

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2000-2001

6 november 2000

BELEIDSBRIEF

Werkgelegenheid

Beleidsprioriteiten 2000-2001

ingediend door de heer Renaat Landuyt,
Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme

Inhoud

INHOUD.....	2
WOORD VOORAF	5
DEEL I - SOCIAAL-ECONOMISCHE CONTEXT IN VOGELVLUCHT	7
1 SOCIAAL ECONOMISCHE CONTEXT	8
1.1 ECONOMISCHE HOOGCONJUNCTUUR, VLAANDEREN BLIJFT IN HET EUROPESE KOPPELTON.....	8
1.2 VOORUITZICHTEN EN CONJUNCTUUR	8
1.3 DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT, EEN KENTERING.....	9
1.3.1 <i>De Vlaamse werkzaamheidsgraad: op schema.....</i>	<i>9</i>
1.3.2 <i>De Vlaamse werkloosheidscijfers: verdere daling.....</i>	<i>9</i>
1.3.3 <i>Vacatures en knelpunten.....</i>	<i>10</i>
1.3.4 <i>De arbeidsmarktpositie van kansengroepen.....</i>	<i>10</i>
1.4 VORMING EN OPLEIDING.....	13
DEEL II - HET STRATEGISCH PROGRAMMA, EEN STAND VAN ZAKEN	15
HOOFDSTUK I - EEN INLEIDING	16
1 HET APPELLEREND PROJECT: IN BEWEGING	16
2 150.000 BANEN: EEN HORIZONTALE OPDRACHT.....	16
2.1 SOCIALPROFITSECTOR	17
2.2 SOCIALE ECONOMIE EN DE NIEUWE DIENSTENECONOMIE	17
2.3 PUBLIEKE STARTBANEN	18
PLANNING 2001	19
HOOFDSTUK II - SOCIALE ECONOMIE, MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN EN DE DIENSTENECONOMIE: BOUWERS VAN EEN NIEUW MAATSCHAPPELIJK MODEL	20
1 EEN VLAAMS BESLUIT EN EEN SAMENWERKINGSPROTOCOL ZETTEN CONCEPT OM IN CONCRETE IMPLEMENTATIE	20
2 TRIVISI: VERNIEUWENDE GOLVEN IN HET BEDRIJFSLEVEN KRACHT BIJZETTEN	21
3 DE NIEUWE DIENSTENECONOMIE.....	21
4 BESCHERMDE WERKGELEGENHEID, DE SOCIALE WERKPLAATSEN	22
PLANNING 2001	23
HOOFDSTUK III - WERK EN ARBEID AANTREKKELIJKER MAKEN	25
1 EEN VOLWAARDIG STATUUT	25
2 WERKEN ... EN ER OOK EENS UITSTAPPEN.....	26
3 WERK TOEGANKELIJK MAKEN.....	26
3.1 KINDEROPVANG	26
3.2 MOBILITEIT	27
PLANNING 2001	29

HOOFSTUK IV - EVENREDIGE PARTICIPATIE.....	31
1 ANTIDISCRIMINATIEBELEID	31
2 DIVERSITEIT OF MANAGEMENT VAN VERSCHILLEN	31
3 KANSENGROEPENBELEID.....	32
3.1 VESOC-ACTIEPLAN 2000 MIGRANTEN	32
3.2 PROFESSIONELE INTEGRATIE VAN NIEUWKOMERS	33
3.3 ACTIEPLAN GELIJKE KANSEN MANNEN EN VROUWEN	33
3.4 ACTIES VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP.....	34
3.5 HET STARTBANENVERHAAL ... UITEINDELIJK EEN VLAAMS VERHAAL	34
4 TRAJECTBEGELEIDING.....	36
5 WERKERVARING	37
PLANNING 2001	39
HOOFDSTUK V - SOCIALE INVESTERINGEN IN OPLEIDING EN VORMING	41
1 EINDELIJK EEN HORIZONTAAL ACTIEPLAN INZAKE LEVENSLANG LEREN	41
2 OPLEIDINGSINVESTERINGEN IN BEDRIJVEN: VERNIEUWDE AANPAK.....	41
3 TRIVISI: EEN DYNAMIEK ROND DE LERENDE SAMENLEVING	42
4 DE AANSLUITING ONDERWIJS/ARBEIDSMARKT IN DE KIJKER	42
5 HERPLAATSINGSFONDS: EEN INSTRUMENT VOOR LOOPBAANZEKERHEID	43
6 ICT: EFFICIËNT INSTRUMENT IN HET KADER VAN EEN LEVEN LANG LEREN.....	43
PLANNING 2001	44
HOOFDSTUK VI - HET RECHT OP GEÏNTEGREERDE BASISDIENSTVERLENING	46
1 DE LOKALE WERKWINKELS: EEN REALITEIT	46
2 HET CALL-CENTER VAN DE VDAB	47
PLANNING 2001	48
HOOFDSTUK VII - DE REGIEFUNCTIE EN HET VLAAMSE LANDSCHAP VAN DE ARBEIDSMARKTINTERMEDIAIREN	49
1 DE NIEUWE ARBEIDSMARKTSTRUCTURERING	49
2 DE PRIVATE ARBEIDSMARKTINTERMEDIAIREN	50
PLANNING 2001	51
HOOFDSTUK VIII - ORDENING VAN HET WERKGELEGENHEIDSVELD	52
1 DE BELEIDSNIVEAUS IN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID	52
1.1 HET EUROPESE NIVEAU	52
1.1.1 <i>Het Vlaams actieplan 2000</i>	52
1.1.2 <i>ESF 3 (2000-2006)</i>	52
1.1.3 <i>Vlaamse bijdrage aan de Top van Lissabon</i>	53
1.2 HET VLAAMS-FEDERALE NIVEAU	54
1.2.1 <i>De coöperatieve aanpak tussen het federale en het Vlaamse niveau</i>	54
1.2.2 <i>Samenwerkingsvormen</i>	55
1.2.3 <i>Homogenisering van bevoegdheden</i>	56

1.3	INTERGEWESTELIJKE SAMENWERKING INZAKE WERKGELEGENHEIDS- EN VORMINGSBELEID	56
1.3.1	<i>Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden</i>	56
1.3.2	<i>Gemeenschappelijke standpuntbepaling</i>	57
1.4	HET SUBREGIONALE NIVEAU	57
1.5	HET LOKALE NIVEAU HERONTDEKT	58
2	PRIORITAIRE ACTOREN EN HUN ROL IN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID	58
2.1	VDAB	58
2.2	PRIVATE ARBEIDSMARKTINTERMEDIAREN	58
2.3	ADMINISTRATIE	59
2.4	SOCIALE PARTNERS	59
2.5	LOKALE OVERHEDEN	59
2.6	DE NGO'S	60
3	STAND VAN ZAKEN 10-PUNTENPLAN VOOR EFFICIËNTERE INSTRUMENTEN	60
3.1	ADMINISTRATIEVE VEREENVOUDIGING	60
3.2	AFSTEMMING VAN MAATREGELEN TUSSEN DE BELEIDSNIVEAUS	61
3.3	DOELMATIGHEIDSONDERZOEK MET BETREKKING TOT DE WERKGELEGENHEIDPROGRAMMA'S	62
3.4	WERKGELEGENHEIDSFONDS	62
3.5	PARTNERSCHAPPEN	63
3.6	POOLVORMING	63
3.7	EXPERIMENTEERRUIMTE	64
3.8	MONITORING EN RAPPORTERING	64
3.9	WETENSCHAPPELIJKE ONDERBOUW	64
3.10	ZELFREGULERING	65
	PLANNING 2001	66
	COLOFON	70

WOORD VOORAF

De Beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004 bevat ambitieuze doelstellingen met de bevordering van de werkgelegenheidsgraad en de vermindering van de werkloosheid. De afgelopen periode werden de eerste aanzetten gegeven om deze doelstellingen te realiseren. Maar wij zijn er ons van bewust dat er nog zeer veel werk op de plank ligt.

Hoewel de werkloosheid door de sterke banengroei en de economische conjunctuur een laagterecord bereikt en de arbeidsmarktkrapte het werkgelegenheidsvraagstuk lijkt te beheersen, betekent dit nog niet dat het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid op automatische piloot kan vliegen. Het werkgelegenheidsbeleid heeft niet de ambitie om de Vlaamse economie te maken, noch om kunstmatige banen te scheppen. Wel is het de politieke uitdaging om de nodige randvoorwaarden te creëren zodat iedereen die zich op de arbeidsmarkt begeeft, volwaardig kan participeren in ons arbeidsbestel en dit ongeacht zijn of haar talenten, leeftijd of herkomst. De banengroei dient immers aan iedereen ten goede te komen. Dit noodzaakt ook in tijden van hoogconjunctuur een actieve overheid.

Daarom wordt in onze werkgelegenheidsaanpak de nadruk gelegd op de verbetering van de inzetbaarheid van werkzoekenden en inactieven. Dit wordt gekaderd in een beleid van evenredige participatie. De aandacht gaat niet alleen naar de kansengroepen van vandaag maar eveneens naar de kansengroepen van morgen. Omwille van de technologisering, de uitbouw van de kenniseconomie en de nieuwe dienstenwerkgelegenheid en de economische inrichting moeten ook de investeringen in permanente vorming voor werkenden worden opgetrokken. Betaald werk blijft in de actieve welvaartsstaat immers de ruggengraat van participatie en burgerschap. Daarin ligt ook de drijfveer om met volle kracht door te gaan met de realisatie van de doelstellingen van de Beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004, waarbij ten volle zal rekening gehouden worden met de aanbevelingen van het Vlaams Parlement, zoals vervat in de met redenen omklede motie tot besluit van de op 14 maart 2000 in plenaire vergadering besproken Beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004. Aan het Vlaams Parlement zullen immers de komende periode een aantal belangrijke decretrale initiatieven worden voorgelegd die betrekking hebben op de inrichting van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid en de bevordering van de evenredige deelname op de arbeidsmarkt.

In het eerste deel van deze Beleidsbrief 2001 wordt een socio-economische analyse gemaakt, waarbij de meest relevante tendensen worden samengevat. Een meer uitgebreide bespreking van deze tendensen alsook een gedetailleerde opvolging van het Strategisch Plan Werkgelegenheid 2000 – 2004 is weergegeven in een afzonderlijke publicatie “Strategisch Plan Werkgelegenheid – monitoring van de beoogde beleidseffecten”. Deze publicatie moet samengelezen worden met de Beleidsbrief en geeft een inzicht in de indicatoren die betrekking hebben op de strategische doelstellingen en de kritische succesfactoren. Het tweede deel bevat de verwezenlijkingen tot 1 oktober 2000. Dit is met andere woorden een momentopname, een tussentijdse evaluatie van de uitvoering van de Beleidsnota, die uiteraard gesteund is op de krachtlijnen van het Vlaams regeerakkoord en de aanpak vervat in de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren en de Top van Lissabon. Wij hebben getracht deze stand van zaken op een realistische wijze weer te geven, waarbij de ondervonden knelpunten niet uit de weg worden gegaan. Bij de uitvoering van de beleidsopties worden we immers geconfronteerd met een niet-homogene bevoegdheidsafbakening met het federaal niveau, de moeilijke zoektocht naar de “inpassing” van het decentraal werkgelegenheidsbeleid en de noodzaak tot overstijging van organisatiebelangen. Deze knelpunten zullen evenwel de realisatie van het regeerakkoord en een doelmatig, eigentijds werkgelegenheidsbeleid niet in de weg kunnen staan.

Deel I

Sociaal-economische context in vogelvlucht

1 Sociaal economische context

1.1 Economische hoogconjunctuur, Vlaanderen blijft in het Europese koppeloton

Vlaanderen kent in 2000 een hoogconjunctuur. In termen van bruto-binnenlands/regionaal product per capita bevond Vlaanderen zich in 1997 15% boven het Europese gemiddelde. Omzet, investeringen en export stegen nog verder. De totale omzet voor de Vlaamse economie nam in reële termen toe met ruim 4% en tijdens dezelfde periode (98/99) stegen de investeringen in reële termen met 8,3%. Tussen 1996 en 1998 groeide de Vlaamse export in nominale termen met 21,7%. Recente voorlopige cijfers voor 1999 wijzen op een sterke toename van de export naar Oost-Azië, een gevolg van het herstel van die landen van de financieel-economische crisis. Dit welvarend Vlaanderen wordt gerealiseerd dankzij de bijna 150.000 bedrijven die hier werkzaam zijn. Het overgrote deel ervan (96%) stelt minder dan 50 werknemers tewerk. De kleinste vestigingen (< 50 werknemers) staan in voor ongeveer vier op tien Vlaamse arbeidsplaatsen en zijn daarmee een belangrijke werkverschaffer. De grootste vestigingen (≥ 500 werknemers) nemen 20,5% van de Vlaamse werkgelegenheid voor hun rekening. Zondermeer kan gezegd worden over het begin van dit millennium dat er een kentering is opgetreden, economische groei wordt duidelijk omgezet in meer welvaart en meer jobs. Toch blijven niet alle jobs (en bedrijven) overeind en heeft Vlaanderen in 2000 ook een aantal pijnlijke bedrijfssluitingen gekend.

Een werkgelegenheidstoename duidt volgens de gangbare economische theorie op economische groei, die mede wordt gedragen door het proces van creatieve destructie: minder productieve tewerkstelling wordt vervangen door productievere arbeid en leidt tot een toename van de economische welvaart. Dit dynamisch proces van creatieve destructie kan echter enkel bestaan in voldoende flexibele arbeidsmarkten, waar tewerkstelling moet kunnen verschuiven binnen of tussen ondernemingen. Volgens recent onderzoek zijn vooral kleine en middelgrote ondernemingen in staat om productieve tewerkstelling te creëren ter vervanging van minder productieve banen. Private dienstverlenende bedrijven zijn het meest flexibel in dit opzicht. De jobreallocatiegraad tijdens de periode 1995-1998 bedroeg 16,2% voor alle sectoren en 12,7% voor industriële sectoren. In de buurlanden, met uitzondering van Duitsland, ligt dit cijfer hoger.

Het aantal oprichtingen van nieuwe ondernemingen liep tijdens de periode 1998 en 1999 terug met bijna 15%. Tijdens het eerste kwartaal van 2000 bemerkten we een kentering, in de zin van een minder sterke daling. Het aantal faillissementen liep tussen 1998 en 1999 met bijna 4% terug. Tijdens de vijf eerste maanden 2000 zette deze trend zich door.

1.2 Vooruitzichten en conjunctuur

De recente conjunctuurenquêtes van de NBB wijzen dus op een hoogconjunctuur, vooral in de industrie en de handel. Sinds begin 1999 is de synthetische conjunctuurcurve van de verwerkende nijverheid opwaarts gericht. Zowel de Vlaamse aanbod- als vraagindicatoren wijzen op een gezonde economische activiteit. Een aantal indicatoren doen evenwel vragen rijzen over het verdere stijgingspotentieel van de Vlaamse economie.

Verschillende elementen liggen aan de basis van de goede conjunctuur. Ten gevolge van de waardevermindering van de Euro verbetert het Vlaamse concurrentievermogen met o.m. een heropleving van de uitvoer. De verlaging van de fiscaliteit en parafiscaliteit heeft een positieve invloed op de arbeidsmarkt. De verhoging van de conventionele lonen zorgt voor een groeiend vertrouwen van de consumenten.

De vooruitzichten met betrekking tot de ontwikkeling van de economische bedrijvigheid zijn zeer gunstig. De Vlaamse economische groei in 1999 wordt op 2,5% geschat; in 2000 wordt een groei van 4,6% verwacht. In samenhang met de hiervoor aangegeven gunstige factoren zal deze situatie leiden tot een stijging van de werkgelegenheid en een daling van de werkloosheid. Met deze positieve vooruitzichten sluit Vlaanderen aan bij de gunstige vooruitzichten in vrijwel alle EU-lidstaten en de USA.

1.3 De Vlaamse arbeidsmarkt, een kentering

1.3.1 De Vlaamse werkzaamheidsgraad: op schema

Een tijdreeksbreuk in de arbeidskrachtenenquête (EAK) van het NIS tussen 1998 en 1999 noopte tot een herziening van de cijferreeks over de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen en België. De herziene cijfers wijzen op een verdere stijging van de werkzaamheidsgraad van 61,7% in 1998 naar 62,6% in 1999. Dit betekent dat Vlaanderen op schema zit bij het behalen van de kwantitatieve doelstelling om tegen 2004 het niveau van de werkzaamheid te halen van de buurlanden.

Tabel 1: Evolutie van de werkende beroepsbevolking, Vlaanderen, 1994-2000

	Werkzaamheid 15-64 jaar reconstructie	Werkzaamheidsgraad 15-64 jaar Reconstructie
1996	(2.388.040)	(60,8%)
1997	(2.417.100)	(61,5%)
1998	(2.425.500)	(61,7%)
1999	2.462.000	62,6%
Evolutie 1999/1998	(+36.500)	(+0,9)

Noot: de cijfers tussen haakjes zijn gereconstrueerde cijfers of gebaseerd op gereconstrueerde cijfers.

Bron: NIS EAK bewerking Steunpunt WAV

Aan de basis van de werkzaamheidsgroei ligt in eerste instantie de goede economische conjunctuur, maar ook het arbeidsmarktbeleid in het algemeen (o.m. verlaging van de werkgeversbijdragen) en het activeringsbeleid in het bijzonder (doorstromingsprogramma's, tewerkstelling via PWA's of in een in een dienstenbaan) ondersteunen de geobserveerde groei. De toenemende groei van banen in de tertiaire sector (commerciële diensten) is de dominante factor in de versnelde werkzaamheidsgroei sinds 1997. Daarnaast is ook de meer beperkte maar aanhoudende groei in de quartaire sector (publieke diensten) van belang. Opvallend is het feit dat de jarenlange daling van de werkgelegenheid in de secundaire sector in 1998 tot stilstand kwam.

1.3.2 De Vlaamse werkloosheidscijfers: verdere daling

Het Vlaams Gewest telde in 1999 gemiddeld 176.000 niet-werkende werkzoekenden. Dit is het laagste werkloosheidscijfer sinds het begin van de jaren '80. Ook in de eerste maanden van 2000 bleef de werkloosheid verder afnemen. In juni 2000 waren er 154.000 niet-werkende werkzoekenden. Wanneer deze trend aanhoudt, zal het gemiddelde werkloosheidsniveau in 2000, vermoedelijk dalen onder het niveau van 1990.

De werkloosheidsdaling in Vlaanderen (sinds 1994) kan opgedeeld worden in twee perioden. In een eerste periode (1994-1997) is de daling van de werkloosheid uitsluitend een gevolg geweest van het

verschuiven van werkzoekenden naar inactiviteit. Het schorsen van langdurige werklozen en, vanaf 1996, de impact van de uitschrijvingen van oudere werklozen waren hiervan de motor. Sinds 1997 verminderde het effect hiervan en intensifieerde de daling van de werkloosheid. Dit beeld wordt bevestigd door het uitzicht van de recente werkloosheidsdaling. Deze wordt enerzijds bepaald door de *beperkte instroom* in de werkloosheid, wat wil zeggen dat mensen minder hun job verliezen, schoolverlaters sneller een job vinden en dat het ‘hoppen’ tussen de interimsector en de werkloosheid is verminderd. Dit hangt duidelijk samen met de gunstige conjunctuur en de heersende krapte op de arbeidsmarkt. Anderzijds is er een *versnelde uitstroom*, vooral bij de meest kwetsbare groepen, zoals de langdurig werklozen en de laaggeschoolden. Heel wat (laaggeschoolde) langdurig werklozen vonden een job in het kader van een ‘activeringsmaatregel’. Ook het toenemend succes van loopbaanonderbreking heeft waarschijnlijk een positieve invloed gehad op de werkloosheidsdaling.

1.3.3 Vacatures en knelpunten

De aanhoudende jobgroei gaat gepaard met een steeds groter wordend aantal openstaande vacatures. In 1999 stonden gemiddeld twee keer zoveel vacatures open dan twee jaar eerder, en ook in de eerste helft van 2000 nam dit aantal gevoelig toe. De combinatie van een groeiend aantal vacatures en een daling van de werkloosheid zorgt uiteraard voor een verdere vermindering van het aantal werkzoekenden per vacature, een indicator voor de krapte op de arbeidsmarkt. Waar er in Vlaanderen in het midden van de jaren ‘90 meer dan 20 werkzoekenden per vacature beschikbaar waren, zakte deze verhouding tot 4 werkzoekenden per vacature in het voorjaar van 2000.

In 1999 behoorden 33,8% van de door de VDAB behandelde vacatures tot de knelpuntberoepen. 75,4% van deze vacatures raakte evenwel ingevuld. Voor 10,4% van de vacatures (3.433 jobs) vond men geen geschikte kandidaten. Bij knelpuntberoepen wordt opvallend meer gevraagd naar een diploma van hoger onderwijs (in 35,6% van de gevallen, tegenover 22,5% bij de overige vacatures), talenkennis en ervaring. Tegelijkertijd wordt, in vergelijking met 1998, voor een groter deel van de jobs geen diploma gevraagd. Er zijn meer knelpunten bij vacatures uit kleinere bedrijven. Het aandeel van vrouwen in de plaatsingen in knelpuntberoepen was opvallend laag (31,9% tegenover 48,7% voor de overige beroepen).

Bedrijven die geconfronteerd worden met knelpuntvacatures, zetten verscheidene wervingskanalen in, zo blijkt uit recent VIONA-onderzoek (4,4 kanalen per knelpuntvacature). Daarnaast worden de kwalificatievereisten aangepast en worden andere wervingsgroepen aangesproken. Ruim 7 op 10 ondernemingen die te kampen hebben met moeilijk invulbare vacatures, zijn bereid om werkzoekenden boven de 50 aan te werven. Opleiding van potentiële zowel interne als externe werknemers wordt ook frequent gehanteerd.

Overuren, uitbesteding en uitzendarbeid zijn de meest voorkomende middelen om een ‘te veel’ aan werk op te vangen. Het afstemmen van de functie-inhoud op het aanbod van arbeidskrachten of het hertekenen van een deel of zelfs heel de arbeidsorganisatie wordt niet op grote schaal toegepast.

1.3.4 De arbeidsmarktpositie van kansengroepen

De algemene stijging van de werkzaamheidsgraad verbergt enkele interessante onderliggende tendensen met betrekking tot de kansengroepen. Zo verkleint de kloof tussen mannen en vrouwen aan een snel tempo. Net als in de vorige jaren verminderde de werkzaamheid bij de mannen (deze keer zeer) lichtjes, terwijl de werkzaamheid van vrouwen opnieuw sterk vooruitging. Het verschil in de werkzaamheid tussen mannen en vrouwen is hierdoor op drie jaar tijd met 5 procentpunten verminderd: van 23 procentpunt in 1996 naar 18 procentpunten in 1999.

Bij de laaggeschoolden was er in 1999 voor het eerst een opmerkelijke verbetering wat de werkzaamheid betreft. Deze trendbreuk is zonder meer gunstig, gezien de stabilisering van de werkzaamheid bij hooggeschoolden op een hoog niveau. Toch blijft het verschil tussen de werkzaamheid van laag- en hooggeschoolden (met ruim 40 procentpunten) ook in 1999 nog zeer groot.

Naar leeftijd zien we de werkzaamheid bij de drie grote categorieën toenemen. De groei blijft het grootst bij de middengroep, die reeds het meest participeert op de arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgroei bij jongeren en ouderen was minder sterk uitgesproken, maar betekent bij ouderen dat het laagste werkzaamheidsniveau nu al enkele jaren achter de rug ligt en bij de jongeren een bevestiging van een trend die in 1998 werd ingezet. Hoewel een aantal zgn. 'kwetsbare' werkzoekenden het meest genieten van de algemene werkloosheidsdaling, blijven deze in omvang het sterkst aanwezig in de Vlaamse werkzoekendenpopulatie. Zo bestaat ongeveer de helft van de huidige arbeidsreserve uit niet-werkende werkzoekenden die langer dan een jaar op zoek zijn naar een job. Een meerderheid hiervan is langer dan 2 jaar werkzoekend. Bovendien zijn maar liefst zeven op tien van de langdurig werkzoekenden laaggeschoold. Bijna 6 werklozen op 10 zijn vrouwen. In 1999 bedroeg de Vlaamse werkloosheidsgraad 7,5%. Bij de vrouwen (10%) ligt dit cijfer dubbel zo hoog als bij de mannen (5%), bij de jongeren vier keer hoger als bij de ouderen, bij de laaggeschoolden vijf maal hoger dan bij de hooggeschoolden en bij de Turken en Marokkanen vijf maal hoger dan bij de Belgen.

