwoordiging' van allochtonen situeert zich voornamelijk in de opleidingsmodule 5, de persoonsgerichte vorming.

In het kader van het Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 werden onder meer voor jobcoaching extra budgetten vrij gemaakt. De jobcoaches van de VDAB begeleiden werknemers in hun nieuwe job en bevorderen zo een vlotte integratie in het bedrijf. Werknemers van alloch-

tone afkomst vormen, samen met personen met een arbeidshandicap en werknemers ouder dan 45 jaar, de doelgroepen van de jobcoaches.

Acties ten aanzien van personen met een arbeidshandicap

De sociale partners zijn al jaren vragende partij voor een meer structureel beleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en keken dan ook uit naar de Ronde Tafel in het najaar van 2003. Verder wensten de sociale partners de betrokkenheid van de organisaties van personen met een handicap bij het beleid te vergroten en zagen zij het VESOC-actieplan als een belangrijk instrument in het realiseren van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Prioritaire actiedomeinen voor de sociale partners waren: de operationalisering van het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002, preventief beleid gericht op behoud van tewerkstelling van werknemers getroffen door een arbeidshandicap, herijking van het globale beleid gericht op de integratie van niet-actieve arbeidsgehandicapten in het arbeidsproces, versterking van de voorbeeldfunctie van de Vlaamse overheid en tenslotte het garanderen van het recht op leven lang leren.

Op 2 december 2003 ondertekenden de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en vertegenwoordigers van de gebruikersorganisaties de Platformtekst 'Evenredige Arbeidsdeelname en diversiteit 2010'. De doelstelling van evenredige arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap wordt, in analogie met de Platformtekst van 3 december 2002, hierin vertaald in volgende drie concrete en kwantificeerbare objectieven: het substantieel verminderen van de kloof in de werkzaamheidsgraad; het wegwerken van de oververtegenwoordiging in de werkloosheid en ten derde het creëren van mogelijkheden en stimulansen voor de groep van personen met een arbeidshandicap om ongeacht hun statuut gelijke rechten te waarborgen om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken en evenredige kans te hebben om aangeworven te worden bij de invulling van vacatures. Om de aanzienlijke kloof in de werkzaamheidsgraad tegen 2010 substantieel te verminderen is een jaarlijkse toename van minstens 4.500 tot 9.000 jobs voor arbeidsgehandicapten noodzakelijk. Met het ondertekenen van de Platformtekst van 2 december 2003 onderschrijven de Vlaamse regering en de sociale partners de noodzaak van een volgehouden en versterkt beleid om de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidshandicap te bevorderen. Zij benadrukken hierbij volgende beleids- en actiedomeinen: een duidelijke doelgroepafbakening, een stimulerend beleid ten aanzien van bedrijven en organisaties, trajectwerking - opleiding - bemiddeling, inschakelingspremies, instroom en doorstroom, redelijke aanpassing en loopbaanontwikkeling en -begeleiding.

In 2004 vaardigde de Vlaamse Regering twee besluiten uit tot uitvoering van het decreet houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Op 30 januari 2004 keurde de Vlaamse regering het besluit betreffende de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbe-

geleiding en arbeidsbemiddeling goed. Een tweede uitvoeringsbesluit van 28 mei 2004 heeft de evenredige participatie bij het Vlaams overheidspersoneel tot voorwerp.

In samenwerking met de werkgroep personen met een arbeidshandicap werd medio 2004, zoals gevraagd in de Platformtekst van 2 december 2003, een Actieplan 2004 opgesteld. Dit Actieplan 2004 omvat concrete initiatieven in de hierboven opgesomde beleids- en actiedomeinen zoals het in kaart brengen van de activiteitsvallen voor personen met een arbeidshandicap (reeds uitgevoerd door de Commissie Diversiteit), het ontwikkelen van een experimenteel kader voor supported employment, het onderzoeken van de doelmatigheid en het gebruik van loonkostensubsidies (onderzoek lopende aan het HIVA), het aanpassen en onderling afstemmen van de regelgeving voor beschutte en sociale tewerkstelling,

In het Actieplan 2004 concretiseert de Vlaamse overheid haar voorbeeldfunctie onder meer door 4,5% vast te leggen als globaal streefcijfer voor evenredige vertegenwoordiging van personen met een arbeidshandicap in het Vlaams overheidspersoneel.

Acties op het gebied van diversiteit in het kader van het Vesoc-actieplan 2003

De sociale partners wensten te komen tot een globaal VESOC-actieplan gericht op de integratie van allochtonen en personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. In dit kader pleitten de sociale partners ook voor een verdubbeling van het aantal diversiteitsplannen en voor het besteden van extra aandacht aan gelijke kansen voor deelname aan onderwijs en levenslang leren.

Het VESOC-actieplan 2003 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' omvatte onder meer een continuering van het stelsel van de diversiteitsplannen en beste praktijken. Een diversiteitsplan is een geheel van maatregelen en acties, met oog voor het managen van verschil, die op een planmatige manier direct en indirect discriminerende drempels wegnemen en/of voorzieningen scheppen waardoor de verticale en horizontale mobiliteit van leden van de kansengroepen op de bedrijfsinterne arbeidsmarkt worden vergroot en hun voortijdige uitstroomkansen worden verminderd. Ondernemingen, instellingen en lokale besturen kunnen een subsidie krijgen voor maximum tweederden van de gemaakte kosten bij het realiseren van een diversiteitsplan en dit met een maximum van 10.000 euro. De subsidie is éénmalig. Uitzondering op dit laatste vormen de 'beste praktijken'. Om in aanmerking te komen voor een 'beste praktijk' dient de onderneming, instelling of lokaal bestuur in het verleden reeds inspanningen met betrekking tot diversiteit te hebben geleverd, een (nieuw) diversiteitsplan op te stellen en specifieke bijkomende acties te realiseren. Het objectief voor 2003 bedroeg 270 diversiteitsplannen en 30 beste praktijken. Dit objectief werd gehaald: 285 diversiteitsplannen en 22 beste praktijken kregen een goedkeuring. De actieplannen dienden aan te vangen voor 31 december 2003 en kunnen maximaal 2 jaar lopen.

Acties op het gebied van diversiteit door de sectoren

De sectoren werden opgeroepen om de engagementen opgenomen in de Gemeenschappelijke platformtekst van 3 december 2002 mee te ondersteunen. Onder meer door het invoeren van een peter- en meterschap in de bedrijven voor een beter onthaal en begeleiding van nieuwe werknemers (in het bijzonder allochtonen), het realiseren van evenredige participatie van allochtonen aan alle sectoropleidingen en -begeleidingen, het erkennen van de allochtonen als risicogroep in het kader van de 0,10% werkgeversvergoeding en het toeleiden van jonge allochtonen naar startbanen, waren hier actiepunten.

De convenanten die de sectoren afsluiten met de Vlaamse regering bevatten een luik met engagementen betreffende kansengroepen en diversiteit. Dit maakt dat de sectoren in het kader van de afgesloten convenant, afhankelijk van de concreet opgenomen engagementen, werk maken van opleidingen voor knelpuntenberoepen, het afsluiten van diversiteitsplannen, het opzetten van specifieke toeleidingsacties, het voeren van sensibiliseringscampagnes, het organiseren van cursussen Nederlands Tweede Taal (zie supra), het opstellen van een anti-discriminatiecode,

Netwerk diversiteit en kansengroepen

De SERV nam het engagement op om het netwerk van sectorconsulenten verder te ondersteunen en te zorgen voor de uitwisseling met alle andere actoren op het veld.

De sectoren krijgen bij het afsluiten van een convenant een personeelskader toegewezen om de voornemens te realiseren. Teneinde de uitwisseling tussen deze sectorconsulenten te bevorderen werden een drietal netwerken opgericht. Eén ervan is het netwerk diversiteit en kansengroepen. Dergelijk netwerk is een forum waarop sectorconsulenten die werken rond diversiteit hun ervaringen kunnen uitwisselen en hun werking op elkaar kunnen afstemmen. Het netwerk diversiteit en kansengroepen kwam drie maal samen in 2003. De consulenten werden bevraagd over de werking van de netwerken. In 2004 heeft de SERV een medewerkster aangenomen die de specifieke taak krijgt de netwerken te coördineren. Op 20 april 2004 werd door de SERV en de administratie Werkgelegenheid de dag van de Consulenten Diversiteit georganiseerd waarop sectorconsulenten in contact kwamen met andere actoren actief rond de integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt.

Commissie Diversiteit

In het najaar van 2003 zou in de SERV een Commissie Diversiteit opgericht worden conform de afspraken in de Gemeenschappelijke Platformtekst van 3 december 2002 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010'.

Op 16 december 2003 ging de Commissie Diversiteit van start. Via deze commissie worden vertegenwoordigers van derdenorganisaties structureel betrokken bij de beleidsadvisering en

het beleidsoverleg in Vlaanderen. Momenteel focust de Commissie Diversiteit op de twee kansengroepen waarvoor in Vlaanderen een Gemeenschappelijke Platformtekst is afgesloten, zijnde de allochtonen en de personen met een arbeidshandicap. De Commissie Diversiteit, door de goedkeuring van het nieuwe SERV-decreet op 29 april 2004 wettelijk verankerd, boog zich in haar eerste werkmaanden reeds over volgende onderwerpen: de activiteitsvallen voor personen met een arbeidshandicap, het Actieplan 2004, het protocol redelijke aanpassingen, het ontwerpbesluit registraties in het kader van diversiteitsplannen, het ontwerpbesluit evenredige participatie in het Vlaamse overheidspersoneel, evaluatie van het eerste werkjaar van de Gemeenschappelijke Platformtekst van 3 december 2002 inzake de evenredige arbeidsdeelname van allochtonen.

