



Vlaams  
Parlement

vergadering **C123 – ECO16**  
zittingsjaar 2012-2013

## Handelingen

### **Commissievergadering**

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

van 21 februari 2013

## INHOUD

Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over werkstress bij werknemers - 613 (2012-2013)	5
Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de stijging van het aantal starters van niet-Belgische nationaliteit en de controles van de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie - 694 (2012-2013)	7
Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de uitvoering van het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid - 738 (2012-2013)	9
Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het anoniem solliciteren - 649 (2012-2013)	
Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over anoniem solliciteren - 679 (2012-2013)	12
Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de ervaringsbewijzen - 723 (2012-2013)	
Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de ervaringsbewijzen en competentieprofielen - 876 (2012-2013)	17
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de ambtelijke oplevering van de resultaten van de werkgroep sociaal-economische monitoring op basis van afkomst - 657 (2012-2013)	21
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over co-sourcing - 725 (2012-2013)	23

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de vacaturemeldingsplicht voor bedrijven

- 831 (2012-2013)

Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de verplichte melding en het aanbod van vacatures

- 833 (2012-2013)

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over dubbele en achterhaalde vacatures op de jobsite van de VDAB

- 837 (2012-2013)

24

■



**Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens**

**Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over werkstress bij werknemers - 613 (2012-2013)**

**De voorzitter:** Mevrouw Turan heeft het woord.

**Mevrouw Güler Turan:** Voorzitter, we hebben het hier al een paar keer gehad over de aanpak van werkbaar werk. Een nieuw opvolgingsrapport leidt natuurlijk tot nieuwe vragen aan de minister.

In het opvolgingsrapport 'Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index' uit december 2012 van het European Trade Institute scoort België met een vierde plaats heel goed in Europees perspectief. Dat is vooral te danken aan de stevige voorzieningen in ons land. Die voorzieningen vallen vooral onder de federale bevoegdheden. Het gaat onder meer om de minimumlonen, hoewel de mensen die vandaag betogen, het daarmee waarschijnlijk niet eens zijn, om het sociaal overleg en om de bescherming van werknemers.

In Vlaanderen trachten we met betrekking tot de jobkwaliteit te sensibiliseren, te mobiliseren en actief werk te maken van werkbaar werk. Het instrument dat ons moet tonen hoever we op dit vlak staan, is de Vlaamse werkbaarheidsmonitor van de Stichting Innovatie & Arbeid.

De groeipaden voor werkbaar werk zijn in het Pact 2020 vastgelegd. Dit geldt voor de verschillende dimensies van het onderwerp. Uit de laatste Vlaamse werkbaarheidsmonitor blijkt dat werkstress, psychische vermoeidheid genoemd, de indicator is die sinds de nulmeting in 2004 redelijk is blijven hangen. Bijna een op drie, oftewel 29,8 procent, van de werknemers had in 2010 met werkstress of psychische vermoeidheid te kampen. In absolute aantallen gaat het om ongeveer 640.000 mensen.

Werkstress en werkdruk blijven het hardnekkigste obstakel dat vooruitgang op het vlak van werkbaar werk in de weg staat. De gevolgen worden uiteraard in de eerste plaats door de betrokken werknemer gedragen. De aan werkstress verbonden risico's kunnen leiden tot burn-out, depressie, alcohol- en drugsmisbruik en diverse fysieke klachten. Ik kan me indenken dat stress en het daaruit voortvloeiend absentieïsme niet enkel de sociale zekerheid, maar ook het bedrijfsleven heel wat kost. Bovendien is een gelukkige werknemer een productieve werknemer. Een volwaardig stresspreventiebeleid is dan ook erg nodig en waardevol.

Het Vlaams loopbaanakkoord van 17 februari 2012 biedt sectoren met een sectorconvenant de mogelijkheid om specifieke acties uit te tekenen om de werkbaarheid in minstens een dimensie te verhogen. Het Vlaams loopbaanakkoord voorziet hiervoor in een mooi budget. In 2012 ging het om 1 miljoen euro. Voor 2013 is dit 2 miljoen euro. Indien een sector een analyse van de werkbaarheid in die sector wil, kan de sector hiervoor een beroep doen op de diensten van de Stichting Innovatie & Arbeid.

Minister, in het Vlaams regeerakkoord staat het volgende te lezen: "We faciliteren de werkgevers en de vakbonden om een akkoord te sluiten voor meer werkbaar werk." Wat is de stand van zaken met betrekking tot een dergelijk werkbaarheidsakkoord? Zijn al initiatieven genomen om een sterk stresspreventiebeleid met een bijbehorend overkoepelend actieplan te ontwikkelen? Bent u van plan dit nog te doen of vindt u het niet nodig dit te doen? Tegen wanneer denkt u dit te kunnen doen? (*Opmerkingen*)

Er is niet voorzien in een structurele financiering van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Hiervoor worden nu middelen van het Europees Sociaal Fonds (ESF) gebruikt. Het Pact 2020 steunt ook op deze kennis. Komen de volgende werkbaarheidsmonitors niet in gevaar? Hebt u al in een oplossing voorzien?

Bent u van mening dat een boek met methodologieën waarin de best practices worden gebundeld, nuttig zou zijn? Zo ja, zult u op dit vlak een initiatief nemen? Zo neen, waarom vindt u dit niet nuttig?

Hoe evalueert u de sectorale acties die in 2012 zijn ondernomen? U had hiervoor in een budget van 1 miljoen euro voorzien. Hoeveel acties waren er? Volstond 1 miljoen euro hiervoor? Voor dit jaar is dat budget verdubbeld. Moet u hiervoor wat meer geld vrijmaken?

Denkt u dat we op het goede pad zitten om de doelstellingen van Pact 2020 met betrekking tot werkbaar werk te halen?

**De voorzitter:** Minister Muylers heeft het woord.

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, de Vlaamse sociale partners hebben niet voor een apart werkbaarheidsakkoord geopteerd. Ze hebben ervoor gekozen binnen het loopbaanakkoord bijkomende en bijzondere aandacht aan werkbaarheid te besteden. Zoals mevrouw Turan al heeft opgemerkt, maakt het loopbaanakkoord een budget vrij om de sectorale actieplannen betreffende werkbaarheid te ondersteunen. Die actieplannen kunnen door middel van addenda aan de sectorconvenants worden toegevoegd.

We hebben tevens de steekproef voor de werkbaarheidsmonitor voor 2013 verdubbeld. Hierdoor kan de werkbaarheid van specifieke beroepen en sectoren worden bestudeerd. Een grotere steekproef maakt het mogelijk meer onderdelen te bekijken.

Daarnaast loopt nog een ander onderzoek. In het loopbaanakkoord is ook de afspraak opgenomen dat we met de steun van het ESF de mogelijkheid zullen krijgen om een op de Work Ability Index (WAI) gebaseerd instrument te ontwikkelen om het werkvermogen en de werkbaarheid te meten en te verbeteren. Dat zijn de afspraken die met betrekking tot werkbaarheid zijn gemaakt.

De preventie van stress op het werk behoort tot het arbeidsrecht en is bijgevolg een federale bevoegdheid. Ik zal op dit vlak dan ook geen rechtstreekse acties ondernemen.

De werkbaarheidsmonitor wordt momenteel in het huidige ESF-akkoord 2007-2013 volledig gefinancierd als ESF-project. In 2014 start het nieuw operationeel ESF-programma 2014-2020, maar over dit programma moet nog worden onderhandeld. Ik kan dus nog niets zeggen over de projecten die we in die periode zullen kunnen financieren. Het is nog even afwachten. We hebben in elk geval nog 2013.

Een bundeling van goede praktijken is zeker nuttig en is momenteel al in ontwikkeling bij de Stichting Innovatie & Arbeid. De online toolkit ‘werkbaar werk’ zal dienen om organisaties te inspireren en te ondersteunen om werk te maken van werkbaar werk. Deze toolkit zal ook goede praktijkvoorbeelden van werkstresspreventie voor werknemers bevatten. Zo worden de good practices opgenomen in de toolkit.

In 2012 heeft geen enkele sector ingetekend op de ESF-oproep werkbaarheid. De 1 miljoen euro werd dus niet benut en was dus zeker voldoende. De reden hiervoor is tweëerlei: de meeste sectoren wilden de onderhandelingen voor het nieuwe sectorconvenant of de sectorale CAO-afspraken afwachten omdat men dat een onderhandelingsbasis vindt en omdat men eerst wil kijken wat er in de mand ligt alvorens bijkomende engagementen op te nemen langs de ene of de andere kant.

Begin 2013 hebben de horecasector, de voedingsindustrie en de verhuissector een ESF-project werkbaarheid ingediend. De beoordelingsprocedure is aan de gang. Ik wil nog meegeven dat de ESF-projecten van de sectoren vooral een extra impuls geven aan de initiatieven die sectoren al jaren nemen in de sectorconvenants. Van de nieuwe sectorconvenants zijn er 26 op 34 die de werkbaarheid op de een of andere manier hebben opgenomen.

**De voorzitter:** Mevrouw Turan heeft het woord.

**Mevrouw Güler Turan:** Het is teleurstellend dat ze met z'n allen hebben gewacht en dat het miljoen euro volledig onbenut is gebleven. Gaat dat terug naar de algemene middelen of wordt het doorgeschoven naar dit jaar? Het is onbenut, dan gaat het terug. Dat is heel belangrijk.

Het is positief dat er bij 26 op 34 aandacht is besteed aan werkbaarheid. Kunt u iets zeggen over de kwaliteit, want aandacht kan een zinnetje zijn of een uitgewerkt plan. Verschilt dat te veel?

**Minister Philippe Muylers:** Dat is heel verschillend. Het kan op één parameter zijn, soms op verschillende parameters van werkbaarheid. Het is covenant per covenant te bekijken.

**Mevrouw Güler Turan:** Dan moeten we in de toekomst kijken dat we de good practices in de sectorconvenants aan elkaar kunnen doorgeven.

U zegt dat we blijven monitoren met ESF-middelen. Ik heb gehoord dat Europa serieus gaat besparen en dat het in de ESF-middelen zal snijden. Ik stel voor dat we de 1 miljoen euro die opzij is gezet, kunnen houden voor 2014. (*Opmerkingen van minister Philippe Muylers*)

Ach ja, dat is onbenut, dat is juist.

Minister, u hebt niet geantwoord op mijn laatste vraag. Denkt u dat we op het goede pad zitten om de doelstellingen van Pact 2020 te halen? Daar heb ik wat schrik voor, en u waarschijnlijk ook.

**Minister Philippe Muylers:** Het is heel eenvoudig. Dat is hypothetisch. Ik kan niet zeggen of dat wel of niet voldoende zal zijn. Ik ben blij dat de sectoren nu aandacht besteden aan de werkbaarheid. We hebben ook in 2013 monitoring gepland. Veel hangt af van de evolutie van de economie. Een ruimere arbeidsmarkt is iets anders dan een krappe. Ik vind het heel moeilijk om nu te zeggen wat en hoe. Maar dat men er aandacht aan besteedt en dat die aandacht groeit, is zonder twijfel een goede zaak.

**Mevrouw Güler Turan:** Minister, dit zal voorlopig volstaan. Ik wacht de monitor van 2013 af om definitief te beoordelen of we de doelstellingen van Pact 2020 zullen halen.

**De voorzitter:** De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

**Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de stijging van het aantal starters van niet-Belgische nationaliteit en de controles van de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie - 694 (2012-2013)**

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, uit cijfers van federaal minister van Middenstand, KMO's, Zelfstandigen en Landbouw, mevrouw Sabine Laruelle, blijkt dat het aantal starters van niet-Belgische nationaliteit blijft toenemen. In 2008 werden 14.456 ondernemingen opgezet door starters die niet de Belgische nationaliteit hadden. In 2011 was dat aantal starters opgelopen tot 19.788, terwijl het totaal aantal starters in diezelfde jaren evolueerde van 79.749 naar 89.722.

