



Vlaams  
Parlement

vergadering **C44 – ECO7**  
zittingsjaar 2013-2014

## Handelingen

### **Commissievergadering**

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

van 24 oktober 2013

## INHOUD

Interpellatie van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het SERV-akkoord ‘Bijsturing Samen op de Bres voor 50+’ - 19 (2013-2014)	
Interpellatie van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het SERV-akkoord met betrekking tot de bijsturing van ‘Samen op de bres voor 50+’ - 22 (2013-2014)	3
Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de individuele beroepsopleiding (IBO), meer bepaald over een stand van zaken met betrekking tot het actieplan en over mogelijke misbruiken ingevolge de versoepeling van de contractvoorwaarden - 113 (2013-2014)	7
Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de toeleiding van werkzoekenden naar dienstenchequevacatures - 125 (2013-2014)	10
Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de mismatch op de arbeidsmarkt - 133 (2013-2014)	13
Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de proeftuin VDAB-OCMW fase 2 - 178 (2013-2014)	17
Vraag om uitleg van mevrouw Sonja Claes tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de screening door de VDAB in het kader van het Maatwerkdecreet en het decreet Lokale Diensteneconomie - 223 (2013-2014)	20
Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de doelstelling inzake het deelnamepercentage in het Pact 2020 - 263 (2013-2014)	23
Gedachtewisseling met de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie	
Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over discriminatiebestrijding op de Vlaamse arbeidsmarkt - 107 (2013-2014)	26

■

**Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens**

**Interpellatie van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het SERV-akkoord ‘Bijsturing Samen op de Bres voor 50+’**

**- 19 (2013-2014)**

**Interpellatie van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het SERV-akkoord met betrekking tot de bijsturing van ‘Samen op de bres voor 50+’**

**- 22 (2013-2014)**

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** Voorzitter, minister, collega's, op 14 oktober jongstleden kondigde de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) aan dat er een akkoord was voor de bijsturing van 'Samen op de bres voor 50+', vertrekkende vanuit het al bestaande akkoord 'Samen op de bres voor 50+', de bijsturingen uit het VESOC-akkoord (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) 'Uitbreiding systematische aanpak 50+' en de focus op het Vlaams loopbaanakkoord.

De krachtlijn van het nieuwe akkoord is een omschakeling van een categoriale benadering naar een inclusieve benadering. De concrete voorstellen betreffen een maatgerichte bemiddeling, verwijzen naar vacatures, jobhunting en jobcoaching, info50+ en prescreening, blijfconsulenten en opleidingsinstanties bewust maken van de meerwaarde van 50-plussers in opleiding.

Dat de activering van de groep van werkzoekende 50-plussers problematisch blijft en de nodige aandacht verdient, blijkt uit de recente werkloosheidscijfers. Uit de VDAB-werkloosheidsstatistiek voor september bleek dat de groep van 50-plussers met in totaal 54.164 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) 7,6 procent hoger afklokt dan een jaar geleden. Deze groep werkzoekenden was goed voor een aandeel van bijna 23 procent in de totale werkzoekendenpopulatie.

Minister, als we het nieuwe SERV-akkoord nader bestuderen, valt de vrijblijvendheid op waarmee de 50-plussers worden benaderd. We vermoeden al dat u, zoals u vaker doet, zou verwijzen naar het federale niveau, en naar het brugpensioen, dat nog niet is afgeschaft, maar waarvan we denken dat het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) toch al een stap in de goede richting is. Misschien zult u ook zeggen dat de sanctie bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) behoort. Daarop kunnen we al anticiperen en zeggen dat de opvolging door de RVA verstrengd is, maar de bevoegdheid voor activering en bemiddeling van 50-plussers is toch nog altijd een taak van de Vlaamse overheid. Iedereen is het er toch over eens dat daar een en ander moet veranderen.

We waren zeer verbaasd bij het lezen van het nieuwe akkoord van de SERV, dat het weinig dwingende karakter van de activering in vraag wordt gesteld. In het akkoord staat te lezen dat de maatgerichte bemiddeling voor 50- tot 55-jarigen, dat het vrijblijvend bezorgen van vacatures geen enkel risico op transmissie inhoudt. Met andere woorden, als men niet wil ingaan op die vacatures, zal men geen enkele sanctie ondervinden. Dat is toch wel zeer vrijblijvend. Als er geen transmissies gebeuren van de VDAB naar de RVA, dan kan de RVA ook niet sanctioneren. Daarom hebben we daar vragen bij.

