

VLAAMS PARLEMENT



vergadering **C85 – ECO10**

zittingsjaar 2009-2010

Handelingen

Commissievergadering

Commissie voor Economie, Economisch
Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid,
Werk en Sociale Economie

van 14 januari 2010

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Chokri Mahassine tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de studie van de Universiteit Hasselt over de aanwerving van allochtonen	3
Vraag om uitleg van mevrouw Kathleen Deckx tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de cultuurafhankelijkheid van bepaalde psychotechnische tests en aanwervingsprocedures	8
Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de aflevering van arbeidskaarten door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE)	10
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de stopzetting van de grensoverschrijdende lijnen van de TEC	
Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de interregionale buslijnen van de TEC	11

■

Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens

Vraag om uitleg van de heer Chokri Mahassine tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de studie van de Universiteit Hasselt over de aanwerving van allochtonen

De voorzitter: De heer Mahassine heeft het woord.

De heer Chokri Mahassine: Mijnheer de minister, mevrouw de voorzitter, geachte collega's, op 10 december raakte in de media de studie van onderzoeker Steven Lenaers van het Instituut voor Gedragwetenschappen van de Universiteit Hasselt bekend. Hij ondervroeg de top 500 van Limburgse bedrijfsleiders en personeelsmanagers.

De opvallendste resultaten zijn de volgende. 18 percent neemt liever geen allochtonen in dienst – en wellicht gaat het nog om een onderschatting. Hun klanten willen niet door allochtonen bediend worden. De werkgevers willen een homogeen werknemersbestand. Wie wel allochtonen aanwerft, doet dit omdat die minder goede arbeidsomstandigheden sneller aanvaarden. Autochtonen laten die jobs links liggen.

Een andere studie van het Europees Bureau voor de grondrechten toonde aan dat België na Italië het meest discriminerende land zou zijn. Het gaat om discriminatie op basis van afkomst en religie. 73 percent van de ondervraagde allochtonen denkt dat hun etnische afkomst een barrière vormt om werk te vinden.

Met studies en enquêtes moet je altijd opletten. De ene bewijst soms het tegenovergestelde van de andere. We moeten professioneel genoeg zijn om dat te durven inschatten. Aan de andere kant bevestigen een aantal studies elkaar toch wel. Ik durf niet te beweren dat de cijfers de juiste cijfers zijn, maar er is wel een probleem dat niet nieuw is. Tijdens de vorige legislatuur hebben we het er heel vaak over gehad. Blijkbaar is er toch wel een probleem met de aanwerving van allochtone minderheidsgroepen. We mogen dit probleem niet minimaliseren, maar u zult me nooit horen zeggen dat het eenrichtingsverkeer is.

Mijnheer de minister, kent u de resultaten van de studies? Hebt u cijfers voor heel Vlaanderen? Hoe is de evolutie in de voorbije jaren? Neemt de discriminatie toe of af? Welke maatregelen stelt u eventueel voor?

De voorzitter: Mevrouw Brusseeel heeft het woord.

Mevrouw Ann Brusseeel: Mijnheer de minister, mevrouw de voorzitter, geachte collega's, ik zou ook mijn bezorgdheid willen uitdrukken. Zoals mijn collega zegt, zijn er toch indicaties dat er discriminatie is bij het aanwerven van allochtone kandidaten voor bepaalde functies.

Ik heb contact opgenomen met professor Zanoni van de Universiteit Hasselt. Ze gaf me uitleg over het gevoerde onderzoek. Het gaat over een onderzoek dat is uitgevoerd door een thesisstudente. Er is inderdaad ook het Europees onderzoek dat duidelijk aangeeft dat Vlaanderen niet scoort als het gaat over openheid en verdraagzaamheid. Ik heb in juni ook al gezien dat dit voor Vlaanderen geen hoofdbekommernis is.

Mijnheer de minister, ik zou u willen vragen om daar toch alert voor te zijn. Onze arbeidsmarkt heeft nieuwe impulsen nodig en mag niemand uitsluiten. De vraag is natuurlijk hoe u hiermee zult omgaan. Ik zou willen waarschuwen om niet in de val van quota te trappen, wat absoluut geen goede maatregel zou zijn.

Ik ben benieuwd naar wat de regering aan dit probleem zou willen doen en hoe men het verder zou willen onderzoeken, want dat is ook niet zo gemakkelijk. Men kan heel moeilijk resultaten van mensen bestuderen op basis van hun afkomst. Uiteindelijk moet men dan ook afkomst gaan registreren, en dat is helemaal geen fraaie bedoening. Ik ben vol hoop en wacht op uw antwoord.

De voorzitter: De heer Creyelman heeft het woord.

De heer Frank Creyelman: Mijnheer de minister, mevrouw de voorzitter, geachte collega's, ik ben blij dat de heer Mahasinne zelf zegt dat men moet opletten met studies. Een onderzoek gebaseerd op de antwoorden van 500 Limburgse ondernemers, zal iets kunnen zeggen over de Limburgse ondernemers, maar niet over de rest van Vlaanderen, vooral als die conclusies bijna suggereren dat al die ondernemers halve racisten of verborgen racisten zijn. In de week zouden ze alle allochtone sollicitanten weigeren en in het weekend misschien tussen de jacuzzi en het zwembad met een pinnenmuts op rond een brandend kruis staan dansen. Ik vind het nogal grappig en eigenaardig.

Persoonlijk geloof ik niet in de slechte bedoelingen van de ondernemers, zeker in tijden van laag- maar ook van hoogconjunctuur. Ze zijn er altijd bij gebaat om de juiste man op de juiste plaats te hebben. Of die man dan een kleurtje heeft of niet, doet er dan niet toe. Maar indien er toch een kern van waarheid in het onderzoek zit – laat ons voor de gemakkelijkerheid even veronderstellen dat het zo is –, dan moeten we ons de vraag stellen hoe het komt dat ondernemers minder gemakkelijk allochtone arbeiders en bedienden aannemen. Heeft het te maken met minder opleiding? Heeft het niet te maken met een andere arbeidsethiek en met het moeilijk aanvaarden van gezag of met een aantal andere dingen? Als ondernemers slechte werkervaringen krijgen of hebben met sommige allochtonen, dan kan je het hun moeilijk kwalijk nemen dat ze op de duur zeggen dat ze voorzichtig zijn.

Als ik de vraag van de heer Mahassine goed interpreteer, dan wil hij bijkomende maatregelen nemen om het zogenaamde racisme in te dijken, en zorgen voor een nieuwe positieve discriminatie, genre quota. Ik hoop dat de minister daar niet op ingaat. Er zijn al genoeg initiatieven die de kansengroepen bevoordelen ten overstaan van de anderen.

Het wordt veeleer tijd dat we de allochtone gemeenschap voor haar eigen verantwoordelijkheid stellen: doe mee met dit land, met alle rechten en plichten van dien, en doe je dat niet, kom dan niet zagen dat je niet wordt aanvaard en trek daar zelf je conclusies uit. Dat hadden we jaren geleden al moeten doen. Dan zouden we met de integratie al een eind verder hebben gestaan.

