

C109 – ECO11

VLAAMS PARLEMENT



Zitting 2007-2008

17 januari 2008

HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

COMMISSIE VOOR ECONOMIE, WERK EN SOCIALE ECONOMIE

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Gino De Craemer tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over het statuut van grensarbeiders

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over het protocolakkoord rond grensarbeid

Vraag om uitleg van mevrouw Sabine Poleyn tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de onduidelijkheid in verband met de uitdoving van het grensarbeidersstatuut en de gevolgen ervan voor de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen

1

Vraag om uitleg van mevrouw Helga Stevens tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over Jobkanaal

Vraag om uitleg van de heer Gino De Craemer tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de resultaten van Jobkanaal

7

Vraag om uitleg van de heer Gino De Craemer tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de kosten voor outplacement

13

Voorzitter: de heer Eric Van Rompuy

Vraag om uitleg van de heer Gino De Craemer tot de heer Frank Vandebroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over het statuut van grensarbeiders

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Frank Vandebroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over het protocol-akkoord rond grensarbeid

Vraag om uitleg van mevrouw Sabine Poleyn tot de heer Frank Vandebroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de onduidelijkheid in verband met de uitdoving van het grensarbeidersstatuut en de gevolgen ervan voor de arbeidsmarkt in West-Vlaanderen

De voorzitter: De heer De Craemer heeft het woord.

De heer Gino De Craemer: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, dit thema is actueel. We hebben het gisteren in de plenaire vergadering nog gehad over de verankering van Vlaamse bedrijven.

In maart 2007 raakte bekend dat er een politiek akkoord was bereikt met de Franse regering over het statuut van de Belgische en Franse grensarbeiders. Door de nieuwe regeling verliezen de Franse grensarbeiders hun fiscaal voordeel, waardoor het minder aantrekkelijk wordt om in Vlaanderen te komen werken. In West-Vlaanderen, vooral Zuid-West-Vlaanderen, kampen de bedrijven nu al met een nijpend tekort aan arbeidskrachten. De werkloosheidsgraad is daar enorm laag, in tegenstelling tot Frankrijk waar de werkloosheidsgraad rond 30 procent ligt. De tewerkstelling van Waalse arbeiders zal dit evenmin kunnen opvangen. Er werken al heel wat Waalse arbeiders bij ons, maar het tekort blijft groot. Ik heb al eerder gezegd dat men meer inspanningen moet doen om meer Waalse arbeiders naar Vlaanderen te krijgen. Bij bepaalde bedrijven vreest men zelfs stopzetting van de productie en delocalisatie tot gevolg.

Begin juni 2007 bevestigde minister Vandebroucke dat er inderdaad een akkoord bestond tussen de Franse en Belgische administratie maar hij wees erop dat het ontwerp nog niet werd afgetoetst binnen de federale regering en bijgevolg ook niet tussen de federale en gewest-regeringen. Op 13 december 2007 echter zou minister Reynders het akkoord hebben ondertekend. De overeen-

komst zou in geen enkele overgangsmaatregel voorzien voor de bedrijven die Fransen in dienst nemen, terwijl voor Franse bedrijven wel een overgangsmaatregel van 25 jaar ingeschreven is. Het beloofde overleg met de sociale partners en de bedrijfswereld zou er evenmin geweest zijn.

Is er overleg geweest tussen de Vlaamse en de federale regering? Wat waren de resultaten daarvan? Welke stappen hebt u ondernomen? Zult u eventueel nog initiatieven ondernemen?

Heeft minister Reynders door het eenzijdig ondertekenen bepaalde overlegprocedures geschonden? Zo ja, wat zijn de gevolgen daarvan?

Is er inderdaad geen overleg geweest met de betrokken bedrijven en sociale partners? Indien dit wel het geval was, wat waren de resultaten daarvan? Welke stappen hebt u ondernomen?

Hoe staat u tegenover het akkoord? Hoe ziet u de toekomst van de West-Vlaamse bedrijven in het licht van dit akkoord?

In de commissie oopperde u het voorstel om gedurende 25 jaar een pool aan Noord-Franse grensarbeiders te creëren die onder het bestaande regime kan werken in Vlaanderen. Ziet u hier nog mogelijkheden en welke stappen zult u ondernemen?

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, dames en heren, tijdens de periode van lopende zaken heeft federaal minister Reynders het protocolakkoord rond grensarbeid ondertekend. Hiermee komt vanaf 2009 een einde aan het fiscale gunststatuut voor grensarbeid. Dat stimuleert nochtans 6000 Fransen om in West-Vlaanderen aan de slag te gaan. In sommige Zuid-West-Vlaamse gemeenten en sectoren is het aantal grensarbeiders 1 op 3 van de totale arbeidsinzet.

Op 13 december 2007 zou volgens de media de federale minister van Financiën het protocolakkoord grensarbeid ondertekend hebben, waarbij een einde wordt gesteld aan het fiscale gunststatuut. Voortaan zullen de grensarbeiders zowel directe belastingen als sociale zekerheid betalen in het land waar ze werken. Omdat beide landen weten wat de negatieve implicaties kunnen zijn en een leegloop uit de bedrijven willen vermijden, is een uitzondering gepland voor de grensarbeiders die reeds actief zijn. Zij kunnen gedurende 25

jaar hun statuut behouden. De nieuwe regeling zal vanaf 2009 van toepassing zijn op alle nieuwe grensarbeiders.

Toen het initiatief van het protocolakkoord in maart 2007 aangekondigd werd, zei u in de commissie dat het werkgeversinitiatief om de overgangperiode van 25 jaar niet toe te kennen aan de individuele grensarbeiders maar om gedurende 25 jaar een pool aan Noord-Franse grensarbeiders te creëren die onder het bestaande regime kunnen werken in Vlaanderen, een mogelijke piste was om tijdens de bespreking van het ontwerp te bekijken.

Ondertussen lijkt het dat de federale minister zonder overleg met Vlaanderen en de sociale partners heeft beslist. U verklaarde in de commissie op 29 maart 2007 dat het effect van een dergelijke maatregel op de arbeidsmarkt enorm zou zijn, omdat hij een diepgaand effect zou hebben op de nettokoopkracht van de betrokken personen. De sociale partners wezen er ook op dat er nauwelijks alternatieven voorhanden zijn voor deze vorm van arbeid. De minister van Werk heeft in het verleden reeds geïnvesteerd in projecten die de grensarbeid stimuleerden en op dat vlak is er goed werk geleverd. Ik verwijs naar de samenwerkingsakkoorden die we uitvoerig hebben besproken naar aanleiding van de beleidsbrief.

Mijnheer de minister, klopt het dat dit protocolakkoord werd ondertekend? Bent u betrokken bij het initiatief? Welke initiatieven zult u nemen om de negatieve impact van het akkoord te verhinderen? Zal er nog overleg gebeuren met de federale overheid? Hoe wordt de continuïteit in arbeidskrachten gegarandeerd zodat bedrijven niet noodgedwongen zullen overgaan tot gedeeltelijke stopzetting of delocalisatie van de productie?

De voorzitter: Mevrouw Poleyne heeft het woord.

Mevrouw Sabine Poleyne: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, hoe langer de onduidelijkheid omtrent het grensarbeidersstatuut met Frankrijk duurt, hoe meer commissieleden er vragen zullen stellen. Volgende keer zitten we hier misschien met vijf of tien vraagstellers.

Ik verwijs naar de inleidingen van de heer De Craemer en mevrouw Fournier en naar de verslagen van de debatten van maart en juni. Minister Reynders heeft vorige week in de Kamer geantwoord op vragen van de heer Deseyn over de ondertekening in december. We waren verbaasd over die ondertekening omdat hij in antwoord op eerder parlementaire vragen in de Kamer had gezegd dat hij zou terugkomen op het voorstel, wel bereid was tot overleg met de partners in de regio en ervoor openstond om het voorstel te herbekijken. Die boodschap had u ook de vorige keer gegeven. Vandaar onze verbazing dat hij op 13 december tijdens de lopende zaken toch het protocolakkoord heeft ondertekend. Vorige week leek hij in de Kamer nogal overtuigd van zijn gelijk. Hij argumenteerde dat, als er iets moet gebeuren, vooral de

sociale lasten moeten worden verlaagd. Dat is ook heel positief, maar is voor de West-Vlaamse en Waalse bedrijven in dezen niet echt een oplossing.

In tegenstelling tot wat minister Reynders in antwoord op een aantal vragen had gezegd, is er in het ondertekende voorstel geen sprake meer van een garantie op een overgangsstatuut van de werknemer voor 25 jaar. Als de werknemer even niet meer voldoet aan de voorwaarden, bijvoorbeeld door gedurende een jaar geen grensarbeider meer te zijn, dan kan hij niet meer in het statuut stappen. Dat betekent dat de groep grensarbeiders die nu nog grensarbeider mag blijven voor 25 jaar, sowieso sterk zal afnemen. Als men de leeftijdsverdeling bekijkt, is het bovendien zo dat 20 procent 40 tot 50 jaar is. Die zullen sowieso geen 25 jaar meer op de arbeidsmarkt blijven.

Er is het voorstel dat in werkgeverskringen circuleerde en waarvan we dachten dat minister Reynders en uzelf er sympathie voor hadden, namelijk het oprichten van een contingent of pool voor de overgangperiode van 25 jaar. Daar is blijkbaar geen sprake meer van. Bovendien is er in geen enkele maatregel voorzien om op een andere manier te werken aan de tewerkstelling in bestaande bedrijven. Zowel UNIZO als VOKA heeft een aantal West-Vlaamse bedrijven gevraagd hoe ze zullen reageren. Uit het onderzoek van UNIZO blijkt dat 72 procent van de 87 bevraagde bedrijven vreest te zullen moeten delocaliseren. Ze dreigen daar niet echt mee, maar vrezen dat ze het zullen moeten doen. Ze zouden liever hier blijven.

