

VLAAMS PARLEMENT



Zitting 2000-2001

1 februari 2001

HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

COMMISSIE VOOR ECONOMIE, LANDBOUW, WERKGELEGENHEID EN TOERISME

Interpellatie van mevrouw Riet Van Cleuvenbergen tot de heer Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over de resultaten van het beleid inzake de tewerkstelling van laaggeschoolde migranten/allochtonen

Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over de resultaten van de interne VDAB-analyse

Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over het opstarten van jongerenafdelingen in allerlei sectoren

Vraag om uitleg van mevrouw Riet Van Cleuvenbergen tot de heer Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over de brief van de VDAB aan de te regulariseren DAC'ers

Commissie voor Economie, Landbouw, Werkgelegenheid en Toerisme

Donderdag 1 februari 2001

VOORZITTER : De heer André-Emiel Bogaert

– *De interpellatie wordt gehouden om 14.10 uur.*

Interpellatie van mevrouw Riet Van Cleuvenbergen tot de heer Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over de resultaten van het beleid inzake de tewerkstelling van laaggeschoolde migranten/allochtonen

De voorzitter : Aan de orde is de interpellatie van mevrouw Van Cleuvenbergen tot de heer Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over de resultaten van het beleid inzake de tewerkstelling van laaggeschoolde migranten/allochtonen.

Mevrouw Van Cleuvenbergen heeft het woord.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, geachte collega's, tijdens een bepaald weekend hoorden we in alle nieuwsberichten dat de tewerkstelling van de migranten niet de algemene trend in Vlaanderen volgt. Men gaf als voorbeeld Antwerpen. Op de website van de VDAB vindt men daarover geen preciezere gegevens. De daaropvolgende maandagmorgen heb ik onmiddellijk contact opgenomen met VDAB Brussel om de cijfers te controleren. Ook zij konden me niet helpen. Ze waren nog op zoek naar de exacte gegevens. De cijfers van november geven aan dat er wel degelijk een probleem is. De interpellatie komt dan ook op tijd. We kunnen nu alles op een rijtje zetten. Het parlement kan daarna eventueel enige initiatieven nemen.

Deze regering heeft een actieplan opgesteld voor de migranten, zowel de allochtonen als de nieuwkomers en asielzoekers. Het gaat niet enkel om de zogenaamde inburgeringsprojecten. De regering zet ook een aantal zaken voort die waren opgestart tijdens de vorige legislatuur.

Vooreerst wil ik wijzen op een aantal onduidelijkheden. Er is een probleem met de terminologie. De radionieuwsuitzendingen geven een dergelijk bericht ongenueanceerd weer omdat het snel moet gaan. De mensen die in de sector werken, weten echter dat er een groot verschil is tussen allochtonen, nieuwkomers en asielzoekers, die ook het recht hebben om zich in te schrijven. De term 'migrant' dekt de drie groepen.

Men moet ook beseffen dat er discriminatie bestaat. De wetenschappelijk onderbouwde studie van 1997 van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding stelt vast dat we in Vlaanderen spontaan – bewust of onbewust – de migranten discrimineren als er een keuze is tussen kandidaten met hetzelfde profiel. We moeten daar oog voor hebben.

Heel wat migranten weten dat ze op bepaalde terreinen, zoals opleiding en taal, tekortschieten. Ze doen vaak pogingen om zich bij te schaven. Men plaatst ze echter vaak op wachtlijsten, waardoor de kans op tewerkstelling daalt. De feiten zijn duidelijk. De trend bij migranten en autochtonen is niet dezelfde.

De cijfers van eind november 2000 geven aan dat er in Vlaanderen 158.644 niet-werkende werkzoekenden waren. Van dit aantal zijn 136.230 Belg. In de cijfers van de VDAB geeft men terecht het onderscheid aan tussen de etniciteit. Het feit of men Belg is of niet, verandert het probleem niet voor iemand van vreemde origine. Bij de niet-etnische Belgen wordt gewoonlijk nog een onderscheid gemaakt tussen onderdanen van de EU, mensen van de maghreblanden, Turken en onderdanen die niet afkomstig zijn uit de EU.

Eind november waren er 23.707 etnische niet-Europese ingeschreven bij de VDAB. Daarvan waren er 15.686 afkomstig uit de maghreblanden en Turkije. Dit is dus de grootste groep die werd

Van Cleuvenbergen

beoogd door de akkoorden en de actieplannen van de Vlaamse regering. Ik stel ook vast dat het merendeel van deze groep, namelijk 6.977, in de regio Antwerpen woont. Het aantal niet-werkende werkzoekenden in Antwerpen bedroeg eind november 51.026. Op dat moment waren er 7.706 vacatures.

Voor 36 percent van die werkaanbiedingen was geen diploma vereist, voor 12 percent volstond lager onderwijs, voor 23 percent hoger secundair onderwijs. In 49 percent van de gevallen betrof het een vraag om arbeiders. Men zegt vaak dat men niet aan bepaalde normen en vereisten voldoet. We stellen echter vast dat er voor de mensen met een vrij lage kwalificatie een werkaanbod bestaat.

We kunnen uit deze cijfers ook afleiden dat er vrij grote regioverschillen bestaan, niet alleen qua aantallen maar ook qua maghrebijnen en Turken die werk vinden. De opsplitsing tussen mannen en vrouwen geeft aan dat op de meeste plaatsen het aandeel van de vrouwen sterker daalt dan dat van de mannen. De provincie Limburg is wat dat betreft een uitzondering. De reden hiervoor is dat in Limburg de industrie nogal mangericht is. Denken we maar aan Ford-Genk. Er is echter een structureel overaanbod aan vrouwen. We moeten daar rekening mee houden. Investerings moeten in de toekomst gericht zijn op de tewerkstelling van vrouwen. Het gaat daarbij om meer dan migranten alleen. Daarenboven is in Limburg de dienstensector veel zwakker uitgebouwd dan in andere provincies. De inhaaloperatie die nog moet gebeuren in de dienstensector, kan voor deze groep een antwoord bieden.

De hier aangehaalde cijfers slaan op de doelgroep die in het Vesoc-akkoord van 1998 zijn vervat. Mijnheer de minister, in uw beleidsnota, in de beleidsbrief van dit jaar en tijdens verscheidene gelegenheidstoespraken hebt u gepleit u voor diversiteit. Ik veronderstel dat u dat niet enkel doet uit opportunistische maar ook uit ethische overwegingen en vanuit een realiteitsbesef. Volgens cijfers van het HIVA zou er vanaf 2010 een ernstig tekort zijn aan werknemers indien we nu bepaalde groepen niet inschakelen.

Voor Vlaanderen is dit al sinds het begin van de jaren negentig een prioriteit. Dat werd vastgelegd in het Vesoc-akkoord van juni 1998 en in de motie van het parlement van dezelfde periode. Daarin werd gefocust op het verhogen van de arbeidskansen, vooral dan van de tweede en derde generatie migranten en van de zogenaamde volgmigrant.