Acties op het gebied van diversiteit door de verschillende interprofessionele sociale partners

In opvolging van onder meer de Gemeenschappelijke platformteksten van 3 december 2002 en van 2 december 2003 en het Werkgelegenheidsakkoord 2003–2004 zagen bij de interprofessionele sociale partners in 2003 heel wat initiatieven rond diversiteit het licht.

Op 7 juli 2003 ging Voka van start met Jobkanaal. Jobkanaal is een extra wervingskanaal dat er op gericht is om de kloof tussen werkzoekenden en werkgevers te dichten. Het bestaat uit een breed partnerschap tussen Voka als werkgeversorganisatie enerzijds en de Vlaamse arbeidsbemiddelaars anderzijds. De rol van Voka hierin is het gericht verzamelen van vacatures en het overmaken van deze vacatures aan een netwerk van arbeidsbemiddelaars. De arbeidsbemiddelaars trachten deze vacatures maximaal in te vullen met gehandicapte, oudere en allochtone werkzoekenden.

In de periode juli 2003 - mei 2004 verzamelde Jobkanaal 5.943 vacatures. Het aantal doorverwezen personen bedroeg 6.500 waarvan 2.574 allochtonen, 2.975 vijfenveertigplussers en 1.420 arbeidsgehandicapten. De werking van Jobkanaal resulteerde in de aanwerving van 856 personen uit de kansengroepen. Zo vulden 263 allochtonen, 279 vijfenveertigplussers en 170 arbeidsgehandicapten de vacatures op.

Als werkgeversorganisaties van de Vlaamse KMO's heeft UNIZO het engagement op zich genomen om werkgevers te sensibiliseren en te motiveren om het personeelsbeleid van hun onderneming open te stellen en indien nodig aan te passen om dit doel te bereiken. Het Servicepunt KMO & Diversiteit wordt hierbij het kloppend hart van de werkzaamheden betreffende diversiteit binnen Unizo. Zo neemt het de rol van helpdesk-functie op zich betreffende allerlei vragen ivm diversiteit die er in de sector leven. Verder draagt het Servicepunt KMO & Diversiteit bij tot het opstellen van diversiteitsplannen in KMO's en begeleidt het een experiment 'Nederlands op de Werkvloer (NODW) voor KMO's'. De bedoeling van het experiment is om een alternatieve KMO formule van NODW te ontwikkelen.

Er werken onder meer in de tuinbouwsector een vrij groot aantal allochtonen. In het seizoen- en gelegenhedswerk (ongeveer 45.000 personen per jaar) vertegenwoordigen de allochtonen méér dan de helft van de werknemers. De Boerenbond heeft een regeling uitgewerkt waarbij voor de ondernemingen in de sector maximaal geprobeerd wordt allochtonen te integreren en ook de werkgevers er toe aan te zetten allochtonen aan te werven. Zo wordt er aan de werkgevers die werknemers uit de risicogroepen in dienst nemen (hiertoe behoren ook allochtonen) een tewerkstellingspremie toegekend. Deze premie kan oplopen tot ongeveer 2.500 euro. Ten tweede is er sinds 2003 een afzonderlijke werkgeversbijdrage voorzien van 0,10% waarmee bijzondere acties ondernomen worden om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (zoals allochtonen, personen met een handicap,..) beter te integreren.

In het kader van het werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 werden middelen vrijgemaakt voor het inzetten van diversiteitsconsulenten binnen de werknemersorganisaties. Deze diversiteitsconsulenten krijgen de taak om, via syndicale actieplannen, vrijgestelden en militanten te sensibiliseren rond het bewerkstellen van evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Samen startten de werknemersorganisaties in het eerste werkjaar 341 syndicale actieplannen op waarvan 109 binnen bedrijven. Meer dan een derde van de syndicale actieplannen (124) richtten zich tot vakbondsvertegenwoordigers en militanten. De overige plannen hadden betrekking op het aanmaken van werkingmateriaal (48) en samenwerking met derdenorganisaties (60). In totaal leverde het projectjaar 2003 binnen het ACV 157 geregistreerde syndicale actieplannen op. Eind februari 2004 registreerde het ABVV 135 syndicale actieplannen en het ACLVB telde 49 syndicale acties.

Voortijdige schoolverlaters en kortgeschoolden

De sociale partners hernamen, in het verlengde van het Pact van Vilvoorde (halvering van de ongekwalificeerde uitstroom tegen 2010), hun vraag naar een globaal en geïntegreerd actieplan, met tussentijdse doelstellingen en concrete hefboomen. Bijzondere aandacht diende daarin besteed te worden aan de herwaardering van het alternerend leren.

De platformtekst 'alternerend leren – volwaardig leren' werd afgewerkt einde 2003 en ondertekend door de betrokken organisaties. Het is niet gekomen tot afspraken met de bevoegde ministers over een concreet actieplan. Hierin zou prioriteit moeten worden gegeven aan het uitbouwen van voortrajecten. De voorstellen van de platformtekst concentreerden zich op een aantal kernthema's: uitbreiding van het aanbod, erkenning en kwaliteit, traject en begeleiding, samenwerking en vereenvoudiging en ondersteuning.

De sociale partners hernamen ook hun vraag dat zowel voltijds als deeltijds beroepsonderwijs (indien alternerend met een werkplekopleiding) na 6 jaar uitzicht moeten geven op een diploma secundair onderwijs. Zij stelden ook dat het netwerk onderwijs-arbeidsmarkt zou worden verder gezet.

Het netwerk van sectorconsulenten onderwijs-arbeidsmarkt is in 2003-2004 vier maal samen gekomen.

RICHTSNOER 8: Werk lonend maken door prikkels om werken aantrekkelijker te maken

De Vlaamse sociale partners kondigden een aanbeveling aan over de werkloosheidsvallen, deze zou in september 2003 gefinaliseerd worden en zou worden geïntegreerd in het Vlaamse actieplan.

Op 8 oktober 2003 keurde de raad van de SERV de aanbeveling 'Werkloosheidsvallen' goed. Daarin stellen de Vlaamse sociale partners dat er jaarlijks een coherent actieplan opgesteld moet worden om de werkloosheids- en opleidingsvallen weg te werken, en dit op basis van een jaarlijkse boordtabel die de vooruitgang in de bestrijding van werkloosheidsvallen beschrijft. De uitgebrachte aanbeveling wil een insteek geven in het debat.

De aanbeveling gaat eerst in op de aard van de werkloosheidsval en schetst de omvang van het probleem. Vervolgens wordt beschreven welke Vlaamse en federale maatregelen hierop ingespeeld hebben. Tot slot volgt de eigenlijke aanbeveling die blijvende aandachtspunten en nieuwe voorstellen bundelt.

Zo stelt de raad vast dat heel wat maatregelen genomen zijn om de **financiële werkloosheidsvallen** te verminderen, maar dat er nog pijnpunten overblijven.

Met betrekking tot de **ziektevallen** vraagt de raad de Vlaamse regering de problematiek aan te kaarten bij de federale overheid en waar mogelijk eigen initiatieven te ontwikkelen. Hierop verdergaand wenst de SERV te komen tot een VESOC-Actieplan voor personen met een handicap en arbeidsgehandicapten.

Ondanks het invoeren van bv. wep-plus, invoeginterim en IBO blijven er nog heel wat mogelijkheden bestaan voor het wegwerken van **opleidingsvallen**. De raad geeft in het advies enkele denkpijpen aan. Er kan opgemerkt worden dat de Vlaamse regering een premie uitgewerkt heeft die de keuze voor een opleiding die leidt naar het invullen van een knelpuntberoep, stimuleert. Het gaat om respectievelijk een premie van 150 euro (opleidingsduur van 100 tot 400 uren) of 250 euro (opleidingsduur groter dan 400 uren). Het besluit dat deze premie mogelijk moet maken werd door de Vlaamse regering goedgekeurd op 1 juni 2004, maar ligt momenteel nog voor bij de Raad van State.

Vervolgens bespreekt de raad de **toeleidingsproblematiek**. Een eerste punt hierbij wordt gevormd door het thema *mobiliteit*. Daarbij vraagt de raad een blijvende inspanning voor werkzoekenden met een beperkte mobiliteit (ook indien zij juist werk gevonden hebben), verdere stappen om de mobiliteit van gehandicapten te verbeteren, acties om de intergewestelijke mobiliteit te vergroten, en mobiliteitsmaatregelen bij atypische arbeidsuren.

Een tweede punt is de *kinderopvang*. Zo wenst de raad dat meer benchmarks opgesteld worden, de afspraken uit het werkgelegenheidsakkoord uitgevoerd worden omtrent het aantal kinderopvangplaatsen, de consequenties van het in de werkgelegenheidsconferentie besproken systeem van de dienstencheques worden bekeken en dat kansarme gezinnen meer toegang krijgen tot kinderopvang.

Ten derde stelt de raad voor om de *toeleidingskanalen* te verruimen. Ook het OCMW heeft hierin een belangrijke rol te spelen. Specifiek naar langdurig werklozen toe wensen de sociale partners te komen tot een concreet actieplan dat aansluit op de federale initiatieven.

Ook het *arbeidsaanbod* dient verruimd te worden. De raad denkt o.a. aan herintreedsters waarbij de erkenning van verworven competenties van belang is, en aan oudere werkzoekenden waarover de SERV een debat ten gronde vraagt.

Tot slot bespreekt de raad het **gebrek aan basiscompetenties** van werkzoekenden. De SERV vraagt dat geletterdheid opgenomen wordt als aspect bij de screeningsinstrumenten (ondertussen is hierover een samenwerkingsakkoord in onderhandeling tussen basiseducatie en de VDAB), en meer algemeen dat een Vlaamse geletterdheidsstrategie uitgewerkt wordt in het kader van het Pact van Vilvoorde. Tevens vindt de raad dat de investeringen in ICT-basisvaardigheden verder opgedreven dienen te worden.

