

1

Deel 1: Beleidsoverzicht

**De officiële tekst
van het Vlaams Actieplan voor de Europese
werkgelegenheidsrichtsnoeren 2003,
opgemaakt volgens de aanwijzingen
van de Europese Commissie**

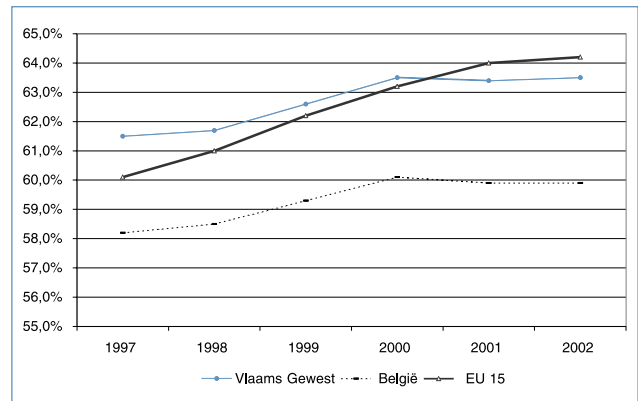
A. De globale context en doelstellingen van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid

A.1. Profiel en evolutie van de Vlaamse arbeidsmarkt in Europees perspectief

Op basis van de meest recente Europese cijfers (Eurostat Labour Force Survey) ligt de arbeidsdeelname of werkzaamheidsgraad in Vlaanderen in 2002 iets beneden het EU-gemiddelde (63,5% tegenover 64,2%). Traditioneel ligt in Vlaanderen (en België) vooral de arbeidsdeelname van jongeren en ouderen lager dan het EU-gemiddelde. Voor de jongeren is dit een gevolg van de hoge participatie aan het hoger onderwijs, voor de ouderen speelt de traditie van vervroegde uitrede uit het arbeidsproces een belangrijke rol. In de middelste leeftijdsklasse (25 tot 49 jaar) ligt de arbeidsdeelname in Vlaanderen erg hoog: 84% tegenover 78% als EU-gemiddelde. Omwille van deze sterke concentratie van de actieve loopbaan in de 'drukke leeftijd' tussen 25 jaar en 50 jaar, ligt ook de werkzaamheidsgraad in voltijds equivalenten in Vlaanderen hoger dan gemiddeld in de EU (58,8% tegenover 58,5% in 2001).

De recente evolutie op de Vlaamse arbeidsmarkt is weinig rooskleurig. Na een periode van gunstige economische conjunctuur (1998-2000) met een forse groei van het bruto binnenlands product (bbp +3% in 1999 en +4% in 2000, cijfers voor België) en een vrij sterke toename van de Vlaamse werkgelegenheids- of werkzaamheidsgraad (van 61,7% in 1998 tot 63,5% in 2000), volgt in 2001-2002 een economische groeivertraging (bbp +1% in 2001, +0,7% in 2002) en stabiliseert de Vlaamse werkzaamheidsgraad rond 63,5% (zie figuur 1). Gemiddeld in de EU is de werkzaamheidsgraad wel verder toegenomen in 2001 en 2002 (op twee jaar tijd met één procentpunt). Hierdoor duikt de Vlaamse werkzaamheidsgraad iets beneden het EU-gemiddelde (63,5% tegenover 64,2%, cijfers voor 2002). Het effect van de economische groeivertraging heeft zich op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt dus eerder en sterker laten voelen dan elders in Europa. De Vlaamse economie is dan ook erg conjunctuurgevoelig als gevolg van het relatief grote belang en de sterke export-gerichtheid van de Vlaamse industrie.

Figuur 1: Evolutie van de arbeidsdeelname of werkzaamheidsgraad* (1997-2002)



* gedefinieerd als het aandeel werkende inwoners in de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar

Bron: Eurostat LFS, NIS EAK, bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

Ook medio 2003 is de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt weinig rooskleurig. Eind juni 2003 is de officieel geregistreerde werkloosheid in Vlaanderen toegenomen met +15% op jaarbasis en +27% in vergelijking met 2 jaar geleden (juni 2001). Vooral de toename van het aantal jonge en kortdurig werklozen is sterk uitgesproken.

De aangekondigde positieve kentering in de economische conjunctuur en op de arbeidsmarkt blijft langer uit dan verwacht. In de Belgische economische begroting voor 2004 is de verwachte economische groei voor 2003 neerwaarts herzien tot +1% van het bbp, de aanvankelijke prognoses voor 2003 bedroegen +2% tot +3%. In 2004 zou de groei van het Belgische bbp opnieuw oplopen tot +1,8%, dankzij een versnelde toename van zowel de binnenlandse bestedingen als de uitvoer. Op basis van deze voorzichtige economische groeiprognoses wordt voor 2003 een lichte daling van het aantal werkende Belgen en Vlamingen verwacht. Pas in 2004 zou het aantal werkende inwoners en de werkzaamheidsgraad opnieuw licht toenemen (prognose van het Instituut voor Nationale Rekeningen (INR) en het Federale Planbureau).

A.2. Het pact van Vilvoorde of Vlaanderen als Europese topregio in 2010

Met het afsluiten van het 'pact van Vilvoorde' op 22 november 2001 hebben de Vlaamse regering en sociale partners zich expliciet ingeschreven in de doelstelling van het proces van Lissabon om tegen 2010 van Europa de meest dynamische en concurrentieel kennismat-schappij te maken, met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. Net als in het Lissabon-proces bevat dit Vlaamse pact een evenwichtige aandacht voor economische, sociale en ecologische doelstellingen, en worden een aantal concrete doelstellingen en streefcijfers vastgelegd die dienen te worden bereikt tegen 2010.

De centrale Lissabon-doelstellingen van 'meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang' vormen eveneens de drie overkoepelende doelstellingen van de nieuwe Europese werkgelegenheidsstrategie: volledige werkgelegenheid, een betere kwaliteit en productiviteit van de arbeid, een hechtere sociale samenhang en integratie. Deze drie doelstellingen staan ook centraal in het beleid van de Vlaamse regering en sociale partners. De eerste overkoepelende doelstelling van *volledige werkgelegenheid* vinden we letterlijk terug in doelstelling 3 van het Pact van Vilvoorde: 'In het Vlaanderen van 2010 heeft elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70 procent.'

Een voor Vlaanderen erg belangrijke aanvulling op deze centrale doelstelling van een hogere arbeidsdeelname is de doelstelling van een meer evenredige arbeidsdeelname: 'In 2010 is de achterstand van vrouwen enerzijds en van kansengroepen (onder meer alloctonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden) anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weggewerkt. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid' (doelstelling 5 Pact van Vilvoorde). Ook in doelstelling 10 van het pact van Vilvoorde komt deze 3^e overkoepelende doelstelling van een *versterking van de sociale samenhang en integratie* expliciet aan bod: 'De armoedebestrijding en sociale cohesie zijn in 2010 zo ver gevorderd dat Vlaanderen zich op deze terreinen bij de top 5 van EU-regio's bevindt. Alle inwoners en doelgroepen hebben tijdens elke levensfase voldoende ontwikkelingskansen en keuzemogelijkheden om op elk domein deel te nemen aan het maatschappelijk leven.'

Tot slot komt ook de 2^e overkoepelende doelstelling over een *verbetering van de kwaliteit en productiviteit van de arbeid* expliciet aan bod in doelstelling 4 van het pact van Vilvoorde: 'Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger'.

A.3. Vlaams beleid voor meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang

De concrete wijze waarop de Vlaamse regering en sociale partners deze overkoepelende doelstellingen de komende jaren wensen te realiseren komt uitgebreid aan bod bij de bespreking van de 10 specifieke richtsnoeren (sectie B). Hieronder worden de belangrijkste beleidskeuzes samengevat. Deze concrete invulling blijft noodgedwongen grotendeels beperkt tot de periode 2003-2004, conform de legislatuur van de huidige Vlaamse regering (loopt van 2000 tot 2004) en de meest

recente afspraken tussen de regering en sociale partners in het Vlaams akkoord 2003-2004 (goedgekeurd op 21 maart 2003). Na de deelstaatverkiezingen in 2004 en de vorming van een nieuwe Vlaamse regering en regeerakkoord (ten vroegste in juli-augustus 2004) kan in het volgende Vlaams regionaal (en Belgisch nationaal) actieplan van 2004 gerapporteerd worden over de concrete invulling van deze beleidsdoelstellingen in 2005 en 2006. De drie-jaarlijkse cyclus in de vernieuwde Europese werkgelegenheidsstrategie, met in 2003 een 'programma-NAP' voor de periode 2003-2006 en in de nationale actieplannen 2004 en 2005 de opvolging en evaluatie van deze meerjaren-doelstellingen, wordt positief onthaald door de Vlaamse regering en sociale partners, omdat dit de noodzakelijke stabiliteit en continuïteit in de Europese beleidsdoelstellingen waarborgt. Anderzijds is er de lopende beleidscyclus op Vlaams niveau waarvan de concrete timing in de praktijk niet parallel loopt met deze vraag naar een 'programma-NAP 2003-2006' in 2003, en waardoor het onmogelijk is nu reeds concrete engagementen te formuleren voor de jaren 2005 en 2006.

A.4. Een hogere werkzaamheidsgraad

De overkoepelende doelstelling van *volledige werkgelegenheid* wordt in het Vlaamse regeerakkoord vertaald in de doelstelling van het verhogen van de werkzaamheidsgraad tot 65,5% à 67% in 2004. In de periode 1998-2000 werd een vrij sterke toename van de Vlaamse werkzaamheidsgraad gerealiseerd (van 61,7% tot 63,5%). Als gevolg van de economische groeivertraging stabiliseert de Vlaamse werkzaamheidsgraad in de periode 2001-2002 rond 63,5%. Pas in 2004 zou het aantal werkende inwoners en de werkgelegenheidsgraad opnieuw licht toenemen. De doelstelling van een Vlaamse werkgelegenheidsgraad van 65,5% à 67% in 2004 lijkt in het licht van de huidige conjuncturele vooruitzichten dan ook moeilijk realiseerbaar.

De relatie tussen economische parameters zoals de groei van het bruto binnenlands product (bbp) en de evolutie van de arbeidsdeelname of werkzaamheidsgraad is echter minder rechtstreeks dan vaak verondersteld wordt. Via het voeren van een actief arbeidsmarktbeleid kan deze relatie sterk beïnvloed worden.

Zo rest in Vlaanderen nog steeds ruimte om het totale 'arbeidsvolume' beter te spreiden over meer mensen en over de volledige loopbaan. *De tijdelijke onderbreking van de loopbaan* via de stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet draagt hiertoe bij, en bevordert tegelijk de afstemming tussen arbeid en privé-leven, en zo de kwaliteit van de arbeid. De Vlaamse regering voert een actief flankerend beleid ten aanzien van het federale stelsel van loopbaanonderbreking en tijdskrediet via de Vlaamse 'aanmoedigingspremie' voor werknemers die de loopbaan tijdelijk onderbreken.

Ook de vlotte *afstemming tussen vraag en aanbod* op de arbeidsmarkt speelt een cruciale rol bij de verdere jobcreatie. Ook in 2003 kampt Vlaanderen nog steeds met tal van moeilijk invulbare vacatures, waardoor een gedeelte van de potentiële werkgelegenheid niet benut wordt. Via de verdere uitbouw van de *individuele trajectbegeleiding voor werkzoekenden* met o.m. een sterkere nadruk op individuele beroepsopleiding en werkervaring wordt dit potentieel aangeboord. Deze dienstverlening vanuit diverse actoren (publieke dienst voor arbeidsvoorziening, lokale besturen, welzijnsvoorzieningen en NGO's die actief zijn op het vlak van tewerkstelling en opleiding) wordt in de *lokale werkwinkels* in één loket aangeboden. Het opzet is om tegen 2004 gans Vlaanderen te voorzien van deze 'unieke loketten' waarin de dienstverlening aan werkzoekenden, werkgevers en werknemers wordt aangeboden dicht bij en op maat van de klant.

De Vlaamse overheid creëert ook extra werkgelegenheid via de afgesloten *akkoorden* in sectoren als de social profit en het onderwijs. Ook door de ontwikkeling van *buurtdiensten* worden nieuwe jobs gecreëerd. Deze 'nieuwe diensteneconomie' wordt de komende jaren verder uitgebouwd als tweede pijler van de lokale werkwinkel.

Tot slot is voor de overheid en sociale partners een steeds belangrijkere taak weggelegd om de 'aanpasbaarheid' van werknemers verder te verhogen. Het stimuleren van permanente vorming zorgt ervoor dat werknemers bijblijven zodat ze niet vervroegd uit de arbeidsmarkt treden en ze bij een eventuele herstructurering of bedrijfssluiting beter gewapend zijn om een nieuwe job te vinden. Deze beleidsdoelstelling wordt door de Vlaamse regering en sociale partners gerealiseerd via een stimulerend beleid met o.m. het instrument van de *opleidingscheques voor werkgevers en werknemers*, de uitbouw van loopbaandienstverlening voor werknemers in de competentiecentra, en het herplaatsingsfonds waarbij outplacement-diensten worden geboden aan werknemers die worden getroffen door een bedrijfssluiting of een gerechtelijk akkoord.