Rekening houdend met een starterstotaal van 89.722 in 2011 was dus 22,05 procent onder hen van vreemde nationaliteit. Opvallend is dat steeds vaker starters uit Oost-Europese landen, voornamelijk Polen, Bulgaren en Roemenen, worden genoteerd. Vorig jaar raakte uit cijfers van de federale overheid bekend dat vier op tien EU-migranten die aangeven zelfstandige te zijn, dat in de praktijk helemaal niet blijken te zijn. Negen op tien van deze fictieve zelfstandigen zijn Oost-Europeanen. Men vindt ze vaak terug in sectoren als de bouw en de horeca, maar ook in andere.

Ik verwijs ook naar een artikel in Het Laatste Nieuws van eind vorige maand. Daarin stond dat op de Belgische bouwerven vandaag al meer dan 381.000 buitenlanders aan de slag zijn. Dat is een stijging van 70 procent ten opzichte van 2008. Die fictieve zelfstandigen plegen massaal fraude om een verblijfsvergunning of allerhande bijlagen te verwerven.

In uw beleidsnota Werk 2009-2014 schreef u onder de titel ‘Een slagkrachtig handhavingsbeleid’ het volgende: “Een performant werkgelegenheidsbeleid vraagt een slagkrachtig, efficiënt en kwaliteitsvol handhavingsbeleid. De beleidsomgeving wordt gekenmerkt door toenemende internationale migratiestromen, meer en meer supranationale regelgeving, ontwikkelingen in het federaal handhavingsbeleid en nieuwe Vlaamse maatregelen. De mogelijkheden die het geactualiseerde Inspectiedecreet biedt zullen door onze Vlaamse Sociale Inspectie in de periode 2009-2014 optimaal worden gebruikt om adequaat op die ontwikkelingen in te spelen. Aangezien de federale inspectiediensten en die in de andere gewesten op dezelfde terreinen actief zijn en vaak complementaire bevoegdheden hebben, willen we de onderlinge samenwerking versterken. Omdat de sociale fraude niet stopt aan landsgrenzen zullen we ook bijdragen aan een grensoverschrijdende aanpak.”

In uw beleidsbrief Werk 2012-2013 vermeldt u onder het hoofdstuk ‘Handhaving’ onder meer het volgende: “Net als vorige jaren engageert Inspectie Werk en Sociale Economie zich om deel te nemen aan de gecoördineerde inspectieacties en -vergaderingen met federale en andere inspectiediensten.”

Minister, in welke mate is de onderlinge samenwerking met de federale en andere inspectiediensten deze legislatuur versterkt, zoals u het vermeldt in uw beleidsnota 2009-2014? Werd er door de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie ingespeeld op de hierboven geschetste ontwikkelingen, die een forse stijging van buitenlandse starters, maar ook van malafide buitenlandse starters en daaraan gekoppeld buitenlandse werknemers, aangeven? Zo ja, hoe? Hoe evalueert u het geactualiseerde Inspectiedecreet? Neemt u naar aanleiding van deze problematiek nog bijkomende maatregelen?

Welke en hoeveel specifieke controles en/of desgevallend gecoördineerde inspectieacties werden uitgevoerd inzake de toename van het aantal buitenlandse starters en de cijfers waaruit blijkt dat vier op tien EU-migranten die een bedrijf starten, ‘schijnzelfstandigen’ blijken te zijn? Welke resultaten hadden deze controles? Hoeveel overtredingen werden er vastgesteld en welke sancties werden hieraan gekoppeld?

Welke bijdragen werden er vanuit de Inspectie WSE geleverd aan de grensoverschrijdende aanpak, waarnaar u verwijst in uw beleidsnota 2009-2014?

**De voorzitter:** Mevrouw Fournier heeft het woord.

**Mevrouw Martine Fournier:** Voorzitter, minister, collega’s, het is goed dat het aantal niet-Belgische starters blijft toenemen, maar dat kan natuurlijk niet gepaard gaan met sociale fraude.

Een thema dat vooral collega Bothuyne regelmatig in de commissie aankaart, is dat sociale fraude een gevolg kan zijn van het niet afschaffen van de overgangsmaatregelen voor Roemenen en Bulgaren. Dat werd al een aantal keren in de media en in de commissie besproken. Vanuit onze fractie willen wij toch vooral het belang van knelpuntberoepen voor de arbeidsmarkt benadrukken en deze problematiek toch nog eens in de verf zetten.

**De voorzitter:** Minister Muylers heeft het woord.

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, collega’s, voor dat laatste kunnen wij enkel advies geven, maar geen beslissing nemen. Wij hebben toen ook overgemaakt dat Roemenen en Bulgaren voor ons geen probleem zijn, maar dat men het in een bredere context moet zien, is wel juist.

Mijnheer Janssens, ik heb zeker niet alle gegevens omdat het niet altijd tot mijn bevoegdheid behoort, maar een federale bevoegdheid is. Ik zal u geven wat ik heb.



De versterkte samenwerking is op 1 juni 2011 van start gegaan. Binnen dit raamwerk is er een versterkte samenwerking tussen de inspectiediensten met meer gegevensuitwisseling en neemt de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie deel aan gecoördineerde inspectie-acties en vergaderingen met federale en andere inspectiediensten, binnen de zogenaamde arrondissementele cellen (AC).

In 2012 controleerde de Inspectie Werk en Sociale Economie 8814 werknemers binnen de migratiewetgeving, waarvan 4477 binnen de gecoördineerde AC-acties. De helft van de controles gebeurt dus samen met de andere instanties en ongeveer de helft doen we zelf. De Poolse werknemers zijn met voorsprong de meest gecontroleerde buitenlandse werknemers. De Bulgaren, Turken, Roemenen en Marokkanen vervolledigen de top vijf. Daarbij wordt evenwel geen onderscheid gemaakt tussen starters en andere ondernemingen.

Schijnzelfstandigheid is ook bij de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie een gekend fenomeen, zowel bij Belgische als buitenlandse arbeidskrachten. Om dit tegen te gaan, heeft de federale wetgever sinds 1 januari 2013 zijn aanpak verstrengd. In vier gevoelige sectoren werd een wettelijk vermoeden met negen criteria ingevoerd. Wie aan meer dan de helft van de negen criteria voldoet, wordt als werknemer en niet als zelfstandige beschouwd.

Dit principe zit vervat in een federale wet van 25 augustus 2012 en is dus de controlebevoegdheid van de federale inspectiediensten. Desalniettemin wordt bij een vermoeden van schijnzelfstandigheid tijdens eigen controles van de Vlaamse Sociale Inspectie steeds een pv van inlichting overgemaakt aan de federale collega's.

Inzake de grensoverschrijdende aanpak van sociale fraude werkt de Inspectie Werk en Sociale Economie samen met het COVRON-netwerk (Controle Vreemde Ondernemingen). Dit netwerk werd in 2005 opgericht bij de federale inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten in samenwerking met andere diensten. De voornaamste doelstelling bestaat erin om bij de betrokken inspecteurs expertise op te bouwen en de samenwerking te versterken tussen de inspectiediensten onderling.

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, ik dank u voor uw antwoord. U zegt dat u niet over alle gegevens beschikt, omdat het deels ook federale bevoegdheid is. Ik vermoedde dat u, door de versterking van de onderlinge samenwerking, ook dergelijke gegevens met elkaar uitwisselde en dat u die ook aan het parlement zou kunnen meedelen, maar dat blijkt niet het geval. Ik heb natuurlijk wel nog de mogelijkheid om via mijn federale collega's die bijkomende informatie op te vragen bij uw federale collega's.

De reglementering met betrekking tot schijnzelfstandigen is sinds begin dit jaar verstrengd. Dat is zeer terecht, want we mogen en kunnen niet toelaten dat onze sociale zekerheid in gevaar wordt gebracht door mensen die, toch als het om buitenlandse starters gaat, nooit tot die sociale zekerheid hebben bijgedragen. De overheid moet een zeer krachtig signaal geven dat we hier streng tegen moeten optreden, omdat we anders een verder aanzuigefect zullen creëren. We moeten de pakkans verhogen en dus voldoende controles uitvoeren. En indien nodig, moeten we ook sancties opleggen.

**De voorzitter:** De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

**Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de uitvoering van het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid - 738 (2012-2013)**

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, op 17 februari 2012 hebben de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering het VESOC-akkoord (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) Loopbaanbeleid, oftewel het loopbaanakkoord, ondertekend. Het loopbaanakkoord focust in grote mate op meer maatwerk op de arbeidsmarkt. De individuele afstand die iemand heeft tot de arbeidsmarkt, speelt daarbij een cruciale rol. Twee kwetsbare doelgroepen – de jongeren met onvoldoende kwalificaties en de 50-plussers – krijgen bijzondere aandacht.

In het loopbaanakkoord is opgenomen dat de Vlaamse Regering en de sociale partners alle onderdelen van het akkoord, zowel inhoudelijk als budgettair, op regelmatige basis zouden monitoren en evalueren. In welke mate is dat tot nu toe al gebeurd? Kunt u, iets meer dan een jaar na het afsluiten van het loopbaanakkoord, een stand van zaken geven?

Meer in het bijzonder wil ik u een aantal vragen stellen over de twee kwetsbare doelgroepen die in het loopbaanakkoord bijzondere aandacht krijgen. In het loopbaanakkoord werd gekozen voor werkinlevingstrajecten. Met die werkinlevingstrajecten kunnen ongekwalficeerde jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt via begeleiding, stage en opleiding extra kwalificaties verkrijgen om een plaats te bemachtigen op de arbeidsmarkt. Die trajecten gingen van start op 1 januari 2013. Wie in 2012 afstudeerde, kon dus vanaf begin dit jaar intekenen. In welke mate is dat ook effectief gebeurd?

De systematische activering van wie werkloos is, wordt sinds 1 juni 2012 uitgebreid tot 58 jaar, in plaats van 55 jaar voordien. Alle nieuwe ingestroomde werkzoekenden jonger dan 58 krijgen sinds 1 juni 2012 hetzelfde dienstverleningsaanbod, zoals dat voordien reeds aan alle 55-jarigen werd gegeven. Intussen zijn we bijna negen maanden verder. Hoe evalueert u de maatregel? Welk aandeel van de 55- tot 58-jarigen die sinds 1 juni 2012 instroomden, werd bereikt in de trajectwerking?

Intussen is er ook de vernieuwde 'tewerkstellingspremie 50+' die, samen met de uitbreiding van de systematische aanpak, zou moeten leiden tot een verhoging van de werkzaamheidsgraad en een verhoogde kans op aanwerving van 50- en 55-plussers. In het loopbaanakkoord is opgenomen dat de Vlaamse Regering en de sociale partners jaarlijks een objectief zullen bepalen op basis van een voorstel van de VDAB en het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE). Wat is het objectief voor 2013? Welke initiatieven werden er ingevolge het Loopbaanakkoord genomen om werkgevers te sensibiliseren voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid?

**De voorzitter:** Minister Muylers heeft het woord.

**Minister Philippe Muylers:** De eerste evaluatie van het loopbaanakkoord werd op 25 januari 2013 voorgelegd aan VESOC. Een jaar na het afsluiten van het loopbaanakkoord zijn een heel aantal beleidsinitiatieven al in werking of minstens in aanloop naar realisatie. Ik denk daarbij aan de lancering van de ESF-oproepen (Europees Sociaal Fonds) werkbaarheid en werkplekcleren in het kader van de sectoraddenda, en in het bijzonder aan de lancering van de oproep Werkinleving. Die oproep werd gelanceerd op 1 oktober 2012, waardoor de projecten in elf centrumsteden van start konden gaan op 1 februari 2013. Gent en Antwerpen hebben zelf gevraagd om nog verder de dialoog te kunnen voeren. Daar kan gestart worden op 1 maart 2013.

