

VLAAMS PARLEMENT



Zitting 1997-1998

7 november 1997

BELEIDSBRIEF

Tewerkstelling

Beleidsprioriteiten 1998

ingediend door de heer Theo Kelchtermans,
Vlaams minister van Leefmilieu en Tewerkstelling

INHOUD

	Blz.
Proloog : De nood aan enkele sprongen voorwaarts	3
1. Versterking van het kansenbeleid	5
1.1. Werkervaring : nog bijkomende initiatieven nodig	5
1.2. Een inhaalbeweging op het vlak van beroepsopleiding	7
1.3. De ESF-programmatie op kruissnelheid	8
1.4. Sociale Economie : werkcreatie voor specifieke doelgroepen	10
1.5. Afroming	11
2. Versterking kerncompetenties VDAB	13
2.1. Aandachtspunten dagelijks VDAB-beleid	13
1. Werkbaar evenwicht tussen preventief en curatief beleid	13
2. Doelgroepbenadering	13
3. Netwerking/sectoralisering	13
4. Inbreng van efficiëntie-indicatoren/kwalitatieve criteria	14
2.2. Audit en doelmatigheidsonderzoeken/beheerscontract	14
1. Introductie van de globale trajectbenadering	14
2. Een vernieuwde organisatie	15
3. Merit-diensten	15
4. Financiering	15
5. Beslissingsstructuur	15
3. Betere organisatie arbeidsmarkt	17
3.1. De intermediaire actoren	17
3.2. De structurele erkenning van de derden	18
3.3. De versterking van de STC's	19
3.4. Het arbeidsmarktonderzoek	20
3.5. Het experiment outplacement	21
4. Blijvende aanmoediging van arbeidsherverdeling	22
5. Epiloog : vereenvoudiging en stroomlijnen	23

PROLOOG : DE NOOD AAN ENKELE SPRONGEN VOORWAARTS

Tijdens de eerste helft van jaren '90 nam de spanning op de Vlaamse arbeidsmarkt niet af. De beroepsbevolking nam in die periode toe met ongeveer 170.000 personen. Het overgrote deel daarvan, ongeveer 150.000, kon worden opgeslorpt via een beduidende stijging van de werkgelegenheid (+7%), in belangrijke mate gerealiseerd via de toename van het aantal deeltijds werkende vrouwen. Die werkgelegenheidsgroei was evenwel nog niet sterk genoeg om alle bijkomende personen die zich op de arbeidsmarkt kwamen aanbieden op te vangen. Resultaat was dan ook een belangrijke stijging van het aantal werkzoekenden in vergelijking met het begin van de jaren negentig (+ 14%).

Vlaanderen doet het in Europees perspectief nochtans goed : de werkloosheidsgraden in Vlaanderen zijn minder sterk gestegen dan in de voornaamste buurlanden Nederland, Duitsland en Frankrijk en er zijn relatief meer mensen aan het werk, behalve bij de jongeren en de ouderen. Sinds midden vorig jaar zijn de Vlaamse werkloosheidscijfers bovendien opnieuw aan het dalen. De meest recente cijfers (eind oktober 1997) over het aantal personen die werkloos zijn en zich bij de VDAB officieel aanmelden als werkzoekenden wijzen op een daling met bijna 10.000 eenheden in vergelijking met een jaar terug.

Met 250.000 niet-werkende werkzoekenden blijft het Vlaamse werkloosheidscijfer echter ontoelaatbaar hoog. Bovendien neemt de langdurige werkloosheid onvoldoende af, en er blijven specifieke groepen - vooral de lager geschoolden - die in verhouding veel meer door werkloosheid worden getroffen. Het kansenbeleid dat we de voorbije twee jaar hebben gevoerd, dient dan ook onverminderd te worden verdergezet. Meer zelfs : er is in beleidskringen in Vlaanderen een consensus gegroeid over de noodzaak om op meerdere terreinen enkele flinke sprongen voorwaarts door te voeren.

Deze consensus werd geconcretiseerd in het vijf-sprongen-programma van de Groep van Leuven. Verschillende beleidsacties voor het komende jaar zijn erop gericht dit programma mee te helpen omzetten in concrete maatregelen. Zoals uit voorliggende beleidsbrief blijkt zal de bijdrage tot de realisatie van het Programma van Leuven vanuit onze bevoegdheid zich vooral concentreren op de sporen 2 (arbeidsherverdeling), 3 (maatschappelijke en nieuwe dienstenwerkgelegenheid) en 4 (vorming en trajectbegeleiding, werkaanbod voor langdurig werklozen).

Voor het geheel van de tewerkstellingsinitiatieven is in de Vlaamse begroting voor 1998 bijna 26 mia voorzien. Het leeuwenaandeel van dit budget blijft uitgaan naar de klassieke tewerkstellingsprogramma's. Voor de regularisatie van belangrijke segmenten hiervan worden de komende maanden actieplannen aan de Vlaamse regering voorgelegd. Daarbovenop is nog bijna 2 mia nodig voor de verlenging van een reeks vernieuwende initiatieven uit het aflopende Vlaams Werkgelegenheidsakkoord en voor een reeks meer recente voorstellen. Hierover zal overleg gevoerd worden met de sociale partners tijdens de voorbereiding van een nieuw VESOC-(III)-akkoord.

Het overleg met de sociale partners blijft immers een belangrijke krachtlijn doorheen het door ons gevoerde beleid. Maar ook leren uit de ervaringen van anderen blijft voorop staan. Voortbouwend op het succes van ons “dagje Nederland” willen we het komende jaar beleidsontmoetingen organiseren met onze collega's uit de andere gewesten. Ook tijdens dergelijk “dagje Wallonië” en “dagje Brussel” zal de uitwisseling van ervaringen tussen alle betrokken beleidsmakers weer vooropstaan.

1. VERSTERKING VAN HET KANSENBELEID

Reeds van in het begin van deze legislatuur geven we het tewerkstellingsbeleid vorm als een kansenbeleid. Binnen het globale werkgelegenheidsbeleid ligt het tewerkstellingsaccent op de integratie van de laaggeschoolde langdurig werklozen, waarvoor de werkgelegenheidscreatie binnen het normaal economisch circuit onvoldoende blijft.

Dit beleid berust enerzijds op de versterking van werkervaring en opleiding als instrumenten gericht op kansenherverdeling. Anderzijds is er de werkcreatie voor specifieke doelgroepen via verschillende sociale economie-initiatieven.

1.1. Werkervaring : nog bijkomende initiatieven nodig

Diverse werkervaringsstelsels werden in de loop van 1997 grondig vernieuwd. De resultaten daarvan moeten in 1998 duidelijk zichtbaar worden.

In de niet-commerciële sector werd het WEP-plus-plan opgestart, waarvan de eerste projecten momenteel kunnen worden goedgekeurd. WEP-plus plan staat voor driemaal meer : meer plaatsen, meer begeleiding, en daardoor meer doorstroming.

Tegen halfweg 1998 moet het plan zijn kruissnelheid kunnen behalen met 6.000 werkervaringsplaatsen voor laaggeschoolde langdurig werklozen, een verdubbeling tegenover het huidig aantal. Met de (voor vzw's) veralgemeende omkaderingspremie en met een nieuw actieplan voor begeleiding moeten de goede doorstromingsresultaten behouden kunnen blijven of nog versterkt worden. Uit recente VDAB-gegevens blijkt dat een deelnemer aan een werkervaringsproject na het project ongeveer 20 % meer kans heeft op werk dan een niet-deelnemer.

