

Waar Vlaanderen mee moet bezig zijn

Zo een 2000 jaar geleden, niet ver van waar nu Vlaanderen ligt, leefde een nijver volk. Julius Caesar noemde ze de dappersten en hardste werkers onder alle Belgen. De mare ging dat ze onoverwinnelijk waren. "Wat we zelf doen, doen we beter", dat was hun slagzin. Telkens er in hun economie of op hun arbeidsmarkt een gevaar dreigde, maakten hun druïden een of ander krachtig toverdrankje en... weg was de dreiging. Alles ging dit hardwerkend volkje voor de wind, de sky was de limit. Maar in die sky, daar zat nu net het probleem. Slechts van één ding hadden ze schrik, omdat er geen kruid tegen gewassen was: dat de hemel op hun hoofd zou vallen. Op een mooie zomerdag was het zover, de druïden stonden erbij en keken ernaar met de handen in het haar. Economie en volk werden naar de stripwereld verbannen...

Het Vlaams ACV wil over de volgende Vlaamse legislatuur geen stripverhaal. Wij geloven niet in toverdrankjes om problemen op een arbeidsmarkt mee aan te pakken. Wij gaan voluit voor een dynamisch, preventief meersporenbeleid dat onze arbeidsmarkt meer schokbestendig moet maken als de hemel plots op het hoofd valt, zoals we in september 2008 mochten ervaren.

Op onze Vlaamse Dagen (april 2009) hebben we de bouwstenen voor zulk meersporenbeleid aangedragen. Een jaar lang hebben de militanten – geïnspireerd door de sensibiliseringscampagne via de website www.waarzijnwemeebezig.be – de bouwstenen vorm geven. Een zeventigtal actielijnen waarmee Vlaanderen moet bezig zijn, is ermee gebouwd. We overlopen er hier enkelen die ervoor moeten zorgen dat we een dynamisch functionerende, insluitende en geen uitsluitende arbeidsmarkt creëren, die een job biedt op maat voor iedereen, onafhankelijk van geslacht, afkomst, leeftijd en initiële te overbruggen afstand tot die arbeidsmarkt.

Lerende en Leefbare Loopbanen

Lerende en Leefbare Loopbanen (onze vertaling van het letterwoord en begrip LLL) vormen de basispijlers van de toegangspoort tot zulke insluitende arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om loopbanen die de werknemer de vrije keuze bieden om in bepaalde periodes werk en opleiding te combineren of om eventueel gedeeltelijk of tijdelijk uit het arbeidsproces te stappen. Dit om opleiding te volgen, nieuwe beroepskwalificaties op te doen, verlof te nemen in functie van zorgtaken of andere maatschappelijke engagementen

of om de eigen loopbaan in een andere richting te oriënteren.

Lerende Loopbanen zijn loopbanen:

- die de attitudevorming en het leer- en kennisvermogen van werknemers permanent aanspreken en prikkelen;
- die toelaten de eigen talenten en vaardigheden te verzilveren;
- waarin alle werknemers – ook deeltijdsen – permanent hun kennis tijdens de werktijd kunnen bijschaven en bijkomende leermogelijkheden krijgen;
- die toelaten dat ervaren werknemers hun kennis overdragen naar startende werknemers;
- met perspectieven op persoonlijke ontwikkeling in een job en/of doorgroei binnen de onderneming;
- met een rijke gevarieerde taakinhoud;
- met een focus op inhoudelijk, kwaliteitsvol, werkbaar werk;
- met een degelijke omkadering en faciliteiten voor vorming en met inspraak voor elke werknemer

in het vastleggen van een individueel persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan en opleidingsplan (PLOP).

Lerende loopbanen horen thuis in opleidingsvriendelijke arbeidsorganisaties die via sociale innovaties tot stand zijn gekomen. Een volgende Vlaamse regering moet dus sociale innovaties van de arbeidsorganisatie stimuleren en hiervan een onderdeel maken van het subsidiëringsinstrumentarium. In het ontwikkelen van zulke sociale innovaties en opleidingsvriendelijke arbeidsorganisaties is ook een rol weggelegd voor de sectorale opleidingsorganisaties, die de ontwikkeling van lerende en leefbare loopbanen op de agenda van het overleg moeten zetten en mee moeten helpen waarmaken.