RICHTSNOER 9: Omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid

Hierover heeft de SERV geen aandachtspunten naar voren geschoven omdat het voornamelijk om federale bevoegdheden gaat.

RICHTSNOER 10: regionale werkgelegenheidsverschillen aanpakken

Sociale economie

Het Europese richtsnoer vraagt in het bijzonder de mogelijkheden van de sociale economie te ondersteunen. De sociale partners vroegen dat in het najaar van 2003 in VESOC een globale evaluatie gebeurt van het Vlaamse instrumentarium, met inbegrip van een eerste evaluatie

van de nieuwe instrumenten (arbeidszorg, invoegafdelingen, incubatiecentra,...) om te bekijken op welke wijze het beleid kan worden versterkt met het oog op doelmatigheid (kwaliteit, doeltreffendheid e.a.).

Op 19 maart 2004 hechtte de Vlaamse regering haar principiële goedkeuring aan het voorontwerp van decreet meerwaardeneconomie. Dit decreet heft de tegenstelling op tussen sociale en reguliere economie. Daarvoor wordt een decretale basis gecreëerd voor de invoegbedrijven en- afdelingen, de sociale startcentra, adviesbureaus, het participatiefonds voor sociaal innoverend ondernemen, een stimuleringsprogramma en een kenniscentrum rond maatschappelijk verantwoord ondernemen en het Vlaams Overlegplatform voor de meerwaardeneconomie. Vervolgens werd de SERV hierover om advies gevraagd. Op 14 april keurde de raad van de SERV het advies goed.

Zo gaf de raad aan dat hij tevreden is dat nu een decretale basis geboden wordt aan tal van uitvoeringsbesluiten die reeds enkele jaren in voege zijn. Het is tevens positief dat nu via decreet een overzicht geboden wordt van wat onder de meerwaardeneconomie kan verstaan worden.

Dit decreet lost evenwel niet de bestaande verwarring, inzake terminologie in de meerwaardeneconomie, op. Integendeel, het voorontwerp van decreet creëert namelijk opnieuw twee nieuwe termen; startcentra (i.p.v. de huidige term incubatiecentra) en innoverend ondernemen (i.p.v. sociaal innoverend ondernemen). Een term als 'innoverend ondernemen' is in dit kader trouwens te breed opgevat, en de raad dringt er dan ook op aan om de term 'sociaal innoverend ondernemen' te behouden. De SERV vroeg tevens dat om verdere verwarring te vermijden de 'oude' terminologie ook decretaal verankerd wordt.

De raad vroeg zich eveneens af of dit voorontwerp van decreet nog wel conform is met de Europese richtlijn over tewerkstellingssteun. Bestaande projecten werden in het verleden vrijgesteld van aanmelding bij de Europese Commissie. Dit voorontwerp creëert echter ook nieuwe initiatieven zoals de activiteitencoöperatieven, die zullen aangemeld moeten worden bij de Europese Commissie. De SERV stelde dan ook voor dat op voorhand afgetoetst wordt of de maatregelen conform de Europese richtlijn zijn.

Ook op federaal vlak bestaan verschillende maatregelen die de sociale economie trachten te stimuleren. Hiervoor wordt onder andere de SINE-maatregel aangewend. Hierdoor is ondertussen een onoverzichtelijk kluwen ontstaan van tewerkstellingsmaatregelen, subsidie-systemen, erkenningsregelingen, definities,... Het is voor de raad dan ook wenselijk dat bekeken wordt hoe de verschillende maatregelen op zowel Vlaams als federaal vlak op elkaar afgestemd kunnen worden.

Hiermee verband houdende stelt zich de vraag naar de toegelaten en niet-toegelaten cumuls, zowel binnen dit decreet als daarbuiten. Er dient volgens de raad in dit decreet duidelijk afgebakend te worden welke maatregelen kunnen gecumuleerd worden en welke niet. Het is voor de raad in ieder geval belangrijk dat elke vorm van dubbelfinanciering dient vermeden te worden.

Binnen het afstemmingsproces tussen de Vlaamse en federale maatregelen in het kader van de sociale economie dient dus de cumulproblematiek een wezenlijk onderdeel uit te maken.

Tot slot merkte de raad op dat in dit decreet een aantal initiatieven opgenomen worden zoals adviesbureaus, activiteitencoöperatieven, startcentra,... die allen een expertise hebben/opbouwen met betrekking tot het innoverend ondernemen. Indien men deze expertise optimaal wil aanwenden en men dus wil komen tot een efficiënt werkend Kenniscentrum, stelde de raad voor dat deze initiatieven op subregionaal niveau samenwerken.

Als voorlopig eindstation keurde de Vlaamse regering het voorontwerp van decreet opnieuw goed op 23 april 2004, waarna het werd voorgelegd aan de Raad van State. De Administratie Werkgelegenheid ontving op 1 juni het advies van de Raad van State. Het besluit wordt momenteel door de administratie aangepast conform de opmerkingen van de Raad van State en zal vervolgens opnieuw aan de Vlaamse Regering worden voorgelegd. Het ontwerpdecreet werd dan ook nog niet ingediend bij het Vlaams Parlement.

Cohesie- en structuurfondsen

Voor doelstelling 2 komt er een nieuwe programmaperiode aan. Volgens de sociale partners moest dit aangegrepen worden voor een globale tussentijdse evaluatie op Vlaams vlak in VESOC. Ook voor Interreg dringt zich een evaluatie en eventueel bijsturing op. Ter zake herinnerden de sociale partners ook aan hun vraag naar een aansturing van het doelstelling 2-beleid vanuit de RESOC's. De sociale partners vroegen ook om betrokken te worden bij de discussies over de voorbereiding van het Europese structuurbeleid na 2006.

Terzake werden geen stappen gezet behoudens de regelmatige informatie die de sociale partners kregen over het structuurbeleid na 2006 via het Vlaams Monitoring Comité voor doelstelling 3.

3. Engagements en voorstellen voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2004

De Europese Commissie heeft besloten om de Richtsnoeren voor 2004 niet te wijzigen, maar de stabiliteit ervan te waarborgen tot en met 2005. Hierdoor zullen de engagements voor 2004 dan ook eerder gericht zijn op verderzetting, evaluatie en bijsturing van maatregelen. Het

komt er namelijk op aan om de in gang gezette maatregelen uit te voeren. Waar er nog geen begin van uitvoering merkbaar is, is het belangrijk dat de Vlaamse overheid zich engageert tot de uitvoering van deze richtsnoeren.

3.1. Landenspecifieke aanbevelingen

Er werden dus geen wijzigingen aangebracht in de richtsnoeren, maar de aanbevelingen aan de lidstaten werden wel aangepast. Voor België werden volgende acht landenspecifieke aanbevelingen gedaan, waarbij aangegeven wordt hoe Vlaanderen hierop ingespeeld heeft:

1. het beter anticiperen op en ondersteunen van bedrijfsherstructureringen, in het bijzonder in het geval van collectieve ontslagen;

Het **Herplaatsingsfonds** - opgericht bij decreet van 18 mei 1999 – heeft tot doel outplacementbegeleiding vanuit Vlaamse overheidsmiddelen te betalen voor werknemers die werkloos geworden zijn in een onderneming of vzw die zelf niet meer de middelen heeft om deze begeleiding te financieren.

Aanvankelijk was het toepassingsgebied beperkt tot werknemers die werkloos geworden zijn door het faillissement van een onderneming of door de gerechtelijke ontbinding van een vzw wegens kennelijke staat van onvermogen.

Bij decreet van 14 maart 2003 werd dit toepassingsgebied – mede op voorstel van de SERV – uitgebreid tot de ex-werknemers van ondernemingen waaraan een gerechtelijk akkoord is toegestaan en de ex-werknemers van ondernemingen in moeilijkheden. Deze laatste ondernemingen moeten het bewijs leveren dat ze onvoldoende financiële middelen hebben om zelf de outplacementbegeleiding te financieren.

De uitbreiding van het toepassingsgebied van het Herplaatsingsfonds ging van kracht op 2 november 2003.

De tegemoetkoming vanuit het Herplaatsingsfonds bedraagt € 2.100 per ex-werknemer die wordt begeleid. Voor maximaal 20% van de begeleide ex-werknemers van een onderneming of vzw, kan er een verhoogde tegemoetkoming van € 4.200 worden toegekend.

In 2003 werden 27 aanvraagdossiers voor tegemoetkoming vanuit het Herplaatsingsfonds voor advies aan de begeleidingscommissie voorgelegd.

Voor alle aanvragen werd door de begeleidingscommissie voorgesteld om de gevraagde tegemoetkomingen (inclusief de verhoogde tegemoetkomingen) toe te staan.

Deze aanvraagdossiers hadden in totaal betrekking op 1.260 gewone tegemoetkomingen en 294 verhoogde tegemoetkomingen.

Alle adviezen van de begeleidingscommissie werden door de bevoegde Vlaamse Minister gevolgd.

In een advies van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid² zijn tevens een aantal opmerkingen opgenomen die een kwalitatieve evaluatie beogen.

Vervolgens kan melding gemaakt worden van de **sociale interventieadviseurs** bij de VDAB. De sociale interventieadviseurs willen verhinderen dat werknemers die ontslagen worden door een bedrijf in moeilijkheden werkloos worden of al te lang werkloos blijven. Er is geen minimumaantal betrokken werknemers vereist, dus ook KMO's komen in aanmerking voor deze dienstverlening.

Er zijn negen interventieadviseurs actief in Vlaanderen. Ze werken volgens een actieplan dat bestaat uit 5 fasen.

De adviseurs treden pas op na afloop van het sociaal overleg en raadplegen de sectoren en vakbonden altijd voor ze de werkgever contacteren. De werkgever beslist zelf of er een interventiecel voor de betrokken werknemers wordt geïnstalleerd. Dit kan pas nadat de werknemers officieel op de hoogte zijn gebracht van hun ontslag.

