



WERKGELEGENHEIDSAKKOORD
IEDEREEN NODIG, IEDEREEN MEE
40 VOORSTELLEN VOOR DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Goedkeuring 24 maart 2022

Contactpersonen Pieter Kerremans pkerremans@serv.be
Helga Coppen hcoppen@serv.be

Inhoud

Krachtlijnen	4
1. Bouw een resultaatgericht activeringsbeleid uit	6
Principes van een resultaatgericht activeringsbeleid	6
Concrete acties voor een resultaatgericht activeringsbeleid	7
1.1 Bouw een sterker begeleidingsproces voor werkzoekenden uit en een bredere rekrutering bij werkgevers	7
1.2 Geef specifieke aandacht aan de arbeidsreserve	9
1.3 Betrek de sociale partners bij lokale partnerschappen	11
1.4 Heb oog voor werknemers bij herstructureringen	11
1.5 Ondersteun werkzoekenden en werkgevers met de juiste ondersteuningsmechanismen	12
2. Ga voor een doorgedreven opleidingsbeleid	14
Principes van een doorgedreven opleidingsbeleid	14
Concrete acties voor een doorgedreven opleidingsbeleid	15
2.1 Versterk de lopende beleidsmaatregelen	15
2.2 Maak werk van het actieplan levenslang leren	16
2.3 Stel en knelpuntenplan op voor werkzoekenden en werknemers	17
2.4 Zet in op flankerend beleid	18
3. Zet versterkt in op werkbaar werk	19
Principes van versterkt inzetten op werkbaar werk	19
Concrete acties voor versterkt inzetten op werkbaar werk	20
3.1 Boek significante vooruitgang rond werkbaar werk	20
3.2 Zet werkbaarheidscheques in als eenvoudig instrument	20
3.3 Richt een werkbaarheidsfonds op als onderbouw	21
3.4 Zet gericht in op het wegwerken van drempels van gezinnen	21
3.5 Werk aan een actieplan voor oudere werknemers	22
4. Benut de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie	23
Principes van kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie	23
Concrete acties voor kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie	24
4.1 Bouw interregionale mobiliteit uit	24
4.2 Benut de kansen van economische migratie	25
Bijlagen	26

Krachtlijnen

Met het werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee: 40 voorstellen voor de Vlaamse arbeidsmarkt' willen de sociale partners een aantal cruciale uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakken. Deze uitdagingen die voor de coronacrisis al bestonden, worden structureler en nijpender. De arbeidsmarktkrapte is terug van nooit weggeweest. Bijna alle sectoren en bedrijfstakken staan onder druk omwille van het tekort aan arbeidskrachten. Vacatures raken niet ingevuld en productie en dienstverlening aanbieden, wordt soms moeilijk. Tegelijk zijn er nog steeds een groot aantal mensen die omwille van diverse redenen niet actief (kunnen) participeren aan de arbeidsmarkt. De werkbaarheid van de jobs blijft eveneens cruciaal om tot meer werkzaamheid te komen. Daarnaast blijft Vlaanderen achterop hinken in haar deelname aan levenslang leren ten opzichte van het Europese gemiddelde. Om deze structurele uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken, doen de sociale partners in dit werkgelegenheidsakkoord 40 concrete voorstellen.

De sociale partners willen op korte termijn een forse versnelling hoger schakelen.

- In februari 2020 engageerden de sociale partners zich samen met de Vlaamse Regering via de VESOC-engagementsverklaring 'Iedereen aan boord' om de doelstelling van 80% werkzaamheidsgraad in Vlaanderen na te streven en de participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt te vergroten. Deze doelstelling wilden ze bereiken door mensen die aan de slag zijn aan de slag te houden, de rol van VDAB te versterken en mensen aan te trekken die nu niet aan de arbeidsmarkt participeren.
- De uitbraak van de coronacrisis zorgde voor een verschuiving van de focus naar het opvangen van de effecten van corona op de arbeidsmarkt via het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek' van april 2021.
- Om de huidige crisissituatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, willen de sociale partners een forse versnelling hoger schakelen. Om de vacatures sneller in te vullen willen we mensen activeren en aantrekken uit de bredere arbeidsmarktreserve. We willen ook mensen die aan de slag zijn, aan de slag houden in meer duurzame en werkbare loopbanen. Daarnaast willen we meer mensen aanzetten tot levenslang leren. Meer dan ooit zijn de ontwikkeling van kennis en vaardigheden essentieel voor het ontwikkelen van duurzame loopbanen.

De sociale partners stellen via vier pijlers oplossingen voor om de krapte en mismatch aan te pakken en daarbij naar duurzame tewerkstelling en een inclusieve arbeidsmarkt te evolueren. De vier pijlers zijn:

1. Bouw een resultaatgericht activeringsbeleid uit.
2. Ga voor een doorgedreven opleidingsbeleid.
3. Zet versterkt in op werkbaar werk.
4. Benut de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie.

iedereen nodig, iedereen mee



→ duurzame tewerkstelling en inclusieve arbeidsmarkt

Bouw een resultaatgericht activeringsbeleid uit



Principes van een resultaatgericht activeringsbeleid

In het licht van de huidige arbeidsmarktcontext, moet de activering meer dan vandaag op een evenwichtige manier vertrekken vanuit de noden van de werkzoekenden en hun competenties enerzijds en de beschikbare vacatures anderzijds. Een sterke uitbouw van het begeleidingsproces voor werkzoekenden moet hand in hand gaan met een bredere rekrutering bij werkgevers.

Een goed activeringsbeleid kan pas slagen als mensen efficiënt, beter en tijdig worden bereikt. Dat geldt zowel voor de ingeschreven werkzoekenden als voor de potentiële arbeidsreserve bij de niet-actieve beroepsbevolking.

Wie werk zoekt, moet kunnen rekenen op een actieve en intensieve bemiddeling op maat van zijn/haar mogelijkheden. Daartoe moet elke werkzoekende, ongeacht de beschikbaarheid, van VDAB een effectief en gepast aanbod krijgen.

Heldere en duidelijke afspraken over rechten en plichten voor de werkzoekenden, werkgevers en de bemiddelaars zijn cruciaal met het oog op bemiddeling, opvolging, controle en tot slot sanctionering.

Het bereiken van de arbeidsreserve vraagt een outreachende aanpak, op maat van de doelgroep en rekening houdend met de specifieke context en drempels van elke groep.

Werkzoekenden, beroepsinactieven en werkgevers moeten gepaste incentives, prikkels en ondersteuning krijgen om de drempels naar werk weg te werken.

Het federale regeerakkoord en het federale begrotingsconclaf bevatten maatregelen waarbij de federale overheid bevoegdheden op asymmetrische wijze kan uitoefenen om het beleid meer af te stemmen op de verschillende noden van de gewesten en de gemeenschappen. We onderzoeken op zeer korte termijn ten volle de voorgestelde maatregelen van dit asymmetrisch beleid met het oog op kansen voor de Vlaamse arbeidsmarkt en een betere samenwerking en afstemming tussen de Vlaamse en federale overheid.

