

C251 – ECO30

VLAAMS PARLEMENT



Zitting 2007-2008

22 mei 2008

HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

COMMISSIE VOOR ECONOMIE, WERK EN SOCIALE ECONOMIE

INHOUD

- Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de verwijzing naar leeftijd in personeelsadvertenties 1
- 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 individuele beroepsopleiding
- Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de hervorming van de individuele beroepsopleiding in de onderneming 2

Waarnemend voorzitter: de heer Roland Van Goethem, ondervoorzitter

Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de verwijzing naar leeftijd in personeelsadvertenties

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, hier in de commissie hebben we al herhaaldelijk gesproken over de problematiek van de tewerkstelling van vijftigplussers, en met name over de terughoudendheid van werkgevers, over het geringe succes van de Vlaamse tewerkstellingspremie en over de kosten, onder meer door de barema's.

In elk geval weten we uit de media en natuurlijk ook uit de cijfers die de VDAB rechtstreeks publiceert, dat het aantal werkzoekenden ouder dan 50 jaar, enorm is toegenomen tijdens de voorbije vijf jaar: van 8 percent van de totale groep werkzoekenden naar meer dan 25 percent.

Uit een studie van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding – die om een of andere reden niet in de media geraakt is – blijkt dat in personeelsadvertenties, ondanks het verbod, nog heel wat verwijzingen naar de leeftijd staan. Men heeft een selectie gedaan van 3400 personeelsadvertenties, en in 247 ervan werd een rechtstreekse of onrechtstreekse verwijzing naar de leeftijd vastgesteld. Dat is natuurlijk geen doodzonde, maar in het kader van de problematiek van de tewerkstelling van vijftigplussers is dit misschien toch wel een aandachtspunt.

Het gaat niet alleen om directe verwijzingen, vaak gaat het om indirecte verwijzingen naar de leeftijd. Zo heeft men het in 25 percent van die 247 advertenties over het begin van de loopbaan of van de levensfase, men verwijst naar de bedrijfscultuur of personeelssamenstelling, men vraagt naar maximum vijf of tien jaar ervaring in plaats van minimum. Ook kan er via taalgebruik en beeldmateriaal naar verwezen worden dat de voorkeur uitgaat naar jonge mensen. In de nota worden daar een paar voorbeelden van gegeven. Ook kunnen er bepaalde eigenschappen worden vooropgesteld die alleen terug te vinden zijn bij jongere sollicitanten.

Als uitdrukkelijk gevraagd wordt naar pas afgestudeerden, startende ingenieurs of onlangs gediplomeerden, dan is het vrij duidelijk dat men niet de doelgroep van vijftigplussers voor ogen heeft, maar dat men op zoek is

naar jonge kandidaten. Iets vager zijn verwijzingen naar 'een jong en dynamisch team', 'jong en creatief van geest' en 'we zijn jong en ambitieus'.

Ik wil niet overdrijven, want 247 advertenties op 3400 zijn geen drama, maar in de personeelsadvertenties komen dagelijkse zonden voor waardoor men het de doelgroep van de vijftigplussers niet makkelijker maakt.

Mijnheer de minister, kunt u me meedelen of de VDAB vacatures ontvangt waarin expliciet of impliciet wordt verwezen naar de leeftijd van de kandidaten die men wil aanwerven?

Op welke wijze worden dergelijke vacatures bijgestuurd door de VDAB?

Wat zult u ondernemen om te vermijden dat de VDAB vacatures verspreidt die rechtstreekse of onrechtstreekse verwijzingen naar leeftijd bevatten?

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Mijnheer de voorzitter, af en toe ontvangt de VDAB vacatures waarin verwezen wordt naar de leeftijd van de kandidaten die men wil aanwerven. In de meeste gevallen gaat het daarbij om vacatures waarbij het bepalen van een maximale of een minimale leeftijdsgrens bij wet vastgelegd is. In deze gevallen is er bijgevolg geen sprake van leeftijdsdiscriminatie. Daarnaast wordt de dienst sporadisch geconfronteerd met vacatures die onterechte verwijzingen naar een leeftijdsvoorkeur bevatten. In deze gevallen reageert de dienst onmiddellijk – ik geef u zo dadelijk een woordje meer uitleg hierover. De VDAB houdt geen cijfers bij over onjuistheden en/of discriminerende bepalingen in aangeboden vacatures.

