

Iedereen nodig, iedereen mee: 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt

Linde Buysse, Helga Coppen, Niels Morsink - SERV

SERV. (2022). *Werkgelegenheidsakkoord Iedereen nodig, iedereen mee.*, Brussel: SERV.

ABSTRACT

De Vlaamse sociale partners - verenigd in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) - sloten op 24 maart 2022 het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee om de uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken'. De arbeidsmarktkrapte is terug. Quasi alle sectoren en bedrijfstakken staan onder druk omwille van het tekort aan arbeidskrachten. Vacatures raken niet ingevuld. Tegelijk zijn er nog steeds een groot aantal mensen die omwille van diverse redenen niet actief (kunnen) participeren aan de arbeidsmarkt. Een groeiend aantal medewerkers valt uit door ziekte of burn-out. De werkbaarheid van de jobs blijft cruciaal om tot meer werkzaamheid te komen. Vlaanderen is niet de beste leerling in Europa qua deelname aan levenslang leren. Daarom stellen de Vlaamse werkgeversorganisaties (Voka, UNIZO, Boerenbond en Verso) en werknemersorganisaties (ACV, Vlaams ABVV en ALCVB) samen een aanpak voor volgens vier pijlers: een resultaatgericht activeringsbeleid, een doorgedreven opleidingsbeleid, een versterkt beleid voor werkbaar werk en een beleid dat de kansen benut van interregionale mobiliteit en economische migratie. Ze formuleren 40 concrete voorstellen. Het doel is op korte termijn een tripartite werkgelegenheidsakkoord met de Vlaamse Regering te sluiten en de maatregelen concreet uit te voeren.

De Vlaamse sociale partners - verenigd in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) - sloten op 24 maart 2022 het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee om de uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken'. Dit werkgelegenheidsakkoord bouwt verder op een reeks bipartite en tripartite akkoorden van de voorbije drie jaar: 'Iedereen aan boord' (SERV, 2019b), 'Iedereen terug aan boord' (SERV, 2020c) en 'Alle hens aan dek' (SERV, 2020d). Op 21 februari 2020 engageerden de Vlaamse sociale partners zich samen met de Vlaamse Regering via de VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord om de doelstelling van 80% werkzaamheidsgraad in Vlaanderen na te streven. Deze doelstelling wilden ze bereiken door mensen die aan de slag zijn aan de slag te houden, de rol van VDAB te versterken en mensen aan te trekken die nu niet aan de arbeidsmarkt participeren.

De uitbraak van de coronacrisis zorgde voor een verschuiving van de focus naar het opvangen van de effecten van corona op de arbeidsmarkt. Dit resulteerde in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek van april 2021. Om de huidige crisissituatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, beogen de Vlaamse sociale partners om op korte termijn een forse versnelling hoger schakelen. Om de vacatures sneller in te vullen, willen ze mensen activeren en aantrekken uit de bredere arbeidsmarktreserve. Ze verlangen ook mensen die reeds aan de slag zijn, aan de slag te houden in meer duurzame en werkbare loopbanen. Daarnaast wensen ze meer mensen aan te zetten tot levenslang leren, met als doel het ontwikkelen van duurzame loopbanen. Tot slot moeten ook de kansen benut worden van interregionale mobiliteit en economische migratie.

In dit artikel gaan we dieper in op de 40 voorstellen die de Vlaamse sociale partners aanreiken om de krapte en mismatch aan te pakken en daarbij tot duurzame tewerkstelling en een inclusieve arbeidsmarkt te evolueren. Deze aanpak steunt op vier pijlers:

1. Een resultaatgericht activeringsbeleid
2. Een doorgedreven opleidingsbeleid
3. Een versterkt werkbaar werk beleid
4. Een beleid dat kansen benut van interregionale mobiliteit en economische migratie

Een resultaatgericht activeringsbeleid

Om tot een resultaatgericht activeringsbeleid te komen, schuift de SERV enkele principes naar voren. Ten eerste moet de activering meer dan vandaag op een evenwichtige manier rekening houden met de noden van de werkzoekenden, hun competenties en de beschikbare vacatures. Een sterke uitbouw van het begeleidingsproces voor werkzoekenden moet hand in hand gaan met een bredere rekrutering bij werkgevers.