A.5. Meer én betere banen en een hogere arbeidsproductiviteit

De 1^e overkoepelende doelstelling van een hogere werkzaamheidsgraad is onvolledig zonder de 2^e overkoepelende doelstelling van een *betere kwaliteit van de arbeid*. De doelstellingen kwantiteit en kwaliteit van de arbeid (meer én betere banen) zijn dan ook onlosmakelijk met elkaar verbonden. Naast het kwantitatieve tekort van werkzoekenden met bepaalde beroepskwalificaties of diploma's zijn tal van moeilijk invulbare vacatures ook een gevolg van minder aantrekkelijke loon- en arbeidsvoorwaarden, en kunnen kwalitatief betere jobs verhelpen dat mensen vervroegd uittreden of onvoldoende gewapend zijn om na jobverlies een nieuwe baan te vin-

den. De sociale partners zijn rechtstreeks betrokken partij in dit dossier. In het Pact van Vilvoorde is de substantiële verhoging van de 'werkbaarheidsgraad' in Vlaanderen expliciet als doelstelling voor 2010 opgenomen. In 2003 gaan de Vlaamse sociale partners concreet van start met een nulmeting van deze 'werkbaarheidsgraad', via een schriftelijke vragenlijst bij een steekproef van 20.000 werknemers. Een herhalingsmeting van dezelfde omvang is voorzien in 2006 en 2009. In deze enquête komen de diverse dimensies van de kwaliteit van de arbeid aan bod, met bijzondere aandacht voor de 'intrinsieke' kwaliteit van de arbeid (jobgerelateerde stressrisico's). Deze nulmeting zal toelaten om in 2004 concrete benchmarks te bepalen voor de bevordering van de 'werkbaarheidsgraad' in Vlaanderen.

Het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid wordt geconcretiseerd in maatregelen met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden, het beheer van de eigen loopbaan, de permanente vorming en tijd maken voor de zorgaspecten in het leven.

De Vlaamse regering en sociale partners streven een verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden na via de *regularisatie* van een aantal klassieke tewerkstellingsprogramma's zoals het Derde Arbeidscircuit (DAC), het Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid in de social profit sector (PBW) en de Gesubsidieerde Contractuelen (GESCO). Deze arbeidsplaatsen worden structureel gemaakt en aan de betrokken werknemers worden de reguliere loon- en arbeidsvoorwaarden geboden van de sector waarin ze werken (in de social profit te realiseren tegen 2005). Medio 2002 zijn reeds ongeveer 7.000 arbeidscontracten in de non profit-sector (cultuur, welzijn, onderwijs) geregulariseerd. In 2003 en 2004 wordt deze grootschalige regularisatie-operatie verder gezet.

Via de Vlaamse *aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet* wordt de nodige ruimte gecreëerd voor een beter evenwicht tussen werk en privé-leven en het beheer van de eigen loopbaan. In het akkoord in de Vlaamse social profit-sector 2000-2005 werd een verhoogde premie afgesproken voor werknemers die hun loopbaan onderbreken in de zware beroepen in de welzijnssector, met het oog op het vermijden van burn out en vroegtijdige definitieve uittrede van deze welzijnswerkers. Ook een aantal andere maatregelen uit het akkoord in de Vlaamse social profit-sector voor 2000-2005, zoals de verruimde toegang tot permanente vorming en het stimuleren van de doorstroom naar andere functies, hebben als doel de jobs in deze zorgsector aantrekkelijker te maken.

Verder maakt de Vlaamse regering met het oog op een betere afstemming tussen arbeid en privé-leven werk van de verdere uitbouw van de voorzieningen voor kinderopvang, met als doelstelling de creatie van 10.000 extra plaatsen op 4 jaar tijd (periode 2000-2004). In 2002 zijn er in Vlaanderen 32 plaatsen voor kinderopvang per 100 kinderen jonger dan 3 jaar.

Dankzij de geplande extra plaatsen zal Vlaanderen reeds in 2003 de Europese benchmark bereiken van 33 plaatsen per 100 kinderen jonger dan 3 jaar (benchmark voor 2010).

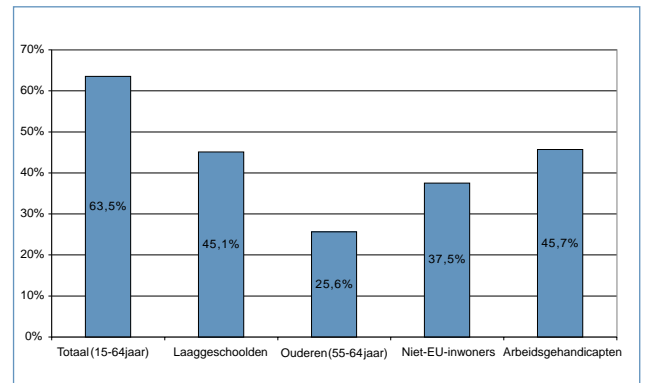
In de nieuwe Europese richtsnoeren wordt de potentiële synergie benadrukt tussen een verhoging van de *kwaliteit en de productiviteit van de arbeid*. Deze 'nieuwe' overkoepelende doelstelling van een hogere *arbeidsproductiviteit* is van bijzonder belang voor Vlaanderen. De relatief hoge arbeidsproductiviteit is immers één van de belangrijkste troeven van de Vlaamse economie en arbeidsmarkt. Uitgedrukt in bruto binnenlands product (bbp) per werknemer ligt de productiviteit in Vlaanderen 20% hoger dan gemiddeld in de Europese Unie.

De verdere toename van de arbeidsproductiviteit wordt in Vlaanderen nagestreefd via de ondersteuning van investeringen in de bijscholing van werknemers, o.m. via nieuwe instrumenten zoals de opleidingscheques voor werkgevers en werknemers. In Europees perspectief blinken de Vlaamse werknemers immers niet uit in het volgen van opleidingen tijdens de beroepsloopbaan. De Vlaamse ondernemingen scoren wel relatief goed op vlak van ICT-investeringen, met uitzondering van de kleinste bedrijven (met minder dan 5 werknemers). Onder meer in dit segment van 'micro-ondernemingen' worden extra inspanningen dan ook aangemoedigd, vermits gerichte investeringen in ICT de productiviteit sterk kan verhogen. Via een Publiek Private Samenwerking zal een verhoging van de breedbandconnectie bij ondernemingen nagestreefd worden. Tot slot zijn ook de verlaging van de loonkost (federale bevoegdheid) en de vermindering van de administratieve lasten van prioritair belang om de productiviteit verder te verhogen, in het bijzonder in de KMO's.

A.6. Een hechtere sociale samenhang en integratie

De 3e overkoepelende doelstelling van een hogere sociale samenhang en integratie wordt in Vlaanderen nagestreefd via een geïntegreerd en inclusief beleid gericht op de volwaardige deelname van de diverse 'kansengroepen' op alle terreinen van het maatschappelijk leven. De centrale doelstelling van een hogere arbeidsdeelname (een werkzaamheidsgraad van 70% in 2010) is voor de Vlaamse regering en sociale partners dan ook onlosmakelijk verbonden met een meer evenredige arbeidsdeelname. Deze beleidsdoelstellingen voor 2010 zijn expliciet opgenomen in het Pact van Vilvoorde: het wegwerken van de kloof in de arbeidsdeelname en werkloosheid van kansengroepen (doelstelling 5), en Vlaanderen als topregio inzake armoedebestrijding en sociale cohesie (doelstelling 10).

Figuur 2 De werkzaamheidsgraad van kansengroepen (Vlaams Gewest, 2002)



Bron: NIS EAK, bewerking VFSIPH, Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

Tot de 'kansengroepen' met een lager dan gemiddelde arbeidsdeelname behoren o.m. de allochtonen, ouderen, arbeidsgehandicapten en vrouwen. Vanuit een inclusieve benadering werden de diverse afzonderlijke programma's voor deze kansengroepen ondergebracht in één programma, waaronder o.m. de diversiteitsplannen bij werkgevers ressorteren. In 2002 werd ook een belangrijke stap gezet met de goedkeuring van het nieuwe decreet houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt, waarmee de Europese non-discriminatie richtlijnen worden omgezet in Vlaamse regelgeving.

In de gemeenschappelijke platformtekst van 3 december 2002 worden door de Vlaamse regering en sociale partners een aantal engagementen afgesproken voor de evenredige arbeidsdeelname van *allochtonen*, met als concrete kwantitatieve doelstelling een jaarlijkse toename van 2.000 tot 5.000 werknemers van niet-EU nationaliteit, zodat tegen 2010 de 'nationaliteitskloof' in de arbeidsdeelname sterk verminderd of weggewerkt is. Het aantal diversiteitsplannen bij werkgevers zal met dit oogmerk verdubbeld worden.

Voor de arbeidsgehandicapten werd in december 2003 een Ronde Tafel Conferentie georganiseerd, met als doelstelling om in overleg en samenwerking met de gehandicaptenorganisaties te komen tot een ambitieus beleid voor hun integratie in het arbeidsproces.

Een inclusieve benadering wordt ook nagestreefd in het jaarlijkse Vlaams Actieplan *Armoedebestrijding*, dat wordt opgemaakt in overleg tussen de diverse betrokken beleidsdomeinen (de editie 2003 werd door de Vlaamse regering goedgekeurd op 20/01/2003). Dit actieplan geldt tevens als basis voor de Vlaamse bijdrage aan het Belgisch Nationaal Actieplan Inclusie.

B. De specifieke richtsnoeren

B.1. Actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven (richtsnoer 1)

De verdere uitbouw van een preventieve 'sluitende' aanpak van werkloosheid bekleedt een centrale plaats in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Dit principe wordt sinds begin 2001 in de praktijk gebracht door de systematische uitnodiging en screening (intake) van nieuw ingeschreven werkzoekenden in hun 3^e of 4^e maand werkloosheid. Op basis van deze intake wordt aan de werkzoekenden een individueel traject op maat aangeboden vooraleer ze langdurig werkloos worden, afhankelijk van de individuele behoeften al dan niet met inbegrip van een opleidings- of werkervaringsmodule. De aanpak in de Vlaamse trajectwerking is 'preventief' omdat de werkzoekenden bereikt worden *vooraleer* ze instromen in de langdurige werkloosheid, en 'sluitend' omdat (in principe) *alle* betrokken werkzoekenden bereikt worden.

Alhoewel de systematische intake van nieuwe werkzoekenden in hun 3^e of 4^e maand werkloosheid reeds begin 2001 werd ingevoerd, is het positieve effect ervan op de prestatie-indicatoren voor richtsnoer 1 pas in 2002 volledig zichtbaar. Bij de volwassenen (> 25 jaar) zijn het immers de in de loop van 2001 ingeschreven werkzoekenden waarvan 12 maand later (dus in de loop van 2002) wordt nagegaan in hoeverre ze tijdig een nieuwe start (individueel actieplan) kregen aangeboden (= voldoeningpercentage) en/of ze instroomden in de langdurige werkloosheid *zonder* het afsluiten van een individueel actieplan (= niet-navolgingspercentage).

Indien deze 'nieuwe start' geoperationaliseerd wordt als het volgen van minstens één module uit de trajectwerking, nam het **voldoeningspercentage** voor richtsnoer 1 in Vlaanderen toe van 35% in 2001 tot 46% in 2002. De verbetering van deze prestatie-indicator is des te opmerkelijker vermits ook de totale instroom van nieuwe werkzoekenden sterk is toegenomen in 2002 (van minder dan 200.000 in 2001 tot bijna 238.000 in 2002). Indien ook de verwijzingen naar vacatures worden meegerekend als een 'nieuwe start' neemt dit voldoeningpercentage toe van 52% in 2001 tot 61% in 2002.

Het '**niet-navolgingspercentage**' of het aandeel werklozen dat instroomt in de langdurige werkloosheid *zonder* dat aan hen een 'nieuwe start' (inclusief vacatureverwijzingen) wordt geboden halveert grosso modo van 30% (jongeren) en 40% (volwassenen) in 2001 tot respectievelijk 18% en 13% in 2002. Indien het concept 'nieuwe start' beperkt wordt tot het volgen van één of meerdere modules van de trajectwerking daalt dit niet-navolgingspercentage tot respectievelijk 25% (jongeren) en

19% (volwassenen). Dankzij deze versterkte preventieve aanpak bleef de instroom in de langdurige werkloosheid in 2002 min of meer stabiel, en dit ondanks de algemeen stijgende trend in de werkloosheid als gevolg van de economische groeivertraging.

Specifiek voor jongeren werd begin 2003 het initiatief **Jobkaart** opgestart. Jonge schoolverlaters die nog geen opleidingsacties gestart zijn, worden intensief ondersteund bij hun zoektocht naar werk. Na een sollicitatietraining krijgen ze bij hun zoektocht naar werk een Jobkaart mee waarop alle voordelen staan opgesomd waarvan de werkgever kan genieten als deze jongere wordt aangeworven, eventueel aangevuld met een aanbod voor individuele beroepsopleiding (IBO). In de eerste helft van 2003 werden reeds 1.500 Jobkaarten uitgereikt.

De progressieve invoering van de preventieve aanpak van werkloosheid in Vlaanderen blijkt ook uit de drastische **wijziging van het profiel van de bereikte werkzoekenden in de trajectwerking**: het aandeel van de preventieve doelgroep van kortdurig werklozen is toegenomen van 46% in 1997 tot 82% in 2002. Ook merken we in 2002 een verschuiving in de trajectbegeleiding van laaggeschoolde naar hooggeschoolde werkzoekenden (respectievelijk -4.700 en +11.700). De evenredige deelname van een aantal 'kansengroepen' (zoals allochtonen, laaggeschoolden, ouderen en arbeidsgehandicapten) aan de trajectwerking wordt jaarlijks opgevolgd in het kader van de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Uit de cijfers voor 2002 blijkt dat **een aantal kansengroepen significant zijn ondervertegenwoordigd in de trajectwerking** voor werkzoekenden, met name de curatieve doelgroep van (zeer) langdurig werklozen, de ouderen (50-plussers) en (in beperkte mate) de arbeidsgehandicapten. De komende jaren zal voor deze kansengroepen dan ook een passend groeipad uitgetekend en gerealiseerd worden.

