



Brussel, 6 december 2022

Wat er nodig is om langdurige werkloosheid te bestrijden

Het politieke debat over het beperken van de werkloosheidsuitkeringen laait weer op, wars van alle wetenschappelijke consensus over uitkeringssancties. Tegelijk gaat op 1 januari 2023 de gemeenschapsdienst waarvan het Vlaams ACV geen voorstander is van start.

Gemeenschapsdienst betekent dat voor de groep van langdurig werkzoekenden die vaak al een lang begeleidingstraject achter de rug hebben en waarvan een deel ook al heel wat werkervaring heeft, er een nieuwe tussenstop wordt gecreëerd die hen geen perspectief op een effectieve job en volwaardig inkomen geeft. Om langdurige werkloosheid te vermijden is een andere aanpak nodig, die rekening houdt met het specifieke profiel van de groep langdurig werkzoekenden (korte scholing, een hogere leeftijd, een arbeidsbeperking of allochtone origine).

Het huidige begeleidings- en bemiddelingskader biedt te vaak onvoldoende perspectief voor langdurig werkzoekenden. Na het doorlopen van de carrousel van bemiddelings- en opleidingstrajecten en acties allerhande, dient de werkzoekende na een vaste termijn een concreet alternatief te krijgen dat bestaat uit volwaardige tewerkstelling, geen nepstatuut. Speerpunten daarin zijn aan aangepast werk in de sociale economie en in het regulier economisch circuit.

Het Vlaams ACV lichtte deze voorstellen vandaag toe aan minister Brouns.

In oktober 2022 waren er 182.000 werkzoekenden zonder werk in Vlaanderen, het laagste aantal in 15 jaar. In deze groep waren er een kleine 63.000 langdurig werkzoekenden die al langer dan 2 jaar werk zoeken. In de groep van langdurig werkzoekenden is er een oververtegenwoordiging van kenmerken die de afstand tot de arbeidsmarkt vergroten zoals korte scholing, een hogere leeftijd, een arbeidsbeperking of allochtone origine.

Werkloosheidsduur	Kortgeschoold	>= 60 jaar	Arbeidsbeperking	Allochtone origine
< 3 maanden	38,3%	3,0%	7,8%	32,7%
3 tot 6 maanden	36,1%	3,9%	8,7%	31,8%
6 maanden tot 1 jaar	43,8%	6,6%	12,3%	34,7%
1 tot 2 jaar	41,7%	10,9%	14,3%	32,3%
2 tot 3 jaar	46,0%	14,5%	21,3%	34,5%
3 tot 4 jaar	50,2%	20,1%	28,4%	32,2%
4 tot 5 jaar	52,0%	24,2%	38,2%	29,2%
>= 5 jaar	53,2%	32,2%	48,9%	24,6%
Totaal	44,1%	13,3%	20,9%	31,4%

Deze mensen gaan in op de voorstellen van VDAB, nemen deel aan verschillende trajecten en solliciteren bij werkgevers. Voor sommigen geven deze trajecten een positieve uitkomst. Voor velen is het resultaat van een traject echter geen tewerkstelling. Het bemiddelingsstelsel faalt. Toch wordt de oorzaak telkens in de eerste plaats bij de werkzoekende gelegd en komen mensen terecht in een begeleidingscarrusel. De ene actie of traject volgt op het andere, de ene (onbetaalde) stage volgt op de andere, maar duurzame tewerkstelling blijft uit. Tegelijk gebeurt er geen opvolging voor de vacatures en werkgevers waar ze bij solliciteren en niet worden aangeworven.

Een andere aanpak is dus nodig.

Elke langdurig werkzoekende verdient waardig werk

Het huidige begeleidings- en bemiddelingskader biedt te vaak onvoldoende perspectief voor langdurig werkzoekenden. Wanneer duidelijk blijkt dat de verschillende bestaande bemiddelingstrajecten en acties geen resultaat opleveren, dient de werkzoekende na een vaste termijn een concreet alternatief te krijgen dat bestaat uit volwaardige tewerkstelling, aangepast aan en in samenspraak met de werkzoekende.

De groep langdurig werkzoekenden is niet homogeen en omvat mensen die nood hebben aan aangepast werk omwille van hun gezondheid of sociale situatie. Dan kan de sociale economie een belangrijke rol spelen. Dat betekent concreet een open contingent voor de sociale economie met een heroverweging van de toeleidingscriteria en een kader waarbinnen nieuwe initiatieven kunnen worden ontwikkeld voor mensen met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Tegelijk geeft de arbeidskrapte aan dat er veel meer moet en kan gebeuren binnen reguliere bedrijven om aangepaste tewerkstelling te voorzien door taken en arbeidsprocessen aan te passen en dat er geen plaats is voor discriminatie op basis van leeftijd of origine. Hier ligt een belangrijke verantwoordelijkheid bij werkgevers die moeten tonen dat ze ook effectief inclusieve werkvloeren kunnen realiseren.

Essentieel daarbij is dat het telkens gaat om volwaardig werk, met een volwaardig werknemersstatuut en de bijhorende rechten. Want anders stopt de carrousel nooit!

Meer informatie: Karim Dibas, ACV arbeidsmarktwerking, 0474 34 74 27