Een goed activeringsbeleid kan pas slagen als mensen efficiënt, beter en tijdig worden bereikt. Werkzoekenden, beroepsinactieven en werkgevers moeten gepaste incentives, prikkels en ondersteuning krijgen om de drempel naar werk weg te werken. Wie werk zoekt, moet ook kunnen rekenen op een actieve en intensieve bemiddeling op maat van zijn of haar mogelijkheden. Heldere en duidelijke afspraken over rechten en plichten voor de werkzoekenden, werkgevers en de bemiddelaars zijn cruciaal met het oog op bemiddeling, opvolging, controle en sanctionering.

Het federaal regeerakkoord en het federaal begrotingsconclaf bevatten maatregelen waarbij de federale overheid bevoegdheden op asymmetrische wijze kan uitoefenen om het beleid meer af te stemmen op de verschillende noden van de gewesten en de gemeenschappen. Het doel moet zijn: de kansen voor de Vlaamse arbeidsmarkt optimaal benutten en een betere samenwerking en afstemming tussen de Vlaamse en federale overheid realiseren. Een resultaatgericht activeringsbeleid bouwt een sterker begeleidingsproces voor werkzoekenden uit en een bredere rekrutering bij werkgevers. Het heeft specifieke aandacht voor de arbeidsreserve en betreft de sociale partners bij lokale partnerschappen. Daarnaast moet het oog hebben voor werknemers in herstructurerings- en biedt het tot slot de juiste ondersteuningsmechanismen voor werkzoekenden en werkgevers.

Bouwt een sterker begeleidingsproces voor werkzoekenden uit en een bredere rekrutering bij werkgevers

Voor de SERV moet een sterke uitbouw van het begeleidingsproces voor werkzoekenden hand in hand gaan met een bredere rekrutering bij werkgevers. Wat betreft het begeleidingsproces, moet VDAB in eerste instantie meer dan vandaag vertrekken vanuit de beschikbare vacatures om deze te matchen met de beschikbare competenties van de werkzoekenden. Op die manier wordt duidelijk welk traject¹ het meest aangewezen is om de verschillende vacatures en jobdoelwitten in te vullen, rekening houdend met de noden en competenties van de werkzoekenden.

Daarnaast willen de sociale partners de huidige digitale contactstrategie van VDAB gericht op werkzoekenden bijsturen door de timing van de eerste contactname en het inschattingsgesprek te versnellen. Idealiter wordt voor de nieuwe werkzoekenden in de eerste week na inschrijving via een inschattingsgesprek bekeken of zij al dan niet zelfredzaam zijn in hun zoektocht naar werk. Voor de niet-zelfredzamen is het belangrijk dat er sneller (binnen twee weken) een face-to-face gesprek volgt met een bemiddelaar. Op die manier kan er sneller een traject op maat worden aangeboden.

¹ Het kan gaan om een sollicitatieopdracht, een opleiding, een stage ...

De begeleiding van werkzoekenden moet ook intensiever. VDAB moet elke werkzoekende, ongeacht de beschikbaarheid, een effectief en gepast aanbod geven. Dit kan gaan om vacatures, (werkervarings) stages, acties, opleidingen, werkplekleren, enzovoort. Daarbij moet er voldoende aandacht gaan naar knelpuntberoepen en -opleidingen, voor zover het past in het traject van de werkzoekende. Deze opleidings- en begeleidingsacties zijn geen doel op zich. Ze moeten steeds de kortste weg nastreven naar duurzaam werk. Om de bemiddelaars te ondersteunen bij het actief en consequent bemiddelen, vraagt de SERV aan VDAB duidelijke richtlijnen uit te werken. VDAB moet ook eenvormig rapporteren over de resultaten van de bemiddeling naar tewerkstelling. Verder vragen de sociale partners consequent in te zetten op non-discriminatie bij bemiddeling en begeleiding. Dat betekent een striktere monitoring en opvolging. Indien er signalen van discriminatie worden opgevangen, moet er een passend gevolg aan worden gegeven. Als sluitstuk van consequente bemiddeling moeten controle- en sanctioneringsprocedures correct, stipt en op uniforme wijze worden gevolgd. De SERV vraagt ook aan VDAB om een doorgedreven screening van de huidige werkzoekendenpopulatie uit te voeren, op te volgen en (waar nodig) bij te sturen. Het doel is om de huidige werkzoekenden sneller aan het werk te krijgen, steeds vertrekkend vanuit de noden van de werkzoekenden, hun competenties en de beschikbare vacatures.