Die mensen hebben nood aan duidelijkheid, en niet aan halfzachte maatregelen en allerhande betutteling. Onze ondernemingen kunnen nu zeker een meekijkende schoonmoeder missen, die hun komt zeggen wie ze wel en wie ze niet moeten aanwerven.

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

De heer Koen Van den Heuvel: Deze vraag om uitleg toont aan wat we hier de voorbije jaren al verschillende keren hebben besproken. Er is inderdaad een probleem met de tewerkstelling van de allochtonen, als we de cijfers op macroniveau bekijken. Dat zijn geen enquêteresultaten, maar macro-economische cijfers. De werkgelegenheidsgraad van allochtonen in België en Vlaanderen ligt inderdaad lager dan in de rest van Europa. Net zoals voor de 55-plussers is dat een indicatief cijfer, waar we moeten aan werken.

In de voorbije jaren hebben we daarvoor maatregelen ontwikkeld, onder andere Jobkanaal. We zien ook dat als de economie het goed doet, de werkgelegenheidsgraad van allochtonen toeneemt. Dan worden werkgevers verplicht om minder kieskeurig te zijn. De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe en dan zie je de werkgelegenheidsgraad stijgen.

Er gaapt nog steeds een kloof tussen de Vlaamse en de Waalse cijfers. Er wordt altijd gepraat over het weinig verdraagzame Vlaanderen, maar in Wallonië ligt de werkgelegenheidsgraad van allochtonen nog lager dan in Vlaanderen. Misschien is dat bij velen onbekend: het Vlaamse cijfer is slecht, maar het Waalse is nog slechter. Dat komt natuurlijk ook doordat de totale werkgelegenheidsgraad in Wallonië lager ligt, hoewel voor de 55-plussers de discrepantie tussen Wallonië en Vlaanderen veel kleiner is.

We moeten ons vooral richten op de Europese cijfers, en daar boert Vlaanderen achteruit. Eigenlijk hebben we zulke enquêteresultaten niet nodig om te weten dat er iets moet

gebeuren. We moeten een tandje bij steken, want de werkgelegenheidsgraad voor allochtonen in Vlaanderen is ondermaats.

Mijnheer de minister, over Jobkanaal hebben we al veel kunnen lezen in de beleidsnota. Hoe apprecieert u die cijfers? Welke extra maatregelen overweegt u op termijn te nemen?

De voorzitter: De heer Diependaele heeft het woord.

De heer Matthias Diependaele: Ik sluit me aan bij de heer Van den Heuvel en verwijs naar de Europese cijfers. De Europese Unie, het Europees Parlement en de Europese Commissie zijn al een hele tijd bezig met het ontwikkelen van arbeidsmigratie. De blue card is grotendeels ontwikkeld omdat Europa tegen 2050 niet minder dan 20 miljoen nieuwe arbeidskrachten nodig heeft, om een gelijke welvaart te kunnen behouden.

We moeten ook in Vlaanderen iets doen om die tewerkstelling te vergroten, en dan niet enkel uit bezorgdheid voor de werkloosheid van allochtonen, maar ook voor het in stand houden van onze eigen welvaart. Daarvoor hebben we die arbeidskrachten nodig. De blue card gaat ook over hoger opgeleiden. De minister is er zich van bewust dat ook daar een probleem is.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik wil eerst enkele algemene elementen aanhalen. Met het probleem van de diversiteit ben ik ook in mijn vorige job bezig geweest. Tussen het moment dat ik twaalf jaar geleden bij Voka begon, en het moment dat ik Voka verliet, is er een grote evolutie geweest. Er zijn diversiteitscharters gekomen die werden ondertekend door werkgevers. In mijn beginperiode bij Voka – toen nog het VEV – was dat zelfs nog niet bespreekbaar. Ook met Jobkanaal is er een evolutie geweest. Dat is gestart bij het VEV, en dan zijn daar andere werkgeversorganisaties bij betrokken. Op hetzelfde moment waren er ook acties bij de vakbonden.

We moeten dit probleem in zijn algemeenheid aanpakken. Het is niet alleen een probleem van de werkgevers, maar ook soms van de werknemers op de vloer, en van de allochtonen zelf, van wie er meer lager opgeleiden zijn. Het kan ook een probleem van cultuur zijn, bijvoorbeeld bij selectiemethodes. Het is een verantwoordelijkheid van iedereen, ook van de overheid, onderwijs, opleiding, vorming, en ook inzake aanwerving door de overheid, maar dat komt terug in een van de volgende vragen om uitleg. Ik ben me ten volle bewust van de rol die iedereen kan of moet spelen in deze zaak.

Ik volg mevrouw Brussee: quota zijn hiervoor geen oplossing. Net als mijn voorganger zal ik die weg niet opgaan. Wel vind ik dat we Jobkanaal moeten voortzetten. Onder meer deze studie geeft aan dat er hier en daar bewust en onbewust discriminatie bestaat. De bewuste discriminatie kunnen we natuurlijk niet tolereren, aan de onbewuste kunnen we iets doen door te sensibiliseren. Dat is de bedoeling van Jobkanaal.

Mijnheer Mahassine, ik heb inderdaad die studies gelezen. Ik ken de resultaten. De twee studies die u vernoemt, zijn zeker niet te vergelijken. Ik wil er een aantal kanttekeningen bij maken en ze alleszins nuanceren. Er kunnen een aantal vragen bij worden gesteld. Het gaat uitsluitend over de Limburgse arbeidsmarkt. Het gaat ook over een momentopname via een telefonische enquête. Als ik het me goed herinner, hebben daar ongeveer 200 bedrijven op gereageerd, bedrijven uit de top 500 van bedrijven met de grootste omzet in het voorbije jaar uit de gids van het Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden (VKW). Ik betwijfel dus of het gaat over een staal dat representatief is voor Limburg. Ook wordt gewerkt met een methodologie uit het buitenland, waarbij wordt getracht via enkele vragen een typologie te geven van dat bedrijf. Ik wil dat dus toch wel wat nuanceren. Dat geeft misschien een eenzijdig beeld. Toch wil ik helemaal niet concluderen dat alle conclusies ervan fout zijn. Wel wil ik ze nuanceren.

We hebben geen cijfers voor heel Vlaanderen. Het gaat over een heel typisch onderzoek. We hebben geen evenwaardige of vergelijkbare Vlaamse tegenhanger ervan.

Wat uw vraag over de evolutie betreft, lijkt het me belangrijk te kijken naar de vele positieve acties die de voorbije jaren tot stand zijn gekomen, in de sociaaleconomische raden van de regio's (SERR's) en de regionale sociaaleconomische overlegcomités (RESOC's), dus op plaatselijk niveau. Die zijn zeker het vermelden waard en deze studie doet daar niets mee. Dergelijke acties vergen heel vaak een mentaliteitsverandering, en die heeft tijd nodig. Die acties moeten dus ook de tijd krijgen om daar iets aan te kunnen doen. Op tien jaar tijd zijn er in Limburg alleen in totaal meer dan 940 diversiteitsplannen gekomen. Die bevatten telkens engagementen. Dat zijn natuurlijk geen verplichtingen, maar er is sprake van een groot aantal verbintenissen op het vlak van instroom, opleiding en doorstroming in Limburg. Als ik goed ben ingelicht, wijzen de voorlopige resultaten erop dat de streefcijfers worden gehaald, en bij die diversiteitsplannen in Limburg gaat het op de eerste plaats toch over allochtonen. Dankzij die diversiteitsplannen hebben duizenden allochtonen in Limburg ondertussen duurzaam werk.