We hebben de bijlage bij de begroting gekregen van de monitoring van de beleidscel van de administratie Werkgelegenheid. Verschillende doelstellingen en kritische succesfactoren daaruit slaan op dit onderwerp. Daarbij blijkt dat deze groep vaak ondervertegenwoordigd blijft, bijvoorbeeld in de opleidingen van de VDAB, in de doorstroming, enzovoort.

Bovendien wordt de aanwezigheid van deze doelgroep voor veel van deze indicatoren en kritische succesfactoren onvoldoende gemeten. Bijvoorbeeld over de afstemming van het onderwijs op de arbeidsmarkt zijn geen gegevens over etniciteit beschikbaar. Acties gericht op het stimuleren van permanente vorming van werknemers en werkzoekenden moeten nog opgezet worden. Ook in dat verband pleit ik voor een meting van de etniciteit, hoe moeilijk dat ook is.

We stellen dus vast dat we nog niet ver genoeg staan, ondanks alle goede pogingen. Met wij bedoel ik niet alleen het parlement, maar ook alle mogelijke betrokken partners, bijvoorbeeld de sociale partners in de breedste zin van het woord, het VEV en het VKW. Samen met enkele leden van de commissie hebt u onlangs een studiebezoek gebracht aan het bedrijf ISS. Daar bleek dat ook het bedrijfsleven initiatieven neemt.

In 1998 werd in het Vesoc-akkoord vooropgesteld dat we op 75 verschillende plaatsen tot actieplannen ten aanzien van deze problematiek moesten komen, gericht op de overheid en op de privé-sector. Onlangs antwoordde u op een schriftelijke vraag dat die actieplannen werden geïmplementeerd bij de administratie. Enkele bleken nog in voorbereiding te zijn, maar u meende dat we het doel wel zouden bereiken, en u kondigde aan voor de volgende jaren opnieuw het getal van 75 bedrijven te zullen vooropstellen. U blijft ook steun geven aan de bedrijven die vorig jaar hebben deelgenomen, zodat er continuïteit mogelijk is. Dat vinden we belangrijk.

Ondanks al deze pogingen blijven er echter problemen. We stellen vast dat de achterstand de laatste twee jaar zelfs nog is gegroeid. Dat is beangstigend. Economisch gaat het nu goed. Als deze groep zelfs dan nog buitenspel blijft, dan is een versnelling van onze acties noodzakelijk. In Nederland werd aanvankelijk ook gewerkt op basis van vrijwilligheid. Nu is men overgestapt op verplichtingen. Als we dat willen doen, moeten we het nu doen, op het moment van een economische hoogconjunctuur.

Van Cleuvenbergen

Een verplichting kan strak of soepel zijn. Als eerste mogelijkheid werd door enkele parlementsleden van uw fractie al voorgesteld om in alle bedrijven de cijfers terzake openbaar te maken. Als we dat bijvoorbeeld zouden doen met betrekking tot vrouwen, dan zouden we zulke berichtgeving als die we gisterenavond hoorden op de radio over het aantal vrouwen in leidinggevende functies, gemakkelijker kunnen doorprikken.

Een tweede suggestie is om rekening te houden met regionale verschillen. In de regio's waar we veel minder met deze problematiek worden geconfronteerd, moeten we er ons ook minder op concentreren. We hoeven geen absolute cijfers vast te leggen voor heel het land. Ik pleit voor diversificatie naar sectoren en naar regio's.

Mijnheer de minister, hebt u nog andere inspanningen gedaan? Hoe kijkt u zelf toe op de inspanningen die al geleverd werden, en op de opvolging ervan? Hoe denkt u bij te sturen met het oog op de hoogconjunctuur?

– *De heer Frans Wymeersch treedt als voorzitter op.*

De voorzitter : Mevrouw Declercq heeft het woord.

Mevrouw Veerle Declercq : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, ik sluit me ten volle aan bij de interpellatie van mevrouw Van Cleuvenbergen. Het gaat niet alleen om de tastbare middelen die we kunnen aanwenden, maar ook om een mentaliteit die bij de bevolking leeft. Daarom zouden we met de media tot een overeenkomst moeten kunnen komen over initiatieven om die mentaliteit ten aanzien van allochtonen te veranderen. We krijgen al te vaak negatieve berichten, hoewel er veel zijn die werk hebben en het goed stellen. Dat komt echter niet voldoende tot uiting.

Ook de werkgevers en de medewerkers, die vaak niet bereid zijn om goed met deze mensen samen te werken, voor hen open te staan en hen te ondersteunen, hebben een belangrijke rol te spelen. Vooral bij het begin van hun tewerkstelling is extra ondersteuning werkelijk nodig.

Ook overleg met de beleidsdomeinen Onderwijs en Welzijn is nodig. Uit onderzoek blijkt dat weinig migranten werk vinden in de bijzondere jeugdzorg, als opvoeder, of in de sector van vrijetijdsbesteding

en sport. Dat is een groot onontgonnen terrein. De opleiding heeft daarmee te maken.

De voorzitter : Minister Landuyt heeft het woord.

Minister Renaat Landuyt : Ik dank de sprekers voor hun belangstelling voor dit onderwerp. Daar is behoefte aan.

Mevrouw Van Cleuvenbergen heeft al heel wat cijfergegevens verstrekt. Uit die cijfers blijkt dat bij een dalende werkloosheid, zoals we nu kennen, het aandeel van allochtonen in de groep van werkzoekenden stijgt. Op een jaar tijd is hun aandeel gestegen van 11 naar 12 procent. Een ander belangrijk cijfergegeven is dat in de groep van allochtonen die potentieel tot de actieve welvaartsstaat behoren, het aantal werklozen 40 procent bedraagt. Beide cijfergegevens illustreren dat er een abnormale verhouding is.

Omtrent de analyse van de oorzaken daarvan kan worden gediscussieerd, en kunnen er vooroordelen bestaan. Duidelijk is alvast dat niet het criterium kwaliteit een rol speelt, maar wel een amalgaam van kleine vooroordelen, variërend van ongemak, over angst, tot racisme. De meest schrijnende verhalen zijn die van migranten van de tweede generatie die bijvoorbeeld telefonisch solliciteren bij een callcenter. De sollicitatie verloopt perfect, tot ze hun naam uitspreken. De werkgever blokkeert bij de kleur van de naam of de huid, dat is een algemene vaststelling. Hoe kan men daarop inspelen? De krapte van de arbeidsmarkt kan een opportuun of dwingend element zijn. Het is het moment om daar iets aan te doen. De bedrijven die daarop inspelen zijn de bedrijven met een vacatureprobleem. Ze hebben nieuwe technieken gezocht om juist die groep aan te spreken. Ze hebben er bij momenten zelfs publiciteit mee gevoerd. Dat is een strategie, want concurrentie wordt nu ook gevoerd via de humanresourcespolitiek. Sommige bedrijven zijn daar zeer ver in gegaan, en hebben er een soort etiket van hun bedrijf van gemaakt. De bekendste is ISS. We moeten het hen nageven, ze zijn erin geslaagd om daar een publicitaire meerwaarde voor hun bedrijf uit te halen. Men kan daar voor of tegen zijn. Ik stel alleen vast dat het nuttig is in het kader van mijn beleid, omdat we de activiteitsgraad van alle bevolkingsgroepen willen laten stijgen. Over de motieven waarom mensen meewerken aan dat programma stap ik heen. Ik probeer alleen van de gelegenheid gebruik te maken om de doelstelling die u en mevrouw Declercq hebben gesteld, te realiseren.