Een belangrijk nieuw element in de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2003 is dan ook de speciale aandacht die gevraagd wordt voor de werkzoekenden met de grootste problemen op de arbeidsmarkt. Voor de '**curatieve**' doelgroep van langdurig werklozen wordt hieraan een nieuwe Europese 'benchmark' gekoppeld: voor 2010 dient 25% van de langdurig werklozen deel te nemen aan een actieve maatregel in de vorm van opleiding, omscholing, werkervaring, enz. De Vlaamse positie voor deze nieuwe Europese benchmark kan geëvalueerd worden op basis van de VDAB-cijfers over de opleiding van langdurig werklozen in het kader van de trajectwerking. Hieruit blijkt dat in 2002 gemiddeld 6.170 Vlaamse langdurig werklozen een opleiding, omscholing of werkervaring volgden.¹ Tegenover een totale groep van gemiddeld 69.000 langdurig werkzoekenden betekent dit een deelnamekans van 9%.

Deze deelnamekansen mag echter niet zonder meer vergeleken worden met het Europese streefcijfer van 25%, vermits er nog een aantal andere Vlaamse en federale programma's dienen te worden meegerekend voor een zicht op het 'totale' activeringspercentage. Zo zijn er in Vlaanderen de diverse programma's voor directe jobcreatie, met naast de klassieke 'opsloppingsprogramma's' als DAC en Gesco ook de Sociale en Beschutte Werkplaatsen en het Werkervaringsprogramma WEP+, deze programma's mogen ook worden meegerekend conform de op EU-niveau gehanteerde definitie van actief arbeidsmarktbeleid. De federale overheid brengt de programma's PWA, startbanen, Activa en dienstenbanen in rekening.

De optelsom van het totaal aantal begunstigden van deze diverse Vlaamse en federale maatregelen resulteert in een totaal **activeringspercentage voor langdurig werklozen** van 51% in Vlaanderen, tegenover 32% gemiddeld in België.² Volgens deze cijfers zouden België en zeker Vlaanderen dus reeds in 2002 ruim boven de EU-benchmark van 25% tegen 2010 presteren. De berekeningswijze van dit activeringspercentage o.b.v. een gemiddeld bereik op jaarbasis roept echter ernstige methodologische vragen op.³ Een mogelijk **alternatief** is om enkel rekening te houden met de langdurig werklozen die in het betrokken jaar *nieuw* ingestroomd zijn in de betrokken programma's.⁴ Het totale activeringspercentage voor langdurig werkzoekenden via de diverse Vlaamse programma's bedraagt volgens deze berekeningswijze 18% tot 25% in 2002.⁵ Op basis van deze indicator benadert Vlaanderen dus reeds in 2002 de nieuwe Europese benchmark van een activering van 25% van de langdurig werklozen.⁶ Deze nieuwe Europese benchmark sluit overigens nauw aan bij de visie van de Vlaamse regering en sociale partners over de nood aan een beter evenwicht tussen de preventieve en curatieve aanpak van werkloosheid. De Vlaamse sociale partners zijn in dit verband vragende partij voor een concreet

actieplan voor de langdurig werklozen, waarbij een groeipad wordt uitgetekend inzake hun deelname aan formele opleidingen, werkplekopleidingen en werker-
varing. Met het oog op de realisatie van dit groeipad dient de begeleidingscapaciteit van de VDAB en derden-organisaties (ngo's) voor deze doelgroep stelselmatig te worden verhoogd, zodat ook in een sluitende aanpak kan worden voorzien voor werkzoekenden die ondanks de preventieve begeleiding in de langdurige werkloosheid belanden.

De vastgestelde ondervetegenwoordiging van (zeer) langdurig werklozen in de trajectwerking is overigens een logisch gevolg van de in de Europese richtsnoeren gevraagde preventieve aanpak van werkloosheid, waarbij een traject op maat aangeboden wordt *vooraleer* ze langdurig werkloos worden (zie hoger). In het licht van de beperkte begeleidings- en opleidingscapaciteit bestaat er dus een **potentieel conflict tussen de vooropgestelde preventieve aanpak enerzijds en een verhoogde activering van langdurig werklozen anderzijds**. De beleidsuitdaging voor de komende jaren bestaat er dan ook in om enerzijds conform het principe van de preventieve aanpak de individuele behoeften van de werkzoekenden vroegtijdig te detecteren, en anderzijds de intensieve begeleiding en opleiding voldoende te richten naar de werkzoekenden die er het meest nood aan hebben, zoals de oudere werklozen, langdurig werklozen, laaggeschoolden, arbeidsgehandicapten en alloctonen. Uit wetenschappelijk onderzoek is overigens gebleken dat precies voor de 'moeilijkere groepen' het netto-effect van een intensieve begeleiding of opleiding het hoogst ligt. Het systematisch aanbieden van een intensieve begeleiding of opleiding in een vroeg stadium van de werkloosheid genereert voor een aantal 'zelfredzame' werkzoekenden immers ongewenste 'dead weight' effecten, die zoveel mogelijk vermeden dienen te worden met het oog op een efficiënte inzet van de beperkte middelen.⁷

- 1 Hier geoperationaliseerd als deelname aan één of meerdere van de volgende modules van de trajectwerking (module 3 tot 6): sollicitatietraining, persoonsgerichte vorming, beroepsspecifieke opleiding, opleiding en begeleiding op de werkvloer.
- 2 Zie boordtabellen Belgisch Nationaal Actieplan 2003
- 3 Het belangrijkste probleem is dat volgens de voorgestelde methodologie het gemiddeld aantal begunstigden van de diverse programma's in rekening gebracht wordt. Bijvoorbeeld voor de Vlaamse programma's Gesco en Beschutte Werkplaatsen samen levert dit een gemiddeld 'bereik' op jaarbasis op van meer dan 28.000 langdurig werkzoekenden. Vermits de overgrote meerderheid van deze deelnemers reeds geruime tijd deze job invult (en dus in 2002 niet werkzoekend was), is de vergelijking met het aantal langdurige werklozen in 2002 echter weinig relevant. De analyse van deze gegevens komt uitgebreid aan bod in deel 2 van dit Vlaams Actieplan (zie bijlage). Een aantal methodologische kanttekeningen bij de berekening van het activeringspercentage kwamen ook reeds aan bod in bijlage 2 van de editie 2002 van dit Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren (p. 76 e.v.) en in het beleidskader in het Jaarboek 2002 van het Steunpunt WAV (p. 274 e.v.)
- 4 Voor de Gesco's en Beschutte Werkplaatsen samen wordt dit aantal in 2002 geschat op 2.400 (in plaats van de hogervermelde 28.000). Het bereik van het expliciet op doorstroom gericht werkervaringsprogramma WEP+ ligt relatief hoger volgens deze benadering, met een 'nieuw' bereik van bijna 3.000 nieuwe langdurig werkzoekenden op jaarbasis.
- 5 18% indien voor de opleiding en werkervaring van werkzoekenden (categorie 2 van de LMP-databank) een gemiddeld bereik op jaarbasis wordt meegerekend, 25% indien voor deze categorie van maatregelen een cumulatief bereik op jaarbasis wordt meegerekend (zie deel 2 in bijlage, tabel 10)
- 6 Bovendien worden Vlaamse werkzoekenden ook via de vermelde federale maatregelen geactiveerd, waardoor de 25% norm allicht nu reeds bereikt of overschreden wordt. Informatie over het aantal 'nieuwe' Vlaamse langdurig werkzoekenden die in de loop van 2002 via de diverse federale maatregelen geactiveerd werden is echter niet beschikbaar.
- 7 Zie o.m. J. Bollens e.a. (HIVA, 2003) Screening van de arbeidsmarktrijpheid tegen de achtergrond van een preventief en activerend arbeidsmarktbeleid, onderzoek in opdracht van het VIONA-onderzoeksprogramma

De verdere **modernisering en versterking van de diensten voor arbeidsvoorziening** via een optimale inzet van de beschikbare zelfredzaamheidstools vormt een belangrijke beleidspiste om deze uitdaging de komende jaren het hoofd te bieden. In dit verband gaat de VDAB in 2003 van start met een experiment om voor de beter bemiddelbare werkzoekenden na te gaan welke efficiëntiewinst kan worden bereikt door een sterker beroep te doen op hun zelfredzaamheid en de inschakeling van ICT-tools en het call-center. Met e-bemiddeling (onder meer pro-actieve en maatgerichte vacatureselecties met behulp van performante matchingsystemen) en e-trajectbegeleiding (coaching op afstand en actieve ondersteunen van de zelfredzaamheidsacties) wordt de communicatie met de werkzoekenden ook mogelijk via elektronische weg (e-mail/web) of via de telefoon (telefonische afspraken/SMS). Mits positieve evaluatie en een verruimde toepassing ervan kan dit experiment op termijn begeleidingscapaciteit vrijmaken die kan worden ingezet voor een betere begeleiding van minder zelfredzame werkzoekenden met een hoger risico op langdurige werkloosheid.

De gewenste modernisering van de diensten voor arbeidsvoorziening wordt in Vlaanderen dus gerealiseerd door de verfijning van een aantal serviceprocessen van de VDAB en de introductie van meer ondersteunende zelfhulpmiddelen voor de werkzoekenden, waardoor de snelheid, klantgerichtheid en intensiteit van het dienstenaanbod wordt verhoogd.

In het bijzonder via de verdere uitbouw van de uitgebreide **on line-dienstverlening** (o.m. on line-raadpleging van vacatures, opleidingsmogelijkheden en cv's, on line-zelfinschrijving van werkzoekenden) wordt ingespeeld op nieuwe mogelijkheden om de klantenbehoeften op een vernieuwende en efficiëntere wijze te vervullen. Nieuwe technologische ontwikkelingen hebben ook de realisatie van een uniek klantenopvolgdossier mogelijk gemaakt, waardoor een geïntegreerde dienstverlening van de VDAB met andere arbeidsmarktactoren (o.m. ngo's) mogelijk wordt. Deze geïntegreerde dienstverlening wordt via de lokale werkwinkel aangeboden in een uniek loket dicht bij en op maat van de klant (werkzoekenden, werkgevers en werknemers).

Een belangrijk principe bij deze modernisering is dat de verschillende klanten zelf kunnen beslissen van welke begeleidingsdiensten zij gebruik wensen te maken, waarbij de consulent steeds meer als coach optreedt. Via de combinatie van de drie bestaande contactkanalen (face-to-face, call center en online) wordt een gediversifieerde service aangeboden, waarbij steeds de klant, de coachfunctie en de beleidsdoelstellingen centraal staan.

In de toekomst werkt de VDAB verder aan de **integratie van de onderliggende informatiesystemen van de drie contactkanalen** (gemeenschappelijke gegevensbestanden) en wordt de gepersonaliseerde elektronische

dienstverlening 'Mijn VDAB' geïntegreerd met andere zelfbeheerssystemen (zoals bijvoorbeeld de on line-zelfinschrijving van werkzoekenden via dossiermanager). Ook de mogelijkheden van de zelfbedienings-PC's in de werkwinkels en het aanbod op vlak van webleren worden verder uitgebreid, wat past in het stimuleren van de zelfredzaamheid, de 'blended learning' aanpak en een diversificatie in de kanalenmix.

B.2. Het scheppen van werkgelegenheid en ondernemerschap (richtsnoer 2)

B.2.1. Sterkte-zwakte analyse

De **oprichtingsquote** of het aantal oprichtingen als percentage van het aantal bestaande ondernemingen, daalde in Vlaanderen licht van 6,4% in 2000 tot 6,2% in 2001 (bron: APS), een dalende trend die ook in 2002 lijkt verder te zetten. Deze oprichtingsquote ligt bovendien in internationaal perspectief relatief laag in Vlaanderen. Bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Nederland hadden in 1999 een oprichtingsquote van respectievelijk 13,3%, 12,2% en 9,9% (bron: SERV). Vlaanderen dient bijgevolg meer te evolueren in de richting van een ondernemende samenleving. De vastgestelde dalende trend in het aantal startende ondernemers dient te worden omgebogen.

De graad van ondernemerschap wordt eveneens gemeten door de internationale Global Entrepreneurship Monitor (GEM), aan de hand van de **Total Entrepreneurial Activity-index** (TEA). Via een bevraging wordt het percentage van de beroepsbevolking berekend dat recent actief betrokken was bij het opstarten van een onderneming of eigenaar/manager was van een onderneming die minder dan 42 maanden oud was. In 2002 werd in Vlaanderen een TEA-index gemeten van 2,6%, tegenover 10,5% voor de USA en voor onze buurlanden Duitsland, Nederland en Frankrijk respectievelijk 5,2%, 4,6% en 3,2%. Deze slechte internationale positie van Vlaanderen in het GEM-rapport is gedeeltelijk te wijten aan het feit dat Vlaanderen reeds vrij veel ondernemers telt en dat de opvolging in familiebedrijven, die in Vlaanderen relatief veel voorkomen, niet wordt meegeteld.

Uit de GEM-resultaten blijkt verder dat de Vlaamse ondernemer typisch een man is tussen 35 en 45 jaar. De Vlaamse ondernemer beschikt over een technisch of secundair diploma. Hoger opgeleiden hinken, in tegenstelling tot in andere landen, achterop. Uit de internationale gegevens blijkt dat vooral deze categorie betrokken is bij de oprichting van *high-potential* ondernemingen, die onder meer worden gekenmerkt door een groter potentieel inzake tewerkstellingscreatie.

Ondernemerszin manifesteert zich eveneens binnen bestaande ondernemingen, men spreekt dan van 'intrapreneurship'. Uit onderzoek van de Flanders Business School⁸ blijkt dat Vlaanderen op dit vlak beter presteert dan Nederland en Wallonië. Vlaanderen blijkt vooral beter te presteren op het vlak van innovativiteit en proactiviteit.

In het Pact van Vilvoorde is afgesproken dat de Vlaamse economie tegen 2010 moet worden gekenmerkt door een **verdubbeling van het aantal gazellen** (gedefinieerd als middelgrote ondernemingen met een omzetgroei van 100% over vier opeenvolgende perioden). Snelgroeiende ondernemingen blijken immers van groot belang voor de werkgelegenheidsgroei. Het aandeel gazellen bedroeg in 2001 voor Vlaanderen 13,2% van het totaal aantal middelgrote ondernemingen (bron: APS). Omwille van verschillen in definities is een internationale positionering van Vlaanderen momenteel onmogelijk.