Ik heb zelf ook ervaren dat doorheen de jaren Limburgse ondernemingen netwerken hebben ontwikkeld, waarin ze ervaringen uitwisselen met betrekking tot diversiteit. Dat lijkt me een van de beste zaken die er bestaan. Op die manier kunnen de voordelen die een bedrijf kan hebben en de ervaringen als er iets misloopt, worden uitgewisseld. Ik zie ook dat met de VDAB en andere instanties extra stageplaatsen worden aangeboden, dat er jobbeurzen zijn voor kansengroepen, dat de wervings- en selectiekanalen zijn verbreed, onder meer via Jobkanaal. Daar wordt dus echt wel aan gewerkt. Natuurlijk is dat in tijden van crisis nooit gemakkelijk. Absolute aantallen zijn natuurlijk nog iets anders dan een stijging, maar bijvoorbeeld alleen al de jeugdwerkloosheid neemt fors toe. Als bedrijven weinig mensen in dienst nemen, hebben de jongeren die op de arbeidsmarkt komen, minder kansen op werk. Ik ga ervan uit en hoop dat er op heel korte termijn, dus op een à twee jaar, opnieuw sprake zal zijn van een tekort op de arbeidsmarkt. De heer Diependaele wees daar al op. Willen we ons systeem van sociale zekerheid en andere systemen in stand houden, zal er een bepaald groeipercentage moeten zijn. Door de vergrijzing zal Vlaanderen dan opnieuw een tekort aan arbeidskrachten hebben.

Ik heb nogmaals heel duidelijk opnieuw gezegd aan mijn Inspectie Werk en Sociale Economie dat ik, net als mijn voorganger, geen discriminatie duld. Tegen elke vorm van discriminatie mag en moet hard worden opgetreden. Die aanpak van enerzijds een brede sensibilisering en ondersteuning en anderzijds een kordaat optreden tegen elke vorm van discriminatie moeten we onverminderd doorzetten. Dan moeten we bekijken hoe de resultaten evolueren.

De voorzitter: De heer Mahassine heeft het woord.

De heer Chokri Mahassine: Mijnheer de minister, ik dank u voor uw uitgebreide antwoord.

Ik wil heel duidelijk zijn: ik pleit hier absoluut niet voor quota. Laten we die karikatuur hier even weg houden. Er werden hier meteen karikaturen gemaakt. Er werd gezegd dat de mensen in kwestie niet willen. Het gaat echter over mensen die zich allemaal op de ene of andere manier willen aanbieden. Het gaat hier dus niet over luiertiken of hoe men het hier soms noemt. Het gaat over mensen die op dezelfde manier willen worden behandeld.

Er werd hier gesproken over schoonmoeders. Wat meent u dan dat een overheid is? Een overheid moet zorgen voor rechtvaardigheid voor iedereen. Daarvoor hebben we wetten, decreten, regels en afspraken. Het mag geen rol spelen of de ene bruin is en de andere niet. Er moet rechtvaardigheid zijn tussen de verschillende bevolkingsgroepen die hier leven. Als er onwil is, moet die aangepakt worden, daar heb ik geen enkel probleem mee, integendeel. Men heeft het ook de mindere arbeidsethiek genoemd. Er zijn een aantal dingen gezegd die mij alleszins wat zenuwachtig maken, maar dat is misschien ook de bedoeling.

De overheid moet iedereen voor zijn verantwoordelijkheid plaatsen, dat begrijp ik uit het antwoord van de minister. Hij zegt dat we ervoor moeten zorgen dat het potentieel wordt

aangeboord en wordt gebruikt. Uit dit onderzoek blijkt echter – en ik heb al gezegd dat we moeten oppassen met cijfers – dat er een probleem is. Ik zal het niet in cijfers omzetten. Ik heb ook maar het voorbeeld van Limburg genomen, niet omdat de Limburgers racisten zouden zijn, maar omdat er een onderzoek over is gedaan dat ik kon inkijken. Het gevoel is er dat dit kan worden doorgetrokken naar de rest van Vlaanderen en misschien ook de rest van België. Onze verantwoordelijkheid gaat over Vlaanderen.

Er worden hier voorbeelden gegeven over de jongeren. We zitten nu in een precaire situatie op de arbeidsmarkt, maar dat is voor iedereen zo. Als zij nog eens extra gediscrimineerd worden, wordt het nog erger. Mag ik even vermelden dat het bij de jongeren meestal om allochtone jongeren gaat die het slachtoffer zijn? Uit alles blijkt dat we er heel voorzichtig mee moeten omgaan. We moeten niet alleen ten aanzien van de bedrijven dingen doen, ze eens gaan aanpakken of als schoonmoeder optreden; het gaat erom dat we rechtvaardig zijn, of het nu om allochtonen gaat of niet.

Ik heb toen we werkten aan mijn decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt de vorige legislaturen heel duidelijke standpunten ingenomen waarbij het in allereerste instantie de bedoeling is om bedrijven te motiveren en te doen evolueren naar evenredige participatie waarbij er geen discriminatie, gewilde noch ongewilde, mogelijk is. We moeten daar alle aandacht op vestigen. Op basis van de gegevens van de laatste weken en maanden, zien we dat die doelgroep nog eens het slachtoffer dreigt te worden.

Vrienden, ook mijn rechtse vrienden, denk eraan, dit is niet iets dat alleen met hen te maken heeft, het komt ook op onze hoofden terecht. De samenleving zal daar het grootste slachtoffer van zijn. We mogen daar niet op reageren met: het is hun eigen schuld, ze moeten maar hun plan trekken. We moeten hen enerzijds wijzen op een aantal plichten, zoals we bij iedereen doen, we moeten ervoor zorgen dat ze er klaar voor zijn, dat de VDAB en dergelijke alle instrumenten daarvoor krijgen, en ook onderwijs mogen we niet vergeten. Anderzijds moeten we ervoor zorgen dat bij sollicitaties geen discriminaties op een of ander vlak zouden gebeuren, of het nu gaat over allochtonen, vrouwen, mindervaliden of jongeren. Er moet rechtvaardig worden gekozen, en de Vlaamse overheid moet daarvoor alles op alles zetten en de inspectie extra oproepen om de discriminatie die er toch nog is, aan te pakken.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Ik wil me aansluiten bij wat de heer Mahassine zegt. Er zijn een aantal nuanceringen gemaakt die noodzakelijk zijn in dit debat.