Wat de brede rekrutering bij werkgevers betreft, vragen de sociale partners aan VDAB om de nieuwe werkgeversbenadering zo snel mogelijk uit te rollen. De dienstverlening moet kwalitatiever en sneller, terwijl ook de activering meer moet vertrekken vanuit het vacatureaanbod. Ten eerste is het belangrijk dat vacatures zo volledig mogelijk worden aangemeld bij VDAB of via de partners. Ten tweede screent VDAB deze vacatures sterker op te hoge vereisten en wijst men werkgevers ook gericht op onbewuste vooroordelen. Ten derde verkent VDAB, voor het invullen van (knelpunt)vacatures, proactief met één of meerdere werkgevers de mogelijkheden van opleidingen op maat waarmee meer atypische profielen kunnen instromen. Bijzondere aandacht gaat daarbij naar kmo's. Ten slotte faciliteert VDAB op een laagdrempelige manier een gedegen sollicitatiefeedback, waarbij het initiatief uitgaat van VDAB om werkgevers te motiveren deze feedback te geven. VDAB maakt hierover op geregelde tijdstippen een evaluatie. Een intensiever bereik, intensievere trajecten en rekrutering vragen een reflectie rond de prioriteiten, de resultaten en de inzet van VDAB en zijn partners.

Heeft specifieke aandacht voor de arbeidsreserve

In dit akkoord hebben de Vlaamse sociale partners specifieke aandacht voor de potentiële arbeidsreserve. De focus ligt op NEET-jongeren, langdurig zieken, leefloongerechtigden, inburgeraars, personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking. Om deze diverse groep te activeren, is een gedegen kennis cruciaal. De SERV vraagt daarom een goede monitoring van de grootte van deze groep, de inzetbaarheid en de drempels naar werk. Daarnaast wil de SERV ook een beter zicht op de reeds bestaande instrumenten die gericht zijn op deze groep en het effectieve bereik ervan. De arbeidsreserve ontsluiten, vraagt een aanpak op maat - al dan niet outreachend of via een voortraject - op bovenlokaal en lokaal niveau.

Voor NEET-jongeren is het prioritair om een beroepskwalificerende leerweg uit te werken. De sociale partners volgen dit nauwgezet op, alsook de lopende ESF-projecten 'Outreach en activering' en 'Lokale partnerschappen voor jongeren' die in 2022 op kruissnelheid komen.

Voor langdurig zieken willen de sociale partners een ambitieuzere overeenkomst tussen VDAB en het RIZIV. Ze onderschrijven ook de versoepeling van de minimale arbeidsduur in de progressieve tewerkstelling. Elke stap naar werk - hoe klein ook - moet worden gefaciliteerd. Om dit te kunnen organiseren, zal de werkgever beroep kunnen doen op klantvriendelijke ondersteuning van VDAB-GTB en partners. VDAB staat ook in voor de begeleiding van de zieke werknemer naar een nieuwe job indien herintegratie in de huidige job onmogelijk is. De SERV vraagt ook om preventie-adviseurs bij te scholen tot *disability managers* om de re-integratie op de werkvloer te versterken (zie ook verder werkbaar werk).

Lokale partnerschappen, een outreachende aanpak en versterkte samenwerkingsverbanden met lokale besturen blijven essentieel in het kader van activering van leefloongerechtigden.

Om meer personen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, werkte de Commissie Diversiteit de Actielijst arbeidsbeperking 2030 uit (SERV, 2021c). De SERV vraagt deze lijst uit te voeren.

Alle inburgeraars op beroepsactieve leeftijd zijn verplicht zich in te schrijven bij VDAB. De sociale partners vragen VDAB om een inschatting, begeleiding en ondersteuning op maat. Hiervoor is een nauwe samenwerking en digitale gegevensuitwisseling nodig tussen de Agentschappen Integratie en Inburgering, VDAB en de lokale besturen.

Om meer personen met een migratieachtergrond aan het werk te helpen, werkte de Commissie Diversiteit de Actielijst voor personen met migratieachtergrond uit (SERV, 2019a). De SERV vraagt ook deze lijst uit te voeren. Bijkomend wil de SERV fors inzetten op vrouwen met een migratieachtergrond. Samen met de Vlaamse Regering willen de Vlaamse sociale partners een concreet actieplan maken, geïnspireerd op de actielijst en de adviezen van de Commissie Diversiteit. Hiermee willen ze de drempels naar werk wegwerken die personen met een migratieachtergrond ervaren, een gepast voortraject aanbieden richting VDAB en zo een realistisch loopbaanperspectief aanreiken.