Tabel 2: Recente evolutie aantal niet-werkende werkzoekenden, kwetsbare groepen, Vlaanderen, 30/6/1999-30/6/2000

	30/06/1999	30/06/2000	Evolutie	
			Absoluut	Relatief
Alle NWWZ	176.141	153.730	-22.144	-12,7%
Laaggeschoolden	93.883	78.082	-15.801	-16,8 %
Vrouwen	104.588	90.309	-14.279	-13,7 %
Jongeren (-25 j)	36.218	30.491	-5.727	-15,8 %
Ouderen (50+j)	13.895	12.541	-1.354	-9,7 %
Langdurig werkzoekenden:				
+1 jaar	91.194	75.273	-15.921	-17,5 %
+2 jaar	63.449	51.813	-11.636	-18,3 %
+5 jaar	28.238	25.135	-3.103	-11,0 %
Nationaliteit: niet-EU	1.5059	16.741	1.682	+11,2 %
Etniciteit: niet-Europeaan	21.151	23.035	1.884	+8,9 %
<i>verbijzondering etniciteit</i>				
Etnisch Europeanen	154.990	130.695	-24.295	-15,7 %
Etnisch niet-Europeaan	21.151	23.035	1.884	+8,9 %
waarvan: Magrebijnen en Turken	17.343	16.970	-373	-2,2 %
Anderen	4.808	7.065	2.257	+46,9 %

Bron: VDAB

Hierna belichten we voor elke **kansengroep** een aantal aspecten van hun arbeidsmarktsituatie.

Jongeren

De werkloosheid bij de jongeren evolueerde gunstig tussen 1998 en 1999. De daling was echter iets minder groot dan voor alle werklozen samen. De -25-jarigen vormden anno 1999 een vierde van de

werkzoekendenpopulatie. Recente cijfers (30/6/2000 t.o.v. 30/6/1999) duiden op een versterkte daling. De daling van de werkloosheid wordt mede gerealiseerd door een vlottere overgang van school naar werk, weergegeven door de evolutie van de werkzoekende schoolverlaters. Ongeveer 1 op 10 van de schoolverlaters is in één jaar tijd nooit uit de werkloosheid verdwenen. Voor de laaggeschoolden blijft de situatie, ondanks een lichte verbetering, erg ongunstig: bijna de helft van de mannen (41,7%) en meer dan de helft van de vrouwen (51,4%) is na één jaar nog werkzoekend. Algemeen blijkt nog steeds dat de tewerkstellingskansen stijgen naarmate het studieniveau hoger is. Verder dient opgemerkt te worden dat de persoonlijkheidskenmerken van de schoolverlaters steeds belangrijker worden voor het vinden van een job.

Ouderen

De evolutie van de werkloosheid bij de 50-plussers evolueerde tussen 1998 en 1999 ogenschijnlijk gunstig. De daling maskeert echter een reële stijging van het aantal werkzoekende ouderen, omdat veel van deze personen vrijgesteld werden van inschrijving als werkzoekende. Ook tussen juni 1999 en juni 2000 steeg deze groep nog met 6,5%. Deze 'reële' toename van het aantal werkloze vijftigplussers is bijna volledig toe te schrijven aan de instroom van langdurig werklozen uit de vorige leeftijdscohorte (40-49 jaar). De langdurig werklozen ouder dan 40 jaar vormen daarom ook een precaire groep. Van de Vlaamse bevolking van 55 jaar en ouder participeert slechts 22% aan de arbeidsmarkt. Dit is het laagste cijfer in de Europese Unie.

Vrouwen

De werkloosheidsgraad van vrouwen lag in juni 2000 dubbel zo hoog als die van mannen. De achterstelling van (vooral laaggeschoolde) vrouwen op de arbeidsmarkt blijft een punt van aandacht. Een recente studie in opdracht van het federale Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid belichtte deze situatie opnieuw. Gegevens van 1998 bevestigen een sterke vrouwelijke tewerkstellingsconcentratie binnen enkele sectoren (gezondheid, diensten) en beroepen (verzorgingspersoneel, onderwijspersoneel, secretaresse, huispersoneel en horeca). Deze concentratie is één van de factoren die de hardnekkigheid van de ongelijke lonen tussen mannen en vrouwen verduidelijkt: de vrouwelijke sectoren en beroepen worden over het algemeen minder goed betaald. Vrouwen zijn daarnaast nogal zwak vertegenwoordigd in de hoogste lagen van de professionele hiërarchie. In de 'ondertewerkstelling' zijn ze oververtegenwoordigd.

Laaggeschoolden

Tijdens de periode 1998-1999 verbeterde de werkzaamheid bij de laaggeschoolden opmerkelijk. Aansluitend duiden de werkloosheidsstatistieken op een vermindering van de laaggeschoolde werklozen tijdens dezelfde periode. Deze trend houdt in 2000 aan. Hun aandeel blijft evenwel hoog in de werklozenpopulatie (bijna 51% in juni 2000). Wat de werkgelegenheid van laaggeschoolden betreft, wordt algemeen gedacht dat zij vooral kansen zouden krijgen in de arbeidsintensieve dienstensectoren. Veelal wordt de link gelegd met de zogenaamde McDonald's jobs of jobs met een inferieure kwaliteit. Recent VIONA-onderzoek bracht hierin enige duidelijkheid. De voornaamste vaststelling is dat eenmaal laaggeschoolden een job hebben zij zich relatief meer dan andere werknemers in een precaire situatie bevinden. Laaggeschoolden kennen daarnaast een veel groter verloop dan midden- en hogeschoolden. De jobkenmerken van laaggeschoolden zijn relatief minder rooskleurig dan voor de andere diploma's. Laaggeschoolden zijn beduidend minder geneigd om opleidingen in cursusvorm te volgen en komen minder terecht in jobs waar van alles moet en kan aangeleerd worden. Globaal gesteld vergroot hun tewerkstelling nog verder de kwalificatieachterstand die deze werknemers reeds bij aanvang hebben. Ook qua loon en fysieke belasting zijn de laaggeschoolden minder goed af en komen zij relatief meer terecht in deeltijdse of tijdelijke arbeid of arbeid in ploegen of afwijkende tijdstelsels.

Allochtonen

Tussen 1998 en 1999 daalde de gemiddelde werkloosheid bij personen met een andere dan EU-nationaliteit nauwelijks. Dit is volledig te wijten aan de stijging van het aantal werklozen bij de categorie “anderen”, waar recent ook de problematiek van de “personen zonder papieren” speelt. De daling bij de Turken en Marokkanen is kleiner dan bij de Belgen, maar wel substantieel. De meest recente cijfers (juni 1999 – juni 2000) tonen een gelijkaardige evolutie. Personen met een niet-EU nationaliteit of met een niet-Europese etniciteit blijven het zichtbaar moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Een analyse toont dat tijdens de periode april-juli 2000, waarin de inschrijvingen als werkzoekende van “personen zonder papieren” merkbaar werden, bij de VDAB 2.731 nieuwe dossiers werden aangemaakt voor personen die zich inschreven als vrij ingeschreven niet-werkende werkzoekende, met indicatie van geen of voorlopige arbeidsvergunning. Tijdens dezelfde periode in 1999 werden slechts 184 dergelijke dossiers aangemaakt. 82% van deze personen bezit een onvoldoende kennis van het Nederlands. Eind 1999 werd rond de problematiek van allochtonen een VIONA-studie afgerond, die peilde naar de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt in 3 Vlaamse arrondissementen (Antwerpen, Gent, Hasselt) en Brussel (gegevens over 1997). Daaruit blijkt dat allochtonen duidelijk zijn achtergesteld op de arbeidsmarkt, en dit zowel wat betreft de instroom op de arbeidsmarkt, de positie als loontrekkende en de positie van werkloze. Dit gegeven speelt het sterkst bij de Marokkanen en Turken (zowel naar nationaliteit als naar etniciteit).

Arbeidsongeschikten

Cijfers over de werkloze arbeidsongeschikten (ruimer dan gehandicapten) tonen een daling tussen 1996 en 2000. Omdat deze daling kleiner is dan de algemene daling, stijgt hun aandeel in de groep van werkzoekenden.

Het onder de titel van de allochtonen vermelde onderzoek bevatte eveneens een luik met betrekking tot de arbeidsmarktpositie van gehandicapten. Personen met een handicap zijn evenwel een moeilijk af te bakenen doelgroep. Er zijn immense verschillen in inzetbaarheid tussen personen met een mentale handicap en personen met een fysieke of sensorische handicap. Het onderzoek wees uit dat de activiteitsgraad van personen met een handicap (die zich gewend hebben tot het Vlaams Fonds om bijstand te krijgen op het vlak van arbeid) heel wat lager ligt (40% wanneer deeltijds werklozen – deeltijds werkenden er worden bijgeteld) dan die van de globale bevolking. Bovendien blijkt dat ‘ingeschreven’ zijn in het Vlaams Fonds geen garantie geeft op werk. Dit betekent dat het recht op bijstand niet steeds wordt gerealiseerd. Net zoals voor alle werkenden geldt, hebben gehandicapte mannen meer kans op werk dan vrouwen. 44% van de werkende gehandicapten is tewerkgesteld in een beschutte werkplaats; 8% werkt in de publieke sector. Bijna 80% van de werkenden werkt als arbeider. In de groep van personen met een handicap die geen werk vonden, is er een grote groep niet-actieven. Over hen is weinig geweten. Bij de werkzoekende arbeidsgehandicapten springen twee kenmerken in het oog: de zeer hoge werkloosheidsduur en het zeer lage opleidingsniveau.

1.4 Vorming en opleiding

Uit zowel nationaal als internationaal (vergelijkend) onderzoek blijkt dat Vlaanderen achterop loopt op het vlak van permanente vorming. Zo bieden vandaag 45,9 % van de Belgische ondernemingen vorming aan; het Europese gemiddelde bedraagt 56,1%. Permanente vorming en het hieraan gekoppelde opleidingsbeleid zijn nog niet in elke onderneming aanwezig, daar waar levenslang leren zelfs veel verder gaat dan louter opleiding en zich meer toespitst op het leren-leren. Schaarre cijfers hierover tonen dat Vlaamse ondernemingen minder aandacht besteden aan het leerklimaat dan hun buitenlandse concurrenten. Deze ‘gemiddelde toestand’ verhult dat er wel degelijk ondernemingen te vinden zijn waarin het concept van permanente vorming en levenslang leren deel uitmaakt van de dagdagelijkse werking.

De resultaten van de sociale balansen van 1998 geven aan dat in 1998 zowat 36,5% van het personeelsbestand in de particuliere bedrijven in België genoot van een opleiding, die gemiddeld ongeveer 36 uren duurde. Het totale bedrag dat aan vorming werd uitgegeven, stemt overeen met gemiddeld 1,4% van de totale arbeidskost. In 1996 beliep dit aandeel slechts 1,2%. Het uitgegeven bedrag en het aantal uren opleiding voor vrouwen is kleiner dan voor mannen. Eerdere studies wijzen uit dat hoger opgeleiden meer uren training volgen dan lager opgeleiden.

Uit de enquête naar de arbeidskrachten blijkt dat de deelname aan opleiding en vorming door de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) in Vlaanderen tijdens de jaren 1996 (gemiddelde 1995-1996-1997)-1997 (gemiddelde 1996-1997-1998) bij de werkenden sterker toenam dan bij de werkzoekenden. De meest recente enquête naar de arbeidskrachten (1999) geeft aan dat 8,8% van de werkenden en 11,3% van de werkzoekenden een opleiding hebben gevolgd. Werkenden en werkzoekenden volgen vooral beroepsopleiding. Bij de werkzoekenden is het aandeel van de basisvorming echter ook significant hoog.

Deel II

Het strategisch programma, een stand van zaken

Hoofdstuk I

Een inleiding

1 Het appellerend project: in beweging

De Beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004 bevatte een oproep om een “Vlaamse Consensus Conferentie” met betrekking tot de sociaal-economische toekomst van Vlaanderen te organiseren. Deze oproep was gericht aan de overheid, de sociale partners, de academische wereld en de dragende maatschappelijke krachten.

Hoewel er tot op heden geen eendrachtige conferentieformule tot stand kwam, noch op privaat noch op publiek initiatief, zijn er dit jaar een aantal inhoudelijke voorzetten geweest van de beoogde partners om een langetermijnproject voor Vlaanderen uit te tekenen. Hierbij wordt inzonderheid gerefereerd naar de Kleurennota die de Vlaamse regering op 7 juli 2000 goedkeurde, en de SERV-Platformtekst van 12 juli 2000 “Een kwaliteitsvolle samenleving voor iedereen. Langetermijnvisie voor Vlaanderen: een uitgestoken hand van de Vlaamse sociale partners”. Beide teksten kunnen met de Europese input van de Top van Lissabon-conclusies en de Werkgelegenheidsrichtsnoeren die beide het breder domein van leren, werken, evenredige participatie en kwaliteit van het leven bestrijken, de inspirerende bron zijn voor een breed sociaal-economisch overleg met de voornoemde partners. Nog dit jaar zullen de krijtlijnen van dit overleg in de schoot van het VESOC worden afgebakend.

Onafhankelijk van dit broodnodig beleidsproces werd in de loop van dit jaar toch een nieuwsoortige dialoog op gang gebracht. Op 22 juni 2000 werd namelijk TRIVISI gelanceerd. TRIVISI staat voor een procesmatige aanpak om het baanbrekend ondernemerschap voor mens, milieu en maatschappij te stimuleren. Hiertoe worden mensen met een vooruitziende visie samengebracht om nieuwe wegen te bewandelen. Drie pioniersgroepen werden opgestart die voornamelijk bestaan uit bedrijven. Elke pioniersgroep zal als een laboratorium één bepaald thema grondig exploreren. De drie thema's waarrond gewerkt zal worden zijn: stakeholdermanagement, management van diversiteit en management van het leren. De pioniersgroepen zullen gedurende anderhalf jaar nieuwe concepten ontwikkelen en implementeren om deze dan op ruimere schaal te verspreiden. De groepen zijn van start gegaan in september 2000 en zullen elk een eigen dynamiek ontwikkelen.

Het TRIVISI-forum van 22 juni 2000 bleek te kunnen rekenen op heel wat enthousiasme. De meer dan 400 aanwezigen lieten hun interesse duidelijk merken en minstens 150 bedrijven en organisaties lieten weten actief te willen deelnemen in deze pioniersgroepen.

Met dit forum wordt een vernieuwend proces gestart waarbij de overheid de samenspraak en kennisdiffusie op gang brengt maar daarna het proces overlaat aan de partners uit het bedrijfsleven, de NGO-sector en de academische wereld. Aldus vormt TRIVISI een bouwsteen voor een appellerend sociaal-economisch project.

2 150.000 banen: een horizontale opdracht

In het Vlaams regeerakkoord wordt de ambitieuze doelstelling geformuleerd om de werkzaamheidsgraad met 5,5 procentpunten te laten stijgen (van 59,5% naar 65%). Het is de opdracht van de voltallige Vlaamse regering om haar inspanningen op het vlak van werkgelegenheid

te maximaliseren. De optie werd genomen om de jobcreatie prioritair binnen de reguliere economische sector te realiseren.

Uit de cijfers van 1999 blijkt duidelijk dat er een toename is van het aantal werkenden. De banencreatie in 1999 wordt geraamd op meer dan 30.000.

Ook de werkzaamheidsgraad stijgt. Volgens het Steunpunt WAV steeg de werkzaamheidsgraad van 61,7% in 1998 naar 62,6% in 1999. Bij de berekening van deze cijferreeks werd rekening gehouden met de hervorming van de Europese enquête (die aan de basis ligt van deze cijferreeks) en een berekeningswijze die een betere vergelijkingsbasis toelaat met de omliggende landen.

Het feit dat er meer verfijnde en beter vergelijkbare cijfers beschikbaar zijn betekent niet dat zal afgeweken worden van de doelstelling in het Vlaams regeerakkoord. De ambitie om de werkzaamheidsgraad op zeven jaar tijd met 5,5 procentpunten te verhogen blijft overeind. Dit betekent dat in Vlaanderen de werkzaamheidsgraad zal toenemen van 61,5% in 1997 (in plaats van 59,5%) tot 67% in 2004 (in plaats van 65%). Daarmee benadert Vlaanderen de door de Europese Raad van Lissabon vooropgestelde norm, namelijk het participatieniveau vóór 2010 zo dicht mogelijk bij de 70% brengen.

2.1 Socialprofitsector

De socialprofitsector is vooral tijdens het laatste decennium sterk uitgebouwd en dit als antwoord op de steeds groeiende maatschappelijke behoefte aan hulp- en dienstverlening. Deze uitbouw werd onder andere mee gerealiseerd via de inzet van werkgelegenheidsprogramma's zoals het PBW-, het DAC- en het GESCO-programma. Anno 2000 biedt de social profit een waaier aan dienstverlening over heel Vlaanderen, met een totale werkgelegenheid van zo'n 185.000 werknemers.

De uitbreiding van de social profit werd over de jaren heen voor een groot stuk samen met de sociale partners neergeschreven in sociale akkoorden. In uitvoering van het vorige Vlaams Intersectoraal Akkoord Social Profit wordt in 2000 een extra enveloppe van 1 miljard binnen de social profit geïnvesteerd, waardoor er in 2000 dus zo'n 1300 extra jobs bijkomen. Ook via de middelen van de federale Sociale Maribel werd een input geleverd. Via de Sociale Maribel 3 en 4 zullen er in 2000 en 2001 zo'n 700 extra jobs in de Vlaamse social profit bijkomen.

Op 29 maart 2000 ondertekenden de sociale partners en de Vlaamse regering, vertegenwoordigd door de Vlaamse Minister van Welzijn, de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en de Vlaamse Minister van Cultuur, een nieuw intersectoraal akkoord voor de social profit met een looptijd van 5 jaar. In dit nieuwe akkoord staat vooral het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid in de social profit centraal. Daarbij wordt een extra enveloppe van 1 miljard voor jobcreatie voorzien. Deze jobs zullen op een selectieve en gerichte manier worden ingezet. Hierdoor zullen over de vijf jaar zo'n 850 full-time banen ontstaan vooral in de rusthuizen en de diensten voor poetshulp, waarvan zo'n 200 reeds in 2001.

2.2 Sociale economie en de nieuwe diensteneconomie

De Vlaamse regering heeft de ambitie om tijdens deze legislatuur 7500 nieuwe duurzame arbeidsplaatsen te creëren in de sociale economie. In een impuls- en ondersteuningsprogramma voor de meerwaardeneconomie werden instrumenten gecreëerd die de groei van het aantal arbeidsplaatsen mogelijk moeten maken. De effecten van dit programma zullen vooral vanaf 2001 merkbaar worden.

Begin 2000 waren een 23-tal invoegbedrijven actief, die goed waren voor 263 jobs (234 VTE), waarvan 147 voor invoegwerknemers. Van deze invoegwerknemers werden er op dat moment nog 98 gesubsidieerd. In de Sociale Werkplaatsen vonden 1932 mensen een arbeidsplaats (1742 VTE), waarvan 1602 (1457 VTE) uit de beoogde kansengroepen. Dit betekent een stijging van 666 VTE ten opzichte van juli 1999.

In het kader van de ontwikkeling van volwaardige jobs in de nieuwe diensteneconomie werd in het afgelopen jaar met de federale staat over een samenwerkingsakkoord betreffende het invoeren van de dienstencheques onderhandeld.

2.3 Publieke startbanen

De wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid verplicht de overheid een aantal jongeren in dienst te nemen in verhouding tot haar personeelsbestand. De Vlaamse overheid heeft hieraan voldaan door een contingent voor 394 jongeren op te nemen. Daarnaast voorzag de federale overheid de mogelijkheid om globale projecten toe te kennen die beantwoorden aan de maatschappelijke behoeftes van de Vlaamse Gemeenschap. In dat verband engageerde de Vlaamse Gemeenschap zich tot 315 supplementaire banen voor laaggeschoolde jongeren binnen de sectoren onderwijs en stedelijk beleid. Deze startbanen worden gefinancierd door de federale overheid maar de inhoudelijke invulling wordt op het niveau van de Vlaamse Gemeenschap gegeven.

Daartoe hebben de Vlaamse ministers bevoegd voor Onderwijs, Stedelijk Beleid en Werkgelegenheid een samenwerkingsakkoord met de bevoegde federale minister afgesloten.

PLANNING 2001

Het appellerend project: in beweging

- In het voorjaar 2001 zal een Vlaamse Conferentie worden opgestart door de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners teneinde te komen tot een langetermijnstrategie op sociaal-economisch vlak voor het Vlaanderen van de 21^{ste} eeuw.

150.000 banen: een horizontale opdracht - Socialprofitsector

- Invulling van de enveloppe jobcreatie van het intersectoraal akkoord social profit. Voor 2001 zal 300 miljoen worden vrijgemaakt, waarmee zo'n 200 full-time jobs gegenereerd worden.
- Afsluiten van een "pakt werkgelegenheid kansengroepen social profit" tussen de Vlaamse regering en de sociale partners, waarbij de bevordering van de werkgelegenheid van kansengroepen wordt verankerd en engagementen op alle domeinen worden genomen voor de volgende 4 jaar.

150.000 banen: een horizontale opdracht - Sociale economie en de nieuwe diensteneconomie

- Implementatie van het besluit op de meerwaardeneconomie en creatie van 300 nieuwe jobs in de invoegbedrijven en invoegafdelingen.
- Uitbreiding van de Sociale Werkplaatsen met een 100-tal nieuwe arbeidsplaatsen.
- Opstarten van een groeiscenario naar 1000 nieuwe jobs in de nieuwe diensteneconomie in het kader van de dienstencheques.

150.000 banen: een horizontale opdracht - Publieke startbanen

- Uitvoering van het samenwerkingsprotocol publieke startbanen.

Hoofdstuk II

Sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen en de diensteneconomie: bouwers van een nieuw maatschappelijk model

1 Een Vlaams besluit en een samenwerkingsprotocol zetten concept om in concrete implementatie

Reeds in de Beleidsnota werd het concept van de meerwaardeneconomie ontwikkeld om de doelstellingen van het Vlaams regeerakkoord, namelijk het creëren van 7500 duurzame jobs in de sociale economie, vanuit een integrale en duurzame strategie te bereiken. Deze meerwaardeneconomie streeft naar een her(r)ijking van de economie op drie samenhangende terreinen. Ten eerste is het uitdrukkelijk de bedoeling om kansengroepen te integreren in de economie (samen zijn we meer waard). Ten tweede moeten sociale, maatschappelijke en ecologische waarden onlosmakelijk deel uitmaken van de economische ontwikkeling (meer waarden in de economie). Ten slotte moeten ook nieuwe diensten die een zorgaspect inhouden als volwaardig segment in de economie worden opgenomen (de nieuwe diensten als meerwaarde voor de maatschappij). Er werd duidelijk voor geopteerd om de ontwikkeling van de meerwaardeneconomie te enten op een dynamiek die van onderuit komt en, zoals bij de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement werd gevraagd, hierbij maximaal vanuit het “gewone bedrijfsleven” te vertrekken. Het komt er immers op aan om via de sociale economie de reguliere economie te bevruchten tot een meerwaardeneconomie.

Een eerste stap in het concretiseren van dit beleid was het creëren van een draagvlak voor het concept van de meerwaardeneconomie bij de federale overheid en de andere gewesten om een maximale afstemming te bereiken tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus. De meerwaardeneconomie werd uiteindelijk als basis overgenomen in het Samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de federale Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de Sociale Economie.

Dit samenwerkingsakkoord creëert enerzijds een inhoudelijk kader voor de meerwaardeneconomie en anderzijds een wederzijds engagement van de Gewesten, de Duitstalige Gemeenschap en de federale Staat om middelen te investeren en maatregelen te treffen om de meerwaardeneconomie op een structurele wijze kracht bij te zetten, hierbij prioriteit te geven aan werkgelegenheid voor kansengroepen en het aantal jobs in de sociale economie te verdubbelen. Voor Vlaanderen betekent dit dat hiervoor 139 miljoen wordt vrijgemaakt in 2000 en dat de federale Staat hier eenzelfde bedrag bovenop legt.

Ondertussen werd in Vlaanderen ook werk gemaakt van een concreet instrumentarium ten behoeve van de Vlaamse actoren. Zo werden een aantal instrumenten vastgelegd in het Besluit van de Vlaamse regering dat op 8 september 2000 werd goedgekeurd. Dit besluit neemt de bestaande regelgeving invoegbedrijven op in een ruimer geheel van maatregelen. Het instrument invoegbedrijven werd aangevuld met de mogelijkheid voor bestaande bedrijven om een invoegafdeling op te starten. Zowel invoegbedrijven als invoegafdelingen kunnen beroep doen op een degressieve loonsubsidie bij de aanwerving van kansengroepen indien zij aan de erkenningscriteria voldoen en het charter van de meerwaardeneconomie onderschrijven. Op deze wijze wordt tegelijkertijd de integratie van kansengroepen en het integreren van een aantal maatschappelijke waarden in het bedrijfsleven gestimuleerd. Het besluit omvat ook instrumenten die de ontwikkeling en professionalisering van invoegbedrijven, invoegafdelingen en andere

ondernemingen in de meerwaardeneconomie moeten stimuleren, zoals regionale incubatiecentra, adviesbureaus en een Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie. Er worden eveneens middelen voorzien om de kennis en ervaring op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen te versterken en op een grote schaal te verspreiden. Ten slotte wordt ook een Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie erkend om te komen tot een optimalisering en uitbouw van de meerwaardeneconomie.