In juni 2012 werd de systematische aanpak van werkzoekende 50-plussers uitgebreid van 55 naar 58 jaar. De labeling is gestart in juni, de begeleidingsacties vanaf september 2012. Een eerste evaluatie is gepland in 2013. Op dit moment is het nog wat vroeg om de maatregel ten gronde te evalueren. Het sluitende bereik wordt door de VDAB immers gemeten op zes en twaalf maanden na de instroom. Dat lijkt mij een logische termijn.

De hervorming van de premie 50+ heeft plaatsgevonden conform de afspraken met de sociale partners. Op 1 januari 2013 is de bijgestuurde premie van start gegaan. In het loopbaanakkoord is opgenomen dat de Vlaamse Regering en de sociale partners jaarlijks een objectief bepalen voor de streefcijfers voor 50-plus, op basis van een voorstel van VDAB en het Steunpunt WSE.

De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) heeft recent een voorstel overgemaakt, maar dat wordt nog besproken tussen de sociale partners en de regering. Ik kan u wel zeggen wat het voorstel inhoudt, maar het moet dus wel nog besproken worden. De sociale partners stellen voor 2013 een werkzaamheidsgraad bij 55-plussers voor van 41,7 procent. Het meest recente cijfer daarin is 40,2 procent. Het gaat over het vierde kwartaal 2011 tot en met het derde kwartaal 2012, en over een stijging van 40,2 procent naar 41,7 procent.

Wat het aantal en het aandeel van de indiensttredingen van 50-plussers betreft, wordt een resultaatverbintenis van 223.500 aanwervingen of 8,3 procent van alle aanwervingen, en een inspanningsverbintenis van 28.000 aanwervingen of 9,9 procent van alle aanwervingen voorgesteld voor de SERV. Ter vergelijking: in 2010 zaten we aan 6,5 procent als aandeel van de 50-plussers in de aanwervingen. Die cijfers liggen de komende dagen voor ter bespreking met de sociale partners.

In het kader van de sensibilisering over een leeftijdsbewust personeelsbeleid blijven wij bij de campagne De Juiste Stoel. Ik heb altijd beloofd dat er een doorstart zou komen. Die doorstart heeft plaatsgevonden. Op een bepaald moment hebben we ook voorgesteld om vooral de intermediairen verder te betrekken bij De Juiste Stoel. We zien daar een olievlakeffect.

Als ik kijk naar het aantal bezoekers op de website vanaf september tot december, dan stel ik vast dat die vier maanden in de hele campagne van De Juiste Stoel bij de top zes zitten. De vier laatste maanden zijn dus topmaanden wat het aantal bezoekers betreft. Als ik kijk naar het aantal unieke bezoekers, dan zitten de vier laatste maanden in de top vijf van het grootste aantal unieke bezoekers. Dankzij de 'train de trainer'-sessie is het aantal unieke bezoekers op de website toegenomen.

In de zomer van 2012 werd een conceptnota opgemaakt over externe loopbaangeleiding. Die zal in de loop van dit jaar moeten leiden tot een filosofie met betrekking tot de opleidingscheques. Ik hoop dat dat van kracht kan worden tegen de zomer.

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, ik dank u voor uw uitgebreide toelichting. Het verheugt me dat bij de eerste evaluatie alvast een positief signaal werd gegeven en dat een aantal zaken al zijn uitgevoerd.

Begin deze maand zouden werkinlevingstrajecten zijn gestart in elf centrumsteden. Hebt u er een zicht op in hoeverre dat is gebeurd? Of kunt u daar nu nog niets over zeggen? Ik wil in eerste instantie informeren naar de plaatsen waar vooral jongeren met een ongekwalificeerde uitstroom zijn gecentraliseerd. Ik denk dan aan Genk en Antwerpen.

**Minister Philippe Muylers:** De oproep was gelanceerd. De projecten zijn nu gestart. Ik weet echter niet hoe het op dit moment zit met de toeleiding.

**De heer Chris Janssens:** Daar kunnen we dan later op terugkomen, alsook op het punt van de systematische activering van werkzoekenden tot 58 jaar. Het is nog te vroeg voor een evaluatie daarvan.

Het objectief dat is voorgesteld door de sociale partners is een beperkte stijging voor de verhoogde aanwerving van 50-plussers en 55-plussers. Hoe beperkt ook, we moeten in deze tijden van crisis en massale ontslagen, met eender welke stijging tevreden zijn omdat er alsnog een verhoogd objectief in het vooruitzicht is gesteld.

**Minister Philippe Muylers:** Een stijging van het aantal 50-plussers in het totale aantal aanwervingen van 6,5 procent naar een inspanningsverbintenis van 9,9 procent vind ik zeker in tijden van crisis een grote stap. Dat is geen kleine uitdaging. Wat de werkzaamheidsgraad betreft, moet men voor het laatste kwartaal 2012 met kleine stapjes werken. Als ik echter het aantal aanwervingen zie, dan lijkt me dat wel een mooie uitdaging.

**De heer Chris Janssens:** Ik verwees naar de cijfers die u daarnet opsomde over de verhoging van 40,2 naar 41,7 procent. Dat is die beperkte stijging die ik voor ogen had.

**De voorzitter:** De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

**Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het anoniem solliciteren**  
**- 649 (2012-2013)**

**Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over anoniem solliciteren**  
**- 679 (2012-2013)**

**De voorzitter:** De heer Bothuyne heeft het woord.

**De heer Robrecht Bothuyne:** Anoniem solliciteren is een soort monster van Loch Ness dat af en toe opduikt en dat niemand ooit echt heeft gezien. Deze keer is het de federale minister van Werk, mevrouw De Coninck, die haar geloof heeft beleden in het concept van anoniem solliciteren. Ze heeft het opgenomen in haar beleidsnota en heeft de intentie daar een advies over te vragen aan de Nationale Arbeidsraad (NAR). Vraag is hoe werkgevers uit de privésector kunnen worden gestimuleerd om meer anonieme sollicitaties toe te passen. Op die manier wil zij groepen die op de arbeidsmarkt minder aan bod komen, meer en gemakkelijk toegang geven tot de arbeidsmarkt.

Er waren onmiddellijk een aantal reacties van werkgeverszijde, en die waren eerder negatief. Zij zien weinig heil in de procedure. Een dergelijke procedure maakt aanwerving volgens hen duurder, ingewikkelder en ook op administratief vlak complexer. Het probleem ten gronde, met name de aanwerving van mensen uit kansengroepen, wordt daarmee gewoon doorgeschoven in de procedure.

Even later was er ook een reactie van Luc Sels, een autoriteit wanneer het gaat over het arbeidsmarktbeleid. Kort samengevat maakte hij gehakt van het voorstel om anoniem solliciteren in te voeren. Hij noemt de maatregel disproportioneel, niet organiseerbaar, ondoeltreffend en uiteraard verre van een wondermiddel.

Tot zover de reacties, vooral negatieve. Ik ben ook benieuwd naar uw reactie, minister. Hoe staat u tegenover het idee van anoniem solliciteren? Hoe wordt dat op dit moment aangepakt in de Vlaamse overheid? Dat is de bevoegdheid van minister Bourgeois, maar ik ga ervan uit dat u een goed zicht hebt op de manier waarop de Vlaamse overheid als werkgever optreedt en eventueel anonieme sollicitatieprocedures toepast of wenst toe te passen. Heeft de VDAB ervaring met dergelijke procedures? Zo ja, wat is de evaluatie daarvan?

Dit is een federaal initiatief of zal dat worden. Is er al overleg geweest of gepland met uw federale collega? Hoe evalueert u het gevoerde EAD-beleid (Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit) het voorbije jaar, een jaar waarin er voor het eerst sinds lang minder vacatures waren? We hebben het daarnet gehad over de groep van oudere werkzoekenden en werknemers. Daar zijn positieve cijfers te noteren, in dit moeilijke jaar voor de arbeidsmarkt. Maar andere kansengroepen hebben het moeilijker op onze arbeidsmarkt. Hoe evalueert u dat en plant u eventueel nieuwe initiatieven in het kader van het EAD-beleid?

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, de discussie over anoniem solliciteren als remedie tegen discriminatie op de arbeidsmarkt kent inderdaad een golfbeweging en staat dus om de zoveel tijd wel eens op de agenda. Ongeveer een jaar geleden stelde mevrouw Fournier daarover een

vraag in deze commissie, naar aanleiding van een initiatief dat toen werd genomen door mevrouw Milquet, federaal minister van Gelijke Kansen. Zij deed toen het voorstel om anoniem solliciteren in te voeren. Nu heeft in navolging daarvan ook federaal minister van Werk Monica De Coninck dat plan opgevat.

In haar beleidsnota Werk van 21 december 2012 staat daarover het volgende: “Hoewel een anoniem cv geen mirakeloplossing is, kan het gebruik ervan wel kaderen in een ruimer beleid om de rekruteringsmethodes van bedrijven te herbekijken. Het biedt alle kandidaten in de eerste fase van een selectie dezelfde kansen. Die eerste fases zijn nu al grotendeels anoniem in de publieke sector. De regering wenst daarom dit type van selecties aan te moedigen in de private sector.”

Bedoeling zou dus zijn om met het anoniem solliciteren in privébedrijven meer vrouwen, ouderen, werknemers van vreemde origine en dergelijke – we kennen de doelgroepen – toegang te verlenen tot de arbeidsmarkt. We zijn het er allemaal over eens dat we niemand mogen uitsluiten op de arbeidsmarkt, a fortiori in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Toch waren de reacties eerder negatief. Zowel arbeidsmarktdeskundigen als werkgeversorganisaties hebben zich negatief uitgelaten over het voornemen van minister De Coninck. Het zou nog een extra opgelegde regel voor bedrijven zijn, het zou niet efficiënt zijn en het zou de aanwervingsprocedure nodeloos verlengen. Dat zijn enkele van de meest gehoorde kritieken.

Minister, hebt u in het voorbije jaar contact gehad met het kabinet van de minister of met minister van Gelijke Kansen Milquet zelf, in verband met haar voorstellen over anoniem solliciteren, die al opgenomen waren in haar beleidsnota 2012, een goed jaar geleden? Hoe reageert u nu op het voornemen van federaal minister van Werk De Coninck met betrekking tot anoniem solliciteren? Is er ter zake interministerieel overleg geweest?

Komen de plannen van de federale minister van Werk aangaande anoniem solliciteren tegemoet aan uw eigen beleidsplannen? Welke gevolgen hebben de plannen van minister De Coninck op het Vlaamse arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid en op de Inspectie Werk en Sociale Economie?

Minister, in uw meest recente beleidsbrief hebt u wat betreft het voorkomen en remediëren van discriminatie verwezen naar een geactualiseerd actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie. Wat is de stand van zaken daarvan?

**De voorzitter:** Mevrouw Fournier heeft het woord.

**Mevrouw Martine Fournier:** Mijnheer Janssens, de vraag waarnaar u verwijst, staat straks opnieuw op de agenda en sluit aan bij de vragen die nu aan bod komen.

Minister, de opdracht tot mystery shopping van Federgon is een manier om discriminatie op te sporen. Na drie keer een slechte score dreigt men zijn kwaliteitslabel te verliezen. Volgens onze inlichtingen zijn die tests de laatste keer uitgevoerd begin juli 2012. Zijn er sindsdien nog bijkomende mystery shoppings geweest? Regelmatig dergelijke tests uitvoeren lijkt me een goede maatregel om discriminatie tegen te gaan.