De sociale interventieadviseurs mengen zich niet in de trajectbegeleiding en/of outplacement voorzien door een sociaal plan, een CAO of het Herplaatsingsfonds.

Tot slot kan verwezen worden naar het **rampenplan scenario** dat momenteel uitgewerkt wordt in Antwerpen. Het STC Antwerpen werkte een draaiboek uit voor 'tewerkstellingsrampen' (d.i. grote herstructureringen en/of ontslagen) dat dienst doet als actiekader om de zaak functioneel aan het rollen te brengen. Dit draaiboek wordt als voorbeeld gebruikt voor de VDAB om de handelingsscenario's in alle regio's te standaardiseren en functioneel te krijgen.

2. het verder terugdringen van de loonkosten, in het bijzonder voor de lage lonen, zij het met behoud van het budgettaire evenwicht;

Dit behelst voornamelijk federale materie.

3. het verbeteren van de samenwerking tussen de regionale bemiddelingsdiensten om de mobiliteit tussen de regio's te ondersteunen;

Hierbij kan verwezen worden naar het Samenwerkingsakkoord tussen de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap omtrent de interregionale mobiliteit (cf. evaluatie van Richtsnoer 3).

² Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 'Inventaris van de maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid', juni 2003.

4. het hervormen van belastings- en uitkeringssystemen om bestaande werkloosheidsvallen weg te nemen en het herbekijken van de voorwaardelijkheid van de uitkeringen teneinde voldoende incentives te voorzien voor het zoeken naar werk;

Dit wordt besproken bij de evaluatie van Richtsnoer 8.

5. het verbeteren van het bereik van werkloze volwassenen, achtergestelde jongeren en allochtonen binnen de door de bemiddelingsdiensten uitgevoerde maatregelen;

Zowel bij de bespreking van Richtsnoer 3 (deel 'Toegang van werknemers tot opleiding bevorderen') als van Richtsnoer 7 zijn hier elementen over terug te vinden.

6. het opstellen van een omvattende strategie voor actief ouder worden, met inbegrip van het wegwerken van systemen van vervroegde pensionering, het bieden van toegang tot permanente vorming, het promoten van een flexibele werkomgeving en het effectief zoeken naar werk door oudere werklozen;

Er kan hier onder andere melding gemaakt worden van de sluitende aanpak (zie Richtsnoer 1). Ook het onderzoek dat een nulmeting beoogde van de werkbaarheidsgraad is hierbij belangrijk (Richtsnoer 5).

7. actie ondernemen om de ongekwalificeerde uitstroom terug te dringen;

Verscheidene maatregelen kunnen hierin gekaderd worden. Midden 2003 werd een aanzet gegeven voor een strategisch plan Laaggeletterdheid. Hierbij werden de sociale partners en andere middenveldorganisaties actief betrokken. Het Plan is tot op heden echter nog niet goedgekeurd.

In de Ondernemingsconferentie werd tevens besloten om ongekwalificeerde uitstromers uit het dagonderwijs die alsnog een opleiding volgen gericht op niveau beginnend beroepsbeoefenaar met een premie aan te moedigen tot het behalen van het attest.

8. opvolgen van recente interprofessionele afspraken om de deelname van werknemers aan vorming te stimuleren, met bijzondere aandacht voor de laaggeschoolden.

Bij de bespreking van Richtsnoer 3 kan gevonden worden dat zowel de opleidingscheques voor werkgevers als voor werknemers momenteel in werking zijn getreden, zij het met een aantal resterende kwesties. Bij de laatste bijstellingen van de opleidingscheques voor werknemers werden extra incentives gecreëerd voor kort- en middengeschoolden.

Zoals eerder vermeld (Richtsnoer 4) werd het Strategisch Plan Laaggeletterdheid tot op heden nog niet goedgekeurd. De Stuurgroep ICT-Basisvaardigheden werkt wel verder aan maatregelen ter concretisering van het actieplan 'een leven lang leren in goede banen'.

3.2. Overkoepelende doelstellingen

Er worden in de richtsnoeren drie overkoepelende doelstellingen geformuleerd: volledige werkgelegenheid, kwaliteit en productiviteit van de arbeid en sociale samenhang en integratie.

In november 2001 ondertekenden de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering het Pact van Vilvoorde. Dit pact bevat een aantal strategische doelstellingen op middellange termijn. Die doelstellingen sluiten aan bij de conclusies van de top van Lissabon (maart 2000). Ze moeten van de Europese Unie de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld maken, die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. De sociale partners achten het belangrijk dat een langetermijnvisie vertaald werd in concrete doelstellingen die continu afmeetbaar zijn.

Het is wel zo dat de doelstellingen uit het Pact in het verlengde liggen van de Europese richtsnoeren die ook af en toe bijgestuurd worden. Hierdoor is het noodzakelijk dat bekeken wordt of er geen herijking vereist is van de targets uit het Pact. Een mid-term review in 2005 lijkt de sociale partners de meest aangewezen methode hiervoor.

Toch blijft de uitvoering van het Pact het meest cruciaal. De sociale partners vragen daarom dat een methodiek ontwikkeld wordt om de doelstellingen op te volgen. Men kan hier dan een taak zien voor de beleidssteunpunten binnen de Vlaamse overheid. Ook blijft een knelpunt het ontbreken van voldoende regionale statistieken. Tot slot vragen de sociale partners dat er actieplannen opgesteld worden die bepalen hoe de doelstellingen bereikt moeten worden.

Ook het tweejaarlijks Werkgelegenheidsakkoord tussen de Vlaamse regering en Vlaamse sociale partners is een belangrijk instrument voor het voldoen aan de drie horizontale doelstellingen. Een groot aantal engagementen is echter afhankelijk van het bereiken van een Werkgelegenheidsakkoord in het najaar van 2004.

De sociale partners herhalen hun vraag om opnieuw te komen tot een gemeenschappelijk VESOC-Actieplan in het kader van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2004, met daarin de respectieve engagementen van de overheid. Uiteraard zal dit Actieplan mede afhankelijk zijn van het bereiken van een Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006.

3.3. Specifieke richtsnoeren

Achtereenvolgens worden de verschillende richtsnoeren overlopen. Daarbij wordt telkens aangegeven welke de concrete vragen zijn van de sociale partners naar de Vlaamse overheid en anderzijds op welke wijze de sociale partners zelf kunnen tegemoetkomen aan het richtsnoer.

3.3.1 Actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven

Sluitende aanpak

Aangezien reeds afspraken gemaakt zijn wat betreft de sluitende aanpak komt het er nu vooral op aan dat de afspraken uitgevoerd worden. Voortdurende evaluatie en eventuele bijsturing zijn hierbij belangrijke punten voor de sociale partners.

In elk geval zal de preventieve aanpak van werkloosheid verder versterkt worden via een verruimde inzet van het call center (de servicelijn) en de diverse elektronische instrumenten. Deze aanpak wordt gefaseerd ingevoerd in 2004. Dit heeft ook consequenties voor de vacaturewerking van de VDAB, enerzijds via de centralisatie van de ontvangst van vacatures via de servicelijn, en anderzijds via de systematische vacaturematching vanaf het moment van inschrijving als werkzoekende. Vanaf 2004 zal dit resulteren in een nieuwe vorm van basisdienstverlening, met als nieuwe objectief 450.000 bemiddelingstrajecten. In 2004 en 2005 zal de VDAB ook verder investeren in nieuwe technologiecontacten voor werkzoekenden en werkgevers. Er dient nog wel verholpen te worden aan de vastgestelde ontevredenheid over de eerste resultaten van de automatische vacaturematching.

Het nieuwe getrapte begeleidingsmodel heeft hoe dan ook een aantal voordelen. Zo kan enerzijds de preventieve aanpak van langdurige werkloosheid verder sluitend gemaakt worden. De nadruk op de zelfredzaamheid en de vacaturematching zal het risico op ongewenste dead weight effecten sterk verminderen. Hiermee wordt bedoeld dat een intensief traject in de beginperiode van de werkloosheid weinig zinvol is, en mogelijks zelfs contra-productief. Ook zorgt het nieuwe model voor een beter evenwicht tussen de preventieve en curatieve aanpak. Door een systematische uitnodiging na drie jaar werkloosheid en een actief aanbod voor de stock werkzoekenden die reeds langer dan vijf jaar werkloos zijn, wordt de 'blinde vlek' in de trajectwerking voor langdurig werklozen weggewerkt. De evaluatie door de administratie werkgelegenheid van het beheerscontract van de VDAB concludeert dat het nieuwe model tegemoet komt aan recente inzichten uit beleidsmatige en wetenschappelijke hoek. Zo wordt enerzijds de nodige ruimte gelaten voor de zelfredzaamheid van werkzoekenden, en anderzijds wordt kort na de aanvang van de werkloosheid het individuele risico op langdurige werkloosheid ingeschat, en wordt vervolgens de intensieve begeleiding en opleiding prioritair ingezet voor die werkzoekenden die er het meest nood aan hebben.

De SERV en VVSG zijn overeen gekomen om te onderzoeken hoe leeflooncliënten kunnen meegenomen worden in de curatieve aanpak van de VDAB. Zoals afgesproken in de federale Werkgelegenheidsconferentie zal de Vlaamse regering voorzien in de sluitende aanpak van werkzoekenden. Hierbij hoort een preventief en een curatief luik. In het curatieve luik is er momenteel echter enkel plaats voor werklozen met werkloosheidsuitkering. Leeflooncliënten dreigen uit de boot te vallen alhoewel het voorbije jaar een toename van het aantal jonge leeflooncliënten kan vastgesteld worden van ongeveer 35%. Daarbij moet ook bekeken worden wat nodig is om de meer ambitieuze benchmark van Europa (Europese top drie) te bereiken.