Aldus werd in de voorbije periode een concreet beleidsconcept uitgewerkt dat nu kan worden geoperationaliseerd.

2 TRIVISI: vernieuwende golven in het bedrijfsleven kracht bijzetten

Er is echter meer nodig dan regelgeving voor de ontwikkeling van een meerwaardeneconomie. Daarom werd in het kader van het TRIVISI-proces een pioniersgroep opgestart met als thema “integrale sturing en controle vanuit de stakeholdersbenadering”. Ondernemen vanuit het **stakeholdersconcept** is een kernsleutel voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Verantwoordelijkheid opnemen betekent immers dat een onderneming in haar bedrijfsvoering en strategische planningsprocessen op een structurele wijze rekening houdt met de impact die zij op haar omgeving en stakeholders heeft en de verwachtingen die aan haar gesteld worden door de samenleving. Het betekent dat ze in de dynamische interacties die bestaan tussen de onderneming en haar stakeholders constant zoekt naar een gezond evenwicht tussen de verschillende belangen. Dit is niet enkel vanuit het verantwoordelijkheidsargument belangrijk maar evenzeer vanuit het argument van een duurzame en succesvolle bedrijfsontwikkeling. Reputatie, duurzame relaties met stakeholders, een goede verbinding met een constant veranderende omgeving en transparantie vormen immers meer en meer de kernelementen voor duurzaam succes in harmonie met de samenleving.

De pioniersgroep bestaat uit bedrijven, consultants en maatschappelijke actoren die op een actieve wijze gedurende anderhalf jaar rond dit thema willen werken. De groep wordt begeleid door de Koning Boudewijnstichting en het HIVA en inhoudelijk ondersteund door de Vlerick Leuven Gent Management School. De ingrediënten die in het traject aan bod zullen komen zijn: een interactief dynamisch proces tussen de deelnemers, het leren uit bestaande expertise (internationaal en nationaal), het ontwikkelen van instrumenten en praktijkervaring, het creëren van een draagvlak en opbouwen van een netwerk, het verankeren en verspreiden van knowhow, ervaring en goede voorbeelden.

3 De nieuwe diensteneconomie

Met de federale overheid werd onderhandeld om een instrument te creëren om de groeiende vraag naar een aantal “nieuwe” diensten te solvabiliseren. Hierbij was het voor de Gewesten vooral belangrijk dat volwaardige jobs in deze nieuwe diensteneconomie zouden ontwikkeld worden en dat, zoals ook bij de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement werd gevraagd, het “gewone bedrijfsleven” hierin zou kunnen participeren. Bovendien zijn de Gewesten voorstander van een eenvormig en transparant systeem zonder institutionele tegenstellingen en pleiten daarom voor een geleidelijke overgang van de PWA's in het nieuwe systeem. Uiteindelijk werd het instrument van de dienstencheques opgenomen in een federale wet en engageerden zowel de federale overheid aan de ene kant als de Gewesten aan de andere kant zich om elk hiervoor jaarlijks 1 miljard op tafel te leggen. Enkel erkende ondernemingen die echte arbeidscontracten aanbieden zullen hiervoor in aanmerking komen. De erkenning van de ondernemingen zal gebeuren door de Gewesten, die hiervoor erkenningscriteria zullen ontwikkelen op het vlak van kwaliteit en toegankelijkheid van de dienstverlening, een goed personeelsbeleid en aanwerving van

kansengroepen. De PWA's zullen echter nog niet onmiddellijk in dit nieuwe systeem overgaan. De regie voor de ontwikkeling van de nieuwe dienstenwerkgelegenheid wordt toevertrouwd aan de lokale overheden en de lokale werkwinkels worden hiervoor de draaischijf.

4 Beschermde werkgelegenheid, de sociale werkplaatsen

In de meerwaarden economie wordt maximaal gestreefd naar het openbreken van de economie voor alle werkzoekenden, naar een economie waarin diversiteit een krachtbron wordt.

Hierbij moeten we echter vaststellen dat voor een groep van mensen een aangepaste vorm van begeleiding en arbeidsorganisatie noodzakelijk is, die op dit moment (nog) niet voldoende door het bedrijfsleven wordt aangeboden. Ook aan deze groep werd in het afgelopen jaar aandacht besteed.

In 2000 werd 100 miljoen van de eenmalige VESOC-middelen overgebracht naar de recurrente middelen voor de Sociale Werkplaatsen om de bestaande arbeidsplaatsen te continueren. Het aandeel van de federale financiering in de Sociale Werkplaatsen via de herinschakelingsuitkering lag bovendien een stuk lager dan begroot. Dit komt omdat in Vlaanderen een meer soepele definitie wordt gehanteerd om de beoogde doelgroep te bereiken, waarbij niet enkel de mensen die gedurende 5 jaar uitkeringsgerechtigd werkzoekend waren, maar ook mensen die gedurende 5 jaar geen job hadden (dus ook ex-gevangenen, ex-psychiatrische patiënten, politiek vluchtelingen, ex-drugsverslaafden,...) in aanmerking komen. Daarom moeten ongeveer 100 miljoen extra Vlaamse middelen vanaf 2000 worden voorzien bovenop de begrote 596 miljoen. In het kader van het Samenwerkingsakkoord Sociale Economie wordt daarboven nog eens 35 miljoen extra voorzien voor bijkomende arbeidsplaatsen. In het afgelopen jaar werden 666 nieuwe arbeidsplaatsen (in voltijds equivalenten) voor kansengroepen gecreëerd in de Sociale Werkplaatsen. Eind juni 2000 waren 1457 voltijds equivalenten arbeidsplaatsen ingevuld door kansengroepen in de Sociale Werkplaatsen.

In het kader van het Vlaams social profit akkoord werd 17 miljoen vrijgemaakt voor de loonharmonisering van het omkaderingspersoneel in de Sociale Werkplaatsen. Op deze manier kan dit personeel ingeschaald worden in de gangbare loonbarema's.

Via het Besluit op de meerwaarden economie zullen de Sociale Werkplaatsen ten slotte ook een beroep kunnen doen op een kwaliteitsvolle begeleiding.

PLANNING 2001

- In het eerste jaar werden dus vooral de grondvesten gelegd voor de meerwaardeneconomie via regelgeving, samenwerkingsakkoorden en het opstarten van processen. In 2001 zal hierop verder gebouwd worden. 2001 wordt een actie- en implementatiejaar, waarbij de dynamiek zichtbaar zal worden.
- Een communicatiecampagne omtrent de meerwaardeneconomie en de verschillende instrumenten zal de implementatie van het impuls- en ondersteuningsprogramma schragen.
- Nieuwe invoegbedrijven en invoegafdelingen zullen worden opgestart. Er wordt voor 2001 gestreefd naar 300 nieuwe arbeidsplaatsen in het kader van deze regelgevingen.
- De regionale incubatiecentra, waarvan er ongeveer één per STC-gebied zal ontspruiten, zullen deze ontwikkelingen stimuleren en intensief bedrijfsprojecten begeleiden. Zij zullen bovendien infrastructuur, secretariaats- en managementondersteuning ter beschikking stellen aan startende bedrijven die arbeidsplaatsen voor kansengroepen creëren. Hiervoor krijgen ze jaarlijks een bedrag van 5.000.000 frank.
- Een netwerk van deskundige adviesbureaus in de sociale economie zal worden erkend. Invoegbedrijven en Sociale Werkplaatsen zullen gratis bij deze adviesbureaus terecht kunnen voor een jaarlijkse sterktezwakte analyse. Bovendien zal er ook een overheidstegemoetkoming zijn voor ondernemingen in de sociale economie die specifieke bedrijfsadviezen bij deze erkende adviesbureaus willen inwinnen.
- Het Vlaams Participatiefonds voor de Sociale Economie zal ondernemingen in de meerwaardeneconomie een flinke duw kunnen geven door risicokapitaal ter beschikking te stellen. De Vlaamse overheid zal in dit fonds participeren voor een bedrag van 27.000.000 frank en jaarlijks 3.000.000 ter beschikking stellen voor de werking van het fonds.
- Het Vlaams Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie zal instaan voor een groeiende dynamiek omtrent het concept, de praktijk, de kwaliteit, de professionaliteit en het maatschappelijke draagvlak van de meerwaardeneconomie. Dit jaar wordt hiervoor een budget van 3.000.000 frank ter beschikking gesteld.
- De pioniersgroep stakeholdermanagement zal in het kader van TRIVISI zeer actief verder werken rond de ontwikkeling, toepassing, benchmarking en verdere verspreiding van nieuwe instrumenten en ervaringen. Voor het inbrengen van nationale en internationale expertise, het opzetten van een opleiding, het ontwikkelen en verspreiden van producten, het opstarten en begeleiden van experimenten wordt een budget van 12.000.000 frank voorzien.
- Ook de dienstencheques voor huishoudelijke hulp zullen het daglicht zien. Een erkenningsprocedure voor ondernemingen zal worden opgestart, waarbij aandacht zal gaan naar de kwaliteit en toegankelijkheid van de aangeboden diensten, een goed personeelsbeleid en de aanwerving van kansengroepen. Vlaanderen zal hiervoor 550 miljoen frank voorzien in 2001, wat verdubbeld wordt met de federale inbreng. Via een groeiscenario wordt gemikt op een 1000-tal nieuwe arbeidsplaatsen. Bestaande en nieuwe instrumenten zullen worden ingebed in de lokale werkwinkel. Voor de ontwikkeling van maatschappelijke dienstverlening zullen akkoorden met de betrokken sectoren en overheden worden afgesloten.
- Voor de Sociale Werkplaatsen wordt in 2001 eveneens een uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen voorzien. Er zal daarnaast onderzocht worden in welke mate een stimuleringsbeleid kan ontwikkeld worden om een grotere doorstroming te realiseren vanuit de Sociale Werkplaatsen naar het open arbeidscircuit.

- Voor alle nieuw opgestarte programma's zal een strak monitoringssysteem worden opgezet, zodat de impact en doelmatigheid van de diverse maatregelen zullen kunnen worden geëvalueerd.

Hoofdstuk III

Werk en arbeid aantrekkelijker maken

1 Een volwaardig statuut

De regularisering van de werkgelegenheidsprogramma's werd reeds als prioriteit aangeduid in het Vlaams regeerakkoord, evenals in de Beleidsnota. Vermits het momenteel overduidelijk is dat via deze zogeheten "nepstatuten" structurele behoeften aan dienst- en zorgverlening worden vervuld, is het logisch dat deze maatschappelijke behoeften worden ingevuld via reguliere jobs. De omzetting van de werkgelegenheidsprogramma's naar reguliere werkgelegenheid vormt dan ook de inzet van de regulariseringsoperatie.

In dit kader werd door de Vlaamse regering op 26 november 1999 dan ook beslist om de regularisering van de werkgelegenheidsprogramma's gefaseerd te laten verlopen. De eerste fase wordt daarbij toegespitst op de regularisering van het PBW- en het DAC-stelsel. Als "traditioneel" werkgelegenheidsprogramma blijft dan enkel het GESCO-stelsel over. Dit stelsel zal in een tweede fase geregulariseerd worden, vermits hiervoor nog geen overkoepelend afsprakenkader met de federale overheid bestaat, en het in tegenstelling tot het DAC-stelsel ook een aangelegenheid inzake sociale zekerheid betreft. De regularisering van de PBW- en de DAC-projecten werd ook opgenomen in het Vlaamse Social Profit Akkoord van 29 maart 2000. De meerkost van deze regularisering bedraagt 1,9 miljard.

Het nieuwe akkoord voor de social profit legt vooral de klemtoon op het verbeteren van de kwaliteit van het werken binnen de social profit. Dit impliceert dat er resoluut gekozen wordt voor het werken via reguliere arbeidscontracten en dat er aantrekkelijke faciliteiten worden geboden om een job in de social profit soepel te kunnen combineren met het privé-leven.

In uitvoering hiervan, keurde de Vlaamse regering op 30 juni 2000 het implementatieplan inzake de regularisatie van de DAC-projecten in de social profitsector goed. Dit implementatieplan legt de cruciale basisprincipes, evenals het uitvoeringsschema van de DAC-regularisatie tot 2005 vast. Regularisatie impliceert dat de DAC-werknemers onder de reguliere loon- en arbeidsvoorwaarden zullen vallen, en impliceert bovendien een inpassing van het project binnen de erkennings- en subsidieregelgeving van de betreffende deelsector. De nota voorziet dat in 2001 reeds 6260 DAC'ers in de welzijns- en gezondheidssectoren een regulier arbeidscontract zullen verkrijgen. Tevens zullen de 2587 personen die via een PBW-contract zijn tewerkgesteld, eveneens in 2001 een regulier arbeidscontract verkrijgen. Hiertoe werden reeds alle nodige budgettaire en juridische voorbereidingen getroffen.

Vandaag worden bepaalde vormen van 'werk' niet voldoende gewaardeerd. Nochtans kunnen het maatschappelijk nuttige activiteiten zijn die zorgen voor de participatie van burgers aan het gemeenschapsleven. De Vlaamse regering heeft daarom op 31 maart 2000 principieel beslist om het vrijwilligerswerk te erkennen en te waarderen. Op initiatief van de minister van Werkgelegenheid en Toerisme heeft de Vlaamse regering op dezelfde dag beslist, een werkgroep op te richten die de activiteiten in de grenszone tussen arbeid en niet-arbeid zal inventariseren en knelpunten zal blootleggen en clusteren. De Vlaamse regering wil ertoe bijdragen om de materiële, financiële en institutionele voorwaarden waarin deze activiteiten gebeuren, te verbeteren.

2 Werken ... en er ook eens uitstappen

In uitvoering van het regeerakkoord vond in het voorjaar van 2000 een evaluatie van de aanmoedigingspremies plaats.

De bevraging bij de werkgevers – georganiseerd door de Administratie Werkgelegenheid bij werkgevers die over een erkend CAO inzake arbeidsherverdeling beschikken – toonde aan dat de tewerkstelling in deze bedrijven gegroeid is met 3%, de groei wordt voor 90% gerealiseerd door de toename van deeltijdse arbeid. De bedrijven slagen erin om hun engagementen – genomen in de CAO – na te komen en zijn over 't algemeen – ondanks tal van arbeidsorganisatorische problemen – erg tevreden over de impact van de arbeidsherverdeling (bij 74% is de eindbalans positief).

Tevens vond een bevraging plaats van individuele werknemers die de stap zetten of gezet hebben naar vrijwillig deeltijds werken of loopbaanonderbreking. De bevraging toont duidelijk aan dat de bestaande formules inzake arbeidsherverdeling aan een reële behoefte beantwoorden: werknemers zijn zeer tevreden over de impact van hun beslissing (vooral op de thuissituatie) en 80% van de deeltijders wenst ook in de toekomst deeltijds te blijven werken. De subjectieve meting van diegenen die de premie ontvangen laat zien dat de beslissing om deeltijds te gaan werken wordt beïnvloed door de aanwezigheid van de premie (bij één op twee maakt het de beslissing gemakkelijker). Een grote meerderheid zou ook bij afwezigheid van de premie allicht de stap zetten tot verminderd werken, zij het onder gewijzigde vorm. Een gecumuleerde index laat zien dat bij één vierde van de mensen in loopbaanonderbreking en bij één derde van de werknemers in deeltijds werk de premie een bijdrage levert tot de loopbaanbeslissing.

De socialprofitsector zal een pioniersrol vervullen inzake de modaliteiten om arbeid en privé-leven (gezin of vrije tijd) soepel te kunnen combineren. In het Vlaams Social Profit Akkoord heeft de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid samen met zijn collega's, de Vlaamse Minister van Welzijn en de Vlaamse Minister van Cultuur, het engagement genomen om te voorzien in de invoering van een ontplooiingskrediet voor alle werknemers uit de social profit en landingsbanen voor oudere werknemers die een carrière in de social profit hebben opgebouwd. Door een maximaal gebruik van het bestaande stelsel van de loopbaanonderbreking en een heroriëntering van de Vlaamse aanmoedigingspremies specifiek naar de social profitsector, zal aan deze werknemers een aantrekkelijke kans geboden worden om loopbaanonderbreking op te nemen in bepaalde situaties in hun privé-leven, zodat ze hun job en hun privé-leven kunnen combineren. Via deze aantrekkelijke formules wordt burn-out voorkomen en wordt vermeden dat werknemers hun loopbaan volledig moeten opgeven om aandacht te kunnen besteden aan hun gezin of het volgen van opleidingen. Hiertoe werd een extra budget voorzien van 750 miljoen, waarvan 500 mio zal ingezet worden in 2001.

3 Werk toegankelijk maken

3.1 Kinderopvang

Kinderopvang is een uiterst belangrijke randvoorwaarde in een actief werkgelegenheidsbeleid. Om arbeid en gezin te kunnen combineren, moet men immers kunnen beschikken over voldoende, flexibele en betaalbare kinderopvang. Om het werkgelegenheids- en het opvangbeleid ter zake maximaal op mekaar af te stemmen, werd een overleg opgestart met Kind en Gezin en het kabinet van de bevoegde Minister van Welzijn. In het beleidsplan Kinderopvang heeft de Vlaamse regering op 3 maart 2000 de beleidslijnen voor de komende jaren vastgelegd. Kinderopvang werd in dit beleidsplan aangeduid als instrument in een activerend werkgelegenheidsbeleid, waarbij onder meer

een forse uitbreiding van het opvangaanbod, de bestrijding van de werkloosheidsvallen via een verlaging van de opvangkosten voor de laagste inkomensgroepen, evenals de uitbouw van flexibele kinderopvang, worden vooropgesteld.

De kinderopvang werd mee historisch uitgebouwd via de werkgelegenheidsprogramma's. Zo werden de Initiatieven voor Buitenschoolse Opvang (IBO's) opgestart vanuit het Weerwerk gesco-stelsel. Via de opleiding en tewerkstelling van (vooral) laaggeschoolde vrouwen als begeleiders werd aan de toen on vervulde behoefte aan buitenschoolse kinderopvang voldaan. Inmiddels betreft het een volwaardig uitgebouwde sector die onmisbaar is in het opvang-landschap. Deze initiatieven kampen de laatste jaren echter vooral met toeleidingsproblemen van voldoende geschikte kandidaten die aan de voorwaarden van het gesco-stelsel voldoen. Om hieraan op korte termijn een oplossing te kunnen bieden en de buitenschoolse opvangsector verder uit te bouwen, keurde de Vlaamse regering bij Besluit van 26 mei 2000 een versoepeling van de werkloosheidsvoorwaarde goed voor de kandidaat-begeleid(st)ers die via het gesco-statuu t in de Initiatieven voor Buitenschoolse Opvang werken. Het is echter duidelijk dat uiteindelijk de buitenschoolse opvang moet kunnen worden ingevuld met reguliere tewerkstelling, vermits het over de invulling van een duidelijk structurele opvangbehoefte gaat.

Voor al voor eenoudergezinnen is de betaalbaarheid en de flexibiliteit van de opvang bijzonder problematisch. Zelfs in die mate dat het voor hen vaak voordeliger is om werkloos te blijven en zelf op de kinderen te passen dan om een job te aanvaarden en te houden. Het wegwerken van deze werkloosheidsval is dan ook een prioriteit in een activerend werkgelegenheidsbeleid. Het structureel wegwerken van deze werkloosheidsval impliceert dat op termijn de bijdragen die ouders moeten betalen voor hun opvang worden aangepast. Daarbij zal aan gezinnen met lage inkomens, waaronder een grote groep eenoudergezinnen, voordelige minimumtarieven worden gegarandeerd. Dit werd verankerd in de Beleidsbrief Kinderopvang, zoals op 3 maart 2000 door de Vlaamse regering goedgekeurd. Als overgangsmaatregel naar deze permanente oplossing, wordt de uitbetaling van de opvangpremies die de VDAB momenteel uitbetaalt aan werkzoekenden die een opleiding volgen, vanaf september 2000 versoepeld en versneld. Uit evaluaties van het betreffende premiestelsel blijkt immers dat de stoeve en late uitbetaling van deze premies de efficiëntie van het systeem in de weg stonden.

De kinderopvangsector hanteert bovendien nog steeds vrij strikte openingsuren en biedt weinig ruimte voor occasionele of deeltijdse opvang. Dit gebrek aan flexibiliteit vormt vooral voor werkzoekenden een serieuze barrière bij het zoeken naar werk. Zij hebben immers geen nood aan full-time opvang, maar wel aan occasionele opvang in functie van het vinden van een job. De uitbouw van flexibele opvang kan het best binnen de reguliere opvangvoorzieningen gebeuren. In overleg met de Minister van Welzijn moet er dan ook een contingent flexibele plaatsen binnen de opvangvoorzieningen worden uitgewerkt, die in samenwerking met de lokale werkwinkels, prioritair opvang bieden aan werkzoekenden. De minister van Werkgelegenheid zal op dit domein zijn verantwoordelijkheid opnemen met betrekking tot de werkgelegenheidsaspecten: wegwerken van de werkloosheidsvallen, bevorderen van de combinatiemogelijkheid arbeid-gezin via het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies en het transparant maken van het opvangaanbod via de lokale werkwinkels.

3.2 Mobiliteit

Mobiliteit is voor werkzoekenden en werknemers te vaak een rem op de kwalitatieve ontwikkeling van een loopbaan. Voor werkzoekenden wordt de opstap naar een job bemoeilijkt door de investeringen die nodig zijn voor de verplaatsing naar het werk. Voor werknemers is de tijd en de prijs van de woon-werkverplaatsingen een belasting.

Bij heel wat werkaanbiedingen wordt als voorwaarde gesteld dat de kandidaat een rijbewijs heeft. De investering in de rijlessen is voor een groep werkzoekenden vaak te groot. Daarom worden binnen de VDAB budgetten ter beschikking gesteld van de LKC's om werkzoekenden een gratis rijopleiding te laten volgen. Tijdens de eerste negen maanden van het jaar 2000 behaalden zo 247 werkzoekenden hun rijbewijs B. Hiervoor is in de VDAB-begroting een bedrag van 11.200.000 F voorzien.

Daarnaast heeft de VDAB een studie aanbesteed om te komen tot een 'bedrijfsvervoersplan'. Het heeft de dubbele doelstelling om voor het eigen personeel de mobiliteitsproblematiek aan te pakken, maar ook om werkzoekenden een aangepast vervoerstraject naar de opleidingscentra aan te bieden. Sommige T & O – centra hebben reeds het initiatief genomen om carpooling van cursisten mogelijk te maken en te bevorderen.

De goedkeuring van het ondernemingsplan van de VDAB op 7 juni 2000 impliceert dat binnen het budget van de VDAB kredieten vrijgemaakt zijn om de LKC's de mogelijkheid te geven om op projectmatige wijze een aantal mobiliteitsvraagstukken op te lossen. Zo organiseert het LKC Gent eigen busvervoer om cursisten uit het Meetjesland gezamenlijk naar een opleidingcentrum te vervoeren (Wondelgem of Eeklo). Het LKC Leuven legt een bus in om cursisten van het station in Leuven naar het opleidingcentrum van Haasrode te brengen. Het LKC van Kortrijk heeft van dit budget gebruik gemaakt om een bromfietsproject op te zetten. Ze stellen gedurende 3 maanden een snorfiets ter beschikking aan werkzoekenden die ingaan op een werkaanbod en anders een onoverkomelijk probleem hebben om op het werk te geraken. Hiermee wordt de eerste moeilijke periode overbrugd. Voor deze projecten werd er 5.130.000 F vrijgemaakt.

PLANNING 2001

Een volwaardig statuut

- De werknemers die via een DAC-contract in de welzijns- en gezondheidssectoren tewerkgesteld zijn, verkrijgen op 1 januari 2001 een regulier arbeidscontract, en vallen onder de reguliere loons- en arbeidsvoorwaarden die voor de betreffende deelsectoren gelden.
- De werknemers die via een PBW-contract tewerkgesteld zijn, krijgen op 1 januari 2001 een regulier arbeidscontract.
- De regularisering van de overblijvende werkgelegenheidsprogramma's zal verder worden voorbereid.
- Er zal een interministeriële conferentie worden georganiseerd over de activiteiten in de grenszone tussen arbeid en niet-arbeid.
- Het 'statuut' van de vrijwilliger en de 'vergoeding' die er tegenover staat geven fricties met bestaande regelgeving. Binnen de Vlaamse bevoegdheden zullen voorstellen gedaan worden om de conclusies om te zetten in vernieuwde regelgeving.
- Oplossingen zullen uitgewerkt worden en bij de federale overheid aangekaart om de rechtspositie van de betrokkenen te verbeteren. Binnen de sociale zekerheid (ziekteverzekering, (brug)pensioen of werkloosheid) stellen zich problemen rond de mogelijkheid van de combinatie van deze statuten en het uitoefenen van maatschappelijk waardevolle activiteiten. De vergoedingen zorgen voor problemen in de fiscaliteit, maar ook in de combinatie met sociale zekerheidsuitkeringen.