**De voorzitter:** Mevrouw Turan heeft het woord.

**Mevrouw Güler Turan:** Ik dank de collega's voor hun vragen. Ik ben benieuwd naar de antwoorden van de minister.

Minister De Coninck zegt zelf dat het geen mirakeloplossing is. Ze hoopt wel dat het een middel is om een ruimer beleid op gang te kunnen trekken, waarbij de rekruteringsmethodes bij bedrijven herbekeken kunnen worden. Het is een oproep aan bedrijven om ook hun verantwoordelijkheid op te nemen. De arbeidskrapte dreigt. We hebben elk talent nodig om onze economie draaiende te houden.

Het is ook een realiteit dat dergelijke mogelijkheden om oplossingen te kunnen formuleren, niet uit het niets komen. Discriminatie op de arbeidsmarkt is een feit. Ik weet niet of jullie dat ook hebben, maar ik heb in mijn omgeving heel veel mensen met voldoende competenties en diploma's die een cv opsturen en vanwege de naam zelfs niet op gesprek kunnen komen. Over de methode om het aan te pakken, kunnen we wel van gedachten wisselen, maar het is duidelijk waarom we op zoek moeten gaan naar manieren om de problemen aan te pakken. Dat is niet bediscussieerbaar.

Als de minister het hier al niet mee eens is, dan vraag ik mij af hoe hij daar verder op gaat inzetten, vooral ook omdat die mensen gelijke kansen moeten krijgen, niet alleen om die mensen een beter leven of een betere optie te geven, maar ook voor onszelf. Want als de bedrijven hier in Vlaanderen de talenten en mensen niet kunnen vinden, en ze bepaalde mensen omwille van naam of afkomst geen kansen gaan geven, dan zijn we ver van huis.

Minister, ik ben benieuwd naar uw antwoorden, namelijk of u het al of niet eens bent niet met dit voorstel, en of u ten minste probeert een oplossing te bieden. Federaal minister De Coninck stelt ook duidelijk dat er geen mirakeloplossing is, maar hoe gaat u het aanpakken?

**De voorzitter:** Minister Muylers heeft het woord.

**Minister Philippe Muylers:** Ik zal met de laatste vraag beginnen. Het solliciteren van een privépersoon naar een privébedrijf is natuurlijk niet mijn bevoegdheid. Dat gaat over cao 38, en is een federale bevoegdheid. Ik zal wel mijn mening geven over anoniem solliciteren, uiteraard, omdat dat ook VDAB-materie is.

Mystery shopping, daar wil ik twee zaken over kwijt. Ik zal me informeren bij Federgon, maar wij en zij zeggen nooit wanneer het plaatsvindt, want dat zou een averechts effect hebben. Voor zover ik weet, is het nog niet gebeurd. Maar op het moment dat het gebeurt, neem ik contact op met Federgon, en daarna kan dan een debriefing gebeuren in deze commissie.

Om met de gemakkelijkste vraag te beginnen, er is geen overleg geweest, niet met federaal minister De Coninck, en ook niet met federaal minister Milquet. Uiteraard staat het de sociale partners vrij om onderzoek te doen, om te experimenteren en voorstellen uit te werken rond anoniem solliciteren. Ook ondernemingen, social-profitinstellingen en gelijk welke arbeidsorganisatie kunnen daar zelf vrij voor intekenen.

Ik wil benadrukken dat ikzelf de ondernemingen op de Vlaamse arbeidsmarkt geen enkele bijkomende administratieve verplichting zal opleggen om anoniem solliciteren toe te passen. Uit buitenlandse en binnenlandse projecten is al gebleken dat anoniem solliciteren niet werkt. Ik ga er dus ook geen speerpunt van maken in mijn beleid.

Ik stel daar zelfs een aantal kritische vragen bij. Hoe anoniem is anoniem solliciteren? Gaat het enkel over het onzichtbaar maken van de elementaire persoonsgegevens zoals de naam? Of ga je verder zoals het niet vermelden van andere gegevens? Iemand die bij de VDAB zijn loopbaangegevens invult, kan zelf kiezen welke gegevens hij invult of niet, en in hoeverre hij anoniem wenst te blijven. Als de sollicitant ervoor kiest ervoor om enkel persoonsgegevens onzichtbaar te maken dan kan dat, wil hij meer gegevens onzichtbaar maken, kan hij dat ook.

Maar laat ons duidelijk zijn, als je de andere gegevens laat staan, kun je vaak uit die gegevens opmaken of iemand man of vrouw is, wat de leeftijd is en hoe lang de carrière is. Deze gegevens zeggen vaak iets over de opleidingsinstellingen, over de afkomst van de sollicitant. Als je al deze gegevens ook onzichtbaar maakt, dan rest er zeer weinig of geen informatie in het curriculum vitae, en heeft de selecteur weinig mogelijkheden om de sollicitant in aanmerking te nemen.

Mijnheer Bothuyne, u vraagt naar de ervaring van de VDAB met anoniem solliciteren. Zoals ik al zei, in 'mijn loopbaan' kan de sollicitant de informatie zelf beperken. Die gegevens zijn vrij stabiel, want 2 procent van de personen die dat invullen, maakt er gebruik van. Anonieme sollicitaties vergen dus normaal gezien geen aanpassing aan de VDAB-systemen.

Het is mogelijk, en het zou wel een aanpassing van het systeem zijn als de VDAB zelf verplicht wordt of genoodzaakt wordt om zelf al die cv's aan te passen. Afhankelijk van de aard van de ingreep zou dit tot een sterke kostenverhoging leiden, want dan zou de VDAB iedereen die zich inschrijft in 'mijn loopbaan' moeten gaan schrappen. Ik wijs erop dat de VDAB elke werkzoekende aanmoedigt om zijn of haar ervaring en competenties zo goed mogelijk te benadrukken. Relevante competenties zijn vaak een alternatief voor ontbrekende diploma's. U kent mijn filosofie hierover.

De gevolgen van de plannen van minister De Coninck op de Inspectie Werk en Sociale Economie zijn een arbeidsrechtelijke aangelegenheid tussen de werkgever en de werknemer, en een en ander valt onder de controlebevoegdheid van de federale overheidsdienst (FOD) Toezicht op de Sociale Wetten. Als anoniem solliciteren zou worden opgenomen in de wetgeving, dan zal de dienst die deze controle uitvoert een federale dienst zijn. Enkel als deze bepaling wordt overgenomen in het Vlaamse decreet private arbeidsbemiddeling, moeten wij het doen. Ik denk dat u ondertussen al wel hebt begrepen dat ik hiervoor zelf geen initiatief neem.

Het mag duidelijk zijn dat dit niet mijn speerpunt is. Willen de sociale partners experimenten doen, dan wil ik zelfs de expertise aanbieden en de kennis van de VDAB en mijn departement. Ik ben ervan overtuigd dat de bijsturing van het vroegere beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) naar een beleid dat organisaties steunt om geïntegreerd te werken rond duurzame diversiteit, rond competentieontwikkeling, rond werkbaarheid, rond werkzin, rond werkvermogen van mensen en organisatievernieuwing, meer te bieden heeft. Dat is zeker het geval als dit gekoppeld wordt aan een actieplan ter bestrijding van de arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD) waaraan we nu werken.

Dat beleid bevindt zich nu in een opstartfase. De laatste onderhandelingen met de RESOC's en de SERR's over de regionale actieplannen worden op 1 maart afgerond. In april kan ik een volledig dossier voorleggen aan de Vlaamse Regering. Dat ABAD is opgestart. Met de intermediären op de arbeidsmarkt wordt momenteel overleg gepleegd om hun engagement in het kader van die actieplan op papier te zetten, zo werd er al een vormingspakket ontwikkeld om inspecteurs en consultants bij te scholen. Ook in december 2012 vond er al een eerste sessie plaats.

In de protocollen van de structurele projecten en in de convenants met de regio's, die allebei starten op 1 januari 2013, zijn duidelijke engagementen opgenomen rond discriminatiebestrijding. De ervaringen van het Antwerpse netwerk arbeidsgerelateerde discriminatie – waar de inspecteurs van Werk en Sociale Economie, het lokale meldpunt, consultants van diverse netwerken, vertegenwoordigers van eigenorganisaties en dergelijke in overleg treden – worden geëvalueerd en waar mogelijk ook elders toegepast. Met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding onderzoeken we of we een gezamenlijke e-learningtool kunnen ontwikkelen waar zowel ondernemingen als intermediären en inspecteurs aangepast materiaal kunnen vinden, geïllustreerd met cases en oefeningen.

Mijnheer Bothuyne, wat uw vragen over de rol van de Vlaamse overheid en anoniem solliciteren betreft, zal ik u moeten doorverwijzen naar minister Bourgeois.

**De voorzitter:** De heer Bothuyne heeft het woord.

**De heer Robrecht Bothuyne:** Ik dank u voor uw antwoord, minister. Ik noteer dat er in principe geen initiatieven komen rond anoniem solliciteren, maar des te meer in het kader van het ABAD-plan. Dat is de goede weg.

2 procent van de werkzoekenden maakt gebruik van de mogelijkheden in 'mijn loopbaan' om te anonimiseren. Hebt u zicht op de impact van hun aanwervingskansen? (*Minister Philippe Muyters reageert ontkennend*)

Dan zou u kunnen zien in welke mate het een goed idee is om daar mainstreambeleid van te maken. We moeten ervoor opletten dat we de procedures niet administratief verzwaren.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een realiteit. Ze kan op veel momenten voorkomen. De studie van het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) stelt dat de naam van de sollicitant slechts in beperkte mate een impact heeft op de kansen om te worden uitgenodigd en de job te verwerven. Voor mensen van Turkse en Marokkaanse origine was het nadeel 4 à 5 procentpunten tegenover de gemiddelde sollicitant. Het is een nadeel. Welke middelen, rekening houdend met de proporties, moeten we inzetten om dat nadeel te overbruggen? We kijken alleszins uit naar de uitvoering van het actieplan in april door de Vlaamse Regering. Wordt vervolgd.

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, u zult het misschien niet zo vaak horen van een lid van de oppositie, maar ik ben blij met uw antwoord. U hebt inderdaad gezegd dat u geen administratieve verplichtingen gaat opleggen aan de bedrijven. Dat is een goede zaak. U maakt er ook geen strijdpunt van in uw beleid. U staat kritisch ten opzichte van het anoniem solliciteren. Ik kan en wil u daar alleen maar in bijtreden.

Mevrouw Turan, u zegt dat minister De Coninck op voorhand al erkent dat dit geen mirakeloplossing is. Ik denk dat het niet alleen geen mirakeloplossing is, maar dat het helemaal geen oplossing is. *(Opmerkingen van mevrouw Güler Turan)*

Ik erken dat er wat problemen zijn, maar ik wil ze niet dramatiseren. Laat me verwijzen naar Jan Denys, arbeidsmarktdeskundige. *(Opmerkingen van mevrouw Güler Turan)*

Hij kan wat dit betreft niet worden beticht van slechte bedoelingen. *(Opmerkingen van mevrouw Güler Turan)*

Hij zegt dat in het verleden geen enkel bewijs is geleverd dat een dergelijke maatregel efficiënt zou zijn. De minister verwees ook naar de binnen- en buitenlandse experimenten die op geen enkel moment hebben aangetoond hoe en in welke mate dat efficiënt zou zijn.

Een anonieme aanwerving bestaat niet: op het einde van de rit komt men toch in persoonlijk contact met de sollicitant. De vooroordelen die zouden kunnen bestaan op basis van een naam of zo, waar u naar verwijst, zullen aan het eind van de rit, bij het persoonlijk contact, dan toch weer te berde komen. Volgens mij is het niet efficiënt en niet toepasbaar in de praktijk. Ik hoop dat men deze maatregel niet gaat opleggen aan onze bedrijven.

