

ingediend op **1601** (2022-2023) – Nr. 2  
1 maart 2023 (2022-2023)

## **Tekst aangenomen door de plenaire vergadering**

van het voorstel van resolutie

van Axel Ronse, Robrecht Bothuyne, Tom Ongena,  
Maaïke De Vreese, Kurt Vanryckeghem en Elke Sleurs

over een sterkere arbeidsmarkt en positie  
voor mensen in een stelsel van werkloosheid  
met bedrijfstoelage en andere 55-plussers

Documenten in het dossier:  
**1601** (2022-2023) – Nr. 1: Voorstel van resolutie

Het Vlaams Parlement,

- gelet op:
  - 1° het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024 (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 31/1);
  - 2° de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 128/1);
  - 3° het voorstel van resolutie van Robrecht Bothuyne, Axel Ronse, Tom Ongena, Maaïke De Vreese, Kurt Vanryckeghem en Andries Gryffroy over een Vlaams sociaal-economisch relanceplan na de coronacrisis (9 juni 2020) (*Parl.St.* VI.Parl. 2019-20, nr. 352/1);
  - 4° het VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Alle hens aan dek' (14 december 2020) (VESOC: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité);
  - 5° het voorstel van resolutie van Robrecht Bothuyne, Axel Ronse, Tom Ongena, Alessia Claes, Loes Vandromme en Philippe Muyters over de kansen voor de werkgelegenheidsconferentie met de Federale Regering en sociale partners om een werkzaamheidsgraad van 80 procent te behalen (14 juli 2021) (*Parl.St.* VI.Parl. 2020-21, nr. 898/1);
  - 6° het VESOC-werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' (1 juli 2022);
- overwegende dat:
  - 1° mensen na de leeftijd van 55 jaar meer kansen moeten krijgen op de arbeidsmarkt;
  - 2° alle talenten nodig zijn om de werkzaamheidsgraad op te krikken naar 80 procent;
  - 3° het Vlaamse regeerakkoord stelt: "Zolang het SWT-stelsel nog bestaat, blijven we de personen in dit stelsel actief bemiddelen naar een nieuwe tewerkstelling. Indien nodig worden ze gesanctioneerd.";
  - 4° het Vlaams Parlement zich met de resoluties duidelijk heeft uitgesproken voor:
    - a) het verder ontmoedigen van vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt, onder meer via SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage);
    - b) een systematische screening en activering van SWT'ers door VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding);
    - c) het in kaart brengen van de impact van de wetgevende aanpassingen op de toegang tot de stelsels en beschikbaarheid;
  - 5° de VESOC-werkgelegenheidsakkoorden VDAB oproepen om de SWT'ers passende acties, rekening houdend met hun loopbaan, aan te bieden naar werkbaar werk. Tevens worden werkgevers aangespoord om kansen te bieden aan SWT'ers;
  - 6° VDAB de opdracht heeft om bij werkzoekenden met een aangepaste beschikbaarheid, zoals SWT'ers, zelf het initiatief te nemen om hun jobaanbiedingen, opleidingen en informatieopdrachten te bezorgen en de handhaving op de medewerking en werkbereidheid te garanderen;
- vraagt de Vlaamse Regering om:
  - 1° VDAB, de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening), vakbonden en werkgevers op te roepen om duidelijk te wijzen op het feit dat SWT geen 'bruggpensioen' is, maar betekent dat ze beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt en onder begeleiding van VDAB actief moeten meewerken in de zoektocht naar een nieuwe job;
  - 2° VDAB en de RVA op te roepen striktere controles en sancties uit te voeren op mogelijke misbruiken van het SWT-stelsel;
  - 3° het bestuur van VDAB op te roepen om oudere werkzoekenden in het algemeen en SWT'ers in het bijzonder intenser te activeren, rekening houdend met hun loopbaan, en VDAB zelf het initiatief te laten nemen voor het uittekenen van een traject naar passend werkbaar werk en de naleving via controles en sanctionering kordaat te handhaven;

- 
- 4° samen met de sociale partners werk te maken van een inclusieve arbeidsmarkt, waar oudere werkzoekenden, ongeacht hun statuut, zonder vooroordelen, aangeworven kunnen worden, na ontslag of na een periode van inactiviteit. In het bijzonder moeten trajecten en sollicitatieopdrachten voor SWT'ers beter renderen;
  - 5° samen met de sociale partners werk te maken van een proactief beleid en loopbaangericht personeelsbeleid dat onder meer inzet op levenslang leren en bijscholing, waarbij werknemers zo lang als mogelijk actief kunnen blijven in hun job of in een aangepaste functie. Zo kan SWT voorkomen worden;
  - 6° samen met de sociale partners en VDAB een rondetafel op te starten over de arbeidsmarktpositie van oudere werkzoekenden en werkenden.