Landuyt

Een onderscheid in de cijfergegevens tussen allochtonen en autochtonen ligt gevoelig bij de betrokken bevolkingsgroepen. Is die opdeling nodig? Het is nodig om beter te kunnen meten. Bij de allochtonen komt dit ook vervelend over. Men moet hen dan overtuigen om mee te werken omdat men duidelijker de effecten van het gevoerde beleid ziet.

De mentaliteit zit er aan beide zijden diep ingeworteld. Dat heb ik niet in de hand. Alles begint bij het onderwijs. De ouders van allochtonen krijgen op school te horen dat hun kind iets niet kan of dat het niet meekan op gebied van taal. Die achterstand vertaalt men in verstandelijke achterstand, wat niet altijd klopt. Maar via PMS-adviezen krijgen de ouders ingelepeld dat hun kinderen tot bepaalde handelingen niet in staat zouden zijn. Die eerste generatie die het zelf moeilijk heeft met taal, krijgt dus adviezen van de begeleidende diensten van ons onderwijs over de achterstand van haar kinderen. Op de universiteit leren we dan wel dat een psychologische achterstand soms te maken heeft met een andere culturele inschatting. Wat voor ons evident is, is voor andere culturen minder evident. Heel die mix krijgt men mee in de adviezen over de te volgen onderwijsrichting. Dan gaan de ouders naar huis, en lepelen hun kinderen in dat ze voor bepaalde zaken eigenlijk niet geschikt zijn. De vooroordelen zitten er bij de tweede generatie goed ingebakken. In hun opvoeding krijgen ze al mee dat ze minder kunnen.

Bij de werkgever bestaat een soort van afweersysteem, en de werkzoekende voelt een sterke schroom. Hij vindt het niet de moeite om te solliciteren. Men hoeft maar één of twee keer een bevestiging van die reactie te krijgen om het iets moeilijker te hebben om te solliciteren. Op basis van grote studies en kleine ervaringen moet je je werkgelegenheidsbeleid richten op al die momenten. Hoe breng je de mensen aan het werk? Hoe breng je de werkgever ertoe dat hij die bevolkingsgroep moet aanspreken? Er zijn een paar invalshoeken over methodes die men in het verleden gebruikte en over nieuwe methodes die wij proberen te hanteren. De eerste grote beleidslijn, tot stand gekomen in overleg met de sociale partners, is het Vesoc-actieplan van 1999. In dat plan hebben we een versnelling doorgevoerd en een accentverschuiving. Toen bleek dat we zonder problemen 75 bedrijven konden bereiken. Dit jaar spreken we 150 bedrijven aan, waarvan de eerste 75 de 'best practice' aanbrengen voor de andere. We betalen als overheid 500.000 frank aan de bedrijven om een

actieplan op te stellen. De kosten van die extra administratieve last nemen we voor onze rekening. Dat is een stimulans, maar eigenlijk betalen we dat plan.

De methodes gaan over hoe we die werkzoekenden aanspreken. Dat gaat niet via de gewone manier van solliciteren. We gebruiken andere kanalen, zoals jeugdclubs en bepaalde tijdschriften. In twee bedrijven in Mechelen en het Brusselse hebben ze daar creatieve ervaringen mee. Dat pikken we mee. Daar hebben we geleerd hoe we die mensen kunnen aanspreken.

Een van de grote problemen is hoe je de situatie op de werkvloer aanpakt. Dat uit zich in kleine conflicten zoals over feestdagen. We hebben er een paar wettelijk geregeld, maar die van andere culturen hebben we nog niet gerespecteerd. Die zijn nog niet vertaald in de sociale reglementering. Dat kan leiden tot spanningen. In welke mate kun je als bedrijf rekening houden met bepaalde feestdagen die belangrijk zijn voor een bepaalde cultuur? Dit kan spanningen geven met de andere groep die dit moet aanvaarden, terwijl dat niet evident is. Alle katholieke feestdagen zijn evident, maar de islamitische gebruiken en feesten zijn niet evident. Hoe verzoen je dat op de werkvloer waar de mensen moeten samenwerken? Bepaalde bedrijven hebben daar ervaring mee. Die kunnen ze doorgeven aan anderen.

Dit is echter soms moeilijk, bijvoorbeeld in de transportsector. Daar krijgen we een volgende stap van het probleem, want in die sector is de werkvloer bij manier van spreken de vrachtwagen en vind je de werknemers niet samen op een werkvloer.

Dan komen we bij een volgend aspect van het probleem: hoe moet een bedrijf omgaan met allochtonen die het aanwerft en wil houden, ten opzichte van de buitenwereld – de klanten, de leverancier en de afnemer? Bedrijven uit de vervoerssector die, uit noodzaak en hopelijk ook uit ethische overwegingen, de inspanning willen doen, worden geconfronteerd met dat extra probleem van de buitenwereld. Hoe reageert men bij de leverancier of de afnemer op mensen met een al te kleurrijke huid of naam? Men meldt mij dat dit een specifiek probleem is in de havensector. We pakken dat ook aan.

Dit is dan de volgende stap. Je moet de keuze maken: waar zet je de allochtonen in? In de etalage of achter de etalage? Dat zijn allemaal aspecten die meespelen, en daar zijn wij mee bezig, niet in

Landuyt

een sfeer van verplichtingen, maar in een sfeer van 'laten we van elkaar leren'. We stimuleren dit en we profiteren ook van de economische druk, vanuit de veronderstelling dat als die druk minder is, de gewenning groter kan zijn. In Limburg weet men dat een Italiaan meer autochtoon is dan een Turk en een Marokkaan. In de loop van de geschiedenis is dit zo geëvolueerd. Dat speelt wel mee.

Onze beleidslijn is verder te gaan op het Vesocelan, en dat te versterken. Maar bijkomend – en dat is heel nieuw – spreken wij de organisaties van de allochtonen zelf aan. We spreken ook hun koepele aan, want op dat vlak zijn het echte Vlamingen geworden: er zijn honderden verenigingen van allochtonen. Hopelijk neemt men ons dat niet kwalijk, maar wij zullen daar iemand voor inzetten. Op die manier kunnen zij hun mensen aanspreken om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten, en zo kunnen die worden gestimuleerd om te solliciteren. Deze tussenpersonen vinden immers vanuit hun verenigingsleven wel de juiste argumenten en benadering om die jonge mensen er effectief nog in te laten geloven dat ze kunnen solliciteren. Zo zijn er nu in Vlaanderen een viertal mensen actief die hun mensen aansporen om te solliciteren in de Vlaamse bedrijven die vragende partij zijn. We hebben ervoor gezorgd dat dit werd versterkt. Ik geef wel toe dat wij zorgen voor de betaling, dus voor de stimulanzen. Ik heb de indruk dat dit positieve effecten heeft. De beleidslijn met de sociale partners wordt versterkt.