Betrekt de sociale partners bij lokale partnerschappen

Een breed en gediversifieerd activeringsbeleid, vraagt om lokale partnerschappen vooral in die regio's waar de werkloosheidscijfers te hoog zijn, de vacatures het slechtst ingevuld geraken of de mismatch het grootst is. Momenteel zijn de samenwerkingsakkoorden tussen VDAB en lokale besturen heterogeen en missen ze betrokkenheid van de sociale partners. Daarom willen de sociale partners een rol krijgen in de (boven)lokale partnerschappen voor activering die worden uitgebouwd in het ESF-project 'Capacity building'.

Heeft oog voor werknemers in herstructurerings

De SERV ziet verschillende oplossingen om werknemers in herstructurerings actief te houden op de arbeidsmarkt. Ten eerste is er nood aan nieuwe creatieve formules waarbij werknemers vrijwillig oriënterende en verkennende stages en opleidingen in andere bedrijven kunnen doorlopen binnen hun huidige arbeidsovereenkomst. Deze worden dan, mits bepaalde modaliteiten, eventueel gevolgd door een overstap naar dit bedrijf. De doelgroep en modaliteiten zijn altijd voorwerp van sociaal overleg binnen de onderneming. Ten tweede blijken doorstarttrajecten, waarbij werknemersorganisaties werknemers tijdig begeleiden tijdens een herstructurering, succesvol. De SERV vraagt de huidige capaciteit te spiegelen aan de noden op het terrein en waar nodig te versterken. Daarnaast is er een structureel kader en duurzame financiering nodig. De SERV onderzoekt of een gelijkaardige methodiek interessant kan zijn voor ondernemingen in herstructurering zonder syndicale vertegenwoordiging.

Biedt de juiste ondersteuningsmechanismen voor werkzoekenden en werkgevers

Werknemers, werkzoekenden, beroepsinactieven en werkgevers moeten gepaste incentives en ondersteuning krijgen om uitval te vermijden en de drempel(s) naar werk weg te werken. De SERV wil inzetten op retentie van werknemers via een transitiepremie. Het gaat om personen die al aan het werk zijn, maar waarbij de arbeidsarts verklaart dat ze hun huidige functie niet meer kunnen uitoefenen door de zwaarte van het werk of door ziekte. De SERV wil deze personen stimuleren om actief te blijven in een andere gepaste functie, bij de huidige of een nieuwe werkgever. Een gerichte, tijdelijke premie kan het loonverlies compenseren en uitval voorkomen.

Om mensen die langer dan twee jaar niet hebben gewerkt² (opnieuw) over de streep te trekken, wil de SERV de werkgevers een zetje geven met een RSZ-korting voor de aanwerving van deze groep (her)intreders. In het kader van een gericht en duurzaam doelgroepenbeleid vraagt de SERV een omvorming van de aanwervingsincentive naar een RSZ-korting voor langdurig werkzoekenden, zoals afgesproken in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek (SERV, 2020d). Ze vragen ook om deze RSZ-korting uit te breiden naar alle potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt, inclusief zij die geheel of gedeeltelijk terugkeren uit het ziekte- of een ander uitkeringsstelsel (zonder arbeidsovereenkomst). Om ervoor te zorgen dat deze (her)intreders optimaal integreren en niet opnieuw uitvallen, wil de SERV dat er na aanwerving vrijblijvende, kwalitatieve begeleiding op de werkvloer wordt voorzien. Zowel de werknemer als de werkgever kan deze begeleiding aanvragen.

Voor langdurig werkzoekenden of personen die minstens twee jaar geen recente werkervaring hebben, is een voltijdse betrekking niet steeds haalbaar op korte termijn. De SERV vraagt om te onderzoeken of een vorm van progressieve werkhervatting, zoals dit bestaat voor langdurig zieken, voor deze groep kan leiden tot een werkbaar en duurzame tewerkstelling. Ook de arbeidsmatige activiteiten binnen de sociale economie kunnen een optie zijn.