Concrete acties voor een resultaatgericht activeringsbeleid

1.1 Bouw een sterker begeleidingsproces voor werkzoekenden uit en een bredere rekrutering bij werkgevers

- **In het licht van de huidige arbeidsmarktcontext, moet de activering meer dan vandaag op een evenwichtige manier vertrekken vanuit de noden van de werkzoekenden en hun competenties enerzijds en de beschikbare vacatures anderzijds.** Een sterke uitbouw van het begeleidingsproces voor werkzoekenden moet hand in hand gaan met een bredere rekrutering bij werkgevers. VDAB dient meer dan vandaag ook te vertrekken vanuit de beschikbare vacatures om deze te matchen met de beschikbare competenties van de werkzoekenden (al of niet na een opleiding). Op die manier wordt duidelijk welk traject (sollicitatieopdracht, opleiding, stage ...) het meest aangewezen is om de verschillende vacatures/jobdoelwitten in te vullen, rekening houdend met de noden en de competenties van de werkzoekenden.
- **De sociale partners sturen de huidige digitale contactstrategie van VDAB op korte termijn bij. De eerste contactname en de timing van het inschattingsgesprek worden versneld.**
 - **Voor de nieuwe werkzoekenden wordt in de eerste week na inschrijving via een inschattingsgesprek, een inschatting gemaakt van zij die zelfredzaam zijn m.b.t. hun zoektocht naar werk en zij die hiertoe niet zelfredzaam zijn.** Op die manier kan er veel sneller een traject op maat worden geboden.
 - **Voor zij die niet zelfredzaam zijn m.b.t. hun zoektocht naar werk volgt op zeer korte termijn (binnen de 2 weken) een face-to-facegesprek met een bemiddelaar.** Zeker voor deze groep is persoonlijk contact cruciaal en moet dit worden geïntensifieerd. Op die manier willen de sociale partners de nieuwe werkzoekenden sneller en beter bereiken.
- **De begeleiding van werkzoekenden wordt intensiever door hen een passend aanbod te doen van vacatures, (werkervarings)stages, acties, opleidingen, werkplekieren ... Daartoe moet elke werkzoekende, ongeacht de beschikbaarheid, van VDAB een effectief en gepast aanbod krijgen.**

We bieden hen daarbij een opleidingsgarantie. Deze opleidings- en begeleidingsacties zijn geen doelstelling op zich en moeten steeds de kortste weg nastreven naar duurzaam werk. Een opleidings- of begeleidingsactie mag geen rem zetten op een eventuele snellere bemiddeling of tewerkstelling naar een gepaste job, zonder afbreuk te doen aan gezamenlijk vastgelegde opleidingstrajecten. Daarbij moet voldoende **aandacht gaan naar knelpuntberoepen en -opleidingen** voor zover passend in het traject van de werkzoekende.

We vragen in het kader van de begeleiding dat er jobdoelwitten worden afgebakend zodat er sturend, consequent en resultaatgericht kan bemiddeld worden.

- **De nieuwe werkgeversbenadering wordt zo snel als mogelijk uitgerold**, waarbij de dienstverlening kwalitatiever en sneller moet worden en de activering ook meer moet vertrekken vanuit de vacatures.
 - Het is belangrijk dat VDAB als regisseur een zo volledig mogelijk beeld krijgt van de krapte op de arbeidsmarkt. **Daarom is het belangrijk dat vacatures zo volledig mogelijk bij VDAB direct of indirect via de partners aangemeld worden.**
 - **Vacatures moeten door VDAB sterker gescreend worden** op eventuele te hoge vereisten. VDAB moet werkgevers ook gericht attenderen op onbewuste vooroordelen en de mogelijkheden om via opleiding en begeleiding meer atypische profielen te laten instromen.
 - VDAB dient voor het invullen van (knelpunt)vacatures proactief met één of meerdere werkgevers de **mogelijkheden van opleidingen op maat te verkennen**. Bijzondere aandacht gaat daarbij naar de kmo's.
 - VDAB faciliteert op een laagdrempelige manier een **gedegen sollicitatiefeedback** waarbij het initiatief uitgaat van VDAB en die werkgevers motiveert om deze feedback te geven. VDAB maakt op geregelde tijdstippen een evaluatie.
- **De sociale partners vragen VDAB om een doorgedreven screening van de huidige werkzoekendenpopulatie uit te voeren, op te volgen en bij te sturen waar nodig.** Op die manier kan de bemiddelaar zien welke werkzoekenden moeten worden gecontacteerd en geactiveerd richting een actie gericht op doorstroom naar werk. In het licht van de huidige arbeidsmarktcontext, moet ook voor deze groep werkzoekenden de activering meer dan vandaag op een evenwichtige manier vertrekken vanuit de noden van de werkzoekenden en hun competenties enerzijds en de beschikbare vacatures anderzijds. De sociale partners willen zo de huidige werkzoekenden sneller aan het werk krijgen. De sociale partners vinden het cruciaal dat ook deze werkzoekenden een passend aanbod krijgen van opdrachten, stages of opleidingen die leiden tot de kortste weg naar duurzaam werk en niet als doelstelling op zich.
- **De sociale partners vragen consequent in te zetten op non-discriminatie bij de bemiddeling en begeleiding door VDAB en partners.** Dat vraagt een striktere monitoring en opvolging vanuit de bemiddeling om signalen van discriminatie te capteren en passend gevolg aan te geven.
- **De sociale partners vragen VDAB duidelijke richtlijnen uit te werken om de bemiddelaars te ondersteunen bij het actief en consequent bemiddelen.** Het doel moet zijn om de heterogene groep van werkzoekenden kwalitatief, consequent en intensief te bemiddelen. Daartoe moet elke werkzoekende, ongeacht de beschikbaarheid, van VDAB een effectief en gepast aanbod krijgen, met voldoende aandacht naar knelpuntberoepen- en

opleidingen, voor zover passend in het traject van de werkzoekende. We vragen eenvoudige rapportering m.b.t. de resultaten van de bemiddeling naar tewerkstelling van VDAB en zijn partners.