Heel wat kmo's zijn bovendien niet enkel Vlaamse kmo's, maar hebben een internationale poot. De aandeelhouders en bedrijfsleiders zijn vaak buitenlanders, wat natuurlijk de beslissing om te delocaliseren of om niet meer te investeren in Vlaanderen, vergemakkelijkt. Mijnheer de minister, we vrezen dat er een groot effect zal zijn op de economische groei, niet alleen in onze provincie maar in heel Vlaanderen. Als de economische groei in Vlaanderen daalt of wordt geremd, heeft dat zijn gevolgen voor de Belgische economische groei. Dat heeft dan weer gevolgen voor de sociale zekerheid, ook voor Wallonië. Het is een nationale of Vlaamse kwestie en niet enkel een provinciale problematiek.

Mijnheer de minister, ik veronderstel dat er geen contact is geweest met minister Reynders. Plant u nog initiatieven op dat vlak? Zo ja, wat zal uw inbreng daarin zijn? Beschikt u intussen over meer gegevens over de effecten op de arbeidsmarkt? Het lokale Eures-Channel heeft in 2006 een zeer grondige studie gemaakt en zal deze dit jaar herhalen. Het zou misschien goed zijn dat er toch wat ander onderzoek gebeurt naar wat de Vlaamse en Waalse arbeidsmarkten zijn en hoe ze elkaar kunnen ondersteunen. Als blijkt dat, zoals we vrezen, dit onvoldoende zal zijn, wat kan er dan nog

gebeuren? Al deze elementen kunnen het gesprek met de federale regering voeden. Zult u het element van het contingent of de pool van grensarbeiders nog meenemen in het debat? We ondersteunen de samenwerking tussen VDAB en FOREM ten volle. U had vorige keer gezegd dat u die samenwerking nog zou intensifiëren. Is er al een evaluatie gebeurd? Loopt dit goed? Heeft dit resultaat? Hoe wilt u de samenwerking versterken?

Tot slot wil ik de minister vragen of het mogelijk is enig overleg met minister Marcourt te plegen. Tijdens dit overleg zou kunnen worden nagegaan wat we samen kunnen doen. Deze problematiek betreft immers heel de grenszone en niet enkel West-Vlaanderen. Volgens de recentste cijfers werken 27.000 Fransen in de Belgische grenszone. Aangezien 9000 personen in West-Vlaanderen werken, bevindt twee derde van het totale aantal zich in Wallonië. Ik vind het dan ook vreemd dat minister Reynders, die ervaring met de Waalse situatie heeft, onze redenering niet kan volgen.

Mijnheer de minister, kunt u wat duidelijkheid over de Vlaamse bevoegdheden scheppen? Kunt u het dossier wat meer naar u toe trekken en het nodige overleg plegen?

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Mijnheer de voorzitter, ik ben geen West-Vlaming, maar het gaat hier duidelijk om een actueel en een ruim probleem. Ik heb alvast alle begrip voor de arbeidsmarktproblemen in West-Vlaanderen. Er is daar een schaarste aan beschikbare arbeidskrachten. Mobiliteit over lands- en gewestgrenzen is daar dan ook belangrijk.

De nieuwe regeling maakt werken over de grenzen niet onmogelijk. De internationale mobiliteit blijft mogelijk. Zoals eerder gezegd, proberen we de mobiliteit tussen de gewesten door middel van samenwerkingsakkoorden te bevorderen.

Ik stel me soms vragen bij de motivatie die in West-Vlaanderen en in het bedrijfsleven vaak wordt aangehaald. Vaak wordt een beroep op Fransen gedaan omdat ze bereid zijn zich flexibeler op te stellen. Ze presteren meer uren en ze werken meer op zaterdag en op zondag. Dat kan nu en dan nodig zijn. Als dit evenwel een echt systeem wordt, wordt het voor ons moeilijk om het beleid met betrekking tot de combinatie tussen arbeid en gezin aan te houden.

Mevrouw Poleyn heeft terecht opgemerkt dat het probleem niet tot West-Vlaanderen beperkt blijft. Ook in Henegouwen, bijvoorbeeld in de omgeving van Doornik, is er veel grensarbeid vanuit Frankrijk. Wellicht gaat het hier niet enkel om een probleem op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en in Wallonië. In Frankrijk bedraagt de werkloosheid plaatselijk 30 procent. Dat is niet de enige reden waarom mensen over de grens werk vinden.

Aangezien deze maatregel een zekere impact heeft, lijkt overleg tussen de verschillende betrokken regeringen me aangewezen. We leven in een complex land met een complexe arbeidsmarkt. Ik leid uit persberichten en uit de hier gestelde vragen af dat bepaalde mensen graag solostim spelen. Dit lijkt me niet bevorderlijk voor een soepel arbeidsmarktbeleid en voor de mobiliteit tussen de regio's.

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Mijnheer de voorzitter, ik zal eerst de feiten kort toelichten. Op 13 december 2007 heeft minister Reynders een avenant op het Belgisch-Frans dubbelbelastingsverdrag getekend. Zoals ik in mijn antwoord op vraag om uitleg 882 van mevrouw Poleyn al heb verklaard, betekent de ondertekening niet dat het avenant al in werking is getreden. De federale regering moet zich hier eerst over uitspreken. Bovendien moet het federale parlement het avenant nog bekrachtigen.

Voor zover ik weet, heeft minister Reynders geen overleg met de Vlaamse overheid, met de betrokken bedrijven of met de sociale partners gepleegd. Formeel is hij niet verplicht een overlegprocedure te volgen. Zoals de heer Van Malderen net heeft verklaard, kent de West-Vlaamse arbeidsmarkt bepaalde specificiteiten, onder meer met betrekking tot de schaarste aan arbeidskrachten. Gezien het economisch effect zou dergelijk overleg het best hebben plaatsgevonden. Ik betreur alvast dat dit niet is gebeurd.

Ik heb minister Reynders enkele dagen geleden schriftelijk gevraagd wat er nu precies is afgesproken en waarom hij voor dit type van overgangperiode heeft gekozen. Ik heb een kopie van deze brief naar premier Verhofstadt en naar zijn nieuwe secondant, de heer Letermé, gestuurd. Op deze manier heb ik willen signaleren dat voorafgaand overleg beter was geweest.

Ondertussen heb ik in de pers en van die federale sociale partners die ik vlot heb kunnen contacteren, vernomen wat er gisteren precies is gezegd. Premier Verhofstadt heeft de sociale partners een uitstel toegezegd. Het kabinet van de premier heeft me dit informeel bevestigd. Het is me niet duidelijk of uitstel ook afstel betekent. Het is mogelijk dat de federale regering wat tijd wil winnen om grondig over een mogelijke inhoudelijke wijziging na te denken.

Mij lijkt het zinvol dat de federale overheid en regio's een dergelijke ingreep op het overlegcomité zouden bespreken. Dat zou minister Reynders de mogelijkheid bieden om de impact van dergelijke wijzigingen op de regionale arbeidsmarkten en economieën te leren kennen.

Ten gronde wil ik nogmaals naar mijn antwoord op vraag om uitleg 882 verwijzen. Ik pleit ervoor de internationaal gehanteerde principes inzake werkstaathelling, die in het modelverdrag van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en in de dubbelbelastingsverdragen met andere ons omringende landen zijn opgenomen, in de nabije toekomst ook voor Frankrijk te laten gelden.

In het algemene pleidooi zit een logica. Ik zie hier enkele mensen instemmend knikken. Dat wordt niet in vraag gesteld. Het huidige Frans-Belgische dubbel belastingverdrag houdt een onrechtvaardigheid in tussen de Noord-Franse grensarbeiders, die voordeel hebben door lagere Franse belastingen en lagere Belgische socialezekerheidsbijdragen, en Belgische arbeiders, die nadeel hebben door hogere Belgische belastingen en hogere Franse socialezekerheidsbijdragen. Dat is een probleem ten gronde. De mensen die zeggen dat we ons moeten aligneren op de algemene regeling, op het OESO-model en op de logica, hebben wel een punt. Anderzijds mag een dergelijke aanpassing, hoewel misschien logisch te bepleiten, niet leiden tot een zeer bruuske ontwrichting van de West-Vlaamse arbeidsmarkt.

Als ik het goed begrijp, is er een overgangsregeling gepland door minister Reynders: 25 jaar voor degenen die op 31 december vanuit Noord-Frankrijk in België aan het werk waren. Vraag is of een dergelijke overgangsregeling de West-Vlaamse bedrijven voldoende tijd geeft om hun aanwervingsbeleid op de nieuwe situatie af te stemmen.

Bovendien is er een probleem met de ingangsdatum, zeker nu premier Verhofstadt een uitstel heeft aangekondigd. Als we over enkele maanden beslissen om dit te doen, dan is er nog een procedure te doorlopen in de federale ministerraad en het federale parlement. Als bedrijven pas op de valreep zekerheid krijgen over wat het wordt, dan is dat een probleem van goed bestuur. Als we dit uitstellen, moeten we goed nadenken over de overgangsperiode en de ingangsdatum. Die vragen liggen nu open. Vlaanderen moet daar aandacht voor vragen.

We zouden kunnen zeggen dat, als bedrijven in de pers hebben gelezen dat iets dergelijks op komst is, ze dat moeten weten. Maar ze weten het pas met zekerheid als het federale parlement het heeft goedgekeurd. Als dat gebeurt net voor het begin van de overgang, dan is dat een probleem. Die overgangskwestie moet worden herbekeken in het licht van de mededeling van premier Verhofstadt gisteren aan de federale sociale partners. Dit is een federale bevoegdheid en wij moeten vragen naar een ernstig overleg.

Een avenant met Frankrijk moet tot een zo gelijk mogelijke fiscale behandeling leiden tussen de Vlaamse, Waalse en Noord-Franse arbeiders die momenteel werk-

zaam zijn in de West-Vlaamse economie. Mocht de huidige fiscaal interessante West-Vlaamse regio voor de Noord-Franse grensarbeider vanaf 1 januari 2009 fiscaal minder interessant worden dan de Noord-Franse regio, dan kan het gevolg zijn dat die werknemers geen enkele interesse meer hebben voor Vlaamse vacatures. Zo'n scenario kunnen we ons niet veroorloven. Ik zal minister Van Mechelen dan ook vragen om de fiscale consequenties van dit avenant in dit licht grondig te onderzoeken.