Mijnheer Van den Heuvel, er wordt gezegd dat op het moment dat de algemene werkgelegenheidsgraad stijgt, ook de tewerkstelling bij allochtonen stijgt. Dat is ten eerste geen automatisme en ten tweede gebeurde dat voor de eerste keer, waarbij de bestaande kloof ook constant blijft. Het is node dat men aanwerft door schaarste op de arbeidsmarkt. Nu zien we: last in, first out.

De heer Mahassine merkt terecht op dat er een correlatie is met de jeugdwerkloosheid. Ik heb me deze week beziggehouden met het nakijken van de cijfers van tewerkstelling van allochtone jongeren. Daarin zie je dat de cohorte van werklozen gedurende 1 tot 2 jaar spectaculair stijgt. Ze zijn als eersten buitengegaan en ze geraken ook niet meer binnen. De aanpak van de jeugdwerkloosheid die in het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) is afgesproken, zal voor een groot deel staan of vallen met de mate waarin allochtone jongeren opnieuw de weg vinden naar de arbeidsmarkt. Gezien de vaststellingen die de heer Mahassine heeft gemaakt, maak ik me op dat vlak grote zorgen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Kathleen Deckx tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de cultuurafhankelijkheid van bepaalde psychotechnische tests en aanwervingsprocedures

De voorzitter: Mevrouw Deckx heeft het woord.

Mevrouw Kathleen Deckx: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, ik ben een toerist in deze commissie, want ik ben vast lid van de commissie Onderwijs. Ik kom hier als bij toeval terecht in een debat over de werkloosheid bij allochtonen. Ook in de commissie Onderwijs gaat het geregeld over deze categorie van mensen. Wij stellen vast dat allochtonen minder snel aan werk geraken en dat de redenen daarvoor duidelijk zijn. Het gaat dan onder meer over de taalachterstand en de meestal lagere opleidingsgraad. Binnen de commissie Onderwijs blijft dit op de agenda staan en blijven we waakzaam om die achterstand in te halen.

Nu worden we echter met een ander feit geconfronteerd. Er is namelijk onlangs een rapport van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) gepubliceerd waaruit blijkt dat allochtonen vaak worden uitgesloten van de arbeidsmarkt door de aanwervingsprocedure. Daarin wordt weinig of geen rekening gehouden met het feit dat allochtonen veelal een andere cultuur hebben dan wij. Dat heeft een weerslag op de resultaten van de psychotechnische proeven die meestal deel uitmaken van de aanwerving. Vaak worden de kandidaten ook afgeschrikt door de lawine aan voorwaarden waaraan ze moeten voldoen. Ik denk dan ook dat het nuttig zou zijn de selectieprocedure die wordt gehanteerd bij de aanwerving in de bedrijven maar ook bij de overheid, eens kritisch te bekijken.

Mijnheer de minister, bent u op de hoogte van deze problematiek? Komt die problematiek ook aan bod tijdens de gesprekken met Federgon en andere partners? U hebt het in uw beleidsnota over het certificeren van outplacementbureaus. Zal dit daar ook deel van uitmaken? Hebt u een plan van aanpak en hoe zit het met selecties die door de overheid gebeuren?

De voorzitter: De heer Creyelman heeft het woord.

De heer Frank Creyelman: Mevrouw Deckx, als ik het goed heb begrepen, zouden wij al onze aanwervingsprocedures moeten aanpassen aan andere culturen. Ik zou graag eens een voorbeeld hebben van wat die cultuurafhankelijkheid van bepaalde psychotechnische tests precies inhoudt. Ik kan dat niet goed vatten.

Mevrouw Kathleen Deckx: Ik ben geen specialist in het afnemen van psychotechnische tests. Het is ook niet mijn uitspraak dat die mensen daardoor worden achtergesteld. Dat blijkt heel duidelijk uit het OESO-rapport waarvan ik eigenlijk verwacht dat de leden van deze commissie dat kennen.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Ik sluit me aan bij deze vraag en wil ze nog wat verder opentrekken. Het gaat immers niet alleen over de cultuurafhankelijkheid van deze tests. Ook de kwaliteit van de meeste psychotechnische tests kan eigenlijk wel eens in vraag worden gesteld. Ik heb daar enige ervaring mee. Ik weet dat veel van die tests hun validiteit halen uit de vergelijking met andere tests. Met validiteit wordt bedoeld dat een test meet wat hij pretendeert te meten. Als de eerste test waarmee men vergelijkt ernaast zit, dan krijgt men tests die niet helemaal valide zijn. Ook de kwaliteit van de toepassing moet in vraag worden gesteld. Wanneer gebruikt men welke test? De meeste bedrijven zijn zich ervan bewust dat er nog wat verbeteringen mogelijk zijn. De meeste tests gaan uit van een vrij hoge verbale intelligentie. Het zijn juist de zwakste groepen op de arbeidsmarkt die het daar vaak moeilijk mee hebben. Het gaat over allochtonen maar evenzeer over laaggeschoolden. Zij hebben het zeer moeilijk met de klassieke psychotechnische proeven. In die zin moet er inderdaad iets

gebeuren. De regering kan een rol spelen in die kwaliteitsverbetering, zonder daar zaken op te leggen.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik ben niet onmiddellijk van plan eisen op te leggen inzake de psychotechnische tests. Mijn ervaring in het bedrijfsleven heeft me geleerd dat waar sommige bedrijven bij een of andere psychotechnische test zweren, andere die net niet goed vinden. Het is aan het bedrijf om daar een keuze te maken. Het is niet aan mij om te bepalen welke proef goed en slecht is.

Het is inderdaad wel zo dat in die tests onbewust een aantal algemene kennisvragen zitten. De algemene kennis is verschillend omdat die cultuurgebonden is. Wij kennen meer over de sport en cultuur in Vlaanderen dan over die elders. Dat uit zich ook in de psychotechnisch tests. Het is maar een voorbeeld om te zeggen hoe dat soms een element kan zijn bij een selectieprocedure.

Mevrouw Deckx, wij werken daar al heel hard aan in Vlaanderen. Wij zijn ons daarvan bewust. Dat heeft onder meer een effect gehad op de vele diversiteitplannen die we ondertussen hebben. Een diversiteitplan bevat heel dikwijls een screening, een doorlichting van de bestaande regels, om te achterhalen wat de effecten zijn op diversiteit en op ongewilde discriminatie – want meestal is dat het geval.

Er is daarnaast een inzet van consultants en projectontwikkelaars diversiteit. Gespecialiseerde consultants schaven, onder meer via diversiteitplannen, de vacaturemeldingen bij en formuleren die scherper. Wij gaan al in die richting. Het is de juiste richting en wij zullen die verder uitwerken.

U zult in de beleidsnota ook hebben gezien dat wij heel sterk inzetten op een grotere gerichtheid op competenties. Dat is ook heel dikwijls het gevolg van de doorlichting die steeds vaker gebeurt. We kiezen voor een competentiebeleid. Het gaat meer om de competenties dan om diploma's of psychotechnische zaken. Ook hier moeten we ervoor zorgen dat dit gebeurt op een manier die niet ongewild discriminerend is.