Vandaag zijn er echter nog een grote groep wachtenden die niet terecht kunnen in de sociale economie omwille van plaatsgebrek. Volgens de SERV is er nood aan een combinatie van meer doorstroom en nieuwe instroom.³ Om arbeidsplaatsen te creëren, is een bijkomend groeipad voor het collectief maatwerk aangewezen. Daarnaast is het van belang om werkplekken te creëren via het decreet individueel maatwerk.⁴ De inkanteling in individueel maatwerk moet gepaard gaan met een gerichte communicatie. Er is nood aan een actieplan over hoe diverse stakeholders individueel maatwerk op een klantvriendelijke en realistische wijze tot bij de ondernemingen kunnen brengen. Door een wisselwerking van collectief en individueel maatwerk kan de doorstroom uit de sociale economie naar het reguliere circuit worden versterkt. De SERV vindt dat de formule van een enclave in een bedrijf, waarbij een onderaannemingscontract wordt aangegaan met een maatwerkbedrijf mits gekaderd in het sociaal overleg, een meerwaarde biedt en verder moet worden aangemoedigd.

Een doorgedreven opleidingsbeleid

Om tot een doorgedreven opleidingsbeleid te komen, schuift de SERV enkele principes naar voren. Eerst en vooral zijn er al heel wat initiatieven lopende,⁵ er is echter nood aan een structurele uitrol en versterking. Het actieplan 'levenslang leren' is een goede aanzet, maar moet focus en prioritering krijgen. Het blijft belangrijk om de bestaande drempels naar leren verder zichtbaar en inzichtelijk te maken, zodat acties daar maximaal op kunnen inspelen. Ten tweede vraagt het oplossen van knelpuntberoepen een gerichte inzet via toeleiding en opleiding van beroepsinactieven, werkzoekenden en werknemers. Investeren in opleiding van oudere werknemers blijft ook de moeite waard, zeker in het kader van de komende transities en 21e-eeuwse vaardigheden en competenties. Een degelijk uitgewerkt flankerend beleid is noodzakelijk om de leercultuur effectief te realiseren. De SERV benadrukt dat opleiding een gedeelde verantwoordelijkheid is met rechten en plichten voor alle partijen. Een doorgedreven opleidingsbeleid versterkt lopende beleidsmaatregelen uit Alle hens aan dek en maakt werk van het actieplan levenslang leren. Bovendien heeft het een knelpuntenplan voor werkzoekenden en werknemers en zet het in op een flankerend beleid.

² Dit zijn intreders uit inactiviteit, NEET-jongeren, langdurig zieken, langdurig werkzoekenden, leefloongerechtigden, enzovoort.

³ Zoals afgesproken in het akkoord Iedereen aan boord van 22 juni 2019: <https://www.serv.be/node/13259>.

⁴ Rekening houdend met de verschillende bezorgdheden en aanbevelingen van het advies Individueel maatwerk van 9 september 2021: <https://www.serv.be/node/14476>.

⁵ Zie het VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020: <https://www.serv.be/node/14067>.

Versterkt lopende beleidsmaatregelen uit Alle hens aan dek

Opleiding en levenslang leren is een prioriteit in het VESOC-akkoord Alle hens aan dek. De sociale partners vragen om een aantal opgenomen maatregelen te versterken. Ten eerste gaat het om een ruim en toegankelijk opleidingsaanbod van VDAB en partners. De SERV vraagt dit verder uit te breiden, met vooral focus op face-to-face opleidingen en een ambitieus groeipad voor knelpuntopleidingen. Ten tweede moet het werkplekleren worden versterkt met het oog op knelpuntberoepen. Zeker de IBO maatregel dient sterker en gericht te worden ingezet. Werkplekleren is geen doelstelling op zich, maar moet wel kaderen in de snelste weg naar een betaalde en duurzame job. Ten derde willen de sociale partners versneld inzetten op extra opleidingen NT2 of Nederlands op de werkvloer in functie van het 'Talenplan'. Ook het aantal opleidingen rond digitale vaardigheden voor digibeten moet uitbreiden.

De SERV wil inzetten op levenslang leren bij werknemers en ondernemers via een versterking van de opleidings- en loopbaanincentives. Er moet een groeipad worden voorzien om het bereik van de instrumenten te vergroten voor de hele werknemers- en ondernemerspopulatie, met bijzondere aandacht voor de groepen die hier minder gebruik van maken. In Alle hens aan dek werd als experiment het tijdelijk gemeenschappelijk initiatiefrecht bij het Vlaams Opleidingsverlof (VOV) uitgebouwd naast de bestaande VOV-regeling.⁶ De SERV vraagt binnen de Vlaamse opleidingscommissie deze maatregel te verlengen tot en met schooljaar 2023-2024 om deze dan ten laatste eind 2023 te evalueren en, rekening houdend met de conclusies van deze evaluatie, de maatregel indien wenselijk te verankeren. Het individueel initiatiefrecht van de werknemers moet ten allen tijde worden gewaarborgd. Oneigenlijk gebruik moet worden uitgesloten, door het gemeenschappelijk initiatiefrecht als een aanvullend systeem in te zetten.