Werken ... en er ook eens uitstappen

- Een aantal voorstellen om de aanmoedigingpremies te heroriënteren werden reeds gelanceerd. In het najaar van 2000-voorjaar 2001 zal – rekening houdend met een aantal federale ontwikkelingen - een nieuw concept worden uitgewerkt.
- Invoering van het ontplooiingskrediet (zorgkrediet, loopbaankrediet en opleidingskrediet).
- Invoering van de landingsbanen in de social profit.

Werk toegankelijk maken - Kinderopvang

- Uitbouw van een geïnformatiseerd overzicht van het kinderopvangaanbod binnen de lokale werkwinkels.
- Implementatie versoepelde kinderopvangpremie voor werkzoekenden.
- In overleg met de Minister van Welzijn: implementatie van een aangepaste inkomensgebonden ouderbijdragenregeling als structurele oplossing voor de werkloosheidsval.
- In overleg met de Minister van Welzijn: uitbouw van de flexibele opvang.

Werk toegankelijk maken - Mobiliteit

- De eerste evaluatie van het VDAB-bromfietsproject maakt duidelijk dat dit eenvoudig instrument voor een groep vervoerarme werkzoekenden een handig middel is om ze te integreren op de arbeidsmarkt. Er zal een 'Rollend Fonds' opgezet worden om in heel Vlaanderen via de lokale werkwinkels of andere laagdrempelige doelgroepinitiatieven (snor)fietsen ter beschikking te stellen van werkzoekenden. Hiervoor is in de begroting 2001 25 miljoen voorbehouden.
- Het bedrijfsvervoersplan van de VDAB, voor personeel en cursisten in de T&O-centra, zal geïmplementeerd worden.

- Een aantal vervoersproblemen moeten op een collectieve wijze opgelost worden. In samenwerking met de minister bevoegd voor de mobiliteit zal een akkoord uitgewerkt worden. De doelstelling is om de werkzoekenden gedurende hun trajectbegeleiding een aanbod te doen voor het gebruik van de Lijn met een verminderd remgeld. Op die manier valt een financiële rem weg om inspanningen te doen om een job te vinden of om zich bij te scholen. Als opstap naar een job zal dit aanbod gedurende de eerste 3 maand van tewerkstelling blijven gelden.

Hoofstuk IV

Evenredige participatie

1 Antidiscriminatiebeleid

De met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement van 14 maart 2000 onderschrijft het principe van de evenredige participatie, zoals vervat in de Beleidsnota Werkgelegenheid. De motie stelt tevens dat er werk moet worden gemaakt van het bestrijden van rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatiemechanismen. In dit verband moet gewezen worden op de recente Richtlijn 200/43/EG van de Europese Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen, ongeacht ras of etnische afstamming.

Deze Richtlijn strekt ertoe elke vorm van discriminatie op grond van ras of etniciteit te bestrijden. Bij de implementatie van deze Richtlijn moet tevens rekening gehouden worden met de kortelings te verschijnen Europese Richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep. Deze tweede Richtlijn zal een algemeen kader instellen voor de naleving van het beginsel van gelijke behandeling en viseert aldus elke vorm van directe en indirecte discriminatie op grond van religieuze overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid en dit op het vlak van de toegang tot werkgelegenheid en beroep, de promotiekansen, de beroepsopleiding, de arbeidsvoorwaarden en het lidmaatschap van bepaalde organen. Zij richt zich met andere woorden tot het brede werkgelegenheidsdomein.

Bij de verkenning van de omzetting van deze Richtlijnen in intern recht blijkt dat er heel wat wettelijk geregelde gelijkebehandelings- of antidiscriminatiebepalingen bestaan, doch dat deze zeer sterk gefragmenteerd zijn in diverse (deel)wetgevingen. Nu eens betreft het uitsluitend federale regelgeving, dan weer Vlaamse uitvoeringsregelgeving van “nationale” kaderwetten of volledig Vlaamse regelgeving. De Europese Richtlijnen nopen er bijgevolg toe niet alleen de uitgangsprincipes van het beleid inzake evenredige participatie en non-discriminatie te verankeren, maar ook de verspreide wetgeving te bundelen in één nieuw, geordend en coherent Vlaams decreet.

Dit decreet zal dan een structureel antwoord inhouden op deze problematiek en zoals aanbevolen door de Europese richtlijnen, aangevuld moeten worden met publieke actieprogramma's om tegelijkertijd daadwerkelijk het gelijkekansenbeginsel concreet inhoud te geven. Met de hierna vermelde VESOC-akkoorden en TRIVISI-aanpak anticipeert Vlaanderen reeds op dergelijke actieprogramma's.

2 Diversiteit of management van verschillen

Het ontwikkelen van een overkoepelend diversiteitsbeleid veronderstelt dat er eerst per doelgroep een juiste analyse wordt gemaakt van de arbeidsmarktpositie en de belemmeringen die een vlotte inschakeling bemoeilijken. Vanuit de specifieke actieplannen kan een globale doelgroepoverstijgende aanpak gevoerd worden. In de verschillende actieprogramma's werden in het jaar 2000 de uitgangspunten van een inclusief beleid, evenredige arbeidsdeelname en non-discriminatie meer en meer opgenomen. De kracht van diversiteit komt zo tot haar recht en een aantal discriminatiemechanismen worden hierdoor weggewerkt. Dit houdt een inclusieve benadering en een geïntegreerd beleidsmodel in, met een scala aan maatregelen gesteund op het evenredig participatiemodel. Deze aanpak veronderstelt een structureel HRM-beleid dat gericht is

op een maximale benutting van de individuele talenten voor de organisatie én voor de samenleving. Het proces van een diversiteitsbeleid werd geïnitieerd in de pioniersgroep Diversiteit in het kader van TRIVISI.

Op 22 juni 2000 werd immers in het kader van het TRIVISI - Forum 'Baanbrekend Ondernemen' een pioniersgroep opgestart 'managen van verschillen of diversiteit'. De pioniersgroep is samengesteld uit diverse actoren met als voornaamste prioriteit het concept diversiteit toepassen en experimenten voorzien in de ondernemingen.

Met de opstart van de TRIVISI-pioniersgroep 'Diversiteit' werd heel concreet een beleid vorm gegeven dat een aantal ambitieuze doelstellingen wil integreren: via een personeelsbeleid in organisaties dat waardering van verschil als uitgangspunt neemt, kansen (en uitkomsten) bieden aan groepen die mede omwille van stereotypen, vooroordelen en discriminatie geconfronteerd worden met uitsluiting op (delen van) de arbeidsmarkt, om zo hun werkzaamheidsgraad te verhogen en op termijn hun evenredige arbeidsdeelname te realiseren.

Deelnemende ondernemingen kunnen rekenen op een degelijke en praktische ondersteuning en begeleiding. De deelnemers van de pioniersgroepen krijgen volgend jaar de mogelijkheid om het concept van diversiteit toe te passen door een arbeidsmarkt bewust personeelsbeleid te voeren en HRM-producten te ontwikkelen. Een aantal 'good practices' werden opgespoord en mee opgenomen in de pioniersgroep. Zeventien ondernemingen waren bereid om projecten op te starten in hun onderneming. Deze ondernemingen en organisaties werden geselecteerd volgens bepaalde criteria zodat de diverse economische sectoren vertegenwoordigd zijn.

3 Kansengroepenbeleid

In het Vlaams actieplan 2000 in het kader van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren werden verschillende programma's en specifieke acties voor doelgroepen uitgevoerd. Het jaar 2000 betekende vooral een verdieping van het Actieplan "Migranten" en het Actieplan "gelijke kansen vrouwen-mannen", het afsluiten van het VESOC-akkoord voor arbeidsgehandicapten, het initiëren van een coherent beleid rond 'professionele' inburgering en het startschot voor het Vlaams Actieplan startbanen.

3.1 VESOC-Actieplan 2000 Migranten

Op 17 juli 2000 werd het besluit van de Vlaamse regering inzake het actieplan voor migranten goedgekeurd. De planmatige aanpak voorzien in het VESOC-akkoord via de actieplannen in de 13 regio's, in een 75-tal bedrijven, openbare instellingen en enkele lokale besturen wordt hierdoor versterkt en gecontinueerd. In 2000 werden bijkomend 75 bedrijven gezocht om dit beleid structureel verder te implementeren. Op een viertal terreinen werden acties ondernomen met name op het vlak van een personeelsbeleid gericht op instroom en doorstroom van allochtonen, op het vlak van sensibilisering en een draagvlak scheppen voor dit beleid, inzake het opstarten van vernieuwende, kwalificerende trajecten die leiden tot een betere kwalificatie van allochtonen en ten slotte inzake productontwikkeling en vorming van intermediairen.

In het kader van het VESOC-Actieplan Migranten werd ook binnen het VIVO (Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding) een 'steunpunt diversiteit social profit' opgestart om de instellingen te ondersteunen in het voeren van een personeelsbeleid van diversiteit alsook om personen uit de kansengroepen toe te leiden naar werk en /of opleidingen binnen de zorgsector. Hiervoor werd in 2000 een subsidie voor de aanstelling van 2 projectmedewerkers toegekend.

Verder werd **het project etnisch ondernemerschap** (omkaderde cursussen bedrijfsbeheer voor allochtone ondernemers) in 2000 gecontinueerd en gevaloriseerd als kwalificerend professioneel traject.

3.2 Professionele integratie van nieuwkomers

In het kader van het Vesoc-Actieplan Migranten 2000 en het inclusief doelgroepenbeleid werd de aandacht voor het **thema vluchtelingen en nieuwkomers** opgedreven. Zo werd het Switch-project vanaf juli 2000 geïntegreerd in de reguliere werking van de subregionale tewerkstellingscomités. De door Switch opgebouwde expertise in verband met vluchtelingen en nieuwkomers op de arbeidsmarkt wordt alsof doorgegeven aan elke actor op de arbeidsmarkt. De integratie en verspreiding van de specifieke trajectmethodieken voor vluchtelingen in het kader van werkgelegenheid zijn essentieel en betekenisvol bij het uittekenen en de opstart van een Vlaams inburgeringbeleid inzake professionele integratie.

Vanuit hetzelfde oogpunt heeft de regering op 21 juni 2000 beslist dat professionele integratie als een noodzakelijk onderdeel moet opgenomen worden in het nieuw Vlaams inburgeringbeleid en dat het traject naar de arbeidsmarkt verder dient uitgebouwd te worden.

Concreet betekent dit dat er een trajectplan wordt opgesteld in functie van de behoeften van de nieuwkomer. In uitvoering van de beslissing van de Vlaamse regering werd 110 miljoen via een bijzondere dotatie toegekend aan de VDAB. Dit voor de realisatie van het derde spoor van het inburgeringsbeleid waarbij het erkend onthaalbureau een protocol sluit met de VDAB voor het aspect “arbeidsmarkttoeleiding en trajectbegeleiding”. Binnen deze enveloppe is 45 miljoen bestemd voor extra trajecten binnen de zgn. warme overdracht waarbij de fase van maatschappelijke oriëntatie naadloos aansluit bij de fase van beroepsoriëntatie. Daarnaast werd 65 miljoen voorbehouden om nieuwe en intensieve methodieken, die nu enkel bestaan op experimentele basis in de VDAB inzake Nederlands op de Werkvloer en Opleidingsvloer, verder te implementeren.

3.3 Actieplan gelijke kansen mannen en vrouwen

In het kader van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren werd het luik “gelijke kansen mannen en vrouwen” geïntegreerd in het Vlaams Actieplan. Zowel de Vlaamse als de Europese middelen werden in 2000 maximaal ingezet voor de realisatie van **een duidelijk coherent Vlaams beleid** inzake gelijke kansen mannen en vrouwen, zoals beslist door de Vlaamse regering op 17 juli 2000. De vier grote beleidsmaatregelen en acties zijn de volgende:

- het mogelijk maken van een gevarieerde, genderneutrale initiële beroepskeuze voor zowel jongens als meisjes;
- het gendersensitief maken van de toegang tot de opleidingstrajecten in de arbeidsmarkt en de trajecten aanpassen aan de specifieke gelijkekansennoden;
- het stimuleren van een genderbewust personeelsmanagement;
- het ontwikkelen van flexibele arbeidssystemen vanuit een genderperspectief en het verbeteren van de voorzieningen in de vraag naar opvang.

Vanuit een inclusieve aanpak werden deze maatregelen geïmplementeerd in de andere beleidsdomeinen en werd een monitoringssysteem uitgewerkt. Deze opdracht werd uitgevoerd door het HIVA, dat een concrete set van indicatoren opstelde. Deze indicatorenset is ook bruikbaar voor de andere zwaartepunten van het Europees Programmeringsdocument. In het kader van het gelijkekansenbeleid zijn er eveneens twee sectorprojecten opgestart in samenwerking met CEVORA en het Fonds voor Vakopleiding Bouw (FVB) voor het opleiden van vrouwen in roldoorbrekende trajecten.

3.4 Acties voor personen met een handicap

Op 30 mei 2000 werd het protocol inzake de bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap afgesloten tussen de Minister van Welzijn en de Minister Werkgelegenheid. Dit protocol vormt een kader voor de verdere integratie van deze kansengroep en de inbedding van de ATB-diensten in het lokaal werkgelegenheidsbeleid. De ATB-diensten en de lokale werkwinkels engageren zich om een eenvormige en toegankelijke trajectbegeleiding uit te bouwen. Daarvoor werd een budget vrijgemaakt om de gemeenschappelijke screening verder vorm te geven.

Daarnaast werd op 19 juni 2000 een VESOC- akkoord afgesloten inzake de bevordering van de werkgelegenheidskansen van personen met een handicap. Dit akkoord wil een versterking teweegbrengen ten aanzien van het actueel werkgelegenheidsbeleid van het VFSIPH en de VDAB. De doelstellingen van dit akkoord zijn de volgende:

- de werkgelegenheidsmogelijkheden op de reguliere arbeidsmarkt voor personen met een handicap verruimen en stimuleren, zowel in de private als publieke sectoren;
- de achterstelling en de discriminatie van personen met een handicap, op de arbeidsmarkt wegwerken;
- de opleidings- en werkervaringsmogelijkheden optimaliseren.

3.5 Het startbanenverhaal ... uiteindelijk een Vlaams verhaal

De actie “startbaan” werd als prioriteit naar voren geschoven door zowel de Vlaamse als de federale regering. Door het aanbieden van een baan of een opleiding/begeleiding wil men de inschakelingskansen van jongeren op de arbeidsmarkt gevoelig verbeteren. Deze ambitie sluit naadloos aan bij Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren, waarin aan de lidstaten gevraagd wordt om jongeren vooraleer ze zes maand werkloos zijn een daadwerkelijke kans aan te bieden.

De contouren van het federale startbanenverhaal werden uitgetekend bij de wet van 24 december 1999. Daarin werd bepaald dat werkgevers verplicht zijn een bepaald aantal jongeren in dienst te nemen via een startbaanovereenkomst (3% voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers in de private sector). Ondernemingen kunnen rekenen op een gevoelige vermindering van de werkgeversbijdrage indien ze een laaggeschoolde jongere aanwerven (20.000 BEF per trimester). Indien de aanwerving gebeurt bovenop de 3% verhouding tot het personeelsbestand van de onderneming geniet de werkgever een extra bijdragevermindering.

In navolging van de wet van 24 december 1999 werden diverse KB's genomen waarin de uitvoeringsmodaliteiten verder werden gespecificeerd. Op uitdrukkelijke vraag van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners werd een centrale rol toebedeeld aan de subregionale tewerkstellingscomités (STC) bij de bepaling van het tekort aan in aanmerking komende arbeidskrachten en de doelgroepafbakening. Over de procedure om het tekort vast te stellen en de criteria die daarbij worden gehanteerd, werd uitvoerig gediscussieerd met de federale overheid. Uiteindelijk werd een consensus bereikt. De uitbreiding van doelgroep kan onder volgende voorwaarden: als minder dan 20% van de jongeren het volgend jaar nog op de arbeidsmarkt aanwezig zijn, als er in de regio knelpuntvacatures worden vastgesteld of als er niet meer dan drie kandidaten per vacature zijn. Deze invulling laat toe om rekening te houden met de Vlaamse arbeidsmarktsituatie.

Op basis van de krachtlijnen uitgewerkt in de KB's kwam men in februari 2000 tot de vaststelling dat alle STC's kunnen uitbreiden tot de ruimste doelgroep. In het najaar van 2000 (oktober) wordt een tweede meting ingelast.

Rekening houdend met het federaal beleidskader werd een geëigend Vlaams startbanenconcept ontwikkeld dat op 25 februari 2000 door de Vlaamse regering werd goedgekeurd en op het VESOC-overleg van 28 februari 2000 werd bekrachtigd. Het Vlaams startbanenconcept rust op volgende principes: startbaan als een recht, startbaan via een baan van bestaande maatregelen, startbanen gekoppeld aan de landingsbanen, het gebruik van de formules van individuele beroepsopleiding als preferentieel opleidingskanaal naar de startbanen en het opzetten van een aantal innoverende acties. Op de Vlaamse begroting werd een enveloppe van 600 mio BEF vrijgemaakt voor deze actie.

Hierna maken we een onderscheid tussen enerzijds de toeleidingsacties en anderzijds de opleidings- en werkervaringsacties.

Toeleiding

Op 30 maart 2000 werd een Samenwerkingsakkoord tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten betreffende de inschakeling van werkzoekenden afgesloten. Voor Vlaanderen impliceert dit dat de VDAB zijn toeleidings- en begeleidingsacties zal intensifiëren. Absolute prioriteit wordt gegeven aan de laaggeschoolde jongeren (geen HSO) beneden de 25 jaar die sedert minder dan 3 maanden de school hebben verlaten. In een volgende fase zal deze groep worden uitgebreid tot alle jongeren minder dan 25 jaar en vervolgens tot jongeren minder dan 30 jaar. De deeltijds leerplichtigen horen – conform de VESOC-afpraak van 22 november 1999 – eveneens tot de prioritaire doelgroep.

Deze jongeren zullen vóór het einde van de derde maand van inschrijving als werkzoekende door de VDAB worden uitgenodigd voor de opmaak van een inschakelingsovereenkomst. Elke maand, tot het einde van het inschakelingsparcours, heeft de VDAB een opvolgingsgesprek met de jongere.

Om de toeleiding van jongeren naar een traject een echt succes te maken drongen zich tevens nieuwe wegen inzake toeleiding op.

Zo is de VDAB in de loop van dit jaar naar de scholen toegestapt om de startbaanactie voor te stellen. In overleg met het Departement Onderwijs werd een lessenkast uitgewerkt, zodat de startbaanactie vanaf 2001 in de lessen als een volwaardig onderdeel kan worden geïntegreerd. Ook met jeugdhuisen en migrantenzelforganisaties werd samengewerkt om deze groepen te bereiken. Een viertal zelforganisaties engageerden zich om elk 150 allochtone jongeren te informeren en toe te leiden naar de VDAB. Tevens werd een website “startbanen” ontwikkeld met koppeling naar de VDAB-site (<http://www.vdab.be/startbaan>) en werden in de zomermaanden 40 extra WIS-toestellen in bepaalde wijken, ontmoetings- en winkelcentra ingezet. Dit alles werd vanuit sensibiliserend oogpunt ondersteund met de uitgave van de startbaan-CD, waarop 13 jonge groepen een kans kregen om zich in de muziekwereld te lanceren.

Opleiding en werkervaring

Ook inzake opleiding en werkervaring werden nieuwe initiatieven genomen. Een belangrijke hoeksteen van het Vlaamse startbanenverhaal is de versterking en uitbreiding van de maatregel “IBO” (= Individuele BeroepsOpleiding) middels het Besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000. Er werden middelen vrijgemaakt om 2000 bijkomende IBO’s voor schoolverlaters te creëren. Naast de kwantitatieve uitbouw werd ook gezorgd voor een kwalitatieve versterking. De begeleiding op de werkvloer wordt voortaan beter omkaderd: elke jongere kan rekenen op minimaal 16 uur begeleiding. De VDAB nam extra consultants in dienst om deze opdracht in te vullen. Ook de inspanningen die ondernemingen doen inzake begeleiding worden aangemoedigd door het ter beschikking stellen van een begeleidingspremie van 10.000 BEF. Indien de begeleiding in het

bedrijf gebeurt door een werknemer ouder dan 45 jaar wordt een extra premie toegekend, de zogenaamde peterschapspremie. Hiermee wordt duidelijk ingespeeld op het concept van “landingsbanen en/of einde loopbanen”: jongeren krijgen de kans om een goede start te nemen en tegelijkertijd wordt de rijke ervaring van ouderen gevaloriseerd. Uit de eerste cijfers blijkt dat deze formule nog niet sterk verspreid is maar tegelijkertijd doet men het lang niet slecht : 1 begeleiding op 10 wordt opgenomen door een werknemer ouder dan 45 jaar. Het toepassingsgebied van IBO's werd ook verruimd. De openbare besturen kunnen er voortaan gebruik van maken en ook de doelgroep van deeltijds lerenden werd toegelaten. Tot slot werd de inkomenssituatie van de cursisten verbeterd. De berekeningwijze, die een premie voorziet bovenop de werkloosheidsuitkering, is immers erg nadelig voor de schoolverlaters in wachttijd of niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Door de invoering van een compensatiepremie wordt hieraan geredigeerd.

Bij het Besluit van de Vlaamse regering van 15 september 2000 werd het verder mogelijk gemaakt om een aantal jongerenafdelingen op te zetten met de bedoeling een experimenteerruimte te creëren in bedrijven . Een belangrijk element is het sterk participatieve karakter: jongeren worden aangemoedigd om zelf initiatieven te nemen en projecten uit te werken. Zij krijgen in het bedrijf de opdracht om een (nieuw) jongerenproduct te ontwikkelen of worden ingezet in nieuwe marktniches. Deze jongerenafdelingen kunnen zowel ingebouwd worden in bedrijven, lokale overheden als in de sociale economie. Dit jaar worden een tiental jongerenafdelingen opgestart in allerlei sectoren.

Daarnaast werd in 2000 Instant A uitgebreid in de regio Antwerpen, Gent en Mechelen. Instant A is een structureel samenwerkingsverband met partners van Jeugd en Stad, de uitzendsector T-interim en VEDIOR en de Vlaamse overheid (protocol van samenwerking van 1 april 2000). De meerwaarde van Instant A situeert zich op volgende vlakken: de groep werkzoekenden zijn laaggeschoolde jongeren, ouder dan 18 jaar en jonger dan 30; het zijn jongeren die weinig werkervaring hebben en gecombineerd met hun lage scholingsgraad hun kansen op de arbeidsmarkt gevoelig verkleind zien. Deze vorm van uitzendarbeid wordt beschouwd als trajectonderdeel en is dus een volwaardig instrument in het huidig werkgelegenheidsbeleid

De doelgroep wordt niet gerekruteerd via de 'traditionele kanalen', maar via alternatieve intermediairen zoals straathoekwerkers. Het samenwerkingsverband tussen private en publieke diensten is uniek op zich en biedt een laagdrempelig aanbod op maat voor de beoogde jongeren in stedelijke gebieden.

4 Trajectbegeleiding

De rode draad in de trajectwerking is de traject-bepaling, -begeleiding en -opvolging. De VDAB-regisseur werd vanuit zijn onafhankelijke positie aangeduid als trajectbepaler.

Een maatgerichte trajectbegeleiding veronderstelt ook een geïntegreerde dienstverlening met extra aandacht voor de juiste diagnose en screening van werkzoekenden. Dit laatste principe werd vastgelegd in het servicemodel dat door de lokale werkwinkels aangeboden wordt.

In het kader van een gediversifieerde aanpak die op maatgerichte trajectbegeleiding en netwerkvorming steunt, werd in 2000 geïnvesteerd in een cliëntvolgsysteem om de monitoring te realiseren naar kansengroepen toe. Het hanteren van dit cliëntvolgsysteem werd algemeen aanvaard door de verschillende openbare en private trajectbegeleidingsdiensten (ATB-diensten, CDO's, derdenorganisaties) en vastgelegd in samenwerkingsprotocollen.

In het kader van een afgestemd Vlaams en Europees werkgelegenheidsbeleid werd ervoor geopteerd om de Europese definities toe te passen bij de trajecten inzake preventief en curatief

arbeidsmarktbeleid. Tot de **preventieve** doelgroep behoren de jongeren van minder dan 25 jaar die vóór hun zesde maand werkloosheid en de plus 25 jarigen die vóór hun twaalfde maand werkloosheid worden opgenomen in een traject. Tot de **curatieve doelgroep** behoren alle werkzoekenden langer dan 1 jaar werkloos.

Hoewel de Europese richtsnoeren voornamelijk een preventieve aanpak van laaggeschoolde werkzoekenden benadrukken, besliste de Vlaamse regering om zowel naar de preventieve als naar de curatieve groepen een intensieve begeleiding op te zetten. Dit laatste vanuit het feit dat Vlaanderen nog steeds een relatief grote groep langdurige werkzoekenden kent.