We benaderen, samen met het bedrijfsleven, de zaak nog vanuit een andere invalshoek. Deze week werd de overeenkomst bezegeld. Op 22 juni 2000 zijn we met tal van organisaties en firma's gestart met een nieuwe werkwijze. We zijn met ongeveer 500 mensen, waaronder vertegenwoordigers van een tachtigtal firma's, bijeengekomen. Dit gebeurde onder de noemer Trevisie: mens, milieu en maatschappij. De discussie ging over wat het bedrijfsleven kan doen inzake levenslang leren en welke initiatieven men kon nemen inzake het management van de diversiteit.

De werkmethode is steeds dezelfde. Men neemt bestaande voorbeelden. Een aantal geleerden moet daar concepten uit distilleren. Men hoopt daarna de methode door te geven aan anderen. Dit betekent dat men de 'best practices' vertaalt naar concepten die bruikbaar zijn voor anderen. Het management van de diversiteit moet – spijtig genoeg – nog steeds het probleem inzake het aanwerven van vrouwen in bedrijven behandelen. Mevrouw Van

Cleuvenbergen, Ford-Genk is één van de bedrijven die een inspanning doet om vrouwen aan te werven. Uw opmerking maakt me extra wantrouwig. Het bedrijf is bovendien buurtgericht bij het in dienst nemen van allochtonen. Ford doet een inspanning om een goede relatie te onderhouden met de wijk.

We trachten, in goede verstandhouding met het bedrijfsleven, ervoor te zorgen dat de 'best practices' versneld aan elkaar worden doorgegeven. Het management van de diversiteit komt er in essentie op neer dat het systeem, waarbij men bij het personeelsbeleid van elke werknemer weet wat hij moet bereiken, volkomen wordt omgekeerd. Het verschil is de norm. Een divers personeelsbestand is een rijkdom. Al wat daarover bestaat, wordt ook theoretisch versterkt. Wij koppelen de 'best practices' – de theorie – aan de praktijk.

De VKW en de Vlaamse werkgevers hebben contact opgenomen om dit initiatief ten volle te ondersteunen. We hebben hierover een akkoord afgesloten. Er staat uitdrukkelijk in dat onze ervaring, die we via het Trevisieconcept hebben opgedaan, nog eens extra zal worden gepropageerd bij de achterban. Men erkent dus dat dit misschien wel hét systeem is.

Ik leg de bedrijven niets meer op. We zijn het eens het systeem te stimuleren. De VKW speelt al sinds 1994 met die gedachte. De heer Roos van het VEV heeft vorig jaar een oproep in dezelfde richting gedaan inzake duurzaam ondernemen. De werkmethode die hij daar aankondigde, was al volop in gebruik bij het Trevisieproject. We hebben al onze krachten gebundeld in de hoop de 800 bedrijven die hebben opgeroepen tegen het racisme, te kunnen inschakelen bij het aanwerven van allochtonen.

De vraag over hoe fijn men de effecten van het beleid kan meten, blijft bestaan. We hebben een studie laten maken omdat dit in de onderwijs- en arbeidswereld op een verschillende manier gebeurt. Ik tracht daar via het Steunpunt WAV meer gegevens uit te halen. Men ziet dat er bepaalde gevoeligheden zijn. In een perfecte maatschappij zou dit geen criterium mogen zijn. De toestand is nu echter eenmaal wat ze is. We willen de bestaande onevenwichten wegwerken. Daarvoor hebben we goede metingen nodig.

In onze beheersovereenkomst met de VDAB trachten we accenten te leggen en metingen in te schrijven. We willen de punten en de vergoeding

Landuyt

van de VDAB koppelen aan de inzet ten opzichte van de allochtonen.

In het kader van het inburgeringsbeleid heeft de Vlaamse regering ervoor geopteerd de nieuwkomers niet enkel te benaderen om uit te leggen hoe onze maatschappij in elkaar zit of om te zeggen waar ze de taal moet leren : ook de weg om werk te vinden, maakt daar deel van uit. Dit is een cultuurschok in de inburgering. Men neemt wel de middelen voor de culturele en taalvorming van de allochtonen in dank af, maar daarnaast is er een budget voor het derde onderdeel. Men moet een zeer directe link leggen met werk. De sector is daar nog niet mee klaar. Wat dat betreft is er – en ik wik mijn woorden – nog enige hypocrisie. Men aanvaardt wel het geld, maar niet de doelstelling. Het bedrag van 110 miljoen frank staat niet zomaar ter beschikking. Om de integratie van nieuwkomers te bereiken, moet men alle hens aan dek roepen om ze te helpen bij het vinden van werk.

Deze regering heeft maximaal op de door Vlaanderen zo verguisde startbanen ingespeeld. We rekenen erop dat de emancipatieambtenaar zijn werk doet. Hij moet erop toezien dat een relatief voldoende aantal allochtonen bij de zaak wordt betrokken.

De voorzitter : Mevrouw Van Cleuvenbergen heeft het woord.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Mijnheer de minister, ik dank u voor uw uitgebreid antwoord. Ik besef ten volle dat men een mentaliteit nooit mag forceren, maar men moet wel regelmatig stimuli geven. Ook in die zin was deze interpellatie belangrijk.

Een aantal problemen blijven bestaan. U kunt die niet alleen oplossen. Ik denk daarbij aan de benaming van allochtonen. Hoe moet men die vatten ? Onderwijs gebruikt een andere norm. In het decreet gebruikt men weer een iets andere omschrijving. Ik weet dat u niet de coördinerende minister bent, maar men moet wat dat betreft enige klaarheid scheppen. De VDAB is in 1998 voor eerst met een meting begonnen. De dienst heeft duidelijk mogelijkheden geschapen.

Mijnheer de minister, de cijfers die men op de radio heeft aangehaald, geven een enigszins vertekend beeld door de nieuwe doelgroep. Het zou een goede zaak zijn die cijfers apart te geven. Op die manier kan men de juiste signalen versturen. Het

gaat in vele gevallen waarschijnlijk om een tijdelijke groep, die men ook anders moet benaderen. De verwachtingen zijn verschillend, want die mensen zijn vaak hooggeschoold. Ze kunnen niet worden bereikt door eenzelfde beleid.

Ik pleit ervoor dat het wetenschappelijk onderzoek wordt voortgezet. Het moet accuraat gebeuren en bij de tijd zijn. In de bijlage van de begroting staan vaak nog cijfers van 1998. Ik ben verheugd over uw opmerking inzake het beheerscontract met de VDAB. Dit moet nog opnieuw worden afgesloten. Het zou goed zijn in te gaan op de suggestie om een evenredigere participatie van deze doelgroep te garanderen. Ondanks het feit dat deze groep een betrokken partner is bij de opleidingen, zien we dat ze minder goed scoort.