Leefbare Loopbanen zijn leeftijdsbestendige loopbanen, die afgestemd zijn op de levensfase waarin de werknemer zich bevindt. Via flankerende maatregelen bekrachtigd in tweejaarlijkse Werkgelegenheidsakkoorden, geëvalueerd en bijgestuurd via het VESOC-overleg, moeten meer combinatiemogelijkheden arbeid-opleiding, arbeid-huishouden, arbeid-vrije tijd, betaalbare kinderopvang, ... mogelijk worden gemaakt. Een aangepaste STV-werkbaarheidsmonitor maakt de realisatie van het aandeel lerende en leefbare loopbanen in Vlaanderen zichtbaar en volgt het groeipad op.

Een Vlaams loopbaanbeleid

De twee pijlers van onze toegangspoort worden via een brug – geen Lange Wapper maar een Vlaamse Loopbaanbeleidbrug – met elkaar verbonden.

In het bestek van de bouwvraag die we als ACV samen met de volgende Vlaamse regering voor deze brug indienen, wordt gevraagd een beleid voor loopbaanontwikkeling en -begeleiding uit te werken:

- ter ondersteuning van de diverse overgangen in een loopbaan: de overgang (voor alle opleidingsvormen) van onderwijs en opleiding naar werk, van werk naar werk, van werk over werkloosheid naar werk, van werk over onderwijs en opleiding naar werk;
- met oog voor de opbouw van (einde)loopbaanrechten in dergelijke overgangssituaties. De opgebouwde rechten moeten via juridisch correcte

en sluitende contractovergangen en contractzekerheid gegarandeerd blijven, ook bij overgang naar andere sectoren;

- om loopbanen meer leeftijdsbestendig te maken, zodat werknemers vrijwillig langer op een kwalitatieve manier aan het werk kunnen en willen blijven. Dit moet samengaan met flexibele in- en uitstapmogelijkheden uit het arbeidsproces en ondersteuning van bedrijven die initiatieven nemen voor een meer werkbaar arbeidsorganisatie;
- om loopbanen gezinsvriendelijker te maken, zodat zorgtaken gemakkelijker met een loopbaan te combineren zijn;
- waarbij elke werknemer, ook in KMO's, op eigen initiatief een beroep kan doen op onafhankelijke en betaalbare loopbaanbegeleiding, los van de werkgever. KMO's dienen hiervoor vanuit het beleid ondersteund te worden;
- waarbij de overheid blijft zorgen voor een gedegen financiële ondersteuning van de externe loopbaanbegeleiding;
- waarbij de overheid een belangrijke sensibiliserende rol speelt in het informeren van werknemers over hun recht op externe loopbaanbegeleiding.

Dit loopbaanbeleid realiseert een veralgemeend recht op loopbaaninformering en loopbaandienstverlening, via loopbaanloosden en een recht op een advies rond omscholingsmogelijkheden, bijscholingsmogelijkheden en opleidingen na het volwassenenonderwijs verstrekt door opleidingsloosden. Via een recht op een loopbaangesprek met een onafhankelijk loopbaanbegeleider, gekoppeld aan een gratis screening van de competenties – beide op aanvraag en minimaal vijfjaarlijks – kunnen werknemers hun persoonlijke loopbaanontwikkelingsplannen en opleidingsplannen uitbouwen en realiseren.

We verwachten met de volgende Vlaamse regering VESOC-overleg én VESOC-middelen rond de uitbouw van deze basisrechten.

Een reguliere sociale economie en een sociale reguliere economie

Loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling moeten ook een recht zijn voor wie tijdelijk of permanent niet meekan in het normale economische circuit,

omwille van fysieke, psychische of sociale beperkingen, voor laaggeschoolde langdurig werkzoekenden of werkzoekenden die te lijden hebben onder discriminatie op de werkvloer. Ook kansengroepen moeten in staat gesteld worden om een lerende en leefbare loopbaan uit te bouwen. Het verder regulier uitbouwen van de sociale economie én het sociaal maken van de reguliere economie is daarvoor cruciaal.