Collega's van CD&V, u spreekt een beetje met gespleten tong. We zullen nog horen wat mevrouw Fournier daar straks over zegt. Vorig jaar was zij in elk geval zeer kritisch tegenover de maatregel die federaal minister van Gelijke Kansen Milquet toen wilde opleggen. Mevrouw Fournier, u zei hier, ik citeer uit het verslag: "De vrees is dat met deze anonieme sollicitatie totaal wordt voorbijgegaan aan de bedrijfseconomische realiteit." Ik ben het daarmee eens, maar dan volstaat het niet om hier uw vragen te stellen aan de Vlaamse minister van Werk. U moet via uw federale collega's vooral aan de federale ministers vragen om onze bedrijven te behoeden voor een dergelijke zinloze maatregel.

**De voorzitter:** De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

■



**Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de ervaringsbewijzen**  
**- 723 (2012-2013)**

**Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de ervaringsbewijzen en competentieprofielen**  
**- 876 (2012-2013)**

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** In de vorige legislatuur reeds werd het ervaringsbewijs geïmplementeerd. Het ervaringsbewijs erkent en valideert competenties van mensen, waar dan ook verworven, verbonden aan een bepaald beroep. Ook als men geen diploma's of attesten heeft, kan men met het ervaringsbewijs zijn vaardigheden zwart op wit aantonen.

Ervaringsbewijzen zijn bovendien een van de hefboomen om de vele knelpuntvacatures sneller in te vullen. Niettemin blijven de ervaringsbewijzen weinig bekend en dus weinig bemind. De voorbije zes jaar werden slechts 4232 ervaringsbewijzen uitgereikt ondanks verschillende promotiecampagnes en provinciaal georganiseerde infosessies. Het ervaringsbewijs is nochtans een belangrijk instrument in uw EVC-beleid (elders verworven competenties).

In antwoord op een schriftelijke vraag van 14 december 2011 benadrukte u dat het ervaringsbewijs een nuttig instrument moet zijn in het zichtbaar maken en erkennen van competenties. In het antwoord op dezelfde schriftelijke vraag zei u ook dat u, u baserend op het onderzoek van de SERV betreffende de ervaringsbewijzen, voornamelijk met volgende twee beleidsaanbevelingen rekening wil houden: het relevanter maken van het ervaringsbewijs voor de vraagzijde en het verder inzetten op promotie, en dus het vergroten van de bekendheid. Maar uit recent door u vrijgegeven cijfers blijkt dat de ervaringsbewijzen ook in 2012 geen onverdeeld succes waren. Wel integendeel, er werden vorig jaar slechts 826 ervaringsbewijzen uitgereikt.

Ik heb hierover een aantal vragen, minister. Welke beleidsaanbevelingen uit het door u bestelde SERV-rapport 'Onderzoek naar het succes of het falen van de ervaringsbewijzen' werden intussen in de praktijk gebracht? Hoe beoordeelt u dit?

In antwoord op de schriftelijke vraag die ik al vermeldde, zei u dat er voor de bekendheid van het ervaringsbewijs extra zou worden ingezet op gerichte communicatie ten aanzien van werkgevers. Hoe en in welk mate is dit reeds gebeurd? Met welk resultaat? Neemt u eventueel nog bijkomende initiatieven ter promotie van het ervaringsbewijs in het algemeen en om het relevanter te maken voor de vraagzijde in het bijzonder?

Welke maatregelen neemt u om het ervaringsbewijs meer arbeidsmarktgericht te maken? Momenteel is het voor iets meer dan 50 beroepen mogelijk om een ervaringsbewijs te krijgen. Zijn er bijkomende beroepen die voor het ervaringsbewijs in aanmerking komen, rekening houdende met hun arbeidsmarktgerichtheid? Wordt de lijst met beroepen waarvoor een ervaringsbewijs behaald kan worden, uitgebreid?

**De voorzitter:** De heer Bothuyne heeft het woord.

**De heer Robrecht Bothuyne:** Voorzitter, minister, ik heb een gelijkaardige vraag. In 2006 werd het ervaringsbewijs gelanceerd. Het zou een belangrijk instrument moeten worden om nog meer op basis van competenties aan te werven. Mensen met heel wat goede competenties, maar zonder diploma zouden op die manier hun ervaringen en competenties kunnen valoriseren en effectief ook laten certificeren.

Men was goed gestart. De Vlaamse Regering had 95 beroepen geselecteerd waarvoor een ervaringsbewijs nuttig zou kunnen zijn. Op dit moment – de heer Janssens wees er al op – zijn er echter maar 58 beroepen waar effectief een testcentrum voor bestaat waar men

terechtken om een ervaringsbewijs te verkrijgen. Alarmerend is dat uit de cijfers van 2012 blijkt dat er voor 25 van deze 58 beroepen zelfs geen ervaringsbewijzen werden uitgereikt.

Daar zijn ongetwijfeld verschillende redenen voor. Een reden kan zijn dat mensen voor heel wat ervaringsbewijzen maar in één centrum terecht kunnen. De fysieke nabijheid van een testcentrum is dus voor veel mensen niet ideaal.

De resultaten zijn hoe dan ook beneden de verwachtingen. Over een periode van 6 jaar werden tussen 4000 en 4500 ervaringsbewijzen uitgegeven. De laatste jaren is er zelfs geen stijgende, maar eerder een dalende trend merkbaar. Het ervaringsbewijs is dus niet doorgebroken. Dat hebt u zelf ook al vastgesteld, u hebt daarom advies gevraagd aan de SERV om te bekijken op welke manier we dit instrument kunnen evalueren en bijsturen in het kader van een beter en meer competentiegericht aanwervingsbeleid. Ik meen dat ook bedrijven op dit vlak een belangrijke verantwoordelijkheid hebben. Ze moeten gestimuleerd worden om op basis van competenties aan te werven en vorm te geven aan hun eigen personeelsbeleid. Dat is trouwens een van de kernelementen van uw beleid.

In de beleidsbrief 2013 kondigde u al aan dat het ervaringsbewijs zou worden herbekeken. Hebt u hiervoor al concrete plannen en initiatieven, bijvoorbeeld om werkgevers en werknemers beter te informeren over de mogelijkheden die het ervaringsbewijs biedt?

Zijn er plannen om het aantal testcentra uit te breiden of om voor bepaalde testen meerdere centra bevoegd te maken of te erkennen? Op welke manier zult u dit aanpakken?

Als we voortdoen met de ervaringsbewijzen, zullen we om een breder maatschappelijk effect mogelijk te maken, het aantal beroepen moeten uitbreiden. Er zijn nu 58 beroepen waarvoor effectief ervaringsbewijzen kunnen worden verkregen. Dat is te weinig om een breed effect te bewerkstelligen. Alarmerend is misschien ook dat een aantal beroepen waarvoor een paar jaar geleden met veel enthousiasme werd gestart met het uitreiken van ervaringsbewijzen, daar ondertussen mee gestopt zijn. Een aantal sectoren en beroepen hebben zichzelf verwijderd van de lijst. Ze zijn afgehaakt en daar kunnen ongetwijfeld lessen uit worden getrokken. Als we hiermee verdergaan, moeten hoe dan ook meer beroepen in aanmerking komen voor een ervaringsbewijs.

In 2012 resulteerden dus 25 van de 58 mogelijke beroepen niet in een ervaringsbewijs. Zijn er voor die 25 überhaupt testen afgelegd? Werden de ervaringsbewijzen voor die beroepen 'on hold' gezet? Staan de betrokken sectoren niet langer achter de initiatieven die eerder zijn genomen inzake de ervaringsbewijzen?

En dan is er het bredere kader. Hoe gaat u concreet om met het SERV-advies van een goed jaar geleden? Op welke manier geeft u gevolg aan de aanbevelingen van de sociale partners bij het uittekenen van uw competentiebeleid? Hoe kunt u bedrijven concreet stimuleren om verder te gaan met het gebruik hiervan?

**De voorzitter:** Minister Muylers heeft het woord.

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, mijnheer Janssens, mijnheer Bothuyne, ik denk dat u beiden de vraag over de ervaringsbewijzen stelt vanuit de filosofie die ik ook deel. Ik heb in de beleidsbrief eigenlijk al een aanzet gegeven door te schrijven dat ik meer wil werken in de richting van drie stappen. We hebben dit ook in de commissie besproken, het betreft een light versie om op de ene of de andere manier de ervaring toch erkend te zien. Wat ik zeker heb beslist, is dat we de huidige werking verzekeren tot en met eind 2013. En ik kan u ook zeggen dat er nog geen concreet gedefinieerd voorstel op tafel ligt voor de periode daarna. Maar er zijn al wel degelijk stappen gezet en er is een ontwikkeling gaande. Ik zal u die uiteenzetten.

Dat de ervaringsbewijzen moeten worden herbekeken, is volgens mij heel duidelijk. Wanneer we het ervaringsbewijs ongewijzigd verder zouden doortrekken, dan ondermijnen we het welslagen van de maatregel.

Er zijn twee grote struikelblokken. Dat is in elk geval wat ik in het SERV-rapport zie.

Ten eerste is er het beperkt civiel effect van het ervaringsbewijs, of anders gezegd: het wordt niet als gelijkwaardig aan een diploma beschouwd.

Ten tweede verschilt de concrete meerwaarde van de ervaringsbewijzen van ervaringsbewijs tot ervaringsbewijs en zelfs van sector tot sector en van beroep tot beroep. Er zijn ervaringsbewijzen waarvan het nut beperkter is omdat het een knelpuntberoep betreft waarbij de werkgever geen gestandaardiseerde test nodig heeft om vast te stellen of iemand kan starten in een job. Die doen het zonder twijfel slechter. Ik denk dat dat voor iedereen duidelijk is. Als je gewoon door iemand bezig te zien, weet of iemand iets kan of niet, dan heb je geen testen of diploma's nodig.

Of een ervaringsbewijs een succes kent, hangt ook af van het feit dat het ervaringsbewijs door de werkgever als een geldig bewijsstuk wordt aanvaard. Vindt hij dat nodig en is het goed ingepast in de afspraken van de sector? Het is dus individueel en sectoraal. Het succes is sterk afhankelijk van de gedragenheid binnen een sector, aangezien ervaringsbewijzen momenteel niet als gelijkwaardig aan een diploma erkend zijn.

Het klopt dat er momenteel een grote verscheidenheid qua succes is tussen de diverse ervaringsbewijzen. Voor de beroepen waarvoor weinig of geen ervaringsbewijzen werden uitgereikt, werden ook weinig personen in begeleiding of beoordeling geregistreerd. Een beperkt aantal uitgereikte ervaringsbewijzen ligt dus niet aan een relatief groter aantal niet-geslaagden. Dat blijft stabiel rond de 15 procent. Belangrijk is hierbij aan te geven dat alle centra verplicht zijn om advies te geven, dus ook aan degenen die niet geslaagd zijn. De exacte cijfers zijn momenteel nog niet beschikbaar. Daarvan wordt in juni een rapport opgeleverd.

Bij het eerste struikelblok, met name het civiel effect, het wel of niet gelijkwaardig maken aan het diploma, is er een grote vooruitgang. Met de introductie van de kwalificatiestructuur beschikken we, zowel Onderwijs als Werk, over een degelijk gemeenschappelijk raamwerk. Dit raamwerk biedt een overkoepelende classificatie van erkende kwalificaties en kwalificatiebewijzen. Het raamwerk verheldert de inhoud van deze kwalificaties en hun onderlinge relaties, of ze nu in het onderwijs, door een opleiding of via ervaring verworven zijn. Het decreet en het besluit van de Vlaamse Regering rond de kwalificatiestructuur werden intussen goedgekeurd en de concrete invulling is in een opstartfase. Sectoren leveren op dit moment heel wat inspanningen om die kwalificaties op te stellen. Als we het ervaringsbewijs meer bewijskracht willen geven, dan moeten we het uiteraard opbouwen aan de hand van deze kwalificatiestructuur. Dit werk is op dit moment nog te beperkt gevorderd. Bovendien moeten zowel Werk als Onderwijs nog verdere afspraken maken over de kwaliteit.