De heer Van Malderen heeft het probleem van de schaarste aan mensen, handen en hoofden gesteld. Dus moeten we zeker werk maken van interregionale mobiliteit binnen België. De VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling) en FOREM (Waalse dienst voor arbeidsbemiddeling) komen de afgelopen jaren tot een steeds hechtere samenwerking in de regio Kortrijk, Roeselare, Ieper en Moeskroen. Vanuit de regio Kortrijk werden in 2007 40.635 vacatures automatisch verstuurd naar FOREM en vanuit de regio Oostende 1.381. Dat is een belangrijke stap, maar het volstaat niet. We hebben daar al uitvoerig over gepraat.

Naast de automatische uitwisseling werken Kortrijk en Oostende nauw samen met Moeskroen en Doornik om Waalse werkzoekenden actief te bemiddelen op Vlaamse vacatures. Om de bemiddelingsacties te ondersteunen worden instrumenten ingezet zoals IBO (Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming) en taal-IBO, Nederlands op de Werkvloer en jobcoaching. Van juli tot december 2007 werden meer dan 2.000 Waalse werkzoekenden gemobiliseerd om te solliciteren naar meer dan 500 Vlaamse jobs. In dat kader werden een kleine 60 plaatsingen gerealiseerd, maar het eigenlijke aantal ligt waarschijnlijk hoger, aangezien de tewerkstellingsmeting via bevraging van werkzoekenden en werkgevers niet sluitend is. Ik poch daar niet over, laat staan dat ik euforisch ben, integendeel. Het zijn kleine aantallen. Het toont dat we in beweging zijn, maar het moet veel meer uitgewerkt worden in de breedte.

De VDAB onderneemt ondertussen ook verschillende acties om de Vlaamse werkgevers te sensibiliseren over aanwerving van Waalse werkzoekenden. Dat gebeurt via mailings naar werkgevers in de taalgrensregio. De accountmanagers en bedrijfsconsulenten wijzen er de werkgevers bij ieder contact op dat ook Waalse werkzoekenden in aanmerking komen voor IBO, taal-IBO en jobcoaching. De VDAB-consulenten moedigen de werkgevers aan om hun vacatures interregionaal te laten behandelen.

Ook de methodiek van jobdatings wordt toegepast in het kader van de interregionale mobiliteit. Bij jobdatings zoekt de VDAB bedrijven met openstaande vacatures. De Waalse werkzoekenden worden uitgenodigd door FOREM en voorbereid op de sollicitatie. In

een VDAB-kantoor of bij de bedrijven ontmoeten de werkgever en de werkzoekenden elkaar voor een sollicitatie-interview. Gedurende een halve dag worden op intensieve manier sollicitatiegesprekken gevoerd. Zo worden in januari en februari jobdatings georganiseerd bij Unilin in Wielsbeke, Sedac-Mecobel in Wevelgem, Bellewaerde in Ieper, en met de textielsector. In maart 2008 zal FOREM ook deelnemen aan een interregionale jobbeurs in Harelbeke met een tiental bedrijven.

De competentiecentra van de VDAB voorzien – ondersteunend aan deze bemiddelingsacties – in opleidingsplaatsen voor Waalse werkzoekenden voor de opleidingen strijk, schoonmaak, metaalverspanning, lassen, bouw, transport, voertuigtechniek, hovenier, heftruck, textiel, visfilieren en bediende. Er worden voor Waalse cursisten ook stageplaatsen in Vlaamse bedrijven gezocht.

Mits aan de voorwaarden is voldaan die ik heb opgesomd – een redelijke overgangsregeling en maximale fiscale gelijkheid van Belgen en Fransen uit het noorden van dat land – kan het avontuur zorgen voor extra kansen voor werkzoekenden uit Wallonië. Dat vormt op zijn beurt een extra uitdaging voor de interregionale mobiliteit in deze streek. De VDAB en FOREM die er al nauw samenwerken, hebben er dus alle belang bij om deze taalgrensoverschrijdende samenwerking nog te intensifiëren opdat de vele vacatures in de West-Vlaamse bedrijven worden ingevuld en dat ook blijven.

Het is te vroeg om een globale evaluatie te maken. Er is nog veel werk aan de winkel. In de pers stond dat premier Verhofstadt zijn toekomstige visie over dat fiscale vraagstuk verbindt aan de mate waarin we vooruitgang boeken op het vlak van interregionale mobiliteit. Het fiscale luik bevat een aantal principiële vraagstukken. Hoe dan ook moet er in voldoende tijd worden voorzien als men iets verandert. Interregionale mobiliteit op zich is belangrijk: zij moet maximaal worden uitgebouwd. Het is niet evident om het ene aan het andere te koppelen, maar het gaat wel over twee dossiers die acute problemen vormen, gezien de groeiende schaarste aan arbeidskrachten in de Vlaamse economie.

De voorzitter: De heer De Craemer heeft het woord.

De heer Gino De Craemer: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, geachte collega's, dit is een staaltje van federaal 'goed bestuur'. Als dat goed bestuur is, dan ken ik er niets meer van. In elk geval stellen we vast dat er helemaal niet is overlegd, noch met de gewesten, noch met de sociale partners. U hebt gelijk als u zegt dat dit niet verplicht is. Toch is het aangewezen om dat te doen. Ik steun daarom het idee dat u een brief schrijft naar de heren Verhofstadt en Reynders, en naar de man die u hun secondant noemt, de heer Leterme. Ik hoop dat dit slechts een begin is, en dat we verder gaan dan alleen maar een brief schrijven.

Wat het uitstel van Verhofstadt betreft: dat is enkel mogelijk als er nieuw overleg komt en de maatregel wordt herbekeken. Als men op een bepaald ogenblik voor een voldongen feit wordt geplaatst, dan stellen er zich nog grotere problemen en komt de rechtszekerheid voor de bedrijven in het gedrang.

In tegenstelling met wat mevrouw Poleyn zei, wil ik benadrukken dat de toestand in Wallonië erg verschilt van die in Vlaanderen. In Zuidwest-Vlaanderen zijn er vrijwel geen werklozen meer. De werkloosheidsgraad is er erg laag, terwijl de toestand in Wallonië eerder gelijk op die in Frankrijk. De maatregel van de heer Reynders is wellicht vooral bedoeld om de Waalse werklozen op hetzelfde niveau te plaatsen als de Franse grensarbeiders, en er bij de Waalse bedrijven op aan te dringen eerst de Waalse werklozen aan te werven, en niet de Franse. De toestand is dus niet helemaal vergelijkbaar.

Ik steun u in de gesprekken die u met minister Van Mechelen wil voeren over fiscaliteit op Vlaams niveau. Op dat punt moeten we natuurlijk afwachten wat het federale niveau zal ondernemen. Maar we kunnen ons toch maar best voorbereiden, want ik verwacht weinig van het federale niveau. Uiteraard steun ik ook de inspanningen om de interregionale mobiliteit te bevorderen. Zoals u zegt, beweegt er wat. Uiteraard moet er nog veel gebeuren.

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Ik sluit me helemaal aan bij de opmerkingen van de heer De Craemer. Het is inderdaad jammer dat men met Vlaanderen niet heeft overlegd. Als minister Reynders met enkele West-Vlaamse bedrijven contact zou hebben opgenomen, dan zou het interessant zijn daarover meer te vernemen. Ik denk dat dit niet goed is onderzocht.

Wat de Waalse werklozen betreft, lees ik in De Tijd dat minister Reynders de Waalse jobs voor de Walen veilig stelt, en dat dit in Wallonië wordt toegejuicht. De toestand daar verschilt helemaal van die in West-Vlaanderen, waar er een tekort aan werkkrachten is. In Henegouwen is de werkloosheid groot. De toestand is dus niet vergelijkbaar. Het lijkt me in elk geval belangrijk dat u met minister Reynders overlegt.

De voorzitter: Mevrouw Poleyn heeft het woord.

Mevrouw Sabine Poleyn: Ik dank de minister voor zijn bekommernis, en voor het feit dat hij een beetje goed nieuws brengt in zijn stand van zaken op federaal niveau, en dan alvast bij de premier.

Over het dossier heb ik drie inhoudelijke opmerkingen. De eerste gaat over het principe: in Europa kunnen we niet anders dan het werkstaatprincipe met alle buurlan-

den toepassen. Er moet inderdaad een nieuw verdrag met Frankrijk komen. We menen echter dat het economische effect daarvan zo groot is dat het vandaag het slechtst denkbare moment is om dat verdrag af te sluiten. Ik hoop daarom dat er een goed alternatief met een goede overgangperiode komt in plaats van een uitstel waarvan de duur onduidelijk is. Er is dus nood aan overleg met de politieke en sociale lokale actoren.

Verder blijft de nood aan onderzoek bestaan. Is dat een vraag voor u of voor minister van Economie Ceysens? In het kader van de Lissabondoelstellingen gaat het altijd over de kenniseconomie. We stellen evenwel vast dat de grensarbeiders vooral mannen zijn die laaggeschoolde, zware productiewerk verrichten. De herziening zal ervoor zorgen dat Belgische arbeiders worden gestimuleerd om in Frankrijk te gaan werken. In dat geval zal het vooral om hooggeschoold personeel gaan. Dat zal de omschakeling van een industriële economie naar een kenniseconomie in West-Vlaanderen wellicht bemoeilijken. Hierover moeten we meer onderzoek verrichten. Misschien moeten we dat aan de minister van Economie voorleggen?