Bijkomende werkgelegenheid dient ook gecreëerd te worden door het stimuleren van de **investeringscapaciteit**. In 2001 werd de Vlaamse investeringsratio (totale bruto vaste kapitaalvorming als % van het bbp) geschat op 21,5% (bron: APS). Het Pact van Vilvoorde beoogt dat de Vlaamse investeringsquote tegen 2010 tot de top 5 van de Europese regio's behoort, dit is momenteel reeds het geval.

B.2.2. Instrumenten voor de bevordering van het ondernemerschap in Vlaanderen

Via het **actieplan Ondernemen** tekent de Vlaamse Regering de krachtlijnen uit voor een structurele versterking van de groeikracht van de Vlaamse economie. Samen met de Vlaamse sociale partners werden in het Pact van Vilvoorde ook een aantal doelstellingen vastgelegd voor 2010. Verschillende van deze doelstellingen hebben rechtsreeks betrekking op het bevorderen van ondernemerschap, innovatie en investeringscapaciteit, en hebben als doel van Vlaanderen een ondernemende samenleving en performante economie te maken.

- ***Het verminderen van de administratieve lasten***

De economische beleidsinitiatieven worden maximaal afgestemd op de doelstelling van de Vlaamse regering om de relatie met de burger, in dit geval de ondernemer, zo veel mogelijk via nieuwe informatie- en communicatietechnieken te laten verlopen. Subsidiemaatregelen zoals de opleidings- en adviescheques zijn nu reeds

enkel via het internet beschikbaar. **E-government** is dan ook een ideaal instrument om de *administratieve lasten-druk te verminderen*. Een belangrijke stap hierbij was de introductie van het **uniek nummer voor economische actoren** in alle bestanden van de Vlaamse overheidsdiensten. Veel correspondentie tussen de overheid en de bedrijven zal hierdoor vervangen worden door interne gegevensuitwisseling.

Een goede elektronische communicatie met de ondernemer dient te verlopen via een degelijk uitgebouwd **virtueel bedrijvenloket** (www.ondernemen.vlaanderen.be). Het is de ambitie van de Vlaamse regering om deze ondernemersite uit te laten groeien tot dé portaal-site, waar ondernemers terecht kunnen voor alle mogelijke informatie en dienstverlening, ook buiten het economisch domein.

Omdat niet alle communicatie via e-government kan verlopen, worden eveneens fysieke bedrijvenlokets uitgebouwd. Hiertoe zal per provincie één **Huis van de Vlaamse Economie** worden opgericht, waar men als ondernemer terecht zal kunnen met vragen of dossiers omtrent alle aspecten van het ondernemerschap.

- ***Lastenverlaging voor ondernemingen***

De continuïteit van de Vlaamse KMO's wordt bevorderd door het akkoord tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners over de verdere **tarief daling van de schenkingsrechten** tot een enig tarief van 2% in geval van schenking van goederen van ondernemingen en van aandelen (in geval het gaat om meerderheidsaandeelhouders). Deze maatregel beoogt in de eerste plaats een versnelling van de vermogensoverdracht van de oudere naar jongere generaties, waarbij een terugvordering wordt voorzien in geval van overdracht van de geschonken goederen of aandelen binnen een periode van 5 jaar.

Het ondernemerschap en de verdere jobcreatie wordt ook aangemoedigd door het akkoord tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners over een aanzienlijke lastenverlaging voor bedrijven vanaf 2004 onder de vorm van een **vrijstelling van de gewestelijke onroerende voorheffing** van het kadastraal inkomen van onroerende goederen ingezet voor ondernemingsactiviteiten. Voor deze lastenverlaging is door de Vlaamse regering een budget van 36,4 miljoen Euro voorzien in 2004. Ook hier engageren de ondernemingen er zich toe de activiteiten gedurende minstens 5 jaar verder te zetten in Vlaanderen, zoniet is een terugvordering van de lastenverlaging voorzien.

8 Study on Corporate Entrepreneurship: Status, Antecedents and Consequences, Stefan Stremersch en Bruno Tindemans, Flanders Business School, 2003

- **Een verruimde toegang tot kapitaal en advies voor ondernemingen**

De Vlaamse overheid is bij de ontwikkeling van een aantal nieuwe instrumenten voor een verruimde toegang van ondernemingen tot (risico)kapitaal en advies uitgegaan van drie basisregels. Ten eerste moet de overheid zich positioneren als een flankerende actor en zorgen voor een hefboomeffect van bestaande initiatieven. Ten tweede moet de Publiek Private Samenwerkings-filosofie gemaximaliseerd worden, waarbij privé-actoren opereren als een 'front-office' en de overheid voornamelijk aan risico-deling doet. Ten derde dragen zowel de private als de publieke partners een deel van het risico om enerzijds een volledige privatisering van de winsten en anderzijds een socialisering van mogelijke verliezen te voorkomen.

Naast de **Business Angels**, die niet enkel kapitaal verschaffen maar ook een belangrijke toegevoegde waarde leveren onder de vorm van knowhow en een intensieve begeleiding van de ondernemer, heeft de Vlaamse overheid twee nieuwe beleidsinstrumenten ontwikkeld. Het betreft enerzijds de ARKimedees-regeling en anderzijds de nieuwe waarborgregeling bankkredieten.

Met de **ARKimedees-regeling** streeft de Vlaamse regering ernaar meer *risicokapitaal* beschikbaar te stellen voor KMO's, en meer in het bijzonder voor transitionele bedrijven. Risicokapitaalverschaffers die in deze bedrijven wensen te investeren, kunnen in aanmerking komen voor een kapitaalparticipatie of voor leningen tegen aantrekkelijke voorwaarden uit het ARKimedees-fonds. Deze hefboomwerking zou op vijf jaar tijd de oorspronkelijke fondsen kunnen vergroten van 225 tot 562,5 miljoen euro investeringen in Vlaamse KMO's. Als uitgegaan wordt van een investeringsbedrag per bedrijf tussen 500.000 en 750.000 euro, zal dit leiden tot de extra financiering van 750 tot 1.250 KMO's in Vlaanderen.

De nieuwe **waarborgregeling bankkredieten** stelt KMO's in staat gemakkelijker waarborgen te leveren om een lening bij de bank te bekomen. Kredietaanvragen die aan bepaalde criteria voldoen, kunnen voor 75% een waarborg ontvangen van de Vlaamse overheid, terwijl de banken zelf 25% van het risico op zich nemen. De overheidswaargang kan oplopen tot 500.000 Euro. Het jaarlijkse totale quotum voor de waarborgen wordt vastgesteld op 150 miljoen euro.

Een andere beleidspiste om de investeringsinspanningen van de ondernemingen te ondersteunen is de **expansiesteun nieuwe stijl**. In 2003 wordt een nieuw call-systeem gelanceerd met een interactieve web-based applicatie. Voor de beoordeling van de investeringen wordt een evenwichtige mix van beleidscriteria en economische performantiecriteriën gehanteerd.

Voor kleine ondernemingen hebben niet steeds alle vereiste expertise in huis. Het inwinnen van extern advies kan via de **adviescheques en starterscheques** tegen een gereduceerde prijs. Deze cheques maken het voor ondernemingen mogelijk om respectievelijk 50%

en 75% van hun advieskosten te recupereren. Het gebruik van deze adviescheques neemt sterk toe: in de eerste 4 maanden van 2003 werden 317 adviezen gereserveerd, tegenover 279 adviespremies voor het volledige jaar 2002.

Kennis kan ook verworven worden door middel van ervaringsuitwisseling. Via de **peterschapsprojecten** tracht de Vlaamse regering de netwerkvorming tussen ondernemers te bevorderen en zo de bedrijfsvoering in KMO's te professionaliseren.

- **Bevordering van onderwijs en opleiding in ondernemers- en managementvaardigheden**

Het bevorderen van ondernemerschap start van op de schoolbanken. In het secundair onderwijs zijn er de projecten mini-ondernemingen en **Responsible Young Starters**, in het hoger onderwijs en voor aspirant-ondernemers zijn er de **ondernemingsplanwedstrijd** (www.bizidee.be) en de **Small Business Projects (SBP)**.

Om de kloof tussen onderwijs en bedrijfsleven te dichten worden ook **brugprojecten tussen onderwijs en economie** opgestart, met als doel de zin voor ondernemerschap te bevorderen bij leerlingen en studenten, van lagere school tot universiteit. Uit de hoge respons op de eerste oproep in 2003 blijkt dat deze brugprojecten inspelen op een belangrijke behoefte, zowel vanuit het bedrijfsleven als vanuit het onderwijs. Voor 2004 is dan ook een tweede oproep voorzien.

Ook binnen het Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen (VIZO) lopen een aantal projecten die met steun van de Europese structuurfondsen het ondernemerschap trachten te stimuleren (o.m. STEP en het project omkaderde cursussen bedrijfsbeheer gericht op startende allochtone ondernemers).

- **Het werkgelegenheidspotentieel van de social-profit sector**

De voorbije jaren vormde vooral de dienstensector de motor van de jobcreatie in Vlaanderen. Terwijl het aantal jobs in de industrie stagneert (recent zelfs daalt) bleef de werkgelegenheid in een aantal dienstensectoren verder toenemen. Een opvallende vaststelling hierbij is het toenemende belang van dienstensectoren zoals het onderwijs, de gezondheidszorg en de social profit in de recente jobcreatie.

De verdere realisatie van het werkgelegenheidspotentieel in de Vlaamse social profit-sector vormt een belangrijk onderdeel van het akkoord dat in deze sector voor de periode 2000-2005 werd gesloten tussen de Vlaamse regering en de sociale partners. Ook de toekenning van **extra verlofdagen** en het **systeem van arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers in de continu-diensten** worden gecompenseerd door extra tewerkstelling (zodat de werkdruk niet stijgt). Daarnaast wordt in het social profit-akkoord een **bijkomende omkadering** in sectoren met veel laaggeschoold personeel voorzien en een uitbreiding van de managementondersteuning.

B.3. Aanpak van veranderingen en bevordering van het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt (richtsnoer 3)

B.3.1. Aanpassingsvermogen

De Vlaamse overheid en sociale partners stimuleren op diverse manieren het **aanpassingsvermogen** van werknemers en ondernemingen. De beleidsmix omvat het stimuleren van permanente vorming, de mogelijkheid tot het tijdelijk onderbreken van de loopbaan, het voorkomen en begeleiden van afvloeiingen als gevolg van economische herstructureringen en de bedrijfsgezondheidszorg. Elk van deze beleidspistes wordt hieronder beknopt toegelicht.

In het **opleidingsbeleid** van de Vlaamse overheid en sociale partners, dat we onder richtsnoer 4 meer in detail zullen bespreken, gaat bijzondere aandacht naar de *participatie van kansengroepen* zoals laaggeschoolden, allochtonen en 50-plussers. Het principe dat opleiding zich moet richten naar iedereen in het bedrijf, onafhankelijk van scholing, leeftijd, geslacht e.d., maakt ook deel uit van de *sectorconvenants* die werden gesloten tussen de Vlaamse regering en de sectorale sociale partners.

Ook de Vlaamse ESF-programmatie richt zich in het bijzonder op de kansengroepen, zoals blijkt uit de voorrang die binnen het *Hefboomkrediet* gegeven wordt aan projecten gericht op laaggeschoolde werknemers. De VDAB en de andere Vlaamse publieke opleidingsverstrekkers bieden een ruim aanbod opleidingen voor laaggeschoolde werknemers, ook en in het bijzonder bij projecten die betrekking hebben op *ICT-basisvaardigheden*. De bijzondere beleidsinspanning voor laaggeschoolden hangt samen met de vaststelling dat de participatie aan permanente vorming bij de laaggeschoolden met 2,4% beduidend lager ligt dan die van de midden-geschoolden (6,3%) en de hooggeschoolden (13,2%) (cijfers voor 2002). Op vraag van de sociale partners werd deze indicator opgenomen in de jaarlijkse monitoring van het Pact van Vilvoorde. De formulering van een aparte benchmark voor de opleidingsparticipatie van laaggeschoolden wordt overwogen.

Via de **aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijds-krediet** wordt de nodige ruimte gecreëerd voor een beter evenwicht tussen werk en privé-leven. Vlaamse werknemers die hun loopbaan onderbreken en een beroep doen op het federale stelsel van *tijds-krediet*, krijgen van de Vlaamse overheid een aanvullende premie voor zorgkrediet, opleidingskrediet of bij arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering. Met name het stelsel van aanmoedigingspremies voor zorgkrediet (combinatie arbeid en zorg) blijkt aan een belangrijke maatschappelijke behoefte te beantwoorden en kent een stijgend aantal aanvragen en begunstigden.

De **sociale interventie-adviseurs** van de VDAB worden flexibel ingezet om bedrijfssluitingen en afvloeiingen als gevolg van economische herstructureringen te voorkomen. Ze hebben bij collectieve ontslagen, bedrijfsherstructureringen en sluitingen de opdracht de met ontslag bedreigde werknemers zo vlug mogelijk op te vangen door ze te informeren, te screenen en te begeleiden naar ander werk. De toeleiding naar de VDAB-dienstverlening is op die manier verzekerd. Daarnaast voorziet de Vlaamse overheid ook via het **Herplaatsingsfonds** *outplacement* voor de werknemers van ondernemingen die getroffen worden door een faillissement of gerechtelijk akkoord. Het anticiperen op veranderingen en herstructureringen veronderstelt ten slotte ook een doordacht opleidingsbeleid. Via ESF-projecten zoals **Investors in People** wil de Vlaamse overheid de idee verspreiden dat ondernemingen zich kunnen voorbereiden op veranderingen door de competenties van hun werknemers te laten meegroeien met het bedrijf.

