

ingediend op **1426** (2022-2022) – Nr. 1
29 september 2022 (2022-2023)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie
uitgebracht door Maaïke De Vreese

over het nieuwe werkgelegenheidsakkoord
'Iedereen nodig, iedereen mee'
van het Vlaams Economisch
Sociaal Overlegcomité (VESOC)

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie:

Voorzitter: Robrecht Bothuyne.

Vaste leden:

Allessia Claes, Maaïke De Vreese, Andries Gryffroy, Rita Moors, Axel Ronse;

Yves Buysse, Ilse Malfroot, Els Sterckx;

Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem;

Tom Ongena, Maurits Vande Reyde;

Meyrem Almaci, Imade Annouri;

Caroline Gennez.

Plaatsvervangers:

Annick De Ridder, Maarten De Veuster, Philippe Muyters, Elke Sleurs, Tine van der Vloet;

Kristof Slagmulder, Klaas Sloomans, Wim Verheyden;

Stijn De Roo, Loes Vandromme;

Steven Coenegrachts, Bart Van Hulle;

Johan Danen, Björn Rzoska;

Els Robeyns.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzettingen	4
1.	Uiteenzetting van minister Jo Brouns.....	4
1.1.	Een resultaatgericht activeringsbeleid.....	4
1.2.	Een doorgedreven opleidingsbeleid	5
1.3.	Versterkt inzetten op werkbaar werk	5
1.4.	Kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie.....	5
1.5.	Elk talent telt	6
1.6.	Kansen van asymmetrisch beleid	6
1.7.	Budget	6
2.	Tussenkomenst van Hans Maertens, voorzitter van de SERV en gedelegeerd bestuurder van Voka	6
3.	Tussenkomenst van Ann Vermorgen, lid van de SERV en nationaal secretaris van het ACV	7
II.	Bespreking.....	9
1.	Vragen en opmerkingen van de commissieleden	9
1.1.	Tussenkomenst van Axel Ronse	9
1.2.	Tussenkomenst van Caroline Gennez	10
1.3.	Tussenkomenst van Ilse Malfroot	11
1.4.	Tussenkomenst van Björn Rzoska.....	12
1.5.	Tussenkomenst van Tom Ongena	13
1.6.	Tussenkomenst van Robrecht Bothuyne	13
2.	Antwoorden	14
2.1.	Antwoorden van minister Jo Brouns	14
2.2.	Antwoorden van Hans Maertens.....	16
2.3.	Antwoorden van Ann Vermorgen.....	17
	Gebruikte afkortingen	18

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie hield op donderdag 7 juli 2022 een gedachtewisseling over het nieuwe VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' met Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, Hans Maertens, voorzitter van de SERV en gedelegeerd bestuurder van Voka, en Ann Vermorgen, lid van de SERV en nationaal secretaris van het ACV.

Op 21 april 2022, voor een akkoord met de Vlaamse Regering werd bereikt, vond in de commissie al een gedachtewisseling plaats over het akkoord dat de sociale partners onderling hadden bereikt (*Parl.St.* VI.Parl. 2021-22, nr. 1371/1).

I. Inleidende uiteenzettingen

1. Uiteenzetting van minister Jo Brouns

Minister *Jo Brouns* is heel tevreden het VESOC-werkgelegenheidsakkoord te kunnen voorstellen dat op 1 juli 2022 is afgesloten tussen de Vlaamse Regering en sociale partners. Hij dankt UNIZO, Voka, Verso, Boerenbond, het ACV en de ACLVB ook heel uitdrukkelijk voor de samenwerking.

Het is de ambitie van het werkgelegenheidsakkoord om 33.000 mensen extra aan het werk te zetten met als doelstelling een werkzaamheidsgraad van 80 procent te bereiken.

Er heerst momenteel een nooit geziene krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal openstaande vacatures is historisch hoog. In december 2021 waren het er bijna 71.000. Op jaarbasis gaat het over 405.000 vacatures en 180.000 werkzoekenden. Er zijn nu 207 knelpuntberoepen, een stijging met 64 ten opzichte van 2017. Tegenover elke vacature staan nog maar twee werkzoekenden. In 2017 waren dat er nog vijf.

Maar er is ook nog veel onbenut arbeidspotentieel. Heel veel mensen zijn om een of andere reden niet actief op de arbeidsmarkt. In 2021 waren 75 op de 100 mensen aan de slag, 3 werkloos en 22 niet-beroepsactief. Het eerste kwartaal van 2022 kent een historisch hoge werkzaamheidsgraad van 76,6 procent.

Het werkgelegenheidsakkoord is gestoeld op vier pijlers: een resultaatgericht activeringsbeleid, een doorgedreven opleidingsbeleid, versterkt inzetten op werkbaar werk en kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie. De minister overloopt deze vier pijlers.

1.1. Een resultaatgericht activeringsbeleid

De Vlaamse Regering investeert in de slagkracht van VDAB om versterkt in te zetten op activering. VDAB moet de werkzoekenden beter en op tijd bereiken. De eerste week na inschrijving komt er een eerste inschattingsgesprek. Voor wie niet zelfredzaam is, volgt er binnen de twee weken een face-to-facegesprek. De Vlaamse Regering wil hiermee 27.000 mensen een meer intensieve dienstverlening bieden.

VDAB zou meer naar de werkgever en de werkvloer moeten gaan om samen na te gaan welke problemen er zijn bij de invulling van de vacatures. Het toeleiden van mensen naar werk blijft maatwerk. Voor de werkzoekenden die de afspraken niet nakomen, mag de rode kaart worden getrokken.

Er moet een passend ondersteuningskader komen. Voor dit werkgelegenheidsakkoord wordt 100 miljoen euro uitgetrokken. Voor wie langer dan twee jaar niet aan het werk is, komt er een RSZ-korting van 1000 euro per kwartaal voor de werkgever

en dat voor vier kwartalen. Het doel is dat 15.000 mensen van deze maatregel kunnen genieten. Belangrijk is dat het gaat om een recurrente maatregel.

Jobcoaching moet de werknemers op de werkvloer ondersteunen. De minister hoopt op 2400 tot 3000 trajecten op jaarbasis. Er komt ook een onderzoek naar het extra potentieel van progressieve werkhervatting en de uitvoering van het actieplan herstructurering.

1.2. Een doorgedreven opleidingsbeleid

Een doorgedreven opleidingsbeleid is cruciaal om de werkzaamheidsgraad op te krikken. Het levenslang leren moet beter: het doel is 60 procent opleidingsdeelname in 2030, wat 30.000 extra lerenden per jaar betekent.