Deelname langdurig werklozen aan inzetbaarheidsmaatregelen

De richtsnoeren vragen tevens dat de lidstaten ervoor zorgen dat voor 2010 25% van de langdurig werklozen deelneemt aan een actieve maatregel in de vorm van opleiding, omscholing, werkpraktijk of andere inzetbaarheidsmaatregel. Indien enkel de gegevens van VDAB in ogenschouw genomen worden komt Vlaanderen in 2003 uit op 23,9%. Samen met de in de Werkgelegenheidsconferentie afgesproken extra 3.000 opleidings- en 800 werkervaringsplaatsen overschrijdt men dan de doelstelling van 25%. Meer gedetailleerde cijfers zijn momenteel nog niet beschikbaar en worden verder onderzocht door de administratie Werkgelegenheid.

Moderniseren arbeidsmarktinstellingen

Wat betreft punt c) van het eerste Richtsnoer wijzen de sociale partners op de veranderingsprocessen die momenteel lopende zijn in de VDAB. Zo werkt de VDAB momenteel aan een modernisering van zij dienstverlening. Daarbij gaat men uit van volgende principes:

- De klant is de norm;
- Kennismanagement als basis voor een accurate dienstverlening;
- Kanalenmix (online, telefonisch en face-to-face);
- De VDAB blijft één organisatie met een overkoepelend beheer en geresponsabiliseerde directoraten;
- E-government als strategisch belangrijke stafdienst;
- Responsabilisering van het management;
- Personeelsbenadering;
- Gelijkblijvend financieel beleid.

Tevens worden de voorbereidingen gestart om de werking van de lokale werkwinkels te evalueren. Het VDAB-decreet voorziet in de decretale onderbouw van de lokale werkwinkels. De SERV blijft vragen hebben bij de regeling van de lokale werkwinkels.

Evaluatie arbeidsmarktprogramma's

Ook wordt gevraagd dat de effectiviteit en efficiëntie van de arbeidsmarktprogramma's regelmatig geëvalueerd en indien nodig bijgesteld worden. In Vlaanderen bestaat hiervoor het

VIONA-onderzoeksprogramma waarvan de basis gelegd werd in het VESOC-akkoord van 1993. Daarin legden de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners de basis voor de uitbouw van een model van strategisch, beleidsondersteunend en wetenschappelijk arbeidsmarktonderzoek. Dat leidde tot de oprichting van VIONA, het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering. De bedoeling is drievoudig: (1) het uitbouwen van een 'center of excellence' in Vlaanderen over arbeidsmarktbeleid, (2) het stimuleren van het arbeidsmarktbeleidsonderzoek in Vlaanderen en (3) het voeren van een op onderzoek gefundeerd arbeidsmarktbeleid. Evenwel dreigt het gevaar van een vermindering van het VIONA-budget. Hierbij verwijzen de sociale partners naar een brief van dhr. Jan Vrancken (voorzitter van de VIONA-Stuurgroep) d.d. 14 januari 2004 waarin hij een aantal argumenten opsomt waarom het huidige VIONA-budget dient behouden te blijven.

De sociale partners ondersteunen ten volle deze brief en dringen er dan ook op aan dat de VIONA-budgetten minstens stabiel blijven.

3.3.2 Het scheppen van werkgelegenheid en ondernemerschap

Reguleringsmanagement

De SERV wil zijn actieterrein inzake reguleringsmanagement in de toekomst intensifiëren en is bereid in zijn schoot een Toetspanel voor Bedrijven en een Toetspanel voor Werknemers op te richten die kwalitatieve en kwantitatieve informatie kunnen aanleveren over administratieve lasten bij de totstandkoming van nieuwe regelgeving. In functie daarvan werd op 30 maart 2004 door het Dagelijks Bestuur een eerste reactie overgemaakt aangaande het in de Ondernemingsconferentie geuite voornemen om een Toetspanel voor Bedrijven op te richten in de schoot van de SERV.

De belangrijkste uitgangspunten die het Dagelijks Bestuur vooropstelt zijn :

- Naast een Toetspanel voor Bedrijven dient er ook een Toetspanel voor Werknemers opgericht te worden. Het Toetspanel voor Bedrijven is hoofdzakelijk bestemd om op een gestroomlijnde wijze inschattingen van de bedrijfswereld over de administratieve effecten van nieuwe regelgeving te bekomen. Het Toetspanel voor Werknemers kan ingeschakeld worden voor de evaluatie en inschatting van administratieve effecten m.b.t. de sociaal-economische positie van de werknemers en werkzoekenden.
- Het Toetspanel voor Bedrijven respectievelijk Werknemers bestaan ieder voor hun toepassingsgebied uit een aantal modelondernemingen respectievelijk een representatieve staal van werknemers en werkzoekenden, die een realistische afspiegeling van het sociaal-economisch weefsel belichamen.
- Elke minister kan tot de SERV een verzoek richten om een consultatie te organiseren. De SERV kan daartoe zelf autonoom een beslissing nemen.
- De resultaten van een consultatieronde hebben enkel een informatieve waarde die volledig los staat van de eigenlijke SERV-advisering.

- Er moet nagegaan worden hoe deze additionele opdracht en de bijkomende middelen die nodig zijn, op een optimale wijze kunnen geformaliseerd worden.

Risicokapitaal

De SERV stelt vast dat er tijdens de huidige legislatuur – meer recent nog in het kader van de Ondernemingsconferentie 2003 - een brede waaier aan maatregelen werden ingevoerd die tot doel hebben de toegankelijkheid tot het kapitaal voor de onderneming - de KMO in het bijzonder - te vergemakkelijken.

De SERV verwijst ondermeer naar de ARKIMEDES-regeling, de Vlaamse waarborgregeling nieuwe stijl, de Talentenbank, de Vriendenlening, de DNA-cheques, de Gratis Opstartregeling, de oprichting van de investeringsmaatschappijen van de Vlaamse overheid als privaatrechtelijke EVA's en de oprichting van het Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie als een IVA met rechtspersoonlijkheid. Bovendien komen bedoelde initiatieven naast bestaande instrumenten enerzijds op regionaal niveau zoals de garantieregeling risicokapitaal en de Business Angels Netwerken en anderzijds op federaal niveau zoals het Federale Participatiefonds.

De SERV vreest dat het brede gamma aan maatregelen ertoe kan leiden dat de ondernemingen door het bos de bomen niet meer zien en hierdoor bepaalde maatregelen onbenut laten. Ook is het risico op overlap groot zodat bepaalde maatregelen hun uiteindelijke doel voorbij schieten.

De SERV dringt aan op een globaal beleidskader ten aanzien van de toegankelijkheid van het instrument (risico)kapitaal, waarbij de onderlinge doelstellingen, doelgroepen en beleidsintenties duidelijk worden afgebakend en op elkaar worden afgestemd. Ook de relatie met het federale Participatiefonds (en andere federale maatregelen) mogen in dit plaatje niet ontbreken.

Innovatie

Het Sociaal-Economisch Rapport Vlaanderen 2003 toonde aan dat Vlaanderen inzake innovatie nog een achterstand in te halen heeft ten opzichte van haar buurlanden en –regio's. Deze vaststelling werd bevestigd door het Rapport over het concurrentievermogen van de Vlaamse economie van 2003 waarin wordt aangetoond dat Vlaanderen minder gespecialiseerd is in de zogenaamde high- en medium tech- sectoren.

Tegen de achtergrond van deze vaststellingen is het van groot belang dat er aandacht wordt besteed aan en additionele inspanningen worden geleverd voor de innovatie van het economisch weefsel via creativiteit en product-, proces-, en organisatorische innovatie.

De SERV dringt erop aan dat werk wordt gemaakt van de voorgenomen beleidsintenties van de Ondernemingsconferentie inzake innovatie. Hij denkt hierbij aan de versnelde uitvoering van het Innovatiepact, de stimulering van de milieutechnologiesector, de uitbreiding van de innovatiepremie voor KMO's naar activiteiten van kennistoepassing en –diffusie en de invoering van steunmaatregelen voor O&O-afdelingen van Vlaamse bedrijven.

Tevens werd in de Ondernemingsconferentie afgesproken dat de Vlaamse regering ook de innovatie van arbeidsorganisaties verder zal aanmoedigen. Tijdens de VESOC-Werkgroep van 30 april 2004 werd een akkoord bereikt over de opname van een fiche in de Ondernemingsconferentie over dit punt. De sociale partners vragen dat ook dit punt zo snel mogelijk uitgevoerd wordt.

3.3.3 Aanpak van veranderingen en bevordering van het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt

De toegang van werknemers tot opleiding bevorderen

Naast de herijking van het Pact van Vilvoorde in 2005 herhalen de sociale partners hun vraag om een speciale target te voorzien voor wat betreft de deelname van kortgeschoolden aan permanente vorming.

De sociale partners geven aan dat de voorgestelde aanpassingen aan het systeem van de opleidingscheques voor werknemers in werking zullen treden vanaf 1 augustus 2004. Het besluit betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening zal vanaf 1 januari 2005 zijn uitwerking kennen.

Innovatieve en duurzame vormen van arbeidsorganisatie

Het is de kernopdracht van STV-Innovatie & Arbeid om veranderingen en innovaties op het vlak van bedrijfs- en arbeidsorganisatie in kaart te brengen en te onderzoeken. Elk project dat door STV-Innovatie & Arbeid wordt opgestart wil bijdragen aan een beter inzicht in deze organisatorische innovatieprocessen, meer specifiek aan de achterliggende mechanismen en motiveringen, en aan de succesfactoren van die innovaties. Omgekeerd staat het gebrek aan organisatorische innovaties centraal in andere projecten van STV-Innovatie & Arbeid.

De enquête i.v.m. het project 'Innovatie-screening in de Vlaamse economie' werd gepland voor 2004.