Het vrijblijvend karakter is eens te meer opmerkelijk omdat we de afgelopen tijd geregeld klachten hebben gehoord dat werkzoekenden vaak een foute attitude hebben om werk te zoeken. In het geval van de 50-plussers weten we ook dat de 50 plusclubs van de vakbonden niet uitblinken in activering van oudere werkzoekenden. Uw coalitiepartners hebben dat hier ook al aangehaald.

Tevens merken we, ondanks de aanpassing van het begrip passende dienstbetrekking, nog steeds een sterke honkvastheid van werkzoekenden. Gisteren hadden we het er nog over in de

plenaire vergadering: mobiliteit blijft nog altijd een probleem. Dat is niet alleen uw bevoegdheid, maar wel van de Vlaamse overheid. Ik verwijs naar het SALK-rapport (Strategisch Plan voor Limburg in het Kwadraat) dat werd opgesteld onder leiding van professor Daems. Daarin werd gesteld dat specifiek voor Limburg de mobiliteit voor de ontsluiting en bereikbaarheid van bedrijventerreinen vaak een heel groot probleem is, waar de Vlaamse overheid iets aan moet doen.

Voor de 56- tot 58-jarigen blijft de specifieke aanpak in het nieuwe SERV-akkoord beperkt tot de preventieve doelgroep, en de 58- tot 60-jarigen moeten zelfs hopen op nieuw VESOC-overleg voor men zich daarop gaat focussen. Voor de volledigheid wil ik erop wijzen dat de werkgevers ook bereid moeten zijn hun vacatures voor 50-plussers open te stellen. Daar kan een en ander nog worden bijgestuurd.

Minister, kunt u uitleggen waarin het nieuwe SERV-akkoord vernieuwend en strenger is op het vlak van een assertievere activeringsaanpak van werkzoekende 50-plussers enerzijds en het stimuleren van werkgevers om 50-plussers te willen aanwerven anderzijds? Op hoeveel 50-plussers heeft dit akkoord betrekking? Met andere woorden, hoeveel 50-plussers in de huidige werklozenpopulatie vallen niet onder die specifieke regeling? Worden de 50-plussers waarop het akkoord geen betrekking heeft, dan volledig met rust gelaten? Ik denk dan aan degenen die wat langer werkloos zijn.

Waarom wordt er bij de maatgerichte bemiddeling van 50- tot 55-jarigen expliciet gekozen voor het 'vrijblijvend bezorgen van vacatures' en krijgen deze mensen de boodschap mee dat er 'geen enkel risico op transmissie' bestaat? En hoe zal deze houding bijdragen tot een meer dwingende activering? Waarom blijft de maatgerichte bemiddeling voor de 56- tot 58-jarigen beperkt tot de preventieve doelgroep? Waarom heeft men besloten om de 58- tot 60-jarigen in dit akkoord ongemoeid te laten, zeker omdat men van alle kanten hoort dat men alle talenten moet benutten op de arbeidsmarkt? Worden er extra jobkanaal- en bijblijfconsulenten ingezet om, vanuit hun brugfunctie, de werkzaamheidsgraad van 50-plussers te vergroten en zo ja, hoeveel?

De sociale partners vragen dat de VDAB deze principes van aanpak operationeel uitwerkt in een plan van aanpak dat ter bespreking en goedkeuring moet worden voorgelegd aan de raad van bestuur van de VDAB. Tegen wanneer kunnen we dit plan van aanpak verwachten en wat is de timing voor de operationalisering ervan?

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

**De heer Chris Janssens:** Voorzitter, minister, collega's, ik ga nog twee elementen toevoegen aan de vrij uitgebreide toelichting die mevrouw Peeters al heeft gegeven.

De Vlaamse Regering wil tegen 2020 respectievelijk 60 procent en 50 procent van de 50- en 55-plussers aan het werk hebben. Maar er is nog een lange weg af te leggen om deze streefnormen te realiseren, zo zeggen ook de cijfers uit de meest recente editie van de Vlaamse Regionale Indicatoren 2013. Anno 2012 is immers maar 54,6 procent van de 50-plussers aan de slag. Bij de 55-plussers ligt de arbeidsdeelname met 40,5 procent nog lager. Hiermee blijft de werkzaamheid bij de ouderen tot een van de lagere in de EU-27 behoren.

Minister, u streeft nochtans naar een maximale activering van alle werkzoekenden met specifieke aandacht voor de kansengroepen, waaronder 50-plussers, via het 'sluitend maatpak'. Uit uitstroomgegevens naar werk, zes maanden na het einde van het traject, blijkt globaal 58 procent van de deelnemers een baan te hebben. Bij de 50-plussers, die momenteel nog niet zijn opgenomen in de curatieve noch in de preventieve werking, is slechts 35,9 procent een half jaar na het einde van een traject aan het werk.