Men zal werknemers ook overtuigen om opleidingen te volgen. Hiervoor wordt het tijdelijk gezamenlijk besluitrecht Vlaams opleidingsverlof verlengd. Als de werknemer op voorstel van de werkgever een opleiding volgt, kan het totale aantal uren worden verhoogd van 125 tot 250 uur.

Meer werkzoekenden en niet-beroepsactieven moeten een opleiding volgen. Er komt een extra budget van tweemaal 5 miljoen euro om het groeipad voor knelpuntopleidingen te versterken. Hiermee zouden ongeveer 9000 mensen extra worden opgeleid.

De knelpuntopleidingspremie voor niet-uitkeringsgerechtigden die een opleiding volgen, wordt een 'drietrapsraket': een premie bij de start van de opleiding, bij het einde ervan en een maand na het invullen van een knelpuntjob.

1.3. Versterkt inzetten op werkbaar werk

Voor het voorkomen van uitval en uitstroom worden acties rond werkbaar werk ondersteund, onder meer via de maximale opschaling en verduurzaming van de werkbaarheidscheques. Een bedrijf kan 10.000 euro krijgen om te werken rond welbevinden.

Het innovatieprogramma rond werkbaar werk in Vlaanderen gaat een versnelling hoger. Er zijn ook mogelijkheden via het ESF.

De minister wijst ook op het pilootproject over retentie om mensen langer aan de slag te houden. Voor mensen die na attestering door de arbeidsarts hun functie niet langer kunnen uitoefenen, wordt een onderzoek gedaan naar de impact van een mogelijke financiële incentive. Na evaluatie van dat onderzoek, kunnen er pilootprojecten in verschillende sectoren worden opgestart.

1.4. Kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie

De samenwerking met de andere gewesten wordt versterkt. Er is een samenwerkingsakkoord gesloten om op jaarbasis minimum 2000 Brusselaars en 2000 Waalse werkzoekenden toe te leiden naar de Vlaamse arbeidsmarkt.

Voor de economische migratie ligt de focus op knelpuntberoepen en hooggeschoolden. Ook wil men asielzoekers en vrouwen met een migratieachtergrond meer en sneller toeleiden naar de arbeidsmarkt.

Het actieplan Vijf voor Taal zet in op taalopleiding want taal mag geen drempel zijn om in Vlaanderen te komen werken. Er komt ook aandacht voor andere drempels: het erkennen van buitenlandse diploma's, mobiliteit, kinderopvang en discriminatie in bepaalde sectoren.

1.5. Elk talent telt

Centraal in het getoonde schema van de vier genoemde pijlers staat dat elk talent telt. Het akkoord streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt in een inclusief Vlaanderen. De arbeidskrachte is ook een kans. Mensen met een arbeidshandicap vinden gemakkelijker de toegang tot de arbeidsmarkt.

Het akkoord wil nog meer inzetten op werk in de sociale economie voor mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. De Vlaamse Regering heeft het groeipad van 1000 klimaatjobs voor kwetsbare mensen goedgekeurd. Nog voor de zomer van 2022 komt er een eerste oproep voor 300 vte's.

Voor 2023 staat het individueel maatwerk in de steigers. Er komt ook een actieplan voor oudere werknemers.

Minister Jo Brouns benadrukt ook het belang van diversiteit op de werkvloer. Uit onderzoek blijkt dat diversiteit tot betere resultaten leidt.

1.6. Kansen van asymmetrisch beleid

De minister juicht een aantal recente maatregelen van de federale overheid toe, zoals het inschrijven van tijdelijke werklozen en het meer activerende ontslagbeleid. Samen met de sociale partners blijft hij zoeken naar meer mogelijkheden om het Vlaamse arbeidsmarktbeleid te versterken.

1.7. Budget

Er wordt 100 miljoen euro vrijgemaakt voor deze maatregelen die vooral gericht zijn op het activeren van wie vandaag niet beroepsactief is, of anderszins actief is en niet participeert aan de arbeidsmarkt.

Voor het beter en sneller bereiken van de werkzoekenden wordt 19 miljoen euro vrijgemaakt, voor de RSZ-korting 17,5 miljoen euro, voor de jobcoaching 9 miljoen euro en voor het project Doorstart 500.000 euro. Er gaat 12 miljoen euro naar de opleidingspremie, 10 miljoen euro naar het groeipad voor de knelpuntopleidingen en 20 miljoen euro naar de verlenging van het tijdelijk gezamenlijk besluitrecht Vlaams opleidingsverlof.

Voor de werkbaarheidscheques is er 9 miljoen euro en voor de interprofessionele aanpak van werkbaar werk 3 miljoen euro.

'Iedereen nodig, iedereen mee': het is een collectieve opdracht, waar minister Jo Brouns zijn schouders onder zal zetten.

2. Tussenkomst van Hans Maertens, voorzitter van de SERV en gedelegeerd bestuurder van Voka

Hans Maertens bedankt de Vlaamse Regering en de sociale partners voor de constructieve samenwerking rond het werkgelegenheidsakkoord. Het akkoord tussen de sociale partners werd al eerder in de commissie voorgesteld, maar nu is er ook een akkoord met de Vlaamse Regering. Het ABVV heeft het akkoord niet ondertekend omdat het er niet voldoende vooropgestelde accenten in vond. 'Iedereen nodig, iedereen mee' klopt dus niet helemaal, maar toch is de spreker tevreden met de ondertekening van het akkoord.

Hans Maertens zal ingaan op wat voor de werkgevers belangrijk is in dit akkoord. Ann Vermorgen zal dat doen voor de werknemersorganisaties.

Het is voor de werkgeversorganisaties belangrijk dat er een hele set van maatregelen is, meer dan veertig maatregelen. Het gaat erom een goed evenwicht te vinden in al die maatregelen om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Voor de werkgevers is activering een heel belangrijk hoofdstuk: werkzoekenden veel sneller proberen te activeren en sneller te screenen. Het is ook de bedoeling dat alle werkzoekenden op termijn opnieuw worden gescreend. De betere werkgeversservice van VDAB zal gebeuren door meer te activeren vanuit vacatures, wat voor de werkgevers heel belangrijk is.