We pleiten ervoor dat de sociale economie zich verder kan regulariseren binnen een duidelijk omschreven kader dat voldoet aan de volgende krijtlijnen:

- a) de voornaamste doelstelling blijft de creatie van duurzame werkgelegenheid voor kansengroepen die niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen, via een tewerkstelling binnen een beschermde werkomgeving of via een aangepast arbeidstraject op maat van de werknemer dat kan leiden tot inschakeling in de reguliere economie;
- b) het werkveld moet zich duidelijker profileren en afbakenen ten opzichte van het normale economische circuit. Maatwerk moet het uitgangspunt voor tewerkstelling vormen. Personen die niet aan de criteria van de sociale economie beantwoorden, moeten in het normale circuit tewerkgesteld worden. Anderzijds moeten personen die niet terecht kunnen in de reguliere economie terecht kunnen in de sociale economie. Dit vereist een duidelijke afbakening van de doelgroepen, maar eveneens van de sectoren, activiteiten en werkvormen waarbinnen het werkveld zich kan ontwikkelen;
- c) er moeten bruggen geslagen worden tussen de sociale economie en het normale economische circuit, met mogelijkheid tot doorstroming van doelgroepwerknemers naar de reguliere economie. Werknemers die doorstromen naar het reguliere arbeidscircuit moeten desgevallend kunnen terugkeren naar het aangepaste circuit;
- d) afstemming tussen de sociale economie en de reguliere economie moet het voorwerp uitmaken van gestructureerd overleg in de SERR's en RESOC's;
- e) elke werknemer heeft recht op een intensieve begeleiding op maat, gericht op de verdere ontwikkeling van zijn of haar loopbaan met oog op een verdere interne doorstroming of uitstroom naar een job in het reguliere arbeids-

circuit. Door een competentiegerichte aanpak en een aangepaste arbeidsorganisatie moeten ook doelgroepwerknemers maximale ontplooiingskansen krijgen. Dit veronderstelt dat ook in deze bedrijven een doorgedreven competentie- en loopbaanbeleid wordt ontwikkeld;

- f) de overheid moet voorzien in een sterke, welvaartsvaste basisfinanciering opdat werknemers voldoende een beroep kunnen doen op omkadering, begeleiding en opleiding en opdat zij kunnen rekenen op correcte loon- en arbeidsvoorwaarden. In de financieringsmechanismen moeten kwaliteitsnormen voor de begeleiding en omkadering worden ingebouwd. We pleiten voor een uitbreiding van het aantal tewerkstellingsplaatsen, maar verbinden dit aan de voorwaarde van bijkomende financiering;
- g) via het sociaal overleg zien we toe op de kwaliteit van de loon- en arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en loopbaanperspectieven. We pleiten voor een opwaartse harmonisering van de verschillende statuten in de sector. We willen een gedegen onderzoek rond waar de arbeidszorg zich situeert binnen de arbeidsmarkt en welke omkaderingsmaatregelen ervoor nodig zijn en via een decreet dienen vastgelegd te worden.

Individueel kwalificeringsrecht en kosteloos competentiepaspoort

Zich verder kunnen kwalificeren indien het halen van een basiskwalificatie niet lukte of in functie van verdere professionalisering, het moet deel uit kunnen maken van een persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan. Om te vermijden dat zulk een PLOP een FLOP wordt, willen we tijdens de volgende legislatuur een VESOC-debat rond de opportuniteit van een individueel kwalificeringsrecht voor werkenden, werkzoekenden en lerenden die zich aanbieden op de arbeidsmarkt, ongeacht hun scholingsgraad en al of niet verworven kwalificatie.