- **Als sluitstuk van de consequente bemiddeling dienen de controle en sanctioneringsprocedures correct en stipt gevolgd te worden op een uniforme wijze in VDAB en voor alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden door de controle instanties.** VDAB zal daartoe de nodige maatregelen nemen.
- **De mate van intensivering van bereik en trajecten vraagt ook een reflectie rond de prioriteiten, de resultaten en de inzet van de capaciteit van VDAB en zijn partners.**

1.2 Geef specifieke aandacht aan de arbeidsreserve

- **Om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken en tevens een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren, willen we zowel de groepen die vandaag ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt alsook de groep van de potentiële arbeidsreserve aantrekken.**
 - Cruciaal is een gedegen kennis van de verschillende groepen die we willen bereiken met focus op **de NEET-jongeren, langdurig zieken, leefloongerechtigden, inburgeraars, personen met migratieachtergrond en personen met een arbeidsbeperking.**
 - De sociale partners vragen een **goede monitoring van de grootte, alsook de inzetbaarheid (beroepservaring, competenties ...) van de verschillende groepen, de drempels (mobiliteit, kinderopvang, discriminatie ...) die deze groepen ervaren naar werk, de instrumenten die worden ingezet en het effectieve bereik van deze groepen.** VDAB moet ook investeren in de juiste dataconnecties en de andere partners die met deze doelgroepen werken. De arbeidsreserve ontsluiten vraagt een **aanpak op maat op bovenlokaal en lokaal niveau met voor een aantal doelgroepen een outreachende aanpak** en een voortraject, op maat van de doelgroep en rekening houdende met de specifieke context en drempels van elke groep.
- **Beroepskwalificerende leerweg uitwerken voor NEET-jongeren**
 - **Voor NEET-jongeren is het prioritair om een beroepskwalificerende leerweg (met behalen EVC) uit te werken.** De sociale partners volgen dit mee op en zullen hieromtrent adviseren (o.a. via het advies met input voor het nieuw actieplan vroegtijdig schoolverlaten), rekening houdend met de expertise uit de intersectorale werking rond NEET-jongeren en het onderzoek rond werknemerschap bij jongeren van de Stichting Innovatie & Arbeid bij de SERV.

- De sociale partners volgen ook nauwgezet de lopende ESF-projecten 'outreach en activering' en 'lokale partnerschappen voor jongeren' die in 2022 op kruissnelheid komen. Outreachend werken is voor deze groep ook cruciaal.
- **Langdurig zieken stap voor stap re-integreren op de werkvloer**
 - De sociale partners willen **een ambitieuzere overeenkomst tussen VDAB en RIZIV**. In 2022 worden de protocollen tussen RIZIV en bemiddelingsdiensten heronderhandeld, waarbij gestreefd moet worden naar een substantiële verhoging van de reeds afgesproken groeitrajecten qua toeleidingen naar VDAB per jaar.
 - Met de versoepeling van de minimale arbeidsduur in **de progressieve tewerkstelling** wordt elke stap naar werk – hoe klein ook – gefaciliteerd. Om dit te kunnen organiseren, zal de werkgever beroep kunnen doen op klantvriendelijke ondersteuning. Het is de taak van VDAB-GTB en partners om formules van dienstverlening uit te werken en de huidige of de nieuwe werkgever bij te staan in het openstellen van het bedrijf voor re-integratie. VDAB moet als regisseur toekijken op de ontwikkeling van nieuwe innovatieve concepten, alsook op de begeleiding naar een nieuwe job (eventueel in een andere onderneming) indien herintegratie in de huidige job onmogelijk is. Optioneel kan er voor de huidige en nieuwe werkgever begeleiding worden voorzien omtrent aangepaste jobs, arbeidsorganisatie, coaching werknemers ... om de re-integratie in de huidige of de nieuwe job te bevorderen en tot een succes te maken.
 - De sociale partners vragen **een sterkere inzet op disability management** om de re-integratie op de werkvloer te versterken. Preventie-adviseurs worden bijgeschoold tot disability managers waardoor ze meer oog hebben voor de noden en mogelijkheden tot re-integratie. In die zin spelen ze ook een belangrijke rol in het denken over arbeidsorganisatie, gezien hun inzichten ook preventief kunnen worden ingezet (zie ook werkbaar werk).
- **Ook personen met een leefloon blijven activeren.** Voor leefloongerechtigden wordt verder ingezet op lokale partnerschappen, outreachende aanpak en op versterkte samenwerkingsverbanden met lokale besturen in het kader van activering van leefloongerechtigden.
- **Inburgeraars op beroepsactieve leeftijd inschatten, begeleiden en ondersteunen op maat.** Het gewijzigde inburgeringsdecreet verplicht alle inburgeraars op beroepsactieve leeftijd om zich in te schrijven bij VDAB. De sociale partners vragen een inschatting, begeleiding en ondersteuning op maat door VDAB, in nauwe samenwerking met alle betrokken instanties.
 - De geïntegreerde samenwerking tussen de Agentschappen Integratie & Inburgering, VDAB en de lokale besturen moet sterker worden ondersteund door sterke samenwerkingsovereenkomsten en een goede digitale gegevensuitwisseling.

- **De uitvoering van de 'Actielijst arbeidsbeperving 2030' moet personen met een arbeidsbeperving vlotter aan het werk helpen.** De Commissie Diversiteit werkte de 'Actielijst Arbeidsbeperving 2030' uit om meer personen met een arbeidsbeperving aan het werk te helpen. De sociale partners vragen deze lijst (in bijlage) uit te voeren.
- **De uitvoering van de 'Actielijst voor personen met migratieachtergrond' moet personen met migratieachtergrond vlotter aan het werk helpen.** De Commissie Diversiteit werkte de 'Actielijst voor personen met migratieachtergrond' uit. De sociale partners vragen deze lijst (in bijlage) uit te voeren.
 - Als sociale partners willen we bijkomend fors inzetten op **de groep van vrouwen met een migratieachtergrond**. De sociale partners willen mee uitvoering geven aan dit engagement uit het Vlaams regeerakkoord door samen een concreet actieplan te maken, geïnspireerd op de actielijst en de adviezen van de Commissie Diversiteit. Met het oog op deelname aan de arbeidsmarkt en op maatschappelijke integratie werken we de drempels weg die hen ertoe verhinderen aan het werk te gaan en dit door het aanbieden van een gepast voortraject om naar VDAB toegeleid te worden en een realistisch loopbaanperspectief.

1.3 Betrek de sociale partners bij lokale partnerschappen

- **Om een breed en gediversifieerd activeringsbeleid uit te voeren en drempels weg te werken, zijn partnerschappen op lokaal niveau cruciaal, vooral in die regio's waar de werkloosheidscijfers te hoog zijn en/of de vacatures het slechtst ingevuld geraken en/of de mismatch het grootst is.** De samenwerkingsakkoorden tussen VDAB en de lokale besturen zijn erg heterogeen en missen betrokkenheid van de sociale partners.
 - **De sociale partners moeten een rol krijgen in de (boven)lokale partnerschappen voor activering** die worden uitgebouwd in het project van ESF capacity building. Net zoals de lokale besturen en partners de toegang zijn tot de arbeidsreserve, zijn de sociale partners de toegang tot de werkcontext.