Het omzetten van de aanwervingspremie naar een RSZ-korting, die voor de bedrijven veel gemakkelijker te implementeren is, is een ander belangrijk element van het akkoord. De RSZ-korting wordt uitgebreid. Ze zal niet alleen gelden voor de langdurig werkzoekenden maar ook voor de langdurig inactieven. De vrijwillige coaching op de werkvloer is van groot belang voor wie langdurig afwezig was van de arbeidsmarkt.

Voor de activering van werkzoekenden maar ook voor de activering van de arbeidsreserve staan in het akkoord heel wat nieuwe initiatieven en maatregelen, die vaak mee een gevolg zullen zijn van de uitvoering van het asymmetrische beleid. Uit de arbeidsreserve kunnen nieuwe talenten worden aangetrokken.

Hans Maertens vat samen dat het hoofdstuk resultaatgerichte activering voor de werkgevers een heel belangrijke pijler van het akkoord is. De werkgevers menen evenwel dat dit niet zal volstaan. Daarom is ook de interregionale samenwerking heel belangrijk om nog meer mensen aan te trekken. De eerste stappen zijn gezet. Er is een grote interesse in de andere gewesten om in Vlaanderen aan de slag te gaan en er worden al tal van initiatieven genomen.

Ook over economische migratie zijn er met de Vlaamse Regering een aantal maatregelen uitgeklaard die in het akkoord van de sociale partners waren opgenomen.

Ook de hoofdstukken over opleiding en werkbaar werk zijn voor de werkgevers bijzonder essentieel. Werkbaar werk en permanente opleiding zijn de sleutels op de toekomst om iedereen aan de slag te houden.

Hans Maertens besluit dat de werkgevers dit akkoord ten volle steunen en uitkijken naar een goede, snelle en grondige uitvoering van dit akkoord.

3. Tussenkomen van Ann Vermorgen, lid van de SERV en nationaal secretaris van het ACV

Ann Vermorgen sluit zich aan bij de dankwoorden die al zijn uitgesproken. Het is belangrijk om niet alleen onder de sociale partners tot akkoorden te komen, maar ook met de Vlaamse Regering.

Voor het ACV moeten mensen aan het werk kunnen gaan en ook kunnen blijven. Er worden nu al een heleboel vacatures niet ingevuld, onder meer in de zorgsector en het onderwijs. De werkdruk stijgt omdat er een personeelsgebrek is. Daarom is het belangrijk om een akkoord te sluiten en de problemen van de huidige en toekomstige werknemers aan te pakken.

Inhoudelijk staat er heel veel in het akkoord, maar de samenhang is belangrijk. De vier pijlers – activering, opleiding, werkbaar werk, economische migratie en interregionale mobiliteit – kunnen niet zonder elkaar en vormen een evenwicht. Het is dus nodig dat elke pijler evenwaardig wordt opgevolgd en uitgevoerd.

Voor de vakbonden is een kwalitatieve begeleiding en coaching op de werkvloer van de werknemers die al meer dan twee jaar niet beroepsactief zijn, essentieel. Anders is de kans groot dat ze opnieuw van de arbeidsmarkt verdwijnen. Die ondersteuning kan bestaan uit taalondersteuning, maar ook uit het afstemmen van werkafspraken en dergelijke.

Een ander positief punt zijn de face-to-facecontacten met de bemiddelaars van VDAB, die toch wel belangrijk zijn voor mensen die minder zelfredzaam zijn of over minder digitale skills beschikken. Er werden ook afspraken gemaakt voor een betere, sterkere en meer uniforme opvolging van werkzoekenden door VDAB.

De interregionale mobiliteit en economische migratie zijn belangrijke thema's die moedig werden aangepakt en in het akkoord nu de nodige aandacht krijgen. Een aantal ijkpunten werd uitgezet.

Specifiek voor de pijler opleiding is er naast de uitrol van het actieplan Levenslang Leren de uitbreiding van het aanbod NT2 en de opleiding rond digitale vaardigheden. Ook de verlenging van het proefproject rond het gemeenschappelijk initiatiefrecht voor het Vlaams opleidingsverlof is belangrijk. Een werkgever en een werknemer kunnen samen besluiten om de werknemer een bepaalde opleiding te laten volgen. Dat kan drempelverlagend werken en mensen ertoe aanzetten toch een opleiding te volgen. Daarnaast blijft ook het individueel opleidingsrecht van de werknemer overeind.

Het is goed dat er aandacht wordt gegeven aan het flankerend beleid. Het concept van de leercoaches is een stap in de goede richting om op de werkvloer mensen te stimuleren en te motiveren om een opleiding te volgen.

Positief is dat mensen die momenteel niet actief zijn door een financiële incentive worden aangemoedigd om de stap te zetten naar een langdurige knelpuntopleiding. Het gaat dan om opleidingen van een jaar of langer.

De derde pijler – versterkt inzetten op werkbaar werk – keert vaak terug in akkoorden, en telkens worden stappen vooruitgezet. Dit akkoord verankert de werkbaarheidscheque als een belangrijk instrument voor screening en acties in bedrijven.

Het voorstel om een werkbaarheidsfonds op te richten, is niet opgenomen in het akkoord. Maar er is wel sprake van een interprofessionele aanpak met mogelijk intersectorale accenten. En er is een versterkte aandacht voor andere drempels en voor maatregelen zoals betaalbare, behoeftedekkende en flexibele kinderopvang. De SERV heeft hierover in mei 2021 al een stevig advies uitgebracht.

Er komt ook meer aandacht voor ouderen op de arbeidsmarkt, zowel werknemers als werkzoekenden. Men moet rekening houden met hun loopbaan en hun tewerkstellingskansen.

Ann Vermorgen besluit dat het akkoord belangrijke aanzetten bevat en dat het ACV bereid is om mee de schouders te zetten onder de uitvoering ervan.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de commissieleden

1.1. Tussenkomst van Axel Ronse

Axel Ronse brengt hulde aan de verschillende partijen, in het bijzonder aan het ACV en de ACLVB, die de moed hebben om akkoorden te sluiten en die wel inzien dat het in het belang van de werknemers is om een werkgelegenheidsakkoord te sluiten. Hij brengt ook hulde aan de werkgeversorganisaties, die ook water in de wijn hebben gedaan om tot een werkbaar akkoord te komen. Ten slotte dankt hij minister Jo Brouns, die erin geslaagd is om van het oorspronkelijke akkoord van de sociale partners, waarover het lid kritisch was, een goed VESOC-akkoord te maken.