De opstart van het WEP-plus-plan betekent voor veel reeds bestaande projecten een belangrijke en ingrijpende ombouw. Deze moet in de eerste helft van 1998 worden gefinaliseerd. Binnen de begroting is hiervoor bijna 1,5 mia voorzien, waarvan 670 mio voor overleg binnen VESOC.

Om de werkervaringsmogelijkheden in de commerciële sector te verhogen werd recent een actieplan opgesteld voor de dynamisering van de stelsels "individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)" en "alternerings- en voltooiingsstages". Voor het stimuleren van deze systemen van werkervaring op de werkvloer zullen door de VDAB in alle subregio's specifieke cellen worden uitgebouwd die belast worden met het promoten van de stelsels bij werkgevers en het beter ondersteunen van de deelnemers tijdens de opleidingsperiode. Verder is het belangrijk voor het doelgroepenbeleid dat voortaan ook niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden een IBO zullen kunnen volgen. Bovendien kan voor specifieke risicocategorieën de duurtijd verlengd worden tot 12 maanden en zullen voor deze groepen meerdere opleidingen gelijktijdig binnen één en dezelfde onderneming kunnen doorgaan. Met dit laatste wordt een meer eenvormig instrument gecreëerd voor het

Inzake de werkervaringsmogelijkheden voor zeer langdurig werklozen in de commerciële sector is echter nog een grote sprong voorwaarts mogelijk via een samenwerking tussen de Vlaamse en federale overheid. Daarbij kan de federale overheid instaan voor de activering van uitkeringen en de Vlaamse overheid voor een substantieel luik begeleiding en opleiding. Deze formule was reeds een succes voor de niet-commerciële sector met het WEP-plus-plan en het samenwerkingsakkoord doorstromingscontracten. Beide overheden stelden in dit akkoord een gezamenlijke doelstelling voorop die ze elk vanuit hun eigen bevoegdheden en instrumenten ondersteunen.

Wij blijven aandringen voor het doortrekken van deze filosofie naar de private sector. Recent nam de federale overheid een initiatief voor de uitbouw van een stelsel van dienstenbanen, via het subsidiëren van jobs die “niet” of “niet meer” bestaan. Daarlangs wordt een beperkte activering van de werkloosheidsverzekering van 6.000 fr. per maand voor om het even welke job mogelijk gemaakt.

Het is op dat spoor dat dient voortgebouwd door middel van een stelsel van begeleidingspremies voor alle werklozen die reeds vijf jaar werkloos zijn. Dergelijk stelsel van begeleidingspremies is erop gericht alle werkzoekenden uit de doelgroep naar om het even welke werkgever te laten stappen en zich aan te bieden voor werkervaring in om het even welke job. Vanuit de overheid worden ze hierin ondersteund door hen een “rugzak” mee te geven, met daarin zowel (een deel van) hun werkloosheidsuitkering als een premie die het mogelijk maakt dat de aanwerving gepaard gaat met een gespecialiseerde begeleiding en opleiding. Tevens moet onderzocht en overlegd worden of de Vlaamse overheid eveneens niet kan tussenkomen in de loonkosten van zeer langdurig werklozen via een stelsel van integratiepremie.

Tenslotte nam ook de uitzendsector het engagement op zich om de werkervaringskansen van lager geschoolden in belangrijke mate te stimuleren. In navolging van het Interface-initiatief starten we samen met de vzw Stichting Interim het project Vlaamse Interimbrug. Dit project stelt zich tot doel om via een versterkte samenwerking tussen de uitzendkantoren enerzijds en de vele opleidings- en begeleidingsorganisaties anderzijds de werkervaringskansen in de uitzendsector te verhogen voor laaggeschoolde langdurig werklozen.

Met de versterking van het werkervaringsbeleid bouwen we verder op de dubbele beleidslijn die t.a.v. de tewerkstellingsprogramma's wordt aangehouden: accent op rotatie en doorstroming enerzijds, regularisering van de bestaande tewerkstellingsprogramma's anderzijds. Oorspronkelijk bedoeld als tijdelijke programma's ter opslorping van de werkloosheid, groeiden immers heel wat tewerkstellingsprojecten uit tot structurele tewerkstelling, vooral bij gemeenten en OCMW's en in de welzijns- en cultuursector. Veelal gaat het om arbeidscontracten van onbepaalde duur. In totaal vertegenwoordigen deze programma's een budget van bijna 20,4 mia.

Actieplannen voor de integratie van deze bestaande programma's in de andere beleidssectoren zullen in de eerstkomende maanden aan de Vlaamse regering worden voorgelegd.

Prioritair wordt gewerkt aan de integratie van de gesubsidieerde contractuelen bij de lokale overheden, de regularisatie van de belangrijkste segmenten van het Derde Arbeidscircuit in de welzijnssector en de budgetoverheveling van het Programma ter Bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector. De screening van de overige gesco-projecten zal vanaf het najaar 1997 en in de loop van 1998 versneld worden doorgevoerd.

1.2. Een inhaalbeweging op het vlak van beroepsopleiding

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bracht op 9 juli 1997 een advies uit over het opvoeren van de Vlaamse overheids-inspanningen voor beroepsopleiding van werklozen tot een internationaal vergelijkbaar niveau.

In zijn conclusies stelt de raad dat “het aandeel van de overheidsuitgaven voor beroepsopleiding van werknemers in België aanzienlijk hoger ligt dan in de overige landen”. Daartegenover staat de vaststelling dat “ook rekening houdend met de omvang de werkloosheid, de financiële draagkracht van de betrokken landen en het verschil in ontwikkeling van werkloosheidsgraad, de overheidsuitgaven voor de beroepsopleiding van werklozen en risico-werknemers duidelijk lager liggen in verhouding tot het BBP”.

Concreet geeft de Raad aan dat “op grond van een meer volledige raming (...) van de Vlaamse overheidsuitgaven van beroepsopleiding/permanente vorming, het aandeel van deze uitgaven in het Vlaamse bruto-regionaal product voor 1994 geraamd kan worden op 0,28 %.” Verder dient er op gewezen te worden dat Vlaanderen zich met dit aandeel van 0,28 % nog aanzienlijk onder het gemiddeld aandeel van de overheidsuitgaven voor beroepsopleiding/permanente vorming in het BBP, van de referentielanden bevindt. In 1995 bedroeg het gemiddelde van dit aandeel voor de vijf referentielanden 0,42 %. Het gemiddeld aandeel voor Nederland, Frankrijk en Duitsland bedroeg in 1995 0,38 %.”

Op 4 juli 1997 spraken Vlaamse regering en sociale partners in VESOC reeds af dat deze achterstand dient te worden ingehaald via een meerjarenplanning. In die meerjarenplanning zal rekening gehouden worden met de mogelijkheden binnen het bestaande VDAB-budget. Extra kredieten dienen vraaggericht te worden ingezet. Het aanbod kan verzorgd worden door diverse instanties. Het STC dient hierover te adviseren binnen gedecentraliseerde enveloppes.