Hoe garanderen we dat opleidingsverstrekkers en assessmentcentra kwaliteitsvolle opleidingen of EVC-trajecten opzetten om met recht en reden een kwalificatiebewijs te mogen uitreiken? Dit toezichtskader moet nog in concrete procedures vertaald worden. Maar zoals ik al zei, hebben we een goede basis. Onderwijs bepaalt de snelheid van de procedures die we samen kunnen uitwerken.

De vraag is dan op welke beroepskwalificaties we deze ervaringsbewijzen het best inzetten. Mijnheer Bothuyne, u hebt dat eigenlijk al aangegeven. Ook het cijfer van 58 bewijst dat. Het tweede struikelblok legt hier dan weer bloot dat EVC een concrete meerwaarde moet hebben, ook voor bedrijven. Heeft een bedrijf of een hr-medewerker nood aan een EVC om te bepalen of iemand wordt aangeworven? Het SERV-rapport geeft aan dat er in het verleden te weinig aandacht is besteed aan de vraagzijde bij het in de markt zetten van het ervaringsbewijs. Hebben bedrijven nood aan formele kwalificatiebewijzen? Hebben bedrijven nood aan een zicht op verworven competenties? Hoe werken bedrijven met competenties? Stellen zij competentieprofielen op, stellen zij daar hun hr-acties op af? Welke rol willen bedrijven zelf spelen op het vlak van het in kaart brengen van competenties of het bekrachtigen van competenties?

Hier moeten we dieper op ingaan. Ik wil bedrijven dan ook bevragen, zoals is gesuggereerd door de sociale partners, en heb samen met de sociale partners hiervoor een VIONA-oproep (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnwetk Arbeidsmarkttrappering) gelanceerd. Tegen september 2013 verwacht ik een tussentijds verslag van deze bevraging. Als ik dan een zicht heb op de verdere invulling van de kwalificatiestructuur enerzijds en over de verwachtingen van de vraagzijde anderzijds, dan kan ik mij verder uitspreken over de verdere stap naar echte ervaringsbewijzen en over de bijsturing die nodig is. Nu de lijst van ervaringsbewijzen of het aantal testcentra uitbreiden, lijkt me niet goed. We moeten op die twee elementen wachten.

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, ik dank u voor het uitgebreide antwoord. Ik weet niet of de heer Bothuyne op basis van uw antwoord wederom zal concluderen dat uw beleid maar een beetje voortkabbelt, zoals hij ongeveer een maand geleden in Metro werd geciteerd toen het ging over het bekendmaken van de cijfers omtrent de ervaringsbewijzen. We zullen dadelijk van de heer Bothuyne horen of hij die mening nog altijd is toegedaan.

U hebt een paar keer verwezen naar het SERV-rapport. Ik vond een van de belangrijkste elementen daarin dat men concludeerde dat die ervaringsbewijzen duidelijk nut moeten hebben en moeten kunnen aantonen omdat de werkgevers daar anders geen gebruik van zullen maken. Dat lijkt me evident. Daar hebt u ook naar verwezen in uw antwoord.

– *De heer Jan Laurys treedt als waarnemend voorzitter op.*

Het verbaast me echter wel enigszins dat een aantal bedrijven of werkgevers dat ervaringsbewijs gewoonweg niet aanvaarden. Ik kan nog begrijpen dat ze dat niet als gelijkwaardig aan een diploma beschouwen, maar dat ze dat niet aanvaarden, verbaast me toch wel.

Zoals u ook hebt gezegd, moeten we inderdaad meer inzetten op het geven van meer bewijskracht aan dergelijke ervaringsbewijzen. Dat staat nog niet op punt, dus daar zullen we later nog op moeten terugkomen, net als op de andere evaluaties en evoluties die u hebt geschetst in uw antwoord.

**De voorzitter:** De heer Bothuyne heeft het woord.

**De heer Robrecht Bothuyne:** Minister, ik dank u voor uw antwoord. Voor alle duidelijkheid, ik denk dat we allemaal erkennen dat er hier een probleem is. De ervaringsbewijzen zijn niet geworden wat we er allemaal van hadden verwacht. Er moeten initiatieven worden genomen om ze terug op het goede spoor te brengen.

Gisterenavond heb ik, als bestuurder van een vzw, iemand in dienst genomen om een cafetaria open te houden. Die persoon heeft uiteindelijk de baan gekregen op basis van de ervaring en de competenties die ze heeft verworven in haar vrije tijd, bij een voetbalclub en dergelijke. De enige vraag die we hadden, was of die ervaringen echt zouden volstaan om dat werk in die cafetaria te kunnen doen. Een ervaringsbewijs had dus echt wel nuttig kunnen zijn, want het zou enige zekerheid bieden.

De vraag is of dat ervaringsbewijs dat we als werkgever nuttig achten, op dezelfde manier tot stand zou komen zoals dat vandaag gebeurt. Een ervaringsbewijs light of een lichtere procedure zou misschien al wat kunnen helpen. Ter zake zit u dus wel op het goede spoor, meen ik. Zo zal er meer enthousiasme komen bij de werkzoekenden en de sectoren.

Ik maak op uit uw antwoord dat 2013 een overgangsjaar wordt. Het is dan belangrijk dat we in 2014 daadwerkelijk een nieuw beleid op het terrein tot stand zien komen. We mogen dit niet laten voortkabbelen, om het woord van de heer Janssens te gebruiken. In 2013 moeten er daadwerkelijk beslissingen worden genomen, om ervoor te zorgen dat de initiële doelstellingen van het ervaringsbewijs worden bereikt. Er staan 220 à 230 knelpuntberoepen op de lijst bij de VDAB. Voor elk of bijna elk van die beroepen zouden we, indien de sectoren dat nuttig achten, een soort procedure moeten hebben om ervaringen en competenties die buiten

diploma's werden verworven, te erkennen en mee in overweging te nemen bij selectieprocedures in de toekomst.

Ik kijk uit naar het rapport dat u hebt aangekondigd en naar het nieuwe beleid dat u ter zake zult ontwikkelen. We blijven dit zeker volgen.

**Minister Philippe Muyters:** Ik kom even terug op de dame die u gisteren in dienst hebt genomen. De vraag is wat u in een dergelijk geval nodig hebt. U hebt zich nu waarschijnlijk op haar cv gebaseerd, waarin ze zelf zegt dat ze een aantal competenties en talenten heeft. Dat is voor mij die eerste fase. De tweede fase zou kunnen zijn dat iemand met gezag op dat vlak daar een uitspraak over kan doen zonder dat er tests moeten worden uitgevoerd. Dat zou dan bijvoorbeeld een zaakvoerder kunnen zijn die een specialist is in tappen en die de persoon in kwestie bezig heeft gezien in die voetbalclub. Die persoon kan dat verklaren en ermee instemmen dat hij daarover kan worden opgebeld. Dat is dus een soort referentie, maar dan van een autoriteit op dat vlak. De derde fase zou erop neerkomen dat een werkgever zelf niet test of het gaat vragen, maar dat hij toch een soort diploma wil hebben. Dan moet dat nuttig zijn voor de werkgever.

Uw voorbeeld is een mooi voorbeeld om te bekijken op welke basis u iemand in dienst zou nemen. Er moet geen EVC-bewijs zijn als 90 procent van de mensen al in dienst wordt genomen op basis van die tweede fase. Dat is de oefening die we maken. Dat is waar ik in de toekomst heen wil.

Mijnheer Janssens, werkgevers aanvaarden dat bewijs niet omdat het vandaag ook niet is gebaseerd op de kwalificatiestructuur. Het is die structuur die de sterkte zal geven. Zo zullen die tests die er vandaag zijn, in een kwaliteitsvorm worden gegoten, zodat dit vergelijkbaar is met het onderwijs. Ik kan me indenken dat, als men een slechte ervaring heeft gehad met iemand die een ervaringsbewijs had, men daarna oordeelt dat men dat niet meer moet hebben. Iemand met een diploma kan echter ook slecht blijken. Die gelijkschakeling, dankzij de kwalificatiestructuur, is dus het andere element. Er werd verwezen naar die 200 knelpuntberoepen. De studie moet uitwijzen of de eerste, de tweede of de derde fase nodig is om werkgevers en werknemers te helpen bij het in dienst nemen. Dat is immers uiteindelijk de bedoeling.

**De voorzitter:** De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

■

**Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de ambtelijke oplevering van de resultaten van de werkgroep sociaal-economische monitoring op basis van afkomst - 657 (2012-2013)**

**De voorzitter:** Mevrouw Fournier heeft het woord.

**Mevrouw Martine Fournier:** Voorzitter, minister, geachte leden, naar aanleiding van de Diversiteitsbarometer Werk van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR) kaartte ik op 27 september 2012 in deze commissie al de problematiek aan van de detectie van werknemers. Met het voorstel van federaal minister van Werk De Coninck over het aanmoedigen van anoniem solliciteren staat de discriminatie van kansengroepen bij aanwervingen opnieuw in het brandpunt van de belangstelling, en terecht.

Minister, op 7 juni 2012 verwees ik in deze commissie voor de eerste keer naar de federale werkgroep die een methode aan het uitwerken was om, conform de bepalingen van de Privacycommissie, gegevens over personen van allochtone afkomst tot en met de tweede generatie te ontsluiten. U gaf toen al een eerste keer een toelichting bij de gebruikte methode en verwees naar de noodzaak van een samenwerkingsakkoord tussen de gewesten en de

federale overheid. Er moest een afsprakenkader worden vastgelegd en er moesten afspraken over de kostprijs van de raadpleging worden gemaakt. Ook zou het voorstel van de federale overheid moeten komen.

Deze problematiek werd besproken op de interministeriële conferentie van 20 juni 2012. Op 27 september meldde u in deze commissie dat minister De Coninck het dossier had overgemaakt aan een ambtelijke werkgroep, om het statistisch te analyseren. Het CGKR liet u weten dat het zich in het najaar van 2012 ambtelijk zou bezighouden met de redactie van het monitoringrapport, met beschouwingen, voorstellen, adviezen en aanbevelingen. Het was wachten op de ambtelijke oplevering van de resultaten. Hoewel u, en dit begrijp ik volledig, betreffende dit dossier niet in de driver's seat zit, deelde u mee dat u, volgens uw schatting, eind 2012 concreet zou kunnen aangeven hoe deze methodiek verder zal kunnen worden toegepast, na bespreking met de federale collega's.

We zijn intussen bijna eind februari 2013. Vandaar mijn vraag. Kunt u mij vertellen of de resultaten van de ambtelijke werkgroep en het CGKR werden opgeleverd en welke conclusies daaruit kunnen worden getrokken? Hebt u nu concreet zicht op hoe deze methodiek concreet zal kunnen worden toegepast, en binnen welke termijn en in welk kader dit zal gebeuren?

**De voorzitter:** Minister Muylers heeft het woord.

**Minister Philippe Muylers:** Mevrouw Fournier, de werkzaamheden van de ambtelijke werkgroep hebben effectief tot resultaten geleid. Zo werd het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank ondertussen verrijkt met gegevens die toelaten om de herkomst in kaart te brengen. Een eerste analyse van de gegevens door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), in samenwerking met de Kruispuntbank, heeft uitgewezen dat er ruim voldoende informatie beschikbaar zal zijn om gegronde uitspraken te kunnen doen over de arbeidsmarktpositie van personen van vreemde herkomst op basis van de volgende herkomstvariabelen: de huidige nationaliteit van de persoon, de eerste nationaliteit van de persoon, het geboorteland van de persoon, de eerste nationaliteit van beide ouders en het geboorteland van beide ouders. Tot de grootouders gaan – zoals in de definitie van het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) wordt voorgesteld – is weinig haalbaar wegens de beperkte dekkinggraad.