Telkens de VDAB geconfronteerd wordt met een leeftijdsdiscriminerende vacature, wordt, vóór de publicatie ervan, contact opgenomen met de werkgever. Daarbij wordt gewezen op de wetgeving ter zake en wordt de werkgever aangemaand om de vacaturevoorwaarden aan te passen. Indien de werkgever weigert om de vacaturevoorwaarden aan te passen, dan wordt de vacature noch behandeld noch verspreid op de VDAB-website.

Bij het doorgeven van een vacature aan de VDAB kan een werkgever opteren voor ofwel een loutere verspreiding van de vacature op de VDAB-website, ofwel voor het actief behandelen van de vacature door een VDAB-medewerker.

Als een werkgever kiest voor een loutere verspreiding, dan wordt elke vacature, vóór de verspreiding, op een geautomatiseerde manier gescreend op de aanwezigheid van discriminerende omschrijvingen of niet-toelaatbare inhoud. Indien dergelijke elementen in de vacature gevonden worden, dan wordt die vervolgens grondig gescreend door een kwaliteitsmonitor en wordt de werkgever gecontacteerd.

Indien een werkgever kiest voor een actieve behandeling door een VDAB-consulent, dan wordt elke vacature van bij de start van het behandelingsproces mee opgemaakt door de consulent en/of manueel nagezien.

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Ik dank de minister voor zijn antwoord.

De studie heeft mijn aandacht op de problematiek getrokken. Het is juist dat 247 problematische personeelsadvertenties op een totaal van 3400 niet enorm veel is. Het cijfer legt wel een attitudeprobleem bloot: doorgaans werven werkgevers bij voorkeur jonge mensen aan. Om een of andere reden is de studie niet bekend: wellicht moeten we wachten op de komkommertijd vooraleer de media er aandacht aan zullen besteden. In elk geval moeten we alert blijven. Elke mogelijke vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie bij aanwervingen moeten we vermijden. Ik ben dus blij dat de VDAB er voortdurend aandacht voor heeft.

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 individuele beroepsopleiding

Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de hervorming van de individuele beroepsopleiding in de onderneming

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

De heer Koen Van den Heuvel: Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) is in deze commissie al enkele keren aan bod gekomen, onder meer toen verschillende arbeidsmarktplannen werden besproken. IBO's worden relatief goed geëvalueerd, want ze zijn een goede

brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt. IBO's zorgen voor een goede jobtraining in de bedrijven zelf.

De afgelopen weken zijn in verschillende kranten evaluaties gepubliceerd waarin werkgevers vragen of niet moet worden onderzocht of het contract van onbepaalde duur dat men aan de mensen na de opleiding in het bedrijf moet geven geen hinderpaal is. Volgens hen stagneert het aantal IBO's, en de verplichte tewerkstelling met een contract van onbepaalde duur achteraf zou het succes van de IBO's aantasten.

Dit idee of voorstel van UNIZO en Voka moet er volgens hen niet toe leiden dat er een onoverzichtelijk bos van maatregelen komt. Ze stellen gewoon voor dat de verplichting om die mensen aan te werven met een contract van onbepaalde duur wordt vervangen door de verplichting hen met een contract van bepaalde duur te werk te stellen. Ze kijken in dat verband over de taalgrens, en stellen dat zowel in het Brusselse als het Waalse Gewest de verplichting niet zo zwaar is als bij ons. Ze stellen dat een verplichte tewerkstelling met een duurtijd van 1 jaar nog zwaarder zou zijn dan wat in de andere gewesten geldt.

Mijnheer de minister, hoe evalueert u de stagnatie van het aantal IBO's? Vindt u dat dit een probleem is? Overweegt u de reglementering aan te passen, zodat het streefcijfer inzake het aantal IBO's toch kan worden gehaald?

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: In mijn partij is free speech en gangbare praktijk geworden. Daarom wil ik hier een bedenking verwoorden.

Ik kan me indenken dat een verplichte tewerkstelling met een contract van onbepaalde duur een rem kan zijn. Toch denk ik dat soms dat een de verplichte tewerkstelling met een contract van bepaalde duur, voor een periode van 1 jaar, een grotere rem kan zijn. Die laatste mogelijkheid betekent dat men die persoon ten minste 1 jaar in dienst moet houden, terwijl een contract van onbepaalde duur, mits het respecteren van een opzeggingstermijn van acht weken, wél vroegtijdig kan worden afgebroken. Ik vrees dus dat een contract van bepaalde duur de werkgever nog meer kan afschrikken dan een contract van onbepaalde duur. Misschien had ik daarover vooraf eens informeel met de heer Van den Heuvel moeten praten?