Ondertussen dringt ook de Europese overheid meer en meer aan op bijkomende inspanningen voor de opleiding van werklozen. In de ontwerp-richtlijnen die momenteel worden besproken ter voorbereiding van de Europese top te Luxemburg van 21 november e.k. dringt de Europese Commissie er concreet op aan om het aantal werklozen dat een opleiding krijgt aangeboden binnen vijf jaar te verhogen tot meer dan 25%.

Het aandeel Vlaamse werkzoekenden dat op jaarbasis een opleiding kan beginnen schommelt momenteel rond de 13%. Verder is het duidelijk dat het vooral de werkzoekenden met een werkloosheidsduur tussen 1 en 2 jaar zijn die relatief veel in de beroepsopleiding zijn vertegenwoordigd. Bovendien valt op dat het aandeel werkzoekenden dat een opleiding volgt systematisch afneemt met een toenemende werkloosheidsduur.

<i>Werkloosheidsduur</i>	Begonnen BO/NWWZ		
	1994	1995	1996
< 1 jaar	16,4 %	16,2 %	18,5 %
1-2 jaar	25,4 %	21,8 %	21,4 %
2-3 jaar	12,2 %	12,2 %	15,6 %
3-4 jaar	9,3 %	8,3 %	11,3 %
4-5 jaar	7,3 %	6,9 %	8,2 %
+ 5 jaar	4,0 %	3,5 %	4,5 %
Totaal	13,1 %	12,0 %	13,7 %

Tijdens het komende VESOC-overleg zullen wij een concrete opleidingsnorm voorstellen, evenals een meerjarenplanning voor het behalen van die norm in de komende jaren.

1.3. De ESF-programmatie op kruissnelheid

In de programmeringsperiode van het huidige doelstelling 3-programma 1994-1999 zijn we meer dan halweg. In het doelstelling 3-programma, dat bedoeld is voor de herinschakeling van doelgroep-werkzoekenden op de arbeidsmarkt, staat de individuele benadering van de werkzoekende via de methodiek van trajectbegeleiding centraal. 1994 was daarbij een overgangsjaar. Vanaf 1995 hebben de administratie Werkgelegenheid en het Comité van Toezicht de concepten en criteria terzake ontwikkeld. Vanaf 1996 hebben de diverse promotoren zich ingeschakeld in dit concept van trajectbegeleiding. Sedert 1997 dienen de diverse projecten zich op subregionaal niveau in consortia te organiseren. Consortia zijn functionele samenwerkingsverbanden waarbinnen de arbeidsmarktgerichte trajecten georganiseerd kunnen worden.

Ook op financieel vlak is het ESF-programma op kruissnelheid gekomen. Het totaal bestede bedrag voor alle promotoren samen lag voor 1997 op 30.390.000 ECU. Met haar beslissing van november 1995, garandeerde de Vlaamse regering immers een jaarlijks ESF-bedrag voor de derden van 400 mio. In 1996 en 1997 zijn er voor dit bedrag ook daadwerkelijk derden-projecten positief beslist geworden. Voor wat 1998 betreft wordt ernaar gestreefd dit bedrag op te trekken tot 450 mio. Het totaal te besteden bedrag in 1998, zal voor alle promotoren samen 31.570.000 ECU (aan wisselkoers 41,4) bedragen.

Tijdens de resterende periode van het ESF 3-programma 1998-1999 zal op de diverse niveaus werk gemaakt worden van de verdere kwaliteitsverbetering in de uitvoering van het programma. De potentiële doelgroep van het doelstelling 3-programma, namelijk, de langdurig werkzoekenden, laaggeschoolden, vrouwen en met uitsluiting van de arbeidsmarkt bedreigden) bedraagt inmiddels ongeveer 60% van de totale groep van de werkzoekenden. Effectief bereikt in praktijk het huidige programma 10% van deze doelgroep. Nog te weinig worden evenwel vrouwen en langdurig werkzoekenden bereikt.

Kwaliteitsverbetering zal verder worden beoogd door :

- de doelgroep als 'uitdrukkelijk aandachtspunt op te nemen bij de bespreking van projecten in het Comité van Toezicht en bij de advisering door de STC's ;
- doorstromingscriteria op te stellen in functie van de reële mogelijkheden van de doelgroep ;
- specifieke recruiteringsacties op te zetten naar de moeilijkst te bemiddelen doelgroepen via o.a. netwerking met laagdrempelige diensten en organisaties ;
- bij de trajecten de vraagzijde meer te betrekken door de vacaturegerichtheid van de opleiding en het traject te vergroten.

De samenwerking zoals bedoeld in de consortia is erop gericht trajectbegeleiding in functie van de cursist, mogelijk te maken. Dit vereist een stukje afstappen van de 'eigen-organisatie-eerst-benadering, hetgeen niet altijd even evident is. Het is nu echter reeds duidelijk dat inzake subregionale samenwerking tussen diverse promotoren, de consortia een beginpunt vormen in een proces van structurele samenwerking en schaalvergroting. Een belangrijk uitgangspunt voor het komende werkjaar ligt dan ook in een efficiënte dienstverlening en ondersteuning aan de consortia. Een gemengde ondersteuningsgroep is hiertoe in opdracht van het Comité van Toezicht verantwoordelijk.

Voor de eerste maal wordt ook gewerkt met meerjaren-erkenningen. Deze erkenning heeft betrekking op het consortium-niveau waarbij 66% van de middelen gereserveerd worden voor projecten van het consortium voor het komende jaar. Ook op projectniveau dient er een meerjaren-erkenningsregeling uitgewerkt te worden, en dit conform de werkwijze die gehanteerd wordt bij de communautaire initiatieven. Bij de transnationale projecten wordt immers een principiële goedkeuring gegeven op projectniveau over meerdere jaren, waarbij telkens het Comité van Toezicht de verlengingsaanvraag behandelt. Dit laat toe, om zonder veel bijkomende aanvraagdocumenten, op een vrij eenvoudige wijze, jaarlijks de projecten na evaluatie al dan niet te herbevestigen. Verder zal ook nagegaan worden of en op welke wijze meer uniformiteit verkregen kan worden in de financiële criteria. Immers, tussen de diverse projecten is er vaak een enorme verscheidenheid in kostprijs waarbij de laagste en hoogste prijzen sterk uiteen liggen.

Einde 1999 eindigen de huidige Europese programma's in het kader van de Structuurfondsen. Ook het doelstelling 3-programma maakt daarvan deel uit. Inmiddels heeft de Europese Commissie in het kader van Agenda 2000 de grote lijnen voorgesteld van de toekomstige werking van de structuurfondsen. De Commissie stelt voor de huidige 7 doelstellingen terug te brengen tot 3 doelstellingen :

- de doelstelling 1-regio's, die een ernstige ontwikkelingsachterstand kennen ;
- de doelstelling 2-regio's, die geconfronteerd worden met een economische of sociale omschakeling, (met name de huidige doelstelling 2-, doelstelling 5b- en specifieke

- één horizontaal doelstelling 3-programma voor de human resources ; dit horizontaal programma kadert in de Europese strategie voor werkgelegenheid en zou 4 doelstellingen kennen : begeleiding van economische en sociale veranderingen, life long learning, actief beleid tegen de werkloosheid en actie tegen de uitsluiting van de arbeidsmarkt.