Het lid vindt het bijzonder onverantwoord van het ABVV om in deze tijden uit het akkoord te stappen. Het akkoord bevat bijna uitsluitend positieve en verzoenende acties. Axel Ronse is verder niet te spreken over sommige aanbevelingen die ABVV-kantoren doen aan SWT'ers, werknemers of werkzoekenden. Hij vraagt zich af of een organisatie als ABVV nog wel mee VDAB kan besturen. VDAB wordt betaald met belastinggeld en heeft als kerntaak om mensen aan het werk te helpen en te activeren. Axel Ronse is voor een paritaire vertegenwoordiging in de raad van bestuur van VDAB, maar het ABVV hoort daar volgens hem niet meer in thuis nu ze het akkoord niet wil ondertekenen.

Voor de N-VA-fractie is een van de grootste verbeteringen de nadruk op het belang van asymmetrisch beleid. Volgens het lid heeft het voornemen om een asymmetrisch beleid te voeren evenwel nog niet veel voortgebracht. Het inschrijven van tijdelijk werklozen komt te laat. De vierdagenwerkweek is goed voor de flexibiliteit maar zal de arbeidsmarktkrapte niet oplossen en dat geldt ook voor het recht op deconnectie. Er zijn andere maatregelen nodig. Het lid verwijst ook naar de parlementaire resolutie waarin de maatregelen worden opgesomd (resolutie van 14 juli 2021 over de kansen voor de werkgelegenheidsconferentie met de Federale Regering en sociale partners om een werkzaamheidsgraad van 80 procent te behalen, *Parl.St.* VI.Parl. 2020-21, nr. 898/2).

Axel Ronse vond het een slecht idee om een premie uit te reiken aan iemand die uitkeringsgerechtigd werkzoekend is. Maar het is wel goed dat randvoorwaarden zoals kinderopvang worden vergoed. Het is ook goed om mensen die niet uitkeringsgerechtigd zijn naar de arbeidsmarkt te verleiden met die premie.

Het lid vindt het niet de kerntaak van de Vlaamse overheid om via een transitiepremie bij te springen in het loon. Dat wordt onderzocht en de premie heet nu retentiepremie. Hij vraagt wat het tijdspad is en welke ratio erachter zit.

Het is een goede zaak dat de aanwervingsincentive wordt begraven. Hij verwijst naar de visie van professor Stijn Baert over de RSZ-korting. Het is een lastenverlaging, maar is ze ook activerend? Zal dat worden gemonitord? Het lid geeft de voorkeur aan het gebruik van deze middelen eerder voor opleiding en voor acties voor werkbaar werk dan voor een korting.

Het is ook goed dat het tijdspad voor asielzoekers voor de toegang tot de arbeidsmarkt van een dag naar vier maanden is gebracht.

Het werkbaarheidsfonds is geschrapt en er komt een intersectoraal partnerschap met verschillende acties. Axel Ronse vraagt of dat kan worden geconcretiseerd.

De allersterkste maatregel in het akkoord is voor het lid het engagement om binnen de twee weken iedere werkzoekende te zien en te screenen. Maar dat is ook het moeilijkste om uit te voeren. Het lid hoopt dat dit op korte termijn kan worden gerealiseerd want op dit vlak is er nog veel ruimte voor verbetering.

Is dit VESOC-akkoord voldoende? Axel Ronse denkt dat dit niet het geval is. Er zullen nog extra aanvullende maatregelen nodig zijn, ook op het vlak van asymmetrisch beleid. De basisvoorzieningen in de samenleving, zoals ziekenhuizen en zorginstellingen, komen in het gedrang. Hij pleit voor het inlassen van een noodperiode waarin bijvoorbeeld vrijwillig gemaakte overuren niet worden belast of het flexi-jobstatuut tijdelijk wordt uitgebreid.

Over economische migratie en interregionale mobiliteit zijn er al jaren goede intenties en nieuwe samenwerkingsakkoorden, maar de realiteit blijft dat er in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest 57.000 vooral laaggeschoolde mensen chronisch werkloos blijven en de weg naar Vlaanderen niet vinden, ondanks alle genomen maatregelen. Axel Ronse denkt dat het nuttig zou zijn dat Forem en Actiris werkzoekenden kunnen schorsen en sanctioneren als ze niet ingaan op Vlaamse vacatures.

1.2. Tussenkoms van Caroline Gennez

Caroline Gennez is tevreden dat er een werkgelegenheidsakkoord is gesloten. Vanaf het moment dat de sociale partners met hun voorstellen zijn gekomen, heeft Vooruit hiervoor een vurig pleidooi gehouden en de Vlaamse Regering opgeroepen om ze integraal uit te voeren en in extra middelen te voorzien. Ze worden niet integraal uitgevoerd, en dat is waarschijnlijk ook de reden waarom een van de sociale partners zich heeft teruggetrokken uit het akkoord. Ze vindt het niet netjes dat die partner met de voeten vooruit wordt getackeld, want hij is er niet om zich te verdedigen.

Het lid heeft vragen bij het activerende karakter van de RSZ-korting voor personen die momenteel niet actief zijn. Wat is exact de doelgroep? Vallen ook langdurig zieken hieronder? Welke zijn de concrete uitwerking, de duur en het bedrag van de korting? Het is een heel goede zaak dat er voor deze doelgroep kwalitatieve begeleiding op de werkvloer komt. Welke begeleiding zal dat zijn en wie zal dat doen?

De Vooruitfractie apprecieert sterk dat werkzoekenden op meer begeleiding zullen kunnen rekenen. Er komt een inschattingsgesprek bij VDAB, een onmiddellijke intensieve begeleiding als die nodig is, begeleiding van werkgevers rond screening van vacatures en een actieve begeleiding van werkzoekenden door middel van werkplekieren. De vraag is of VDAB deze extra dienstverlening kan en zal organiseren. Worden er bijvoorbeeld extra bemiddelaars aangeworven? Caroline Gennez kreeg tijdens de laatste gedachtewisseling met VDAB over het uitbestedingsbeleid de indruk dat de dienst niet altijd de juiste focus legt (*Parl.St.* VI.Parl. 2021-22, nr. 1381/1). Er werd vooral managementtaal gesproken. De dienst moet volgens het lid focussen op de mensen die men aan het werk wil krijgen en niet op het waterhoofd dat VDAB volgens het lid nog altijd is.