Twee: de heer Van Malderen zei terecht dat er een verschil van motivatie is tussen Waalse en Franse arbeiders. Ik spreek me niet uit over de arbeidsmotivatie op zich, maar wil er wel op wijzen dat, afgezien van de financiële stimuli, de socialezekerheidssystemen hier en in Frankrijk verschillen. We weten dat de werkloosheidsval minder groot is in Frankrijk dan in België. De werkloosheidsvergoedingen zijn in Frankrijk lager dan bij ons, en dat zal wellicht een van de belangrijkste verklaringen zijn waarom Waalse werklozen moeilijker te activeren zijn om in West-Vlaanderen te komen werken. Daarom steun ik uw pogingen om in samenwerking met de VDAB en FOREM en uw collega's-ministers de werklozen nog sterker te activeren. Uiteindelijk moet het op politiek niveau worden aangepakt, want de mentaliteit moet veranderen.

Drie: ik heb nog een praktische vraag. Het gaat niet om een verdrag, maar om een overeenkomst. Die heeft wel gevolgen voor de Vlaamse arbeidsmarkt, en dat behoort tot de Vlaamse bevoegdheden. Daarom vind ik het logisch dat dit niet enkel in het federale parlement, maar ook in het Vlaamse Parlement wordt besproken. Blijkbaar zal dat niet gebeuren. Zelfs de Vlaamse Regering zal dat niet doen, stelt u. Is er nog een manier om dit dossier op een of andere manier in dit parlement ter bespreking voor te leggen? Ik ga wel akkoord om te zeggen dat we de bedrijven zo snel mogelijk klare wijn moeten schenken. Ik vrees zelfs dat het nu al voor sommige allemaal te laat komt. De privésector denkt niet altijd aan de politieke procedures. Men begrijpt niet altijd dat een politiek besluitvormingsproces soms een hele tijd duurt. Laten we daarom hierover zo snel mogelijk afspraken met de federale overheid maken.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Ik heb nog een vraagje. Gezien de Europese context kunnen we daaraan niet ontsnappen. Ik denk dat we moeten zoeken naar gepaste overgangsmaatregelen, zoals het stimuleren van de interregionale arbeid tussen Wallonië en Vlaanderen.

In uw antwoord van begin 2007 zei u dat we misschien met een pool van Franse grensarbeiders kunnen werken. Zoals mevrouw Poleyn het zei, is er voorzien in een uitdovend scenario, maar dat geldt enkel voor diegenen die in het systeem zitten. Eens men er uitstapt, kan men niet meer terug. Natuurlijk zou het voor de West-Vlaamse bedrijven al een grote stap voorwaarts zijn als ze met een 'reserve' van ongeveer tienduizend Franse grensarbeiders zouden kunnen werken. Is er onderzoek verricht over de mogelijkheden? Zijn er praktische of fiscale bezwaren?

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Mijnheer de voorzitter, geachte collega's, ik wil beginnen met een zijdelingse bedenking over wat mevrouw Poleyn zei. Wij zijn niet bevoegd voor fiscale materies, want die zijn in federale handen. We hebben echter wel een belang. Het verschil tussen bevoegdheden en belangen is belangrijk. Daarover is duidelijkheid nodig, ook omdat we zo onze eigen bevoegdheden en belangen goed kunnen definiëren. In de pers werd bijna de indruk gelegd dat premier Verhofstadt begon met het inleggen van buslijnen. Mobiliteit is natuurlijk onze bevoegdheid. Laten we daarmee opletten.

Ik denk dat we op basis van onze belangen op een onderbouwde wijze met de federale overheid in discussie moeten treden. We moeten vragen dat de overgangperiode groot genoeg is. En ook op basis van ons belang betreur ik dat men met ons over deze materie niet heeft overlegd. Dergelijke zaken moeten we vermijden.

Ik deel de mening van de heer Van den Heuvel: op termijn is dat onontkoombaar. Het is een Europese regeling. Wat de pool betreft, meen ik me te herinneren dat dit idee ook in werkgeverskringen niet meer zo sterk wordt verdedigd. Men vindt het blijkbaar nogal een complex idee. Als men dat idee wil uitvoeren, moet men een methode vinden om het contingent af te bakenen en voor elk individueel arbeidscontract dat wordt afgesloten, bepalen of de betrokken werknemer wel of niet in de pool en het bijhorende fiscale regime zit. Dat is erg ingewikkeld.

Ik wil niet in naam van anderen spreken, maar als ik me niet vergis, is het enthousiasme daarover ook bij de

werkgevers wat bekoeld. Dat is de reden waarom ik de heer Reynders een brief heb gestuurd waarin ik hem heb gevraagd uit te leggen waarom hij precies die overgangsregeling verkiest, en dus niet een andere. In mijn brief heb ik dus geen concreet pleidooi voor de oprichting van een pool opgenomen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van mevrouw Helga Stevens tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over Jobkanaal

Vraag om uitleg van de heer Gino De Craemer tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de resultaten van Jobkanaal

De voorzitter: Mevrouw Stevens heeft het woord.

Mevrouw Helga Stevens: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, begin december raakte bekend dat Jobkanaal het laatste jaar niet zo succesvol was als gehoopt. Doel was om jaarlijks 5000 mensen uit kansengroepen aan een baan te helpen. Ook in uw beleidsbrief verwees u naar deze doelstelling.

Er werden in de eerste 10 maanden van 2007 echter slechts 2018 op 10.336 vacatures ingevuld. Ik wil het resultaat niet onderschatten, maar het is een feit dat de doelstelling niet werd gehaald. In vergelijking met de beginjaren van Jobkanaal is het totale aantal vacatures wel gestegen maar het invullingspercentage ligt nauwelijks hoger, namelijk 20 procent. Van die 2018 jobs werden er 413 – of ongeveer één vijfde – ingevuld door personen met een handicap. De projectcoördinator van Jobkanaal beaamde dat zowat alle bedrijven allochtonen of vijftigplussers in dienst nemen. Vooral mensen met een arbeidshandicap vallen uit de boot. Graag had ik vernomen welke beleidsconclusies u aan dit gegeven vastknoopt. Uit de informatie die ik heb doorgenomen, meen ik op te maken dat de ‘matching’ volledig afhankelijk is van de arbeidsbemiddelaars. Ik veronderstel dat voor deze methode gekozen is om te vermijden dat te veel ongeschikte kandidaten uit de doelgroepen zich aanbieden.

Kan de werking op dit vlak verbeterd of veranderd worden zodat de niet-werkende werkzoekenden binnen de doelgroep van Jobkanaal kennis kunnen nemen van alle jobs die door werkgevers via dit kanaal worden bekendgemaakt? Mogelijk kan doorverwijzing blijven geschieden via de arbeidsbemiddelaars.

In uw beleidsbrief verwees u ook naar de verfijning van het samenwerkingsmodel VDAB-Jobkanaal en de regionale actieplannen. Wanneer trad dit in werking? Wanneer traden de extra jobcoaches in dienst bij Jobkanaal? Is er een verbetering merkbaar sinds de verfijning en de uitbreiding van het personeel?

De voorzitter: De heer De Craemer heeft het woord.

De heer Gino De Craemer: Mijnheer de minister, mijn vraag is meer algemeen opgesteld. Jobkanaal is een extra vacaturekanaal dat zich richt naar de drie prioritaire kansengroepen. In 2006 werd een nieuw protocol afgesloten met een looptijd tot 2009. Sinds de zomer van 2007 staat het project definitief op de sporen. Jobkanaal wil via intensieve arbeidsbemiddeling zo'n 5000 mensen uit de kansengroepen aan het werk helpen. De VDAB engageerde zich om vier valabele kandidaten per Jobkanaalvacature door te verwijzen.

In het kader van een tussentijdse evaluatie van het Meerbanenplan begin juli 2007 werden de resultaten van Jobkanaal geëvalueerd. U raamde dat in 2007 zo'n 4000 Jobkanaalvacatures ingevuld zouden geraken en verklaarde dat u niet zou tolereren dat de doelstelling van 5000 niet gehaald zou worden.

Op 30 oktober 2007 slaagde Jobkanaal erin bij 3212 bedrijven 10.836 arbeidsplaatsen te verzamelen. Deze vacatures werden vervolgens 3 weken exclusief op Jobkanaal aangeboden. Uiteindelijk raakten slechts 2018 jobs ingevuld door mensen uit de kansengroepen. Dat is minder dan de helft van het vooropgestelde cijfer.

Mijnheer de minister, de resultaten blijven onder de verwachtingen. Hoe evalueert en verklaart u deze cijfers?

De VDAB slaagde er blijkbaar niet in vier kandidaten per vacature door te verwijzen. Wat is hier de oorzaak van?

Van de ingevulde vacatures ging meer dan de helft naar allochtonen. Dat is uiteraard geen probleem, maar vijftigplussers en personen met een handicap scoren heel wat slechter. Hoe verklaart u deze verhoudingen?

Acht u het nodig bij te sturen of de inspanningen te verhogen met andere woorden hoe denkt u de vooropgestelde cijfers alsnog te halen?

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, dames en heren, Jobkanaal wordt hier geregeld ter sprake gebracht. Ik vermoed dat het Vlaams Belang ook nu weer een bedenking zal formuleren. Wij hebben dat ook gedaan naar aanleiding van de beleidsnota.

Ik kan me aansluiten bij de bekommernis van de vraagstellers. Aan de andere kant is Jobkanaal nog maar sinds half 2007 op kruissnelheid. Het lijkt me te rap om nu al conclusies te trekken. Het blijft volgens mij een zeer goed instrument. Het lijkt me echt zinvol om bepaalde groepen voorrang te geven om te solliciteren naar een job. Ook bij de beleidsnota hebben we vastgesteld dat wij ons moeten toespitsen op die doelgroepen. We moeten hen alle kansen geven. Ik ga ervan uit dat de vraagstellers het daarmee eens zijn en dat zij een bijsturing in positieve zin vragen. Ik pleit ervoor Jobkanaal volledig te laten ontplooiën en nog even te wachten met een evaluatie. Als het niet bestond, dan moest het worden uitgevonden.