Daarom hebben de SERV-partners in een akkoord concrete voorstellen gedaan voor de bemiddeling en begeleiding van 50-plussers en vragen ze de VDAB om die uit te werken in een plan van aanpak.

Minister, hoe reageert u op het akkoord van de SERV om het ‘Samen op de bres voor 50+’-plan bij te sturen? Zult u er volledige uitvoering aan geven? Past het akkoord in het beleid zoals verwoord in uw beleidsnota en beleidsbrieven? In het loopbaanakkoord van 17 februari 2012 werd de uitbreiding van de systematische aanpak tot 58 jaar voor de nieuwe werkzoekenden gerealiseerd. Neemt u initiatieven om, in overleg met de sociale partners, deze systematische aanpak uit te breiden tot 60 jaar? Welke initiatieven neemt u om uitstroomcijfers van 50-plussers na het einde van een traject te verbeteren?

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

**Mevrouw Martine Fournier:** Voorzitter, minister, collega’s, voor de werkzaamheidsgraad van 50-plussers is in vergelijking met die in Europa een grote inhaalbeweging geweest. Dat is een positief element dat ik zou willen toevoegen.

Er zijn ook nog drie punctuele problemen waar 50-plussers mee te maken hebben. Ze zijn duurder door hun anciënniteit waardoor jobmobiliteit moeilijker wordt, maar waar u moeilijk iets kunt aan doen. De meeste 50-plussers hebben in hun leven maar één job gehad. Jongere mensen veranderen meer van job dan 50-plussers die meer jobvast zijn. Het belang van levenslang leren wordt hier duidelijk. 50-plussers vragen ‘werkbaar werk’ en betere arbeidsomstandigheden en flexibiliteit. Ik ben zelf bijna 50 jaar en heb persoonlijk moeilijkheden met maatregelen voor 50-plussers omdat ik me nog jong en fit voel, maar Vlaanderen kan hiervoor wel maatregelen nemen.

Ik doe dus een oproep om nog meer in te zetten op levenslang leren en werkbaar werk.

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

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, collega’s, ik was stomverbaasd toen ik maandagnamiddag deze twee interpellaties kreeg. De onderhandelingen met de sociale partners over een nieuw akkoord zijn immers nog steeds lopende. De tekst die de sociale partners op korte termijn willen bespreken, is duidelijk per vergissing op de website van de SERV geplaatst. Ze hebben zich intussen verontschuldigd en de tekst van de website gehaald. Het was niet de bedoeling van de sociale partners om deze ontwerp tekst extern te maken.

Het was het plan om deze tekst met drie ministers van de Vlaamse Regering – minister-president Kris Peeters, minister Lieten en mezelf – te bespreken op vrijdag 18 oktober, maar door een agendaprobleem bij de minister-president is dit overleg verplaatst naar 8 november. Ik hoop dat u wilt aanvaarden dat ik de onderhandelingen voor het akkoord niet ga bemoeilijken door nu mijn commentaar te geven op alle elementen die in dat akkoord staan. Ik stel voor om, als de tekst op 8 november wordt goedgekeurd, die tekst toe te lichten en te verdedigen op de eerstvolgende commissievergadering, met of zonder de sociale partners. Het is aan u om dat te beslissen. Het lijkt me niet opportuun om vandaag in het openbaar mijn bemerkingen te geven als de onderhandelingen nog bezig zijn. De administratieve fout is voor rekening van de SERV.

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** Minister, u was verbaasd dat wij die interpellaties hebben ingediend. Wij zijn nu verbaasd dat daar niet verder op kan worden ingegaan. Ik begrijp dat u nog verder wilt onderhandelen, maar misschien is het dan toch goed om de suggesties die wij hier poneren, nu toch al mee te nemen, want ik denk dat dat vrijblijvende karakter toch een groot probleem zal zijn.

Ik heb me de moeite getroost om nog eens even in het verleden te grasduinen. We hebben de streefcijfers van het Vlaams loopbaanakkoord, de studie van Gert Theunissen, Wim Herremans en Luc Sels, ‘Streefcijfers Vlaams loopbaanakkoord. Groeipaden voor het bereiken van de 50+ werkzaamheidsdoelstellingen en het opkrikken van de 50+ indiensttredingen’. Daar is letterlijk de conclusie: “Tegen 2020 wil de Vlaamse overheid de werkzaamheidsgraad van 50- en 55-plussers substantieel verhogen. Op basis van het

cohortsimulatiemodel blijkt echter dat we de vooropgestelde doelstellingen niet zullen halen bij ongewijzigd beleid.”