Hoe zullen het werkplekieren en de extra stageplaatsen concreet worden georganiseerd? "We evalueren en optimaliseren de bestaande werkervaringstrajecten zodat ze effectief leiden tot duurzame tewerkstelling", staat in het akkoord. Welke instrumenten worden geëvalueerd? Gaat het ook over de werkervaringsstages? Wat is dan het effect op de gemeenschapsdienst, die niet in het akkoord staat? Wordt ook de individuele beroepsopleiding geëvalueerd met de bedoeling om ze doelgerichter te maken? Ongeveer 21 procent van de IBO-cursisten is hoger opgeleid, maar 29 procent is kortgeschoold terwijl er in die groep toch veel mensen zijn met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Vooruit heeft zelf een voorstel gedaan om de aanwervingsincentive die suboptimaal rendeert, om te zetten in extra jobs in de sociale economie. Dat zou meteen extra jobs hebben gecreëerd met de beschikbare middelen. Er wordt nu ingezet op duizend duurzame klimaatjobs. Waar komen die middelen dan vandaan?

Caroline Gennez heeft verder een aantal vragen over het verschil tussen het initieel door de sociale partners gesloten akkoord en het huidige door de Vlaamse Regering mee bekrachtigde akkoord. Volgens haar is het niet onzinnig om met een retentiepremie de focus te leggen op duurzame loopbanen. Iedereen pleit voor werkbaar werk en als mensen langer aan het werk willen blijven, mag daar iets tegenover staan. Hoe ziet men dat concreet?

Vooruit heeft ook een voorstel gedaan om een echt knelpuntberoepenplan op tafel te leggen. Caroline Gennez denkt dat men meer moet inzetten op het matchen van de individuele werkzoekenden met de concrete openstaande vacatures. Voor heel veel vacatures zijn er niet eens opleidingsvereisten. Hoe krijgt men de individuele werkzoekende bij de vacature en hoe zorgt men concreet voor training on the job? Hoe laat men werknemers en werkgevers toe om samen aan jobcrafting te doen?

Het is een goede zaak dat men de zorgsector de mogelijkheid geeft om via lange opleidingen mensen toe te leiden naar specifieke beroepen met behoud van een volwaardig loon. Voor de Vooruitfractie is het pleidooi voor het onderwijs hetzelfde. Er zouden in dit akkoord middelen voor de zijinstroom zijn voorzien. Hoeveel middelen zijn dat en hoe worden ze concreet ingezet?

Interregionale mobiliteit moet maximaal worden ondersteund. Vooruit vindt dat Waalse en Brusselse werkzoekenden die actief worden op de Vlaamse arbeidsmarkt aan dezelfde voorwaarden moeten kunnen werken als de Vlaamse werknemers. De werkplaats zou bepalend moeten zijn bij het toekennen van de Vlaamse jobbonus en niet de woonplaats. De minister leek dit idee niet ongenegen. Hoe kan dat in de toekomst worden uitgewerkt?

Een kleine kwetsbare groep zijn de mensen die hier legaal verblijven of in een procedure zitten tot het verkrijgen van een legale status in België. Gelet op de krapte vindt Vooruit dat men ook de mensen die hier minder dan vier maanden legaal aanwezig zijn, moet kunnen inzetten op de arbeidsmarkt.

Caroline Gennez besluit dat het heel belangrijk is dat er een werkgelegenheidsakkoord is. Als het duurzaam is, kan het zeker op de steun van Vooruit rekenen. Tijdens de coronacrisis is er heel veel publiek geld, ongeveer 2 miljard euro, geïnvesteerd om de relance te stimuleren, om ondernemingen boven water te houden en om mensen hun koopkracht te laten behouden. Vooruit heeft hierover altijd constructief mee nagedacht. Vandaag is de krapte op de arbeidsmarkt bijna even groot als tijdens de coronacrisis. De fractie vindt dat in die omstandigheden de inzet van middelen voor dit akkoord, 100 miljoen euro, toch te beperkt is.

Als de overheden werken aantrekkelijker willen maken, is er nood aan een duurzame fiscale hervorming. Voor Vooruit moet de verlaging van de lasten op arbeid de inzet zijn om meer mensen aan de slag te krijgen en te houden.

1.3. Tussenkomen van Ilse Malfroot

Ilse Malfroot drukt op haar beurt haar waardering uit voor het akkoord. Ze vraagt hoe de sociale partners reageren op de uitstap van het ABVV. Wat betekent dat voor de samenwerking in de toekomst?

Het akkoord wil inzetten op activering. Het lid vraagt zich wel af of VDAB hiervoor klaar is. Hoeveel extra middelen krijgt de dienst? Waar liggen de prioriteiten van

VDAB? Wie moet eerst worden geactiveerd en wanneer start de nieuwe benadering?

VDAB moet werkgevers ook gericht attenderen op “onbewuste vooroordelen en de mogelijkheden om via opleiding en begeleiding meer atypische profielen te laten instromen”. Kan worden verduidelijkt wat hiermee juist wordt bedoeld?

De Vlaamse Regering en de sociale partners zullen de niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die minstens twee jaar niet actief zijn op de arbeidsmarkt en zich toch engageren voor een langdurige knelpuntopleiding stimuleren met een financiële incentive. Welke zijn de uitvoeringsbepalingen?

Het akkoord ziet veel heil in economische migratie. Maar uit gesprekken met ondernemers blijkt volgens Ilse Malfroot dat er nog veel drempels zijn om te werken met migranten, zowel op gebied van taal als cultuur. In de transportsector bijvoorbeeld is het moeilijk werken met mensen die de documenten niet kunnen lezen of die weigeren alcohol te vervoeren. Krijgen de werkgeversorganisaties die signalen ook? Hoe gaan ze ermee om? Zijn er ook cijfers over de duurtijd van de tewerkstelling van economische migranten?

1.4. Tussenkoms van Björn Rzoska

Ook *Björn Rzoska* vindt het een goede zaak dat er een akkoord is bereikt want alle krachten zijn nu nodig op de arbeidsmarkt. Hij betreurt wel dat een van de sociale partners hier behoorlijk hard wordt aangepakt. Het is belangrijk dat werkgevers en werknemers samenwerken. Het lid heeft voor die samenwerking ook zijn appreciatie geuit toen het initiële akkoord tussen de sociale partners werd voorgesteld. Waarom is de Vlaamse Regering niet helemaal mee gestapt in wat de werkgevers- en werknemersorganisaties hadden afgesproken?