Deze eerste voorstellen zullen deel uitmaken van besprekingen met de Lid-Statens. De Vlaamse regering heeft reeds in juli 1997 haar standpunt bepaald aangaande de hervorming van de Structuurfondsen. Dit standpunt bevestigt de noodzaak van één horizontale doelstelling Human Resources, die zowel werknemers als werkzoekenden als doelgroep heeft. Daarnaast wordt ook uitdrukkelijk op het belang gewezen van één enkel communautair initiatief voor de Human Resources.

1.4. Sociale Economie : werkcreatie voor specifieke doelgroepen

Werkgelegenheidscreatie is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van de betrokken werkgevers. Zij worden hierin ondersteund door middel van verschillende maatregelen, afkomstig van verschillende beleidsinstanties en bevoegdheidsdomeinen. De Vlaamse minister van Tewerkstelling heeft op dit vlak geen algemene bevoegdheid. Wel ontwikkelt hij een reeks instrumenten die, vertrekkend van specifieke doelgroepen, werkervaring of werk creëren in specifieke activiteitsdomeinen.

Zo situeren heel wat van de werkervaringsprojecten zich in verschillende subsectoren van de zogenaamde lokale dienstenwerkgelegenheid : oppasdiensten voor zieke kinderen, thuiszorgprojecten voor bejaarden, buurtgezondheidscentra, projecten voor groen-onderhoud, kringloopcentra,...

Dit geldt ook voor twee andere instrumenten die uitbouw van de sociale economie in het algemeen ondersteunen : de sociale werkplaatsen en de invoegbedrijven. De sociale werkplaatsen hebben als doelstelling in een beschermde omgeving werk te verschaffen aan de zeer moeilijk tot onbemiddelbare werkzoekenden. Het begrip 'arbeid' krijgt er dan ook een andere invulling dan in een gewoon bedrijf, vooral door de nadruk op begeleiding en ondersteuning.

Momenteel verschaffen 53 sociale werkplaatsen werk ten belope van 500 voltijdse equivalenten. Dit aantal wordt nu fors verhoogd door een uitbreiding met nog eens 300 voltijdse equivalenten. Deze uitbreidingsprocedure zal nog dit najaar formeel worden afgerond met eerste aanwervingen. Ook zullen in de komende maanden in het Vlaams Parlement de besprekingen kunnen worden gevoerd voor een decretale onderbouw van het experiment sociale werkplaatsen.

De werkcreatie in deze sociale werkplaatsen wordt ondersteund via een blijvende subsidiëring. Dit geldt natuurlijk voor zover blijvend aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan. Daarom ook worden de bestaande werkplaatsen momenteel door de administratie gescreend en op hun goede werking geëvalueerd.

De permanente ondersteuning vanwege de overheid neemt niet weg dat de sociale werkplaatsen ook de nodige aandacht moeten besteden aan een bedrijfsmatige aanpak. De toegekende premies, die als bedoeling heeft enerzijds het rendementsverlies te compenseren bij de tewerkstelling van de doelgroep en anderzijds er voor moet zorgen dat kan worden voorzien in het nodige omkaderingspersoneel, dekken immers niet de volledige loonkost.

Ook met het experiment invoegbedrijven wordt een belangrijke stap gezet in de verdere uitbouw van de sociale economie. In deze bedrijven wordt werkcreatie ondersteund via een degressieve subsidiëring van de loonkost van de doelgroep. Na drie jaar valt de overheidstussenkomst weg en moeten de bedrijven zich op eigen kracht invoegen in de reguliere economie. Dat dit lang niet altijd even makkelijk is wordt aangetoond door de eerste evaluaties. Momenteel werden reeds meer dan 15 bedrijven erkend, waarvan een tweetal na het einde van de subsidies de activiteiten diende stop te zetten.

Het evaluatierapport van het Samenwerkingsverband Sociale Economie zal duidelijkheid moeten brengen over de economische haalbaarheid van de overige invoegbedrijven, en vooral over de factoren die de toekomst van dergelijke bedrijven in positieve zin beïnvloeden.

De werkcreatie voor laaggeschoolde langdurig werklozen en meer in het algemeen het ethisch ondernemen zal in de toekomst ook verder worden aangemoedigd via STC-teams voor de promotie en uitbouw van de sociale economie. In het kader van de vernieuwde werking van de STC's zullen de subregio's de mogelijkheid hebben bijkomend personeel aan te werven, waarbij het stimuleren van sociale economieprojecten expliciet als een van de opdrachten wordt meegegeven.

Maar naast de STC's hebben vooral ook de lokale overheden een belangrijke rol te vervullen bij de verdere uitbouw van de sociale economie. De praktijk wijst trouwens uit dat zij meer en meer die verantwoordelijkheid opnemen en in belangrijke mate inspelen op de instrumenten die hen door de Vlaamse overheid worden aangeboden.

De verdere uitbouw van de sociale economie is niet alleen noodzakelijk vanuit arbeidsmarktperspectief. Met bijkomende investeringen in de sociale economie worden tegelijkertijd ook belangrijke impulsen gegeven aan een reeks vernieuwende initiatieven binnen de bevoegdheid leefmilieu. Duidelijk voorbeeld daarvan zijn de kringloopcentra.

Binnen de sociale werkplaatsen maken zij ongeveer 25 % uit van het totaal aantal tewerkgestelden. En ook binnen het experiment invoegbedrijven werden reeds een aantal kringloopcentra erkend.

1.5. Afsluiting

Spijtig genoeg leert de ervaring dat, hoe tegenstrijdig ook, binnen diverse programma's op het vlak van opleiding en tewerkstelling, die mensen met de minste kansen niet altijd bereikt worden. Sommigen zijn zo moeilijk te bereiken dat ze als het ware door de mazen van het net vallen. Dit is het geval, niet zozeer voor de grote groep van de werkzoekenden, maar wel voor de bijzondere categorieën die buiten de gewone netwerken vallen als de armen, laaggeschoolde vrouwen, sommige alleenstaanden,

Ook vrouwen en migranten komen soms minder aan bod in de programma's in tegenstelling tot wat hun aandeel in de werkloosheid zou doen vermoeden.

Meer algemeen gesteld, kan dit te maken hebben met het klassieke afromingseffect waarbij de werkzoekenden met betere kansen op de arbeidsmarkt stelselmatig meer aan bod komen dan de moeilijkere doelgroepen.

Voor sommige werkzoekenden passen de klassieke formules van rekrutering, opleiding en werkervaring niet meer en slaagt men er niet in de werkzoekende te motiveren om deel te nemen aan een actie. Nochtans blijkt uit onderzoek dat het netto-effect van deelname aan opleidingsacties groter is voor de zogenaamde moeilijke doelgroepen.