Wij werken inderdaad met de sector, onder meer met Federgon. Er is een protocol van samenwerking afgesloten om discriminaties op te volgen en samen te werken met de inspectiediensten om te komen tot een gecoördineerde aanpak. Mijn voorganger heeft dat opgezet. Ik sta daar volledig achter en zal dat de volgende maanden verder concretiseren.

Wat betreft de outplacementbureaus, hebben we een afspraak met de VDAB en de privésector over certificering. Daar werd ook gewerkt aan een ontwerp van regulerende gedragscode waarin criteria met betrekking tot maatwerk en maatgerichte dienstverlening met betrekking tot kansengroepen is opgenomen.

Het plan van aanpak van bestrijding van dergelijke indirecte vormen van discriminatie krijgt vorm. Er is het eerder vermelde instrumentarium, met onder meer de diversiteitplannen. Ook de eigen organisaties van kansengroepen en de vakbonden hebben het genoemde protocol van samenwerking bij de bestrijding van discriminatie onderschreven. Dat wordt ruim gedragen: door de VDAB, door Federgon, maar ook door de vakbonden en de eigen organisaties. Daar zijn een aantal elementen die de moeite van het vernoemen waard zijn.

Het Vlaams Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie bevat vier luiken: de registratie en rapportering van meldingen met betrekking tot arbeidsgerelateerde discriminatie, de behandeling van de meldingen via daartoe bevoegde diensten, de monitoring en het onderzoek van het fenomeen, uitlopend in een discriminatiebarometer voor België, de vorming en expertise-uitwisseling over de materie. Dat protocol wordt breed gedragen, we kunnen daar zeker mee verder.

Voor de wijze van rekrutering in de overheid moet ik u spijtig genoeg nog eens doorverwijzen, dat is de bevoegdheid van Ambtenarenzaken. Maar ik heb begrepen dat ook

bij Selor, Jobpunt Vlaanderen en andere rekruteringspartners van de Vlaamse overheid structurele aandacht wordt gevraagd voor het cultuurneutraal en zo jobrelevant mogelijk maken van aanwervingprocedures en -testen.

De voorzitter: Mevrouw Deckx heeft het woord.

Mevrouw Kathleen Deckx: Dank u, mijnheer de minister, voor uw antwoord. Ik heb stellig de indruk dat u mijn zorg deelt. Ik zal het dossier blijven volgen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de aflevering van arbeidskaarten door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE)

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

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de voorzitter, ik heb een korte vraag over het afleveren van arbeidskaarten in Vlaanderen. Als een werknemer van vreemde nationaliteit aan de slag wil gaan in Vlaanderen, moet er worden gezorgd voor arbeidskaarten en arbeidsvergunningen. Sinds 1 mei 2009 is de procedure daarvoor een beetje veranderd. Voordien was de VDAB daarvoor verantwoordelijk, maar sinds 1 mei 2009 moeten de aanvragen voor arbeidskaarten en arbeidsvergunningen gedaan worden bij de Dienst Migratie en Arbeidsbemiddelingsbureaus van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE).

Op zich is daar niets mis mee, maar wij horen vanuit het veld dat het geen vooruitgang is. De VDAB heeft een veel fijnmaziger netwerk dan die gedeconcentreerde provinciale diensten van het Vlaams Subsidieagentschap. De procedure zou niet alleen minder toegankelijk zijn, de proceduredtijd zou ook langer zijn dan voorheen.

Mijnheer de minister, hebt u kunnen onderzoeken of de procedure nu inderdaad langer duurt door die overgang van de VDAB naar de Dienst Migratie en Arbeidsbemiddelingsbureaus? Als dat zo is, wat zijn daarvoor de redenen? Hebt u ideeën om dit opnieuw wat sneller te laten verlopen?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Mevrouw de voorzitter, sinds 1 mei 2009 moeten de aanvragen binnen zijn bij de Dienst Migratie en Arbeidsbemiddeling van het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie (VSAWSE). Tot 30 april 2009 kon dat bij de VDAB, maar die had enkel een postbus- en informatieve functie. De hele afhandeling gebeurde door de migratiedienst en niet door de VDAB. De indiening van de aanvragen bij de dienst migratie moest leiden tot een integrale behandeling bij één enkele dienst. Dat zou tevens de doorlooptijd van de dossiers aanzienlijk inkorten.

Alleen bij een beroep is er kans op langere termijnen omdat daar externe adviezen van de inspectie, de VDAB, de Dienst Vreemdelingenzaken van de FOD Binnenlandse Zaken, de RSZ, de belastingdienst enzovoort nodig zijn. Dat neemt enige tijd in beslag.

Ik denk dat de dossiers nu sneller worden afgerond. We hebben doelstellingen opgelegd. In 2006 is er een nulmeting gebeurd. Vanuit de nulmeting is er een pad uitgetekend naar de behandeling van de dossiers. Voor de aanvraagdossiers was de doelstelling om in 2007 85 percent van de volledige aanvraagdossiers af te handelen binnen de vijftien werkdagen. Het VSAWSE handelde 87 percent van de dossiers af binnen de vijftien werkdagen. In 2008 was de doelstelling 90 percent, het resultaat was 89 percent.

De beroepsdossiers die betrekking hebben op arbeidsvergunningen en/of arbeidskaarten A, B en C dienen binnen een periode van 45 dagen afgehandeld te worden. De doelstelling voor 2007 was 85 percent, en dat werd behaald. Voor 2008 was de doelstelling 90 percent, er werd 93 percent gehaald.

Voor de aanvragen en de beroepsdossiers is de doelstelling van 2009 op 95 percent geplaatst. Ik heb nog geen cijfers over de resultaten voor 2009.

Er zijn minder plaatsen om een dossier in te dienen dan er kantoren zijn van de VDAB. Maar in het verleden waren er slechts drie locaties, er zijn er twee bij gekomen: één in Antwerpen en één in Brugge. Er is nu in elke provincie een locatie waar migratiedossiers behandeld kunnen worden.

Een loketfunctie wordt dagelijks vervuld in de voormiddag. De telefonische bereikbaarheid werd uitgebreid. De klant die telefonisch of via het loket de dienst contacteert, wordt bovendien – en dat vind ik een enorme meerwaarde – rechtstreeks verbonden met de persoon die het dossier behandelt. Er is dus direct contact met de dossierbehandelaar in plaats van met een tussenpersoon.

Uw bewering of gevoel dat de aflevering van arbeidskaarten minder of niet vlot verloopt, verbaast me. Alle aanvragen worden vanaf de overdracht van deze postbus- en informatiefunctie naar het VSAWSE veel sneller afgehandeld dan voorheen. Als u in het bezit zou zijn van gegevens, mag u mij die gerust overmaken. U kunt ook rechtstreeks het agentschap contacteren, ze zullen u daar graag helpen. Het is mogelijk dat een of ander individueel dossier vertraging heeft opgelopen. Met die resultaten van zelfs meer dan 90 percent denk ik dat het sneller gaat dan in het verleden.