In 1999 werden 74.415 werkzoekenden door de VDAB in een traject opgenomen. Voor 22.000 hiervan bestond het trajectplan uit opvolging en ondersteuning door de trajectbegeleider bij het solliciteren. 52.281 werkzoekenden startten een trajectplan met sollicitatietraining en/of opleiding. 74% van de werkzoekenden vond na de trajectwerking een vaste baan.

Deze cijfers zullen, gezien de tussentijdse objectieven van de VDAB, ook in 2000 behaald worden.

5 Werkervaring

Op 8 juni 1999 werden door de vorige Vlaamse regering een aantal belangrijke wijzigingen doorgevoerd in het kader van het WEP-werkervaringsplan. Deze wijzigingen werden onmiddellijk geïmplementeerd. Hoewel de prioriteit bij de laaggeschoolden bleef liggen, werden de diplomavorwaarden geschrapt. Het werd ook mogelijk gemaakt voltijdse contracten af te sluiten. Daarenboven kregen de lokale overheden naar analogie met de vzw's vanaf 1 januari 2000 een omkaderingspremie per werkervaringsplaats toegekend. Deze premie moet hen toelaten de nodige begeleiding van de cursisten te voorzien.

In het kader van de vooropgestelde prioriteit van het regeerakkoord, namelijk de creatie van 7500 supplementaire werkervaringsplaatsen, werden dit jaar 2000 werkervaringsplaatsen voor jongeren en laaggeschoolden gecreëerd in het kader van het IBO-stelsel. Tevens werd het bestaande werkervaringsconcept (WEP-plus) door de Administratie Werkgelegenheid geëvalueerd. De evaluatie bestaat uit twee luiken: een doorlichting van de projecten én een bevraging van de werkzoekenden ('WEP'ers').

Op basis van deze studie en de aanbevelingsnota terzake wordt duidelijk dat op een aantal knelpunten moet worden ingespeeld. Het trajectconcept moet sterker worden ingebed en uitgebouwd binnen het werkervaringsconcept. Dit impliceert :

- een betere screening en toeleiding (om de uitval tijdens het traject te verminderen en het nemen van specifieke toeleidingsacties voor kansengroepen);
- een betere begeleiding van de WEP'ers (meer ervaringsgerichte projecten met een goed uitgebouwde begeleiding, waar ook voldoende aandacht gaat naar attitudegerichte begeleiding);
- een goede bewaking en registratie van de doorstromingsresultaten, gekoppeld aan een explicietere doorstroming naar het normaal economisch circuit (om te vermijden dat de doorstroming dichtslibt);
- een flexibelere omschrijving van de doelgroep in functie van bemiddelbaarheid én een flexibelere werkervaringstermijn in functie van de inzetbaarheid van de betrokkene (en het traject op maat).

Wat de regelgeving betreft, worden door de Administratie Werkgelegenheid onder andere volgende elementen aangekaart : een complexe regelgeving, een financiering vanuit verschillende bronnen die

naast onduidelijkheid bij zowel de promotor als de werkzoekende ook voor een dubbele administratie zorgt (formulieren en attesten moeten voor beide overheden worden opgemaakt), te weinig financiële baten voor sommige categorieën werkzoekenden, overstap naar andere tewerkstellingsmaatregelen is niet altijd mogelijk, enz...

Daarom zal een nieuw concept worden uitgewerkt gebaseerd op volgende uitgangspunten : een sterkere inbedding van het trajectconcept, de invoering van de idee van poolvorming en een vereenvoudiging van de regelgeving.

PLANNING 2001

Antidiscriminatiebeleid

- Steunend op de hiervóór vermelde Europese Richtlijnen zal een decretaal initiatief worden genomen om deze Richtlijnen om te zetten in intern recht.

Diversiteit of management van verschillen

- Drie projecten met name 'instroom en doorstroom', produktintegratie en 'good practices' rond diversiteit worden in het kader van TRIVISI opgestart en leveren een tussentijdse evaluatie af in juni 2001.
- Zeventien ondernemingen vervullen de pioniersrol en implementeren het concept "management van diversiteit" in hun personeelsbeleid.

Kansengroepenbeleid - VESOC-Actieplan 2000 Migranten

- Het meerjarig VESOC-akkoord van 1998 wordt geëvalueerd. De evaluatieresultaten zullen geïntegreerd worden in een nieuwe meerjarenplanning, opgesteld in functie van het diversiteitsconcept.
- Een meerjarenplanning wordt door de ministers van Economie en Werkgelegenheid opgemaakt om de aanpak van etnisch ondernemerschap structureel op te nemen in het kader van duurzaam ondernemen.

Kansengroepenbeleid - Professionele integratie van nieuwkomers

- Het uittekenen van het globaal traject inburgering met inbedding van het luik "professionele integratie".
- Samenwerking en afstemming tussen het onthaalbureau en de lokale werkwinkel middels een protocol met betrekking tot de invulling van de inburgeringstrajecten 'professionele integratie'.
- Het realiseren van 1500 geslaagde professionele inburgeringstrajecten.

Kansengroepenbeleid - Actieplan gelijke kansen mannen en vrouwen

- Er wordt een communicatiecampagne omtrent het gelijkekansenbeleid gelanceerd.
- Er wordt met het Departement Onderwijs een actie op het getouw gezet in het kader van een genderneutrale beroepskeuze.
- De VDAB start een aantal pilootprojecten op rond het gendersensitief maken van opleidingstrajecten.
- In de regio's Limburg en Turnhout worden twee pilootprojecten opgezet rond een aantal vernieuwende methodieken inzake toeleiding van laaggeschoolde vrouwen en het sensibiliseren van bedrijven bij de opmaak van een genderbewust personeelsbeleid.

Kansengroepenbeleid - Acties voor personen met een handicap

- Extra trajecten realiseren door de integratie van de ATB-diensten in de lokale werkwinkel.
- De instrumenten voor de uitbouw van de geïntegreerde basisdienstverlening en ATB-trajectbegeleiding worden in de loop van het jaar op elkaar afgestemd.
- Opstarten van pilootprojecten inzake de bevordering van de professionele integratie en doorstroom van arbeidsgehandicapten naar het regulier werkgelegenheidsbeleid.
- Opstellen van een meerjarenplanning, waarin de richtlijnen van het VESOC-akkoord worden geconcretiseerd in een aantal additionele acties.
- Actualisering van het samenwerkingsakkoord tussen het VFSIPH en de VDAB.

Kansengroepenbeleid - Het startbanenverhaal ... uiteindelijk een Vlaams verhaal

- Er zal - in overleg met de federale overheid die o.a. data inzake aanwervingsgedrag van ondernemingen moet toeleveren - een monitoringssysteem worden uitgewerkt dat de STC's in staat zal stellen het bereik en de effectiviteit van de startbaanactie op te volgen.
- Inzake IBO's zal
 - een communicatiecampagne worden opgezet om dit instrument bij de KMO's ruimer bekend te maken;
 - gestreefd worden naar een gelijkstelling van de IBO met een startbaanovereenkomst. Deze topic zal op de Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid worden aangekaart.
- Er zal een globale evaluatie van de startbaanactie plaatsvinden en indien nodig zullen nieuwe voorstellen en/of nieuwe acties worden genomen.

Trajectbegeleiding

- Implementatie van een gezamenlijk cliëntvolgsysteem mbt de kansengroepen in het kader van een geïntegreerde basisdienstverlening.
- Verfijning van de trajectbepaling door het ontwikkelen van een scala aan screeningsinstrumenten.

Werkervaring

- Vertalen van het nieuwe concept naar een werkbaar en efficiënt werkervaringsinstrument.
- Binnen het werkervaringconcept een intensievere trajectbegeleiding realiseren.
- Werkervaring en poolvorming introduceren op de werkvloer.

Hoofdstuk V

Sociale investeringen in opleiding en vorming

1 Eindelijk een horizontaal actieplan inzake levenslang leren

In de zitting van de Vlaamse regering van 7 juli 2000 werd het actieplan “een leven lang leren in goede banen” op voorstel van de Ministers van Werkgelegenheid, Onderwijs en Economie goedgekeurd. Hiermee wordt ingespeeld op de motie van 29 maart 2000 van het Vlaams Parlement om een gecoördineerd beleid inzake levenslang leren te ontwikkelen. Dit actieplan zal de Vlaamse regering in staat stellen een doortastend beleid te voeren inzake vorming en opleiding. Een beleid waarbij de onderlinge coherentie, samenhang en een goede samenwerking vooropstaan.

Verder bouwend op de passus in de regeringsverklaring kan men stellen dat dit actieplan de bouwstenen aanreikt die gestalte geven aan « het recht op een leven lang leren ». Het recht op een leven lang leren wordt in het actieplan systematisch geconcretiseerd en kan worden vertaald naar: ‘het recht van het individu op informatie, begeleiding en advies’, ‘het recht van het individu op regelmatig terugkerende leerperiodes’, ‘het recht van het individu om te participeren aan de ontwikkeling van het beleid inzake een leven lang leren’ en ‘het recht van het individu om zijn-haar ervaring en kennis te laten erkennen’. Dit actieplan legt de principes vast voor een stapsgewijze uitbouw van deze rechtenbenadering tijdens de volgende jaren, alsook de beschrijving van concrete acties en een tijdsplan voor realisatie.

Een “leven lang leren” is een gedeelde verantwoordelijkheid, er moeten partnerships ontwikkeld worden tussen de overheid, de sociale partners, de bedrijven en de individuen. In het najaar zal de Vlaamse regering het overleg met de sociale partners ter zake aanvatten.

2 Opleidingsinvesteringen in bedrijven: vernieuwde aanpak

Een aantal projecten opgenomen in het actieplan werden reeds geconcretiseerd.

Op 22 september 2000 hechtte de Vlaamse regering haar goedkeuring aan de heroriëntering van het hefboomkrediet voor opleidingen. De maatregel werd – in overleg met de Vlaamse sociale partners – omgebogen tot een algemene steunmaatregel voor opleiding. Bij de uitwerking van het nieuwe hefboomkrediet werd rekening gehouden met een aantal centrale uitgangspunten: het voeren van een vraaggericht beleid, een stimuleringsbeleid naar bedrijven én naar individuele werknemers (met aandacht voor erkenning van vaardigheden en loopbaanadvisering) en de combinatie van een financieel en een flankerend beleid (o.a. het ontwikkelen van instrumenten).

Concreet komen vier soorten projecten in aanmerking voor subsidiëring: opleidingsprojecten ontwikkeld door bedrijven, projecten gericht op de uitbouw van een gestructureerd opleidingsbeleid in ondernemingen, acties inzake loopbaanbegeleiding en projecten waar geëxperimenteerd wordt met nieuwe organisatievormen.

Bedrijven die met andere woorden willen werken rond een loopbaangericht opleidingsbeleid, rond de detectie van opleidingsbehoeften, de effectmeting van de opleiding enz. zullen in de Vlaamse overheid een partner vinden. De subsidiëring van opleidingsinitiatieven zal tevens gericht gebeuren. Projecten die ingediend worden door ondernemingen met minder dan 50 werknemers of waarin een samenwerking bestaat tussen ondernemingen (waaronder minstens één onderneming met minder dan 50 werknemers) krijgen een hogere rangschikking, opleidingsprojecten waarin kansengroepen

vertegenwoordigd zijn ontvangen bonuspunten, evenals projecten die gericht zijn op ICT. Het netwerk van sectorconsulenten zal actief worden ingezet om promotie te maken voor de Vlaamse (en Europese) maatregelen, om bedrijven die vooralsnog niet investeren mee te trekken en om een kwalitatief onderbouwd opleidingsbeleid uit te bouwen.

Voor het begrotingsjaar 2001 stelt de Vlaamse regering voor deze projecten een enveloppe van 460 miljoen BEF ter beschikking. Vanuit het Europees Sociaal Fonds wordt daarbovenop 300 miljoen BEF voorzien.

Er moeten nog wel een aantal stappen worden gezet vooraleer een oproep kan worden gelanceerd. Het ontwerp van besluit wordt overgemaakt aan de Europese Commissie en voor advies voorgelegd aan de Raad van State. Daarna zal de Minister van Werkgelegenheid – vermoedelijk in het eerste kwartaal van 2001 – via een informatiecampagne een oproep aan bedrijven lanceren.

In het kader van de aanmoedigingspremies wordt momenteel onderzocht op welke wijze men de tijdelijke uittrede uit de arbeidsmarkt om de vaardigheden bij te spijkeren kan aanmoedigen. Individuen zullen door middel van een zogenaamd **opleidingkrediet** met andere woorden de kans krijgen om hun loopbaan te onderbreken en/of minder te gaan werken indien ze zich wensen bij of om te scholen. Dit komt niet alleen de persoonlijke ontplooiing ten goede maar zal tevens een belangrijke maatschappelijke meerwaarde creëren doordat deze individuen hun arbeidsmarktkansen vergroten en een bijdrage leveren tot een kennisgerichte en innovatieve economie. Dit najaar moet het opleidingskrediet in regelgeving worden omgezet zodanig dat individuen er in 2001 gebruik van kunnen maken.

3 TRIVISI: een dynamiek rond de lerende samenleving

Op **22 juni** werd in het kader van het **Forum “Baanbrekend Ondernemen”** een pioniersgroep opgestart *‘management van het leren’*. De pioniersgroep -die voornamelijk bestaat uit vertegenwoordigers vanuit het bedrijfsleven- heeft als belangrijkste opdracht het nadenken over nieuwe uitdagingen, het formuleren van ideeën die een goed opleidingsbeleid kenmerken en het opzetten van projecten. Binnen de pioniersgroep worden drie projecten uitgewerkt.

Via het project *‘net-leren’* wil men de krachten die ondernemingen leveren om aan opleiding en kennisopbouw te doen tot een gemeenschappelijk project bundelen. Op dit ogenblik gaat er immers veel energie verloren. Door samenwerking kunnen ondernemingen een aantal schaalvoordelen realiseren zoals kostenreductie en benutting van vrije capaciteit. Ondernemingen die niet of weinig investeren en KMO's waarvoor de opleidingsinspanning een wensdroom blijft, kunnen in dit project door een aantal trekkers op sleeptouw worden genomen.

Met het project *“Anders-leren”* zal men goede en vernieuwende leersystemen opsporen. De best practices worden verzameld en met ondersteuning vanuit de pioniersgroep geïmplementeerd.

In het project *“Leren-structureren”* zal men inspelen op de wijze waarop ondernemingen het opleidingsbeleid en het leren binnen de organisatie kunnen structureren zodanig dat men optimaal kan inspelen op de talrijke veranderingen.

4 De aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt in de kijker

In het kader van een **goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt** ging dit jaar bijzondere aandacht uit naar de doelgroep van de deeltijds lerenden. Er werd een werkgroep opgestart die zich heeft toegelegd op de inventarisatie van knelpunten en het aanreiken van verbeteringsvoorstellen.

Rekening houdend met de input vanuit deze werkgroep werden reeds een aantal initiatieven genomen. Zo werd - om verdringing te vermijden – het IBO-stelsel opengesteld voor de deeltijds lerenden. Nog dit najaar zal een afsprakenprotocol met de functioneel betrokken minister worden ondertekend om de toeleiding van de deeltijds lerenden beter te laten verlopen: via de lokale werkwinkels zal de ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ worden gemeten en in overleg met de trajectbegeleiders uit het onderwijs een betere begeleiding worden gerealiseerd. Tegelijkertijd zal worden onderzocht of er bijkomende voortrajecten kunnen worden ingelegd.

Tot slot werd in het kader van het beleidsgericht onderzoek het longitudinaal project “aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt” goedgekeurd (SONAR). Dit zal de beleidsactoren op korte termijn een beter inzicht verschaffen in de aansluitingsproblematiek.

5 Herplaatsingsfonds: een instrument voor loopbaanzekerheid

Het Herplaatsingsfonds stelt financiële middelen ter beschikking om werknemers die bij een faillissement van hun onderneming zonder werk vallen en geen beroep kunnen doen op de nationale outplacement-CAO, te ondersteunen. De ondersteuning bestaat uit een intensieve begeleiding in de zoektocht naar een nieuwe job. Aandacht gaat uit naar het in kaart brengen van vaardigheden en capaciteiten, vastleggen van vernieuwde aspiraties en overwegen van de mogelijkheden tot bijscholing.

Het decreet van 18 mei 1999 met betrekking tot de oprichting van het Herplaatsingsfonds is inmiddels operationeel gemaakt. Op 26 mei 2000 heeft de Vlaamse regering het uitvoeringsbesluit goedgekeurd. Op 8 juni heeft de Vlaamse regering de samenstelling van de begeleidingscommissie goedgekeurd. Aldus is de maatregel op 1 juli 2000 ten volle in werking kunnen treden.

6 ICT: efficiënt instrument in het kader van een leven lang leren

De inspanningen van de publieke opleidingsverstrekkers inzake lange afstandsonderwijs namen de afgelopen jaren sterk toe (vb. toename van het aantal cursussen on-line,...). Het afgelopen jaar werden in Vlaanderen verschillende initiatieven genomen om computer-analfabetisme tegen te gaan. De VDAB nam hierbij een aantal initiatieven voor zijn rekening: er werd een pilootproject opgestart inzake de verwerving van ICT-basisvaardigheden. Hierbij werd een praktisch gerichte instapmodule ontwikkeld waarbij "kunnen" primeert op "kennen". Het betreft een doe-training in groepsverband voor drie grote toepassingsgebieden, met name het basisgebruik van een computer, nieuwe communicatiemiddelen en het internet. Er werd een mobiel project inzake digibitisering in Vlaanderen opgestart en tot slot werd de actie "gratis internetaansluiting voor werkzoekenden" voortgezet in 2000. In 1999 werden meer dan 3.000 CD-roms verdeeld. Deze actie voorziet in het ter beschikking stellen van een kennismakingspakket-VDAB alsook in een interactief cursuspakket "hoe werken met het Internet".

De VDAB die met WIS, KISS en AMI reeds een traditie heeft in de uitbouw van technologische tools ter bevordering van een betere werking van de arbeidsmarkt, bouwde in 2000 op deze ervaring verder. Het cliëntvolgsysteem werd uitgebreid en zal vanaf 1 januari 2001 online aan alle betrokkenen ter beschikking gesteld worden. De applicatie job- en opleidingenmanager werd gelanceerd.

PLANNING 2001

Het actieplan “een leven lang leren” moet in 2001 op kruissnelheid zijn:

- Het opleidingskrediet -voor werknemers die opleiding wensen te volgen- zal operationeel zijn.
- Het hefboomkrediet zal worden gelanceerd.
- De resultaten van de drie projecten die in het kader van de pioniersgroep “leren” worden opgestart zullen eind 2001- begin 2002 aan het forum ‘TRIVISI’ worden voorgesteld.
- Er wordt een netwerk loopbaanbeheer opgestart, dat zich zal toeleggen op de stimulering van dit soort dienstverlening en de ontwikkeling van instrumenten. In 2001 zal dit netwerk de eerste resultaten afwerpen.
- Er is nood aan een nieuwe benadering om het geleerde (formeel en informeel) te erkennen, te herkennen en te certificeren. Een werkgroep “elders verworven vaardigheden” zal in het najaar van 2001 een advies uitbrengen omtrent een operationeel kader.
- Een duidelijk afsprakenprotocol tussen de publieke opleidingsverstrekkers zal leiden tot een meer transparante, efficiënte en effectieve organisatie van de opleidingsmarkt.
- Er zal een streefcijfer inzake “een leven lang leren” worden bepaald, dat zal fungeren als een lichtbaken om de vooruitgang die in Vlaanderen wordt geboekt, kritisch af te toetsen.

Tegelijkertijd zullen een aantal versterkende initiatieven inzake ICT en de opstap naar de kennismaatschappij worden genomen. Het gaat daarbij onder meer om volgende acties :

- Het helpen opstarten van een sociaal-constructief proces met alle betrokken actoren in het verhaal kennismaatschappij-werkgelegenheid om te komen tot een pro-actieve strategie terzake (met bijzondere aandacht voor het wegwerken van de achterstand inzake computeranalfabetisme).
- Het opstarten van een ODL-platform, bestaande uit de publieke opleidingsverstrekkers en een representatief aantal partners uit de bedrijfswereld en ngo's, dat zal instaan voor de coördinatie, afstemming en (eventuele) initiatie van acties inzake lange-afstandsonderwijs, met als doel on-line-gerelateerde diensten inzake opleiding te creëren, te hergroeperen en te stimuleren, alsook nieuwe leermethodes en innovatieve leerproducten te introduceren. In het kader van dit ODL-platform dient specifieke aandacht besteed te worden aan de Vlaamse invulling van de normen inzake "ICT-basisvaardigheden".
- De bijdrage van werkgelegenheid aan de ontwikkeling van een digibiteringsplan voor alle inwoners van Vlaanderen (rekening houdend met de toekomstige noden voor zowel persoonlijke als arbeidsmarktgerichte basisvaardigheden). Dit digibiteringsplan dient best gekoppeld te worden aan de organisatie van algemene en specifieke sensibiliseringsacties om een zo groot mogelijk deel van de Vlaamse bevolking mee op de “leertrein” te hijsen. Dit impliceert:
 - het verderzetten en, indien noodzakelijk, uitbreiden van het project inzake gratis internettoegang voor werkzoekenden via de VDAB-kantoren;
 - het opstarten van een pilootproject "toptechnologie voor kansengroepen", waarbij een vooraf afgebakende doelgroep een internet-pc ter beschikking krijgt mits betaling van een beperkte som remgeld en mits het volgen van een basiscursus ICT;
 - het inzetten van mobiele infrastructuur die zal toelaten om basisvaardigheden inzake ICT aan ruime deelnemersgroepen te verspreiden;
 - onderzoeken in welke mate, bijvoorbeeld via leerexperimenten in bedrijven, de computeranalfabete werknemers hun plaats kunnen krijgen op de ICT-leertrein.

- De ontwikkeling en benchmarking van een standaard inzake ICT-basisvaardigheden. Hierbij zal de rol en toekomstige ontwikkeling in Vlaanderen van het “European Drivers Licence for Computers” onderzocht worden.

Herplaatsingsfonds

- In het kader van het Herplaatsingsfonds zullen in 2001 met de sectorale sociale partners de verdere mogelijkheden tot samenwerking verkend worden. Eén van de elementen die hierin kan opgenomen worden is het engagement van zowel de werkgevers als de vakbonden om bij herstructureringen zorg te dragen voor de loopbaanzekerheid van de (oudere) werknemers die met ontslag bedreigd zijn.

Hoofdstuk VI

Het recht op geïntegreerde basisdienstverlening

1 De lokale werkwinkels: een realiteit

In de Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004 werd vooropgesteld dat Vlaanderen werk zou maken van het aanbieden van een geïntegreerde basisdienstverlening, gekoppeld aan de uitbouw van een nieuwe dienstenwerkgelegenheid. Deze diensten zouden, geclusterd aan de nodige randvoorwaarden zoals kinderopvang en mobiliteit, aangeboden worden in lokale werkwinkels.

Het concept van de lokale werkwinkels werd door de Vlaamse regering goedgekeurd op 25 februari 2000. Het uitgangspunt is het recht van elke burger op een efficiënte en laagdrempelige dienstverlening. De werkwinkel is de instapplaats voor iedereen die iets zoekt rond "werk". De universele basisdienstverlening van de VDAB (individuele en collectieve informatie, in- en herinschrijving van werkzoekenden, beroepsvoorkeur- en beroepsgeschiktheidstests, WIS en KISS, eerste screening op vlak van arbeidsmarktrijpheid, gekwalificeerde intake en bemiddeling of doorverwijzing naar trajectbegeleiding) wordt er, onder regie van de VDAB, in relatie gebracht tot en afgestemd op de voor de lokale arbeidsmarktsituatie nodige dienstverlening vanuit de andere lokale partners. De voornaamste principes van de geïntegreerde basisdienstverlening zijn de één-loket-functie, het principe van één dossier per gebruiker, de coördinatie van acties voor werkzoekenden, een proactieve aanpak, de gezamenlijke aanpak van de zelfredzaamheid van de werkzoekende, het werken in functie van wisselende of specifiek lokale omstandigheden.

De regie voor de ontwikkeling van de nieuwe dienstenwerkgelegenheid wordt toevertrouwd aan de lokale overheden. In eerste instantie zal een passend en kwalitatief antwoord moeten geboden worden op de nieuwe maatschappelijke behoeften. Deze ontwikkeling moet aangegrepen worden om nieuwe en duurzame banen te creëren, prioritair, maar geenszins uitsluitend, voor de zogenaamde kansengroepen.

De Vlaamse regering besliste om reeds in 2000 met 35 werkwinkels te starten en maakte hiervoor een budget van 245 miljoen vrij. De laatste maanden werden lokale werkwinkels geopend in Kortrijk, Antwerpen, Genk, Maaseik, Beringen, Tienen en Aalst. Nog dit jaar zullen de overige 28 steden of gemeenten hun 'klanten' ontvangen in de werkwinkel. Voor deze 35 werkwinkels is in 2000 een toeleidingsbudget voorzien. Dit budget is gekoppeld aan een actieplan per werkwinkel met het oog op de toeleiding van jongeren naar de startbanen.