Björn Rzoska vraagt zich ook af in hoeverre de RSZ-korting activerend is. Dat geldt ook voor de jobbonus. In hoeverre zullen deze maatregelen doen waarvoor ze werden ontworpen?

Er komt geen werkbaarheidsfonds maar een interprofessionele aanpak van werkbaar werk waarvoor middelen worden uitgetrokken. Kan dat meer concreet worden gemaakt? In hoeverre verschilt het van wat door de sociale partners was afgesproken over het werkbaarheidsfonds?

Wat behelst het onderzoek naar de retentiepremie? Welk pilotproject wordt daarvoor opgezet? Wat betekent het in de praktijk?

Het lid sluit zich ook aan bij de al gestelde vraag over het inzetten op werken in de sociale economie en het groeipad van duizend klimaatjobs voor kwetsbare mensen. Kan dat verder worden toegelicht?

Björn Rzoska verwijst naar de recente gedachteswisseling met VDAB over het uitbestedingsbeleid. Hij stelde na de toelichting toen de vraag in hoeverre een werknemer of een werkzoekende een betere dienstverlening van VDAB zal krijgen door een dergelijke managementbenadering. Volgens het akkoord zouden 27.000 mensen een intensievere en betere dienstverlening van VDAB moeten krijgen. Hoe gaat VDAB dat concreet aanpakken?

Robrecht Bothuyne merkt op dat er nog enkele tussenstappen zijn tussen de toelichting over het uitbestedingsbeleid en wat onder persoonlijke en intense dienstverlening wordt verstaan.

1.5. Tussenkomsst van Tom Ongena

Tom Ongena sluit zich aan bij de woorden van hulde voor de mensen die het akkoord hebben gesloten, zowel de minister als de sociale partners. Ook hij betreurt het dat één partner, het ABVV, heeft afgehaakt. Er is nu een grote krapte op de arbeidsmarkt, die ook een oorzaak is van de vele burn-outs, en het voorliggende akkoord wil daar iets aan doen.

Er werden al veel vragen gesteld en het initiële akkoord tussen de sociale partners werd al op de gedachtewisseling van 21 april 2022 besproken. Het lid zal zich dan ook beperken tot drie goede elementen in het akkoord.

In de eerste plaats is het een goede zaak dat VDAB sneller zal ingrijpen en de dienstverlening zal intensifiëren. De ambitie om 27.000 mensen een meer intensieve dienstverlening te geven, klinkt zeer hoopvol. Er zijn immers nog altijd 80.000 werkzoekenden die men zoveel mogelijk aan het werk moet proberen te krijgen. De vraag is natuurlijk hoe VDAB dat gaat doen. VDAB beschikt nu over 5000 medewerkers en een budget van meer dan 800 miljoen euro. Tom Ongena meent dat dit voldoende is en hoopt dat er nu geen vraag komt om het personeelsbestand en budget uit te breiden.

Het lid juicht het toe dat men aan oudere SWT'ers en oudere langdurig werkzoekenden passende acties zal aanbieden: een screening en een passend traject. Het betekent dat VDAB beduidend meer sollicitatieopdrachten zal moeten geven en die opvolgen. Vandaag krijgen SWT'ers bedroevend weinig opdrachten.

Het is ook positief dat men de premies gaat herbekijken. Zo komt er een pilootproject om de effecten van de retentiepemie te bekijken. De knelpuntopleidingspremie moet voor Tom Ongena niet alleen leiden tot een opleiding maar ook tot de effectieve invulling van een knelpuntvacature. De concrete uitwerking wordt nog onderzocht.

Het lid heeft ook enkele punctuele vragen. De doelgroepenkorting wordt vereenvoudigd. Wat zal de budgettaire impact van die maatregel zijn? Wordt het één tarief of komt er een differentiatie naargelang de duur van de werkloosheid?

In het akkoord staat dat VDAB de nodige maatregelen zal nemen om de handhaving aan te scherpen en om effectief te sanctioneren. Wat zal VDAB dan concreet doen? Cruciaal is dat er meer feedback van de werkgevers komt, maar de VDAB-bemiddelaars moeten ook duidelijke richtlijnen krijgen.

De IBO-maatregel moet volgens het akkoord sterker en gericht worden ingezet, maar men houdt wel vast aan de verdubbeling van de IBO's die een paar jaar geleden was afgesproken. Wat zal men dan concreet doen om ervoor te zorgen dat er meer mensen in een IBO-traject stappen? Het lid gelooft in het nut van de maatregel, zeker als het over een IBO met taalondersteuning gaat.

Het werkgelegenheidsakkoord is volgens Tom Ongena een goed akkoord, waaraan nog goede aanpassingen zijn gebeurd. Het komt er nu op aan om die mooie ambities ook waar te maken.

1.6. Tussenkomsst van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne is tevreden dat de Vooruitfractie het werkgelegenheidsakkoord omarmt als een kans, hoewel het ABVV het niet heeft goedgekeurd. Hij betreurt het dat het ABVV daarbij stelt dat het akkoord niet in het belang van de werknemers zou zijn. Zelf vindt het lid in het akkoord niets terug dat in het nadeel van de

werknemers zou zijn. Hij hoopt dat daar lessen uit worden getrokken voor een geloofwaardige opstelling als sociale partner.

Er is 100 miljoen euro extra budget om een aantal maatregelen uit het akkoord uit te voeren. De veertig maatregelen die in het akkoord zijn vervat, hebben ook betrekking op bestaande budgetten en bestaande personeelsinzet, vooral bij VDAB. Het gaat dus ook over het bijna 1 miljard euro dat VDAB jaarlijks krijgt. Op welke manier zullen deze middelen in de toekomst anders worden ingezet?

De proactieve werkgeversbenadering moet nu een realiteit worden. Hoe zorgt men ervoor dat elke kmo het gevoel heeft dat VDAB de eerste partner is bij het invullen van vacatures, wat nu niet het geval is?

Ook het screenen van werkzoekenden en het opnieuw screenen van langdurig werkzoekenden vergt inzet van mensen en middelen van VDAB. In de vorige regeerperiode is er al een herscreening van langdurig werkzoekenden aangekondigd door toenmalig minister Philippe Muyters. Hoe evalueren de sociale partners het toen aangekondigde Versnellingsplan? Hoe verhoudt de nieuwe maatregel zich tot het eerder aangekondigde plan?

Voor de IBO's was er al een hoge ambitie. Hoe zien de sociale partners dit instrument evolueren? Hebben ze concrete voorstellen om het te versterken? Wat zijn de prioriteiten?