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

De heer Koen Van den Heuvel: Ik dank u voor uw antwoord, mijnheer de minister. U hebt me overtuigd. De aanleiding voor mijn vraag waren opmerkingen vanuit het veld, maar de resultaten van meer dan 90 percent binnen de vijftien dagen zijn prima.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de stopzetting van de grensoverschrijdende lijnen van de TEC

Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de interregionale buslijnen van de TEC

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, dit thema ligt mij als inwoner en schepen van een West-Vlaamse grensgemeente na aan het hart. Ik vond het jammer om op de website van de West-Vlaamse regionale televisie te vernemen dat de grensoverschrijdende buslijn van de Waalse vervoersmaatschappij tussen Moeskroen en Kortrijk zou verdwijnen wegens niet rendabel. De lijn moest het Walen makkelijker maken om hier te komen werken, maar dat bleek geen succes. De buslijn is een jaar geleden ingelegd vanuit Moeskroen en had haltes op verschillende bedrijventerreinen in de regio Kortrijk. Dagelijks zat er gemiddeld maar één passagier op de bus. Twee gelijkaardige lijnen tussen Ath en Oudenaarde zijn ook geschrapt.

Het falen van de buslijnen kan worden toegeschreven aan het gebrek aan overleg tussen de vervoersmaatschappijen van beide gewesten en de betrokken actoren alvorens er werd beslist om een lijn in te leggen. Misschien nog meer opvallend is het gebrek aan interesse in

Wallonië voor arbeidsplaatsen in Vlaanderen. Het blijkt een moeilijke opdracht om Waalse werknemers te stimuleren om in Vlaanderen te komen werken. Tegelijkertijd zien we dat de taalbarrière voor veel Franse werknemers geen probleem vormt. Door de fiscale voordelen van het grensarbeiderstatuut komen ze graag in Vlaanderen werken. Niettemin bedreigt het uitdovende karakter van het statuut die gunstige positie.

Welke initiatieven zijn succesvol in het stimuleren van Waalse werknemers om te komen werken in Vlaanderen? Welke initiatieven zal Vlaanderen nemen om Waalse werknemers daadwerkelijk te stimuleren om te komen werken in Vlaanderen? Op welke manier wilt u buitenlandse werknemers stimuleren om in Vlaanderen te komen werken?

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Ik heb grotendeels dezelfde vragen. De bussen waarover sprake, zijn er gekomen na de banenconferentie van 2008. Ze werden toen een beetje aangekondigd als dé oplossing voor de regionale mobiliteit. Wie de commissieverslagen van die vergaderingen naleest, zal merken dat ik toen heb gewaarschuwd voor een overdreven simplificering van het probleem van de interregionale arbeidsmobiliteit tot het inleggen van buslijnen.

Mevrouw Fournier is van mening dat het geringe aantal passagiers op die bussen aan een gebrek aan overleg te wijten zou zijn. Dat is mogelijk. Eerlijk gezegd, weet ik niet of bijkomend overleg het aandeel van de TEC in het woon-werkverkeer tussen onze regio's zou verhogen. Ik stel enkel vast dat een tweetal lijnen zijn geschrapt en dat tussen de regels wordt aangekondigd dat een aantal andere lijnen tussen Waals-Brabant en Vlaams-Brabant hetzelfde lot zou zijn beschoren.

Ik wil de vraag enigszins opentrekken. Ik wil het hier niet enkel over buslijnen, maar wel over de interregionale arbeidsmobiliteit in meer algemene zin hebben. In december 2009 heb ik de minister hierover een schriftelijke vraag gesteld. In zijn antwoord heeft hij een evaluatie van de initiatieven betreffende de interregionale arbeidsmobiliteit aangekondigd.

Mijnheer de minister, wat is uw reactie op de schrapping van die lijnen door de TEC? Bent u bij de evaluatie betrokken? Hebt u hierover contact met de bevoegde Waalse minister gehad? Deze buslijnen zijn in het licht van de banenconferentie van 2008 tot stand gekomen.

Kunt u ons meer informatie geven over de lijnen tussen Geldenaken en Leuven en tussen Louvain-la-Neuve en Zaventem? Wat is de stand van zaken? Worden die buslijnen geschrapt? Staan ook andere initiatieven op de helling? Op een bepaald ogenblik heeft De Lijn een aantal andere proefprojecten onderzocht. Kunt u ons hier meer informatie over geven?

Nog belangrijker is de stand van zaken met betrekking tot de aangekondigde evaluatie van de interregionale arbeidsmobiliteit. Hebt u nieuwe initiatieven in petto of wilt u initiatieven schrappen? Kunnen we hierover ook wat meer informatie krijgen?

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

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de voorzitter, de interregionale arbeidsmobiliteit is natuurlijk zeer belangrijk. De TEC heeft op dit vlak een belangrijke functie te vervullen. De TEC is echter de Waalse busmaatschappij. Als we in Vlaanderen verklaren dat de TEC een gedeelte van de opdracht op zich moet nemen, lijkt het me logisch dat we ook eens nagaan wat onze eigen busmaatschappij, De Lijn, op dit vlak presteert. Mijn vraag is dan ook hoe de buslijnen die onder onze eigen verantwoordelijkheid vallen, precies evolueren. Wat zit op dat vlak in de pijplijn?

Ik heb nog een bijkomende vraag. In mijn regio organiseren sommige bedrijven privévervoer. Ze leggen bussen in tussen de regio rond Puurs en Brussel om mensen vanuit Brussel naar onze bedrijven te vervoeren. Dat is natuurlijk zeer efficiënt.

Het openbaar vervoer draait eigenlijk om inspanningen om zo veel mogelijk mensen zo snel mogelijk op een collectieve manier te vervoeren. Buslijnen zijn nooit echt klantgericht. Het gaat nooit om een enkel bedrijf. Dat kan ook moeilijk anders. We moeten eens nadenken of we dergelijke initiatieven van bedrijven niet beter zouden aanmoedigen. Op het vlak van de efficiëntie staan die initiatieven immers een stapje hoger.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Mevrouw de voorzitter, ik wil even op de terechte opmerking van de heer Van den Heuvel ingaan. De Lijn zou meer voor de bedrijven kunnen doen.

Ik sta er steeds versteld van dat De Lijn bereid is bus- of tramlijnen naar bedrijventerreinen in te leggen, maar dikwijls niet weet hoe die bedrijven juist werken. Ze weten niet op welke tijdstippen de meeste mensen toekomen. De Lijn zou eigenlijk, bijna als een soort vertegenwoordiger, naar die bedrijven moeten toestappen en vragen wat ze best kan doen. De Lijn zou moeten onderzoeken hoe ze dit, samen met de bedrijven, best kan organiseren. Dit gebeurt te weinig. We zouden, samen met de bedrijven, actief naar oplossingen moeten zoeken.

De voorzitter: Minister Muymers heeft het woord.

Minister Philippe Muymers: Mevrouw de voorzitter, ik zal eerst specifiek op de vragen over de buslijnen ingaan en vervolgens de discussie naar de andere aspecten van de zaak opentrekken.