Ik zie op dit ogenblik weinig wijzigingen. Als ik dit SERV-akkoord lees en ik vergelijk dat met wat we voordien hadden of met wat in het VESOC-loopbaanakkoord staat, zie ik er weinig vernieuwends in. Opnieuw, dat vrijblijvend karakter baart me zorgen. Werk en Sociale Economie (WSE) zelf zegt dat men de doelstellingen 2020 niet zal halen.

Ik verwijs ook naar de studie van Voka zelf. U zult dan zeggen dat Voka zelf in de SERV zit. Maar in de studie die Voka zelf op 30 september nog heeft uitgebracht zegt Voka zelf dat Vlaanderen op dit ogenblik geen echt activeringsbeleid voert, en bijkomend ook dat op dit ogenblik de maatregelen die de Vlaamse overheid inzake activering voorstelt, voornamelijk van toepassing zijn op de overheid en op de social profit. Ik zie dat u wilt reageren, minister, maar dat is gewoon wat ik hier letterlijk in de studie van Voka lees, alsook in de studie van WSE.

Dan lees ik nog wat de directeur van Voka Limburg expliciet zegt in de laatste Vokatribune. Hij zegt: “Onze economie heeft meer dan ooit alle talenten nodig om de internationale concurrentie aan te gaan. Het brugpensioen was al een uitwas geworden. Of de werkgeverstoelage een voldoende grote wortel is om terug te gaan werken, valt nog wel te betwijfelen. Maar alleszins, wie ouder is dan 50 heeft toch nog veel meer aan de maatschappij te bieden dan thuis te zitten op kosten van de sociale zekerheid.”

Het is gemakkelijk om zonder meer te verwijzen naar het SWT, maar alleszins zegt ook Voka hier opnieuw dat er bijkomende maatregelen moeten komen. In diezelfde Vokatribune zegt zelfs Fons Leroy dat het activeringsbeleid moet worden herbekeken.

Minister, wilt u de doelstellingen 2020 halen, dan zal het activeringsbeleid moeten worden bijgestuurd, iets wat wij al continu zeggen en iets wat u hopelijk meeneemt op het moment dat u straks opnieuw aan de onderhandelingstafel zit.

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

**De heer Chris Janssens:** Minister, dat is een accident de parcours van de SERV dat kan tellen. Nochtans zijn wij er attent op gemaakt op 14 oktober door een publicatie op de website van de SERV. Toen ik even verder ging kijken, zag ik dat op 3 oktober ook al eenzelfde tekst met erbij het akkoord dat je kon downloaden, op de website beschikbaar was. Ik heb hier een afdrukje van 3 oktober van de website van de SERV. Toen werd het volledige ontwerp van akkoord online gezet, waarna men dat op 14 oktober blijkbaar nog eens heeft herhaald, met een soort van persbericht daaraan gekoppeld. Toch een vreemde manier van werken als u het mij vraagt.

Ik ga verder niet in op de inhoud. Voorzitter, ik neem aan dat wij na de ministerraad van 8 november, waar het akkoord besproken zal worden, daarop mogen terugkomen zonder dat er dan verwezen wordt naar besprekingen van beleidsbrief en begroting waardoor de vragen dan onontvankelijk zouden worden. Als we nu zo inschikkelijk zijn om er inhoudelijk niet verder op in te gaan, moeten we daar wel de gelegenheid toe krijgen.

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

**Minister Philippe Muylers:** Mevrouw Peeters, ik ben het uiteraard helemaal niet eens met wat u zegt, ook niet rond activering. Ik vind dat u heel selectief leest en ook niet leest wat er werkelijk staat. Dat we een activerend beleid moeten voortzetten, dat de maatregelen die genomen zijn, zeker moeten worden opgelegd, en al de rest, dat is absoluut zo. U doet continu alsof ik zou hebben gezegd dat niet elk talent telt. Lees mijn beleidsnota, lees de eerste beleidsbrief, lees alle beleidsbrieven, lees alle maatregelen die er ondertussen zijn genomen. U doet continu of er niets is gebeurd. Er is heel veel gebeurd, er is heel veel veranderd. Maar het is niet omdat je op een dag iets verandert, dat de dag erna alles is gewijzigd.

We hebben er hier al zo vaak over gepraat. Alle maatregelen zijn hier ook al besproken. Er zijn continu wijzigingen geweest en ik heb die ook altijd toegelicht. Ik ben niet van plan op elke vraag het beleid te gaan wijzigen. Dat voor alle duidelijkheid.