Maakt werk van het actieplan levenslang leren

Het actieplan levenslang leren legt volgens de sociale partners de juiste accenten. In het kader van dit akkoord vragen de sociale partners om zo snel mogelijk werk te maken van een aantal prioritaire acties.⁷ Ten eerste gaat het om alles uit het actieplan dat te maken heeft met de individuele leer- en loopbaanrekening in Vlaanderen. De SERV engageert zich om hierover een standpunt in te nemen in de eerste helft van 2022. Daarnaast is de weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma een grote strategische werf. De sociale partners vragen werk te maken van macro-competentieprognoses en de competentiechecks voor werknemers. Ten derde is begeleiding en ondersteuning cruciaal om aan de slag te kunnen gaan met de hierboven genoemde maatregelen. Om deze acties te kunnen voeren, op te volgen en bij te sturen, is de ontwikkeling van een levenslang leren dashboard noodzakelijk. De SERV vraagt ook extra aandacht voor de afstemming met federale maatregelen.

Heeft een knelpuntenplan voor werkzoekenden en werknemers

Via een knelpuntenplan willen de sociale partners de knelpuntberoepen aanpakken. In dat plan moeten alle oorzaken van knelpunten⁸ worden onderzocht en aangepakt samen met alle werk, onderwijs en andere partners. Om de juiste prioriteiten te bepalen zijn actuele arbeidsmarktcijfers essentieel. Op langere termijn moeten competentieprognoses en -noden op niveau van de sector, de onderneming en het individu in kaart worden gebracht (zie ook actieplan levenslang leren).

⁶ Hierbij kreeg de werkgever de expliciete mogelijkheid om opleidingen voor te stellen aan de werknemers zodat de werknemers meer bekend raken met het systeem en er meer gebruik van maken. Een aanvullende budgetlijn en contingent aan VOV-uren werden uitgewerkt.

⁷ Zie ook het hoofdstuk 'Prioritaire vlaggenscheppen en acties voor SERV' uit het advies 'Actieplan levenslang leren - koers zetten naar lerend Vlaanderen' van 7 februari 2022: <https://www.serv.be/node/14803>.

⁸ Het gaat om kwantitatieve tekorten, kwalitatieve tekorten of de arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast wil de SERV dat zoveel mogelijk werkzoekenden worden toegeleid naar een knelpuntopleiding of knelpuntberoep. Voor de opleiding dienen er heldere en duidelijke afspraken gemaakt te worden over rechten en plichten van de werkzoekenden, werkgevers en de bemiddelaars. Daarbij volgen alle partijen correct en stipt de voorziene controle -en sanctioneringsprocedures (zie ook begeleidingsproces voor werkzoekenden en bredere rekrutering bij werkgevers).

Verder wil de SERV (her)intreders die minstens twee jaar niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt stimuleren met een financiële incentive richting een langdurige knelpuntopleiding. Het gaat om een premie op drie momenten: bij het aanvatten van een knelpuntopleiding, bij het succesvol afronden van een knelpuntopleiding en na één maand tewerkstelling in een knelpuntvacature.

Ook werknemers zijn een belangrijke doelgroep voor het invullen van knelpuntberoepen bij de eigen of een andere werkgever, mits de nodige bijscholing. Daartoe vragen de sociale partners het principe van doorstroompaden tussen werkgevers te onderzoeken en van werkzoekenden die inschuiven voor werknemers die doorstromen.

In het knelpuntenplan wil de SERV ook onderzoeken hoe sectorale opleidingen toegankelijker kunnen zijn voor werkzoekenden en bij uitbreiding de potentiële arbeidsreserve. De sociale partners vragen meer intersectorale werking om de omscholing en (intersectorale) mobiliteit naar knelpuntberoepen te vergemakkelijken.

Zet in op flankerend beleid

Om de leercultuur te versterken in Vlaanderen is er nood aan een flankerend beleid dat draagvlak creëert, sensibiliserend en informerend werkt en wijst op de risico's van competentieveroudering. In dat kader vraagt de SERV aan de Vlaamse Regering het concept van leercoaches op de werkvloer uit te werken samen met de sociale partners en te implementeren.⁹ Deze leercoaches zijn actief binnen de organisatie, staan dicht bij hun collega's en kunnen een belangrijke rol opnemen bij het stimuleren richting leren.