Ter uitvoering van dit engagement worden in 2004 twee TOA-screenings opgestart (TOA staat voor Technologie, Organisatie, Arbeid). Deze screenings geven een 'helikopterbeeld' van de mate waarin nieuwe management- of organisatieconcepten worden geïmplementeerd in het Vlaamse bedrijfsleven. De gegevens voor deze screenings worden verzameld via een telefonische enquête bij een representatief staal van ondernemingen. Voor de eerste keer worden nu ook de micro-ondernemingen (minder dan 10 werknemers) gescreend. Dit project zal gerapporteerd worden eind 2004. In september 2004 wordt voor de derde keer (na 1998 en 2001) de TOA-screening bij ondernemingen met meer dan 10 werknemers uitgevoerd.

In opvolging van het rapport Accent op Talent en het bijhorende Witboek zal de SERV in het najaar van 2004 een studiedag organiseren. Bedoeling hiervan is het verspreiden van informatie over het rapport Anders Werken, en het verspreiden van goede praktijken.

Beroepsprofielen

De onderzoeksopdracht voor de evaluatie van de profielenwerking en profielen voor hoger onderwijs moet worden bijgesteld i.f.v. de ontwikkelingen inzake titels van beroepsbekwaamheid. Met name, is er nood aan een format voor de beroepscompetentieprofielen dat toelaat snel standaarden te ontwikkelen voor competentietoetsing. De opdracht wordt in de tweede helft van 2004 uitbested.

Loopbaanbegeleiding en EVC

De sociale partners engageren er zich verder toe een voortrekkersrol te spelen in de uitvoering van het decreet titels van beroepsbekwaamheid in de loop van 2004, o.m. door de prioriteiten vast te leggen in toe te kennen titels en een interprofessioneel kader op te stellen voor de te ontwikkelen standaarden voor de competentietoetsing (uit de betrokken SERV-profielen).

Het decreet titels van beroepsbekwaamheid is inderdaad een eerste stap op weg naar een structureel EVC-beleid in Vlaanderen. Maar, voor de verdere uitwerking van een structureel beleid, herhalen de sociale partners dat de prioriteiten moeten zijn:

- de uitvoering van het DIVA-advies inzake portfolio en leerbewijs (zie hierboven);
- de versterking van de dynamiek in de sectoren m.b.t. de erkenning en certificatie van eerder verworven competenties, in samenwerking met de sectorale sociale partners;
- de uitbouw van een netwerk van erkende centra voor EVC-procedures, al dan niet gekoppeld aan loopbaanbegeleiding;
- het omzetten van de beleidsadviezen uit de eerste pilootprojecten in nieuwe regelgeving, wanneer de bestaande regelgeving de erkenning van competenties, waar en hoe ook verworven in de weg staat;
- het wegwerken van de hindernissen voor de erkenning van competenties en kwalificaties die in het buitenland werden verworven.

Ook voor EVC moet maximaal aansluiting gezocht worden bij de Europese ontwikkelingen terzake, alsmede de werkzaamheden binnen de OESO.

De Vlaamse sociale partners vragen dat er snel duidelijkheid komt inzake de voorstellen over:

- een uniform format voor een leerbewijs, af te leveren door alle door de overheid georganiseerde of gesubsidieerde opleiding;
- een gemeenschappelijk format voor een portfolio en een gemeenschappelijke portfoliomethodologie te gebruiken door de institutionele opleidingsaanbieders.

Van zodra er voor duidelijkheid gezorgd is, zullen de sociale partners de sectoren oproepen om zich aan te sluiten bij deze initiatieven en terzake de nodige engagementen op te nemen. Zowel het leerbewijs als de portfolio zijn reeds opgenomen in het modelconvenant die als basis geldt voor de onderhandelingen met de sectoren, maar hierover is volgens de sociale partners nog onvoldoende duidelijkheid geschapen.

De sociale partners engageren zich ten slotte tot verdere actieve medewerking aan de DIVA-werkzaamheden in 2004 over een vervolgdadvies op basis van de resultaten van de eerste projecten.

3.3.4 De ontwikkeling van het menselijk kapitaal en levenslang leren bevorderen

Het nieuwe Europese richtsnoer inzake de deelname van volwassenen aan permanente vorming is ambitieuzer dan de doelstelling van 10 % in het Pact van Vilvoorde. De sociale partners herhalen dan ook hun vraag dat ook voor de concrete opvolging van het Pact van Vilvoorde voortaan wordt vertrokken van de nieuwe doelstelling van 12,5 %.

Deze doelstelling wordt vandaag slechts bereikt voor de hogeschoolden. Er blijft een zware achterstand bij middengeschoolden en vooral kortgeschoolden. Daarom ook is een gericht beleid nodig om de deelname van vooral kort- en middengeschoolden aan permanente vorming te verhogen. Daarbij moet in het bijzonder worden ingewerkt op de barrières die deelname aan vorming in de weg staan.

Ook verwijzen de sociale partners in dit verband naar het Vlaams akkoord 2003-2004 waarin werd gevraagd om alle middelen voor opleiding (hefboomkrediet, opleidingscheques) in éénfonds bijeen te brengen. Het Vlaams vooroverleg bij de federale Werkgelegenheidsconferentie ging daarop verder en de Vlaamse regering stelde dat het zich in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord toe verbonden heeft om tegen 2004, in overleg met de Vlaamse sociale partners, te komen tot één Opleidingsfonds. Evenwel is vooralsnog geen initiatief genomen, en de sociale partners herhalen hier dan ook hun vraag dat het overleg over dit thema opgestart wordt.

De Vlaamse sociale partners blijven zich voorts verder inzetten als regisseur van ESF3, zwaartepunt 4. Daarnaast zal ook het netwerk van sectorconsulenten Leven Lang Leren verder begeleid worden. Hiervoor is de SERV ondertussen overgegaan tot de aanwerving van een medewerker die specifiek instaat voor de inhoudelijke ondersteuning van de netwerken.

3.3.5 Vergroting van het arbeidsaanbod en bevordering van actief ouder worden

Werkbaarheidsgraad

De eerste globale resultaten van de nulmeting werden in mei 2004 gepubliceerd. In de loop van 2004 worden de eerste rapporten met gedetailleerde resultaten gepubliceerd. Er is een herhalingsmeting van dezelfde omvang voorzien in 2007 en 2010.

3.3.6 Gendergelijkheid

Onderzoek over volcontinu stelsels

Op basis van de onderzoeksgegevens van het project 'Volcontinue ploegenstelsels in Vlaanderen: analyse van de bedrijfseconomische, medische en sociale impact' zal een Vormingspakket 'De klok rond' uitgewerkt worden. Het hoofdleerdoel is deelnemers inzicht te geven in de mogelijke gezondheids- en sociale risico's verbonden aan ploegenarbeid. Deelnemers kunnen op basis van afgesproken criteria een ploegensysteem analyseren en voorstellen tot verbetering formuleren.

Impulsprogramma kinderopvang

De sociale partners vragen opnieuw dat de statuten van de Weer-Werk-gesco's worden geharmoniseerd met het oog op een toekomstige regularisatie. Zoals eerder vermeld leverde de Inspectie Financiën op 23 april 2004 haar advies af m.b.t. de nota aan de Vlaamse Regering, waarna deze goedgekeurd werd op de Vlaamse Regering van 28 mei 2004.

Wat het aanbod betreft verwijzen de sociale partners naar hun aanbeveling van vorig jaar.

Benchmark kinderopvang

De Vlaamse sociale partners herhalen hun vraag:

- dat een nauwkeurige inschatting gebeurt van het procentuele bereik van de kinderopvang in Vlaanderen voor de doelgroepen, rekening houdend met het impulsprogramma;
- dat voor Vlaanderen in overleg met de sociale partners een bijzondere benchmark wordt vooropgesteld voor wat betreft de groep van de leerplichtige jongeren, met enerzijds 2007 en anderzijds 2010 als richtdatum;
- en dat ter verdere concretisering van de Europese benchmark voor 3 tot 6-jarigen er ook een benchmark wordt vastgesteld voor buitenschoolse opvang voor kleuters.

Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de toegankelijkheid van de kinderopvang voor kansarme gezinnen. Concreet pleiten de sociale partners voor bijkomende middelen voor de

kinderdagverblijven (bovenop de normale subsidie) die zich specifiek richten tot opvang van kinderen uit kansarme gezinnen (meer dan 50 %).

3.3.7 Bevordering van de integratie en bestrijding van de discriminatie van mensen met een achterstandpositie op de arbeidsmarkt

De sociale partners benadrukken het belang en de noodzaak van een jaarlijkse evaluatie van de verwezenlijkingen betreffende de engagementen en doelstellingen opgenomen in de Gemeenschappelijke Platformtekst van 3 december 2002 en de Gemeenschappelijke Platformtekst van 2 december 2003. Mogelijke invalshoek hierbij is een geïntegreerd 'diversiteitsrapport' opgesteld door de administratie Werkgelegenheid.

De sociale partners leggen sterk de nadruk op continuïteit. Het werken rond evenredige arbeidsdeelname en diversiteit is geen eenmalige inspanning maar een continue opdracht. Een structurele inbedding van de overheidsmiddelen die nu besteed worden aan evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (diversiteitsplannen, sectorplannen, werking Jobkanaal, diversiteitsconsulenten,...) is hierbij een belangrijke voorwaarde. Een goede afstemming is hierbij noodzakelijk willen de geleverde inspanningen resulteren in het bereiken van de doelstelling van evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen.

Acties ten aanzien van allochtonen

Op basis van de evaluatie van het eerste werkingsjaar 2003 van de Gemeenschappelijke Platformtekst 3 december 2002 formuleerde de SERV, op voorstel van de Commissie Diversiteit, in zijn advies (19 mei 2004) ook aanbevelingen voor de nabije toekomst. Wat volgt zijn enkele algemene aanbevelingen gedistilleerd uit dat advies.