Wat het akkoord zelf betreft, wist ik zelfs niets van een persbericht. Ik heb de administrateur-generaal van de SERV gesproken na maandag en ernaar gevraagd. Hij zei dat het blijkbaar een fout was bij hen en hij bood zijn excuses aan. Hij heeft niet gesproken over 3 oktober en ook niet over een persbericht, hoor. Het verbaast me nog eens wat daar is gebeurd.

Pas woensdag is het voorstel dat de SERV met ons wil bespreken, op de SERV-raad besproken. Het is wel heel raar dat het dan op 14 oktober op de website staat, en ook al op 3 oktober. Ik denk dat er intern iemand te ijverig is geweest.

Ik stel voor dat als we het bespreken, zoals gepland, ik in mijn presentatie op jullie vragen zal ingaan zodat u ze dan niet moet herhalen, want u hebt ze nu kunnen stellen. U kunt dan uiteraard zeggen wat u wilt tijdens een vragenronde, maar ik zal deze vragen uitdrukkelijk meenemen in de bespreking op dat moment.

**De voorzitter:** De interpellaties zijn afgehandeld.

■

**Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de individuele beroepsopleiding (IBO), meer bepaald over een stand van zaken met betrekking tot het actieplan en over mogelijke misbruiken ingevolge de versoepeling van de contractvoorwaarden - 113 (2013-2014)**

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

**De heer Jan Laurys:** Voorzitter, minister, collega's, mijn vraag betreft een stand van zaken van de individuele beroepsopleiding (IBO). U weet dat de VDAB daarvoor heel concrete doelstellingen voorop heeft geschoven. In 2012 zouden er 13.500 IBO's gehaald moeten worden, in 2013 15.500 en in 2014 zelfs 17.000.

In deze commissie werd er al een paar keer op gealludeerd dat die cijfers niet gehaald worden. In 2012 zat men op 11.882 en juli van dit jaar werd nog niet de helft van de doelstelling gehaald. We moeten dit echter niet dramatiseren: het is niet omdat doelstellingen naar voren worden geschoven dat het een drama is als men er net onder uitkomt. Ik stel de vraag toch omdat ik voorstander ben van opleiding op de werkvloer en zeker van dit instrument, want vooral voor kmo's is het heel bruikbaar en voor laaggeschoolden is het een heel goede opstap naar werk.

Naar aanleiding van een vraag van collega Rzoska tijdens de commissievergadering van 13 juni hebt u verteld dat u volop bezig was om samen met de sociale partners een actieplan uit te werken om de IBO's te stimuleren.

Ik heb nog een andere bekommernis. Sinds 1 oktober 2013 is de contractvoorwaarde versoepeld. Ik weet niet of dat een gevolg is van die onderhandelingen met de sociale partners. Voorheen moest een IBO worden gevolgd door een contract van onbepaalde duur. Nu is het ook mogelijk om contracten van bepaalde duur aan te bieden die minstens even lang zouden moeten zijn als de opleidingsperiode. Als ik me niet vergis, is dat een terugkeer naar het vroegere systeem. De werkgever moet weliswaar aantonen dat de contracten van bepaalde duur passen in het algemeen aanwervingsbeleid in de organisatie of sector, maar toch werden de voorwaarden versoepeld. Ik zeg niet dat iedereen dit systeem zal misbruiken, maar het gevaar bestaat dat de IBO wordt misbruikt. We weten dat het proefproject werd afgeschaft. Op deze manier wordt de mogelijkheid ingevoerd om één maand IBO te laten volgen door

een contract van bepaalde duur. Zo kan men een nieuw soort proefovereenkomst inlassen door met opeenvolgende IBO's te werken.

Minister, welke extra inspanningen zullen worden gedaan om de doelstelling voor 2013 te halen? Ik herhaal dat ik de cijfers ook niet wil dramatiseren. Is er intussen werk gemaakt van het actieplan voor de promotie van de IBO zowel bij werklozen als bij werkgevers? Zal de versoepeling van de contractvoorwaarde niet leiden tot het sneller vervangen van IBO's, in het bijzonder binnen de sectoren waar contracten van bepaalde duur passen in het algemeen aanwervingsbeleid?

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** Voorzitter, minister, vorige week kwam dit ook in de plenaire vergadering aan bod, en toen werden de cijfers herhaald die u eerder al in de commissie had aangehaald. We hebben ons toen de bedenking gemaakt dat de streefcijfers waarschijnlijk niet zullen worden gehaald.

Minister, u hebt toen letterlijk gezegd: "Mevrouw Peeters, ik ben het helemaal niet met u eens". Ik laat dat voor wat het is, maar de vraag blijft of we de 15.500 voor 2013 en de 17.000 voor 2014 halen. U hebt expliciet gezegd dat er een nieuw actieplan komt en een versoepeling van een aantal maatregelen om de instroom te versterken.