Ik heb vernomen dat een aantal buslijnen omwille van de passagiersaantallen zijn geschrapt. Ik ben niet zeker dat tijdens die banenconferentie uitdrukkelijk afspraken met De Lijn over ons eigen aanbod zijn gemaakt. Gelukkig vormt het inleggen van buslijnen slechts een aspect van het interregionaal banenplan dat tijdens die conferentie is opgesteld. Niet alle buslijnen zijn specifiek op bedrijven afgestemd.

Het eigen vervoer dat door sommige bedrijven wordt georganiseerd, heeft soms veel en soms heel wat minder succes. Sommige bedrijven willen dit opnieuw afschaffen. Ze krijgen hun mensen niet op de bus. Deze vragen hebben evenwel betrekking op het beleidsdomein Mobiliteit en kunnen ook best in die commissie aan bod komen. Noch het kabinet Mobiliteit, noch ikzelf waren betrokken bij die beslissing. Er is dus ook geen overleg geweest met mijn collega, de Waalse minister van Werk. Ik heb het dus vernomen op dezelfde manier als de vraagstellers in deze commissie. Ik heb ook vernomen dat lijn 35 Geldenaken-Leuven inderdaad wordt geschrapt.

Wat betreft de stand van zaken, kan ik u melden dat er naast dit gelukkig ook andere zaken waren. Zo werden in mei 2008 langs de taalgrens drie gemengde teams van consultants van de VDAB en Le Forem opgericht, meer bepaald in Moeskroen, Halle en Luik. Die gemengde teams zoeken samen geschikte vacatures om actief te bemiddelen voor Waalse werkzoekenden. Via de databank van Dimona weten we dat in de periode mei 2008 tot september 2009 dankzij die bemiddeling 3662 Waalse werkzoekenden aan de slag zijn gegaan bij een Vlaams bedrijf dat samenwerkt met een van de gemengde teams.

Le Forem informeert de Waalse werkzoekenden systematisch over de mogelijkheden om op de Vlaamse arbeidsmarkt te komen werken en ondersteunt via tweetalige mobiliteitsconsultanten geschikte Waalse kandidaten. Zij helpen onder meer bij de opmaak van een Nederlandstalig cv, de inschrijving als werkzoekende bij de VDAB, de voorbereiding op een sollicitatiegesprek in Vlaanderen en dergelijke meer. De drie gemengde teams hebben 94 jobdatings voor Vlaamse bedrijven met meerdere geschikte arbeidsposten georganiseerd. Via die weg werden 434 door Le Forem geselecteerde en op de jobdating voorbereide Waalse werkzoekenden geplaatst.

De initiatieven die we hebben genomen, worden voortgezet. We zitten natuurlijk wel in een crisis. Op een moment van tekorten op de Vlaamse arbeidsmarkt is het uiteraard gemakkelijker om iemand van Wallonië in Vlaanderen tewerk te stellen. De werking van de

gemengde teams heeft een goede start gekend. We zullen verder zien hoe die nog geoptimaliseerd kan worden. Ik ga ervan uit dat alles altijd nog kan worden verbeterd.

Hoe kunnen we buitenlandse werknemers stimuleren? (*Opmerkingen van de heer Bart Van Malderen en van mevrouw Martine Fournier*)

Het Waalse had ik al behandeld, en nu ga ik wat verder. (*Gelach*)

Het buitenlandse arbeidsaanbod wordt vergroot door het vrije verkeer van werknemers, dat in werking trad op 1 mei 2009 voor de acht nieuwe EU-lidstaten die in 2004 toetraden. Roemenië en Bulgarije volgen later. Door middel van Europese netwerking maakt de VDAB zijn vacatureaanbod transparant voor potentiële kandidaten via andere Europese tewerkstellingsdiensten. Er is ook reeds toegang tot onze knelpuntberoepen voor derdelanders die in een andere lidstaat al het statuut van langdurig ingezetene hebben verworven. Gedurende het eerste jaar kunnen ze in aanmerking komen voor knelpuntberoepen, daarna voor alle beroepen, ook zonder voorafgaand arbeidsmarktonderzoek. Als er iemand van buitenaf komt die een derdelander is, is dat normaal gezien altijd gebonden aan een noodzaak of een knelpuntberoep. Maar voor die ingezetenen in de andere lidstaten is er dus een uitzondering.

De toegang tot de Vlaamse arbeidsmarkt zou vereenvoudigd kunnen worden door een uniek loket voor verblijfsvergunningen, arbeidskaarten en samenhangende verplichtingen. Ik ijver daar ook voor, maar vandaag is dat niet mogelijk door de gemengde verdeling van de bevoegdheden over verschillende niveaus.

Om de nieuwe arbeidsreserves optimaal te benutten, is het essentieel meer aandacht te besteden aan de gelijkstelling van diploma's en de hele filosofie van elders verworven competenties (EVC).

We besteden eveneens meer aandacht aan opleiding en taalverwerving. Bij de VDAB willen we het aanbod Nederlands als tweede taal (NT2) verruimen. We willen komen tot een sluitend aanbod NT2. We zien daar nog altijd twee belangrijke instrumenten. Ten eerste: de individuele beroepsopleiding taal, een individuele beroepsopleiding op de vloer, door met een contract te werken dat dan normaliter wordt gevolgd door een contract van onbepaalde duur. Via het Werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) zal het tijdelijk ook mogelijk zijn om dat te laten volgen door een contract van bepaalde duur. Een tweede instrument is 'Nederlands op de werkvloer', een initiatief dat kan maken dat buitenlanders hier ineens kunnen komen werken en dan toch Nederlands kunnen leren.

Kandidaat-ondernemers kunnen natuurlijk ook terecht bij SYNTRA, waar zij kunnen rekenen op opleidingen met een taalcoach.

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Mijnheer de minister, ik dank u voor uw zeer concreet antwoord. Met het buitenland bedoelde ik niet het heel verre buitenland, maar wel de buurlanden. Ik woon aan de grens met Wallonië én Frankrijk. Zo ver zocht ik het dus niet.

Ik ben ook blij te horen dat de drie gemengde teams in 2008 gestart zijn en dat die zeer concreet werk leveren. Meer dan 3600 werkzoekenden hebben al werk gevonden in Vlaanderen. Het is een zeer goed teken dat tijdens een economische crisis x aantal mensen werk gevonden hebben.

Ik heb de werkloosheidscijfers van 2007 eens bekeken in West-Vlaanderen en Henegouwen. Dat is toch wel een goed referentiejaar. In West-Vlaanderen bedroeg de werkloosheid 5 percent, in Henegouwen was dat 22,6 percent, of bijna een op vier. Dat is toch immens veel. Ik verwijs ook naar de grensarbeiders. Bij ons zijn dat er duizenden. Die regeling heeft een uitstervend karakter. Zodra de economie heropbloeit, moeten die mensen ook vervangen worden. Als we van de 5 percent werklozen bij ons 3 percent structureel werklozen aftrekken – mensen die nooit werk willen of kunnen vinden –, dan blijft er, als ik goed kan rekenen, nog 2 percent over. (*Gelach*)

In West-Vlaanderen blijft er dus nog ongeveer 2 percent om de juiste jobs te vinden voor de juiste vacatures. Dat is zeer weinig op een zeer krappe arbeidsmarkt.