Ten eerste onderschrijven de sociale partners nogmaals het algemeen kader dat is uitgetekend in de Platformtekst van 3 december 2002 en de concrete engagementen die er zijn in opgenomen. Gegevens betreffende de werkzaamheidsgraad van allochtonen in 2003 waren nog niet ter beschikking op het ogenblik van rapportering. Uit de analyse van de werkloosheidscijfers blijkt wel dat er in 2003 geen stap in de goede richting is gezet wat betreft het wegwerken van de oververtegenwoordiging van allochtonen in de werkloosheid, één van de drie objectieven van de Platformtekst van 3 december 2002. De sociale partners dringen dan ook aan op een versterkt beleid inzake evenredige arbeidsdeelname zodat de drie objectieven van de Platformtekst van 3 december 2002 gerealiseerd worden.

Het erkennen van verworven competenties is een belangrijk middel om de beperkte startkwalificaties van een deel van de allochtonen te overstijgen. De sociale partners vragen dan ook dat er verder werk gemaakt wordt van de erkenning van verworven competenties en dringen

verder inzake erkenning van buitenlandse diploma's aan op een actief en doortastend beleid dat onder meer streeft naar een versoepeling op Vlaams niveau en een harmonisering van de wetgeving op Europees niveau.

Taalverwerving is een belangrijk instrument voor arbeidsmarktintegratie. Een verhoging van het aantal plaatsen Nederlands Tweede taal in het algemeen en plaatsen Nederlands op de werkvloer in het bijzonder is dan ook aangewezen. Een flexibilisering van de aanpak, nodig om op maat te kunnen werken, gekoppeld aan kwaliteitsbewaking, vormt de sleutel voor de verdere succesvolle uitbouw van dit opleidingssysteem. Het is hierbij de taak van de overheid om met betrokkenheid van de sociale partners, te komen tot een systeem van kwaliteitsbewaking in zowel de publieke, de semi-publieke als de privé-sectoren.

In de schoot van de VDAB zijn de voorbije jaren ruime inspanningen geleverd om te komen tot een uitgebouwde trajectwerking. Hierbij is de nodige aandacht besteed aan de kansengroep van allochtone werkzoekenden. In de Platformtekst van 3 december 2002 wordt ervoor gepleit om het optimaliseren van de toeleiding en de inschakeling van allochtone werkzoekenden door de trajectbegeleiding, te stoelen op maatwerk. Voor de sociale partners is het dan ook van belang dat de trajectwerking van de VDAB zoveel mogelijk streeft naar maatwerk. Dit betekent dat niet enkel de klemtoon ligt op de kwantiteit maar ook op een begeleiding aangepast aan de specifieke noden van de werkzoekenden.

De overheid ziet voor zichzelf als werkgever een belangrijke rol weggelegd in het streven naar een evenredige arbeidsdeelname van allochtonen. De sociale partners onderschrijven dit en moedigen de overheid aan om verder werk te maken van een verbeterde toegang van allochtone personen tot de tewerkstelling in de overheidssector.

Acties ten aanzien van personen met een arbeidshandicap

Voor de sociale partners zijn de drie objectieven van de Gemeenschappelijke Platformtekst van 2 december 2003 nog steeds geldig. Concreet vragen zij dan ook de realisatie van de in de Gemeenschappelijke Platformtekst vooropgestelde jaarlijkse toename van minstens 4.500 tot 9.000 jobs voor personen met een arbeidshandicap.

Op vraag van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid leverde de werkgroep personen met een handicap van de Commissie Diversiteit op 30 april 2004 een insteek voor het Actieplan 2004. Dit bevat concrete initiatieven en acties die een invulling zijn van de zeven beleids- en actiedomeinen uitgestippeld in de Gemeenschappelijke Platformtekst van 2 december 2003. Onder meer volgende initiatieven opgenomen in het Actieplan 2004 wensen de sociale partners extra te benadrukken:

- Het opstarten van een, ook voor personen met een handicap toegankelijke, website die een geïntegreerd overzicht geeft van de diverse beleidsacties naar tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap;
- Het ontwikkelen van een blauwdruk voor de erkenning van personen met een arbeidshandicap;
- Het ontwikkelen van een experimenteel kader voor supported employment. Dit experiment moet kaderen in een geïntegreerde trajectmatige aanpak;
- Het werk maken van een breder toepassingsgebied, een administratieve vereenvoudiging en betere toegankelijkheid van het stelsel van de inschakelingspremies;
- Het bekendmaken en stimuleren van de mogelijkheden van redelijke aanpassingen van gespecialiseerde (technische hulpmiddelen en werkpostaanpassing) en van niet-gespecialiseerde aard.

De SERV vraagt dat elk beleid naar personen met een arbeidshandicap in functie hiervan gevoerd wordt.

Commissie Diversiteit

De sociale partners onderschrijven het belang van de betrokkenheid van vertegenwoordigers van de kansengroepen in de beleidsadvisering omtrent evenredige deelname aan de arbeidsmarkt en diversiteit. Zij engageren zich dan ook om samen met deze vertegenwoordigers in de schoot van de Commissie Diversiteit het beleid verder te adviseren omtrent evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. De sociale partners dringen er wel op aan dat de nieuwe Vlaamse regering snel werk maakt van de nodige uitvoeringsbesluiten bij het nieuwe SERV-decreet zoals goedgekeurd door het Vlaams Parlement op 29 april 2004. Dit aangezien zo de Commissie Diversiteit haar decretale verankering krijgt. In lijn hiermee dringt de SERV erop aan dat de Commissie Diversiteit binnen de SERV erkend wordt als het forum waar het overleg met de organisaties voor gehandicapten en allochtonen plaatsvindt.

Acties op het gebied van diversiteit in het kader van het VESOC-actieplan 2004

Het VESOC-actieplan 2004 voorziet in 225 nieuwe diversiteitsplannen en 25 nieuwe 'beste praktijken'. Deze plannen richten zich tot allochtonen, personen met een arbeidshandicap, ouder wordende werknemers en werkzoekenden en ten vierde lager geschoolden.

Acties op het gebied van diversiteit door de sectoren

De sectoren spelen op meso niveau een belangrijke rol in het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. De sociale partners roepen de sectoren dan ook op om de in de convenanten opgenomen engagementen te verwezenlijken en om bij het afsluiten of hernieuwen van convenanten ruime en concrete engagementen te nemen op dit vlak.

Netwerk diversiteit en kansengroepen

De SERV zal het netwerk van sectorconsulenten verder ondersteunen en zorgen voor de uitwisseling met alle andere actoren op het veld.

Acties op het gebied van diversiteit door de verschillende interprofessionele sociale partners

De acties opgezet in het kader van het sociaal akkoord 2003-2004, zijnde Jobkanaal, het KMO-Servicepunt Diversiteit en de diversiteitsconsulenten bij de werknemersorganisaties, worden in 2004 gecontinueerd. De sociale partners zullen zich inzetten om de voor deze projecten vooropgestelde streefcijfers te realiseren.

3.3.8 Werk lonend maken door prikkels om werken aantrekkelijker te maken

Werkloosheidsvallen

De SERV publiceerde op 8 oktober 2003 de aanbeveling 'Werkloosheidsvallen'. De Vlaamse regering keurde op 20 februari 2004 de SERV-aanbeveling goed en stelde dat er in 2004, zoals gevraagd door de sociale partners, voor de eerste keer een Vlaams Actieplan met bijhorende bordtabel zou worden opgemaakt. Het actieplan zou zich hoofdzakelijk toespitsen op nieuwe voorstellen. De Vlaamse regering zou vervolgens de sociale partners vragen om de voorstellen te toetsen op hun opportuniteit en concrete haalbaarheid. De Vlaamse regering noemde enkele belangrijke elementen: herintreders/-treedsters, de opname van geletterdheid bij screeninginstrumenten voor werkzoekenden, de verhoging van investeringen in ICT-basisvaardigheden en de verdere uitbouw van mobiliteitsmaatregelen voor werkzoekenden.

Tot nog toe is er echter nog geen werk gemaakt van dit actieplan. De sociale partners vragen dan ook de snelle uitvoering van deze beslissing van de Vlaamse regering, en dringen erop aan dat het Actieplan voorafgaandelijk aan de goedkeuring door de Vlaamse regering, besproken wordt in het VESOC. Zij engageren zich ook om hun volle medewerking te verlenen aan initiatieven terzake vanuit de Vlaamse regering.

Inactiviteitsvallen voor arbeidsgehandicapten

Op 8 maart 2004 formuleerde de Commissie Diversiteit een aanbeveling m.b.t. het wegwerken van inactiviteitsvallen bij arbeidsgehandicapten.

Hierin worden 20 knelpunten opgesomd die zich stellen voor personen met een handicap bij hun inschakeling en handhaving op de arbeidsmarkt. Het is voor de SERV essentieel dat iedere arbeidsgehandicapte de mogelijkheid moet krijgen om in een volwaardige trajectbegeleiding naar werk te stappen. De SERV verwacht dan ook dat er zo snel mogelijk een duidelijk signaal

gegeven wordt dat het wegwerken van de activiteitsvallen voor arbeidsgehandicapten daadwerkelijk zal worden aangepakt.

Ter uitvoering van de Platformtekst van 2 december 2003 werd vanuit de werkgroep personen met een handicap ook gewerkt aan een 'Actieplan 2004'. De SERV vraagt dat elk beleid naar personen met een arbeidshandicap in functie hiervan gevoerd wordt.

In lijn hiermee dringt de SERV erop aan dat de Commissie Diversiteit binnen de SERV erkend wordt als het forum waar het overleg met de organisaties voor gehandicapten en allochtonen plaatsvindt.

3.3.9 Omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid

De sociale partners schuiven hierbij geen aandachtspunten naar voren, gezien het vooral over federale materie gaat.

3.3.10 Regionale werkgelegenheidsverschillen aanpakken

Sociale economie

De sociale partners vragen dat het decreet meerwaardeneconomie ter bespreking ingediend wordt bij het nieuwe Vlaams Parlement en dat hierbij rekening gehouden wordt met het advies van de SERV.