De FOD WASO zal op basis van deze resultaten in het voorjaar van 2013 in samenwerking met het CGKR een rapport publiceren. Op termijn zullen deze herkomstvariabelen – geboorteland- en nationaliteitshistoriek – als standaard worden opgenomen in het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, en eventueel geïntegreerd worden in de webtoepassingen.

Andere indelingen en classificaties zullen, mits machtiging van het Sectoraal Comité van de Sociale Zekerheid en van de Gezondheidszorg, beschikbaar zijn via ad-hocgegevensaanvragen.

Momenteel bereidt mijn administratie samen met het wetenschappelijk steunpunt een gegevensaanvraag voor, met het oog op een koppeling van de herkomstgegevens met de uiterst rijke arbeidsmarktgegevens waarover de Kruispuntbank beschikt. Dat was ook de filosofie waaraan u dacht. Hiervoor dient echter een machtiging te worden verleend door het Sectoraal Comité. Ik ga ervan uit dat de machtiging ten vroegste eind 2013 rond zal zijn.

**De voorzitter:** Mevrouw Fournier heeft het woord.

**Mevrouw Martine Fournier:** Minister, dank u voor uw heel positieve antwoord. De werkgroep heeft goed werk geleverd. Ik zal zeker niet nalaten om eind 2013 of begin volgend jaar een opvolgingsvraag te stellen naar de stand van zaken en de manier waarop dit werkt binnen uw administratie en binnen de Vlaamse administratie.

**De voorzitter:** De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

**Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over co-sourcing - 725 (2012-2013)**

**De voorzitter:** Mevrouw Fournier heeft het woord.

**Mevrouw Martine Fournier:** Om tijdelijke tewerkstelling door buitenlandse arbeidskrachten en seizoensarbeid een duurzaam karakter te geven, opperde federaal minister van Economie Johan Vande Lanotte het idee om mensen die een half jaar werken in een bepaald bedrijf, bijvoorbeeld een chocoladefabriek tijdens de winter, te begeleiden naar complementaire tewerkstelling in een ander bedrijf, bijvoorbeeld een half jaar in een roomijsfabriek tijdens de zomermaanden. Dergelijk initiatief zou vallen onder de noemer van de zogenaamde 'co-sourcing': flexibel werknemers tewerkgesteld in één bedrijf tijdelijk inzetten in een ander bedrijf.

De vigerende federale wetgeving biedt hieromtrent al bepaalde mogelijkheden, maar is door een aantal knelpunten suboptimaal. Co-sourcing vindt zijn grondslag in artikel 32 van de wet van 24 juli 1987. De wetgeving is echter dringend aan optimalisering toe: er dringt zich een wetwijziging op met aandacht voor de duur van de periode van co-sourcing, het akkoord van de sociale inspectie, de procedure in het bedrijf en de rechtszekerheid inzake loonvoorwaarden.

In uw antwoord op mijn vraag om uitleg van 28 april 2011 meldde u dat het ontberen van de wil om bovenstaande wetgeving op federaal niveau aan te passen de reden was dat Voka de stekker trok uit het proefproject omtrent co-sourcing dat zij samen met de VDAB in West-Vlaanderen had opgezet. De VDAB zou daaropvolgend trouwens aanbevelingen formuleren.

Nu minister Vande Lanotte het idee opnieuw op tafel legt, lijkt mij een herinitiatie van het project, met het oog op de flexibilisering van onze arbeidsmarkt, tot de mogelijkheden te behoren. Te meer nog daar Voka West-Vlaanderen indertijd enthousiast was en toekomst zag in het project, mits het wettelijk kader zou worden uitgebouwd.

Werd het oorspronkelijke proefproject rond co-sourcing in West-Vlaanderen sedert het voorjaar 2011 nog opgevolgd? Zo ja: welke resultaten kan men voorleggen? Hebt u nog contact gehad met Voka over dergelijk project? Acht u, nu men op federaal niveau een opening maakt, een herlancering van dergelijk proefproject mogelijk? Ziet u daar de VDAB opnieuw een rol in spelen, en zo ja, welke? Hebt u al overleg gepleegd met uw federale collega Vande Lanotte over dit thema? Zo ja, wat waren de resultaten? Zo nee, wordt dergelijk overleg nog gepland?

**De voorzitter:** Minister Muyters heeft het woord.

**Minister Philippe Muyters:** Het proefproject rond co-sourcing in West-Vlaanderen wordt niet meer opgevolgd. Voka heeft mijn kabinet meegedeeld dat het experiment qua aandacht en opvolging werd teruggeschroefd en daarna stopgezet. Redenen hiervoor waren praktische en juridische problemen – bijvoorbeeld: wie is verantwoordelijk voor de werknemer? – en ook het feit dat het wettelijke kader op federaal niveau niet op korte termijn zou worden aangepast.

Ik ben een verdere verkenning van co-sourcingprojecten genegen. Ik zie daar enorm veel voordelen aan. Bijvoorbeeld rond knelpuntvacatures, het opvangen van tijdelijke werkloosheid en het invulling geven aan loopbaandenken, het bijleren tijdens bepaalde periodes, tot zelfs het vorm geven aan transformatieprojecten van de industrie in Vlaanderen. Het is opvallend dat ook de Industrieraad, onder leiding van de heer De Geest, co-sourcing als element in het eindrapport heeft opgenomen.

Ik heb hierover geen contact gehad met minister Vande Lanotte. Hij is overigens ook niet de bevoegde minister. Dat is minister De Coninck. Indien mevrouw Fournier me kan laten weten waar ze die uitspraak van minister Vande Lanotte heeft gezien of gehoord, zal ik minister De

Coninck op basis hiervan aanschrijven. Ik heb die uitspraak nergens teruggevonden. Ik ben zelf wel geïnteresseerd. Ik wil van minister De Coninck horen welke initiatieven ze in dit geval eventueel wil nemen. Ik wil zelf ook voor input zorgen. Ik vind het in elk geval raar dat minister Vande Lanotte hierover uitspraken heeft gedaan. Tenslotte is minister De Coninck de verantwoordelijke minister.

**De voorzitter:** Mevrouw Fournier heeft het woord.

**Mevrouw Martine Fournier:** Minister Vande Lanotte heeft die uitspraak gedaan naar aanleiding van enkele bedrijvenbezoeken in West-Vlaanderen. Ik zal de artikelen opzoeken en aan de minister bezorgen. Dit zal hem in staat stellen zich verder te informeren. Het is een interessante piste die verder moet worden onderzocht. Het gaat hier echter om de federale wetgeving. De Vlaamse Regering kan hier weinig aan doen. In elk geval zal ik de minister de artikelen bezorgen.

**De voorzitter:** De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

**Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de vacaturemeldingsplicht voor bedrijven**  
- 831 (2012-2013)

**Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de verplichte melding en het aanbod van vacatures**  
- 833 (2012-2013)

**Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over dubbele en achterhaalde vacatures op de jobsite van de VDAB**  
- 837 (2012-2013)

**De voorzitter:** Mevrouw Fournier heeft het woord.

**Mevrouw Martine Fournier:** Voorzitter, enkele kranten van De Persgroep hebben gemeld dat Eurostat aan de hand van de zogeheten Job Vacancy Rate heeft berekend dat ruim een derde van de vacatures in ons land onder de radar blijft. Dit betekent dat meer dan een op drie vacatures nergens staat geregistreerd.

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) stelt dat het fenomeen van de verborgen vacatures ondanks de sterk toegenomen captatie van vacatures blijft bestaan. Bedrijven zijn nochtans juridisch verplicht vacatures aan de VDAB te melden.

In zijn antwoord op een schriftelijke vraag van mevrouw Peeters heeft de minister in dit verband verwezen naar het koninklijk besluit van 5 december 1969 betreffende de collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen. De website van de VDAB stipuleert als kwaliteitsrichtlijn voor werkgevers het volgende met betrekking tot deze verplichting: “Of dit voor jou een verplichting is, hangt af van het aantal werknemers dat je in dienst hebt. Had je tijdens het voorbije kalenderjaar gemiddeld minstens 20 werknemers in dienst, dan ben je wettelijk verplicht om je vacatures aan VDAB mee te delen. Deze kennisgeving moet gebeuren uiterlijk op de dag van de bekendmaking in de pers. Dit kan via een mailtje naar [vacatures@vdab.be](mailto:vacatures@vdab.be).” De VDAB verwijst hier naar artikel 24, paragraaf 5, van het besluit van de Vlaamse Regering houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding van 21 december 1988.

Dit besluit is sindsdien een paar keer gewijzigd. Het besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 heft het eerder vermelde besluit van de Vlaamse Regering op. Bijgevolg is artikel



24, paragraaf 5, van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 sinds 1 oktober 2009 niet meer van kracht.

Deze meldingsplicht is sowieso dode letter. Deze verplichting wordt immers niet gecontroleerd. In het eerder vermelde antwoord op de schriftelijke vraag van mevrouw Peeters heeft de minister trouwens verklaard geen voorstander te zijn van controles in Vlaanderen. Bepaalde zaken kunnen overigens niet worden bestraft.

De minister gelooft veeleer in een coöperatief samenwerkingsmodel. Ik deel die visie. Dit model houdt in dat de VDAB alle werkgevers, ongeacht de grootte van hun onderneming, aanspoort om hun vacatures mee te delen. Daarbij verwijst de VDAB naar de vele voordelen voor het bedrijf die met een samenwerking met de VDAB gepaard gaan. Die voordelen zijn onder meer de hulp bij de opmaak van de vacatures, de formulering van vereisten of competenties, de doorstroming naar andere jobsites en de dienstverlening op maat.

Arbeidsmarktdeskundige Jan Denys heeft erop gewezen dat een derde van de vacatures ten gevolge van de niet-naleving van de meldingsplicht niet openbaar is of wordt gemaakt. Dit is een logische redenering. Volgens de heer Denys zitten hier veel vacatures voor hooggeschoolden bij. Voor de invulling van deze arbeidsplaatsen rekenen de bedrijven op hun eigen netwerken of op interne doorstroming.

De lokale VDAB-consulenten wijzen erop dat bepaalde werklozen hierdoor uit de boot vallen. Zeker mensen die al geruime tijd van de arbeidsmarkt weg zijn en minder op eigen netwerken kunnen rekenen, zijn vaak alleen op de publicaties in de pers en op hun dossier bij de VDAB aangewezen. De stille vacatures zorgen ervoor dat niet alle werklozen over dezelfde mogelijkheden beschikken. Dit is in feite niet aanvaardbaar.

Minister, waarom maken bedrijven volgens u niet automatisch gebruik van de diensten van de VDAB? Zijn deze bedrijven niet voldoende op de hoogte van de voordelen die een dergelijke samenwerking biedt? Ligt het probleem bij de VDAB?

In welke sectoren van het bedrijfsleven lijken ondernemers het minst bereid met de VDAB samen te werken? Bent u bereid met de VDAB te overleggen over concrete acties om deze bedrijven ervan te overtuigen toch de kleine stap te zetten de stille vacatures in kwestie aan de VDAB mee te delen?

Kunt u ons meedelen op welke wettelijke basis de verplichte mededeling van openstaande vacatures aan de VDAB voor bedrijven met meer dan twintig werknemers is gestoeld?

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Voorzitter, ik heb de twee thema's die mevrouw Fournier wil aankaarten, in een enkele vraag om uitleg gegoten. Zij heeft er twee aparte vragen om uitleg van gemaakt. Dat is gewoon een verschil in werkwijze.