Bijzondere inspanningen zijn vereist om juist de deelname van deze groepen aan het arbeidsproces te bevorderen :

- de selectie-criteria voor deelname aan programma's restrictiever in te vullen en doorstromingscijfers te differentiëren in functie van de doelgroep ;
- opname van niet uitkeringsgerechtigd werkzoekenden in de diverse programma's, ook in de zogenaamde doorstromingsprogramma's waarbij uitkeringen geactiveerd worden ;
- het formuleren van streefcijfers op programma-niveau ;
- een continue opvolging van de deelnamecijfers in de programma's. Een bijzondere taak is hier weggelegd voor de STC's, die bij de invulling van de programma's dienen te waken over de subregionale proportionele aanwezigheid van de doelgroep-werkzoekenden ;
- binnen de diverse programma's dienen de mogelijkheden van een maatwerk-benadering voor deze groepen onderzocht en vrijgemaakt ;
- in dit kader dient tenslotte bijzondere aandacht te gaan naar de opvolging van het DEPART-project, een pilootproject waarin zowel de minister van Justitie en de Vlaamse ministers van resp. Welzijn en van Tewerkstelling betrokken zijn om de doelgroep van gevangenen die op korte termijn beschikbaar zullen zijn voor de arbeidsmarkt, te integreren op de arbeidsmarkt.

Met het oog op het nieuwe VESOC-overleg, zal in samenspraak met de sociale partners een actieplan vastgelegd worden met betrekking tot de arbeidsmarkt-problematiek van deze doelgroepen.

2. VERSTERKING KERNCOMPETENTIES VDAB

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding bekleedt een centrale plaats in het Vlaamse arbeidsmarktgebeuren door zijn klantgericht en efficiënt optreden naar de diverse klantengroepen (werkgevers, werkzoekenden, werknemers en sectoren) toe.

Als overheidsinstelling heeft de VDAB de taak de arbeidsmarkt zo transparant mogelijk voor te stellen, de arbeidsallocatie (matching tussen vraag en aanbod) te optimaliseren en het arbeidsaanbod te versterken. Het behoort tot de kernopdracht van de VDAB om voor iedere werkzoekende een passende oplossing te zoeken.

Het is deze uitdaging die aan de basis ligt van de op audit en doelmatigheidsonderzoeken gesteunde hervormingsvoorstellen. Het is ook deze opdracht die richting blijft geven aan het dagelijkse VDAB-beleid.

2.1. Aandachtspunten dagelijks VDAB-beleid

1. Werkbaar evenwicht tussen preventief en curatief beleid

Er dient zoveel mogelijk preventief opgetreden te worden om te vermijden dat kortdurige werklozen pas worden opgeleid en begeleid wanneer ze langdurig werkloos worden. Deze preventieve aanpak mag echter de aandacht voor de langdurig werkzoekende niet verzwakken. Voor hem/haar dient een effectief gedifferentieerd herintegratiebeleid gevoerd te worden. Een aanbodsversterkende begeleiding naast tewerkstellingsmaatregelen in ruime zin kunnen de kansen op de arbeidsmarkt voor deze doelgroep gevoelig doen toenemen. Dit houdt concreet in dat de gespecialiseerde tweede lijnsbegeleiding manifest aanwezig moet blijven in het dienstverleningsaanbod van de VDAB en niet mag worden afgebouwd.

2. Doelgroepbenadering

De VDAB moet ten behoeve van de doelgroepen een gedifferentieerd (opleidings)aanbod genereren. Mede in het kader van de toeleiding naar sociale werkplaatsen en werkervaringsplaatsen moeten vanuit de begeleidingsdiensten voldoende inspanningen gebeuren op het vlak van bereik en screening van langdurig werkzoekenden. De VDAB is best geplaatst om waakzaam te zijn voor het gevaar van afroming in de werklozengroep.

3. Netwerking/sectoralisering

Het interprofessioneel akkoord van 3 december 1988 leidde tot de oprichting van sectorale opleidingsfondsen. De samenwerking met de vormingsfondsen werd een prioriteit in het beleid en het marktstreven van de VDAB. In de loop der jaren zijn, dankzij de aanstelling van sectormanagers, zeer verscheiden samenwerkingsvormen afgesloten met sectoren. Het is nu de taak van de VDAB deze samenwerking verder kwantitatief en kwalitatief (meer

De samenwerkingsverbanden met de private derden kregen onlangs een formeel karakter met de oprichting van de ESF-consortia. In het kader daarvan zijn er ook heel wat derden die een erkenning hebben bekomen als bureau voor kosteloze arbeidsbemiddeling.

4. Inbreng van efficiëntie-indicatoren/kwalitatieve criteria

Om afroaming van de risicogroepen te voorkomen, is het belangrijk dat voor elke dienst van de VDAB gedifferentieerde doorstromingsobjectieven bepaald worden.

In de beroepsopleiding werd een instrument ontwikkeld om de klanttevredenheid te meten. De tevredenheidsmeting verzamelt bevindingen van de klant over uiteenlopende vormen van dienstverlening : het instructie geven, de begeleiding, de communicatie- en informatievoorziening, de planning, ... De bevragingsresultaten zijn vanaf 1997 het onderwerp van kwaliteitsbesprekingen en - verbeteringen in de lokale en centrale organisatie en zullen op termijn uitgebreid worden naar alle VDAB-diensten.

2.2. Audit en doelmatigheidsonderzoeken/beheerscontract

De audit en de diverse doelmatigheidsonderzoeken resulteerden in voorstellen en aanbevelingen die de kerncompetenties van de VDAB dienen te versterken:

- het introduceren van een globale trajectbenadering, zowel in organisatie als in de financiering van de VDAB ;
- het realiseren van een duidelijke positionering van de meritdiensten met een maximale garantie voor een geïntegreerde dienstverlening ;
- een verdere decentralisering van activiteiten ;
- een optimalisatie en efficiëntie inzake personeel en personeelsbeleid ;
- een verbeterde beslissingsstructuur.

De bevindingen en de aanbevelingen uit de audit en de verschillende doelmatigheidsonderzoeken zullen verder uitgewerkt worden en geïmplementeerd worden in een nieuw beheerscontract.

1. Introductie van de globale trajectbenadering

Trajectbegeleiding is een intensieve en individuele begeleiding van werkzoekenden waarbij door middel van een traject op maat de arbeidskansen vergroot worden.

Door deze globale trajectbenadering worden de kernactiviteiten (Beroepsopleiding, Bemiddeling en Begeleiding) beter op elkaar afgestemd, en kan dit proces een grotere efficiëntie en effectiviteit van de ingezette overheidsmiddelen genereren tezamen met een beter beheer van de kost per geplaatste werkzoekende.

De laatste jaren heeft de VDAB reeds belangrijke stappen gezet in dit proces. Deze manier van werken moet nog verder worden doorgetrokken in de ganse organisatie: er moet nog meer geïnvesteerd worden in de opbouw van kennis rond typologieën en succesvolle trajecten.

2. Een vernieuwde organisatie

De integrale trajectbenadering vereist een nieuwe strategie en noopt tot structuuraanpassingen waarbij de operationele directies en diensten flexibel op elkaar worden afgestemd. Om te komen tot een betere werkingsefficiëntie wordt een schaalvergroting doorgevoerd naar 13 STD's met daarnaast de organisatie van een efficiëntere en meer bestuurlijke structuur voor wat betreft de ondersteunende diensten.

Deze aanpassingen moeten uiteindelijk resulteren in de opmaak van een nieuw organogram en personeelsformatie, rekening houdend met de nieuw te hanteren principes en de evolutie van de omgeving waarbinnen de VDAB opereert. De aanwezige competenties moeten verder ontwikkeld worden, leergierigheid moet worden aangewakkerd en jobrotatie aangemoedigd.