Cohesie- en structuurfondsen

De adequate invulling van de nieuwe doelstelling 2 van het Europese structuurbeleid na 2006 vormt een grote uitdaging voor Vlaanderen.

Zoals de hervormingsplannen hieromtrent nu bekend zijn, zal ten eerste een thematische benadering zonder gebiedsafbakening en met een grotere Vlaamse autonomie de nieuwe ingang vormen. Ten tweede zal de vernieuwde doelstelling 2 doorheen de thema's twee grote dimensies moeten invullen: de werkgelegenheidsdimensie en de regionale competitiviteit.

De voorbereidingen voor de nieuwe programmaperiode starten in het najaar van 2004, aangezien tot nu toe de discussies zich enkel afspeelden op ambtelijk en politiek niveau.

De vermoedelijk nieuwe thematische benadering van deze doelstelling zal een grondige voorbereiding vragen in termen van de te kiezen thema's en de concrete invulling ervan. De sociale partners vragen dan ook actief betrokken te worden bij de keuze van de thema's, de concrete invulling van de programma's en de evenwichtige benadering van de twee dimensies.

Ter zake herinneren de sociale partners ook aan hun vraag naar een aansturing van het doelstelling 2-beleid vanuit de RESOC's.

Samenwerking, gebaseerd op het INTERREG-model, wordt vermoedelijk de nieuwe doelstelling 3. Ook de invulling van deze doelstelling is voor de sociale partners een belangrijk aandachtspunt.

Sociaal-economisch streekbeleid

Tijdens de aflopende regeerperiode heeft de Vlaamse regering een aantal stappen gezet in de heroriëntering van het sociaal-economisch streekbeleid.

De SERV stelt vast dat de heroriëntering van het sociaal-economisch streekbeleid praktisch een hele legislatuur in beslag heeft genomen, hetgeen lange tijd tot rechtsonzekerheid heeft geleid bij de betrokken instellingen en personeel. Nu er een einde lijkt te komen aan de legislatieke fase, dient volgens de SERV dringend werk gemaakt te worden van de implementatie en concretisering van het hervormingsproces op het terrein. Dit wordt een belangrijke uitdaging voor de volgende legislatuur en blijft ook voor de SERV een punt dat bij prioriteit aandacht verdient. Vooral de relatie en de precieze taakafbakening en -verdeling tussen het Vlaams Agentschap Ondernemen, de RESOC's en de SERR's en de provincie en de POM's in het algemeen dienen volgens de SERV dringend worden uitgeklaard. Ook de verhouding tussen het Vlaams Agentschap Internationaal Ondernemen en de instellingen van het sociaal-economisch streekbeleid mag daarbij niet uit het oog verloren worden. De sociale partners herhalen hun vraag naar betrokkenheid bij het bestuur van de POM's.

3.4. Goed beheer en samenwerking

In de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren wordt ook aandacht gevraagd voor het goed beheer en samenwerking bij de uitvoering van de richtsnoeren. Een belangrijk onderdeel hiervan is de betrokkenheid van de sociale partners bij de daadwerkelijke uitvoering van de richtsnoeren. Dit hoofdstuk tracht daartoe een insteek te leveren.

Tripartiet overleg

De SERV hecht veel belang aan een voortreffelijk functioneren van het drieledig overleg binnen het VESOC. De optimale betrokkenheid van de Vlaamse sociale partners bij de voorbereiding en uitwerking van sociaal-economische beleidsplannen vergt dat ook in een volgende legislatuur het VESOC-platform op een aangepaste wijze wordt aangewend, zijnde als draaischijf voor informatieverstrekking en als forum voor daadwerkelijk overleg. De SERV vraagt uitdrukkelijk dat de VESOC-werking op een evenwichtige wijze zou steunen op zowel sociale als economische dossiers.

De SERV dringt erop aan met de aantredende regering binnen VESOC tot een protocol te komen waarin de werkingsbeginselen van het VESOC worden bevestigd.

De SERV vraagt dat de Vlaamse regering voldoende aandacht besteedt aan beleidsontwikkelingen op Europees (cf. richtlijn diensten op de interne markt, werkgelegenheidsrichtsnoeren) en internationaal (cf. Kyoto, GATS) vlak en hieromtrent ook tijdig overleg voert in VESOC.

Pact van Vilvoorde

Voor de SERV is het essentieel om met de nieuwe Vlaamse regering zo vlug als mogelijk de draad van het gefundeerd overleg te kunnen opnemen. De verdere invulling en verdieping van de sociaal-economische doelstellingen op langere termijn dienen hierbij centraal te staan. De Vlaamse sociale partners vinden het noodzakelijk vooruit te denken op structurele en lange termijn oriënteringen en hierbij tot een zo ruim mogelijk maatschappelijk draagvlak te komen.

De SERV heeft reeds enkele jaren geleden de aanzet gegeven voor een langetermijnvisie voor Vlaanderen. De aspecten die toen naar voor werden geschoven als essentieel voor een kwaliteitsvolle samenleving blijven meer dan ooit actueel: (a) het realiseren van volledige en duurzame werkgelegenheid en (b) kwaliteitsvolle arbeid; (c) het verzekeren van economische groeikracht; (d) het waarborgen van sociale cohesie en een zorgzame omgeving; (e) het veilig stellen van een gezond leefmilieu, blijvende bereikbaarheid en kwaliteitsvolle ruimte; (f) een maatschappelijke betrokkenheid verwezenlijken via een verdieping en verbreding van de democratie.

De "uitgestoken hand" van de SERV heeft geresulteerd in het *Pact van Vilvoorde* dat nu reeds meer dan twee jaar geleden mede door de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering werd ondertekend.

Dit Pact van Vilvoorde blijft voor de SERV meer dan ooit het uitgangspunt.

Doelstellingen, ook langere termijn doelstellingen, moeten op gezette tussentijden tegen het licht worden gehouden. De SERV is vragende partij om in het najaar 2004 samen met de aantredende Vlaamse regering de uitvoering van het Pact van Vilvoorde te evalueren en waar aangewezen in overleg verder in te vullen en te verdiepen.

Beter Bestuurlijk Beleid

Bij de hertekening van het advies- en overleglandschap in Vlaanderen in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid behoudt de SERV zeer duidelijk een eigenheid. Hierdoor onderscheidt de SERV zich manifest van andere organen.

In het door het Vlaams Parlement recent goedgekeurde, maar nog niet in werking getreden decreet op de SERV wordt de SERV in de eerste plaats erkend als *het orgaan voor sociaal-economisch overleg in Vlaanderen*.

Sinds zijn oprichting in 1985 heeft de SERV zich ontwikkeld tot het centraal adviesorgaan van de Vlaamse overheid. Naast zijn functie als sociaal-economisch overlegorgaan krijgt de SERV in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid ook de functie van *strategische adviesraad voor het beleidsdomein Economie, Werkgelegenheid en Toerisme*.

Commissie Diversiteit

Op verzoek van de Minister van Werkgelegenheid en Toerisme werd in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen een Commissie Diversiteit opgericht die als opdracht heeft te ijveren voor de evenredige vertegenwoordiging in het sociaal-economische leven van die groepen van de bevolking die nu niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn. Deze Commissie Diversiteit werd decretaal verankerd in het nieuwe SERV-decreet zoals goedgekeurd door het Vlaams Parlement op 29 april 2004.

In een eerste fase zullen twee doelgroepen aan bod komen in de commissie: allochtonen en arbeidsgehandicapten.

De commissie Diversiteit is paritair samengesteld en de leden vertegenwoordigen de representatieve organisaties die in de raad zitting hebben. Daarnaast zijn er toegevoegde leden, namelijk de vertegenwoordigers van de representatieve derdenorganisaties (representatieve organisaties van de kansengroepen).

De raad kan de commissie Diversiteit verzoeken om informatie in te zamelen, studies te verrichten en aanbevelingen te formuleren inzake de aangelegenheden bedoeld in artikel 39 en/of de artikelen 127, 128 en 129 van de Grondwet, die een sociaal-economische dimensie hebben en die het thema van de diversiteit of de evenredige participatie van minderheidsgroepen of minder bedeelde groepen betreffen.

Sectorconvenanten

In het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord van 12 februari 2001 werd afgesproken dat de Vlaamse Regering de inspanningen van de sectoren in een gemeenschappelijke visie met een aantal flankerende maatregelen zou ondersteunen. Het akkoord vormde de basis en het algemene kader voor de sectorconvenants met mogelijkheid tot sectorale differentiatie.

Op de VESOC-werkgroep van 2 juli 2003 werd afgesproken een tussentijdse evaluatie te maken van het eerste werkingsjaar van de sectorconvenants.

Einde 2003 waren met 21 sectoren convenants afgesloten. In totaal werden 79,5 sectorconsulenten toegewezen aan de sectoren voor de uitvoering van de engagementen in het veld.

Als ondersteuning en opvolging van de convenants, werden in de SERV drie netwerken opgericht. Een netwerk is een ontmoetingsplaats van sectorconsulenten waar praktijkervaring kan worden uitgewisseld, informatie kan worden doorgegeven (tussen de verschillende sectoren, van de sectoren naar de overheid en omgekeerd, vanuit betrokken werkterreinen zoals onderwijs, subregionaal overleg, etc en omgekeerd), waar experts en onderzoekers kunnen worden uitgenodigd, noden aan kennis en know-how kunnen worden gesignaleerd. De consulenten kunnen als gebruikersgroep fungeren i.v.m. administratieve vereenvoudiging en duidelijkheid van bepaalde beleidsmaatregelen (cf. de huidige praktijk inzake ESF).

Er werden drie netwerken opgericht over drie thema's: aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, leven lang leren en kansengroepen en diversiteit. Deze komen een 3 à 4 maal per jaar samen.