B.3.2. Bedrijfsgezondheidszorg

Via de bedrijfsgezondheidszorg wil de Vlaamse overheid **ziektepreventie en gezondheidsbevordering** op de werkplek stimuleren. De bedrijfsarts neemt in de Vlaamse preventieve gezondheidszorg een centrale plaats in, en krijgt de opdracht te waken over het fysieke en psychische welzijn van de werknemer en situaties te voorkomen die de gezondheid kunnen schaden. Uitgangspunt hierbij is de aanpassing van de arbeid aan de gezondheid en de arbeidscapaciteit van de werker.

Deze aanpak houdt een trendbreuk in met de bestaande regelgeving die via strikte reglementering het medisch toezicht beperkt tot bepaalde categorieën en tot aan specifieke risico's blootgestelde werkers, waardoor de aspecten buiten de arbeidssfeer niet mee in rekenschap worden genomen en er te weinig samenwerking is met zorgverstrekkers buiten de preventieve sector. De volgende jaren wil men op Vlaams niveau komen tot een decreet over de bedrijfsgezondheidszorg dat de nieuwe aanpak in de praktijk brengt.

B.3.3. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) wordt in Vlaanderen gestimuleerd vanuit het in 2000 geïnitieerde **Trivisi**-proces. Het proces bereikt een breed publiek van ondernemingen, sociale partners, ngo's en academici en verspreidt op die manier de idee dat organisaties in hun dagelijkse bedrijfsvoering rekening moeten houden met zowel de economische als ecologische, sociale en maatschappelijke rol die zij vervullen. De centrale thema's zijn *diversiteit*, *levenslang leren* en *stakeholder management*. Trivisi kadert in de Vlaamse ESF-programmatie.

Het niet-verplichtende karakter van het Trivisi-proces is tegelijk de sterkte en de zwakte ervan; de keuze voor een 'bottom-up' aanpak hangt samen met het geloof van de Vlaamse overheid in de overtuigingskracht van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Aandachtspunten voor de volgende jaren zijn het verbreden van de communicatie, de disseminatie van de producten en het opnemen van de ideeën en ervaringen in het regulier beleid, ook via samenwerking met andere beleidsdomeinen rond het thema maatschappelijk verantwoord ondernemen.

B.3.4. Mobiliteit

Omdat een gebrek aan **geografische mobiliteit** voor heel wat werkzoekenden een barrière is bij het zoeken naar een job, investeert de Vlaamse overheid in verschillende mobiliteitsprojecten. Via deze maatregelen kunnen werkzoekenden een (snor)fiets ontlenen en een beroep doen op goedkoop openbaar vervoer. In sommige gevallen behoort ook gratis autorijles tot de mogelijkheden.

Ook de *verlaging van de registratierechten* op de aankoop van woningen, die op 1 januari 2002 van kracht werd, kan de mobiliteit ten goede komen: deze maakt het voor Vlamingen immers financieel aantrekkelijker om in functie van hun job te verhuizen.

In het Vlaams akkoord 2003-2004 dat de regering sloot met de sociale partners wordt het belang onderlijnd van het woon-werkverkeer. Via de sectorale convenants willen de sociale partners de opmaak van *bedrijfsvervoerplannen* promoten (met als doelstelling een vervijfvoudiging ervan tegen 2004) en willen ze *mobilitaconsulenten* introduceren in de diverse sectoren.

Ondanks de voortdurende uitwisseling van vacatures tussen de gewestelijke bemiddelingsdiensten blijft de mobiliteit van werkzoekenden tussen de Belgische regio's relatief beperkt. Dit heeft in de eerste plaats te maken met culturele en taalbarrières. Om deze barrières weg te werken, werken de gewestelijke bemiddelingsdiensten samen aan de uitwisseling van taal- en technische stages voor werkzoekenden (VDAB, FOREM, en BGDA en ADG, ongeveer 430 deelnemers in 2002).

Het bevorderen van de **beroepsmobiliteit** staat hoog op de Vlaamse beleidsagenda. De Vlaamse overheid geeft binnen dit thema voorrang aan de *erkenning van elders verworven competenties (EVC)*. Momenteel worden methodieken uitgewerkt en wordt praktijkervaring opgedaan die het mogelijk moeten maken te komen tot een recht op het laten *meten en erkennen van competenties* en een recht op *loopbaanbegeleiding* (zie ook richtsnoer 4). De sociale partners bieden ondersteuning via de ontwikkeling van beroepsstructuren en beroepsprofielen. De dienstverlening naar de burger wordt gebundeld via de omvorming van de Training- en Opleidingscentra

van de VDAB naar *competentiecentra* waar de burgers terecht kunnen voor die het centrale loket zullen vormen voor informatieverstrekking, competentieontwikkeling, loopbaanbegeleiding en (h)erkenning en certificering van competenties. De diverse beleidsinspanningen inzake beroepsmobiliteit worden verder versterkt door de invoering van de *opleidings- en begeleidingscheques* (zie richtsnoer 4).

In de hoogconjunctuur van enkele jaren geleden werd regelmatig gewezen op het feit dat (opleidingen voor) **knelpuntberoepen** heel wat kansen bieden voor opwaartse beroepsmobiliteit. Ondanks de minder gunstige economische situatie gaat deze vaststelling nog steeds op: een gericht opleidingsaanbod dat afgestemd is op de vraag naar arbeid blijft voor de Vlaamse overheid samen met een doelgerichte begeleiding van werkzoekenden en werknemers een belangrijk instrument om te komen tot een grotere beroepsmobiliteit. Het beleid inzake knelpuntberoepen steunt in belangrijke mate op de samenwerking tussen de sociale partners en de VDAB.

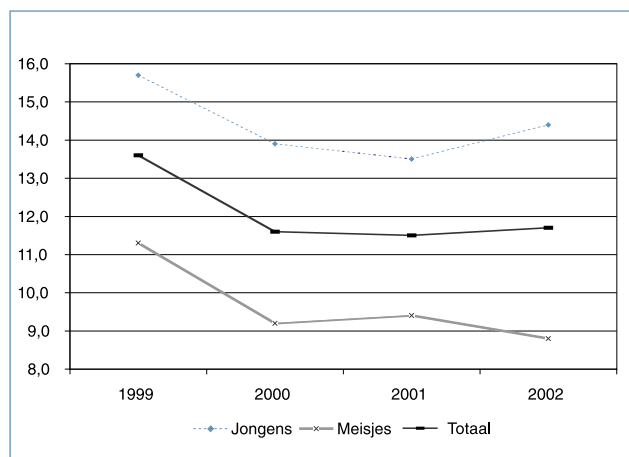
Om belemmeringen voor de mobiliteit van werknemers en werkzoekenden weg te werken is ook de transparantie van werk- en opleidingsmogelijkheden van belang. In Vlaanderen staat de VDAB reeds jaren garant voor een **toegankelijke en transparante e-dienstverlening** via uitgebreide online-databanken met vacatures, opleidingsmogelijkheden, cv's van werkzoekenden, enz. De nieuwe Europese benchmark om voor 2005 werkzoekenden in de hele EU in staat te stellen alle via de diensten voor arbeidsvoorziening van de lidstaten bekendgemaakte vacatures te raadplegen, wordt in Vlaanderen dan ook al grotendeels gerealiseerd via een actieve participatie van de VDAB aan Eures. Concreet wordt in Vlaanderen de volgende jaren verder werk gemaakt van de integratie van verschillende vacature-, stage- en opleidingsdatabankenvacaturedatabanken, onder andere binnen de 'One Stop Mobility-portal' van de Europese Commissie en via deelname aan de Ploteus-portal.

B.4. De ontwikkeling van het menselijk kapitaal en levenslang leren bevorderen (richtsnoer 4)

Het ontwikkelen en implementeren van een samenhangend en doortastend beleid inzake levenslang en levensbreed leren vergt behalve een continue beleidsinspanning ook een intensieve **samenwerking tussen de diverse actoren**. Deze samenwerking staat centraal in het beleid dat de voorbije jaren in Vlaanderen werd uitgebouwd en dat werd vastgelegd in het *actieplan 'Een levenslang leren in goede banen'*.

De relatief **lage ongekwalificeerde uitstroom** uit het initiële onderwijs is traditioneel één van de sterktes van de Vlaamse arbeidsmarkt. In het pact van Vilvoorde wordt een verdere halvering van deze ongekwalificeerde uitstroom tegen 2010 vooropgesteld. In de periode 1999-2001 daalde deze indicator inderdaad van 13,6% tot 11,5%, om in 2002 te stabiliseren rond 11,7% (zie figuur 3). Vooral het hoge en toenemende aandeel vroegtijdige schoolverlaters bij de jongens vormt een aandachtspunt.

Figuur 3 De ongekwalificeerde uitstroom* (in %) uit het initiële onderwijs (Vlaams Gewest, 1999-2002)



* gedefinieerd als het aandeel jongeren (18-24 jaar) met maximaal een diploma lager secundair onderwijs die tijdens een referentieperiode van 4 weken niet deelgenomen hebben aan een opleiding
Bron: NIS (EAK), bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

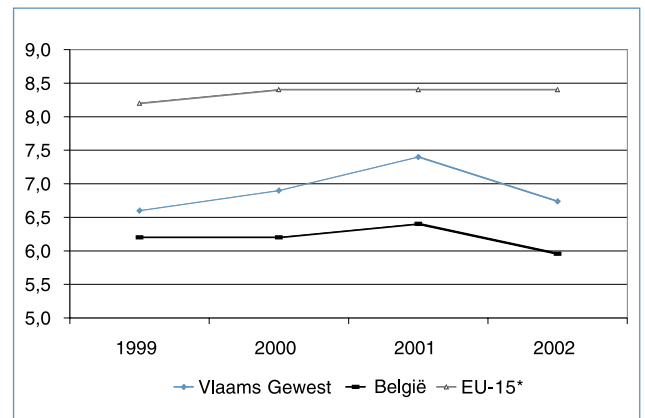
Een nieuwe Europese benchmark die hier nauw verband mee houdt is de doelstelling dat voor 2010 ten minste 85% van de 22-jarigen een hogere middelbare opleiding heeft afgerond. De exacte berekening van deze indicator is voor Vlaanderen spijtig genoeg onmogelijk o.b.v. de steekproef van de Eurostat Labour Force Survey. Deze gegevens zijn wel beschikbaar voor de iets ruimere groep 20- tot 24-jarigen, waarvan in Vlaanderen in 2002 ongeveer 88% een hogere middelbare opleiding heeft afgerond. In Vlaanderen werd deze nieuwe Europese benchmark reeds in 2000 overschreden, en had 86,9% van de 22-jarigen een hogere middelbare opleiding afgerond. Anno 2002 is dit aandeel in Vlaanderen nog lichtjes toegenomen tot 87,3%. Deze hoge score houdt allicht nauw verband met de geldende leerplicht tot 18 jaar in Vlaanderen.

In internationaal perspectief scoort Vlaanderen zeer goed op vlak van de **kwaliteit van het onderwijs**: uit de PISA-resultaten van de OESO blijkt dat de Vlaamse 15-jarigen bij de besten ter wereld behoren voor zowel leesvaardigheid als wiskundige geletterdheid. Inzake wetenschappelijke geletterdheid zit Vlaanderen in de subtop. In combinatie met de **hoge participatie aan het hoger onderwijs** zorgen deze sterktes ervoor dat de

jongste generatie Vlaamse twintigers in internationaal perspectief relatief hooggeschoold is. De ongelijke verdeling naar geslacht van de diploma's hoger onderwijs blijft hierbij een aandachtspunt.

De Europese benchmark met betrekking tot de **participatie van de bevolking (25-64 jaar) aan vorming** werd in Vlaanderen vertaald in de 10%-norm die in 2001 werd opgenomen in het Pact van Vilvoorde. Deze ambitieuze doelstelling kwam tussen 1999 en 2001 enkele stappen dichterbij: de opleidingsdeelname steeg van 6,6% naar 7,4%. In 2002 viel het percentage evenwel terug op 6,7%, allicht mede als gevolg van de economische groeivertraging (zie figuur 4). Het bereiken van de Vlaamse 10%-doelstelling in 2010 veronderstelt dus voor de komende jaren een versterkte opleidingsinspanning van zowel de overheid als de sociale partners. Deze uitdaging stelt zich inmiddels nog scherper vermits in de nieuwe Europese richtsnoeren voor 2003 een nieuw streefcijfer van 12,5% als gemiddelde opleidingsdeelname in de EU wordt vooropgesteld tegen 2010.

Figuur 4 Deelnamekans (in %) aan permanente vorming (bevolking 25-64 jaar)



* exclusief Oostenrijk en Ierland in 1999 en 2000, Ierland in 2001
Bron: Eurostat LFS, NIS EAK, bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

B.4.1. Initieel onderwijs

Het verzekeren van **gelijke onderwijskansen** in het initiële onderwijs is voor Vlaanderen een beleidsprioriteit. De eerste fase van het gelijke kansenbeleid heeft betrekking op het *inschrijvingsrecht* dat voortaan voor elk kind geldt. Scholen kunnen voortaan enkel nog in uitzonderlijke omstandigheden leerlingen weigeren. De goede gang van zaken wordt onder meer opgevolgd door de *lokale overlegplatforms* die sinds 1 januari 2003 in heel Vlaanderen actief zijn. In de tweede fase (vanaf het schooljaar 2003-2004) ligt de klemtoon op het uitbouwen van *zorgzame scholen en leerlingbegeleiding*. De Vlaamse Regering kent daarom aan de scholen jaarlijks aanvullende uren toe voor het voeren van een zorgbeleid.

Een doordacht zorgbeleid veronderstelt dat leerlingbegeleiding meer is dan *ad hoc* inspelen op problemen en ook aandacht heeft voor het welbevinden van leerling, de communicatie met de ouders, het herkennen van signalen en het omgaan met verschillen. Voor alle aspecten van het gelijke onderwijskansendecreet is een evaluatie voorzien.