3. Merit-diensten

De verschillende merit-diensten werken marktconform en worden onder één commerciële sturing gebracht. Zij blijven evenwel onder de bevoegdheid van het beheerscomité.

Uitgangspunt van deze nieuwe werkorganisatie blijft wel dat de merit-dienstverlening geenszins afbreuk mag doen aan de kwaliteit van de basisdienstverlening, meer zelfs, dat de commerciële activiteiten moeten gebeuren in nauwe synergie en samenwerking met het andere dienstenaanbod.

4. Financiering

Ter bevordering van de transparantie van de financiering zal er een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen drie financieringsvormen (vaste financiering via dotatie, projectfinanciering via toelage voor specifieke opdrachten en inkomsten uit de merit-services). Tegen de opmaak van de begroting 1999 moet de financiering van VDAB verder uitgewerkt worden volgens deze principes.

5. Beslissingsstructuur

Er wordt gestreefd naar een versoepeling van de beslissingsstructuur en een duidelijke afbakening van de bevoegdheden.

Het is de Vlaamse regering die na overleg in VESOC de basisdoelstellingen van de VDAB bepaalt, gekoppeld aan de dotatie van de overheidsmiddelen.

Het beheerscomité verduidelijkt deze doelstellingen naar operationele doelstellingen, bepaalt dus in essentie wat, voor wie en hoeveel. Het dagelijks beheer is verantwoordelijk voor het hoe, de werkmethodologie (het management in al zijn aspecten), voor het bereiken van de gestelde doeleinden.

Tenslotte zal er overgegaan worden tot de installatie van een intern auditcomité. Dit comité van het bestuursorgaan heeft als doel de beheerders bij te staan wat betreft het waarborgen van de kwaliteit van de interne controle en legt verantwoording af aan het bestuursorgaan.

3. BETERE ORGANISATIE ARBEIDSMARKT

De VDAB blijft ongetwijfeld het belangrijkste instrument van de overheid om sturend op te treden op de arbeidsmarkt. Daarnaast en complementair is er het groeiend belang van de private bemiddelingsbureaus in de ruime zin. De regelgeving in deze sector werd de laatste jaren in Vlaanderen op punt gezet, maar is na de IAO-conferentie van juni '97 aan herziening toe. Het arbeidsmarktonderzoek, dat zorgt voor de noodzakelijke wetenschappelijke ondersteuning van het beleid, zal decretaal worden onderbouwd. Mede in het kader van een efficiënt arbeidsmarktbeleid op het subregionale niveau zullen de STC's worden versterkt en wordt er gewerkt aan een structurele erkenning van de opleidings- en begeleidingsderden.

3.1. De intermediaire actoren

In 1958 werd door België de IAO-conventie nr. 96, die dateert van 1949, geratificeerd. Deze conventie houdt het principe in van een verbod op private bemiddeling, tenzij uitdrukkelijk toegelaten in bepaalde welomschreven omstandigheden. Het is de taak van de overheid te voorzien in een publieke instantie die gratis aan arbeidsbemiddeling doet. Deze regelgeving was ingegeven vanuit de bekommernis om alle werkzoekenden gelijk te behandelen en de vele misbruiken met private bemiddeling te vermijden. In Vlaanderen had de VDAB tot voor enkele jaren dan ook een monopoliepositie inzake arbeidsbemiddeling.

De Vlaamse arbeidsmarkt is echter een dynamisch gegeven en is dan ook volop in beweging, zeker wat de intermediaire actoren (uitzendbedrijven, werving-en selectiekantoren en de outplacementkantoren) betreft. Dit heeft ertoe geleid dat het Vlaamse Parlement de laatste jaren op relatief korte termijn de nodige decreten goedkeurde die voor elk van de betrokken sectoren een erkenningsregeling invoerden.

In juni jl. werd in Genève een herziene IAO-Conventie 96 goedgekeurd, die belangrijke gevolgen zal hebben voor de Vlaamse regelgeving. Doel van de conventie is immers "... om enerzijds private bureaus in de mogelijkheid te stellen op de arbeidsmarkt te opereren en anderzijds de werknemers te beschermen die beroep doen op hun dienstverlening." Waar de oude conventie een principieel verbod inhield van private arbeidsbemiddeling en erop gericht was om de werkzoekenden te beschermen via een reglementering van de private bemiddelingsbureaus, draait de nieuwe conventie dit principe om. Private bemiddeling is toegelaten, tenzij de bemiddeling aanleiding zou kunnen geven tot misbruiken van de werkzoekenden of frauduleuze praktijken. De nieuwe conventie gaat bovendien uit van het principe dat private bemiddeling een bijdrage levert aan een goed functionerende arbeidsmarkt.

De nieuwe conventie dient door de verschillende parlementen te worden goedgekeurd. Daarop dient men zich tijdig voor te bereiden. Op termijn zal daarom gewerkt worden naar één kaderdecreet op het vlak van de arbeidsbemiddeling welke de principes van de nieuwe knelpunten in de huidige reglementering.

De continuïteit in de regelgeving en de rechtszekerheid van de kantoren mag hierbij evenwel niet in het gedrang komen. Het kaderdecreet dient zodanig opgesteld te zijn dat men door middel van uitvoeringsbesluiten voldoende snel kan inspelen op de gewijzigde omstandigheden op de arbeidsmarkt.

Gezien de positieve rol die de private bemiddelingskantoren in de ruime zin kunnen spelen in de werking van de arbeidsmarkt, zullen er ook maatregelen worden genomen om de samenwerking en de complementariteit tussen de publieke en de private bemiddelingsbureaus te bevorderen.

3.2. De structurele erkenning van de derden

De zogenaamde derden zijn een belangrijke partner in het doelgroepenbeleid. Het betreft hier voornamelijk opleidings- en begeleidingsorganisaties. Ze zijn van privaat- en/of publiekrechtelijke oorsprong en hebben meestal het vzw-statuuut of ressorteren onder een OCMW of een gemeentebestuur. Het gaat over een 240-tal organisaties die instaan voor ongeveer 400 projecten. Meestal organiseren zij een gemengd aanbod, gericht op laaggeschoolden zoals opleiding, vooropleiding, werkervaring. Soms organiseren zij zelf ook tewerkstelling, bv. onder de vorm van een sociale werkplaats of een invoegbedrijf.

De werking van deze organisaties is veelal publiek gefinancierd: zij participeren aan de programma's in het kader van het arbeidsmarktbeleid.

Gelet op hun afhankelijkheid van deze diverse programma's is het voor deze organisaties niet altijd even gemakkelijk om een continu beleid te voeren, hetgeen soms leidt tot een ad hoc personeelsbeleid en organisatorische zwakten.

Om de dienstverlening aan de werkzoekenden nog te verbeteren, worden volgende krachtlijnen aangehouden :

- de positieve imago-vorming van de sector door de organisatie van een tweede Open Projectendag wordt georganiseerd. De erkenning van de sector wordt gesymboliseerd met de toekenning van de Prijs van de Vlaamse Gemeenschap ;
- het 'uitbreken van de sector naar de bedrijven' door middel van sectordialogen. Deze sectordialogen hebben als doel om op een zeer pragmatische wijze, de communicatie tussen 'derde' en bedrijfsleider te verbeteren en dit in functie van het verbeteren van de aansluitingsmogelijkheden van een opleiding en werkervaring bij de ondernemingswereld ; verschillende sectoren hebben reeds hun belangstelling laten blijken ;
- het uitwerken van een kwaliteitsregeling (kwaliteitscriteria, evaluatie-procedures, gekoppeld aan een erkenning van projecten) waarbij de bestaande mechanismen voor kwaliteitsbewaking, die momenteel over de diverse programma's verspreid liggen, worden gecoördineerd en meer uniform gemaakt ;
- een administratieve vereenvoudiging door o.a. waar mogelijk systematisch werk te maken van meerjaren-goedkeuringen.

