



Advies

Vrijstelling van beschikbaarheid

Brussel, 14 november 2016

Adviesvraag: Besluit van de Vlaamse Regering houdende wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, het koninklijk besluit van 11 maart 2003 tot vaststelling van de op de beroepsinlevingsovereenkomst toepasselijke minimumvergoeding en het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding

Adviesvrager: Philippe Muyters - Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Ontvangst adviesvraag: 28 oktober 2016

Adviestermijn: 10 dagen

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)

Goedkeuring raad: 14 november 2016

Contactpersoon: Niels Morsink - nmorsink@serv.be



De heer Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Martelaarsplein 7
1000 BRUSSEL

contactpersoon
Niels Morsink
nmorsink@serv.be

ons kenmerk
SERV_20161114_BR_Vrijstellingvanbeschikbaarheid_ADV_nm

Brussel
14 november 2016

Vrijstelling van beschikbaarheid

Mijnheer de minister

De SERV heeft uw adviesvraag in verband met het besluit van de Vlaamse Regering houdende wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, het koninklijk besluit van 11 maart 2003 tot vaststelling van de op de beroepsinlevingsovereenkomst toepasselijke minimumvergoeding en het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding goed ontvangen en verleent hierover een positief advies.

De Europese Commissie roept in haar 'Nieuwe agenda voor vaardigheden' op de kwaliteit van vaardigheden te verbeteren en deze relevanter te maken voor de arbeidsmarkt¹. Aan bepaalde competenties is er een tekort (ICT, STEM, vrachtwagenchauffeurs, ...), aan anderen is er een teveel. Eén van de oorzaken van deze skills mismatch is de voortschrijdende automatisering. Hierdoor verdwijnen jobs en komen er andere in de plaats. Deze nieuwe jobs vergen andere, dikwijls digitale, competenties. Om deze te verwerven, is het vaak aangewezen dat werkzoekenden bijkomende opleidingen volgen. Ook bedrijven vragen om werkzoekenden met de juiste competenties. Uit een recente enquête van Manpower bleek dat een op de drie Vlaamse bedrijven echt moeilijkheden ondervindt om geschikt personeel te vinden². Het verwerven van competenties stelt werkzoekenden niet enkel in staat om sneller een job te vinden, maar verhoogt ook de kans dat de tewerkstelling duurzaam is. Recent onderzoek bevestigt dat VDAB-beroepsopleidingen de werkloosheidsduur duurzaam verminderen³.

¹ Europese Commissie (10.6.2016) *A new skills agenda for Europe*. COM(2016) 381 Final, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15621&langId=en>

² Manpower Group (18 oktober 2016) *Tekort aan talent in België (24%) bereikt status quo. Bedrijven zetten in op vorming eigen medewerkers*. <http://knowledgecenter.manpowergroup.be/nl/event/manpowergroup-enquete-naar-tekort-aan-talent-2016-2017>

³ De Blander, R. & Groenez S. (2016) Does VDAB training influence re-employment? A duration analysis. Steunpunt Werk & sociale economie, http://www.werk.be/sites/default/files/onderzoek/2016/wse_report_2016_3_volledigrapport.pdf

Er zijn ook heel wat werkzoekenden die al bij de aanvang van hun loopbaan door een gebrek aan scholing of verkeerde scholing geen duurzame job vinden. Twee derde van de Europese studenten en recent afgestudeerden stelt een mismatch vast tussen hun vaardigheden en degene die door de arbeidsmarkt worden gevraagd⁴. Ook zij blijken gebaat bij een bijkomende opleiding om toch een duurzame doorstart op de arbeidsmarkt te kunnen maken. De VDAB heeft een belangrijke rol in deze omscholing en herscholing.

Om werkzoekenden aan te moedigen zich volledig op de opleiding te focussen, worden ze tijdens een opleiding vrijgesteld van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Deze motivatie mag niet worden ondermijnd door (onzekerheid over) de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering. Ingevolge de zesde staatshervorming wordt het beleid omtrent de vrijstelling van beschikbaarheid bij het volgen van een opleiding en een stage overgeheveld van RVA naar VDAB. De degressiviteit en de koppeling aan de vrijstelling blijft een federale bevoegdheid. Daarom vragen de sociale partners dat er op basis van afspraken met VDAB spoedig een sluitende federale regelgeving komt. Aangaande het vrijstellingenbeleid voor studies voor jongeren in BIT, waarvoor de RVA bevoegd blijft, vragen de sociale partners eveneens een duidelijke VDAB informatie en communicatie over de door de jongeren te volgen procedures.

De aanpak inzake vrijstellingen wordt gealigneerd op de bemiddelingsaanpak bij VDAB, zoals vormgegeven na de inbedding van de opvolgings-en controlebevoegdheden bij VDAB. Deze aanpak steunt op maatgerichte toeleiding naar de arbeidsmarkt, met de bemiddelaar als sleutelpersoon,...De sociale partners kunnen zich vinden in de mindswitch van het beleid, namelijk dat de studie, opleiding of stage moet passen binnen een traject naar werk. De sociale partners zijn het eens dat de werkzoekende ingeschreven blijft bij VDAB en de voortgang van de opleiding wordt opgevolgd. De sociale partners verwachten dat dit tot een efficiënter en effectiever gebruik van de vrijstelling zal leiden: meer werkzoekenden zullen via deze opvolging kunnen worden toegeleid naar een juiste opleiding in functie van werk, de opleiding voltooien en vervolgens snel en duurzaam aan het werk gaan.

Om dit goed op te volgen vragen de sociale partners aan VDAB om een nauwgezette monitoring te voorzien (o.a. aantallen toekenningen en weigeringen, type opleidingen, type werkzoekenden, evolutie in vergelijking met vorige jaren, vergelijking regio's, uitstroom naar werk,...). Deze monitoring dient ook duidelijkheid te verschaffen over hoe het door de bemiddelaar voor interpretatie vatbare concept 'passend in een traject naar werk' concreet wordt ingevuld.

Omdat door deze nieuwe aanpak zowel de procedure, de voorwaarden om een vrijstelling te verkrijgen, de beoordelingsbevoegdheid van de consulenten van VDAB, alsook de consequenties van deze vrijstellingen fors wijzigen, is heldere en duidelijke informatie en communicatie zowel naar werkzoekenden als intern binnen VDAB essentieel.

⁴ Europese Commissie (10.6.2016) *A new skills agenda for Europe*. COM(2016) 381 Final, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15621&langId=en>

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Karel Van Eetvelt
voorzitter