Voor het terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom uit het secundair onderwijs is de kwaliteit van het **deeltijds beroepssecundair onderwijs** (DBSO) van bijzonder belang. Hoewel de combinatie van deeltijds leren en werkervaring in theorie ideaal is om de arbeidsmarktkansen van potentiële *drop-outs* te vergroten, doen heel wat DBSO-leerlingen in de praktijk geen werkervaring op of sluit hun werkervaring niet aan bij de opleiding die ze volgen. De volgende jaren zal daarom strikter worden toegezien op de invulling van de werkervaring door leerlingen enkel naar het deeltijdse onderwijs te laten overstappen als ze een gegarandeerde invulling hebben voor de dagen die ze niet in het centrum verblijven. Ook voor wie geen werkinvulling vindt, moet er een oplossing worden gezocht: veel jongeren hebben nood aan voortrajecten die hen helpen om de nodige attitudes te leren, of die hen helpt met een bepaalde problematiek. De *centra deeltijdse vorming* kunnen hier een nuttige taak vervullen. In combinatie met een goede begeleiding moet deze opwaardering van het deeltijds beroepssecundair onderwijs ook een *volwaardige certificering* toelaten die doorstroom naar het voltijdse onderwijs mogelijk maakt. Voor de begeleiding van de jongeren werkt het beleidsdomein onderwijs samen met de VDAB.

B.4.2. Permanente vorming

Met de oprichting van de Dienst Informatie Vorming en Afstemming (DIVA), voluit werd in 2002 een belangrijke stap gezet in de **uitwerking van een omvattend en samenhangend levenslang leren-beleid** in Vlaanderen. DIVA bevordert het overleg en de afstemming tussen de verschillende deeldomeinen en opleidingsactoren en coördineert het stimuleringsbeleid met betrekking tot het levenslang en levensbreed leren. De verdere operationalisering van DIVA is een prioriteit voor de volgende jaren. Daarbij zal inhoudelijk bijzondere aandacht gaan naar het *creëren van een positief leerklimaat* en het ontwikkelen van acties ten aanzien van *kansengroepen*.

Via de voorbereiding van een strategisch plan geletterdheid richt het beleid zich in het bijzonder op de **laaggeletterden**. Hoewel Vlaanderen in internationaal per-

spectief goed scoort op het vlak van lees- en schrijvaardigheid, omvat deze groep immers 15% tot 18% van de niet meer leerplichtige Vlaamse volwassenen. De inhoud van de cursussen en de aangeboden begeleiding worden daarom in de mate van het mogelijke aangepast aan de mogelijkheden van deze doelgroep. Het verhogen van het aandeel functioneel geletterden werd trouwens als doelstelling voor 2010 opgenomen in het Pact van Vilvoorde. Een beleid inzake geletterdheid kan tenslotte niet alleen een onderwijsbeleid zijn, maar hangt noodzakelijk samen met het sociaal-culturele, welzijns- en werkgelegenheidsbeleid.

Om het menselijk kapitaal optimaal te laten ontwikkelen, dient ook gewerkt te worden aan de **transparantie van opleidingsmogelijkheden**. Vlaanderen heeft een ruim en gevarieerd aanbod aan volwassenenvorming, maar informatie over opleidingen vindt niet altijd de weg naar de geïnteresseerden. Via de oprichting van een centraal loket voor levenslang leren wil de Vlaamse overheid mensen de weg tonen naar het vormingsaanbod en hen indien nodig ook begeleiden naar een vormingstraject dat aan hun behoeften beantwoordt. Ook de verbeterde opvolging van de inspanningen rond Nederlands in het kader van het inburgeringsbeleid (*Huizen van het Nederlands*) en de afstemming van de verschillende stagedatabanken werken de transparantie van opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden in de hand.

De Vlaamse sociale partners delen met de Vlaamse overheid de overtuiging dat er een stijging nodig is van de **bedrijfsinvesteringen in de opleiding van werknemers**. In het Vlaamse akkoord 2003-2004 onderschrijven ze dan ook de doelstelling uit het Interprofessioneel Akkoord op nationaal niveau⁹ die een verhoging van de opleidingsinspanning tot 1,9% van de bruto loonmassa vooropstelt. In het kader van deze doelstelling introduceerde de Vlaamse overheid begin 2002 de **opleidingscheques voor werkgevers**. Deze cheques maken het voor ondernemingen (en in het bijzonder KMO's) mogelijk 50% van de kosten voor de opleiding van hun werknemers te recupereren. Tussen begin 2002 en april 2003 vroegen ruim 12.800 bedrijven opleidingscheques aan, in 2002 werden in totaal 715.251 cheques aangekocht.¹⁰ De kleine bedrijven, die traditioneel weinig in opleiding investeren, zijn bij deze aanvragers zeer sterk vertegenwoordigd (85%). Het toepassingsgebied van deze opleidingscheques wordt verder verruimd tot de volledige private sector. Bovendien wordt in het kader van het Vlaams akkoord 2003-2004 een extra budget ter beschikking gesteld aan de Vlaamse social profit-sector, ter versterking van het opleidingsbeleid in deze sector.

⁹ Deze doelstelling werd voor het eerst opgenomen in het Interprofessioneel Akkoord 1999-2000 en werd recent bevestigd in het Interprofessioneel Akkoord 2003-2004.

¹⁰ De in het najaar van 2002 gevoerde informatiecampaagne resulteerde in een verdere toename van de verkoopscijfers tijdens de eerste maanden van 2003.

Het Vlaamse beleid wil ook de individuele werknemers toelaten zelf verantwoordelijkheid op te nemen voor de eigen opleidingsnoden. Daarom worden eind 2003 de **opleidingscheques voor werknemers** gelanceerd. Net als bij de opleidingscheques voor werkgevers komt de Vlaamse overheid hier voor 50% tussen in de kosten van een bij een erkende verstrekker gevolgde opleiding of begeleiding, met een maximum van € 250 per jaar. Op die manier is de werknemer voor de invulling van zijn vormingsbehoeften niet langer afhankelijk van de werkgever en worden ook kansen gecreëerd voor beroepsomobilititeit (zie ook richtsnoer 3).

Omwille van de grote kloof tussen de opleidingsdeelname van laaggeschoolden en hooggeschoolden (2,4% tegenover 13,2%, zie richtsnoer 3) worden de komende jaren bijkomende afspraken gemaakt over de wijze waarop de opleidingscheques voor werkgevers en werknemers sterker kunnen worden gericht naar een aantal kansengroepen, waaronder de laaggeschoolde werknemers.

De opleidingscheques voor werknemers zullen bovendien aangevuld worden met **loopbaanbegeleiding**. Wie minstens één jaar gewerkt heeft, zal voor loopbaanadviesverlening terecht kunnen bij de competentiecentra. Hoewel loopbaanbegeleiding uiteraard ruimer is dan 'advies over vorming', mag verwacht worden dat het recht op loopbaanbegeleiding een laagdrempelige opstap zal vormen naar de verschillende initiatieven rond levenslang leren.

Tot slot wordt ook gewaakt over de **kwaliteit van de aangeboden opleidingen**, onder andere via het *Investors in People*-label (IiP). Het IiP-label, dat als proefproject deel uitmaakte van de Vlaamse ESF-programmatie, maakt een goede kans om in de toekomst op grotere schaal geïmplementeerd te worden. Via de erkenning van opleidingsverstrekkers voor de opleidingscheques beschikt de Vlaamse overheid bovendien over een bijkomende hefboom om de kwaliteit van de aangeboden opleidingen te verzekeren.

B.5. Vergroting van het arbeidsaanbod en bevordering van actief ouder worden (richtsnoer 5)

De **lage werkzaamheid van de ouderen** vormt één van de belangrijkste pijnpunten van de Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt. Ook de Europese Commissie legt in haar aanbevelingen aan België stevast de

nadruk op de beperkte arbeidsmarktparticipatie van de ouderen. Samen met de economische groeivertraging stabiliseert de werkzaamheidsgraad van de Vlaamse 55-tot 64-jarigen in 2000-2002 rond 25%, tegenover 40% als EU-gemiddelde. De Vlaamse overheid en sociale partners wensen de arbeidsdeelname van de ouderen de komende jaren verder te versterken aan de hand van een actief en flexibel eindeloopbaanbeleid.

Actief ouder worden is in de eerste plaats een **horizontale doelstelling**. Bij de monitoring van de verschillende maatregelen (trajectwerking voor werkzoekenden, levenslang leren,...) wordt steeds de deelname van oudere werkzoekenden en werkenden bewaakt. De aandacht voor levenslang leren, loopbaanbegeleiding en de kwaliteit van de arbeid is trouwens in belangrijke mate geïnspireerd door de bekommernis om vroegtijdige uitrede te voorkomen.

Het aanbieden van voldoende **opleiding en begeleiding voor oudere werkzoekenden** blijft wel een aandachtspunt. In 2002 lag het aandeel 50-plussers in de actieve begeleiding en opleiding van werkzoekenden iets lager dan hun aandeel in de totale groep werkzoekenden (5,1% tegenover 7,7%). Om deze ondervertegenwoordiging weg te werken zullen de volgende jaren bijkomende middelen nodig zijn voor de begeleiding en opleiding van oudere werkzoekenden. De idee van een 'traject op maat' die de basis vormt van de trajectwerking impliceert dat voor de begeleiding van oudere werkzoekenden ook een specifieke aanpak nodig is. De VDAB voorziet daarom aangepaste *50+ modules* en begeleiding door gespecialiseerde *jobcoaches 50+*.

Het Vlaamse beleid voor actief ouder worden richt zich tot werknemers én werkgevers. De oudere **werknemer** kan aanspraak maken op extra flexibiliteit aan het einde van de loopbaan (landingsbanen) en wordt als coach ingeschakeld bij de begeleiding van jonge werknemers (peterschapsformule). De **werkgever** wordt uitgenodigd om in zijn personeelsbeleid ruimte te maken voor een eindeloopbaanbeleid en kan daarbij rekenen op begeleiding en financiële bijstand (via de VESOC-diversiteitsplannen, zie richtsnoer 7). De **sociale partners** spelen in dit dossier een belangrijke rol. Hun actieve betrokkenheid bij de uitwerking en uitvoering van deze maatregelen is dan ook één van de sterktes van het Vlaamse beleid voor actief ouder worden.

Het aanpassen van de **wettelijke (brug)pensioenleeftijd** behoort tot de exclusieve bevoegdheid van de federale overheid. De maatregelen van de Vlaamse overheid willen werkgevers en werknemers vooral instrumenten aanbieden die een **flexibel eindeloopbaanbeleid** mogelijk maken. Of dit tegen 2010 zal leiden tot de op Europees niveau vooropgestelde verhoging van de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd met 5 jaar, blijft voorlopig een open vraag.

B.6. Gendergelijkheid (richtsnoer 6)

De genderkloof in de werkzaamheidsgraad is de afgelopen jaren systematisch verkleind in Vlaanderen. De sterke jobgroei in de 2^e helft van de jaren '90 werd immers grotendeels gerealiseerd door de vrouwen. Bovendien is de kentering op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2001 en 2002 vooral merkbaar bij de mannen. De arbeidsdeelname van mannen daalt de afgelopen twee jaar met 1,2 procentpunten, terwijl de arbeidsdeelname van vrouwen in deze periode met 1,2 procentpunten is toegenomen. De kloof in de arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen werd de afgelopen jaren dus nog iets kleiner, maar bedraagt desondanks ook in 2002 nog steeds 16,4 procentpunten in Vlaanderen (71,6% bij de mannen tegenover 55,2% bij de vrouwen), wat ongeveer overeenstemt met de gemiddelde genderkloof in de EU.

Ook het aandeel vrouwelijke werklozen is de afgelopen jaren systematisch gedaald (van 61% in juni 1998 tot 54% in juni 2003), de recente toename van de werkloosheid is dan ook sterker uitgesproken bij de mannen. De werkloosheidsgraad ligt wel nog steeds hoger bij vrouwen, al is ook deze kloof de afgelopen jaren systematisch verkleind: van 5,4 procentpunten in juni 1998 tot 3 procentpunten in juni 2003 (administratieve werkloosheidsgraden VDAB). Dezelfde dalende trend stellen we ook vast op basis van de internationaal vergelijkbare werkloosheidsgraad volgens de ILO-criteria. Deze genderkloof daalt in Vlaanderen van 2 à 3 procentpunten eind de jaren '90 tot 1 à 2 procentpunten in 2001 en 2002 (bron: Eurostat Labour Force Survey, voor België is dit de NIS-Enquête naar de Arbeidskrachten).

Het verder wegwerken van deze achterstand in de arbeidsmarktpositie van vrouwen is expliciet door de Vlaamse regering en sociale partners als doelstelling voor 2010 opgenomen in het Pact van Vilvoorde. Een belangrijke beleidspiste in dit verband is het voorzien van voldoende en kwalitatieve voorzieningen voor de opvang van kinderen en andere zorgafhankelijken. In de voorzieningen voor **kinderopvang** worden volgens plan op 4 jaar tijd (2000-2004) 10.000 extra plaatsen gecreëerd. Medio 2003 zijn reeds 6.500 bijkomende plaatsen gerealiseerd of principieel beslist. De volledige realisatie van het voorziene groeipad wordt bemoeilijkt doordat sommige opvangvormen zoals de particuliere gezinsopvang kwantitatief en organisatorisch op hun grenzen stoten. In dit verband wordt in 2003 o.m. werk gemaakt van een sociaal vangnet voor de aangesloten opvanggezinnen. Om het voorziene groeipad effectief te realiseren is er de komende jaren nood aan een bijkomende budgettaire impuls, en aan het creëren van een

leefbaar kleinschalig opvangaanbod op maat van de lokale mogelijkheden.