Wie in zulk kwalificeringstraject stapt, gaat een resultaatsverbintenis aan om een kwalificatiebewijs te halen. We pleiten tevens voor de invoering van een interprofessioneel leerstatuut als basisrecht voor werknemers die leren en werken willen combineren. Basingrediënten van zulk leerstatuut zijn een recht op een vervangingsinkomen, een terugkeerrecht naar de uitgevoerde functie, een

inkomensgerelateerd recht op een studiebeurs en een recht op een onkostendekkende premie.

In een lerende loopbaan moeten de competenties die in het onderwijs en op de arbeidsmarkt werden opgedaan, zichtbaar worden gemaakt en erkend worden. In een volgende legislatuur moet dan ook werk gemaakt worden van de invoering van een kosteloos competentiepaspoort, een instrument waarin lerenden, werknemers, werkzoekenden en allochtone nieuwkomers de competenties die ze hier of in het buitenland vergaard hebben, leren beschrijven en registreren.

Zulk competentiepaspoort registreert alle competenties, ook diegene die niet in de context van de arbeidsmarkt verworven werden, gekoppeld aan onder andere:

- de diploma's en certificaten die werden uitgereikt door het reguliere onderwijs;
- de getuigschriften en certificaten van private en publieke opleidingsverstrekkers;
- de ervaringsbewijzen die werden toegekend na een EVC-traject;
- de competenties verkregen tijdens stages, via werkplekleren of na jaren ervaring;
- de zorg en organisatorische taken van thuiswerkende ouders;
- het uitgevoerde vrijwilligers-, syndicaal of jeugdwerk.

Deze competenties moeten worden geregistreerd volgens een attesteringsprocedure die ook Europese erkenning en valorisering geniet. Het competentiepaspoort moet beheersbaar en controleerbaar zijn door en voor de werknemers. De opmaak van deze competentiepaspoorten dient te gebeuren onder professionele begeleiding.

Met het oog op een slagkrachtig competentiepaspoort moet de Vlaamse overheid voorzien in heldere, transparante procedures en meetbare criteria voor de erkenning van de verworven competenties op het intersectorale en internationale niveau. Zij dient het competentiepaspoort bekend te maken en te promoten bij werkgevers, opleidingsvertekkers, sectorale opleidingsfondsen, VDAB-vacaturebemiddelaars en jobconsulenten van de uitzendkantoren. Zodat het zijn plaats krijgt als te waarderen element in functieclassificaties, alsook effectief als instrument gebruikt kan worden bij de selectie en werving bij instroom op de arbeidsmarkt, bij Europese

en interregionale jobmobiliteit, interne promoties, bij het overstappen naar een andere job en bij outplacement, zowel in de privé als bij de overheid.

Om dit te kunnen realiseren hebben we nood aan een slagkrachtig EVC-beleid.

De SERV bracht op eigen initiatief een aanbeveling uit over de erkenning van verworven competenties. Het EVC – beleid is nu ongeveer drie jaar oud en aan bijsturing toe. In dit advies formuleert de SERV twaalf concrete aanbevelingen. We willen dat deze aanbevelingen in de volgende legislatuur integraal worden uitgevoerd. Een greep uit de twaalf aanbevelingen:

- Spreek voor iedereen een begrijpelijke taal, ontwikkel dus een eenduidig, helder begrippenkader en werk met geharmoniseerde instrumenten en eenduidige procedures binnen de voorzieningen op het vlak van erkenning van verworven competenties en erkenning van verworven kwalificaties (EVK);
- Zorg voor meer slagkracht op de arbeidsmarkt voor EVC door sneller en efficiënter ontwikkelingswerk rond EVC-standaarden en door meer interregionaal overleg en coherentie;
- Bouw een structurele en kostenefficiënte dienstverlening rond de EVC uit;
- Zorg voor een degelijk kwaliteitszorgsysteem en geef duidelijk ruimte en plaats aan de EVC binnen de nog te ontwerpen kwalificatiestructuur;
- Maak één loket voor informatie en doorverwijzing rond EVC/EVK en zorg voor een goede trajectbegeleiding en nazorg;
- Beperk voor alle stakeholders – kandidaten, werkgevers – de kosten verbonden aan EVC/EVK en EVC/EVK-procedures.