Kunt u vandaag de versoepeling van die maatregelen al benoemen? Kunt u al vertellen hoe het actieplan er precies zal uitzien?

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

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, dames en heren, voor deze opleidingen op de werkvloer hebben we een aantal acties genomen, en die zijn allemaal in uitvoering. Ik licht ze toe.

De eerste actie houdt in dat de samenwerking tussen de VDAB en zijn partners in het kader van IBO wordt versterkt. Dat gebeurt door voor de plaatsing van langdurig werkzoekenden in een curatieve IBO (C-IBO) een specifiek financieringstraject op te zetten en uit te schrijven met een aanbrenghpremie en een begeleidingspremie. Alle partners van de VDAB zijn hierover geïnformeerd. We verwachten dat daardoor ook aan de C-IBO een extra stimulans is gegeven. Ook bij de sectorale samenwerking is gezocht naar opportuniteiten om IBO meer ingang te doen vinden in de betrokken bedrijven. De doelstelling is om een win-winsituatie te creëren voor alle partijen.

Vanaf januari werd een backoffice gelanceerd waar de personeelsleden van de VDAB snel een antwoord kunnen krijgen over IBO. Ook externen, ik denk aan werkgevers, maar ook aan intermediairen, kunnen daar terecht. De eerste resultaten tonen aan dat elke vraag wordt behandeld binnen de 24 uur.

Heel belangrijk is dat de consultants in het kader van 'iedereen bemiddelbaar' de opdracht krijgen – dat is heel nieuw – om proactief een IBO voor te stellen aan de werkgever vanuit de competenties van de werkzoekende. Het is een methodiek van IBO-hunting, vergelijkbaar met jobhunting. De methodiek is opgenomen in het opleidingsplan van die consultants. Hierover wordt nog regelmatig gesensibiliseerd bij alle consultants. Ik wil duidelijk stellen dat het echt over een mentaliteitswijziging gaat. Het betekent immers dat een consultant naar een werkgever gaat. En ook al voldoet een werkzoekende niet aan alle competenties die de werkgever vraagt, toch stelt hij iemand voor, maar met een IBO. Dat is een nieuwe manier van werken. Tot nu toe werd vooral gewacht tot werkgevers IBO's kwamen vragen. Nu wordt iemand aangeboden, iemand die niet volledig beantwoordt aan de vraag, maar die dankzij de IBO op termijn aan de competenties kan voldoen. De kloof kan worden overbrugd via opleidingen. Dit is een nieuwe mentaliteit. Het gaat immers over het verkopen van de werkzoekende aan de werkgever. Dit is dus een heel belangrijke maatregel.



De werkgevers komen vaak met vragen over IBO. Die vragen kunnen vrij algemeen zijn, maar ook erg gedetailleerd. Wat we niet mogen doen, is de werkgevers overstelpen met een massa informatie. We hebben afgesproken dat de consultants meer doorvragen naar wat de eigenlijke vraag over IBO is om zo een passende oplossing aan te reiken. Ook dit is een blijvend aandachtspunt.

De werkzoekenden worden tijdens hun bemiddelingstraject aangemoedigd om bij sollicitaties hun bereidheid tot bijscholing via IBO aan te kaarten. Want ook een werkzoekende kan zeggen: “Ik heb misschien niet alle competenties, maar ben wel bereid als IBO mijn competenties aan te scherpen en zo een sterkere kandidaat te worden.” De werkgevers worden door de VDAB geïnformeerd over het inzetten van IBO's om de gevraagde competenties aan te leveren.

Er is dus ook de versoepeling van de contractvoorwaarden. Dat is niet dezelfde die er in het verleden is geweest voor een korte termijn. Het gaat hier over de versoepeling bij bedrijven of sectoren waar er bijna nooit, behalve met tijdelijke contracten, met IBO wordt gewerkt. De IBO zal daar ook tijdelijk kunnen zijn.

De versoepeling van de IBO-maatregel geeft nog steeds dezelfde bescherming voor de cursist als voorheen. De basisfilosofie van de tewerkstellingsgarantie na IBO is dat er een contract is voor eenzelfde tijd als de duurtijd van de IBO. Het is ook onafhankelijk van het type contract. Bij een contract van onbepaalde duur moest het minstens voor dezelfde tijd zijn als de tijd van de IBO en dit onafhankelijk van het type contract dat aangeboden wordt. Bij een IBO van drie maanden is de werkgever verplicht de betrokkene minstens drie maanden nadien tewerk te stellen, los van het feit of het een contract van bepaalde of onbepaalde duur is.