Robrecht Bothuyne leest in het akkoord dat er indicatoren zullen worden vastgelegd voor interregionale mobiliteit. Welke zullen die concreet zijn? Welke mensen en middelen zal VDAB hiervoor inzetten? Op welke minimale resultaten hopen de sociale partners? In West-Vlaanderen is er maar één VDAB-medewerker bezig met interregionale mobiliteit.

Hoe kan men de notie van passende dienstbetrekking toepassen als men vacatures uitzendt naar Wallonië en Brussel? Moet het een onderdeel zijn van het akkoord met Forem en Actiris? Hoe kan men dat controleren?

2. Antwoorden

2.1. Antwoorden van minister Jo Brouns

Minister *Jo Brouns* vindt het interessant en nuttig om de retentiepremie te onderzoeken. De vraag is in welke mate een financiële incentive een positief effect kan hebben op gedrag. Van oktober 2022 tot februari 2023 zal er een wetenschappelijk onderzoek worden uitgevoerd. Van maart 2023 tot maart 2024 volgt er dan eventueel een tweede fase met pilootprojecten en controlegroepen. Het onderzoek zal ongeveer 50.000 euro kosten en de uitvoering van de tweede fase wordt gekoppeld aan de evaluatie van de eerste fase.

De RSZ-korting is toch niet onbelangrijk in tijden van stijgende loonkosten. Daarbij wordt ook de link met jobcoaching gemaakt. De rode draad in het akkoord is het evenwicht tussen de steun aan werkgevers en de steun aan werknemers.

In antwoord op de vragen over de interprofessionele aanpak van werkbaar werk stelt de minister dat het de bedoeling is om tot een theoretische onderbouw van werkbaar werk te komen via een leerstoel Werkbaar Werk, vergelijkbaar met de werking van VIONA.

Het regelgevende proces voor de omvorming van de aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden naar de RSZ-korting kan starten. Er wordt gemikt op een definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering eind 2022. Daarna kan het

ontwerp van decreet aan het Vlaams Parlement worden voorgelegd. Intussen wordt er gewerkt aan een uitvoeringsbesluit. In het vierde kwartaal van 2023 moet de nieuwe korting dan operationeel zijn. Het overleg over afspraken met de federale operator is opgestart. Het gaat over een korting met telkens 1000 euro per kwartaal en dat voor vier kwartalen. Op kruissnelheid zouden ongeveer 12.000 mensen per jaar aan deze maatregel kunnen deelnemen. Er wordt een beroep gedaan op de huidige middelen binnen de AWI-premie.

De begeleiding op de werkvloer na aanwerving, de jobcoaching, zal verlopen via een oproep. De lancering is voorzien op 14 juli 2022. De nota is intussen besproken in de raad van bestuur van VDAB. Begin 2023 zou men kunnen starten. Op jaarbasis wordt het bereik geschat op 3000 trajecten. Er wordt een beroep gedaan op de huidige middelen binnen de AWI-premie, eventueel aangevuld met ESF-middelen.

Verschillende commissieleden kwamen tussen over de werking van VDAB. De dienst moet inderdaad nog sneller en meer aanklappend durven te werken dan vandaag, binnen de middelen die hij vandaag krijgt.

Het werkplekleren gaat verder in de werkervaringsstages.

De duizend klimaatjobs in het maatwerk worden gefinancierd met de middelen die via de RSZ-harmonisering beschikbaar zijn. In een eerste fase werden al 500 jobs gefinancierd. De Vlaamse Regering heeft 313 vte's goedgekeurd. Voor de tweede fase moeten nog bijkomende middelen worden uitgetrokken.

De focus van de knelpuntopleidingspremie ligt op mensen die vandaag niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Er wordt gedacht aan een premie betaald bij de start van de opleiding, bij het einde ervan en een maand na het invullen van een knelpuntjob. Het is dus inderdaad de bedoeling dat mensen effectief de knelpuntjob uitoefenen. Er moet nog een keuze worden gemaakt uit de mogelijke scenario's.

De minister zal bij de evaluatie van de jobbonus nagaan of er een verschuiving naar het werkplaatscriterium kan gebeuren om de interregionale mobiliteit te bevorderen. Vandaag geldt het woonplaatscriterium.

Het verheugt de minister dat de commissie de fiscale hervorming steunt die werd voorgesteld door federaal minister Vincent Van Peteghem. Het doel is de lasten op arbeid te verlagen en werken aantrekkelijker te maken.

Er waren ook vragen over het budget. Er is het extra budget van 100 miljoen euro, waarvan de middelen voor de jobcoaching en de RSZ-korting recurrent zijn. Er is 190 miljoen euro van het akkoord Alle hens aan dek en 270 miljoen euro van de Vlaamse jobbonus. Al deze budgetten moeten het doel om de werkzaamheidsgraad te verhogen mee helpen realiseren.

VDAB krijgt inderdaad ongeveer 1 miljard euro en via ESF komt er 900 miljoen euro bij voor de volgende zeven jaar. Er staan dus heel wat middelen ter beschikking. Het bestuur van VDAB moet erover waken dat de versnelling kan gebeuren binnen de beschikbare middelen en mogelijkheden.

Het aanbod voor SWT'ers moet inderdaad groter zijn en in lijn liggen met de persoonlijke situatie van de SWT'er. Er is nood aan maatwerk. In het voorliggende akkoord wordt de richting voor VDAB aangegeven.

De minister is er voorstander van om de wachttijd van vier maanden voor asielzoekers in te korten. Maar dat moet op federaal niveau gebeuren.

Voor de migranten is er het actieplan Vijf voor taal, waarbij de focus ligt op het taalaspect.

Er is een rondetafelgesprek over IBO geweest om na te gaan hoe de maatregel verder kan worden verfijnd. VDAB maakt concrete afspraken met de sectoren over een goede doorstroming.

De minister besluit dat het sociaal overleg uitermate belangrijk is, zoals ook door verschillende commissieleden werd aangehaald. Voor de minister is het een evenwichtig akkoord en dat blijkt uit de maatregelen. Er zijn maatregelen voor werkgevers, zoals de RSZ-korting, maar ook de maatregelen voor de werknemers staan centraal, zoals de jobcoaching, de uitbreiding van de opleidingsmogelijkheden en het onderzoeken van de retentiepremie. Bovendien hebben zes van de zeven partners het akkoord mee onderschreven.