De voorzitter: De heer Van Goethem heeft het woord.

De heer Roland Van Goethem: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, het is niet de eerste keer dat Jobkanaal hier ter sprake komt, evenmin als de onvolmaaktheden ervan. En dat is dan nog een eufemisme.

Ik sluit me aan bij de vraagstellers. Werkzoekenden met een arbeidshandicap vinden het moeilijkst een baan. Ik kan me best voorstellen dat een deel van de aangeboden vacatures niet kunnen worden ingevuld door personen met een arbeidshandicap door de fysieke inspanning die de job vergt. Bij een flink deel is dat echter niet het geval. Dat moet te maken hebben met de matching. Ik heb onlangs in de pers een triest verhaal gelezen. Een vrouw met een handicap kreeg van de VDAB een 'geschikte job' aangeboden. Op haar sollicitatie kreeg ze echter te horen dat ze geen kans maakte vanwege haar handicap. Deze groep wordt nogal eens van het kastje naar de muur gestuurd. De VDAB moet zich inzetten voor een betere matching. Voor de vijftigplussers geldt hetzelfde probleem. Niet elke job kan worden uitgevoerd door iemand van pakweg zestig jaar.

De derde groep die wordt geïsoleerd door Jobkanaal, zijn de allochtonen. Ik ga ervan uit dat een vijftigplusser of een persoon met een handicap die tegelijk allochtoon is, behandeld wordt als vijftigplusser of persoon met een handicap en niet als allochtoon. We zitten daar dus met een groep kloeke gezonde jonge mensen die staan te trappelen om op de arbeidsmarkt te komen, maar waarvan we het lage arbeidspercentage vooral moeten interpreteren als 'vanwege discriminatie'. Speciaal voor hen werd een Jobkanaal ontwikkeld. Ik verwachtte dat dat bestormd zou worden door al diegenen die een job willen vinden. Tot mijn verrassing is dat niet het geval, want van de 10.836 vacatures werden er slechts 2018 ingevuld.

Mijnheer de minister, kunt u uitleggen hoe dat komt? Hoe reageert de VDAB op mensen die zich niet komen aanbieden of een geschikte job weigeren?

De voorzitter: Mevrouw De Ridder heeft het woord.

Mevrouw Annick De Ridder: Ik sluit me aan bij de heer Laurys. Het is veel te vroeg om al conclusies te trekken uit die cijfers. We moeten Jobkanaal een beetje tijd geven.

Mijnheer de minister, er gebeurt een matching, de personen die naar een vacature worden gestuurd, hebben al een eerste screening gehad. Ze worden geacht min of meer te voldoen aan het profiel. Ik vind dat men daar niet mag stoppen. Ik vind dat de VDAB verder moet zoeken naar de oorzaak van het lage slaagpercentage.

Waarom resulteert het hoge aantal matchings niet in even veel jobs of arbeidsovereenkomsten? Als er slechts 2018 banen zijn ingevuld, wat gebeurt er dan met de overige vacatures? Hoeveel daarvan hebben echt sollicitanten toegewezen gekregen? Waarom haken mensen af of waarom worden ze niet aangeworven als de matching geslaagd is? Gaat het om kandidaten die zelf weigeren? Moeten zij worden doorverwezen naar de RVA? Of hebben zij extra begeleiding nodig? Zijn ze niet klaar voor de arbeidsmarkt? De VDAB moet dat opvolgen.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: We hebben het al vaak over Jobkanaal gehad. Alles wat Jobkanaal vandaag doet, is winst. Voordien waren er geen gerichte inspanningen voor die kansengroepen vanuit werkgeverszijde. Het is een alternatief voor de veel strakkere, stringente, blinde maatregelen zoals bijvoorbeeld quota. Men heeft op een gegeven moment gekozen voor een eigen engagement.

De cijfers moeten worden bestudeerd en geëvalueerd. Los van de cijfers heeft Jobkanaal zeker bijgedragen tot een algemene bewustwording bij werkgevers betreffende diversiteit. Wellicht leidt dat ook tot de invulling van vacatures door die kansengroepen buiten het circuit van Jobkanaal. Ik leid dat een beetje af uit de werkloosheidscijfers. Bij migranten bijvoorbeeld groeit de nationaliteitskloof niet meer. Laat ons hopen dat dat zich nu stabiliseert en consolideert. We hebben moeten vaststellen dat allochtonen bijna in gelijke mate genieten van de stijgende werkzaamheid. Dat was in het verleden zeker niet het geval.

Blijft de vaststelling dat oudere werklozen en vooral personen met een handicap veel minder van dat gunstige economische klimaat kunnen profiteren. Ik zou in globo niet te zwaar schieten op het initiatief. Het is belangrijk zo snel mogelijk en zo gericht mogelijk bij te sturen. Een schip van koers laten veranderen, moet op tijd gebeuren, anders mist men het doel. We mogen dit schip in elk geval niet laten zinken.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mijnheer de voorzitter, ik sluit me aan bij deze vraag omdat het om een belangrijk thema gaat. De werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen van 65 percent ligt ongeveer op het Europese gemiddelde. Voor de groepen van mensen met een arbeidshandicap, allochtonen en vijftigplussers scoren we onder het gemiddelde. We hebben op dat vlak een inhaaloperatie te doen. Elk instrument is goed om dat gat toe te fietsen. Wanneer iets nieuws wordt gelanceerd, moeten we niet verwachten dat dit relatief snel tot schitterende resultaten zal leiden.

Is 10.000 vacatures veel? Dat is al een eerste vraag die gesteld moet worden. Mijnheer Van Goethem, u zegt dat Jobkanaal niet bestormd wordt. In de matching zijn twee elementen. Hoe hoog wordt de lat gelegd door de werkgever? Een tweede element is de interesse van de persoon zelf. Er moet sensibilisering gebeuren. We hebben het al vaak gezegd dat de witte raven steeds zeldzamer worden. Misschien moeten de wensen wat worden bijgesteld.

Mijnheer de minister, bent u tevreden over het cijfer van 10.000 vacatures? De matching is momenteel een op vijf. Hoe meer vacatures er komen, hoe lager de invullingsgraad zal zijn. De discussie is hoe hoog de lat wordt gelegd, ook langs werkgeverszijde.

De voorzitter: Minister Vandembroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandembroucke: Mijnheer de voorzitter, voor de zomer was al duidelijk dat het moeilijk zou zijn om in 2007 het volledige objectief voor Jobkanaal te halen. De definitieve afklokking voor 2007 is er ook nu nog niet, want de vacatures verzameld in 2007 worden vandaag en de komende maanden nog ingevuld. Men kan wel al zeggen dat de resultaten nog niet zijn wat ze zouden moeten zijn. Zoveel is duidelijk. Ik ben het volmondig met de heer Laurys eens dat het te vroeg is om definitieve conclusies te trekken, omdat het schema zoals het nu werkt, pas medio 2007 echt op snelheid is gekomen. Het is wel duidelijk dat we niet zijn waar we zouden moeten zijn.

Ten opzichte van 2006 is er een forse stijging van het aantal arbeidsplaatsen. In 2006 werden in totaal 7411 arbeidsplaatsen verzameld, terwijl er in 2007 12.239 arbeidsplaatsen werden geteld. Dat is een stijging van 65 percent. Mijnheer Van den Heuvel vraagt me wat ik daarvan denk. Ik vind dat zeer positief. We zien ook een stijging in de doorverwijzingen. Waar in 2006 ongeveer 11.974 mensen uit de kansengroepen werden doorverwezen, realiseerden we meer dan een verdubbeling in het afgelopen jaar, namelijk 29.322 doorverwijzingen van werkzoekenden uit kansengroepen. Dat is niet maal drie, maar toch bijna.

Niettegenstaande de stijging van de doorverwijzingen haalt VDAB de vooropgestelde 4 doorverwijzingen per

vacature niet. In 2007 is de verhouding 2,39 ten opzichte van 1,61 in 2006. Dat is een aanzienlijke stijging, maar we zitten nog niet aan het cijfer 4. Daar zijn verschillende redenen voor. Er zijn geen of onvoldoende geschikte kandidaten uit de kansengroepen beschikbaar die voldoende beantwoorden aan de criteria opgegeven door de werkgevers. De vacature werd dubbel doorgegeven, en op de eerste vacature werden reeds andere kandidaten naar de werkgever verwezen. De vacature is reeds ingevuld vóór de verwijzing van kansengroepen. Het kan ook zijn dat de vacature meteen is ingevuld vooraleer aan de vier verwijzingen is toegekomen. Misschien zaten er potentieel 4 verwijzingen in, maar doordat de invulling meteen gebeurt, komt men niet aan het cijfer van 4. Het kan ook zijn dat een vacature wordt geannuleerd.

Ik wil beklemtonen dat de 4 doorverwijzingen geen doel op zich mogen zijn, maar veeleer als instrument moeten worden gezien. Bijvoorbeeld in de regio Gent-Meetjesland bedragen de doorverwijzingen 3314 ten opzichte van 2006 arbeidsplaatsen. Dat is een verhouding van 1,65, wat laag is. De invullingsgraad – de verhouding invullingen ten opzichte van de arbeidsplaatsen – is echter 32,40 percent, wat eigenlijk een heel positief resultaat is.

We realiseren ook een stijging voor de invullingen ten opzichte van 2006. Eind 2006 werden 1900 vacatures ingevuld. Uiteindelijk raakten 2040 mensen aan de slag op basis van de vacatures van 2006. Voor 2007 realiseren we vandaag 2421 invullingen. Aangezien de gemiddelde invultijd 42 dagen bedraagt en er in 2008 dus nog vacatures zullen worden ingevuld, zal dat aantal ongetwijfeld nog stijgen. Ik kan samen met u enkel vaststellen dat de vooropgestelde doelstelling niet zal worden gehaald in 2007.