Zou het kunnen dat een werkgever na drie maanden geen nieuw contract van bepaalde duur geeft, maar begint aan de volgende IBO? De VDAB hanteert dezelfde criteria bij de goedkeuring van een IBO gevolgd door een contract van bepaalde of onbepaalde duur. Het is niet de bedoeling dat het systeem wordt aangewend om aan goedkope werkkrachten te geraken. Dat is niet onze basis. Onze basis is dat IBO de competenties van de cursist kan aanscherpen. Als we de indruk krijgen dat dat wordt misbruikt door de werkgever door telkens opnieuw IBO'ers aan te werven, dan zullen wij hen niet meer de kans geven om nog IBO'ers aan te werven.

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

**De heer Jan Laurys:** Minister, ik dank u voor uw antwoord. Mijn aandacht voor het probleem werd getrokken naar aanleiding van de reacties van de zelfstandigenorganisaties, zowel van het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ) als van de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO). Hun cijfers waren toch verontrustend. Zij verwijzen naar het aantal IBO-contracten, de cijfers die daarnet werden gegeven. In 2012 was er een daling met 2,3 procent. Op basis van de eerste acht maanden van 2013, is er een daling van 3 procent. De afgelopen zeven jaar is het aantal met ruim 20 procent gedaald. Voor zo'n goed instrument zou het toch wel spijtig zijn dat de toepassing van het contract niet zou worden gebruikt. In die zin kunnen we alleen maar hopen dat het actieplan inderdaad resultaat heeft en dat het dan toch wordt opgetrokken.

Persoonlijk denk ik dat we niet te paranoïde moeten worden van die misbruiken. Een werkgever die een goede werknemer vindt, zal die houden. Het is zo al moeilijk genoeg. Toch denk ik dat in grote bedrijven de verleiding soms groot is om de kosten te drukken en dat daar dan misbruik van wordt gemaakt.

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

**Minister Philippe Muylers:** Heel wat bedrijven kennen IBO nog niet. Daarom ben ik blij dat het NSZ en UNIZO daar verder aandacht aan besteden in hun publicaties.

Maar ook al zijn de bedrijven wel op de hoogte van IBO, op een bepaald moment waren er minder IBO's door de crisis. Na de IBO is een aanwerving noodzakelijk. Als er weinig aanwervingen gebeuren, is er ook kans op minder IBO's. In tijden van crisis komt het er vooral op aan de groep te verruimen met de maatregelen die we hebben getroffen. De groep kan worden verruimd doordat de consultants het echt op een andere manier kunnen aanpakken en IBO's verkopen aan de werkgevers die jobs hebben.

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

■

**Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de toeleiding van werkzoekenden naar dienstenchequevacatures - 125 (2013-2014)**

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** Minister, mijn vraag om uitleg komt er naar aanleiding van het antwoord dat ik van u mocht ontvangen op mijn schriftelijke vraag nummer 1028, waaruit bleek dat er eind juni 2366 vacatures waren in het circuit van de dienstencheques.

Daarmee wordt het knelpuntkarakter van deze jobs andermaal bevestigd. Bovendien toont het aan dat het voor dienstencheque-ondernemingen inderdaad niet vanzelfsprekend is om te voldoen aan de 60 procentregel die de federale overheid heeft opgelegd met het oog op het optimaliseren van de terugverdieneffecten van de maatregel zodat het allemaal betaalbaar blijft, zeker als die bevoegdheid wordt overgeheveld naar Vlaanderen. Gezien de stijgende Vlaamse werkloosheid blijft het opmerkelijk dat men er niet in slaagt om de vele knelpuntvacatures van dienstenchequejobs, nota bene voor lagergeschoolden, in te vullen.

Uit uw antwoord op mijn vraag hoeveel werklozen er in elke Vlaamse provincie in aanmerking komen om dienstenchequevacatures in te vullen, hebt u geantwoord dat de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) niet over die informatie beschikt. Dat leek ons toch wat vreemd. Op de website van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) zijn die cijfers namelijk wel terug te vinden.

Gisteren hadden we een overleg met de VDAB en een aantal werkgevers, om een aantal maatregelen uit te leggen aan de werkgevers. Ook daar zei men dat de VDAB niet over die cijfers beschikt. Ze zijn echter zomaar consulteerbaar bij de RVA. Waarom kan er geen betere wisselwerking zijn? Ons inziens is het net de taak van de VDAB om te zorgen voor een perfecte match. Als zij een actieplan hebben voor het invullen van knelpuntvacatures en daarover streefcijfers vooropstellen, lijkt het mij toch logisch dat zij ook over die cijfers beschikken.