De voorzitter : Minister Landuyt heeft het woord.

Minister Renaat Landuyt : Mevrouw Van Cleuvenbergen, in het kader van het regulier beleid hebben we per STC een bedrag ingeschreven waardoor één persoon extra aandacht kan besteden aan allochtonen. We hebben een heel jaar met vrijwilligers gewerkt om de goedgevormde, erkende politieke vluchtelingen wegwijs te maken. We konden daarbij rekenen op gepensioneerde managers, die hun kennis en energie ter beschikking hebben gesteld.

We breiden op dit moment een project uit naar vier regio's om asielzoekers, zelfs in de loop van hun procedure, te helpen bij de opleiding inzake taal en techniek. Daarmee is in Brugge gestart. Dit wordt nu uitgebreid naar gemeenten waar asielcentra en asielzoekers zijn. Ik geef toe dat dit een kans is voor de Vlaamse economie. Ze kunnen direct worden ingeschakeld. In Brugge was er een opleiding voor taal en techniek. Van de twaalf cursisten werden er acht tewerkgesteld. De overige vier konden omwille van de procedure niet worden aangenomen. Het rendement is dus praktisch 100 procent.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Mijnheer de voorzitter, ik wil niet dat er enig misverstand bestaat over Ford. Ik heb enkel gezegd dat het arbeidsaanbod in Limburg vrij mannelijk is omdat de industrieën 'mannelijk' zijn. Er is nu een nieuwe directeur human resources aangenomen van etnisch niet-Europese afkomst.

Minister Renaat Landuyt : Het bedrijf doet ook interessant werk met de buurt. Er is een verantwoordelijke om de integratie te bevorderen. Men zoekt de werknemers in de buurt. Het economisch be-

Landuyt

lang loopt hier samen met de integratie van de allochtonen.

De voorzitter : De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys : Mijnheer de minister, ik was op een studiedag van een vakbond, waar ook het diversiteitsbeleid aan bod is gekomen. De VKW en het VEV blijken inderdaad inspanningen te doen. De economische situatie laat dat toe, en de situatie op de arbeidsmarkt maakt het enigszins noodzakelijk. Bovendien kunnen ze er wat geld tegenaan gooien.

Het is evenwel een probleem dat de onderhandelingen in het Vesoc gevoerd worden door de interprofessionele vakbonden. Die hebben het moeilijk om de link te leggen met de centrales, die in feite de bedrijven vertegenwoordigen. Uiteraard is dat een zaak van de vakbonden, en ik denk niet dat u hen op dat punt kunt steunen. Er treden tweemaal storingen op, eerst bij het terugkoppelen van wat in het Vesoc is afgesproken naar de centrales, en daarna bij het terugkoppelen door de vertegenwoordigers van de centrales naar hun militanten. Een flankerend beleid zou daar wel enige steun in kunnen bieden.

De voorzitter : Minister Landuyt heeft het woord.

Minister Renaat Landuyt : De rol van de vakbewegingen is moeilijk. Aan de sfeer op de werkvloer moet nog veel gewerkt worden. Alle vakbonden zijn daarvoor gemotiveerd, maar het blijft moeilijk.

We hebben met een viertal sectoren een sectorprotocol afgesloten. Onlangs werd er zo een afgesloten met de vervoerders naar aanleiding van hun vraag om buitenlandse werknemers in groep aan te werven. We waren daar geen voorstanders van omdat zij nog niet alle mogelijkheden hadden uitgeput. In het sectorprotocol hebben we specifieke acties opgenomen ten aanzien van allochtonen. Daarbij werd ook voorzien in de mogelijkheid om de bedrijven ondersteuning te bieden. U kunt dus gerust aan de centrales medelen dat we flankerend werken.

De voorzitter : Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over de resultaten van de interne VDAB-analyse

De voorzitter : Aan de orde is de vraag om uitleg van de heer Laurys tot de heer Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over de resultaten van de interne VDAB-analyse.

De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, mijn vraag is geïnspireerd door de cijfers die de VDAB geregeld publiceert. Ik had mijn vraag ingediend vóór gisteren het kafaiaans verhaal in de kranten verscheen over een afgestudeerde uit Torhout, die enorm veel kritiek had op de hulp die hij van de VDAB kreeg bij het zoeken naar een gepaste betrekking.

Het beheerscontract dat de VDAB met de Vlaamse regering heeft, verplicht de dienst om regelmatig een interne analyse uit te voeren aan de hand van kwalitatieve parameters. Uit de jongste resultaten blijkt dat de mensen een negatief beeld hebben van de huidige werking van de VDAB. De werkgevers geven blijk van een grote ontevredenheid. 31 percent vindt de basisdiensten gewoonweg onvoldoende. Van de werkzoekenden geeft 29 percent een onvoldoende. Dat zijn zwakke scores.

Algemeen gesproken is men wel tevreden over de werkwijze en de vriendelijkheid van de medewerkers. Ze zijn bekwaam en luisterbereid. Ook de opleiding en de sollicitatietraining van de VDAB scoren goed, maar de opleiding en de begeleiding op de werkvloer worden dan weer heel slecht beoordeeld. Dat geldt zowel voor de begeleiding door de mensen van de VDAB, als voor de begeleiding en de opleiding door de werkgever zelf.

Mijnheer de minister, dat laatste is verontrustend, want uit uw beleidsbrief blijkt dat in de toekomst steeds meer gebruik zal worden gemaakt van de individuele beroepsopleiding. Die komt neer op een opleiding op de werkvloer, zodat de werkgever instaat voor de opleiding en de VDAB enkel voor de begeleiding.

Mijnheer de minister, verbindt u gevolgen aan de resultaten van dit onderzoek ? Worden de resultaten ervan bevestigd door andere indicatoren ? Worden er maatregelen genomen om iets te doen aan de tekorten ? Zou het niet nuttig zijn om in het systeem van IBO meer controles in te bouwen, zodat ook op de werkvloer kan worden nagegaan

Laurys

of de overeengekomen opleiding werkelijk wordt gegeven, zowel door de VDAB als door de werkgever?

De voorzitter : Mevrouw Declercq heeft het woord.

Mevrouw Veerle Declercq : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, ik deel de bekommernis van de heer Laurys. Op de werkvloer en bij de mensen van de VDAB ervaren we veel onduidelijkheid en onzekerheid. Daar zou in de toekomst aan moeten worden gewerkt.

De voorzitter : Minister Landuyt heeft het woord.

Minister Renaat Landuyt : Mijnheer de voorzitter, collega's, de vraag van de heer Laurys moet eigenlijk beantwoord worden in een veel ruimer perspectief dan ik nu kan doen. Ik zoek naar mogelijkheden om zoveel mogelijk rekening te houden met die metingen. We beschikken wel over de techniek van de beheersovereenkomsten, maar er is meer nodig. Ik wacht nog steeds op een duidelijke verklaring van de VDAB van het verhaal dat in de kranten verscheen.