Aangezien mevrouw Fournier mijn eigen inleiding in haar uitgebreide toelichting haast volledig heeft geschetst, zal ik dat zeker niet allemaal herhalen. Ik zal me beperken tot de specifieke vragen die ik initieel heb ingediend en waarop de minister ongetwijfeld een antwoord heeft voorbereid.

Mijn vragen hebben betrekking op de verplichte melding van vacatures en op het aanbod aan vacatures. Mevrouw Fournier zal hier straks nog op terugkomen. Nadat eerder een bericht over de verplichte melding van vacatures is verschenen, is een dag later in dezelfde krant het bericht verschenen dat de openstaande vacatures niet up-to-date zijn. Hierdoor zou een vals beeld van de arbeidsmarkt worden gecreëerd.

Minister, over de verplichte melding en het aanbod van de vacatures heb ik enkele vragen. Hoe reageert u op de gegevens van Eurostat, waaruit zou blijken dat een derde van de vacatures niet zou worden gemeld? Welke conclusies trekt u hieruit? Welke initiatieven hebt u reeds genomen inzake het coöperatief samenwerkingsmodel om bedrijven aan te moedigen

hun vacatures te melden? Blijft u van oordeel dat een controle van de meldingsplicht nutteloos is? Neemt u nog initiatieven om werkgevers te sensibiliseren om vacatures te melden aan de VDAB zodat er een zo transparant mogelijk beeld kan worden geboden van alle beschikbare vacatures op de Vlaamse arbeidsmarkt? Bent u het ermee eens dat door de zogenaamde verborgen vacatures voornamelijk langdurig werklozen worden getroffen, zoals een VDAB-consulent wordt geciteerd? Hoe beoordeelt u de problematiek van de foutenmarge in de openstaande vacatures? In welke mate kan de online vacaturedatabank beter worden geactualiseerd?

**Mevrouw Martine Fournier:** Ik wil nog even wijzen op de recente studie van Ernst & Young, waaruit blijkt dat potentiële werkgevers sollicitanten die reageren via jobsites of jobbeurzen minder waardevol vinden. Dergelijke werkzoekenden worden ‘Homers’ genoemd, naar het weinig dynamische cartoonpersonage. Hun applicaties zouden, volgens het kwestieuze onderzoek, onder aan de stapel kandidaten belanden.

Minister, erkent u het probleem van de gebrekkige representativiteit van sites zoals vdab.be en Jobkanaal? Zijn er maatregelen gepland om dit euvel recht te trekken? Kan de VDAB niet meer gebruikmaken van haar recht om vacatures eigenhandig af te sluiten als dezelfde job meerdere malen wordt geafficheerd of klaarblijkelijk gedateerd is?

**De voorzitter:** Minister Muylers heeft het woord.

**Minister Philippe Muylers:** Mevrouw Fournier, ik begin met uw vraag over de wettelijke verplichting tot mededeling. De wettelijke basis voor de verplichting aan ondernemingen met ten minste twintig werknemers om vacatures te melden aan de VDAB, is het koninklijk besluit van 5 december 1969 betreffende de aangifte van collectieve afdankingen en de kennisgeving van vacante betrekkingen.

Zowel u, mevrouw Fournier, als de heer Janssens verwees naar berichten in de pers waaruit bleek dat een derde van alle vacatures niet wordt gemeld. Ik wil erop wijzen dat dit gebaseerd is op ramingen en dat niemand een exact zicht heeft op het werkelijke vacatureaanbod in Vlaanderen. Toen we het er de vorige keer over hadden, heb ik gezegd dat het erg zou zijn als we dat allemaal moeten doen. Er zijn spontane vacatures, soms wordt het gewoon gezegd in een bedrijf. Aangezien de vacatures niet bekend zijn bij de VDAB, kan ik geen onderbouwde uitspraken doen over de sectoren waarin deze vacatures gesitueerd zouden zijn. Het is niet geweten.

U vroeg ook beiden of er acties worden ondernomen om ondernemingen aan te moedigen. Al jaren onderneemt de VDAB actie om zo veel mogelijk vacatures op de website te publiceren. Zo zorgt het ter beschikking stellen van elektronische uitwisseling van vacatures ervoor dat vacatures van bedrijven automatisch worden omgezet naar de VDAB-vormvereisten en layout zonder dat dit extra werk vraagt. Dit houdt de administratieve last voor bedrijven zo laag mogelijk.

Deze mogelijkheid, en vooral de sterke marktpositie van de VDAB op het web, trekt andere spelers aan. Spelers zoals Stepstone, Monster, Concentra en andere sluiten overeenkomsten af met de VDAB, waardoor het aantal gepubliceerde vacatures sterk verhoogt. De interesse van deze intermediairen bevestigt de sterke marktpositie van de VDAB-website. Door de vele samenwerkingsakkoorden verhoogt de kans dat één vacature meerdere malen wordt gepubliceerd. Als de vacature van de werkgever aan verschillende spelers wordt gegeven, en die spelers hebben een contract met de VDAB, dan komt die er vaker op.

Hiervoor heeft de VDAB een dubbeldetectietool ontwikkeld waardoor vacatures die in grote mate overeenkomen, automatisch aan elkaar worden gekoppeld. Dit is zichtbaar voor werkzoekenden op de VDAB-website. Hier is gezocht naar de gulden middenweg: zo veel mogelijk identieke vacatures koppelen zonder de werkzoekende de keuze te ontnemen via welke tussenpersoon hij wil solliciteren. Ze kunnen dan zelf kiezen met welke intermediair ze verder in zee gaan.

Gezien het grote aantal gepubliceerde vacatures op de website, is het onmogelijk dit handmatig op te volgen en werd dit geautomatiseerd. De VDAB hecht niet alleen belang aan kwantiteit, maar investeert ook sterk in kwaliteit van de gepubliceerde vacatures. De VDAB heeft een online assistent, een tool die de werkgevers helpt bij de invoer van vacatures en onmiddellijk tips geeft om de kwaliteit van hun vacatures in functie van een goede matching te verhogen.

Daarnaast kan de werkgever via MasterVac een aanvraag indienen om de vacature te laten nalezen door een VDAB-consulent. Als je niet weet of het goed genoeg is, kun je dat nog altijd laten nalezen. In de samenwerkingsovereenkomsten die de VDAB afsluit met de sectoren, is een standaardclausule opgenomen over het stimuleren van het publiceren van vacatures via de VDAB. Soms gaat men verder zoals bij de servicepunten zorg. Het doel is onder andere via actieve netwerking werkgevers en nieuwe vacatures uit de zorgsector te detecteren en een passende dienstverlening op maat aan te bieden.

De VDAB ontwikkelt ook regelmatig deeldatabanken waardoor vacatures gericht kunnen worden verdeeld naar websites van sectoren waarmee de VDAB een samenwerkingsovereenkomst heeft. Zo zijn er deeldatabanken voor de bouw-, haven-, brandstoffen- en zorgsector.

Mevrouw Fournier, u vraagt of de VDAB verouderde vacatures zelf kan afsluiten. VDAB doet dit reeds, en maakt hiervoor gebruik van een automatische controle op de actualiteit van vacatures waarvoor de werkgever geen concrete hulp van VDAB vraagt. Indien de werkgever geen actie onderneemt om de vacature te actualiseren, wordt die na een bepaalde periode automatisch uit publicatie gehaald. Vacatures waarbij de werkgever wel specifiek hulp vraagt bij het zoeken naar kandidaten, worden door een VDAB-consulent opgevolgd.

De heer Janssens vraagt naar de samenwerking met bedrijven. De VDAB werkt intensief verder aan de professionalisering van de dienstverlening aan werkgevers in het kader van de Sluitende Aanpak voor Werkgevers. Hierbij wordt aandacht besteed aan verdere optimalisatie van de vacaturewerking. Extra aandacht wordt besteed aan een dienstverlening op maat voor kmo's, wat vertaald is in provinciale kmo-actieplannen.

Verder zorgt de VDAB voor de realisatie van een dienstverlening met focus op bemiddeling: 'Iedereen bemiddelaar'. Doelstelling is elke VDAB-medewerker te doordringen van het feit dat de kerntaak van de VDAB bestaat uit het realiseren van een match tussen vacature en werkzoekende. Het werken met competenties, waarvan begin dit jaar een eerste onderdeel in productie werd gezet, is hierbij een zeer belangrijke stap in het verbeteren en verfijnen van de match tussen werkzoekenden en vacatures.

In 2013 zal, onder andere in samenwerking met UNIZO, worden ingezet op duidelijke communicatie over de dienstverlening die werkgevers van de VDAB kunnen verkrijgen. De beste reclame is nog altijd dat men ziet dat wat de VDAB doet, goed is en dat het de bedrijven helpt. Door de dienstverlening aan werkgevers blijvend te optimaliseren en af te stemmen op de behoeften van werkgevers, wil de VDAB de eventuele drempels voor werkgevers om samen te werken, verlagen.

U vroeg ook naar de redenen waarom werkgevers sommige vacatures niet melden aan de VDAB. Ik heb er daarnet al enkele gegeven. Soms komen er spontane sollicitaties binnen, soms vraagt de werkgever eerst aan zijn werknemers of zij een kandidaat hebben. Het kan ook zijn dat men de interimkracht wil aanwerven. Sommigen wijzen ook op de administratieve last, maar dat proberen we toch tot een absoluut minimum te beperken. Werkgevers zijn zich niet altijd bewust van wat de VDAB-databank kan doen.

Mijnheer Janssens, u vraagt of ik het ermee eens ben dat vooral langdurig werkzoekenden getroffen worden door de verborgen vacatures. Tijdens de ondersteuning van werkzoekenden in hun zoektocht naar werk, onder andere via de campusacties en sollicitatiecoaching, wordt het belang van het uitbouwen van een uitgebreid netwerk benadrukt. Er wordt vermeld dat

ook heel wat vacatures kunnen worden gevonden via verscheidene netwerken, informele circuits en dat de VDAB-website zeker niet de enige bron is waar vacatures teruggevonden kunnen worden. De langdurig werkzoekenden worden net gestimuleerd om ook andere wegen dan enkel de VDAB-website te gebruiken.

**De voorzitter:** Mevrouw Fournier heeft het woord.

**Mevrouw Martine Fournier:** Minister, ik dank u voor uw antwoord. Er zal inderdaad nooit een sluitend systeem zijn en er zal nooit volledig zicht zijn op het aantal vacatures.

Het is heel belangrijk om de ondernemingen aan te moedigen om de vacatures aan de VDAB door te geven. Ik heb soms de indruk dat het imago van de VDAB bij werkgevers en bij werknemers nog kan verbeteren. De meesten vinden toch nog dat de VDAB voor laaggeschoolden is, voor mensen die niet willen werken. Het is belangrijk om met de bedrijven goede contacten te hebben om het imago op te krikken en een betere samenwerking te krijgen tussen werkgevers en de VDAB.

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, het gaat inderdaad om ramingen. Job vacancy rate van Eurostat spreekt over een op drie. Onlangs sprak Luc Sels in een artikel in Trends over een op vier van de vacatures die niet gemeld zouden worden. We kunnen alleen maar begrip hebben voor werkgevers die via hun eigen kanalen en via hun eigen werknemers in eerste instantie op zoek gaan naar een sollicitant voor een openstaande vacature en hun werknemer er zelfs een bonus voor geven. Het is voor die bedrijven de meest praktische oplossing.

Ik had het over langdurig werklozen die het slachtoffer kunnen zijn van het systeem van het niet-melden van vacatures omdat een VDAB-consulent het hierover had in een artikel in De Morgen. Ik heb begrepen dat u ook niet weet waarop die consulent zich eventueel zou hebben gebaseerd.

**De voorzitter:** De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

■