Het afgelopen jaar werd voornamelijk werk gemaakt van de ontwikkeling van nieuwe instrumenten, van procesbegeleiding en van het afsluiten van samenwerkingsovereenkomsten. Een aantal toepassingen zijn door de VDAB specifiek ontwikkeld voor de lokale werkwinkel, zoals het systeem van de zelfinschrijving met de SIS-kaart en het cliëntvolgsysteem, dat één dossier per klant mogelijk maakt.

De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) werd aangesteld om het proces van de uitbouw van de lokale werkwinkels op het terrein te volgen en te begeleiden. Dit betekende in eerste instantie een introductie van het concept van de werkwinkel gevolgd door een ondersteuning van de onderhandelingen met de diverse lokale partners. Zij bieden met andere woorden een procesbegeleiding op maat van de lokale realiteit. Via de sectorale invulling van het Pact met de

Lokale Besturen werd de VVSG formeel erkend als de representatieve intermediaire organisatie en financieel ondersteund door de Vlaamse overheid.

Het samenbrengen onder één dak en het op elkaar afstemmen van alle betrokken lokale actoren heeft het mogelijk gemaakt samenwerkingsovereenkomsten af te sluiten tussen de verschillende partners. Het samenwerkingsakkoord tussen de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en de Vlaamse minister van Welzijn inzake de bevordering van de werkgelegenheid van personen met een handicap via de uitbouw van de lokale dienstverlening evenals de kaderovereenkomst tussen de drie bestuursniveaus, die een samenwerking tussen de OCMW's, de PWA's en de andere lokale partners vooropstelt, illustreren dit.

Momenteel wordt er gewerkt aan een volledig implementatieplan 2001-2004, waarbij, rekening houdend met een aantal objectieve criteria, heel Vlaanderen zal voorzien worden van lokale werkwinkels.

Op deze manier wordt ook tegemoetgekomen aan de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement van 14 maart 2000 om de lokale werkwinkels op een structurele manier uit te bouwen.

2 Het Call-center van de VDAB

In de Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004 werd het call-center van de VDAB naar voor geschoven als tweede instrument om het recht op een geïntegreerde basisdienstverlening te garanderen. De "VDAB Servicelijn" is operationeel sinds 1 februari 2000.

De eerste doelstelling van deze servicelijn is eerstelijnsopvang en -dienstverlening voor VDAB-cliënteel, zoals informatie over de eigen diensten, maar ook de mogelijkheid tot een telefonische inschrijving en vacatureregistratie en dossierbeheer van de VDAB-klanten.

De krachtlijnen van de werking van het call-center zijn een professionele en uniforme dienstverlening met maximum zin voor kwaliteit.

Van bij de opstart werkt de servicelijn met eigen (VDAB-) personeel. Het team werd reeds uitgebreid van 14 naar 30 consultants. Het gemiddeld aantal oproepen per dag evolueerde van 190 in februari 2000 tot 770 in september 2000.

PLANNING 2001

Verhogen van het aantal werkwinkels

- Voor 2001 engageert de Vlaamse overheid zich enerzijds tot een verdere ondersteuning van de bestaande lokale werkwinkel door middel van een recurrente subsidie voor de werking van de werkwinkel. Anderzijds engageert zij zich tot het uitbreiden van het aantal bestaande werkwinkels, rekening houdend met regionale spreiding, een voldoende aantal gemeenten, de nabijheid en de reeds aanwezige dynamiek op het vlak van lokale werkgelegenheid en dit in overleg met de twee regisseurs.

Nieuwe informaticatoepassingen

- Hoe langer hoe meer zullen interactieve, intermediaire instrumenten zoals Internet, interactieve vacaturekiosken en arbeidsmarktbanksystemen, zorgen voor de verbinding van vraag en aanbod. Arbeidsmarktportalsites zullen evolueren naar bestemmingssites met een kwalitatieve inhoud die opleidingen, vacatures, assessment en carrièrebegeleiding behelzen. Om het matchingsproces efficiënt te laten verlopen, zal het kruispuntenbeleid ook oog moeten hebben voor de doelmatigheid van de diverse werkgelegenheidsmaatregelen, het wegwerken van administratieve, organisatorische en institutionele belemmeringen en de bestrijding van rechtstreeks of onrechtstreeks discriminerende mechanismen. Het is de verwachting dat dit kruispuntenbeleid zal evolueren naar enerzijds een meer interactieve, zelforganiserende en technologische richting en anderzijds een meer lokale inbedding. De lokale werkwinkels vormen de illustratie van beide richtingen en tonen aan dat deze kunnen samenvallen.

Instrumenten voor de uitbouw van de nieuwe dienstenwerkgelegenheid

- Instrumenten zijn noodzakelijk voor de uitbouw van persoonsgebonden en maatschappelijke diensten. Bestaande instrumenten zullen moeten geoptimaliseerd en in de lokale werkwinkel ingebed worden. In het kader van de kaderovereenkomst zullen, samen met de federale overheid, nieuwe instrumenten moeten ontwikkeld worden voor het creëren van nieuwe duurzame banen in deze dienstenwerkgelegenheid. Daarnaast zullen akkoorden afgesloten worden met de betrokken sectoren met het oog op de uitbouw van de maatschappelijke dienstverlening.

Het Call-center van de VDAB

- Het is duidelijk dat een centraal inbelpunt een behoefte inlost. Het is de bedoeling om op korte termijn het aantal gesprekken fors op te drijven.
- De servicelijn zal binnenkort ook ingeschakeld worden voor "outbound" opdrachten, waarbij specifieke doelgroepen door de dienst zelf zullen worden gecontacteerd. Begin 2001 zal het call-center tevens worden ingeschakeld voor e-mailverwerking via de VDAB-website.

Decretale onderbouw lokale werkwinkels

- Er zal een decretaal initiatief worden genomen om de lokale werkwinkels te "institutionaliseren" met aandacht voor de beide beleidsfuncties.

Werkmarkten

- De opzet van werkmarkten door de STC's in samenwerking met andere actoren zal worden gestimuleerd. Deze 'éénmalige' markten zijn complementair aan de immer open zijnde werkwinkels.

Hoofdstuk VII

De regiefunctie en het Vlaamse landschap van de arbeidsmarktintermediairen

1 De nieuwe arbeidsmarktstructurering

In de Beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004 werd gesteld dat er een uitklaring moest komen tussen de regisseursrol en de actorrol van de VDAB.

De analyse van de arbeidsmarktevoluties deed ons aanbevelen om een nieuwe publieke arbeidsmarktstructurering te onderzoeken, waarbij beide rollen duidelijk zouden gescheiden worden op juridisch, budgettair, beheers- en personeelsvlak. De Beleidsnota bevat tevens een pleidooi voor een grotere betrokkenheid van de private arbeidsmarktintermediairen. In de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement tot besluit van de op 14 maart 2000 in plenaire vergadering besproken Beleidsnota Werkgelegenheid 2000 – 2004 wordt deze scheiding ook voorgestaan. De motie bevat ook de aanbeveling om de commerciële activiteiten van de VDAB te verzelfstandigen in een aparte vennootschap die marktconform moet werken. Zij stelt ten slotte ook dat de private sector – commercieel en niet-commercieel – op een volwaardige wijze bij het Vlaams arbeidsmarktbeleid moet betrokken worden.

De Vlaamse regering legde op 21 juni 2000 de krachtlijnen vast van de nieuwe Vlaamse publieke arbeidsmarktstructurering. Deze beslissing kwam tot stand na een moeizaam overleg met de Vlaamse sociale partners in de schoot van het VESOC. Deze partners hadden vooral bedenkingen bij hun plaats in de nieuwe structuren. Tevens stelden de personeelsvakbonden van de VDAB zich kritisch op tegen het regeringsvoorstel, wat leidde tot een werkonderbreking op 21 juni 2000.

Dit VESOC-standpunt houdt in dat er een nieuwe driedelige structuur komt :

- 1° de VDAB-REGIE vervult de rol van regisseur. Het is een VOI met een geëigende structuur die verbonden is door een beheersovereenkomst gesloten met de Vlaamse regering in de persoon van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid. De Raad van Bestuur, die de VOI aanstuurt, kent een specifieke samenstelling. De voorzitter zetelt namens de minister van Werkgelegenheid en treedt op als een bijzonder gevolmachtigde. Daarnaast zetelen de sociale partners in de Raad samen met drie regeringscommissarissen. Aan de regie is een juridisch-technologische dochteronderneming verbonden, namelijk het Arbeidsmarktbanksysteem. Dit systeem verzamelt, beheert en verspreidt alle relevante arbeidsmarktgegevens. Het is een PPS-instrument waaraan de private sector zal bijdragen omdat deze sector door de informatievergaring zal genieten van lagere transitiekosten.
- 2° de VDAB-ACTOR wordt de publieke opleidings- en begeleidingsorganisatie die een gewaarborgd marktaandeel verzekerd krijgt van de regisseur, maar voor de overige activiteiten in concurrentie staat met de private actoren; de VDAB-Actor wordt zoals de VDAB vandaag, paritair beheerd en krijgt een sterkere sectorale verankering. In het kader van de uitbouw van het sectoraal opleidingsbeleid kunnen de sectorfondsen o.m. hun middelen samenvoegen met deze van de actor.
- 3° de “NV VDAB-MERIT” groepeerde de commerciële activiteiten van de huidige VDAB (T-Interim, Consult, Outplacement, ...) en wordt een verzelfstandigde vennootschap met een publiek en sociaal oogmerk. Deze NV moet volledig marktconform werken en krijgt dus

dezelfde mogelijkheden als de commerciële concurrenten. De overheid als aandeelhouder beslist over de sociale dividenden.

Het standpunt van de Vlaamse regering is ingegeven door de noodzaak om een sterke publieke arbeidsmarktstructurering te behouden. Deze noodzaak wordt o.m. expliciet erkend in de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren en de Europese Top van Lissabon. Dit neemt niet weg dat er klaarheid moet komen in de rollen van de overheid in haar relatie tot de andere arbeidsmarktactoren.

De Vlaamse regering engageerde zich op 21 juni 2000 om het personeelsbestand van de VDAB te behouden. Weliswaar zal het personeel over de nieuwe structuren verdeeld worden. Om dit proces mogelijk te maken zal de hervorming begeleid worden door een veranderingsorganisatie en zullen de personeelsvertegenwoordigers structureel bij het proces betrokken worden.

De Vlaamse regering ging tevens akkoord dat door de introductie van meer marktwerking via het uitbestedingsbeleid van de regisseur een grotere doelmatigheid van het arbeidsmarktbeleid kan worden bekomen. Daarom zullen de private actoren meer kansen krijgen bij de invulling van dit beleid. De globaliteit van de output van het gevoerde arbeidsmarktbeleid door de diverse actoren zal door de Raad van Bestuur van de VDAB-Regie geëvalueerd worden.

2 De private arbeidsmarktintermediairen

Teneinde de private arbeidsmarktintermediairen een duidelijk werkingskader te bieden, werd uitvoering gegeven aan het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams Gewest.

Bij Besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 2000 werd de nieuwe erkenningsregeling geïmplementeerd. In dit besluit wordt het toepassingsgebied, de procedure, de erkenningsvoorwaarden en de modaliteiten met betrekking tot de zelfregulering van de sector geregeld. Op 28 augustus 2000 werd de nieuwe adviescommissie samengesteld. De tekst met de rechten van de sollicitant werd op 29 september 2000 goedgekeurd en op 13 september werd de nieuwe commissie officieel geïnstalleerd.

Momenteel wordt gewacht op het advies van de SERV om de sectoren van private bemiddeling af te bakenen, de representatieve beroepsfederaties te erkennen en de zelfregulering van de verschillende sectoren te bekrachtigen (o.m. gedragscode, activiteitenverslagen, klachtenprocedure, overlegplatform). De volledige uitvoering moet evenwel nog in 2000 gestalte krijgen.

PLANNING 2001

- Een ontwerp van kaderdecreet met betrekking tot de herstructurering van de VDAB zal aan het Vlaams Parlement worden voorgelegd. Dit kaderdecreet bevat de nieuwe driedelige publieke arbeidsmarktstructuur.
- De “merit”-diensten van de VDAB zullen tegen 1 april 2001 verzelfstandigd zijn.
- Een externe veranderingsorganisatie zal aangeduid worden en belast worden met een begeleidingsopdracht ten aanzien van het VDAB-personeel en conflictpreventie bij de implementatie van de nieuwe structuren.
- De nieuwe VDAB-beheersovereenkomst zal rekening houden met de gescheiden regie- en actorfunctie, duidelijk kwantificeerbare meetobjectieven bevatten en financiële transparantie via integrale kostentoewijzing moeten verzekeren.
- Via het overlegplatform tussen de publieke en private arbeidsmarktintermediaren zal het debat gevoerd worden met betrekking tot de organisatie van een optimale arbeidsbemiddeling middels een complementair model en gemeenschappelijke acties.

Hoofdstuk VIII

Ordening van het werkgelegenheidsveld

1 De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid

1.1 Het Europese niveau

Sinds het **Verdrag van Amsterdam** heeft de Europese Commissie grotere bevoegdheden gekregen inzake het werkgelegenheidsbeleid. Met het Luxemburgproces en het “Werkgelegenheidspakket” zorgt zij voor een jaarlijks terugkerende evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid van de 15 lidstaten en stelt zij, via een systeem van onderlinge vergelijking – of benchmarking, – steeds hogere eisen aan het in de lidstaten gevoerde beleid.

In 2000 werden door de Vlaamse regering drie grote dossiers behandeld: de opmaak van het Vlaams Actieplan 2000 kaderend in de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren, de opmaak van het ESF 3-programma voor Vlaanderen en het voorstel voor een specifiek actieplan werkgelegenheid als bijdrage aan de Top van Lissabon. Tevens werden de eerste voorbereidingen getroffen voor het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie dat in 2001 zal plaatsvinden.

1.1.1 Het Vlaams actieplan 2000

Op 28 februari 2000 werd het Vlaams Actieplan in het kader van de “Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren” door de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners goedgekeurd. Op basis van dit document werden de onderhandelingen met de federale overheid en de andere gewesten en gemeenschappen gevoerd. Dit mondde uit in één gemeenschappelijk Nationaal Actieplan (NAP). De specifiek Vlaamse accenten bleven bewaard in het gemeenschappelijk plan. Opnieuw werd in dit proces de noodzaak aangewezen van een Europees beleid "op maat" van de problematiek en regio. In het Vlaams Actieplan wordt prioriteit gegeven aan een verdere intensifiëring van het bestaande begeleidings- en opleidingsaanbod voor werkzoekenden, een versterking van de preventieve werking voor jonge werkzoekenden middels de startbanen, de verdere uitbouw van de geïntegreerde basisdienstverlening via de lokale werkwinkels en de uitbouw van een coherent, horizontaal beleid inzake levenslang leren. Ook de bevordering van het ondernemerschap en de integratie van de technologische component in het onderwijs vormen belangrijke doelstellingen in het actieplan. Binnen het thema gelijke kansen werd ten slotte vooral aandacht besteed aan sensibiliserende, begeleidende en opleidende acties, alsook een toenemende aandacht voor het probleem van de kinderopvang.

1.1.2 ESF 3 (2000-2006)

Bij het aantreden van de Vlaamse regering in juli 1999 werd zij geconfronteerd met een vertrouwensbreuk tussen de Europese Commissie en de Vlaamse Gemeenschap. Volgens de Europese Commissie had de Vlaamse Gemeenschap, ondanks herhaaldelijke verwittigingen, ten onrechte ESF-gelden uitbetaald aan ESF-3-promotoren. Vandaar werd dan ook de ESF-3 geldkraan voor Vlaanderen dichtgedraaid. In oktober 1999 werd aan de directeur-generaal van het betrokken Europese Directoraat-Generaal een strategisch plan voorgelegd, de resultaten van de systeem-audit van de betrokken promotoren alsook een scenario voor de heroriëntering van het nieuwe ESF-programma. Zo slaagde het kabinet erin tijdens een bilateraal overleg met de Europese Commissie

op 19 oktober 1999 de vertrouwensbreuk te herstellen. Dit werd bevestigd met een brief van de Europese Commissie op 10 november 1999.

Voor het nieuwe ESF-3 programma diende de Vlaamse regering evenwel harde garanties te geven:

- a) een beter beheer en management van de ESF-gelden;
- b) een intern auditsysteem dat voldoende sluitend was;
- c) een duidelijke opsplitsing en taakverdeling tussen beheersautoriteit en betaalautoriteit;
- d) voldoende aandacht voor een preventief arbeidsmarktbeleid (70% van de middelen voor inzetbaarheid).

Het ESF-programmeringsdocument werd door de Vlaamse regering op 15 oktober 1999 goedgekeurd en neergelegd bij de Europese Commissie. De onderhandelingen bevinden zich één jaar later in een finaliseringsfase. Voor de periode 2000-2006 zal door de EU 14 miljard BEF beschikbaar gesteld worden voor opleiding, vorming, begeleiding en oriëntering. In het ESF-Programma zijn zeven zwaartepunten voorzien: 1) verbetering van de inzetbaarheid: preventief arbeidsmarktbeleid, 2) verbetering van de inzetbaarheid: curatief arbeidsmarktbeleid, 3) versterking van het ondernemerschap, 4) bevordering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen, 5) bevordering van gelijke kansen, 6) flankerend beleid: studies, experimenten en pilootprojecten, 7) technische bijstand. In dit programma wordt dus zowel aandacht besteed aan werkzoekenden, werknemers als werkgevers. Het grootste deel van de middelen (namelijk 69%) wordt besteed aan acties ten voordele van werkzoekenden.

Het jaar 2000 was een overgangsjaar tussen het oude en het nieuwe programma, waarbij er nog gedeeltelijk geput werd uit ESF-middelen uit de voorgaande periode (1994-1999). Het afgelopen jaar werd eveneens de basis gelegd voor een vernieuwd beleid, waarbij rechtszekerheid en administratieve vereenvoudiging centraal staan. De heroriëntering van het vernieuwde ESF-beleid omvat de volgende belangrijke componenten: 1) de scheiding van de uitvoerings- en de audit- en controlefunctie, 2) de inhoudelijke sturing via de door de Vlaamse regering aangeduide regisseurs voor de verschillende zwaartepunten, 3) het werken via een algemene offerte-aanvraag voor zwaartepunten 1 en 2. Vanaf 1 januari 2001 zal het vernieuwde beleid effectief in uitvoering gaan.

Toch blijven in de wisselwerking tussen de Europese Commissie en de Vlaamse regering een aantal knelpunten bestaan. In eerste instantie bestaat in Vlaanderen de vrees dat de gewenste en nagestreefde administratieve vereenvoudiging op strikt bureaucratische voorschriften vanwege de Europese Commissie zal stuiten. Bovendien wordt op dit ogenblik nog druk onderhandeld over de garanties inzake rechtszekerheid. Slechts als deze onderhandelingen volledig zijn afgerond, zal Vlaanderen zijn fiat kunnen geven over het definitieve EPD en het protocol inzake controle en audit. Problematisch is ook de behandeling van het vraaggericht beleid door de Europese Commissie. Terwijl Vlaanderen een vraaggestuurd beleid inzake opleidingen voorstaat, bestaat de vrees dat de Europese administratie voor een aanbodgerichte sturing van de opleidingen zal kiezen. Ook het uitblijven van beslissingen inzake de sectorfondsen weegt op de vooruitgang van een dynamisering van het werknemersopleidingsbeleid in Vlaanderen. Deze fondsen zijn in Vlaanderen c.q. België immers belangrijke vraaggerichte opleidingsactoren.

1.1.3 Vlaamse bijdrage aan de Top van Lissabon

Naar aanleiding van de Top van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 werden de nieuwe beleidsdoelstellingen voor de Europese Unie voor de volgende jaren geformuleerd. Deze zijn ambitieus en omvatten zowel het versterken van het werkgelegenheidsbeleid, het economisch beleid, als het ondernemen van de nodige acties met het oog op volledige en volwaardige participatie in de kennismaatschappij.

Om deze ambitieuze doelstellingen te realiseren werd door de Vlaamse regering op 7 april 2000 een Bijzonder Actieplan Werkgelegenheid goedgekeurd. Hieromtrent werden ook de sociale partners geconsulteerd. Het plan omvat vier grote luiken: 1) de implementatie van de opgestarte processen onder TRIVISI, 2) een aantal acties in verband met de betere aansluiting van onderwijs op het bedrijfsleven, 3) een voorstel inzake levenslang leren en internationale benchmarking en 4) een reeks voorstellen inzake loopbaanbeheer.

1.2 Het Vlaams-federale niveau

1.2.1 De coöperatieve aanpak tussen het federale en het Vlaamse niveau

De coöperatieve aanpak tussen het federale en het Vlaamse niveau kreeg de afgelopen periode een ruimere dimensie op het vlak van werkgelegenheid dan de “traditionele” samenwerkingsakkoorden tussen de federale en de gewestministers van werkgelegenheid. Deze ruime en grotendeels vernieuwende dimensie mag blijken uit volgende drie afsprakenkaders :

1° Sint-Elooisakkoord :

Dit akkoord dat op 2 december 1999 gesloten werd tussen alle regeringen, maakt een einde aan de sedert 1990 aanhangige controverse met betrekking tot de trekkingsrechten in het kader van de tewerkstellingsprogramma's. Het nieuwe afsprakenkader voorziet vooreerst dat de trekkingsrechtenenveloppe voor het Vlaams Gewest verhoogd wordt met 1,1 mia in 2000 en een vergelijkbaar bedrag de twee daaropvolgende jaren. Daardoor wordt het automatisme van het trekkingsrechtensysteem in eer hersteld.

Anderzijds laat het akkoord toe dat de Gewesten een volledig autonoom beleid inzake tewerkstellingsprogramma's kunnen ontwikkelen. Alle beperkende voorwaarden die in de BWHI zaten, worden opgeheven. Dit laat de Vlaamse overheid inzonderheid toe de tewerkstellingsprogramma's die beantwoorden aan structurele maatschappelijke behoeften, om te zetten in reguliere werkgelegenheid. In een eerste fase zullen zo in het kader van het Vlaams Social Profit Akkoord alle arbeidsplaatsen in het PBW en het DAC-welzijnsprogramma geregulariseerd worden. Kortom, dit akkoord respecteert zowel de autonomie van de Gewesten als de regionale differentiatie.

2° Kaderovereenkomst van 6 april 2000 tussen de federale en de Vlaamse overheid en de VVSG omtrent lokaal werkgelegenheidsbeleid en de lokale werkwinkel

De drie bestuursniveaus, federale, Vlaamse en lokale overheid, tekenden op 6 april 2000 een kaderovereenkomst omtrent het lokaal werkgelegenheidsbeleid en de lokale werkwinkel. Deze kaderovereenkomst geeft de betrokken overheden de ruimte om de regelgevingen op het vlak van lokale werkgelegenheid in een globale aanpak in te passen. Hierbij wordt rekening gehouden met de huidige én de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het opzet van de overeenkomst is het bundelen van de bestuurlijke krachten van de drie beleidsniveaus op lokaal niveau, waarbij intensieve samenwerking een kritische succesfactor is. De drie bestuursniveaus zijn het eens over de noodzaak om de verschillende werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal vlak zoveel mogelijk te integreren en te coördineren. Dit moet vanuit de verantwoordelijkheid en de rol van elke partner gebeuren. Deze samenwerking en integratie moet leiden tot een geïntegreerd dienstenaanbod waarbij alle lokale actoren die deskundig zijn, betrokken worden bij elkaars werking. Op die manier wordt tegemoetgekomen aan de sterk gedifferentieerde vraag op de arbeidsmarkt en kunnen er effectieve kruispunten tussen vraag en aanbod gecreëerd worden.

Met deze overeenkomst die onder impuls van de Vlaamse overheid tot stand kwam, wordt een impuls gegeven aan een geïntegreerd werkgelegenheidsbeleid op lokaal niveau. Hierin garandeert de Vlaamse overheid een gratis, intensieve en individuele basisdienstverlening als recht voor elke werkzoekende. Daarnaast verbindt zij zich op termijn tot het scheppen van dienstenbanen als reguliere en duurzame banen, waarbij het beleid gericht is op de economische leefbaarheid en de duurzaamheid van deze nieuwe diensten.

De nieuwigheid van deze kaderovereenkomst bestaat uit enerzijds het driedelig bestuursniveau en anderzijds de ruimere federale betrokkenheid.

3° De Intergouvernementele Conferentie Lissabon

Ter uitvoering van de conclusies van de Top van Lissabon werden in de schoot van de Intergouvernementele Conferentie zes opvolgingscommissies opgericht. De diverse regeringen participeren op evenwaardige voet in deze commissies, waarbij de thema's verdeeld zijn in functie van de institutionele hoofdverantwoordelijkheid. Krachtens dit intergouvernementeel afsprakenkader zit het Vlaams Gewest de Opvolgingscommissie Tewerkstelling voor. Deze Commissie is samengesteld uit alle ministers bevoegd voor werkgelegenheid alsook uit de (vice-) premiers en ministers-presidenten van de diverse regeringen. Het Vlaams voorzitterschap zal op het einde van dit jaar een tussentijds rapport opmaken voor de Intergouvernementele Conferentie van december en in mei 2001 haar functie overdragen aan de federale regering.