Een verstandige, insluitende aanpak van de werkloosheid

Lerende en leefbare loopbanen zijn er niet alleen voor werkenden maar ook voor werkzoekenden. In het kader van de eigen organisatieontwikkeling moet de aandacht van de VDAB prioritair gericht blijven op de versterking en de innovatieve vernieuwing van haar kerntaken: de begeleiding van werkzoekend naar werk via een begeleidings-, bemiddelings- en opleidingsbeleid op maat en de uitbouw van een klantvriendelijke, laagdrempelige, performante basisdienstverlening die de arbeidsmarktweerbaarheid verhoogt en versterkt. In zulke basisdienstverlening kan de uitbouw van

een degelijke basisdienstverlening rond loopbaaninformatie (de zogenaamde loopbaanlooding, zie hoger), samen met alle spelers op het veld, mee worden opgenomen, als het interne personeels- en opleidingsbeleid een gedegen uitbouw van dit alles kan waarborgen.

Vlaanderen heeft in samenspraak met de sociale partners, een krachtig beleid rond een sluitende begeleidingsaanpak uitgewerkt. Maar alles kan beter. Er blijven nog belangrijke groepen waar geen direct arbeidsmarktinsluitend antwoord voor gevonden wordt. Wij willen een heroriëntering van de VDAB-begeleidingsaanpak met meer oog voor een gediversifieerd begeleidings-, bemiddelings- en opleidingsbeleid op maat. Zulke 'verstandige aanpak' heeft een degelijke kennis- en competentiescreening als vertrekpunt en opteert dan pas voor ofwel directe vacaturebemiddeling dan wel verdere competentieontwikkeling als maatraject naar werk. De begeleiding eindigt niet na de eventuele aanwerving: voor sommige werklozen is er nood aan verdere coaching op de werkvloer.

Werklozen die kampen met meervoudige problemen moeten beter opgevangen worden. De arbeidsmarkt-bemiddeling dient daarbij meer structureel te worden ondersteund door samenwerking met het welzijnsbeleid. Dit betekent een andere aanpak, waarbij betrokken wordt vanuit de totaalproblematiek van de betrokkene en waarbij na remediëring gewerkt wordt aan arbeidsmarktorientering richting aangepaste werkvormen. In de uitbouw van deze samenwerkingsvormen dienen deskundigheid en knowhow te primeren boven competitieve marktwerking.

Ook het tenderbeleid moet dringend worden heroriënteerd. Tendering is enkel zinvol voor specifieke doelgroepen die omwille van hun problematiek nood hebben aan een gespecialiseerde begeleidingsaanpak (zoals medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problematiek (MMPP), sommige personen met een handicap) of aan zeer gespecialiseerde begeleidingstechnieken die niet door de VDAB kunnen ontwikkeld worden en waarvoor de deskundigheid op de commerciële/niet-commerciële markt te vinden is. Tendering moet gericht kunnen gebeuren met oog op inschakeling van op de markt aanwezige begeleidingscompetenties en op een schaalgrootte die aansturing en opvolging door de SERR's mogelijk maakt.

Samenwerkingsverbanden tussen en met niet-commerciële derden moeten op basis van inhoudelijke complementariteit worden gefaciliteerd en op kwaliteit beoordeeld.

De aansturing van het lokale arbeidsmarktbeleid van de VDAB (als regisseur en actor) met betrekking tot begeleiding, bemiddeling en competentieontwikkeling vanuit de SERR's moet opnieuw hersteld worden.

Geen vrijblijvend EAD-beleid maar een divers diversiteitsbeleid

Werkgevers moeten nog meer investeren in diversiteit op de werkvloer. We zullen het thema diversiteit in het personeelsbeleid op de agenda blijven zetten van het sociaal overleg in ondernemingen en sectoren. De vrijblijvendheid is voorbij, actieplannen inzake diversiteit moeten verplicht deel uitmaken van het personeelsbeleid van elke onderneming en een vast gegeven zijn in de wervings-, selectie en promotieprocedures. Aandacht voor de bedrijfsgrootte en werkvloerrealiteit is hierbij echter noodzakelijk.