Ik stel voor om onder een andere formule dieper op deze problematiek in te gaan. We kunnen met de VDAB een gedachtewisseling over klantvriendelijkheid organiseren. Op die manier kunnen we de VDAB duidelijk maken dat ook de vertegenwoordigers van het volk signalen opvangen dat het nog altijd beter kan. De VDAB is onze beste overheidsdienst, en is ook het meest bereid om zijn werking verder te verfijnen.

Ik heb van de mensen van de VDAB een nota ontvangen met bijkomende uitleg over de verdere analyses die ze wensen te doen. Ik heb dus de indruk dat ze proberen zo goed mogelijk op de resultaten te reageren. Een gesprek met hen lijkt me aangewezen.

De voorzitter : De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys : Mijnheer de minister, ik meen dat het een goed voorstel is om een gesprek met de mensen van de VDAB te organiseren. De achtergrond van mijn vraag had ook te maken met de talrijke herstructureringen die de VDAB de voorbije jaren heeft doorgemaakt.

Ik heb vaak de indruk, en ik niet alleen, dat de VDAB soms meer bezig is met beleidsvoorberei-

dend werk en met het uitvoeren van herstructureeringen en doorlichtingen dan met zijn core business. Dat is niet het gevolg van een slecht beleid van de VDAB zelf, maar van de verwachtingen die het beleid ten aanzien van de VDAB creëert.

Minister Renaat Landuyt : Laten we bij zo'n gesprek ook een stand van zaken opmaken van de hervorming. Op die manier kan blijken wat de invloed van de hervorming is op het personeel en vooral voor het publiek. Dat raakt de hele problematiek van de werking van de overheidsdiensten.

De voorzitter : Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over het opstarten van jongerenafdelingen in allerlei sectoren

De voorzitter : Aan de orde is de vraag om uitleg van de heer Laurys tot de heer Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over het opstarten van jongerenafdelingen in allerlei sectoren.

De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys : Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, ik had deze vraag eigenlijk moeten stellen bij de bespreking van de beleidsbrief, maar dat is er om praktische redenen niet van gekomen.

In zijn beleidsbrief verwees de minister naar een beslissing van de Vlaamse regering van 15 september 2000, waardoor het mogelijk werd om jongerenafdelingen op te richten in bedrijven, bij lokale overheden of in de sociale economie. Die jongerenafdelingen zouden een soort van experimenteer-ruimte moeten zijn waarin jongeren zelf initiatieven kunnen nemen, nieuwe projecten kunnen starten, met de hulp van de bedrijven bepaalde opdrachten kunnen uitwerken, een eigen product kunnen ontwikkelen of een initiatief kunnen nemen in een marktniche die tot nu toe onontgonnen is. Er werd voorgesteld om in 2000 een tiental initiatieven uit de grond te stampen.

Is dit echter wel een goede methode om de restgroep van de werkzoekendenpopulatie aan te spreken? Bij het opzetten van die experimenteer-ruimtes doet men een beroep op de extra creativiteit en

Laurys

de extra inzet van mensen. Dat zijn precies dingen waar het die restgroep aan ontbreekt. Dat is uiteraard hun schuld niet, want die mensen hebben minder kansen gekregen om hun talenten te ontwikkelen.

Mijnheer de minister, staat het instrument niet haaks op de doelgroep? Richt dit initiatief zich niet veeleer tot de kansrijkere jongeren, die meer opleiding hebben gekregen, en meer kansen om de benodigde attitudes te ontwikkelen? De groep waarvoor juist initiatieven nodig zijn komt hier eigenlijk niet voor in aanmerking.

De voorzitter : Minister Landuyt heeft het woord.

Minister Renaat Landuyt : Mijnheer de voorzitter, collega's, we hebben in de Vlaamse uitwerking van de startbanen inderdaad een element opgenomen voor de categorie van jongeren die al te creatief blijken te zijn en moeite hebben om binnen de lijnen van de arbeidsregeling te blijven. In het bedrijfsleven voelt men aan dat dit de mensen zijn die men nodig heeft, en wier creativiteit nuttig kan zijn voor de maatschappij.

Daarom hebben we voorzien in een proef om in de bedrijven die de stap willen zetten, een soort van jongerenafdelingen te ondersteunen. Ook hier wensten we de inspiratie zoveel mogelijk op te doen in de wereld van de jongeren zelf. De VDAB heeft daarvoor samengewerkt met de vereniging Jeugd en Stad uit Brussel, die wellicht de juiste contacten had met jongeren. Voor 2000 werd voorzien in een proefperiode, waarin een tiental afdelingen zou worden opgericht.

Tot op heden zijn een zestal jongerenafdelingen van start gegaan, waarvan twee in november. Er zijn er ook twee in januari gestart, en de twee andere snel zullen volgen. De formaliteiten voor de goedkeuring en de controle zijn rond. Waarover hebben we het eigenlijk? Het bedrijf Connections laat jongeren toe om een kantoorinrichting te maken. We zien meteen de mogelijkheden: een nieuwe invalshoek voor het bedrijf en mogelijkheden voor de jongeren om zich te ontplooiën. Bij het bedrijf Accor gaat het over 'human resources': hoe trek je de mensen aan om bij ons te komen werken? Bij Tyco ligt het iets moeilijker, daar gaat het echt om arbeiderswerk met heftrucks, maar ook om een afdeling die het bedrijf qua organisatie volledig in handen wil laten van jongeren. Interbrew gaat na of ze op een toffe wijze de jongeren

verstandiger kan laten drinken – marketing dus. Dat is ongeveer de stand van zaken.

Hoeveel jongeren bereiken we daar nu mee? Voor de vier genoemde bedrijven gaat het over een 16-tal jongeren. Dat is veel en niet veel, want we zitten in een experimentele fase. Een aantal mensen krijg je via een nieuwe methode op de arbeidsmarkt, en zoals de heer Laurys heeft gezegd, gaat het om een groep die we anders niet bereiken en die we te vlug als verloren beschouwen.

De heer Jan Laurys : Ik vraag me af hoe het mogelijk is dat mensen met een dergelijke dynamiek en creativiteit nog steeds geen werk hebben. Het kan zijn dat zij nog niet aan de arbeidsmarkt toe zijn om andere redenen dan hun lage scholing. De minister zegt bijvoorbeeld dat zij te veel creativiteit hebben.

Het was echter eigenlijk een vraag om inlichtingen. Wat zijn laatste opmerking betreft over Interbrew om jongeren verstandiger te laten drinken, denk ik dat de minister zich kan wenden tot minister Vogels. Zij heeft daar een interessant studie bureau voor, dat wel de juiste slogans zal kunnen vinden.