Het idee van de bussen vond ik wel goed. Ik heb daar in de vorige legislatuur ook zelf voor gepleit. Ik heb toen een paar vragen gesteld aan de toenmalige minister van Mobiliteit, mevrouw Van Brempt. Is de periode van 1 jaar niet te kort? We hebben ook te maken met een economische crisis. Misschien zou het project iets langer moeten duren. Misschien zou er ook iets meer overleg gepleegd moeten worden met de betrokken actoren. Op de vraag die ik ongeveer een jaar geleden aan de toenmalige minister heb gesteld, gaf ze het volgend antwoord: “Vanuit het Vlaamse Gewest hebben we steeds beklemtoond dat de proefprojecten maar kunnen starten wanneer alle betrokken partijen bereid zijn om een engagement te nemen om de slaagkansen zo groot mogelijk te maken.” Ik denk niet dat dat in onderling overleg gebeurd is. Ze zei dat ze daarvoor had samen gezeten met De Lijn en met Voka om te vragen welke bedrijven in de regio Kortrijk en de regio Sint-Truiden bereid gevonden kunnen worden om zich te engageren tot een samenwerking bij deze proefprojecten. De heer Van den Heuvel heeft ook al een samenwerking met de bedrijven voorgesteld. Het is belangrijk dat zowel de bedrijven als De Lijn overleg plegen.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Ik zou willen beginnen met de vaststelling dat de beslissing eenzijdig werd genomen, hoe begrijpelijk die op zich ook mag zijn. Voor de TEC is het bedrijfseconomisch moeilijk te verantwoorden om een lijn met een dergelijke bezetting ongewijzigd te laten bestaan. Vooral het eenzijdige karakter van de beslissing valt echter te betreuren, temeer omdat het belangrijk is dat de regionale mobiliteit, ongeacht de crisis op onze arbeidsmarkt, overeind blijft. Ondanks een dramatische stijging van de werkloosheid kennen we in heel wat streken heel wat knelpuntvacatures. Een interregionale mobiliteit, net zoals een mobiliteit in de algemene zin, staat hoog op het aandachtslijstje in verband met de arbeidsmarkt. In 2008 hadden de bussen een hoge symboolwaarde. Ik ben blij te horen dat de minister zegt dat het hele project niet samen met het symbool is gesneuveld.

Mijnheer de minister, ik heb twee bijkomende vragen. De eerste gaat over Brussel. Ik maak daarbij abstractie van de conjunctuur van de afgelopen maanden of de voorbije twee jaar. In Wallonië en heel wat grensstreken tussen Wallonië en Vlaanderen is de structurele werkloosheid dramatisch hoog. Die cijfers bedragen wel maar de helft van die in Brussel. De heer Mahassine had het daarnet in zijn vraag over de werkloosheid bij jongeren en allochtonen. In Brussel is dat een tijdbom. Tegelijkertijd is er in de Rand rond Brussel, in Vlaams-Brabant, ongeacht de crisis, nog een heel grote vraag in heel grote segmenten van de arbeidsmarkt. Ik merk dat we met Wallonië praten. Uit het antwoord kan ik echter niet afleiden welke inspanningen er worden gedaan met Brussel. Kunt u daar wat meer duidelijkheid over geven?

In uw antwoord gaf u ook het cijfer 3600. Kunt u wat meer toelichten hoe dat tot stand is gekomen? Op mijn schriftelijke vraag hebt u geantwoord dat tussen mei 2008 en de banenconferentie in augustus 2009 er 959 Waalse werkzoekenden zijn die via het project werk zouden hebben gevonden in Vlaanderen. Het verschil lijkt me nogal groot. Kunt u dat cijfer duiden?

U hebt ook gezegd dat er een heel belangrijke link is met taal. U hebt verwezen naar het Nederlands op de werkvloer. We hebben te maken met een heel rare situatie. Een groot deel van de bedrijven stelt voor een groot deel van de jobs bijna geen taalvereisten. Daarnaast is er een deel van de bedrijven dat voor een deel van de jobs heel hoge taalvereisten stelt. Men moet bijna perfect Nederlands kunnen. Ik pretendeer niet het perfect te spreken. We mogen aannemen dat dat voor Franstaligen nog veel moeilijker is. Het is een vreemde vaststelling: de eentalige Fransen – ik bedoel niet de Franssprekenden – vinden moeiteloos de weg, maar de bijna-tweetaligen vinden die zeer moeilijk. Op het vlak van sensibilisering is er dus nog veel werk aan de winkel.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het antwoord.

Minister Philippe Muylers: Ik begin met dat laatste: ik ben het eens met wat u zegt over de sensibilisering inzake taal. Bij het bepalen van wat nodig is voor de uitoefening van een job, en met een blik op de competenties eerder dan diploma's, is taal een element. En dat vormt dikwijls een probleem. Ik heb het voorbeeld al eerder gegeven, namelijk van de zoektocht in de Rand naar een perfect tweetalige ijsman. Men moet niet perfect tweetalig zijn om in de Rand in het Nederlands ijs te kunnen verkopen. Er zijn initiatieven die aandacht besteden aan deze kwestie, onder meer Jobkanaal en de VDAB.

Ik zal laten uitzoeken hoe het zit met het verschil in vragen, en het u bezorgen. Wat Brussel betreft, kan ik evenwel al meedelen dat de samenwerking met Aquiris wordt voortgezet. Dat is vanzelfsprekend. In dat verband zijn er nog het aspect gemeenschapsbevoegdheden versus gewestbevoegdheden. De VDAB is voor de eerste verantwoordelijk. Ik kan u evenwel geen cijfers over de stand van zaken geven.

U stelde allebei een vraag over het overleg. In het verleden verliep dat via mevrouw Van Brempt. Ik heb contact laten opnemen met het kabinet van minister Crevits. Zij neemt opnieuw contact op met de collega's in Wallonië om te voorkomen dat in de toekomst dergelijke eenzijdige beslissingen worden genomen, en ook om, als het nuttig en nodig is, ze toch te nemen en uit te voeren.

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Ik heb nog een praktisch vraagje, over de meer dan 3.600 Waalse werknemers. Hoe worden ze over de drie gemengde teams gespreid?

Minister Philippe Muylers: Ik laat dat uitzoeken.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan: Ik wil even een goed voorbeeld uit Antwerpen geven. Wat de taalvereisten betreft, moet men toch niet altijd perfect tweetalig zijn? Aan de mensen die voor de groendienst van Antwerpen werken, werden bijna dezelfde eisen gesteld als aan managers. We hebben de toelatingsvereisten voor die mensen dus aangepast: wie Nederlands spreekt en goed kan werken in die dienst, hoeft niet te weten wie vandaag de premier is.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■