Inmiddels heeft de sector van de derden ook een samenwerkingsovereenkomst ondertekend met de VDAB. Deze overeenkomst heeft tot doel om de begeleiding van werkzoekenden in het kader van de ESF-consortia te verzekeren. Deze overeenkomst geldt als een soort van geformaliseerd vertrekpunt voor een meer structurele samenwerking tussen beide partners.

3.3. De versterking van de STC's

Op het VESOC-overleg van 4 juli 1997 hebben de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners een akkoord bereikt over de verdere uitbouw en versterking van het subregionaal arbeidsmarktbeleid. Op meerdere terreinen wint immers de idee veld, dat de grote beleidslijnen op centraal niveau getrokken worden en dat op subregionaal en lokaal niveau, de concretisering ervan plaatsvindt.

Op het vlak van arbeidsmarktbeleid is het Subregionaal Tewerkstellingscomité het platform dat hiervoor in aanmerking komt. Voor de versterking van het subregionale arbeidsmarktbeleid werden de volgende krachtlijnen overeengekomen :

- doorvoering van een schaalvergroting van de STC's tot 12 : in West-Vlaanderen zullen dit Brugge, Kortrijk-Roeselare en Oostende-Ieper zijn, in Oost-Vlaanderen worden dat Gent, Aalst-Oudenaarde en Sint-Niklaas-Dendermonde, in Antwerpen zijn dat Antwerpen-Boom, Turnhout en Mechelen, in Vlaams-Brabant Leuven en Halle-Vilvoorde en in Limburg Hasselt ;
- versterking van de ondersteuning van de STC's door aan elk STC een STC-team te verbinden samengesteld uit: een personeelslid van de VDAB voor de logistieke ondersteuning en medewerkers van VDAB en van de administratie Werkgelegenheid voor de inhoudelijke ondersteuning. Het Steunpunt WAV zal instaan voor bijkomende wetenschappelijke onderbouw ;
- inschakelen van 'veldwerkers' om de rol van het STC als promotor van subregionale initiatieven te versterken. Deze veldwerkers krijgen de opdracht, projecten te ontwikkelen om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen, om positieve actie-projecten te ontwikkelen en om sociale economie-projecten te stimuleren;
- een grotere eenvormigheid in het subregionaal doelgroepenbeleid door het Interface-project en de Begeleidingscel Werkgelegenheid Migranten, twee projecten met een belangrijk impact in de regio, te integreren in de STC-werking;
- verduidelijking in de relatie tussen STC en de STC-werkgroepen door de Permanente Werkgroep Risicogroepen te versterken als advies- en overlegorgaan binnen het STC en de Permanente Werkgroep Onderwijs-Arbeidsmarkt af te bouwen in relatie met de oprichting van de Edufora ;
- coördinatie van het subregionaal arbeidsmarktbeleid door de oprichting van een centrale stuurgroep met STC-voorzitters.

3.4. Het arbeidsmarktonderzoek

Medio 1997 gaven de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek en het Steunpunt WAV de derde editie uit van het Jaarboek over de Vlaamse arbeidsmarkt. Inmiddels groeide dit Jaarboek uit tot hét standaardwerk over de arbeidsmarkt in Vlaanderen. Vanaf 1996 beschikt het Steunpunt WAV, dat instaat voor de wetenschappelijke gegevensverzameling en in het bijzonder voor het Jaarboek, hiertoe over een meerjaren-overeenkomst met de Vlaamse regering. Ook wordt het project mee ondersteund vanuit het Europees Sociaal Fonds.

Daarnaast werd er werk gemaakt van een meerjaren-programma voor beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek in samenwerking met het horizontaal programma voor Beleidsgericht Onderzoek.

In 1997 starten volgende onderzoeksprojecten :

- de analyse van arbeidsorganisatorische implicaties van arbeidsherverdeling ;
- het vormings- en opleidingsbeleid in sectoren ;
- de tewerkstelling van migranten en gehandicapten ;
- de kwaliteit en kwantiteit van de arbeid bij laaggeschoolden ;
- rol van lokale actoren in het arbeidsmarktbeleid ;
- effecten van outplacement ;
- werkloosheidsval in Vlaamse opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven ;
- een evaluatiekader voor het arbeidsmarktbeleid.

Tenslotte werd in 1997 ook het secretariaat van de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek verder uitgebreid.

Sinds 1996 staan visiegroepen in voor de begeleiding van de onderzoeken. Per onderzoek zullen de onderzoeksresultaten op een geëigende wijze voorgesteld en kenbaar gemaakt worden. In dit verband zullen naargelang het onderzoek, studiedagen georganiseerd worden, brochures uitgegeven, samenvattingen gepubliceerd,

In het kader van het totale VIONA-programma wordt in 1997 ongeveer 30 mio aan het onderzoeksprogramma besteed. Het is de bedoeling om voor 1998 te streven naar een uitbreiding van het onderzoeksprogramma tot 50 mio.

Een VIONA-decreet zal worden voorgelegd aan de Vlaamse regering. Dit VIONA-decreet heeft als doel een wettelijke basis te verlenen aan het strategisch arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen. Volgende krachtlijnen zullen in dit decreet vooropstaan : de jaarlijkse trendrapportering over de Vlaamse en subregionale arbeidsmarkt, het meerjaren-programma voor arbeidsmarktonderzoek, de tripartiete sturing van het programma, een steunpunt ter ondersteuning van het arbeidsmarktonderzoek, de betrokkenheid van de wetenschappelijke instellingen.

Inhoudelijk zal in 1998 verder aandacht besteed worden aan de uitbouw van beroepsprofielen. Deze profielen hebben de bedoeling de essentiële informatie over functies en beroepsgroepen te verzamelen teneinde aan de opleidings- en onderwijsinstanties toe te laten, op basis van deze profielen opleidingsprofielen te maken.

3.5. Het experiment outplacement

In 1996 werd het experiment outplacement opgestart waarbij via de VESOC-enveloppe (in 1996 en 1997 telkens 50 mio) outplacementcontracten worden gefinancierd voor ontslagen werknemers na faillissement van hun bedrijf. Hierbij dient specifieke aandacht uit te gaan naar oudere en / of laaggeschoolde werknemers. Tussen 1 januari 1996 en 31 mei 1997 werden er zeven dossiers goedgekeurd, waarbij in het totaal 936 werknemers van de mogelijkheid van loopbaan-of outplacementbegeleiding gebruik konden maken. De Vlaamse stuurgroep "outplacement" zal na evaluatie de verdere mogelijkheden tot creatie van een "herplaatsingsfonds" onderzoeken. Dit fonds zou outplacement in navolging van het experiment kunnen financieren, evenals eventuele herplaatsingspremies, collectieve bemiddelingsacties, omscholingsacties, enz. De financiering van dit fonds zal dan ook ruimer dienen te zijn dan een loutere overheidsfinanciering.