1.4 Heb oog voor werknemers bij herstructureringen

- **Ook bij herstructureringen, moeten er oplossingen worden gezocht om werknemers op de arbeidsmarkt actief te houden. Hiervoor zien we verschillende mogelijkheden:**
 - We bepleiten nieuwe/creatieve formules zoals vrijwillige transitietrajecten waarbij werknemers oriënterende, screenende en verkennende stages en opleidingen in andere bedrijven kunnen doorlopen binnen hun huidige arbeidsovereenkomst (eventueel gevolgd door een overstap naar dit bedrijf mits bepaalde modaliteiten). De doelgroep en de modaliteiten dienen altijd het voorwerp uit te maken van sociaal overleg binnen de onderneming.

- Bij herstructurering of collectief ontslag vinden de sociale partners het belangrijk dat werknemers tijdig kunnen worden ondersteund met het oog op wedertewerkstelling of ondernemerschap. Het begeleiden van werknemers tijdens een herstructurering door werknemersorganisaties via het concept Doorstart na overleg hierover in de onderneming is een succesvol concept gebleken. De sociale partners vragen de huidige capaciteit te spiegelen aan de noden op het terrein en waar nodig te versterken. Daarnaast zijn er een structureel kader en duurzame financiering nodig.
- We verkennen of een gelijkaardige methodiek ook interessant kan zijn voor ondernemingen zonder syndicale vertegenwoordiging die geconfronteerd worden met een herstructurering. Belangrijke voorwaarde tot succes is een vrijwillig, voldoende breed en neutraal aanbod dat in de markt wordt geplaatst en waar diverse dienstverleners aan zet worden gebracht.

1.5 Ondersteun werkzoekenden en werkgevers met de juiste ondersteuningsmechanismen

- **Werkzoekenden, beroepsinactieven en werkgevers moeten gepaste incentives, prikkels en ondersteuning krijgen om de drempels naar werk weg te werken.**
- **Aanwervingsincentive omvormen en uitbreiden naar RSZ-korting en dit zowel voor langdurig werkzoekenden als andere potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt.** In het kader van een gericht en duurzaam doelgroepenbeleid vragen de sociale partners een omvorming van de aanwervingsincentive naar een RSZ-korting (of doelgroepvermindering) voor langdurig werkzoekenden, zoals afgesproken in het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'. De sociale partners vragen om deze RSZ-korting uit te breiden naar alle potentiële werknemers die minstens twee jaar niet actief waren op de arbeidsmarkt (inactieven), inclusief zij die geheel of gedeeltelijk terugkeren uit een ziekte- of een ander uitkeringsstelsel (zonder arbeidsovereenkomst).
- **De sociale partners willen diezelfde (her)intreders die om diverse redenen (langdurige werkloosheid, langdurige ziekte, inactiviteit ...) minstens twee jaar niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt via extra kwalitatieve begeleiding op de werkvloer stimuleren om (opnieuw) actief te worden op de arbeidsmarkt.** Flankerend aan de RSZ-korting voor langdurig werkzoekenden en bij uitbreiding zij die minstens twee jaar niet actief zijn geweest, wordt er additioneel maar niet verplicht voorzien in een kwalitatieve begeleiding op de werkvloer na aanwerving. Deze begeleiding kan zowel door de werknemer als de werkgever worden aangevraagd. De sociale partners stellen immers vast dat na 1 jaar veel werknemers terug werkloos worden wat gezien de krapte niet wenselijk is.
- **De sociale partners willen fors inzetten op retentie van werknemers door een transitiepremie te voorzien.** Personen die al aan het werk zijn, maar door de zwaarte van het werk en/of ziekte, hun huidige functie niet verder gepast kunnen invullen, waarbij dit wordt geattesteerd door de arbeidsarts, willen we stimuleren om actief te blijven in een

andere gepaste functie bij de huidige of nieuwe werkgever. Omdat het loonverlies daarbij vaak een moeilijke factor kan zijn, zal een gerichte en tijdelijke premie de werkgever en werknemer helpen deze stap te maken en zo uitval uit de arbeidsmarkt voorkomen. De sociale partners mikken hierbij op oudere werknemers en langdurig zieken met arbeids-overeenkomst waar een gewijzigde jobinhoud aangewezen is om aan het werk te blijven of opnieuw aan het werk te gaan.

- **De sociale partners pleiten om te onderzoeken voor welke groepen een vorm van progressieve werkhervatting** waarbij voor een bepaalde periode een uitkering kan gecombineerd worden met een loon kan leiden tot een werkbare en duurzame tewerkstelling, zoals dit bestaat voor langdurig zieken. Voor langdurig werkzoekenden of personen die minstens 2 jaar geen recente werkervaring hebben, is een voltijdse betrekking niet steeds haalbaar op korte termijn. Ook de arbeidsmatige activiteiten binnen sociale economie kunnen hierbij een optie zijn.
- **Het collectief maatwerk kan mee een antwoord bieden op de huidige arbeidsmarktuitdagingen.** Vandaag zijn er echter nog een grote groep wachtenden die tot de doelgroep voor sociale economie behoren, maar er niet terecht kunnen omwille van een gebrek aan plaatsen. Volgens de sociale partners is er nood aan een combinatie van meer doorstroom en nieuwe instroom, zoals afgesproken in het Akkoord 'Iedereen aan boord'.
 - Om arbeidsplaatsen te creëren voor die groepen die niet op de reguliere arbeidsmarkt terecht kunnen, is het voorzien van **een bijkomend groeipad** voor het collectief maatwerk aangewezen.
 - Daarnaast is het van belang om, complementair aan dit groeipad, **ook werkplekken te creëren voor de doelgroep via het decreet individueel maatwerk.** Hierbij moet rekening gehouden worden met de verschillende bezorgdheden en aanbevelingen van het SERV-advies. De inkanteling in individueel maatwerk moet gepaard gaan met een gerichte communicatie. Er moet een actieplan worden gemaakt over hoe de maatregel door diverse stakeholders op een klantvriendelijke en realistische manier tot bij de ondernemingen kan worden gebracht.
 - Door een wisselwerking van collectief en individueel maatwerk en met de mogelijkheid van de terugvalpositie kan **de doorstroom uit sociale economie naar het reguliere circuit worden versterkt.**
 - **De formule van een enclave in een bedrijf,** waarbij een onderaannemingscontract wordt aangegaan met een maatwerkbedrijf mits gekaderd in het sociaal overleg, biedt een meerwaarde en moet verder aangemoedigd worden.

Ga voor een doorgedreven opleidingsbeleid



Principes van een doorgedreven opleidingsbeleid

Voor het opleidingsbeleid zijn er heel wat initiatieven lopende, onder meer uit 'Alle Hens aan Dek', maar is er nood aan een structurele uitrol en een versterking.

Het actieplan 'levenslang leren' is een goede aanzet, maar moet focus en prioritering krijgen. Het blijft belangrijk om de bestaande drempels naar leren verder zichtbaar en inzichtelijk te maken zodat acties daar maximaal op kunnen inspelen.