Tevens moet op ondernemingsniveau werk worden gemaakt van een degelijk onthaal- en taalbeleid en begeleiding op de werkvloer, voor alle werknemers, jong en oud, allochtoon of autochtoon, vast, tijdelijk of uitzendkracht, ...

Een economisch beleid gericht op duurzame werkgelegenheid en duurzame ontwikkeling

Duurzame jobcreatie en inclusie moeten de centrale doelstelling worden van het beleid van én de minister van Werk én deze van (Sociale) Economie. Misschien dienen ditmaal deze drie bevoegdheden eens samengevoegd te worden?

In de afgelopen jaren is de werkgelegenheid in de secundaire sector gestaag blijven achteruitgaan. De sectorale rondetafelconferenties industrieel beleid hebben hier geen kentering kunnen teweeg brengen. We pleiten nu reeds enige jaren voor de uitbouw van een toekomstgericht en offensief industrieel beleid in Vlaanderen. In het volgende Vlaams regeerakkoord willen we meer dan de vier huidige zinnen over industrieel beleid. Er moet eindelijk

ernstig werk worden gemaakt van een strategie voor de versterking en vernieuwing van het Vlaamse industriële weefsel (inclusief bouwsector):

- waarbij de klemtoon wordt gelegd op transitie-management binnen sectoren: hoe kunnen bestaande sectoren en productieactiviteiten zich op een duurzame manier omschakelen, zodat ze in Vlaanderen een toekomst hebben;
- waarbij de Vlaamse overheid haar middelen voor economisch beleid (onder andere via het Fonds voor Flankerend Economisch Beleid) prioritair inzet voor de ondersteuning van toekomstgerichte industriële activiteiten waarin Vlaanderen het verschil kan maken en een voortrekkersrol kan spelen;
- in nauw overleg met de sociale partners, binnen het VESOC, zowel als op het sectorale niveau binnen de structuur van de rondetafelconferenties industrieel beleid;
- die een Vlaamse vertaling vormt van het recente Europese actieplan voor duurzame consumptie en productie en duurzaam industriebeleid en van de Europese mededelingen inzake industrieel beleid;
- waarbij de Vlaamse overheid maximaal probeert in te spelen en te wegen op het Europese industriële beleid, onder andere door actieve deelname aan Europese industriële en innovatieprogramma's.

De actuele financieel-economische crisis mag niet als alibi gebruikt worden om minder aandacht te hebben voor de ecologische peiler van duurzame ontwikkeling. Integendeel, de huidige crisis moet als een opportuniteit gezien worden om investeringen in infrastructuur en technologie ten voordele van het leefmilieu te versterken.

De huidige economische ontwikkeling stoot op een aantal fysieke grenzen, waaronder de noodzaak om gevaarlijke klimaatverandering te voorkomen, het tegengaan van het verlies aan biodiversiteit en de uitputting van schaarse grondstoffen. De verdelingsvraagstukken worden daardoor scherper en situeren zich ook op het internationale niveau. Ook het Vlaamse beleid zal rekening moeten houden met deze beperktheden. Vlaanderen moet nu strategische keuzes maken die ook oplossingen aanreiken voor de lange termijn. Daarvoor is een Vlaamse strategie Duurzame Ontwikkeling (DO) nodig die de verschillende beleidsplannen op elkaar afstemt. Een strategie duurzame ontwikkeling baseert zich op een gemeenschappelijke lange termijnvisie en

een brede maatschappelijke betrokkenheid. Het valt te betreuren dat op dit vlak weinig vooruitgang werd geboekt: de Vlaamse strategie DO werd gedegradeerd tot een subsidiekanaal voor een beperkt aantal projecten en het principe van een 'participatief milieubeleid' werd enerzijds verengd tot het overleg met de direct betrokken belangengroepen en anderzijds verdrongen in een veelheid van overlegfora. De Vlaamse regering moet werk maken van een volwaardige strategie op het vlak van duurzame ontwikkeling, met een herwaarding van het structureel maatschappelijk overleg over strategische keuzes.