4. BLIJVENDE AANMOEDIGING VAN ARBEIDSHERVERDELING

Via tijdelijke aanmoedigingspremies stimuleert de Vlaamse overheid sinds 1994 processen van vrijwillige arbeidsherverdeling. Zowel de overstap naar loopbaanonderbreking als naar arbeidsduurvermindering worden gedurende maximaal twee jaar aangemoedigd. Deze eenvoudige maatregel werkt complementair en versterkend t.a.v. verschillende federale regelingen.

De maatregel werd reeds driemaal aangepast, telkens met het oog op meer uitgebreide toepassingsmogelijkheden. Het aantal begunstigden van de maatregel steeg dan ook reeds tot ca. 8.000 op kwartaalbasis. Over de jaren heen werden er reeds meer dan 14.000 aanvragen goedgekeurd voor de private sector en meer dan 4.000 voor de openbare sector. Bovendien werd op een recente perscampagne massaal gereageerd : meer dan 7.000 aanvragen voor een infobrochure.

AANTAL BEGUNSTIGDEN AANMOEDIGINGSPREMIES PER KWARTAAL			
1994	1995	1996	1997
33	915	3.732	6.048
65	1.466	4.712	7.406
122	2.275	5.261	7.988
482	2.919	5.219	

Meer en meer ook behoren de Vlaamse premies tot een van de belangrijke elementen bij sociale onderhandelingen op bedrijfsniveau.

Met het kwantitatief succes van de maatregel is natuurlijk ook de kostprijs ervan aanzienlijk toegenomen. Voor 1998 wordt het benodigde budget geraamd op bijna een half miljard.

EVOLUTIE BUDGET AANMOEDIGINGSPREMIES (MIO)					
	1994	1995	1996	1997	1998
Privé	7	88	237	312	369
Openbaar	-	9	42	88	123
Totaal	7	97	279	390	492

Momenteel voert de administratie een tussentijdse evaluatie uit van de maatregel met betrekking tot het luik arbeidsduurvermindering. Dit gebeurt via een enquête op het niveau van de bedrijven. Deze evaluatie zal de basis vormen voor het overleg met de sociale partners over de verlenging van deze maatregel. Voorlopig betreft het immers nog een tijdelijke maatregel die ten einde loopt eind december 1997. Belangrijk aandachtspunt voor de verdere toekomst is alleszins de eenvoud van het stelsel en het versterkend karakter t.a.v. verschillende federale regelingen.

In ieder geval blijft verdere aanmoediging van arbeidsherverdeling noodzakelijk, gezien ook het laatste Jaarboek over de Vlaamse Arbeidsmarkt opnieuw aangaf dat de gemiddelde arbeidsduur recent nog verder is gestegen.

5. EPILOOG : VEREENVOUDIGING EN STROOMLIJNING

Terecht klinkt de roep om vereenvoudiging en stroomlijning van de verschillende arbeidsmarktmaatregelen steeds luider door. De voorbije twee jaar werd vanuit deze invalshoek gewerkt aan de harmonisering en versterking van de werkervaringsprojecten, de integratie van de klassieke tewerkstellingsprogramma's binnen de verschillende functionele bevoegdheidsdomeinen of de afstemming van verschillende opleidingsinitiatieven binnen de consortiawerking.

De komende maanden dient vooral werk gemaakt te worden van stroomlijning op de lokale arbeidsmarkt. Op die lokale arbeidsmarkt opereert immers een toenemend aantal actoren, vaak met eigen spelregels en instrumenten. In zowat elke gemeente werd een PWA opgericht, OCMW's gaan zich meer en meer toeleggen op arbeidsmarktbegeleiding en bemiddeling van bestaansminimumtrekkers, in elk SIF-beleidsplan wordt een luik tewerkstelling opgenomen en gemeenten spelen een steeds belangrijkere rol in het opstarten en verruimen van opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden voor laaggeschoolde en langdurig werklozen.

Een belangrijk gegeven is dat de verschillende lokale initiatieven dezelfde doelstelling dienen: de bevordering van de reïntegratie van kansarmen of moeilijk bemiddelbare werkzoekenden in het normale economische circuit. Daarmee sluiten zij aan bij het doelgroepenbeleid van de Vlaamse overheid. In de praktijk merkt men echter dat de verschillende initiatieven in grote lijnen hetzelfde beleid voeren, evenwel zonder enige vorm van afstemming. Gemeentelijke instanties bijvoorbeeld met dezelfde doelstelling (PWA en OCMW) zijn niet structureel betrokken bij elkaars werking, laat staan PWA en VDAB.

Werkzoekenden worden op deze manier geconfronteerd met een zeer grote verscheidenheid aan dienstverleningsinstanties en consultants kennen mekaars werking niet meer. Toch lijkt het erop dat verschillende actoren (veldwerkers) steeds meer toenadering zoeken tot elkaar. Deze sporadische (zeer lokaal bepaalde) vormen van samenwerking komen meestal tot stand naar aanleiding van zeer praktische knelpunten en gemeenschappelijke belangen.

Om die sporadische samenwerkingsvormen meer structuur te geven wordt voorgesteld met de gemeenten hierover convenants af te sluiten.

Lokale besturen hebben er alle belang bij dat in hun gemeente geen structurele laag van achtergestelde werklozen ontstaat. Om een behoeftendekkend aanbod uit te bouwen dat tegemoet komt aan de specifieke problemen van de werkzoekenden in de regio moeten zij actief inspelen op federale en Vlaamse tewerkstellingsmaatregelen en zijn zij voor de Vlaamse overheid een belangrijke partner voor wat betreft de verdere ontwikkeling van sociale economie en buurtdiensten. Het lokaal beleid heeft daarvoor nood aan een plaatselijke draaischijf waarin alle actoren, werkzaam op de lokale arbeidsmarkt, mekaar kunnen ontmoeten en afspraken maken.

Die rol is weggelegd voor de VDAB. In afspraak met de gemeenten zou de uitgebouwde dienstverlening van de VDAB (met o.a. de nieuwe on-line technieken), zijn knowhow, professionele ervaring en specialisten directer ter beschikking kunnen worden gesteld enerzijds en zou een forum worden gecreëerd ter verzameling van alle actoren in de lokale arbeidsmarkt anderzijds.

Dit lokaal tewerkstellingsconvenant is niet een zoveelste nieuwe maatregel. Zij beoogt enkel de bestaande initiatieven te bundelen zonder de eigenheid van de verschillende initiatieven in vraag te stellen.

Door het convenant wordt enkel gepoogd een antwoord te bieden op een gerechtvaardigde vraag naar stroomlijning en eenvoud. Consulents van diverse actoren moeten samen acties opzetten met het oog op een betere toeleiding, begeleiding en bemiddeling naar de arbeidsmarkt. Uiteindelijke doelstelling moet zijn dat de betrokken partners zowel de hun beschikbare hardware (lokale voor wat betreft de gemeentebesturen, de on-line dienstverlening voor wat betreft de VDAB, ...) als de software (deskundigheid van de consulents, methodiek-ondersteuning, ...) aan elkaar ter beschikking stellen