Knelpunten op de arbeidsmarkt oplossen zal een gerichte inzet via toeleiding en opleiding vragen van zowel beroepsinactieven, werkzoekenden als werknemers.

Flankerend beleid is belangrijk om de leercultuur effectief te realiseren.

Investeren in opleiding van oudere werknemers (55+) blijft de moeite waard zeker in het kader van de komende transitie en 21ste eeuwse vaardigheden en competenties.

Opleiding is en blijft een gedeelde verantwoordelijkheid, met rechten en plichten voor alle partijen.

Concrete acties voor een doorgedreven opleidingsbeleid

2.1 Versterk de lopende beleidsmaatregelen

- **De sociale partners vragen om de onderstaande acties opgenomen in het akkoord 'Alle Hens aan Dek' te analyseren en fors te versterken.**
 - Het voorzien van een ruim en toegankelijk opleidingsaanbod van VDAB en partners. De sociale partners vragen dit verder **uit te breiden**, met vooral **focus op face-to-face-opleidingen en knelpuntberoepen. De sociale partners pleiten voor een ambitieus groeipad voor knelpuntopleidingen.**
 - Een verdere **versterking van het werkplekleren, waar deze de kans op tewerkstelling verhoogt, ook voor knelpuntberoepen.** Zeker de IBO-maatregel dient sterker en gericht te worden ingezet. Werkplekleren is geen doelstelling op zich en moet kaderen in de snelste weg naar een betaalde en duurzame job.
 - Het voorzien van **extra opleidingen NT2 of Nederlands op de werkvloer in functie van het Talenplan.** De kennis van het Nederlands is cruciaal voor het vinden van een job. Bijna 35.000 ingeschreven werkzoekenden zijn momenteel Nederlandsonkundig. We zetten versneld in op het leren van het Nederlands met focus op de werkvloer.
 - **Verhogen van het aantal opleidingen rond digitale skills voor digibeten.**
- In het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek', werd bij experiment **een tijdelijk gemeenschappelijk initiatiefrecht bij het Vlaams Opleidingsverlof (VOV)** uitgebouwd naast de bestaande VOV-regeling. Hierbij kreeg de werkgever de expliciete mogelijkheid om opleidingen voor te stellen aan de werknemers zodat de werknemers meer bekend raken met het systeem en er meer gebruik van maken. Een aanvullende budgetlijn en contingent aan VOV-uren werden uitgewerkt. De sociale partners vragen binnen de Vlaamse opleidingscommissie deze maatregel te verlengen tot en met schooljaar 2023-2024 om deze dan te evalueren ten laatste eind 2023 en rekening houdend met de conclusies van deze evaluatie, deze maatregel indien wenselijk te verankeren. Bij de operationalisering van de verlenging moet ten allen tijde het individueel initiatiefrecht van de werknemers worden gewaarborgd en het oneigenlijk gebruik worden uitgesloten door het gemeenschappelijk initiatiefrecht als een aanvullend systeem in te zetten.
- De sociale partners willen inzetten op levenslang leren bij werknemers en ondernemers via **een versterking van de opleidings- en loopbaanincentives. Er moet een groeipad worden voorzien om het bereik van de instrumenten te vergroten voor de hele werknemers- en ondernemerspopulatie, met bijkomende aandacht voor de groepen van kort- en middengeschoolden, personen met migratieachtergrond, ouderen, personen met een arbeidshandicap ... die hier minder gebruik van maken (via forsere incentive, bekendheid, begeleiding ...).**

2.2 Maak werk van het actieplan levenslang leren

- Het actieplan legt de juiste accenten, maar bundelt voornamelijk een veelheid aan lopende acties en maatregelen. In het kader van dit akkoord vragen de sociale partners zo snel mogelijk werk te maken van een aantal prioritaire acties.
 - De sociale partners engageren zich conform de afspraken in 'Alle hens aan dek' om in de eerste helft van 2022 **een standpunt in te nemen over een individuele leerrekening**. In eerste instantie moeten alle maatregelen in kaart worden gebracht waar mensen beroep op kunnen doen om hun loopbaan te ondersteunen (niet enkel de Vlaamse opleidingsincentives). In een tweede fase moet de verdere invulling van deze leerrekening worden bepaald (gepersonaliseerd loopbaanplatform, persoonsvolgend ...). Dit onderwerp omvat alle acties onder vlaggenschip 3 Een persoonsvolgende inzet van Vlaamse LLL-incentives onderzoeken, actie 3 Gepersonaliseerd loopbaanplatform en competentieoverzicht onder vlaggenschip 4 en actie 1 Loopbaanplatform onder vlaggenschip 5.
 - Daarnaast zien de sociale partners vlaggenschip 4 Op weg naar één Vlaams strategisch competentieprogramma als een grote strategische werf. In het kader van dit akkoord geven ze prioriteit aan de eerste drie acties (zie ook verder het punt over knelpuntopleidingen).
 - (1) De Vlaamse Regering moet zo snel mogelijk een systeem van **macro-competentieprognoses** ontwikkelen op basis van vacatureanalyse, werkgeversbevragingen en expertenpanels om evoluties in de vraagzijde van de arbeidsmarkt beter in te schatten en het loopbaan- en competentiebeleid op af te stemmen.
 - (2) De SERV vraagt ook de **competentiechecks** voor werkgevers verder uit te rollen en deze voor werknemers versneld uit te werken, zoals ook opgenomen in 'Alle hens aan dek'. Deze competentiechecks moeten worden gelinkt aan het gepersonaliseerd loopbaanplatform en worden gebruikt binnen de loopbaanbegeleiding, met als resultaat een persoonlijk ontwikkelingsplan.
 - (3) Dit **gepersonaliseerd loopbaanplatform moet ook een gepersonaliseerd competentieoverzicht geven** (zie ook het eerste punt hierboven).
- Tot slot is begeleiding en ondersteuning cruciaal om aan de slag te kunnen gaan met de hierboven genoemde maatregelen (vlaggenschip 5). De sociale partners willen dat de ontwikkelde (vaak digitale) instrumenten in het kader van levenslang leren (acties onder golf 1) effectief het individu of de organisatie bereiken. Hiertoe vragen ze zo snel mogelijk werk te maken van alle acties onder golf 2 die zich richten op **informele, organische dienstverlening of ondersteuning van individuen en organisaties**. De rol van **brugfiguren** krijgt hier bijzondere aandacht (zie ook verder het punt inzetten op flankerend beleid). Voor sommige individuen of organisaties is formele, gestructureerde dienstverlening noodzakelijk. De acties onder golf 3 zijn eveneens noodzakelijk voor een degelijk flankerend

beleid. Bijzondere aandacht vragen de sociale partners voor de uitwerking van een meer loopbaan- en competentiegerichte aanpak binnen de loopbaanbegeleiding en het onderzoek naar initiatieven gericht op loopbaan- en competentieversterking in de tweede loopbaanhelft.