Voor mij is het opvallend dat bijvoorbeeld in de regio Gent-Meetjesland maar ook in andere regio's, wel heel goede resultaten worden gehaald. Er is ook een vraag met betrekking tot de praktijk op het terrein: de manier waarop mensen werken, de concrete organisatie van de mensen, de mentaliteit, de contacten en netwerken, enzovoort. Deze vaststelling heeft in de zomer van 2007 geleid tot een aantal besprekingen op mijn kabinet tussen verantwoordelijken van enerzijds VDAB en anderzijds Voka, UNIZO en Verso (de Vereniging voor Social profit Ondernemingen). Die regionale samenwerking heeft ons geïnspireerd. Dat debat resulteerde in een vernieuwd samenwerkingsmodel, waarbij we elke regio willen responsabiliseren. Deze vernieuwing wordt geconcretiseerd in 13 regionale actieplannen. In deze plannen worden per regio streefcijfers of objectieven vastgelegd. Daarnaast wordt ook gestreefd naar een betere regionale samenwerking door betere taakafspraken tussen de verschillende Jobkanaalpartners. Belangrijk is ook de werkwijze in twee richtin-

gen. Zo ligt de nadruk niet langer louter op de vacature, maar ook op de beschikbare werkzoekenden. Daartoe werd een regionale analyse van de aanwezigheid van de verschillende kansengroepen in de werkzoekendenpopulatie gemaakt. Bovendien kan VDAB nu ook vacatures doorgeven aan Jobkanaal.

Deze nieuwe aanpak is, in tegenstelling met wat mevrouw Stevens zegt, niet gepaard gegaan met een personeelsuitbreiding, noch aan de VDAB-kant, noch aan de kant van Voka, UNIZO of Verso. Deze nieuwe aanpak vraagt wel tijd. De 13 regionale plannen zijn pas operationeel sinds oktober, november of december 2007, afhankelijk van de regio. Bovendien vergt het arbeidsbemiddelingsproces van vacatureacquisitie, selectie, verwijzing, sollicitatie en aanwerving momenteel gemiddeld 42 dagen. De resultaatmetingen gebeuren na afhandeling van de vacatures. Dat impliceert dat de eerste resultaten van de gewijzigde werking pas zullen kunnen worden geëvalueerd na het eerste kwartaal. Pas dan zullen we kunnen vaststellen of deze bijsturing de vooropgestelde impact heeft.

Ik kom dan bij verschillende vaststellingen voor de verschillende kansengroepen. De groep van de allochtonen doet het vrij goed. In 2007 betrof 43,39 percent van de doorverwijzingen allochtonen. Vanwege de hoge succesratio, namelijk 10,48 percent van de doorverwijzingen, leidde dat tot een invulling van meer dan de helft van de vacatures, meer bepaald 55,1 percent voor allochtonen. De heer Van Malderen alludeerde er ook al op dat dit ook te zien is in de werkloosheidscijfers. Er ontstaat een wat betere situatie dan enkele jaren geleden. De algemene werkloosheidsgraad daalt met 12 percent en die van allochtonen met een vergelijkbare 9,2 percent.

De vijftigplussers doen het in verhouding minder goed. 39,52 percent van de doorverwijzingen heeft betrekking op een vijftigplusser. Aangezien de succesratio – verhouding van doorverwijzingen die leidt tot een invulling – slechts 5,38 percent bedraagt, worden slechts 25,77 percent van de invullingen gerealiseerd door ouderen. We zien opnieuw dat dit samenhangt met een algemeen gegeven op de arbeidsmarkt. De werkloosheid daalt in Vlaanderen met 12 percent, voor ouderen daalt ze slechts met 3,1 percent.

Ik besef bijzonder goed dat hier nog werk aan de winkel is. Ik heb met ingang van 1 januari 2008 de tewerkstellingspremie versterkt en heb aan het Expertisecentrum Leefstijl en Werk een analyse van de situatie gevraagd. Ik sluit absoluut niet uit dat er nog bijkomende initiatieven nodig zullen zijn. Ik denk dat we het best afwachten of de bijsturingen van de tewerkstellingspremie en Jobkanaal na het eerste kwartaal van 2008 de nodige verbeteringen hebben teweeggebracht. We houden de vinger aan de pols en mochten er bijkomende bijsturingen nodig zijn, dan zal ik niet aarzelen om die door te voeren.

Mevrouw Stevens heeft terecht in het bijzonder aandacht gevraagd voor personen met een handicap. De situatie van personen met een handicap is niet zo positief. Slechts 17,08 percent van de doorverwijzingen had betrekking op een persoon met een handicap. Een klein lichtpunt is wel dat 9,24 percent van de doorverwijzingen leidden tot een invulling, waardoor toch bijna 20 percent van de invullingen voor personen met een handicap was. Hierin durf ik voorzichtig toch een aanwijzing te zien dat maatwerk hier beter werkt. Er is er voor deze groep een wat betere balans. Ze is niet goed, maar ze is wel beter als het gaat over wat Jobkanaal doet voor personen met een handicap als we dit vergelijken met de algemene situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. De werkloosheid van personen met een handicap is gedaald met 0,6 percent. Dat is ongeveer niets in verhouding met het algemene dalingscijfer van 12 percent. Het is een beetje een lach en een traan. Jobkanaal doet het met zijn maatwerk wel iets beter dan wat we zouden kunnen vrezzen op basis van de algemene cijfers op de arbeidsmarkt, maar deze cijfers zijn catastrofaal slecht voor personen met een arbeidshandicap.

Hier moet dringend een veel breder beleid worden ontwikkeld. Voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap staan bijkomende acties op de agenda. Nog in de lente van 2008 zal de conceptnota af zijn omtrent de hervorming van de cao 26, de Vlaamse inschakelingspremie en andere tewerkstellingsondersteunende maatregelen. Het is mijn bedoeling om het financiële apparaat op een vernieuwde en veel krachtigere basis te kunnen implementeren vanaf de zomer 2008. Dat is een belangrijk moment. Dat zal natuurlijk tijd vragen. We moeten niet alleen de toeleiding verbeteren, maar de financiële instrumenten beter op elkaar afstemmen en sterker maken.

Mevrouw Stevens vroeg of de matching volledig afhankelijk is van de arbeidsbemiddelaars. Er werd bij Jobkanaal doelbewust gekozen voor een werkwijze waarbij enerzijds de selectie, de screening en de doorverwijzing van de werkzoekenden werd toevertrouwd aan de specialisten-arbeidsbemiddelaars. Dat zijn niet alleen die van de VDAB, maar ook die van andere geïnteresseerde actoren op de arbeidsmarkt. Anderzijds kan de werkgever kiezen om de behandeling van de bewuste vacatures gedurende een bepaalde, beperkte periode exclusief voor te behouden voor werkzoekenden uit de door Jobkanaal beoogde kansengroepen.

Het uitgangspunt is hierbij belangrijk. We willen niet vermijden dat te veel ongeschikte kandidaten uit de doelgroepen zich bij de werkgevers aanbieden. We willen de mogelijkheid creëren. We willen de werkzoekenden uit de kansengroepen stimuleren, sensibiliseren, ondersteunen en begeleiden naar en bij sollicitaties op een Jobkanaal-vacature.

Bij de selectie van de kandidaten zoeken de arbeidsbemiddelaars van de VDAB en ongetwijfeld ook de

consulenten van de andere bemiddelingsdiensten werkende en niet-werkende werkzoekenden uit de kansengroepen. Aangezien al deze personen als werkzoekenden zijn geregistreerd, lijkt het aanbieden van bemiddeling me logisch.

Alle Jobkanaal-vacatures kunnen na een bepaalde tijd vrij worden geconsulteerd. Voor sommige vacatures kan dat onmiddellijk na ontvangst. Voor andere vacatures kan dat pas na het einde van de exclusiviteitsperiode.

We hebben samenwerkingsovereenkomsten met de verschillende organisaties van kansengroepen afgesloten. Die overeenkomsten slaan op de zogenaamde diversiteitsvacatures. Wat deze vacatures betreft, hebben de werkgevers expliciet te kennen gegeven dat ze een bijzondere inspanning voor kansengroepen willen leveren. Jobkanaal-vacatures zijn per definitie diversiteitsvacatures. De werkzoekenden uit de kansengroepen komen op de websites van de organisaties terecht en kunnen de vacatures daar consulteren. De organisaties waarmee op dit ogenblik samenwerkingsovereenkomsten zijn afgesloten, zijn Kif Kif, het Minderhedenplatform, het Steunpunt allochtone meisjes en vrouwen, het Vlaams Patiëntenplatform en het Internationaal Comité.

Ondertussen zijn overigens bijkomende initiatieven genomen om meer werkzoekenden uit de kansengroepen aan het werk te krijgen. Ik licht twee van deze initiatieven even toe.

We hebben een deeldatabank met de curricula van werkzoekenden uit de kansengroepen opgezet. De opbouw van deze databank is analoog met de algemene KISS-sollicitantenbank (Kandidaten Informatie en Selectiesysteem). Geïnteresseerde werkzoekenden uit kansengroepen kunnen hun curriculum in deze deeldatabank laten opnemen. Werkgevers die dat wensen en die een samenwerkingsovereenkomst met de VDAB hebben afgesloten, kunnen kandidaten uit dit segment van het werkzoekendenbestand selecteren en contacteren. Het gaat hier om een proefproject dat momenteel nog tot de diensten van de Vlaamse overheid beperkt blijft. Pas na een evaluatie zullen we kunnen beslissen of dit project andere werkgevers een meerwaarde zou bieden.

We hebben een deeldatabank met vacatures opgezet. De VDAB biedt organisaties die met kansengroepen werken, de mogelijkheid om de zogenaamde diversiteitsvacatures via hun eigen websites te verspreiden. We zorgen dan voor een link tussen de websites.

Mevrouw De Ridder en andere sprekers hebben gevraagd of we de werkzoekenden die we op deze manier trachten te helpen ook op hun verantwoordelijkheid wijzen en bij weigering of werkonwilligheid straffend optreden. We treden op dezelfde manier op als ten aanzien van andere vacatures. Ik vind dat maar normaal.