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

De heer Koen Van den Heuvel: Free speech is een goede zaak, maar het vrije ondernemerschap is dat ook. Ik denk dat de ondernemer de keuzevrijheid moet krijgen.

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Mijnheer de voorzitter, de vragen van de heer Van den Heuvel en die van de heer De Craemer overlappen elkaar zeker. In dat licht denk ik dat mijn antwoord echt ook exhaustief is voor de heer De Craemer.

In het kader van het meerbanenplan werd de oude doelstelling van 12.000 opgestarte IBO's op jaarbasis verhoogd naar 16.000. De VDAB haalde, zoals de voorgaande jaren, ruimschoots de oude doelstelling in 2007, maar blijft met 14.718 IBO's onder de nieuwe doelstelling en valt ook met 4,8 procent terug in vergelijking met 2006. Toen waren er 15.466 IBO's.

De VDAB geeft daarvoor de volgende redenen op. Zo verkiezen werkgevers door de steeds krappere arbeidsmarkt, ook al is de werkzoekende nog niet onmiddellijk inzetbaar, om de tussenstap van de IBO over te slaan en de mensen onmiddellijk via een contract aan te werven. Dat heeft te maken met het feit dat ze denken de mensen meer te kunnen binden door een aantrekkelijker bod. Om dezelfde conjuncturele reden geven ook werkzoekenden steeds meer de voorkeur aan normale werkaanbiedingen, boven opleidingen of een IBO. Ook werd, in het kader van het meerbanenplan, de IBO opnieuw meer in overeenstemming gebracht met het oorspronkelijke opzet. Dat was eigenlijk wel een vraag die leefde bij de VDAB. Het gaat immers over een opleidingsmaatregel.

We moeten toegeven dat de IBO wat aan het verglijden was naar een tewerkstellingsmaatregel, namelijk met een subsidie tewerkstelling relatief goedkoop maken. Dat men opnieuw is gaan werken in de richting van het oorspronkelijke idee, heeft tot gevolg dat bijvoorbeeld strenger wordt bekeken of een opleiding op de werkvloer wel degelijk nodig is om een welbepaalde werkzoekende in een welbepaalde functie te kunnen tewerkstellen, en dat de werkgever onder meer ook meer onderbouwde opleidingsplannen moet opstellen. Dat zijn drie redenen die worden gegeven voor die lichte daling en voor het feit dat het cijfer enigszins onder de nieuwe, ambitieuze doelstelling blijft.

Binnen de raad van bestuur van de VDAB hebben de werkgevers een voorstel ingediend om naast de bestaande IBO, met daaropvolgend een contract van onbepaalde duur, ook een IBO met daaropvolgend een contract van bepaalde duur mogelijk te maken. Daarover werd met de werknemersorganisaties geen eensgezindheid bereikt. Het voorstel had tot doel om werkgevers meer mogelijkheden te geven in de uitbouw van een arbeidsrelatie na het verloop van de IBO. Dat houdt dus eigenlijk geen verband met de discussie over de formule van IBO-interim, waar het het interimbureau is dat via een IBO de werkgevegebruiker ervan tracht te overtuigen om een meer duurzame tewerkstelling aan kansengroepen aan te bieden.

Uit de discussies die daarover zijn gevoerd binnen de technische werkgroep van de VDAB, besluit ik voorlopig

dat werkgevers en werknemers het niet helemaal eens zijn over de mate waarin bepaalde sectoren en bedrijven vragende partij zouden zijn voor deze voorgestelde wijziging. Ze zijn het dus niet eens over de mate waarin onze arbeidsmarkt behoefte heeft aan een IBO van bepaalde duur.

Ik denk dat ook wel andere elementen een rol spelen in deze discussie. Die discussie over onbepaalde duur versus bepaalde duur heeft natuurlijk immers ook een grote symbolische waarde. Persoonlijk denk ik dat, in de huidige conjunctuur, het verruimen van de mogelijkheden tot het vervolgens aanwerven met een contract van bepaalde duur, op zich niet tot een hoge vlucht van IBO's zal leiden.