- Om deze acties te kunnen voeren, op te volgen en bij te sturen, **is de ontwikkeling van een LLL-dashboard noodzakelijk** (vlaggenschip 1, actie 2). Het partnerschap levenslang leren voert de regie van het levenlanglerenbeleid.
- De sociale partners vragen extra aandacht voor de afstemming met federale maatregelen (vlaggenschip 7, actie 4). De Vlaamse Regering moet de dialoog aangaan met de federale regering om actie te ondernemen, waar nodig via asymmetrisch beleid, zodat het federale beleid het Vlaamse versterkt (zeker in het kader van de ontwikkeling van een Vlaamse leerrekening en de federale opleidingsrekening, zie ook verder het punt afstemming tussen Vlaams en federaal beleid).

2.3 Stel en knelpuntenplan op voor werkzoekenden en werknemers

- **De sociale partners willen inzetten op knelpuntopleidingen en knelpuntberoepen via een knelpuntenplan.**
 - **Knelpuntberoepen zijn gelinkt aan kwantitatieve tekorten, kwalitatieve tekorten en/of de arbeidsvoorwaarden.** De sociale partners vinden dat alle oorzaken moeten worden onderzocht en aangepakt samen met alle werk/onderwijs- en andere partners.
 - **De sociale partners willen (her)intreders die om diverse redenen (langdurige werkloosheid, langdurige ziekte, inactiviteit ...) minstens twee jaar niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt en zich engageren voor een langdurige knelpuntopleiding, stimuleren met een financiële incentive, eventueel bovenop hun uitkering.** Er wordt een premie voorzien op drie momenten: bij het aanvangen van een knelpuntopleiding, bij het succesvol afronden van een knelpuntopleiding en na 1 maand tewerkstelling in een knelpuntvacature.
 - Om de juiste prioriteiten te bepalen op heel korte termijn zijn de actuele arbeidsmarkt cijfers essentieel. Op langere termijn moeten competentienoden voor sectoren en aanwezige competenties in ondernemingen, bij werknemers en bij werkzoekenden in kaart worden gebracht. Het instrument van de competentiecheck moet daarom versneld worden uitgerold.
 - **De sociale partners willen zoveel mogelijk werkzoekenden toegeleid zien, indien passend in hun traject, naar een knelpuntopleiding of knelpuntberoep.** Voor de opleiding dienen er heldere en duidelijke afspraken gemaakt te worden over rechten en plichten voor werkzoekenden, werkgevers en bemiddelaars. Indien de

gemaakte afspraken niet nageleefd worden, zullen de voorziene controle- en sanctieprocedures correct en stipt gevolgd worden voor alle partijen.

- Ook werknemers zijn een belangrijke doelgroep voor het invullen van knelpuntberoepen bij de eigen of andere werkgevers. Zij kunnen doorstromen mits de nodige bijscholing richting knelpuntberoepen. Daartoe moeten ook nieuwe doorstroompaden tussen werkgevers worden onderzocht of het principe van werkzoekenden die inschuiven voor werknemers die doorstromen.
- **De sociale partners willen onderzoeken hoe sectorale opleidingen beter toegankelijk kunnen worden gemaakt voor werkzoekenden en bij uitbreiding de potentiële arbeidsreserve.**
- Meer intersectorale werking is cruciaal om o.a. de omscholing en mobiliteit naar knelpuntberoepen, alsook intersectorale mobiliteit te vergemakkelijken. **De sociale partners willen daarom inzetten op een versterkte intersectorale samenwerking o.a. via de sectorconvenanten, de intersectorale werking bij de SERV en de manier waarop intersectoraal opleidingen kunnen worden georganiseerd.** Ook de transitiepunten kunnen hier aanknopingspunten bieden. De sociale partners vragen aan de sectoren en sectorfondsen samen stappen te zetten om via proefprojecten alvast een aantal sectoren te laten samenwerken rond opleidingen bijvoorbeeld in een gezamenlijk fonds.

2.4 Zet in op flankerend beleid

- Om de leercultuur te versterken in Vlaanderen is er nood aan een flankerend beleid dat draagvlak creëert, sensibiliserend en informerend werkt en wijst op de risico's van competentieveroudering. In dat kader vragen de sociale partners **het concept van leercoaches op de werkvloer uit te werken** met de sociale partners en te implementeren zoals onder andere gevraagd in het akkoord 'Iedereen aan boord' en het VESOC-akkoord 'Alle hens aan dek'. Deze personen zijn actief binnen de organisatie en staan dicht bij hun collega's. Zij kunnen een belangrijke rol opnemen bij het informeren, sensibiliseren en stimuleren richting leren.

Zet versterkt in op werkbaar werk



Principes van versterkt inzetten op werkbaar werk

De sociale partners zien werkbaar werk als een sleutelement voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en zelfstandige ondernemers én voor het kunnen aantrekken en aan de slag houden van nieuw talent. Zo maken we ook mee de realisatie van een hogere werkzaamheid en langere loopbanen mogelijk en dragen we bij aan het terugdringen van de nijpende krapte op de arbeidsmarkt.

In een evenwichtige arbeidsmarkt moet iedereen die aan het werk is, aan het werk kunnen blijven. Maar dan moet het werk houdbaar zijn. Een gedegen retentiebeleid voor iedereen en een actieplan voor ouderen, zijn daarom essentieel. Ook inzetten op het wegwerken van drempels voor gezinnen is belangrijk.

De sociale partners sluiten aan bij de doelstelling voor werkbaar werk in VIZIER 2030, het doelstellingskader van de Vlaamse Regering. Deze doelstelling luidt om tegen 2030 in Vlaanderen te komen tot een volledige tewerkstelling en te behoren tot de top van Europa inzake werkzaamheidsgraad, met langere loopbanen en meer werkbare jobs.

Concrete acties voor versterkt inzetten op werkbaar werk

3.1 Boek significante vooruitgang rond werkbaar werk

- **We willen in Vlaanderen voor de periode 2020-2030 een significante vooruitgang boeken op de diverse aspecten van werkbaar werk.** We monitoren dit via de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor en zetten in op de verbetering van de 4 werkbaarheidsindicatoren, nl. werkstress of psychische vermoeidheid, welbevinden op het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven) om op die manier op een genuanceerde wijze de evoluties in beeld te brengen en hierover te communiceren.