Mensen worden verondersteld op uitnodigingen in te gaan. Indien ons gevallen van werkweigering ter ore komen, geven we die informatie door. Dat geldt voor deze vacatures eigenlijk zelfs meer dan voor andere. De Vlaamse overheid levert ernstige inspanningen. Hetzelfde geldt voor de middenveldorganisaties. We vragen van de betrokken mensen dan ook een inspanning. Voor hen geldt hetzelfde regime als bij eender welke actie van de VDAB.

De voorzitter: Mevrouw Stevens heeft het woord.

Mevrouw Helga Stevens: Ik dank de minister voor zijn duidelijk antwoord. Hij heeft zelf toegegeven dat de doelstelling niet is behaald. Dit is jammer voor personen met een handicap. De algemene werkloosheidsgraad is met 12 percent gedaald. Voor personen met een handicap gaat het om een daling met 0,6 percent. Dat is huilen met de pet op.

De minister heeft duidelijk verklaard dat op dit vlak bijkomende inspanningen moeten worden geleverd. Volgens mij speelt de interimsector een belangrijke rol. Onlangs is in het kader van het project 'Plug in Gaps' een interessante studiedag over dit onderwerp georganiseerd. De interimsector fungeert als een soort tussenstation om mensen zonder werk en werkgevers een eerste kennismaking te bieden. Veel werkgevers kampen met koudwatervrees om mensen met een handicap aan te werven. Ze vrezen dat ze veel last met die mensen zullen hebben en dat het ziekteverzuim groot zal zijn.

De interimsector biedt eerst een soort proefcontract aan. Indien die proefperiode gunstig uitdraait, ligt de drempel lager om mensen met een handicap in dienst te nemen. Tijdens die proef- of kennismakingsperiode kunnen werkgevers nagaan wat die mensen te bieden hebben. Vervolgens wordt hen eventueel een vast contract aangeboden.

Tijdens de studiedag is gebleken dat de verschillende kansengroepen, bijvoorbeeld oudere mensen, allochtonen en mensen met een handicap, duidelijk worden geklassificeerd. Er valt een zekere hiërarchie waar te nemen. Mensen met een handicap komen op de allerlaatste plaats. Dat is een kwestie van mentaliteit.

Voor vrouwen moeten geen aanpassingen worden doorgevoerd. Senioren hebben niet veel aanpassingen nodig. Voor allochtonen geldt in principe hetzelfde. Voor mensen met een handicap zijn aanpassing soms echter noodzakelijk. Ik denk hierbij onder meer aan de werkplaats. De werkgevers stellen zich op dit vlak erg terughoudend op. De bemiddelaar heeft een belangrijke rol te vervullen. Hij moet de werkgevers de nodige informatie en adviezen verstrekken. Hij moet werkgevers trachten te overtuigen om inspanningen te leveren en eventuele aanpassingen door te voeren.

Ik ben blij te horen dat er een concrete termijn is voor de omschakeling naar cao 26 en voor de hervorming van de Vlaamse Integratieprojecten. In de loop van 2008 moeten deze projecten krachtiger worden en moet op dit vlak een duidelijk perspectief worden geboden.

Veel mensen met een handicap willen werken, maar de tewerkstelling van mensen met een handicap heeft bepaalde financiële gevolgen. Sommige mensen met een handicap halen een lager rendement. De subsidieregeling is opgezet om werkgevers over de streep te halen. Dit is een positieve maatregel.

De VDAB speelt op dit vlak een belangrijke rol. De opleiding van mensen met een handicap is eveneens van groot belang. Het is een bekend probleem dat veel mensen met een handicap te weinig vooropleiding hebben genoten. Vaak hebben die mensen buitengewoon onderwijs gevolgd. Ze hebben geen op een toekomstige baan gerichte opleiding gevolgd. Ze willen gewoon onderwijs volgen en bijkomende ondersteuning krijgen, maar vaak vallen ze uit de boot en eindigen ze zonder diploma. Zo krijgen dove leerlingen weinig tolkenondersteuning in het onderwijs. De magere tolkenuren bieden hen misschien gedurende een jaar de gelegenheid een inspanning te leveren. Tegen het derde jaar lopen ze al op de tippen van hun tenen. Vervolgens geven ze het op. Hun inspanningen worden niet beloond. Zodra ze het opgeven, komen ze in het buitengewoon onderwijs terecht. De minister van Onderwijs zou dit probleem de nodige aandacht moeten schenken. Mensen met een handicap zouden binnen het volwassenenonderwijs de nodige kansen moeten krijgen. Op die manier zouden veel mensen met een handicap een tweede kans krijgen om hun essentieel probleem inzake vorming op te lossen.

We moeten de totaalaanpak in de gaten houden. Het gaat hier om de combinatie van Jobkanaal, cao 26 en de Vlaamse Integratieprojecten. Financiële stimuli en de inspanningen van de bemiddelaars kunnen de participatiegraad van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt verbeteren.

De voorzitter: De heer De Craemer heeft het woord.

De heer Gino De Craemer: Ik wil de minister in eerste instantie voor zijn uitgebreid antwoord bedanken. We willen het systeem vandaag een eerste maal evalueren. Jobkanaal blijft een positief initiatief. Misschien moeten we in de toekomst voorzichtiger zijn met voorafgaande beschouwingen of voorspellingen. Hoewel we steeds van het positieve moeten uitgaan, waren de cijfers misschien wat te voorbarig. Een regelmatige evaluatie is natuurlijk nooit slecht. Mijn opmerkingen zijn zeker niet negatief bedoeld. Positieve kritiek en bijsturing moeten zeker tot de mogelijkheden behoren.

De heer Van Goethem legt de focus op de allochtonen. Zodra we het woord 'allochtoon' in verband met een of

ander dossier ontmoeten, weten we in feite al wat zijn reactie zal zijn. Ik leg de focus niet op de resultaten van allochtonen. Ik vind het positief dat meer dan duizend vacatures door allochtonen zijn ingevuld. Jobkanaal is overigens niet het enige kanaal. De minister heeft net een paar andere op deze specifieke doelgroep gerichte kanalen aangehaald. Jobkanaal kan enkel een bijkomend positief effect sorteren.

Ik focus me op de inspanningen die we leveren om de resultaten voor de andere twee doelgroepen op te trekken. Wat mensen met een handicap betreft, sluit ik me aan bij de opmerkingen van mevrouw Stevens. We moeten tevens nagaan hoe we vijftigplussers beter kunnen bereiken. We moeten de werkgevers blijven sensibiliseren om beide doelgroepen meer kansen te bieden.

De voorzitter: De heer Van Goethem heeft het woord.

De heer Roland Van Goethem: Mijnheer De Craemer, het verbaast me net dat er niet meer aan de slag zijn. Dat is mijn conclusie. U hebt me verkeerd begrepen.

Wat de kansengroepen betreft, wordt het steeds duidelijker dat we een afzonderlijk tewerkstellingsbeleid voor de mensen met een handicap en voor de andere groepen moeten voeren.

Mijnheer de minister, u hebt daarnet cijfers gegeven over de mate waarin vacatures door allochtonen worden ingevuld. Ik kan enkel besluiten dat de Vlaamse werkgevers enkel 'the right man in the right place' willen.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: De minister heeft de organisaties opgesomd waarmee in het kader van de diversiteitsvacatures een samenwerkingsovereenkomst is gesloten. Als ik me niet vergis, horen hier geen organisaties bij die zich rechtstreeks tot personen met een handicap richten. Is het niet mogelijk de betrokkenheid van dergelijke organisaties op dezelfde manier als die van Kif Kif of van het Vlaams Patiëntenplatform te regelen? Het is slechts een punctuele suggestie. Het zou nuttig kunnen zijn die organisaties op deze wijze bij het beleid te betrekken.

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Het Vlaams Patiëntenplatform leunt een beetje aan bij de wereld van de mensen die een arbeidsbeperking hebben. Het is evenwel niet echt een gehandicaptenorganisatie. Ik zal met die suggestie rekening houden.

Voor het overige wil ik niet veel commentaar meer geven. Ik ben het eens met de meeste opmerkingen die zijn gemaakt. Mevrouw Stevens heeft terecht op de specifieke situatie van mensen met een handicap gewezen. Jobkanaal vertegenwoordigt het beleid ten aanzien van mensen met een handicap niet. Dit beleid krijgt vorm in de wijze waarop cao 26 wordt hervormd en in de regeling voor de Vlaamse Integratieprojecten. De vraag is hoe we die maatregelen in het beleid zullen integreren en hoe de toeleiding in zijn werk zal gaan. We concentreren het beleid in elk geval bij de VDAB. De opmerking van de heer Van Goethem wijkt hier in feite niet van af. Er is behoefte aan een sterk en specifiek beleid voor elk van de kansengroepen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van de heer Gino De Craemer tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de kosten voor outplacement

De voorzitter: De heer De Craemer heeft het woord.

De heer Gino De Craemer: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, outplacement moet ontslagen werknemers snel en efficiënt begeleiden bij hun zoektocht naar een nieuwe baan. Tot voor kort werden werkgevers enkel geacht de werknemers ouder dan 45 jaar te informeren over hun recht op outplacement. Vanaf 1 december 2007 worden ze nu ook verplicht de werknemers ouder dan 45 jaar en met een anciënniteit van minstens één jaar, een concreet aanbod tot outplacement doen.

De kosten voor outplacementbegeleiding variëren naar gelang het kantoor, het statuut van de ontslagen medewerker of de duur van de begeleiding en schommelen tussen 1.500 tot 5.000 euro. De financiering van de begeleiding gebeurt in principe door de getroffen onderneming. In het geval van niet-solvabele ondernemingen komt het Herplaatsingsfonds tussen. Voor heel wat kleinere ondernemingen is dat problematisch. Deze aanzienlijke kosten komen immers nog eens bovenop de ontslagvergoeding en moeten meestal gemaakt worden in minder gunstige omstandigheden, die vaak de aanleiding vormden voor het bewuste ontslag.