Een versterkt werkbaar werk beleid

In een evenwichtige arbeidsmarkt moet iedereen die aan het werk is, aan het werk kunnen blijven. Uitval moet worden vermeden, maar dan moet het werk werkbaar zijn. Werkbaar werk is een sleutelement voor een duurzame inzetbaarheid van medewerkers en ondernemers. Op die manier worden langere loopbanen mogelijk en trekt dit ook nieuw talent aan.

De SERV sluit zich dan ook aan bij de doelstelling voor werkbaar werk in VIZIER 2030: tegen 2030 wil Vlaanderen een volledige tewerkstelling hebben en tot de Europese top behoren inzake werkzaamheidsgraad, met langere loopbanen en meer werkbare jobs. Een versterkt werkbaar werk beleid boekt significante vooruitgang en zet werkbaarheidscheques in als eenvoudig instrument. Daarnaast moet het een werkbaarheidsfonds oprichten als onderbouw en zet het gericht in op het wegwerken van drempels van gezinnen. Ten slotte moet er een gericht actieplan voor oudere werknemers uitgewerkt worden.

Boekt significante vooruitgang

De sociale partners willen in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor significante verbeteringen zien voor de periode 2020-2030 op volgende vier werkbaarheidsindicatoren: werkstress of psychische vermoeidheid, welbevinden op het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

⁹ Zie ook het akkoord Iedereen aan boord van 22 juni 2019: <https://www.serv.be/node/13259> en het VESOC-akkoord Alle hens aan dek van 14 december 2020: <https://www.serv.be/node/14067>.

Zet werkbaarheidscheques in als eenvoudig instrument

De sociale partners vragen een duurzame en structurele verankering van de werkbaarheidscheques voor individuele ondernemingen en organisaties. Ze vinden het belangrijk dat de cheques voortaan ook als een instrument kunnen worden ingezet om acties te ondersteunen in de ondernemingen en niet alleen als een instrument om de werkbaarheid te meten en knelpunten in kaart te brengen. De aanvraag en het gebruik van de werkbaarheidscheque blijft gekaderd binnen het sociaal overleg. De SERV vraagt een degelijke monitoring van het gebruik en de resultaten.

Richt een werkbaarheidsfonds op als onderbouw

De SERV pleit voor de oprichting van een Vlaams werkbaarheidsfonds dat sectoraal, sector- of ondernemingsoverstijgend financiële middelen en ondersteuning biedt aan sectoren, intermediairs, onderzoeksinstellingen of een groep van ondernemingen. Het is belangrijk dat dit een herkenbaar en aantrekkelijk vehikel is dat op een vlotte en laagdrempelige manier werkt. De aanvragen - met liefst innovatieve focus - moeten gekaderd zijn binnen het sociaal overleg van de indieners.

Zet gericht in op het wegwerken van drempels van gezinnen

De SERV wil dringend werk maken van behoeftedekkende, betaalbare en flexibele kinderopvang met een robuust organisatiemodel, meer plaatsen aan inkomenstarief en meer maatwerk.¹⁰

Werkt een gericht actieplan voor oudere werknemers uit

De sociale partners willen samen met de Vlaamse Regering een gericht actieplan voor oudere werknemers uitwerken om de drempels binnen en buiten het werk aan te pakken. Ze stimuleren en actualiseren het gebruik van IBO en BIS voor oudere werknemers. De SERV wijst hier nogmaals op het belang van intersectorale samenwerking en arbeidsmobiliteit (zie ook juiste ondersteuningsmechanismen voor werkzoekenden en werkgevers). Hij vraagt te onderzoeken welke sectoren matchen tussen mensen die vervroegd een sector willen verlaten en waar deze competenties in een andere sector gewenst zijn.

Een sterk beleid van interregionale mobiliteit en economische migratie

De Vlaamse arbeidsmarkt is geen eiland. Daarom wil de SERV ook inzetten op interregionale mobiliteit en economische migratie om de arbeidsmarktkrapte aan te pakken. Er is nood aan een warm en duurzaam welkomstbeleid in Vlaanderen gericht op Belgisch talent uit Wallonië en Brussel en ook op andere nieuwkomers zoals economische migranten en erkende vluchtelingen. Een sterk werkgelegenheidsbeleid: bouwt interregionale mobiliteit verder uit en benut de kansen van economische migratie.