3.2 Zet werkbaarheidscheques in als eenvoudig instrument

- **De sociale partners vragen een duurzame en structurele verankering van het instrument van de werkbaarheidscheques in Vlaanderen voor individuele ondernemingen en organisaties.** We promoten de cheques voortaan ook als een instrument om acties te ondersteunen in de ondernemingen en niet alleen als een instrument om te meten en knelpunten in kaart te brengen. Zij kunnen specifiek ingezet worden om:
 - advies in te winnen;
 - begeleiding (van opmaak én uitrol van acties) in te kopen;
 - specifieke opleidingen te voorzien m.b.t. de bevordering van werkbaar werk;
 - acties te ondersteunen.
- Het is voor de sociale partners van belang dat de aanvraag en het gebruik van de werkbaarheidscheque gekaderd blijven binnen het sociaal overleg, zoals vandaag het geval is.¹
- De sociale partners vragen een degelijke monitoring van het gebruik van de cheques en de bekomen resultaten op ondernemings- of organisatieniveau.

¹ Er is paritaire gedragenheid omtrent de analyse, het werkbaarheidsplan en/of de verbeteracties in het kader van de uitbreiding ten gevolge van corona. Die paritaire gedragenheid wordt verkregen door een goedkeuring van de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, van het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij gebrek daaraan, van de syndicale afvaardiging. In organisaties zonder syndicale vertegenwoordiging moet er overleg geweest zijn met het personeel over de analyse, het werkbaarheidsplan en de verbeteracties. Ook bij de uitrol van acties uit het werkbaarheidsplan zal er met het personeel of de syndicale afvaardiging in overleg worden getreden.

3.3 Richt een werkbaarheidsfonds op als onderbouw

- **De sociale partners pleiten voor de oprichting van een Vlaams werkbaarheidsfonds.** Dit fonds hoeft geen zware structuur te zijn, wel een herkenbaar en aantrekkelijk vehikel dat op vlotte en laagdrempelige manier werkt. Een fonds biedt financiële middelen en ondersteuning aan sectoren, intermediairs of onderzoeksinstellingen of een groep van ondernemingen en dit, sectoraal, sector- of ondernemingsoverstijgend. Een innovatieve focus wordt hierbij aangemoedigd.
- De aanvragen dienen gekaderd te zijn binnen het sociaal overleg bij de indieners. Vanuit dit fonds kunnen onder andere projecten met volgende thema's worden gefinancierd: het ontwikkelen en uittesten van nieuwe methodieken en concepten die op de werkvloer een verschil kunnen maken (bv. rond jobdesign en jobcrafting, rond technologie als middel om arbeid te verlichten ...), innovatieve arbeidsorganisatie, events en vormingen (o.a. preventieadviseurs), meer structurele samenwerking met intermediaire organisaties die ondernemingen en organisaties (bijz. kmo's) proberen te bereiken rond werkbaar werk (dit als uitrol van de VIONA-studieopdracht 'Netwerk- en actoranalyse van het 'werkbaar werk'-actorenlandschap rond kmo's in Vlaanderen' die loopt van 1 februari 2022 tot 30 juni 2022).
- Er kan gewerkt worden met de formule van projectoproepen conform de VIONA-aanpak, waarbij de interprofessionele sociale partners mee aan het stuur zitten, o.a. voor wat betreft de projectoproepen.

3.4 Zet gericht in op het wegwerken van drempels van gezinnen

- **De sociale partners willen dringend werk maken van een behoeftedekkende, betaalbare, en voldoende flexibele kinderopvang, met een robuust organisatiemodel, meer inkomensgerelateerde plaatsen en meer maatwerk.** Zo kan de kinderopvang beter en flexibeler aansluiten op atypische werkuren of onregelmatige en urgente vragen van ouders en arbeidsmarkt en wordt de betaalbaarheid van de opvang verbeterd, in het bijzonder voor kwetsbare groepen en/of wie werkt aan een laag loon. Opvang op maat moet gebiedsdekkend aangeboden worden via netwerken van kinderopvanginitiatieven (in groeps- en/ of gezinsopvang) die reguliere plaatsen combineren met occasionele en flexibele plaatsen. Netwerkvorming in de praktijk via een actief bemiddelend lokaal loket kinderopvang kan deze functie ook opnemen of versterken. De sociale partners verwijzen naar hun advies 'De kinderopvang: olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving' van mei 2021.

3.5 Werk aan een actieplan voor oudere werknemers

- De sociale partners willen samen met de Vlaamse Regering **een gericht actieplan voor oudere werknemers** uitwerken om de drempels binnen en buiten het werk aan te pakken.

De sociale partners onderschrijven het algemene principe dat **geen enkele regelgeving drempels** mag opwerpen voor 60+’ers om te werken. Deze drempels moeten worden in kaart gebracht en weggewerkt.

- 55+’ers en 60+’ers die werkloos worden, moeten terug aan de slag kunnen. Dat vraagt van VDAB een aanpak en begeleiding op maat in functie van hun competenties én tewerkstellingskansen. We stimuleren en actualiseren het gebruik van IBO en de BeroepsInlevingsstage voor oudere werknemers, en brengen in kaart waar eventuele drempels zijn voor het gebruik ervan.
- De sociale partners wijzen hier nogmaals op **het belang van intersectorale samenwerking en arbeidsmobiliteit en de acties**, zoals opgenomen in 1.5. De sociale partners vragen daarenboven specifiek voor ouderen te bekijken welke sectoren matchen tussen mensen die vervroegd een sector willen verlaten en waar de competenties in een andere sector gewenst zijn. We zien een aantal opportuniteiten voor bepaalde sectoren, o.a. onderwijs.

Benut de kansen van interregionale mobiliteit en economische migratie



Principes van kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie

De Vlaamse arbeidsmarkt is geen eiland. Daarom willen de sociale partners ook inzetten op interregionale mobiliteit en economische migratie om de arbeidsmarktkrapte aan te pakken. Een goede samenwerking en wisselwerking met de andere gewesten en flankerende maatregelen zijn hierbij belangrijk. Het overschrijden van gewestgrenzen mag geen belemmering zijn om vraag en aanbod te matchen conform de huidige regelgeving.

De sociale partners vragen een warm en duurzaam welkomstbeleid in Vlaanderen te richten op talent uit Wallonië en Brussel en ook op andere nieuwkomers zoals economische migranten en erkende vluchtelingen. Een warm welkomstbeleid betekent minstens dat er online en offline in expatcentra informatie en begeleiding in het Engels en Frans (of eventueel andere talen) beschikbaar is omtrent huisvesting, sociale en arbeidsrechten, onderwijs, verzekeringen, en andere praktische zaken. Een warm en duurzaam welkomstbeleid is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de overheid, de ondernemingen en de betrokken werknemers. De sociale partners verzamelen hieromtrent een aantal goede praktijken.