Een van de belangrijkste uitdagingen voor de nabije toekomst blijft evenwel het activeren en aan het werk houden van oudere werknemers. Ook UNIZO beaamt dat werkgevers hun verplichtingen moeten nakomen maar vroeg de overheid deels in de kosten tussen te komen. Het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen stel-

de dat de huidige werkwijze er slechts toe leidt dat veel kleinere ondernemers geen oudere werknemers in dienst zullen nemen, onder andere om die reden. Ook Voka opperde dat de overheid, die er zelf baat bij heeft dat oudere werknemers aan de slag blijven, in de kosten zou kunnen tussenkomen.

Mijnheer de minister, acht u het wenselijk dat de overheid in de kosten voor outplacement bijdraagt? Acht u dat haalbaar en hoe denkt u dat te organiseren? Is hier een taak weggelegd voor de VDAB of kan het Herplaatsingsfonds een rol spelen? Zijn er eventueel bevoegdheidsproblemen?

In een artikel in De Tijd van 1 december 2007 wordt gesuggereerd de outplacementkosten af te trekken van de ontslagvergoeding of van de kosten die de werkgever eerder al in de opleiding van de betrokken werknemer investeerde. Hoe evalueert u dit? Kunt u hierin stappen ondernemen?

Veel ontslagen oudere werknemers die een outplacementbegeleiding volgen, zijn nog moeilijk te motiveren en denken al aan hun pensioen. De kosten die werkgevers maken, blijken hier weinig resultaat te hebben. Welke maatregelen kunt u treffen om een noodzakelijke mentaliteitswijziging te bewerkstelligen? Het is belangrijk dat de outplacementbegeleiding op een snelle en vlotte manier gebeurt. Welke maatregelen plant u om de kwaliteit van outplacement te verbeteren?

De voorzitter: Mevrouw De Ridder heeft het woord.

Mevrouw Annick De Ridder: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, outplacement is een positief instrument als het effectief en op maat wordt toegepast. Zijn er gegevens bekend over de effectiviteit van de gemaakte kosten voor outplacementbegeleiding? In welk percentage van de gevallen van outplacementbegeleiding resulteert dat in toeleiding naar nieuwe jobs? Wordt dat onderzocht?

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, ik pleit voor voorzichtigheid in het collectiviseren van de kosten van outplacement. We moeten het ontslagrecht opentrekken en in zijn algemeenheid bekijken. Er wordt vaak gezegd dat we een zware ontslagprocedure hebben in vergelijking met andere landen. We moeten dat wat nuanceren. Voor arbeiders is de opzeggingstermijn vrij kort. Voor bedienden is dat enigszins anders. Daar staat tegenover dat we geen motiveringsplicht hebben, in tegenstelling tot andere landen. Werkgevers betalen dikwijls liever een grote verbrekingsvergoeding dan dat ze een ontslag motiveren, laat staan dat ze een toelating vragen om over te gaan tot ontslag, zoals in Duitsland of Neder-

land. Vaak is dat een keuze. Daar staat tegenover dat wij altijd eenzijdig een contract kunnen beëindigen.

Dat geldt voor grote bedrijven. Als we de grote ontslagvergoedingen bekijken die Volkswagen aan zijn werknemers heeft betaald, dan wordt het nog eens bevestigd dat bedrijven zich bij wijze van spreken vrijkopen, liever dan een engagement aan te gaan tot herplaatsing van werknemers. Ik twijfel eraan of er geen middelen zijn voor outplacement. Er is een Herplaatsingsfonds in geval van problemen. Dat kan eventueel worden vergroot. We kunnen wel nadenken of er een activering van de verbrekingsvergoeding mogelijk is. Dat staat in ons programma en het komt tegemoet aan de bekommernis van de heer De Craemer. Dat moeten we dan bekijken in overleg met sociale partners en dergelijke.

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Ik geloof dat we met z'n allen de voorbije jaren gelijk hebben gehad om sterk de nadruk te leggen op het belang van outplacement, het aanbieden ervan en het tot een recht maken. Het is wel geen wondermiddel. We moeten ook kijken naar de praktijk en kwaliteit van outplacement. Dat dient om mensen te helpen op weg naar een nieuwe job. Het moment komt dat we dat op een meer georganiseerde manier moeten doen.

Er bestaat vandaag een gerichte overheidstussenkomst in de kosten van outplacement voor niet-solvabele bedrijven via het Herplaatsingsfonds en bij herstructureringen via het KB van 16 juli 2004. Het is goed dat de overheidstussenkomst heel gericht is en gekoppeld aan specifieke voorwaarden. Daarnaast heb ik reeds in mijn beleidsnota het belang benadrukt van sectorale initiatieven die de outplacementkost solidariseren. Op die manier kan het kostenverhogend effect van de outplacementverplichting vermeden worden voor ondernemingen die niet onder de regelingen met overheidstussenkomst vallen.

We kunnen daar met veel nuance over discussiëren. Er moet een evenwicht zijn. Dat is alleszins ook de piste die de sociale partners bepleiten in het laatste Interprofessioneel Akkoord 2007-2008. De sociale partners roepen de sectoren op de kosten van de outplacementbegeleiding te regelen. Vanaf het moment dat er een sectorale regeling bestaat, vervalt de boete, aangezien de outplacementbegeleiding via de sectorale structuren kan worden aangeboden. Een evaluatie hierover zal tegen einde 2008 gebeuren.

De discussie over de verrekening van de outplacementkost met de ontslagvergoeding of de opleidingsinspanningen van de werkgever heeft betrekking op het ontslagrecht, wat een federale bevoegdheid is. Het Interprofessioneel Akkoord 2007-2008 voorziet in een evaluatie

van de outplacementverplichting in de loop van 2007-2008. Het is binnen die context dat de discussie over de verrekening van de outplacementkost eventueel kan worden gevoerd. Het is niet aan mij als Vlaams minister van Werk om hierin stappen te ondernemen.

Om de hertewerkstelling van getroffen werknemers te bevorderen heb ik het herstructureringsbeleid in 2006 in overleg met de sociale partners op verschillende vlakken hervormd. Het gaat hierbij om de uitbreiding van de sociale interventie-adviseurs van negen naar 32 personen. Deze vliegende ploegen komen als eerste ter plaatse en zorgen voor een goede opvang van de werknemers en start van de herstructurering. Ze moedigen bedrijven aan om een tewerkstellingscel op te richten.

Het gaat ook om de oprichting van vijftien permanente tewerkstellingscellen waar bedrijven terechtkunnen die zelf geen eigen tewerkstellingscel oprichten. Vooral kleinere ondernemingen hebben vaak niet de vereiste knowhow en ervaring om dat te doen. Het gaat eveneens om de uitbreiding van de werking van het Herplaatsingsfonds tot faillissementen waarbij minder dan twintig werknemers betrokken zijn en de uitwerking van een toetsingskader voor de beoordeling van het sociaal plan. Ondernemingen die een verlaging van de brugpensioenleeftijd wensen, moeten wegens het Generatiepact een advies vragen aan de regionale minister van Werk, die toetst of het sociaal plan wel voldoende activerend is.

Een overzicht van alle herstructureringen, inclusief faillissementen, na de invoering van het nieuw beleid, toont dat minder werknemers nog werkzoekend zijn na zes maanden. In de drie jaar vóór de opstart van het nieuwe beleid was immers gemiddeld slechts 56,3 procent van de werkzoekende ontslagen werknemers terug aan de slag na zes maanden. Voor de periode van mei tot december 2006 bedroeg de uitstroom naar werk 64,8 procent, dat is dus een verbetering met 8,5 procent.

De hertewerkstelling daalt wel met de leeftijd. Van de werkzoekende vijftigplussers is na zes maand 46 procent terug aan de slag. Het glas is halfvol omdat het aangeeft dat er voor oudere werknemers toch een tewerkstellingsperspectief is. Niettemin zijn deze resultaten nog onvoldoende. In de opdracht die ik aan het Expertisecentrum Leefijd en Werk heb gegeven om tegen medio 2008 de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt te analyseren, heb ik daarom ook expliciet aandacht gevraagd voor de hertewerkstelling van oudere werknemers bij herstructureringen.

Het Herplaatsingsfonds heeft via zijn selectieprocedures en opvolging in stuurgroepen, waarin de sociale partners zijn vertegenwoordigd, een kwalitatieve minimumstandaard gezet voor outplacement in Vlaan-

deren inzake intensiteit van begeleiding, aandacht voor opleiding, degelijke rapportering enzovoort. Deze standaard geldt nu ook als referentie bij de beoordeling van de sociale plannen in het kader van de erkenningsaanvragen voor vervroegd brugpensioen. Door het toenemend belang van outplacement moeten we erover waken dat meer outplacement niet leidt tot een kwaliteitsniveleerling naar beneden.

In overleg met de outplacementsector wordt daarom gewerkt aan de ontwikkeling van een standaardminimumprogramma voor herstructureringen, een betere informatie-uitwisseling tussen VDAB en de outplacementkantoren en aan een betere rapportering en opvolging van outplacement.

De voorzitter: De heer De Craemer heeft het woord.

De heer Gino De Craemer: Mijnheer de minister, uw antwoord is duidelijk, ik heb er weinig aan toe te voegen. Het is niet goed om op dat vlak met twee snelheden te werken. In de praktijk zijn het vooral de kleine ondernemingen die problemen hebben. Voor grote bedrijven is het inderdaad gemakkelijk om zich vrij te kopen. De kleintjes kunnen dat niet. Daarom moeten we aandacht hebben voor KMO's en kleine bedrijven. Het zijn vooral die bedrijven die UNIZO op het oog heeft.

Het is positief dat er inzake kwaliteit normen zijn vastgesteld en dat die in stijgende lijn gaan. Er moet blijvende aandacht zijn voor de kwaliteit en voor de kleine ondernemingen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.