In 2002 zijn er in Vlaanderen reeds 32 plaatsen voor kinderopvang per 100 kinderen jonger dan 3 jaar. Dankzij de voorziene extra plaatsen zal Vlaanderen volgens plan reeds in 2003 de Europese benchmark bereiken van 33 plaatsen per 100 kinderen jonger dan 3 jaar (Europese benchmark voor 2010).

Wat betreft de opvang van kinderen tussen 3 en 6 jaar, wordt de Europese norm in Vlaanderen tot op zekere hoogte institutioneel gerealiseerd via het aanbieden van kleuteronderwijs vanaf de leeftijd 2,5 jaar. De nood aan buitenschoolse opvang voor deze kinderen (voor en na de schooluren) blijft echter bestaan, ook voor de leerplichtige jongeren ouder dan 6 jaar is er een tekort aan buitenschoolse opvang. In het akkoord tussen de Vlaamse regering en sociale partners werd afgesproken dat in de periode 2003-2004 minimaal 1.400 bijkomende plaatsen gecreëerd zullen worden voor **buitenschoolse kinderopvang**. Er wordt ook een uitbreiding van het personeel voorzien om flexibele buitenschoolse kinderopvang mogelijk te maken, en recent werd een onderzoek met betrekking tot een kwaliteitslabel voor scholen afgerond. Omwille van het belang van deze voorzieningen voor buitenschoolse kinderopvang kan de komende jaren ook voor deze doelgroep (kleuters tussen 3 en 6 jaar, leerplichtige jongeren) een corresponderend groeipad en te bereiken benchmarks worden afgesproken.

Ook het **doorbreken van het traditionele rollenpatroon** kan een belangrijke bijdrage leveren aan het verder dichten van de genderkloof in arbeidsdeelname en werkloosheid. In het onderwijs wordt een genderneutrale studie- en beroepskeuze gestimuleerd via o.m. het Project Anders Kiezen (voor meisjes in de grafische nijverheid, voor jongens in verzorgende en verplegende beroepen). Ook in de Vlaamse ESF-programmatie lopen anno 2003 een 40-tal projecten op het gebied van gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, waaronder een aantal projecten met aandacht voor een genderneutrale beroepskeuze.

In het kader van het gelijke kansenbeleid en een betere combinatie tussen arbeid en zorg werd in Vlaanderen de 'Family and Business Audit' voor bedrijven ontwikkeld. Dit nieuwe instrument bevat o.m. een flexibel managementsysteem voor de implementatie en realisatie van een (meer) emancipatorische en gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie in diverse types van bedrijven. Het instrument werd inmiddels door de Vlaamse sociale partners getoetst op de concrete bruikbaarheid ervan. De sociale partners engageren zich om het instrument na de noodzakelijke bijsturing te promoten in het bedrijfsleven.

B.7. Bevordering van integratie en bestrijding van discriminatie van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt (richtsnoer 7)

De mate waarin de diverse 'kansengroepen' zijn geïntegreerd op de Vlaamse arbeidsmarkt kan worden afgeleid uit de mate waarin hun arbeidsdeelname en werkloosheidsgraad verschilt van het gemiddelde. In Europees vergelijkend perspectief is deze kloof in Vlaanderen voor een aantal kansengroepen relatief groot. In 2002 was slechts 45,1% van de laaggeschoolden op actieve leeftijd aan het werk, tegenover 63,5% gemiddeld in Vlaanderen (een verschil van 18,4 procentpunten). De arbeidsdeelname van de bevolking van niet-EU nationaliteit ligt in 2002 ongeveer 27 procentpunten lager dan de arbeidsdeelname van de bevolking met een Belgische nationaliteit (37,5% tegenover 64,2%). Deze nationaliteitskloof is ook merkbaar in de erg hoge werkloosheidsgraad van de niet-EU-bevolking: anno 2002 bedraagt deze naar schatting 25% tegenover 5% als Vlaams gemiddelde (bron: NIS-enquête naar de arbeidskrachten).

Dankzij een bijzondere module in de Eurostat Labour Force Survey zijn sinds kort voor het eerst ook Europees vergelijkbare cijfers beschikbaar over de arbeidsdeelname en werkloosheid van *personen met een handicap* of langdurige gezondheidsproblemen. Uit deze cijfers blijkt dat in 2002 in Vlaanderen hun arbeidsdeelname 21 procentpunten (ppn.) lager ligt dan gemiddeld. Een vergelijkbare kloof (27 ppn.) werd vastgesteld in de (nationale) Gezondheidsenquête in 2001.

Het 'in belangrijke mate' wegwerken van deze kloof in de arbeidsdeelname en werkloosheid voor o.m. allochtonen, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden is door de Vlaamse regering en sociale partners opgenomen als een doelstelling voor 2010 in het Pact van Vilvoorde. De bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt van mensen in een achterstandspositie vormt dan ook een rode draad doorheen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Vanuit een inclusieve benadering werden de diverse afzonderlijke programma's voor allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen ondergebracht in één programma, waaronder o.m. de diversiteitsplannen bij werkgevers ressembleren. Eind 2002 werd in Vlaanderen in meer dan 500 bedrijven en organisaties een diversiteitsplan opgestart of reeds uitgevoerd.

Via de oprichting van een **Commissie Diversiteit** in het najaar van 2003 zullen vertegenwoordigers van relevante kansengroepen zoals allochtonen en arbeidsgehandicapten door de sociale partners uitgenodigd worden om regelmatig te overleggen over de diverse facetten van het diversiteitsbeleid.

In 2002 werd een belangrijke stap gezet met de goedkeuring van het **nieuwe decreet** houdende de **evenredige participatie op de arbeidsmarkt**. Dit decreet zet de Europese non-discriminatie-richtlijnen om in Vlaamse regelgeving, en wil de behandeling als gelijke waarborgen waarbij iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras, etniciteit, nationaliteit, leeftijd, e.d. wordt voorkomen op de terreinen waarvoor Vlaanderen bevoegd is (beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, evenals op het terrein van de arbeidsvoorwaarden voor het overheids- en onderwijspersoneel). In het decreet wordt voorzien dat de werkgever, respectievelijk de arbeidsbemiddelaar, dient te voorzien in redelijke aanpassingen zodat alle werknemers op een gelijke manier kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, respectievelijk de opleiding of de bemiddeling. Met dit nieuwe decreet wordt een duidelijk juridisch kader geschapen, en wordt een actieve rol toebedeeld aan de Vlaamse diensten en intermediaire organisaties in de realisatie van de evenredige participatie en gelijke behandeling. In dit kader zijn ze verplicht een jaarlijks actieplan op te stellen (met doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan) en daarover jaarlijks een voortgangsrapport aan het Vlaams Parlement over te maken.

In het nieuwe decreet wordt het doel van evenredige participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt geconcretiseerd door ondernemingen aan te moedigen tot een beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit over te gaan. In 2003 en 2004 wordt de opmaak van de nodige uitvoeringsbesluiten in het kader van dit decreet voorzien.

B.7.1. De evenredige arbeidsdeelname van allochtonen

De engagementen met betrekking tot de evenredige arbeidsdeelname van *allochtonen* werden in december 2002 vastgelegd in een **gemeenschappelijke platformtekst** van de Vlaamse regering, sociale partners en de allochtonenfederaties. In deze platformtekst wordt als concrete kwantitatieve doelstelling een jaarlijkse toename van 2.000 tot 5.000 werknemers van niet-EU nationaliteit vooropgesteld, zodat tegen 2010 de hogervermelde 'nationaliteitskloof' in de arbeidsdeelname sterk verminderd of weggewerkt is. Uit de meest recente cijfers over de evolutie van de werkzaamheid in 2002 (NIS-enquête naar de arbeidskrachten) blijkt dat ondanks de economische groeivertraging dit groeipad in 2002 gerealiseerd werd. Het aantal werkende inwoners van niet-EU-nationaliteit is in Vlaanderen toegenomen van naar schatting 26.000 in 2001 tot 30.000 in 2002 (+4.000 werkenden).

Hun corresponderende werkzaamheidsgraad is toegenomen van 34% in 2001 tot 37,5% in 2002. Bijgevolg verkleint de kloof met de arbeidsdeelname van de bevolking van Belgische nationaliteit (64%) van 30 tot 27 procentpunten. Anderzijds is ook het aantal werkzoekenden van niet-EU-nationaliteit sterk toegenomen in 2002 (van 7.100 tot 10.100, gemeten volgens de ILO-criteria). De werkloosheidsgraad van de bevolking van niet-EU-nationaliteit loopt hierdoor verder op tot 25% (tegenover 21% in 2001), de kloof met de gemiddelde werkloosheidsgraad in Vlaanderen vergroot van 18 ppt. in 2001 tot 21 ppt. in 2002.

Om de ambitieuze doelstelling over het wegwerken van de kloof in de arbeidsdeelname en werkloosheid van allochtonen te realiseren worden in de gemeenschappelijke platformtekst en het Vlaams akkoord 2003-2004 een aantal concrete engagementen afgesproken door de Vlaamse regering en sociale partners.

Aan de **VDAB** wordt opdracht gegeven om tegen 2004 te voorzien in 2.250 extra trajecten Nederlands tweede taal en in een versterkte inspanning bij de plaatsing op vacatures (jobcoach).

De **werknemersorganisaties** zullen diversiteitsconsulenten inzetten om militanten te begeleiden en ondersteunen bij het creëren van een draagvlak voor het diversiteitsbeleid bij de werknemers, en het ontwikkelen van diversiteitsplannen, met als concreet streefdoel een verdubbeling of minstens 1.000 uitgewerkte plannen tegen eind 2004.

Door de **werkgeversorganisaties** wordt voor de kleine en middelgrote ondernemingen (KMO) een 'Servicepunt Diversiteit' opgestart voor de sensibilisering en ondersteuning van werkgevers in hun diversiteitsbeleid, en worden jobconsulenten ingezet om de aanwerving van kansengroepen door bedrijven te bevorderen. Als concreet streefcijfer wordt vooropgesteld dat deze jobconsulenten jaarlijks voorzien in 6.000 vacatures voor de kansengroepen, en gedurende de looptijd van het project 6.000 plaatsingen realiseren van werkzoekenden uit de kansengroepen.

Aan de sectorale sociale partners wordt o.m. gevraagd om via formules van peter- of meterschap te zorgen voor een beter onthaal en begeleiding van nieuwe werknemers, in het bijzonder deze van allochtone afkomst. Ook de participatie van allochtonen aan sectorale opleidingen kan worden bevorderd, o.m. in de leercontracten (alternerend leren en werken) en met bijzondere aandacht voor leerkansen op de werkvloer voor allochtone meisjes. Aan de sectoren wordt ook het engagement gevraagd om het Nederlands op de Werkvloer te erkennen en te financieren binnen de sectorale opleidingsfondsen.

B.7.2. De evenredige arbeidsdeelname van personen met een handicap

In 2002 werd een belangrijke stap gezet voor een inclusieve benadering van de arbeidsmarktintegratie van *personen met een handicap* door de integratie van de **specifieke arbeidstrajectbegeleiding** voor deze doelgroep in het reguliere trajectaanbod voor werkzoekenden in de lokale werkwinkels.

Ook in het nieuwe **Vlaams akkoord 2003-2004** besteden de regering en sociale partners bijzondere aandacht aan de arbeidsgehandicapten. Aansluitend bij het Europese jaar van de personen met een handicap wordt in december 2003 een Ronde Tafel Conferentie over de arbeidsgehandicapten georganiseerd. De doelstelling is om o.b.v. dit overleg samen met de gehandicaptenorganisaties te komen tot een ambitieus beleid gericht op de integratie van arbeidsgehandicapten in het arbeidsproces.

Uit internationaal vergelijkend onderzoek (Transforming Disability into Ability, OECD - 2003) blijkt dat België voor arbeidsgehandicapten een beleid voert waarbij de compensatie- en de integratiecomponent vrijwel even sterk aanwezig zijn. Dezelfde studie dringt echter ook aan op een versterking van het activerend beleid. Het instrumentarium daarvoor is in Vlaanderen grotendeels aanwezig, maar het kan de komende jaren gericht en intensiever worden aangevend. Zo kan de federale wet en het hogervermelde Vlaamse decreet ter bestrijding van discriminatie worden aangegrepen om sociale barrières voor werkende en werkzoekende mensen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen weg te werken (o.m. via de nieuwe decretale verplichting inzake 'redelijke aanpassingen'). De komende jaren zal het streven naar evenredige arbeidsdeelname geschraagd worden door **acties gericht op ondernemingen en organisaties** (cf. de vermelde diversiteitsplannen) én door acties gericht op de betrokken doelgroep. Zo dient een groeipad te worden uitgetekend en gerealiseerd met het oog op de evenredige deelname van arbeidsgehandicapten aan de trajectwerking voor werkzoekenden (zie richtsnoer 1), en kan de betrokken screening kwalitatief verbeterd worden. De criteria voor toekenning van de **loonkostensubsidies** (CAO 26 en Vlaamse integratiepremie) zouden kunnen herdacht worden en de beoogde doelgroep kan verruimd worden tot alle arbeidsgehandicapten. In het kader van de hogervermelde clausule 'redelijke aanpassingen' uit de anti-discriminatiewetgeving kan de financiering van en adviesverlening over de **arbeidspostaanpassingen** gepromoot worden. De bestaande initiatieven van directe jobcreatie voor de doelgroep van arbeidsgehandicapten (met name de sociale en beschutte werkplaatsen) kunnen op elkaar afgestemd worden, waardoor de blijvende toegang voor de zwakke werknemers gegarandeerd wordt. Tot slot kan de komende jaren ook werk gemaakt worden van het aanbieden van **persoonlijke ondersteuning** bij betaalde arbeid van personen met een handicap (bv. begeleiding op de werkvloer via jobcoaches).