Minister Renaat Landuyt : Het ene onderwerp kan het andere helpen. Ik heb begrepen dat je in ieder geval je mond moet opendoen. Ik nodig de heer Laurys echter uit om bij de volgende begrotingsbespreking dit onderwerp nauwgezet te volgen. Ook ik volg het wantrouwig. Het is een poging om te zien of we via die invalshoek een extra groep jongeren kunnen aanspreken.

De voorzitter : Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van mevrouw Riet Van Cleuvenbergen tot de heer Renaat Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over de brief van de VDAB aan de te regulariseren DAC'ers

De voorzitter : Aan de orde is de vraag om uitleg van mevrouw Van Cleuvenbergen tot de heer Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, over de brief van de VDAB aan de te regulariseren DAC'ers.

Mevrouw Van Cleuvenbergen heeft het woord.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Mijnheer de minister, alle DAC'ers werden blijkbaar persoonlijk aangeschreven door de administrateur-generaal van de VDAB, Yvan Bostijn, om hen op de hoogte te stellen van de inspanningen die u deed voor de regularisering van hun DAC-statuut. Ik citeer uit de brief : 'De inspanningen van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, Renaat Landuyt, om het DAC-statuut te regulariseren, hebben vruchten afgeworpen.'

De feiten zijn er natuurlijk, maar dit roept toch wel wat vragen op. Verder verneemt men, naargelang van de sector waartoe men behoort, Welzijn, Volksgezondheid en Gelijke Kansen, dat de regularisatie vanaf januari 2001 een feit zal zijn, en dat de andere op een later tijdstip geregulariseerd zullen worden. Deze brief werd op 18 december 2000 verzonden naar de betrokkenen.

Een dergelijke brief kan de minister volgend jaar opnieuw sturen naar al degenen die niet behoren tot de sector Welzijn, Volksgezondheid en Gelijke Kansen. Hij kan dit dan nog verscheidene malen doen, vermits de regularisatie in de cultuursector pas zal plaatsvinden vanaf 1 januari 2005.

Deze manier van werken roept vragen op om verschillende redenen. In de eerste plaats hebben wij altijd begrepen, ook uit de pers, dat de regularisatie van de DAC'ers een samenwerking was van de hele regering, en dat daar dus ook minister Vogels en minister Anciaux bij betrokken zijn. Naar hen zie ik geen verwijzing. Moet de sector van hen ook nog een brief verwachten ?

Ten tweede heb ik vastgesteld dat deze brief bij heel wat mensen uit de sector Welzijn, Volksgezondheid en Gelijke Kansen praktische vragen heeft opgeroepen. Zij waren in het bezit van deze brief op het ogenblik dat de sector zelf niet op de hoogte was van de concretisering ervan. De werkgever werd dan ook bestookt met volgende vragen : Wat wil dat nu zeggen ? Hoeveel zullen wij verdienen ? Kunnen wij bij u terecht voor inlichtingen ? Men wist in feite nergens van. Waarom kan een en ander niet ten minste parallel gebeuren ? Ik vind ook dat een werkgever die met de hele praktische organisatie belast is, beter eerst op de hoogte was geweest.

In de loop van december heb ik in een boekje over personeelszaken uit de sector van het Opbouwwerk gelezen dat die mensen zich ongerust maakten omdat ze een omzendbrief hadden moeten krijgen van de minister op 15 november. Ik heb daar ook in gelezen dat er een speciale website zou zijn

gemaakt. Ik kan tamelijk goed overweg met internet, maar ik heb die website niet gevonden, noch via administratie, noch via werkgelegenheid, noch via VDAB, wat volgens mij toch logische aanknopingspunten zijn. Dit alles illustreert dat de werkgever inderdaad in onzekerheid verkeerde en op de concrete vragen van de werknemers niet kon antwoorden. Dat is niet goed voor mensen die al onzeker zijn.

Bovendien vragen sommige DAC'ers zich af waarom ze nog langer moeten wachten. De datum van 1 januari 2005 werd niet meer vermeld, hoewel die vroeger wel door de regering werd genoemd. Er wordt ook nergens gezegd waarom de regering dit onderscheid maakt. De sector vraagt zich af waar de regering zich bij deze beslissing op heeft gebaseerd.

Mijnheer de minister, zo'n brief is deontologisch niet verantwoord. De enige nieuwswaarde ervan is de verwijzing naar de inspanning van de minister. Verder verneemt men niets dat men al niet eerder wist.

Hoeveel DAC'ers werden met deze brief aangeschreven ? Wat heeft dat gekost aan werkuren, aan papier, en voor de individuele verzending ? Regelt u verder de concretisering van deze regularisatie ? Dat zou ik althans veronderstellen als ik zo'n brief kreeg. Op welke maatstaven baseert u zich voor de verschillen in behandeling en timing ?

Past zo'n schrijven in de politieke deontologie van deze regering ? Er is immers afgesproken dat de Vlaamse regering zelf met een deontologisch plan zou komen omdat ze de deontologie van de parlementsleden niet op zichzelf van toepassing achtte. Was u zelf op de hoogte van deze brief en hebt u er uw toestemming voor gegeven, of werd uw naam gebruikt ?

De voorzitter : Minister Landuyt heeft het woord.

Minister Renaat Landuyt : Mijnheer de voorzitter, collega's, ik veronderstel dat de vraagsteller niet pleit tegen de regularisatie van de DAC'ers.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Neen. Gelukkig werden de eerste stappen al gezet, anders had het zo snel niet kunnen gebeuren.

Minister Renaat Landuyt : Ik heb soms de indruk dat men van een goed verhaal een slecht wil maken. U moet een onderscheid maken tussen de brief en de stijl ervan. Het nut van deze brief werd

Landuyt

al bewezen doordat de reactie erop toeliet om de problemen op het terrein beter te detecteren.

De regering heeft een planning met betrekking tot de regularisatie van de DAC'ers. Het is mijn verantwoordelijkheid om te werken aan een regularisatie, en het tempo te bepalen waaraan ik mijn budget laat transfereren. Dat is de garantie voor de betrokken werknemers dat de tewerkstelling behouden blijft. Op dat vlak is er dus zeker geen deontologisch probleem.

Ik heb gevraagd om deze mensen duidelijkheid te bieden voor het einde van het jaar. Een maand daarvoor kreeg ik vragen. U herinnert zich dat er spanning heerste omdat een en ander zou gebeuren vanaf 1 januari 2001. Het laatste moment waarop de VDAB een mededeling kon doen was bij het afleveren van de sociale documenten, en december was de laatste maand waarin de VDAB de mensen hun documenten kon bezorgen.

In de inleiding en in het slot van de brief werd een afscheidsboodschap opgenomen. Men kan zich ergeren aan de open stijl daarvan. Het voordeel van deze brief is echter zijn helderheid. In de tweede alinea staat duidelijk dat de betrokkene zich geen zorgen hoefde te maken, want dat hij vanaf 1 januari een werknemer van zijn instelling zou zijn. Dat was belangrijk voor de mensen die met Kerstverlof gingen. Omdat gewerkt werd met een algemeen bestand, moest eraan worden toegevoegd dat later hetzelfde zou gebeuren voor mensen die niet tot de betrokken sector behoren. Daar zit geen onwaarheid in. Men kon moeilijk specifieker uitweiden over het regeringsplan. Overigens kunnen de lopende onderwijsdebatten het huidige tempo nog bijsturen, en ben ik voorstander van een versnelde afhandeling van de regularisatie.