2.2. Antwoorden van Hans Maertens

Hans Maertens merkt op dat de RSZ-korting niet nieuw is. In het vorige akkoord Alle hens aan dek was al afgesproken dat de bestaande aanwervingsincentive zou worden omgezet in een RSZ-korting. Het is dus de omzetting van een bestaande premie. Hij gaat ervan uit dat de RSZ-korting gelijkwaardig is aan de huidige aanwervingsincentive. Er is ook afgesproken dat de RSZ-korting wordt uitgebreid. Niet alleen mensen die twee jaar werkzoekend zijn, komen in aanmerking maar ook mensen die langdurig inactief zijn op de arbeidsmarkt zonder arbeidsovereenkomst. De vraag is of dat een voldoende activerende maatregel zal zijn. De werkgeversorganisaties zijn hoopvol dat de vooropgestelde cijfers kunnen worden gehaald. Met de hoogoplopende loonkosten kan het voor veel bedrijven een stimulans zijn om een medewerker aan te trekken die lang niet actief was. In het akkoord is heel duidelijk opgenomen dat de Vlaamse Regering en de sociale partners de maatregel twee jaar na inwerkingtreding zullen evalueren.

De sociale partners stellen hoge verwachtingen in VDAB. De dienst staat voor gigantische uitdagingen en dat is een verantwoordelijkheid van de sociale partners en de Vlaamse Regering. In het verleden waren er veel werkzoekenden en weinig jobs, maar vandaag is de situatie helemaal anders en dat zal nog lange tijd zo blijven. Dat vraagt om een omslag in de organisatie en de werking van VDAB. Deze omslag zal tijd vergen en veel debat en maatregelen. In het akkoord staan echte krachtlijnen voor die omschakeling. Er komt een betere benadering van de werkgevers want vandaag vertrekt VDAB nog te veel van de werkzoekenden. Er is ook de andere benadering van de werkzoekenden, die sneller zullen worden uitgenodigd, en de interregionale mobiliteit zal worden aangemoedigd. De sociale partners zijn bereid om VDAB futureproof te maken voor de volgende vijftien jaar.

In het akkoord staat ook een duidelijk engagement om mee te werken aan het asymmetrisch beleid. De koppeling tussen het federale beleid en het Vlaamse beleid is een aandachtspunt voor de SERV.

Hans Maertens benadrukt tot slot dat het ABVV in de onderhandelingen in de aanloop naar het akkoord altijd heeft gezegd dat dit akkoord voor hen vrij moeilijk lag. Het is dus geen verrassing dat het ABVV het niet heeft ondertekend. De vertegenwoordiger van het ABVV in de SERV heeft hierover altijd heel transparant gecommuniceerd. Niettemin betreurt Hans Maertens het dat een sociale partner het akkoord niet mee heeft ondertekend omdat de uitvoering van het akkoord daarvoor wat moeilijker wordt. Over de aanpak zal in de loop van de volgende weken nog worden overlegd, met respect voor het sociaal overleg en in goede verstandhouding met de regering.

2.3. Antwoorden van Ann Vermorgen

Ann Vermorgen komt terug op de RZS-korting. Dat er een link met jobcoaching wordt gelegd, zou de duurzaamheid van de maatregel kunnen uitmaken. De nota over jobcoaching en de uitvoering ervan zijn al in de raad van bestuur van VDAB besproken.

VDAB moet een aantal taken nog gericht en concreter aanpakken. De krachtlijnen van de nieuwe rol van VDAB zijn opgenomen in het akkoord. Ook de sociale partners moeten hun verantwoordelijkheid nemen en hun rol spelen. De context is veranderd en VDAB zal een omslag moeten maken. Het laaghangend fruit is geplukt en men zal andere methodieken moeten vinden om bepaalde groepen te bereiken. Uit onderzoeken blijkt dat hoe langer men werkzoekend is, hoe moeilijker het wordt om de stap naar werk te zetten. De band met de werkgevers moet worden aangehaald door VDAB omdat het een wisselwerking en evenwicht moet zijn tussen de noden van werkgevers en die van werkzoekenden. Het geniet de voorkeur dat er een plan komt over de governance van VDAB.

De werkbaarheidscheque is voor het niveau van de onderneming, maar er gebeuren ook goede dingen op sectoraal niveau, onder meer in de voedingsnijverheid. Men zou dus ook projectmatig initiatieven op sectoraal en intersectoraal niveau kunnen stimuleren.

Er bestaan nu al verschillende instrumenten die in een traject kunnen worden ingezet om werkervaring op te doen, zoals de werkervaringsstage, de beroepsinlevingsstage, IBO, maar ook bijvoorbeeld wijk-werken. In het akkoord wordt gevraagd om een goede evaluatie te maken van alle werkervaringsinstrumenten. Welke zijn doelmatig, welke niet? Daarnaast zijn er de opleidingsmaatregelen bij VDAB. Ook voor oudere werkzoekenden kan een opleiding nuttig zijn om hen duurzaam aan het werk te houden.

Ook voor Ann Vermorgen is het belangrijk dat er onderzoek gebeurt naar de haalbaarheid en meerwaarde van de retentiepremie maar ook dat er daarna pilotprojecten worden opgestart om de sectoren waar er een grote uitval is, te kunnen selecteren en de juiste aanpak vorm te geven.

In de SERV praten de Vlaamse sociale partners heel open met elkaar, met respect voor elkaars mening. Iedere sociale partner koppelt terug naar de achterban waarvan hij een fiat moet krijgen om verdere stappen te zetten. Er is een interne democratie in elke organisatie en die moet worden gerespecteerd. Ook het actieplan Werkbaar werk is niet ondertekend door het ABVV, maar dat heeft niet belet dat de Vlaamse sociale partners hierrond verder hebben gewerkt.

Ann Vermorgen besluit dat men nu voor de uitvoering van het akkoord staat en die moet nauw worden opgevolgd. Ook de werknemers hebben er belang bij dat men samen stappen vooruit kan zetten.

Robrecht BOTHUYNE,
voorzitter

Maaïke DE VREESE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
AWI	aanwervingsincentive
ESF	Europees Sociaal Fonds
Forem	Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
IBO	individuele beroepsopleiding (in een onderneming)
kmo	kleine of middelgrote onderneming
NT2	Nederlands als tweede taal
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SWT	stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Verso	Vereniging voor Social Profit Ondernemingen
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkttrapportering
Voka	Vlaams netwerk van ondernemingen
vte	voltijdequivalent/voltijdsequivalent