B.8. Werk lonend maken door prikkels om werken aantrekkelijker te maken (richtsnoer 8)

Tot voor kort bleef de beleidsruimte van de Vlaamse overheid voor het bestrijden van de werkloosheidsvalen voornamelijk beperkt tot het voorzien in niet-financiële randvoorwaarden zoals voldoende toegang tot betaalbare en kwalitatieve **kinderopvang** (richtsnoer 6) en **mobilititeit** (richtsnoer 3). De sociale zekerheid behoort in België immers tot de bevoegdheid van de federale overheid, wat betekent dat de Vlaamse overheid geen autonome beslissingen kan nemen over de loonlasten en de duur van uitkeringen.

Sinds kort beschikt de Vlaamse overheid echter over een bijkomende hefboom om werken financieel aantrekkelijker te maken. Via de in 2001 gesloten Lambermontakkoorden verkreeg Vlaanderen immers een beperkte **fiscale autonomie**. Door deze nieuwe stap in de Belgische staatsvorming ontstond binnen de personenbelasting een marge waarbinnen Vlaanderen fiscale instrumenten kan inzetten om werken financieel aantrekkelijker te maken. De nieuwe fiscale bevoegdheden laten de Vlaamse overheid onder andere toe in te werken op het verschil tussen bruto- en netto-loon (de loonwig). Momenteel worden in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma de mogelijkheden onderzocht¹¹ om via de personenbelasting een activerend arbeidsmarktbeleid te voeren in Vlaanderen. Op basis van de resultaten van dit onderzoek zullen vanaf 2004 concrete initiatieven worden uitgebouwd door de Vlaamse regering. Ook de Vlaamse sociale partners onderzoeken de nieuwe fiscale instrumenten die de Vlaamse overheid kan hanteren om werken meer lonend te maken, en overwegen in 2004 de mogelijkheid van een gezamenlijke aanbeveling hierover ten aanzien van de Vlaamse regering.

Een tweede belangrijke hefboom houdt verband met de **controle op de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt**. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) is bevoegd voor de inschrijving, begeleiding en opleiding van Vlaamse werkzoekenden. De bevoegdheid om de werkloosheidsuitkering te schorsen van werkzoekenden die bijvoorbeeld een passende job weigeren berust echter bij de federale overheid (RVA). In de praktijk gebeurt dit ook op aangeven ('gegevenstransmissie') vanuit de gewestelijke diensten, voor Vlaanderen is dit de VDAB. Zo werden in 2002 meer dan 7.000 dossiers van werkzoekenden vanuit de

VDAB doorgestuurd naar de RVA omdat ze niet kwamen opdagen na een oproep, en werden ongeveer 400 werkweigeringen overgemaakt. Om deze controle op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt effectiever te laten verlopen wordt de komende jaren werk gemaakt van betere informatie-uitwisseling tussen de betrokken instanties via de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

Het nieuwe federale regeerakkoord in België (juli 2003) voorziet de **afschaffing** van de huidige **stempelcontrole** en de **afschaffing van de automatisch schorsing** van de uitkering van de '**abnormaal**' **langdurig werklozen** (artikel 80 van de RVA-wetgeving). Tegelijk wordt aangestuurd op 'een meer actieve arbeidsbemiddeling en persoonlijke begeleiding van moeilijk te plaatsen werkzoekenden', die er moet komen in samenwerking met de Gewesten. In de plaats van de 'automatische' schorsing na het overschrijden van een bepaalde werkloosheidsduur (artikel 80) komt dan een 'intensieve toetsing van de inzet en de beschikbaarheid van deze werkzoekenden'. De Vlaamse overheid ziet in deze optie kansen om de voorzieningen op vlak van begeleiding, opleiding en uitkeringen voor werkzoekenden beter op elkaar af te stemmen, bijvoorbeeld door de stempelcontrole te vervangen door een verplicht maandelijks bezoek aan de lokale werkwinkel, waar de werkzoekende terecht kan voor een maatgerichte begeleiding en arbeidsbemiddeling. Deze intensifiëring van de begeleiding van werkzoekenden via de lokale werkwinkel is echter slechts mogelijk indien voorzien wordt in een passende capaciteitsuitbreiding in de lokale werkwinkels.

Ook de Vlaamse sociale partners maken werk van het bestrijden van financiële en andere werkloosheidsvalen. Een aanbeveling hierover wordt in september 2003 gefinaliseerd.

B.9. Omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid (richtsnoer 9)

De relevante bevoegdheden voor het omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid (loonvorming, arbeidsrecht, inspectie van inbreuken op de sociale zekerheid) berusten in België integraal bij de federale overheid. De Vlaamse overheid draagt wel bij aan het omzetten van zwartwerk in reguliere jobs via het samenwerkingsakkoord met de federale overheid over de dienstencheques voor nabijheidsdiensten (zie richtsnoer 10).

11 Idea Consult en Lessius Hogeschool (2003), Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid

B.10. Regionale werkgelegenheidsverschillen aanpakken (richtsnoer 10)

Een efficiënt werkgelegenheidsbeleid houdt zoveel mogelijk rekening met de realiteit van de **regionale, subregionale en lokale arbeidsmarkt**. Deze overtuiging lag mee aan de basis van de Vlaamse bevoegdheden inzake werkgelegenheid, en wordt ook door de Vlaamse overheid verder in de praktijk gebracht via het stimuleren van overleg op subregionaal en lokaal niveau (bv. via de lokale werkgelegenheidsfora) en door het stimuleren van lokale initiatieven in de sociale economie (o.m. via de regionale incubatiecentra). Deze aanpak wordt versterkt door een strategie van samenwerking, zowel op het lokale vlak (bv. lokale werkwinkels) als met de federale overheid (bv. het samenwerkingsakkoord rond de dienstencheques).

De vraag naar betaalbare **nabijheidsdiensten** is erg groot bij de Vlaamse gezinnen. Deze vraag biedt heel wat kansen voor de activering van laaggeschoolde werklozen, het omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid (richtsnoer 9) en het verhogen van de werkzaamheid van vrouwen (richtsnoer 6). Om deze doelstellingen te realiseren werd in samenwerking met de federale overheid het stelsel van de **dienstencheques** opgezet. Met dit initiatief wordt de creatie van lokale dienstenjobs gekoppeld aan de invulling van latente maatschappelijke behoeften op het gebied van zorg en gezinsdiensten. Het stelsel ging in 2002 concreet van start als tweede pijler van de lokale werkwinkels. De uitwerking en verdere implementatie ervan staan de volgende jaren hoog op de Vlaamse beleidsagenda.

Ook de **sociale economie** speelt een belangrijke rol bij de inschakeling van kansarme, langdurig werklozen. Zo heeft de Vlaamse overheid het aantal jobs in de **sociale werkplaatsen** (voorbehouden voor werkzoekenden die minstens 5 jaar inactief zijn) de voorbije drie jaar uitgebreid met 800 extra plaatsen. Het Vlaamse beleid legt nadrukkelijk de link tussen het creëren van jobs op lokaal niveau en de doelstellingen van de **'meerwaardeneconomie'**. Doorgaans zijn deze werknemers dan ook actief in jobs met een sociale of ecologische meerwaarde.

De **Europese structuurfondsen** worden in Vlaanderen ingezet om de regionale en sociale ongelijkheden te verminderen via het stimuleren van een duurzame sociaal-economische ontwikkeling en het bevorderen van de werkgelegenheidscreatie. Zo wordt het Vlaamse programma van het **Europees Sociaal Fonds (ESF)** op twee manieren ingezet om de regionale verschillen inzake werkgelegenheid en werkloosheid aan te pakken. Enerzijds is er de directe interventie via de **doelstelling 2**-programma's voor de provincies Antwerpen, Limburg en West-Vlaanderen. Hoewel de betrokken programma-

's pas in 2003 op kruissnelheid zullen komen, werd reeds een bedrag van € 3,349 miljoen vastgelegd voor beroepsopleidings- en tewerkstellingsacties die in de meest getroffen gebieden bijdragen aan de regionale ontwikkeling. Deze acties zijn zowel gericht op werkzoekenden (beroepsopleiding en werkervaring) als op werknemers en zelfstandigen (levenslang leren en aanpasbaarheid aan veranderende marktomstandigheden).

Anderzijds is er de inzet van het ESF via **doelstelling 3**, meer bepaald de zwaartepunten 1 en 2. Hier gaat het om acties voor kort- en langdurig werklozen wiens inzetbaarheid wordt verhoogd via beroepsopleiding, werkervaring en individuele trajectbegeleiding. De middelen van deze zwaartepunten zijn over Vlaanderen verdeeld overeenkomstig de subregionale arbeidsmarktsituatie. Op die manier leveren zij een extra bijdrage in die subregio's die er het meeste behoefte aan hebben. Concreet gaat ruim 45% van de middelen voor de zwaartepunten 1 en 2 naar de subregio's uit doelstelling 2-gebieden.

Om de noodzakelijke voorwaarden voor groei en werkgelegenheid te scheppen, verleent het **Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO)** subsidies voor de medefinanciering van ontwikkelingsacties in erkende probleemgebieden. In Vlaanderen gaat het voor de periode 2000-2006 over de provincies Limburg, Antwerpen (Kempen en stad Antwerpen), Oost-Vlaanderen (Gent en Meetjesland) en West-Vlaanderen (Westhoek en Kust). Door projecten te ondersteunen die een bijdrage leveren tot de economische ontwikkeling en/of omschakeling van het gebied, wordt geïnvesteerd in het behoud en de creatie van arbeidsplaatsen. Daarbij gaat ook aandacht naar de noodzakelijke investeringen in menselijk kapitaal. In het kader van de huidige programmaperiode 2000-2006 werd in Vlaanderen al een 30-tal projecten ondersteund gericht op de verbetering en uitbreiding van de opleidingsinfrastructuur (beroepsopleiding van werknemers en werklozen, vervolmaking van zelfstandigen, bevorderen van ICT-vaardigheden,...) voor een totaal van € 5,2 miljoen aan EFRO-middelen. Kosten verbonden aan de opleidingen zelf worden gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds (ESF).

C. Uitvoering en samenwerking

C.1. *Betrokkenheid van parlement, sociale partners en andere actoren bij de opmaak van het Vlaams actieplan*

De realisatie van de Vlaamse en Europese werkgelegenheidsstrategie veronderstelt een doorgedreven *partnerschap* tussen alle actoren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Samenwerking staat ook centraal bij de opmaak en opvolging van dit Vlaams Actieplan voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Deze beleidstekst kwam tot stand in overleg tussen de verschillende betrokken beleidsdomeinen (werkgelegenheid, onderwijs en vorming, economie en welzijn) met een uitgebreide bijdrage van de Vlaamse sociale partners, en werd besproken en goedgekeurd door de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners (in VESOC). Dit actieplan wordt eveneens voorgelegd in de bevoegde commissie van het Vlaams Parlement.

C.2. *Sociale partners*

De centrale rol van de sociale partners in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid wordt geïllustreerd in de inhoudelijke bespreking van de richtsnoeren in sectie A en B. De belangrijkste doelstellingen van het Vlaamse sociaal-economisch beleid werden vastgelegd in het Pact van Vilvoorde dat de Vlaamse regering in 2001 afsloot met de Vlaamse sociale partners. Ook via het tweejaarlijkse Vlaams akkoord leveren de sociale partners een belangrijke bijdrage aan het beleid.

C.3. *Lokale en provinciale besturen*

In het kader van de lopende bestuurlijke hervorming van de Vlaamse overheid worden de STC's (Subregionale Tewerkstellingscomités) en Streekplatformen gehergroepeerd in *één nieuwe regionale overlegstructuur*, die verantwoordelijk zal zijn voor beleidsadvies en -overleg rond werkgelegenheid en economie. De nieuwe regionale overlegplatforms (RESOC's) zullen zorgen voor een betere afstemming, zowel tussen de diverse beleidsniveaus (lokaal, provinciaal en Vlaams) als tussen de beleidsdomeinen werkgelegenheid en economie. In deze RESOC's wordt behalve voor de sociale partners en de lokale en provinciale besturen ook ruimte voorzien voor andere regionale actoren zoals milieuverenigingen en ngo's die actief zijn op vlak van opleiding en tewerkstelling.

De sterke betrokkenheid van het regionale niveau bij de Europese Werkgelegenheidsstrategie blijkt onder andere uit het feit dat de jaarlijkse beleidsplannen van de Subregionale Tewerkstellingscomités (STC's) in het verleden afgestemd werden op de structuur van de Europese richtsnoeren. De sociale partners willen deze link tussen het regionale beleidsniveau en de Europese Werkgelegenheidsstrategie ook na de omvorming tot RESOC's behouden, en zien ook op het lokale bestuursniveau mogelijkheden voor het introduceren van streefcijfers gebaseerd op de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren.

C.4. *Transparante en effectieve inzet van financiële middelen*

Om de efficiënte inzet van de middelen te verzekeren besteedt de Vlaamse overheid veel aandacht aan het *evalueren* van het arbeidsmarktbeleid. Enerzijds gebeurt dit aan de hand van de continue financiële en inhoudelijke opvolging van projecten, anderzijds maken de verschillende beleidsinstrumenten ook regelmatig het onderwerp uit van een grondige wetenschappelijke evaluatie, waarbij de effectiviteit van de acties wordt getoetst. Het Vlaamse arbeidsmarktonderzoek wordt gecoördineerd via het *VIONA-onderzoeksprogramma*, dat deel uitmaakt van de Vlaamse ESF-programmatie.

De prestaties van de VDAB worden opgevolgd aan de hand van een *beheersovereenkomst* die voor de periode 2001-2004 werd afgesloten met de Vlaamse Regering. De opvolging van een aantal parameters met betrekking tot klantentevredenheid, kwantiteit en kwaliteit van de dienstverlening en uitstroom naar werk moet ervoor zorgen dat de overheidsmiddelen efficiënt worden ingezet.