De werkzaamheden van de Opvolgingscommissie tonen aan dat de regeringen zich elk vanuit hun bevoegdheden en beleidsopvattingen achter één gemeenschappelijk werkgelegenheidsprogramma kunnen scharen.

1.2.2 Samenwerkingsvormen

Naast deze nieuwe samenwerkingsvormen met de federale overheid werden het voorbije jaar ook institutionele samenwerkingsakkoorden afgesloten in toepassing van artikel 92 bis, §1, BWHI. Het betreft hier inzonderheid :

1° Samenwerkingsakkoord van 30 maart 2000 tussen de Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten betreffende de inschakeling van werkzoekenden naar de startbanen

Dit Samenwerkingsakkoord continueert, zij het onder gewijzigde vorm, het voormalig Begeleidingsplan voor Werklozen. De wijziging bestaat erin dat het nieuwe Inschakelingsplan afgestemd werd op de doelgroep van de startbanen en aldus gekaderd werd in de preventie van de jeugdwerkloosheid zoals bedoeld in het eerste Europese Werkgelegenheidsrichtsnoer.

De totstandkoming van dit akkoord verliep niet rimpelloos omdat er in eerste instantie onvoldoende rekening werd gehouden met de specificiteit van de Vlaamse arbeidsmarktcontext. De jongerenwerkloosheid is in Vlaanderen immers een minder prominent probleem dan in de andere landsgedeelten. Uiteindelijk bleek de federale overheid bereid te zijn het toepassingsgebied te verruimen zoals door de Vlaamse overheid voorgestaan. In VESOC was immers een consensus bereikt om de doelgroep van de schoolverlaters te verruimen tot de deeltijds leerplichtigen en de (langdurig) werkloze jongeren.

2° Samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 tussen de Staat, de Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap betreffende de sociale economie

Via dit akkoord worden de institutionele middelen gebundeld om de sociale economie uit te bouwen. Vanuit een gemeenschappelijke visie en objectiefstelling worden de instrumenten waarover elke overheid beschikt, ingezet om enerzijds de sociale economie in te bedden in de reguliere economie en anderzijds de inschakelingskansen van bepaalde kansengroepen te optimaliseren.

1.2.3 Homogenisering van bevoegdheden

De coöperatieve aanpak neemt niet weg dat er ook aandacht dient te worden besteed aan een homogenere bevoegdheidsverdeling.

In het Vlaamse regeerakkoord is ook een staatshervormingscahier inzake werkgelegenheid en opleiding vervat. Dit cahier kreeg reeds een gedeeltelijke invulling met het Sint-Elooisakkoord aan de ene kant en het Samenwerkingsakkoord Sociale Economie aan de andere kant. Eerstvermeld akkoord voorziet in zijn juridische uitvoering een meer homogene en consequente bevoegdheidsafbakening van het domein “tewerkstellingsprogramma’s” ten voordele van de Gewesten. Van zodra de betreffende wetswijziging federaal is doorgevoerd, wordt het Vlaams regeerakkoord op dit punt volledig gerealiseerd, namelijk de gewestelijke autonomie inzake de besteding van de trekkingsrechten. Het tweede akkoord geeft reeds een eerste invulling aan de Vlaamse wens tot een actiever gebruik van werkloosheidsuitkeringen in de uitbouw van de sociale economie.

De overheveling van de thans nog federaal georganiseerde opleidingssystemen zoals het betaald educatief verlof, het “industriële leerlingenwezen” en het alternerend leren-werken maakt nog het voorwerp uit van het nog niet gerealiseerd bevoegdheidscahier. Ook op dat punt dient vooruitgang te worden gemaakt aangezien deze mogelijkheid ook expliciet vermeld wordt in de met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement tot besluit van de op 14 maart 2000 in plenaire vergadering besproken Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004. De Vlaamse regering legde in dit verband op 4 oktober 2000 een nota met voorstellen voor in het overleg met de Waalse regering. Deze voorstellen zullen in 2001 op de agenda worden geplaatst van de Interregionale Ministeriële Conferentie Werkgelegenheid teneinde een consensus inzake deze bevoegdheidsoverheveling te bekomen tussen de deelregeringen.

1.3 Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid

Het pleidooi in de Beleidsnota voor meer interregionale en intercommunautaire samenwerking kreeg de voorbije periode concreet gestalte. Deze samenwerking kwam op een dubbele wijze tot uiting: enerzijds via intergewestelijke samenwerkingsakkoorden zoals bedoeld in artikel 92 bis, §1, BWHI en anderzijds via een gemeenschappelijke standpuntbepaling ten aanzien van federale voorstellen op het vlak van werkgelegenheid.

1.3.1 Intergewestelijke samenwerkingsakkoorden

Op 31 maart 2000 werd tussen de ministers van Werkgelegenheid van de Vlaamse en Waalse regering een institutioneel samenwerkingsakkoord afgesloten. Het akkoord is gebaseerd op een wederkerige en evenredige inspanning van het Waalse Gewest, respectievelijk de Vlaamse Gemeenschap en heeft als doel afspraken vast te leggen omtrent de organisatie van technische en taalstages voor begunstigden van het andere gebied. Eenzelfde soort akkoord werd op 20 juli 2000 met de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest afgesloten.

Met deze akkoorden wordt mee invulling geven aan het beginsel van goed nabuurschap en interregionale verstandhouding en het beginsel van intergewestelijke solidariteit.

De oorsprong van deze akkoorden ligt in de gemeenschappelijke vaststelling dat de kennis van de tweede landstaal een veel voorkomend vacatureknelpunt vormt. Dit wordt bevestigd in diverse arbeidsmarktanalyses (VDAB, Forem, CEVORA, UPEDI, ...). Tijdens de voorbereidende werkzaamheden bleek dat beide overheden niet alleen voor eenzelfde soort van knelpunten staan, maar ook kiezen voor een zelfde benadering, namelijk door de combinatie van technische en taalstages de positie van de werkzoekenden en werknemers duurzaam verstevigen, en bij voorkeur via opleidingsformules op de “werkvloer”.

Met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd een tweede akkoord afgesloten, waarbij de werking van het Brussels Nederlandstalig Comité voor Opleiding en Tewerkstelling werd geactualiseerd. Dit BNCTO treedt op als adviesgever van het “Vlaams-Brussels” werkgelegenheidsbeleid.

1.3.2 Gemeenschappelijke standpuntbepaling

De ministers van Werkgelegenheid van de Vlaamse, de Brusselse en de Waalse regering hebben in overleg standpunten ingenomen ten aanzien van federale werkgelegenheidsvoorstellen, inzonderheid met betrekking tot :

- het Inschakelingsplan en de Startbanenreglementering;
- het Samenwerkingsakkoord Sociale Economie;
- het ontwerp van Samenwerkingsakkoord Dienstencheques.

Deze gemeenschappelijke standpuntbepaling wordt ingegeven door enerzijds het feit dat de Gewesten hun bevoegdheden autonoom willen uitoefenen en anderzijds de erkenning van de eigen regionale arbeidsmarktcontext, die een gedifferentieerde benadering inhoudt.

1.4 Het subregionale niveau

In de Beleidsnota werd het voornemen aangekondigd van een gefaseerde integratie van de verschillende subregionale structuren. Belangrijkste betrokken instituties hierbij zijn uiteraard de STC's en Streekplatformen. De ombouw van de STC's in strategische werkgelegenheidsplatformen moest de eerste stap zijn in deze richting. Tijdens het jaar 2000 heeft het beleid zich hoofdzakelijk geconcentreerd op de herprofilering van de STC's in het kader van het ESF-proces. De drie elementen van deze herprofilering werden in de Beleidsnota Werkgelegenheid omschreven als volgt: heroriëntering van het takenpakket, toename van de financiële verantwoordelijkheid en ontkoppeling van STC's en VDAB. In een "experimenteerfase" werd deze herprofilering doorgevoerd via de genomen beslissingen in het kader van het ESF-proces. Vanuit het subsidiariteitsprincipe werd voor de zwaartepunten 1 en 2 van het ESF immers gekozen voor een subregionale responsabilisering en subregionale enveloppes (in functie van de kansen en problemen). Bovendien werd dankzij de opmaak van het ESF-beleidsplan vanuit de STC's een dynamisch proces tot overleg tussen alle actoren opgezet. De aanzetten die in dit verband genomen werden, zullen ons helpen in de loop van het jaar 2001 een strategie uit te werken voor de graduele integratie. Dit proces zal echter tijd nodig hebben, aangezien het noodzakelijk is dit proces te bekijken vanuit de streekeigenheid, het dynamisme van de verschillende betrokken partijen, de taakafspraken die er al dan niet zijn tussen de verschillende beleidsniveaus.

1.5 Het lokale niveau herontdekt

De Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004 stelde het belang van het lokale niveau en van een lokale aanpak inzake werkgelegenheid voorop. De uitbouw van werkwinkels op lokaal en zelfs op buurtniveau en de kaderovereenkomst van 6 april 2000 onderschrijven dit.

Via de kaderovereenkomst omtrent het lokaal werkgelegenheidsbeleid engageren de drie bestuursniveaus zich tot het bundelen van hun bestuurlijke krachten op lokaal niveau in functie van het verhogen van de kansen van werkzoekenden op duurzame werkgelegenheid. Het lokale niveau is immers het niveau dat het dichtst bij de burger staat en waar de verschillende beleidsmaatregelen samenkomen en concreet gestalte krijgen.

Een tweede illustratie van het belang van een lokale aanpak is de belangrijke rol die is weggelegd voor het Forum Lokale Werkgelegenheid. Eén goed uitgebouwd netwerk vergroot de mogelijkheden om een samenhangend aanbod uit te bouwen dat inspeelt op de specifieke problemen van werkzoekenden, werknemers en werkgevers in de regio. Het maakt het ook mogelijk om op lokaal niveau flexibel te reageren op eventuele verschuivingen op de regionale arbeidsmarkt. Wel is het een spijtige vaststelling – voor de gebruikers – dat de RVA nog niet bereid is ten volle te participeren in deze gedecentraliseerde werkgelegenheidsaanpak en soms de eigen organisatie boven de belangen van de gebruiker stelt.

2 Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid

2.1 VDAB

Naast de hiervóór reeds geduide beslissing van de Vlaamse regering met betrekking tot de herstructurering van de VDAB, werden de voorbije periode ook een aantal nieuwe opdrachten aan de VDAB toegekend. Deze nieuwe taakstellingen werden ingegeven door het besef dat een sterke publieke arbeidsmarktfunctie nodig blijft. Dit wordt trouwens ook uitdrukkelijk gesteld in de conclusies van de Top van Lissabon en de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren.

De nieuwe opdrachten hebben betrekking op het regisseurschap van het ESF-doelstelling 3-programma voor de zwaartepunten 1 en 2, de implementatie van het luik “professionele integratie” van het Vlaams inburgeringsbeleid, de verbreding van de kennistechnologie naar de werkzoekenden, de bevordering van het levenslang leren in het kader van het Vlaams Actieplan “Een leven lang leren in goede banen”, de uitbouw van de lokale werkwinkels in samenspraak met VVSG en de verhoging van de trajectbegeleidingsactiviteiten in het kader van de Europese richtsnoeren.

2.2 Private arbeidsmarktintermediaren

De toenemende rol van de private actoren in het arbeidsmarktbeleid kan niet ontkend worden. Diverse initiatieven onderschrijven deze rol: Instant A, een samenwerkingsverband tussen een publiek en een privaat uitzendbureau, wordt door de Vlaamse overheid ondersteund via het besluit van de Vlaamse regering van 30 juni 2000; het samenwerkingsakkoord tussen VDAB en UPEDI met betrekking tot de gegevensuitwisseling werd verlengd; de private intermediaren zijn betrokken in de werkzaamheden van het TRIVISI-forum ...

2.3 Administratie

De Administratie Werkgelegenheid is prioritair verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de beleidsondersteuning. Met dit oogmerk werd op 15 september 1999 een protocol afgesloten tussen het kabinet en de Administratie waarin de samenwerkingsmodaliteiten worden geformaliseerd, de delegatie wordt geregeld en de taakstellingen worden afgebakend.

Anderzijds heeft de beslissing van de Vlaamse regering van 21 juni 2000 met betrekking tot de herstructurering van de VDAB ook invloed op de werking en de werkzaamheden van de Administratie. Dit heeft geleid tot een kabinetsnota met betrekking tot de nieuwe taakstellingen van de Administratie, waarover met het COVA overlegd werd. Deze taakstellingen hebben inzonderheid betrekking op de beleidsopvolging van de VDAB-beheersovereenkomst, de uitbouw van monitoringssystemen, de opvolging van het Strategisch Plan Werkgelegenheid, de audit- en controlefunctie in het kader van het ESF, het opzetten van een eigen Vlaams handavingsbeleid en de aansturing van het VIONA-programma.

2.4 Sociale partners

Het overleg tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners werd gecontinueerd in de schoot van het VESOC. Dit leidde tot gemeenschappelijke standpunten met betrekking tot inzonderheid de Vlaamse invulling van het federaal startbanenplan, het Vlaams Actieplan Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren, de heroriëntering van de VDAB, het Bijzonder Actieplan Werkgelegenheid in het kader van de Top van Lissabon, het EPD van het Vlaams ESF-programma en de VESOC-actieplannen voor specifieke doelgroepen.

Daarnaast vond ook overleg plaats via de STC-Stuurgroep, waarin tweemaandelijks de werking en de opdrachten van de STC's besproken worden, de Strategische Werkgroep ESF, de SERV-regiegroep voor ESF-zwaartepunt 4 en de Opvolgingscommissie Aanmoedigingspremies.

Ten slotte werden nieuwe fora met deelname van de sociale partners opgestart, zoals de Begeleidingscommissie van het Herplaatsingsfonds en de Erkenningcommissie voor Private Bemiddeling.

2.5 Lokale overheden

In de Beleidsnota Werkgelegenheid 2000-2004 werd vooropgesteld dat de Vlaamse overheid op korte termijn een sectorale invulling zou geven aan het Pact tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse Steden en Gemeenten op het vlak van werkgelegenheid. Op 6 april 2000 werd hieraan tegemoetgekomen via de ondertekening van het Sectorale Pact Werkgelegenheid.

Via deze sectorale invulling van het Pact erkennen de Vlaamse overheid en de lokale overheden zich als volwaardige partners in een gezamenlijke opdracht, namelijk het streven naar duurzame werkgelegenheid voor alle werkzoekenden. Hiermee geeft de Vlaamse overheid eveneens een invulling aan de oproep van de Top van Lissabon tot een volledig gedecentraliseerde aanpak die strookt met het subsidiariteitsprincipe. Deze aanpak maakt het mogelijk een werkgelegenheidsbeleid te voeren met en op maat van de lokale besturen, waarbij de lokale overheden maximale ruimte krijgen voor een lokale invulling en sturing, rekening houdend met de lokale diversiteit.

Centraal in de invulling van het Pact is het toekennen van de regierol inzake het lokaal werkgelegenheidsbeleid aan de lokale besturen, welke uitdrukkelijk gekoppeld wordt aan een sterke responsabilisering van de lokale overheden inzake werkgelegenheid.

Via de sectorale invulling van het Pact wordt tegemoetgekomen aan de met reden omklede motie van het Vlaams Parlement van 14 maart 2000.

Binnen de lokale overheden krijgen de steden en de stedelijke gebieden bijzondere aandacht. Zij dienen in samenwerking met de omliggende gemeenten een motorfunctie voor de hele streek te vervullen. Deze belangrijke rol van de steden wordt eveneens vooropgesteld in de sectorale invulling van het Pact. Bij de keuze van de 35 pilootgemeenten voor de uitbouw van lokale werkwinkels in 2000 werd dan ook bewust gekozen voor de 13 centrumsteden. Dit was een logische keuze aangezien de concentratie van langdurige werkloosheid en de uitstoot van bepaalde vormen van werkgelegenheid juist in de stedelijke gebieden het grootst is. Bovendien hebben de meeste Vlaamse steden reeds enige dynamiek inzake lokale werkgelegenheid ontwikkeld. Zij kunnen met andere woorden een voorbeeldfunctie vervullen naar de omliggende gebieden en zelfs de landelijke gebieden.

2.6 De NGO's

De vzw Derdenoverlegkrijgt via het besluit van de Vlaamse regering van 21 september 2000 financiële steun om een extra medewerker aan te werven teneinde de coördinatie en professionalisering van het derdenwerkveld te bewerkstelligen. Zoals in de Beleidsnota reeds werd aangekondigd, werd voor de Vlaamse "derden" een specifieke ESF-budgetlijn voorzien. Er wordt vanaf 2000 een jaarlijkse budgetlijn vastgelegd van 500 miljoen BEF. De derden konden, naast deze financiële garantie, het afgelopen jaar ook volwaardig participeren aan de ontwikkelde beleidslijnen inzake het Vlaamse ESF. Zij participeren als volwaardig lid aan de strategische werkgroepen van zwaartepunt 1 en 2. En zij ondertekenden samen met de institutionele actoren Departement Onderwijs, VFSIPH en VDAB een protocol om afspraken vast te leggen inzake het vernieuwde beheer voor ESF 3. Verder legden zij mee de basis voor het vernieuwde cliëntvolgsysteem en verleenden hun actieve medewerking aan de uitbouw van een aantal belangrijke beleidsdossiers zoals de uitwerking van een kwaliteitslabel, de verbetering van het controle- en auditsysteem, ...

In het kader van het vernieuwde uitbestedingsbeleid van de VDAB-regisseur zullen de derden een organisatielabel voor een periode van drie jaar krijgen. Via audit en controle zal de regisseur de toekenning van deze labels opvolgen. Het model dat als voorbeeld heeft gediend voor de uitbouw van het Vlaamse kwaliteitslabel is het EFQM-model. De beslissing werd genomen op de Strategische Werkgroep van 6 oktober 2000.

3 Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten

Het Vlaams regeerakkoord opent met een luik rond nieuw bestuurlijk beleid. Dit nieuw bestuurlijk beleid moet leiden tot meer democratie en een beter bestuur. In deze rubriek wordt ruime aandacht besteed aan vereenvoudiging van wetgeving en klantvriendelijkheid alsook aan de "geïntegreerde loketfunctie". Ook het principe van de subsidiariteit, waarbij beleidsbeslissingen en -uitvoeringen gelegd worden op het daarvoor best geschikte beleidsniveau, komt in dit eerste luik van de Vlaamse regeerverklaring aan bod. De met redenen omklede motie van het Vlaams Parlement d.d. 14 maart 2000 houdt bovendien een krachtig pleidooi in voor de noodzakelijke vereenvoudiging en afstemming van de diverse werkgelegenheidsmaatregelen op het Vlaamse en het federale niveau.

Vanuit het beleidsdomein Werkgelegenheid werden de eerste, moeizame stappen gezet om deze meervoudige doelstelling te verwezenlijken.

3.1 Administratieve vereenvoudiging

Zoals reeds aangegeven in de Beleidsnota 2000-2004 is het one-stop-shop-model van de lokale werkwinkel een treffende illustratie van het één-loket-principe. De klant heeft slechts één adres voor

“werk”, de lokale werkwinkel. De verschillende (onderdelen) van de dienstverlening zijn als het ware onder één dak gebracht. Door een bundeling van het dienstenaanbod (VDAB, PWA, OCMW, ATB,...) wordt de herkenbaarheid en de gebruiksvriendelijkheid vergroot. De werkwinkel gaat echter nog verder, hij stelt een kwalitatieve en geïntegreerde uitbouw voorop. Via het cliëntvolgsysteem wordt het principe van “één dossier per gebruiker” mogelijk gemaakt. Via netwerkvorming en gecoördineerde samenwerking met aan elkaar gelinkte informatiekkanalen wordt de stroomlijning van procedures en de onderlinge afstemming tussen de diverse diensten en de overheidsniveaus mogelijk.

Ook in het kader van het nieuwe Vlaamse ESF-programma kon een reële aanzet tot vereenvoudiging en stroomlijning worden gegeven. Het unieke cliëntvolgsysteem on-line zorgt voor een efficiënte trajectregistratie. Met het vernieuwd uitbestedingsbeleid wordt er op een transparante en eenduidige wijze gewerkt op basis van facturaties na een algemene competitieve offerteaanvraag. De resultaatsfinanciering wordt contractueel vastgelegd zodat de promotoren ook de nodige rechtszekerheid hebben.

Evenzo werden met het oog op het vereenvoudigingsproces vier werkgroepen opgestart met alle betrokken actoren om tot een grondige screening en evaluatie te komen van de bestaande instrumenten inzake arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid. Een rapport terzake zal in de loop van 2001 aanbevelingen formuleren voor een efficiënter en eenvoudige, flankerend werkgelegenheidsbeleid. Dit moet leiden tot afstemming van bestaande maatregelen, tot het opheffen van bepaalde maatregelen of het integreren van bestaande en parallelle maatregelen in één vernieuwde maatregel.

Ten slotte werd in dit kader het WEP-privé-plan stopgezet. Een analyse wees uit dat dit stelsel nauwelijks benut werd omwille van de administratieve complexiteit, de ingewikkelde subsidiëeringswijze en de concurrentie van andere maatregelen zoals de IBO en de Dienstenbanen. De desbetreffende middelen werden geheroriënteerd naar het veel toegepaste IBO-stelsel.

3.2 Afstemming van maatregelen tussen de beleidsniveaus

Inzake de afstemming van de maatregelen tussen het federale en het Vlaams beleidsniveau werd, de goede intenties van enige institutionele afspraken ten spijt, nog geen echte vooruitgang geboekt. Dit heeft te maken met de niet-homogene bevoegdheidsafbakening, de eigen dynamiek van elk beleidsniveau, de spanning tussen een nationale aanpak en de regionale differentiatie, de betrokkenheid van de sociale partners en de nog onvoldoend aanwezige politieke wil om van deze materie werk te maken.

De schaarse uitzonderingen zijn tot op heden de Kaderovereenkomst van 6 april 2000 tussen de federale, de Vlaamse en de lokale overheid omtrent het lokaal werkgelegenheidsbeleid en het Samenwerkingsakkoord van 4 juli 2000 inzake de sociale economie. Beide afsprakenkaders bevatten de intentie om tot beleidsafstemming over te gaan. Toch moet worden vastgesteld dat zelfs binnen deze kaders niet kan geconcretiseerd worden inzake bijvoorbeeld de afstemming PWA-lokale werkwinkel of invoeginterim-trajectbegeleiding.

De vraag van het Vlaams Gewest n.a.v. de Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid om een gemeenschappelijke werkgroep tussen de beleidsniveaus op te richten, bleef tot op heden onbeantwoord.

Wat de afstemming met het Europese niveau betreft, kan opgemerkt worden dat de Vlaamse overheid pleit voor een alignering van het Vlaamse en het Europese werkgelegenheidsbeleid in het

kader van de besteding van de Europese fondsen inzake opleiding, begeleiding en HRM-beleid. Deze alignering gebeurt door het hanteren van dezelfde definities, dezelfde aanvraagformulieren en dezelfde beslissingsstructuren. Dit heeft als gevolg dat één dossier in de toekomst slechts éénmaal moet ingediend worden, voor én Europese én Vlaamse cofinanciering.

Met specifiek de lokale overheid werd op 6 april 2000 een protocol afgesloten waardoor het Pact tussen de Vlaamse regering en de steden en gemeenten een sectorale invulling krijgt. Ook hierin is het principe van beleidsafstemming vervat. De nadere concretisering hangt hier inzonderheid af van de uitbouw van de lokale dienstenwerkgelegenheid.

3.3 Doelmatigheidsonderzoek met betrekking tot de werkgelegenheidsprogramma's

Overeenkomstig het Vlaams regeerakkoord en het VESOC-afsprakenkader werden de “traditionele” tewerkstellingsprogramma's (DAC, PBW, gesco) onderzocht op hun doelmatigheid. Dit doelmatigheidsonderzoek heeft als oogmerk de structurele arbeidsplaatsen die gefinancierd worden als tewerkstellingsprogramma, om te zetten in reguliere jobs ingebed in het werkgelegenheids-, personeels- en subsidiëringsbeleid van de betrokken sector; de arbeidsplaatsen die niet als structureel kunnen worden beschouwd, worden progressief omgezet in tijdelijke werkervaringsplaatsen gericht op doorstroming naar het regulier arbeidscircuit. Het doelmatigheidsonderzoek werd in een eerste fase toegespitst op het PBW- en DAC-stelsel.

Dit leidde tot de principiële beslissing van 26 november 1999 tot regularisering van deze programma's. Door de omzetting van het DAC- en PBW-stelsel wordt tegelijkertijd een harmonisering en vereenvoudiging van de tewerkstellingsprogramma's bewerkstelligd. Ook het doelmatigheidsonderzoek met betrekking tot het gesco-stelsel werd opgestart. Dit onderzoek kan evenwel pas ten volle gebeuren van zodra er een federaal afsprakenkader met betrekking tot het behoud van de sociale zekerheidstegemoetkomingen bestaat.