Meer gerichte instrumenten voor expansie en innovatiesteun

We pleiten voor een vereenvoudiging van de bestaande instrumenten voor expansie- en innovatiesteun. Het huidige instrumentarium is te veel versnipperd en dient te veel verschillende doelstellingen. We verzetten ons tegen het omvormen van subsidie-instrumenten naar fiscale stimulansen voor bedrijven. Subsidies kunnen veel gericht worden ingezet dan fiscale instrumenten, onder meer ter ondersteuning van het gebruik van hernieuwbare energie in de industrie en duurzaam ruimtegebruik. De toekenning van expansiesteun en subsidies aan ondernemingen op het vlak van investeringen en opleiding dient voorwerp uit te maken van sociaal overleg op bedrijfsniveau. Dit is ook voorzien in de EFI-wetgeving, maar de praktijk toont aan dat dit slechts in een beperkt aantal ondernemingen ook effectief op de agenda van de ondernemingsraad wordt geplaatst. Het ACV vraagt dat de Vlaamse regering deze vereiste van sociaal overleg systematisch inschrijft in het regelgevende kader inzake gewestelijke steunmaatregelen, zodat de sociale dialoog hierover ook effectief gewaarborgd wordt. Daar waar er voorafgaandelijk geen sociaal overleg gevoerd werd, moeten subsidies kunnen teruggevorderd worden. Het decreet dat de werking van het Pendelfonds regelt kan hierbij als voorbeeld dienen.

Degelijk preventief bedrijfsbeleid

In 2008 legden meer dan 8 500 ondernemingen de boeken neer. Bookmakers zetten in op een nieuw

record in 2009. Wie nu nog niet overtuigd is van de noodzaak aan een preventief overheidsbeleid om te vermijden dat ondernemingen in moeilijkheden geraken is hardleers. Het ACV wil dat er eindelijk werk wordt gemaakt van een snelle operationalisering van de afspraken die hieromtrent werden gemaakt in het kader van het VESOC-overleg en die inmiddels ook decretaal verankerd werden. Voor het ACV is daarbij prioritair dat werknemers in bedrijven die in moeilijkheden verkeren (voornamelijk KMO's, waar er geen verplichting tot het meedelen van economisch-financiële informatie bestaat) een signaal kunnen geven aan het Agentschap Ondernemen om begeleidende maatregelen voor te stellen aan ondernemingen die dreigen in moeilijkheden te komen.

Degelijke opvang wanneer het mis gaat

De opdrachten van de sociale interventieadviseurs en de SERR-tewerkstellingscelwerking inzake opvang van collectief ontslag van vaste, tijdelijke werknemers en uitzendkrachten moeten in de volgende legislatuur gecontinueerd en waar nodig versterkt

worden. En gekoppeld daaraan dient de volgende Vlaamse regering een talentontwikkelingsfonds op te richten dat bij grote herstructureringen die sectoren en/of subregio's zwaar treffen, de sectorale en subregionale arbeidsmarktactoren (via de RESOC's en SERR's) toelaat extra middelen te investeren in (intersectoraal bruikbare) talent- en competentieontwikkeling.

In periodes van tijdelijke werkloosheid willen we dat een faciliterend beleid rond beroepsspecifieke, doelgroepgerichte en empowerment versterkende opleidingen wordt gevoerd. Dit op basis van sociale dialoog in de onderneming. De financiële verantwoordelijkheden voor deze opleidingen worden tripartiet (bedrijf, sector, overheid) verdeeld. Naast een algemene en beroepsspecifieke invulling hebben deze opleidingen ook een maatschappelijke meerwaarde: de werknemers meer weerbaar maken op de arbeidsmarkt. De beste helm-bescherming tegen een hemel die op het hoofd valt.

*Ann Vermorgen
Peter van der Hallen
Vlaams ACV*