Ik verwijs naar wat ik daarnet heb gezegd: er is de conjunctuur, en er is het feit dat men echt op zoek is naar werknemers. Waarschijnlijk zullen werkgevers in die conjunctuur ook gemakkelijker ingaan op de vraag van werknemers dat ze meteen de garantie op een contract van onbepaalde duur krijgen. In de huidige conjunctuur vind ik niet dat dit dossier van een zeer grote urgentie is. Het lijkt me niet slecht dat we de sociale partners zouden toelaten het dossier eventueel later opnieuw op de agenda te zetten, als ze daar wat over hebben nagedacht.

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zie ik de IBO in de eerste plaats als een geknipte opleidingsmaatregel om een maximum aan werkzoekenden naar knelpuntvacatures te leiden. Het aandeel van de IBO's in de knelpuntberoepen nam in 2007 dan ook toe met 10 procent, van 6366 in 2006 naar 7012. Het aandeel van IBO's die te maken met knelpuntberoepen in het totale aantal IBO's, stijgt dus van 41,2 procent naar 47,6 procent. Dat is goed nieuws.

Eigenlijk zouden we dan ook kunnen verwachten dat meer mensen uit kansengroepen via IBO's een kans krijgen op de arbeidsmarkt. Dat blijkt niet zo te zijn. In 2007 bleef hun aandeel binnen het aantal IBO's veeleer constant, hoewel het aandeel van mensen die behoren tot wat we kansengroepen noemen, binnen de werkzoekendengroep duidelijk toenam. Ik kan daar alleen maar uit besluiten dat werkgevers, zelfs in de huidige conjunctuur, bijzonder voorzichtig blijven met betrekking tot het aanwerven van ouderen, allochtonen, kortgeschoolden en mensen met een arbeidshandicap, zelfs al bieden we opleidingsformules aan. De werkgevers zetten dus duidelijk niet zo gemakkelijk stappen – die misschien enigszins stappen in het onbekende zijn – met het oog op het diverser maken van hun personeelsbestand. Dat lijkt me niet samen te hangen met de vraag of het gaat over een contract van onbepaalde duur of een contract van bepaalde duur. Andere factoren spelen daarbij een rol. Die zijn niet zo eenvoudig. We moeten werken aan die factoren zelf.

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

De heer Koen Van den Heuvel: Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord. Voor alle duidelijkheid, ik denk persoonlijk ook dat de vraag of een contract van bepaalde of bepaalde duur moet zijn, niet de bepalende variabele is voor het succes van de IBO. Wel kan het een bijdrage leveren tot het vergroten van de vrijheid van de werkgever met betrekking tot de wijze waarop hij naderhand zijn engagement tegenover de IBO-cursist kan waarmaken. In dat opzicht kan het toch wel bijdragen tot het verlagen van de drempel.

Dat kansengroepen daarin nog steeds ondervertegenwoordigd zijn, betreur ik ook. Naast de door mij geschetste problematiek, spelen nog heel wat andere elementen een rol. We moeten daar andere mogelijkheden zoeken opdat werkgevers die drempel overschrijden. Het vergroten van de keuzemogelijkheid kan hier een bijdrage toe leveren, zij het misschien een bescheiden bijdrage. Het kan de appetijt van werkgevers zo groot mogelijk houden, ook tegenover kansengroepen.

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Het belangrijkste verschil tussen de beide is dat het voor een werkgever altijd moeilijk is te beslissen een contract te beëindigen. Dat is geen verwijt. Ik stel dat ook vast in mijn andere hoedanigheid in Diest. Dat een contract automatisch eindigt en een van de beide partijen niet het initiatief moet nemen om op te zeggen, is veel comfortabeler, voor de beide partijen. Zo worden pijnlijke situaties vermeden. Niet zozeer de duur, maar wel de wijze waarop een contract wordt beëindigd, is een belangrijk element. Ik stel steeds meer vast dat mensen niet altijd tijd hebben om die contracten te volgen. Functionerings- en evaluatiegesprekken bestaan wel, maar zijn vaak een formaliteit. Vaak wil men vermijden een beslissing te moeten nemen en een confrontatie te moeten aangaan om een overeenkomst te beëindigen.

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Ik stel vast dat ook hier allerlei nuances worden aangebracht. Precies dat maakt een beslissing niet zo eenvoudig. De heer Laurys heeft gelijk: contracten van bepaalde duur hebben zowel flexibiliteit als rigiditeit. Dat is dus niet zo eenduidig. Maar goed, voor mij is dat debat niet gesloten. Ik heb me daar ook niet echt in gemanifesteerd. Ik stel vast dat er argumenten worden aangebracht. Daarop kunnen we terugkomen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.