Bouwt interregionale mobiliteit verder uit

Wat betreft interregionale mobiliteit, ligt de sleutel in goede samenwerkingsakkoorden. De sociale partners vragen het samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel van 24 juni 2021 uit te breiden met actieve bemiddeling naar vacatures uit andere gewesten. Hiervoor moeten een aantal ambitieuze resultaatsindicatoren worden bepaald. Daarnaast moet er zo snel mogelijk een gelijkaardig samenwerkingsakkoord worden afgesloten met het Waalse Gewest.

Flankerend beleid blijft cruciaal zoals voldoende en vlotte verbindingen van het openbaar vervoer en voldoende opleidingen NT2 of Nederlands op de werkvloer. Verschillende beleidsdomeinen moeten ook worden gescreend op bestaande hindernissen in wetgeving of mogelijke stimuli voor interregionale mobiliteit zoals de woonfiscaliteit en de jobbonus.

¹⁰ Zie het advies Kinderopvang: olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving van 3 mei 2021: <https://www.serv.be/node/14353>.

Benut de kansen van economische migratie

De SERV wil dat iedereen die legaal op het grondgebied verblijft vanaf dag één aan het werk kan. Voor specifieke Vlaamse hoog- en middengeschoolde knelpuntberoepen willen de sociale partners inzetten op proactieve prospectie van derdelanders met het oog op rekrutering. Rekening houdend met de belangen van het herkomstland, van de individuele migrant en van de ontvangende samenleving en het principe van ethische rekrutering.

Wat betreft laaggeschoolde knelpuntberoepen, willen de sociale partners eerst het potentieel erkennen van de huidige werkzoekenden en de potentiële arbeidsreserve. Daarnaast willen ze ook forser inzetten op werkbaar werk, retentie en een versterking van de interregionale mobiliteit. Indien hierin in 2022 geen positieve evolutie merkbaar is, kan de piste van economische migratie voor laaggeschoolde knelpuntberoepen verder worden onderzocht.

De combinatie van opleiding en taal in een traject naar werk is cruciaal. Een belangrijk obstakel blijft de stoeve diploma-erkenning.¹¹ De sociale partners vragen dit te verbeteren en de diplomadremmel voor ondernemers uit derde landen te schrappen. Daarnaast moet de werknemer op eigen initiatief van werk kunnen veranderen zonder dat de nieuwe werkgever opnieuw een volledige aanvraagprocedure moet doorlopen. Tot slot vraagt de SERV om in Vlaanderen, maar ook in de andere gewesten, in te zetten op de controle en sanctionering van illegale tewerkstelling en zwartwerk.

Richting tripartiet werkgelegenheidsakkoord met Vlaamse Regering

De Vlaamse sociale partners zijn nu in gesprek met de ministers van het Vlaams Sociaal-Economisch Overlegcomité (VESOC) om zo snel mogelijk een tripartiet werkgelegenheidsakkoord af te sluiten. De Vlaamse sociale partners namen op 19 april 2022 actief deel aan de werkgelegenheidsconferentie Van krapte naar kansen georganiseerd door minister Crevits. Ze hopen op een snelle uitvoering van hun voorstellen om te evolueren naar een inclusieve arbeidsmarkt en duurzame tewerkstelling voor zoveel mogelijk mensen.

¹¹ Zie het advies Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen van 2 maart 2020: <https://www.serv.be/node/13587>.

BIBLIOGRAFIE

- SERV. (2019a, 3 mei). Advies Actielijst personen met een migratieachtergrond. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/node/13204>
- SERV. (2019b, 22 juni). Akkoord Iedereen aan boord. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/node/13259>
- SERV. (2020a, 21 februari). VESOC-engagementsverklaring Iedereen aan boord. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/node/13646>
- SERV. (2020b, 2 maart). Advies Een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/node/13587>
- SERV. (2020c, 25 mei). Akkoord Iedereen terug aan boord. Geraadpleegd van <http://www.serv.be/node/13699>
- SERV. (2020d, 14 december). VESOC-akkoord Alle hens aan dek. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/node/14067>
- SERV. (2021a, 3 mei). Advies Kinderopvang: olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/node/14353>
- SERV. (2021b, 9 september). Advies Individueel maatwerk. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/node/14476>
- SERV. (2021c, 24 november). Advies Actielijst arbeidsbeperking 2030. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/node/14726>
- SERV. (2022, 7 februari). Advies Actieplan levenslang leren - koers zetten naar lerend Vlaanderen. Geraadpleegd van <https://www.serv.be/node/14803>