Concrete acties voor kansen benutten van interregionale mobiliteit en economische migratie

4.1 Bouw interregionale mobiliteit uit

- **De sleutel tot interregionale mobiliteit ligt in goed werkende samenwerkingsakkoorden. Het samenwerkingsakkoord tussen Vlaanderen en Brussel van 24 juni 2021 dient zelfs verder te worden uitgebreid.** Het is een grote stap vooruit dat vacatures uit andere gewesten automatisch worden doorgestuurd, maar er moet ook actief naar worden bemiddeld. De sociale partners vinden het cruciaal om beroepsopleidingen en werkplekleerinstrumenten niet enkel open te stellen, maar ook actief in te zetten voor werkzoekenden en vacatures uit de andere gewesten. De sociale partners vragen VDAB en de andere arbeidsmarktregisseurs hier een prioriteit van te maken. Er moeten zo snel mogelijk een aantal **ambitieuze, meetbare resultaatsindicatoren** worden vastgelegd.
- Het voorzien van **extra opleidingen NT2 of Nederlands op de werkvloer** in functie van het Talenplan, zoals opgenomen in 2.1 is een essentiële randvoorwaarde om de interregionale mobiliteit mogelijk te maken.
- In plaats van dat elke individuele onderneming voor elke individuele vacature op zoek gaat in een andere gewest vragen de sociale partners VDAB bredere projecten op te zetten waarbij een cluster ondernemingen betrokken is. Een goed voorbeeld hiervan is de samenwerking met Aviato rond de luchthaven van Zaventem.
- De sociale partners vragen om zo snel mogelijk een **samenwerkingsakkoord met het Waalse Gewest af te sluiten, gelijkaardig aan het samenwerkingsakkoord met Brussel van 24 juni 2021**, inclusief meetbare resultaatsindicatoren.
- **Flankerend beleid blijft cruciaal.** Er dienen voldoende en vlotte openbaar vervoer verbindingen te zijn over de gewestgrenzen, met name ook goede verbindingen met industrie- en bedrijventerreinen. Idealiter kan iedereen met één vervoersticket vanuit Vlaanderen, Brussel of Wallonië gemakkelijk reizen met verschillende vervoersmodi.
- **Verschillende beleidsdomeinen zoals de Vlaamse fiscaliteit moeten worden gescreend op bestaande hindernissen of mogelijke stimuli voor interregionale mobiliteit**, bijvoorbeeld de woonfiscaliteit, de jobbonus ... Met oog op de rechtszekerheid vragen de sociale partners om te onderzoeken of naast de woonplaats ook de werkplaats in aanmerking kan worden genomen als criterium bij de jobbonus. Dat heeft het bijkomend voordeel dat er mogelijks werknemers worden aangetrokken uit de omliggende regio's en lidstaten. De situatie waarbij grensarbeiders uit andere lidstaten wel een jobbonus ontvangen zoals reeds bepaald in Europese regelgeving, terwijl collega's uit andere gewesten er geen recht op hebben zou voor conflicten kunnen zorgen op de werkvloer.

4.2 Benut de kansen van economische migratie

- **De sociale partners willen een snellere toegang tot arbeid voor iedereen die legaal op het grondgebied verblijft. Daarom vragen de sociale partners dat asielzoekers en anderen die hier legaal verblijven vanaf dag 1 aan het werk kunnen.** De wachtperiode voor asielzoekers van 4 maanden verdwijnt. Het is van belang om door middel van projecten die opleiding en taal in een traject naar werk combineren nieuwkomers en inwoners van andere gewesten in Vlaamse knelpuntberoepen aan de slag te krijgen.
- **De sociale partners vragen om in Vlaanderen, maar ook in de andere gewesten, in te zetten op de controle en sanctionering van illegale tewerkstelling en zwartwerk.** De kwetsbare positie van mensen met een tijdelijk legaal of illegaal statuut maakt hen kwetsbaar voor illegale tewerkstelling. Werkgevers dienen via het elektronisch platform goed op de hoogte te worden gehouden van relevante wijzigingen in het dossier van door hen tewerkgestelde werknemers via een pushbericht.
- **Voor specifieke Vlaamse hoog- en middengeschoolde knelpuntberoepen willen de sociale partners inzetten op proactieve prospectie van derdelanders met het oog op rekrutering.** Ook voor hen is het belangrijk om voorafgaand aan de tewerkstelling opleiding (incl. soft skills) en taal in een traject naar werk te combineren. Deze actieve rekrutering dient deel uit te maken van een breder beleid dat rekening houdt met de belangen van het herkomstland, belangen van de individuele migrant en de ontvangende samenleving en het principe van ethische rekrutering. Een belangrijk obstakel blijft de stoeve diploma-erkenning waar de SERV een advies over gaf. De sociale partners vragen op korte termijn stappen vooruit te zetten.
- Het huidige economische migratiebeleid is gericht op midden- en hogeschoolden. Bij het invullen van de vele laaggeschoolde knelpuntberoepen en -vacatures, willen de sociale partners eerst het potentieel erkennen van de huidige werkzoekenden en potentiële arbeidsreserve. Daarnaast willen we ook fors inzetten op werkbaar werk, retentie en een versterking van de interregionale mobiliteit. **Indien hierin in 2022 geen positieve evolutie merkbaar is, kan de piste van economische migratie voor laaggeschoolde knelpuntberoepen verder onderzocht en uitgewerkt worden.**
- **Schrappen drempels voor ondernemers uit derdelanden.** Een ander obstakel voor een goed functionerende arbeidsmarkt is de **diplomadrempel** die de Vlaamse Regering heeft opgeworpen tegen ondernemers uit derdelanden. Zij moeten een diploma middelbaar onderwijs kunnen voorleggen voor ze hier een onderneming kunnen starten. Daarenboven moeten ze ook **18.600 euro** voorzien. De sociale partners vragen om deze drempels te schrappen.
- **Gecombineerde vergunning overdraagbaar maken.** Vandaag wordt een gecombineerde vergunning toegekend om een bepaalde job bij een bepaalde werkgever uit te oefenen. **De sociale partners vragen dat de werknemer op eigen initiatief van werk moet kunnen veranderen zonder dat de nieuwe werkgever opnieuw een volledige aanvraagprocedure moet doorlopen.** Dit is een manier om afhankelijkheid van één werkgever tegen te gaan. Daarbij moet de nieuwe tewerkstelling wel voldoen aan de voorwaarden zoals de loondrempel van het BVR buitenlandse werknemers.

Bijlagen

- VESOC-engagementsverklaring '[Iedereen aan boord](#)'
- VESOC-akkoord '[Alle hens aan dek](#)'
- '[Actielijst Arbeidsbeperking 2030](#)' van de Commissie Diversiteit
- '[Actielijst voor personen met migratieachtergrond](#)' van de Commissie Diversiteit
- '[Advies Kinderopvang: olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving](#)' van de SERV
- '[Advies een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen](#)' van de Adviescommissie Economische Migratie en de Commissie Diversiteit

Hans Maertens

Voka

Caroline Copers

Vlaams ABW

Danny Van Assche

UNIZO

Ann Vermorgen

ACV

Sonja De Becker

Boerenbond

Gert Truyens

ACLVB

Ingrid Lieten

Verso