U kunt zich ergeren aan de open stijl van de eerste alinea in verband met de voogdijminister van de VDAB, en aan de slotalinea waarin administrateur-generaal Bostyn niet alleen in eigen naam, maar ook in mijn naam de mensen bedankte voor hun goede diensten. Ik begrijp dat u moet wennen aan een briefwisseling van de administratie in deze stijl. De VDAB is daarin altijd progressief maar ook correct geweest. Zij is in deze aangelegenheid de enige administratie die het proces heel stipt heeft uitgevoerd, tot op het laatst. Het laatste wat deze dienst kon doen, was de geregulariseerden uitwuiwen, en aan de anderen laten weten dat voor hen dat moment ook nog komt. Dat bepaalde de stijl van de brief.

Het resultaat was dat administrateur-generaal Foubert van een andere administratie, het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap, zich geroepen voelde om aan de instellingen die onder zijn dienst ressorteren, te schrijven dat het nog niet geregeld was. Dat is pas erg. Tegen alle afspraken in waarschuwde hij ervoor niet te snel te regulariseren en de mensen niet te vlug een contract aan te bieden.

Blijkbaar opereerde die man dus naast de omzendbrief, met al zijn geleerde bewoordingen. Gelukkig heeft deze duidelijke brief ons in staat gesteld om zulke toestanden te detecteren. Er komt nu een duidelijk signaal aan de instellingen die ressorteren onder de sector waarin moet worden geregulariseerd, dat het wel degelijk moet gebeuren. Deze brief heeft op het terrein zijn effect gehad, maar we hebben blijkbaar te maken met een andere beweging in andere administraties, die liever de regularisatie zou afremmen, terwijl we – verdomme – nog wel gezorgd hebben voor alle budgettaire mogelijkheden die voor de regularisatie nodig waren.

We hebben door middel van een regeringsbeslissing, begeleid door een omzendbrief, uitgelegd dat we het budget van de tewerkstellingsprogramma's hebben verplaatst naar het beleidsdomein Welzijn, en dat we in de nodige voorschotten hebben voorzien om de contracten aan de mensen te geven.

Het is erg dat we naar aanleiding van onze briefwisseling via de VDAB ontdekken dat andere administraties het omgekeerde schrijven van wat in de regeringsbeslissing is vervat.

– *De heer André-Emiel Bogaert, voorzitter, treedt opnieuw als voorzitter op.*

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Mijnheer de minister, het gaat er mij om dat de administratie u hierbij betreft en dat met deze brief hetzelfde gebeurt als toen men de gratis bussen van De Lijn aankondigde. Daarop is een debat gevolgd. Het gaat om de rol van de politiek en de rol van de minister terzake.

Van een brief van de heer Foubert weet ik niets af. Als hij heeft geantwoord, dan is dat gebeurd na 1 januari 2001. Hij is immers pas nadien weer in dienst getreden. De reden waarom hij die brief heeft geschreven, is waarschijnlijk omdat in de sector nog geen regeling is getroffen. Minister Vogels heeft in de commissie hetzelfde gezegd. De regeling zou pas worden getroffen vanaf 1 april.

Van Cleuvenbergen

Minister Renaat Landuyt : De VDAB doet dus zijn werk. Andere instellingen doen dat niet.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : U zegt dus dat minister Vogels haar werk ook niet doet.

Minister Renaat Landuyt : Ik heb met naam en toenaam de verenigingen en verantwoordelijken gegeven. Zijn brief is veel ingewikkelder dan die van de VDAB. Qua helderheid kan hij daar ook lessen uit trekken. Dat is pas tegen de regeringsbeslissing en tegen de mensen in gaan. Men brengt de mensen in verwarring. Wij voelden dit aan, en daarom hebben we voor Kerstdag die mensen een duidelijke boodschap gegeven dat de zaak in orde was.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Er is een onderscheid tussen deontologie van een minister en de administratie. De budgetten bevonden zich bij de VDAB. De VDAB had dan toch op zijn minst de werkgevers op de hoogte kunnen brengen dat die budgetten zouden worden overgeschreven. De werkgevers zijn echter na deze feiten geïnformeerd.

Ik ben zelf betrokken bij een aantal VZW's waar men werkt met DAC'ers. De brief die wij hebben ontvangen, was in Brussel afgestempeld op 20 december. Deze hier zijn afgestempeld op 18 december. Ik wilde er enkel op wijzen dat heel wat werknemers op het verkeerde been werden gezet. Ze gaan naar een werkgever met de vraag hoeveel ze gaan verdienen en hoeveel anciënniteit er wordt overgenomen. Op dat ogenblik wist men in de sector niet wat er aan de hand was.

Minister Renaat Landuyt : Dit is een zeer leerzaam incident. De regering heeft een beslissing genomen. We hebben een gezamenlijke omzendbrief gestuurd. Het is alsof men die niet heeft gelezen. De brief was gericht aan de administratie en de bevoegde instanties. De VDAB heeft iedereen ook meegedeeld dat een vast contract zou worden aan-

geboden. Men heeft ons inderdaad gesignaleerd dat de diensten de taak niet uitvoeren.

Mevrouw Riet Van Cleuvenbergen : Ik zal dat aan de toezichhoudende minister meedelen.

Minister Renaat Landuyt : Mevrouw Van Cleuvenbergen, u moet mijn woorden niet verdraaien. Ik heb gezegd dat we gezamenlijk naar alle werknemers hebben geschreven. Verscheidene administraties en werkgevers deden of ze de brief niet hadden ontvangen. Ze hebben de mensen in onzekerheid gebracht.

Ik kan enkel aan de VDAB vragen om klaar en duidelijk aan de mensen te zeggen dat hun toestand is geregulariseerd. Omdat het om een algemeen bestand gaat, hebben we eraan toegevoegd dat de andere sectoren later aan de beurt komen. We moeten nog discussiëren wat dat laatste inhoudt. Voor de culturele sector komt de verandering er pas in 2005 omdat daar de regularisering van een heleboel kleine VZW's wordt aangepakt. Wat de andere sectoren betreft, is er nog een mogelijkheid tot verschuiving. Men is bezig met het sociaal overleg.

U moet niet uit mijn woorden afleiden dat ik vind dat minister Vogels iets verkeerd heeft gedaan, wel integendeel. We zullen naar aanleiding van wat hier is gezegd een korte maar duidelijke brief sturen naar de bevoegde instanties. Ik heb de naam en toenaam gegeven van de organisatie en de verantwoordelijken die wel andere brieven hebben geschreven.

De voorzitter : Het incident is gesloten.

– *Het incident wordt gesloten om 15.27 uur.*