Een tweede onderzoek betrof het stelsel van de vergoedingen voor sociale promotie zoals georganiseerd bij de wet van 1 juli 1963. De zero base-budgetting-oefening die werd uitgevoerd door de Inspectie van Financiën, toonde aan dat de bestaansreden van dit apart vormingsstelsel achterhaald is. Diverse andere stelsels zoals het Betaald Educatief Verlof of het sociaal-cultureel vormingswerk kunnen immers deze functie waarnemen. Bijgevolg wordt, middels artikel 19 van het voorgelegde ontwerp van decreet houdende diverse bepalingen naar aanleiding van de begrotingscontrole 2000, deze vergoeding afgeschaft vanaf 1 juli 2001.

Tot slot werd ook een extern doelmatigheidsonderzoek doorgevoerd met betrekking tot de aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en deeltijdse arbeid. Dit onderzoek werd aangevuld met een bevraging bij de werkgevers door de administratie. De resultaten van beide onderzoeken tonen een zekere tevredenheid en effectiviteit aan met betrekking tot dit premiestelsel.

3.4 Werkgelegenheidsfonds

De oprichting van een werkgelegenheidsfonds waarin de middelen gebundeld worden, blijft vooralsnog een mooie droom. Dit voorstel stuit op de institutionele context die de samenvoeging van federale en Vlaamse middelen erg bemoeilijkt. Tevens lijkt het niet evident “domeingelden” te mobiliseren voor een dergelijk fonds.

Desalniettemin werden, waar mogelijk, aanzetten gegeven tot fondsvorming. Vooreerst werden op het vlak van vraaggericht opleidingsbeleid de middelen van het Vlaams Hefboomkrediet samengevoegd met de Europese middelen van ESF-zwaartepunt 4. De sectoren kunnen hier hun

middelen evenzo aan verbinden zodat men toch kan spreken van één vraaggericht Vlaams vormingsfonds. Verder werden per STC ESF-enveloppes ter beschikking gesteld voor de zwaartepunten 1 en 2. Dit zal leiden tot een concentratie van de middelen op de reële problemen. De middelen van de lokale projectprogrammatie van de VDAB kunnen versterkend ingezet worden als mogelijke cofinanciering.

3.5 Partnerschappen

Het ESF-protocol “Partnerbeheer”, dat werd ondertekend op 3 juli 2000, legde de basis voor een vernieuwde invulling van het uitbestedingsbeleid, de stroomlijning van Vlaamse en ESF-middelen, de veralgemening on line van het gebruik van het cliëntvolgsysteem, de principes inzake kwaliteitsopvolging en audit. Dit protocol verenigt de verschillende actoren (derden, VIZO, onderwijs, VFSIPH, VDAB-actor) op gelijke voet onder regie van VDAB-regisseur.

Op lokaal niveau werden in functie van de uitbouw van het lokaal werkgelegenheidsbeleid en de lokale werkinkels werkgelegenheidsfora opgericht. Hierin zijn alle betrokken actoren, stad/gemeente, OCMW, VDAB, RVA/PWA, sociale partners, lokale derden ... vertegenwoordigd. Deze samenwerking en integratie moet leiden tot een geïntegreerd dienstenaanbod waarbij alle lokale actoren die deskundig zijn, betrokken worden bij elkaars werking. De werkwinkel is tevens het resultaat van een “partnership” tussen de federale, de Vlaamse en de lokale overheid. In het kader van de sectorale aanpak van het werkgelegenheidsbeleid werd met twee bedrijfssectoren (ANPCB en de voedingsindustrie) een protocol van samenwerking afgesloten.

In deze overeenkomsten zijn engagementen opgenomen rond de implementatie van de startbanen, inspanningen voor een verbeterde sectorale arbeidsmarktkennis, overleg, inspanningen voor kansengroepen en het opleidings- en personeelsbeleid. Aan de sectoren worden consultants toegewezen die als taak hebben de engagementen bij de bedrijven te implementeren.

Verder worden via het besluit op de meerwaardeneconomie partnerschappen sterk aangemoedigd, zowel in de vormgeving van de regionale incubatiecentra en het Vlaams Participatiefonds als tussen de verschillende actoren via het Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie.

3.6 Poolvorming

Krachtens de Beleidsnota wordt het instrument van de poolvorming aanbevolen om enerzijds tegemoet te komen aan de vereiste van een degelijke trajectbegeleiding en anderzijds aan de noodzaak van professionalisering van de “derden”- sector.

In artikel 15 van het ontwerp van decreet houdende diverse bepalingen naar aanleiding van de begrotingscontrole 2000 wordt de juridische basis gelegd voor de invoering van een poolvormingssysteem voor de werkervaringsprojecten. Deze bepaling laat toe “werkervaringsbedrijven” te subsidiëren die zich richten op de begeleiding van werkzoekenden en in functie van deze begeleiding werkzoekenden tijdelijke werkervaring laten opdoen in de non-profit-sector.

Anderzijds werd op vraag van het Vlaams Gewest een bepaling in de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen opgenomen waarbij er in de schoot van de federaal gesubsidieerde doorstromingsprogramma's aan terbeschikkingstelling kan worden gedaan. Kwestieus artikel 183 kent evenwel nog geen uitvoeringsbepalingen.

Ten slotte bevat dezelfde wet de contouren van het instrument van de invoeginterim. Dit instrument maakt het mogelijk moeilijk te plaatsen werkzoekenden ter beschikking te stellen van gebruikers met het oog op hun herinschakeling op de arbeidsmarkt. De wet heeft betrekking op de doelgroepen van de bestaansminimumtrekkers, de gerechtigden van de financiële sociale bijstand en – op vraag

van het Vlaams Gewest – de langdurige niet-werkende werkzoekenden. Ook hier ontbreekt voor laatstgenoemde categorie nog het uitvoeringsbesluit.

3.7 Experimenteerruimte

Te vaak werd in het verleden teruggегреpen naar formele en definitieve regelgeving zonder de mogelijkheid van een nieuwe beleidsaanpak in een immer evoluerende arbeidsmarktcontext eerst experimenteel of pilootprojectmatig af te tasten.

Diverse nieuwe initiatieven steunen op een experimenteel kader: binnen de lokale werkwinkels werd met pilootprojecten gestart; de TRIVISI-aanpak gaat uit van ondernemingsexperimenten; het zwaartepunt 6 -luik van het nieuwe ESF-doelstelling 3 programma voorziet expliciet een experimenteerruimte voor innoverende projecten; het Vlaams Actieplan inzake levenslang leren bevat pilootprojecten op de domeinen van het competentiebeheer, de modularisering en de loopbaanontwikkeling; binnen de startbanen werd het experiment “jongerenafdelingen” opgezet in samenwerking met Jeugd & Stad.

3.8 Monitoring en rapportering

De noodzaak van een goed monitoringssysteem wordt in de Beleidsnota Werkgelegenheid nadrukkelijk gesteld. In het Vlaams Actieplan Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren 2000 wordt het idee van monitoring en mainstreaming volledig onderschreven. Bij gebrek aan bestaande expertise werd een opdracht aan het HIVA gegeven om een monitoringssysteem uit te werken. Alzo moeten alle maatregelen die in het kader van dit richtsnoerenbeleid genomen worden, kunnen opgevolgd worden teneinde het mainstreamingsprincipe maximaal kansen te geven.

De monitoringsnoodzaak stelt zich ook met betrekking tot levenslang leren. Idea Consult heeft de opdracht gekregen om een monitoringssysteem voor opleiding uit te werken dat kan aansluiten op de kernindicatoren van de Administratie Werkgelegenheid en de VDAB.

Verder bestaat monitoring en rapportering ook in het kader van ESF-doelstelling-3. Deze zal voor zwaartepunt 1 en 2 on-line gebeuren, zowel inhoudelijk als financieel. Hiertoe werd het cliëntvolgsysteem uitgebreid. Dankzij dit veralgemeende Vlaamse opvolgsysteem voor werkzoekenden zal dubbelfinanciering en dubbeltelling van cursisten vermeden kunnen worden.

Ten slotte ontwikkelde de Administratie Werkgelegenheid samen met de VDAB en de Administratie Planning en Statistiek een opvolgingssysteem betreffende het Strategisch Plan Werkgelegenheid 2000-2004. Het indicatorenrapport “Strategisch Plan Werkgelegenheid – monitoring van de beleidseffecten” is hiervan het resultaat.

Niettegenstaande deze initiatieven bestaat er vandaag nog geen goedgeordend monitoringssysteem. De beleidsondersteunende capaciteit ontbreekt bij de Administratie Werkgelegenheid om dergelijk systeem op te zetten en te updaten. Daardoor ontbreekt een essentiële schakel inzake beleidsevaluatie.

3.9 Wetenschappelijke onderbouw

Het Vlaams arbeidsmarktonderzoek (VIONA) bestaat uit twee luiken namelijk het onderzoeksprogramma (met daarin een longitudinale vraagzijdebevraging en een thematische onderzoekskalender) en de werking van het Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid Vorming (SWAV).

In 2000 werd – zoals aangekondigd in de Beleidsnota 2000-2004 – de ad hoc subsidiëring van het Steunpunt WAV stopgezet. De langverwachte decretale onderbouw werd gerealiseerd. In het voorjaar van 2000 werd een oproep gelanceerd (beslissing VR van 7 april 2000). De Vlaamse regering besliste op 7 juni 2000 tot erkenning van het Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid Vorming, een consortium bestaande uit de onderzoeksgroepen verbonden aan de K.U.Leuven, de Universiteit Gent, de Vrije Universiteit Brussel en de Universiteit Antwerpen, UFSIA. Deze erkenning wordt toegekend voor vijf jaar.

Eind van dit jaar zal het Jaarboek “De arbeidsmarkt in Vlaanderen” verschijnen. Dit boekwerk vormt een houvast voor de statistische bronnenanalyse en bevat de meest actuele cijfers inzake de evolutie van de werkgelegenheid en werkloosheid in Vlaanderen met een Europese comparatieve toetsing.

Verder werden – op 15 september 2000 – in het kader van de VIONA-onderzoekskalender dertien onderzoeksprojecten goedgekeurd, waaronder een longitudinaal scenario dat zal toelaten om de ontwikkelingen op de vraagzijde (ondernemingen) te volgen. Samen met de goedkeuring van het SONAR project (binnen het beleidsgericht onderzoek), waarin de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt bestudeerd wordt, betekent dit een erg beloftevolle start voor het arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen. Twee onderzoeksscenario's die jaren terug in de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek werden geformuleerd, gaan eindelijk van start.

Tevens werden dit jaar elf onderzoeksrapporten afgeleverd die een input vormen voor diverse beleidsvoorstellen en -maatregelen. Hieromtrent zullen nog talrijke valorisatie initiatieven worden opgestart.

3.10 Zelfregulering

In het besluit van de Vlaamse regering met betrekking tot de meerwaardeneconomie wordt sterk ingespeeld op de zelfregulerende capaciteit van de actoren. Zo worden er voor de adviesbureaus een aantal minimale kwaliteitscriteria vastgesteld, die gebaseerd werden op de reeds bestaande VIZO-regelgeving. De VIZO-procedure zal trouwens in het najaar vereenvoudigd worden en deze vereenvoudiging zal dan ook van toepassing zijn op de adviesbureaus voor de sociale economie. De sector van de adviesbureaus wordt aangemoedigd om een gedragscode en kwaliteitsnormen uit te werken die door de minister kunnen worden erkend.

Ook voor de andere actoren in deze regelgeving (regionale incubatiecentra, invoegbedrijven, invoegafdelingen,...) wordt door de erkenning van een Vlaams Overlegplatform voor de Meerwaardeneconomie de uitwerking van kwaliteitscriteria via zelfregulering gestimuleerd.

De zelfregulerende capaciteit komt ook tot uiting in het besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 2000 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest. Dit besluit stimuleert de betrokken beroepsfederaties tot de uitwerking van een eigen gedragscode en klachtenprocedure.

PLANNING 2001

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Het Europese niveau

- Operationaliseren van het ESF3- programma door de betrokken regisseur.
- Initiëren van informatie en sensibiliseringscampagnes voor het ESF3-programma.
- Opmaak van een Vlaams besluit inzake beheer, audit en opvolging voor ESF3.
- Integratie in de mate van het mogelijke van de conclusies van de Top van Lissabon, die betrekking hebben op het domein werkgelegenheid, in het bestaande Europees Werkgelegenheidsproces. Dit zal zich dan vertalen in een heroriëntering van de richtsnoeren voor 2001 en 2002, alsook een bijsturing van het Vlaams en Nationaal Actieplan. Vlaanderen zal voorstellen doen naar bijsturing van de richtsnoeren, daar waar nodig en wenselijk.
- Opstellen van het Vlaams Actieplan Werkgelegenheid 2001 en monitoring en evaluatie van het Actieplan 2000.
- De Vlaamse regering zal in het kader van de Belgische afspraken rond de Top van Lissabon nog tot mei 2001 het secretariaat voeren voor de Commissie Tewerkstelling.
- In het kader van het proces rond levenslang leren zullen een aantal acties geïnitieerd worden die zullen bijdragen tot de realisatie van de conclusies van de Top van Lissabon.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Het Vlaams-federale niveau

- Er zal gewerkt worden aan de totstandkoming van een institutioneel samenwerkingsakkoord met betrekking tot de dienstencheques.
- Op de Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid zullen volgende punten op de agenda worden geplaatst; de overheveling van de nog federaal georganiseerde opleidingsstelsels, een verruimde toepassing van het activerend uitkeringsbeleid, de afstemming van de federale en de Vlaamse beleidsinstrumenten, de aanpassing van het invoeginterimsysteem in de Vlaamse arbeidsmarktstructurering.
- Het eindrapport van het Vlaams secretariaat van de Opvolgingscommissie Tewerkstelling opgemaakt in de schoot van de Intergouvernementele Conferentie Lissabon, zal worden opgesteld.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Intergewestelijke samenwerking inzake werkgelegenheids- en vormingsbeleid

- De ministers van Werkgelegenheid van de Vlaamse en de Waalse regering zijn van plan om in overleg met hun Brusselse collega op regelmatige basis een georganiseerd overleg te hebben teneinde de samenwerking te optimaliseren. Dit overleg moet resulteren in een Interregionale Ministeriële Conferentie Werkgelegenheid waar de Gewesten vanuit hun bevoegdheden problemen gezamenlijk kunnen aanpakken en ter zake samenwerkingsakkoorden kunnen sluiten.
- Mogelijke thema's voor dergelijke samenwerking zijn :
 - een standpuntbepaling met betrekking tot het homogeniseren van de bevoegdheden inzake werkgelegenheid en vorming;
 - de verhoging van de mobiliteit en de inzetbaarheid van werkzoekenden en werknemers;
 - de overdracht van expertise en "best practices"
 - de interregionale vacaturewerking;
 - de uitwerking van gemeenschappelijke erkenningsregelingen voor private arbeidsmarktintermediairen;
 - de in overleg genomen standpuntbepaling op federale, Europese en internationale fora met betrekking tot de gewestelijke bevoegdheden.

- Deze aanpak is een illustratie van een nieuwe institutionele benadering, waarbij de Gewesten onder elkaar afspraken maken met betrekking tot het werkgelegenheidsdomein. Voorheen was de federale overheid steeds betrokken partij bij de institutionele samenwerkingsakkoorden. Nu nemen de Gewesten op hun domein autonoom het heft in handen.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Het subregionale niveau

- In de loop van 2001 zal een ontwerp van decreet worden neergelegd met een voorstel tot heroriëntering van het takenpakket, een beslissing inzake de vernieuwde samenstelling van het STC, een voorstel inzake financiering en een plan van aanpak.

De beleidsniveaus in het werkgelegenheidsbeleid - Het lokale niveau herontdekt

- Een intensieve samenwerking tussen de verschillende bestuursniveaus en de garantie om de verschillende werkgelegenheidsinitiatieven op lokaal vlak maximaal te coördineren en te integreren moet ervoor zorgen dat de uitvoering van de kaderovereenkomst geen lege doos wordt. Om deze afstemming mogelijk te maken zal er dan ook regelmatig overleg tussen de drie bestuursniveaus plaatsvinden door middel van de Task Force Werkgelegenheid.
- Een goed uitgebouwd netwerk is cruciaal voor het welslagen van een efficiënt lokaal werkgelegenheidsbeleid en het concept van de lokale werkwinkel. Een goede samenwerking en een mentaliteitswijziging bij de bestaande actoren is onontbeerlijk om in functie van de werkzoekende de denken. Lokale publiek-private samenwerking en een adequaat uitbestedingsbeleid zijn successleutels bij de uitbouw. Dit maakt uiteraard deel uit van een groeiprocess. In 2001 zullen bestaande lokale netwerken hun samenwerking en positionering dan ook versterken en zullen nieuwe lokale netwerken opgestart worden.

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid - VDAB

- In de nieuwe beheersovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de VDAB zullen de opdrachten gekoppeld worden aan kwantificeerbare doelstellingen en financiële transparantie
- Het VDAB-opleidingsaanbod zal betrokken worden in de dialoog tussen de institutionele opleidingsactoren met betrekking tot de afstemming en de uitbouw van het Vlaams opleidingsbeleid
- De VDAB-opleidingscentra zullen gefaseerd omgevormd worden tot VDAB-competentiecentra

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid - Private arbeidsmarktintermediaren

- In het kader van de invoering van de nieuwe arbeidsmarktstructurering zal met de koepelorganisaties van de private arbeidsmarktintermediaren een afsprakenkader overlegd worden dat betrekking heeft op de uitwerking van een PPS-constructie met betrekking tot het arbeidsmarktbanksysteem, de verhouding tussen de private commerciële en niet-commerciële actoren en de inpassing van het federaal instrument van de invoeginterim in de Vlaamse arbeidsmarktstructurering.

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid - Administratie

- Aan het Vlaams Parlement zal een ontwerp van decreet worden voorgelegd, dat de uitbouw van het Vlaams handhavingsbeleid regelt via twee complementaire pistes: de normering van de inspectiebevoegdheden en de invoering van een stelsel van administratieve geldboetes.
- De PIP/PEP-voorstellen van de Administratie Werkgelegenheid zullen aan de Vlaamse regering worden voorgelegd. Deze voorstellen concretiseren de nieuwe organisatiestructuur van de Administratie.

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid - Sociale partners

- De opstart van een Vlaams werkgelegenheidsoverleg waarbij de Vlaamse sociale partners engagementen voor de periode 2001 – 2002 aangaan met een flankerend beleid vanwege de Vlaamse overheid, zal worden aangemoedigd.
- Het Overlegforum tussen publieke en private arbeidsmarktintermediaren zal worden geïnstalleerd met betrokkenheid van de Vlaamse sociale partners.

- Een voorontwerp van decreet houdende de algemeenverbindendverklaring van Vlaamse sociale akkoorden zal ter goedkeuring aan de Vlaamse regering worden voorgelegd, na bespreking met de sociale partners.
- In het kader van het nieuwe sociaal-economische project voor Vlaanderen zal een intensieve dialoog met de Vlaamse sociale partners opgestart worden.
- Het overleg met de sociale partners zal gecontinueerd worden in het kader van het Lissabon- en Luxemburgproces

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid - Lokale overheden

- De volledige uitbouw en de verdieping ervan zal verscheidene jaren vergen. Het gaat bijgevolg om een "groeipact". Dit neemt niet weg dat beide partijen een aantal concrete stappen willen zetten in het proces naar nieuwe onderlinge bestuursverhoudingen.
- De regierol van de lokale overheden inzake het lokaal werkgelegenheidsbeleid en meer bepaald inzake de nieuwe dienstenwerkgelegenheid zal op korte termijn verfijnd worden. De Vlaamse overheid zal in samenwerking met de VVSG deze rol verder concretiseren. Bovendien zullen in samenwerking met de federale overheid instrumenten worden uitgewerkt voor de uitbouw van de nieuwe dienstenwerkgelegenheid. Deze instrumenten moeten het de lokale besturen mogelijk maken hun regierol terzake ten volle te kunnen invullen.

Prioritaire actoren en hun rol in het werkgelegenheidsbeleid - De NGO's

- Evaluatie van de resultaten en de werking van vzw-derdenoverleg.
- Operationaliseren van het cliëntvolgsysteem on-line.
- Uitvoering van het afsprakenkader inzake audit en controle voor ESF3.
- Invoering van een kwaliteitslabel.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Administratieve vereenvoudiging

- Overeenkomstig de motie van het Vlaams Parlement zal in 2001 een verslag aan het Vlaams Parlement worden voorgelegd met een stand van zaken met betrekking tot de administratieve vereenvoudiging en afstemming van maatregelen.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Afstemming van maatregelen tussen de beleidsniveaus

- De vraag naar de oprichting van een gemeenschappelijke werkgroep zal opnieuw aan de Interministeriële Conferentie Werkgelegenheid worden voorgelegd.
- De afstemmingsproblematiek zal deel uitmaken van het eindrapport van het Vlaams secretariaat van de Opvolgingscommissie Tewerkstelling, opgericht in de schoot van de Intergouvernementele Conferentie – Lissabon.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Doelmatigheidsonderzoek met betrekking tot de werkgelegenheidprogramma's

- Afhankelijk van het bestaan van een federaal kader zal het gesco-stelsel op zijn doelmatigheid onderzocht worden.
- De resultaten van de onderzoeken betreffende de aanmoedigingspremies zullen in overleg met de sociale partners geëvalueerd worden met het oog op een mogelijke beleidsbijsturing.
- Het stelsel van de verhuispremies binnen de VDAB-reglementering zal het voorwerp uitmaken van een doelmatigheidsonderzoek.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Werkgelegenheidsfonds

- Afhankelijk van de gedeeltelijke heroriëntering van de expansiesteun naar opleidingssteun zal de verbreding van het vraaggerichte vormingsfonds onderzocht worden in samenwerking met het Departement Economie.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Partnerschappen

- In het kader van de VDAB-herstructurering zal met de privé sector overlegd worden hoe PPS-verbanden kunnen worden tot stand gebracht met betrekking tot de uitbating van het arbeidsmarktbanksysteem.
- De mogelijkheid tot opname van bepaalde koepelorganisaties die mee gestalte geven aan het Vlaams werkgelegenheidsbeleid (VVSG, NGO-sector,...) in bepaalde overlegfora (VESOC, STC-Stuurgroep, STC,...) zal worden onderzocht en, waar mogelijk, juridisch verankerd.
- Het sectoraal beleid zal geactiveerd worden met het oog op het bestrijden van de knelpuntvacaturen. Bijzondere aandacht zal gaan naar de ICT-sector.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Poolvorming

- Op grond van het hiervoor vermelde wettelijk kader zal een concept van poolvorming voor de werkervaringsprojecten worden uitgewerkt.
- Met de federale overheid zal overlegd worden hoe de federale instrumenten, inzonderheid de invoeginterim, kunnen gekaderd worden in het Vlaams arbeidsmarktbeleid

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Experimenteerruimte

- De hiervóór vermelde werkingskaders zullen in 2001 geïmplementeerd worden.
- Na afloop van de experimentele fase zal de inbedding in structurele regelgeving onderzocht worden.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Monitoring en rapportering

- De uitbouw van een integraal monitoringssysteem vormt een absolute beleidsprioriteit. Daartoe zullen de hiervoor vermelde onderzoeksconsulenten een bijdrage leveren samen met het voorzien van de nodige beleidsondersteunende capaciteit bij de Administratie Werkgelegenheid.

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Wetenschappelijke onderbouw

- Het nieuw VIONA- onderzoeksprogramma zal gesteund zijn op volgende thema's:
 - Levenslang leren en evolueren in de kennismaatschappij
 - Activerend arbeidsmarktbeleid
 - Ontwikkelingen in arbeidsorganisatorisch en HRM-beleid
 - De werking van de arbeidsmarkt en zijn instituties
 - Arbeid en maatschappelijke dwarsverbindingen, met bijzondere aandacht voor de relatie tussen arbeid en niet-arbeid (combinatie arbeid en gezin, arbeid en vrije tijd)
- Als horizontale aandachtspunten worden weerhouden:
 - Evaluatie van het arbeidsmarktbeleid
 - Achterstellingen en discriminaties op de arbeidsmarkt

Stand van zaken 10-puntenplan voor efficiëntere instrumenten - Zelfregulering

- In het kader van de uit te werken erkenningsregeling voor dienstencheques-ondernemingen of -organisaties zal ook de nodige aandacht gaan naar kwaliteitsnormen gebaseerd op zelfregulering.

Colofon

De totstandkoming van deze beleidsbrief was niet mogelijk geweest zonder de intensieve ondersteuning van het kabinetsteam bestaande uit Mieke Van Gramberen, Saïda Sakali, Elsie Claes, Johan Locquet, Els Reynaert, Cindy De Deken, Tanja Mattheus, Karin Van Mossevelde en Fons Leroy. Tom De Leeuw stond in voor de lay-out en Myriam Rebahi zorgde voor de leesbaarheid. Isabelle Mestdagh, Anita Fink en Jeannine Thielemans zorgden voor de tekstverwerking.