Men zal zich vast weer vragen stellen over de aanwervingsverplichting van 60 procent, gelet op het feit dat het een federale maatregel is. Ik denk dat het een goede maatregel is, aangezien alles betaalbaar moet zijn. We moeten ook vooruitkijken. Als dat volledige pakket bevoegdheden door de zesde staatshervorming naar hier wordt overgeheveld, is het belangrijk dat daar voldoende terugverdieneffecten aan gekoppeld zijn.

Bij deze cijfers vragen we ons af of men ook niet kan kijken in de richting van de leefloners. Als de VDAB een deel van die 2366 vacatures niet kan invullen, dan kan men misschien kijken of die leefloners of andere mensen in de arbeidsmarktreserve ook niet in aanmerking kunnen komen om deze openstaande vacatures voor laaggeschoolden in te vullen. Dat zou dan opnieuw een win-winsituatie kunnen zijn voor iedereen.

Minister, hoe verklaart u het grote aantal dienstenchequevacatures in Vlaanderen, gezien de stijging van de werkloosheid en het feit dat er voor dit soort banen geen bijzonder zware opleidingsvereisten gelden? Hoe komt het dat de VDAB niet kan melden hoeveel

uitkeringsgerechtigde volledig werklozen er per provincie beschikbaar zijn die in aanmerking kunnen komen voor bemiddeling naar een dienstenchequebaan? Steunt u de federale maatregel van de 60 procentaanwervingsverplichting van de werklozen en ook van de leefloners? Zult u aansturen op een intensievere samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's om ook de leefloners optimaal te activeren voor dienstenchequebanen? Welke bijsturingen zult u eventueel doorvoeren om de toeleiding van werklozen naar de dienstenchequebanen op korte termijn te verbeteren? Zal hierover ook opnieuw overleg plaatsvinden met de federale minister van Werk?

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

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, mevrouw Peeters, u doet dit al voor de tweede keer: u probeert de hele tijd de indruk wekken dat ik niet spreek met de federale overheid, dat ik niets anders doe dan ruzie maken met de federale overheid. Het is niet omdat de bevoegdheidsverdeling zo is dat we soms hier en daar op elkaars terrein komen en dat iedereen dan graag zijn terrein afbakent, dat we geen overleg plegen of dat we niet proberen maximaal te werken met de maatregelen die er zijn. Dat niet altijd alles in overleg wordt beslist, is zeker waar. Dat geldt voor de beide zijden. Dat is gelukkig ook het geval. Ik heb mijn bevoegdheden, zij de hare. Dan mag iedereen nog altijd beslissen in functie van de bevoegdheden die er vandaag zijn. Ik ben het dus niet eens met dat beeld dat wij continu vechtend over de grond rollen. Vandaag, op dit moment, is er bijvoorbeeld overleg bezig met de federale collega's. Er staan ook al een aantal akkoorden in de steigers, waarbij we op een constructieve manier overleg plegen met elkaar.

Eind juni 2013 waren er inderdaad 2366 openstaande vacatures. Ik wil u er wel op wijzen dat dit een momentopname is. Dat betekent niet dat deze vacatures niet ingevuld geraken. Het zou net zo goed kunnen dat een vacature de dag ervoor was ingediend en de dag erna werd ingevuld. Het gaat dus over het aantal vacatures die op dat moment openstaan en waarnaar op dat moment werkzoekenden kunnen worden toegeleid. Ik kan u ook een ander cijfer geven: tussen januari en juni 2013 was er 9687 maal een vacature open voor die dienstenchequebedrijven.

Het aantal openstaande dienstenchequevacatures is niet toegenomen sinds de gewijzigde reglementering. In december 2011 waren er 3400 openstaande vacatures. Dat is alweer een momentopname. In december 2012 waren dat er 3166. Als u een trend wilt zien, dan is die trend veeleer dalend dan stijgend, van 3400 naar 3166 naar 2366 vacatures. De vervullingsgraad blijft stabiel. Door veelvuldige screenings- en toeleidingsacties blijft ook de onmiddellijk inzetbare arbeidsreserve voor dienstenchequevacatures vrij goed op peil.

Ik kom tot uw vragen over uitkeringsgerechtigde werklozen. Ik wil u er toch op wijzen dat de VDAB de inschrijvingen van de werkzoekenden behandelt en beheert, ongeacht de vraag of zij een uitkering krijgen. Dat is ook de taak van de VDAB. Het koppelen aan de uitkering doet de VDAB dus niet. Bij de inschrijving wordt aan de werkzoekenden gevraagd of ze een aanvraag voor werkloosheidsuitkering bij de RVA zullen indienen en worden ook de nodige documenten bezorgd indien ze die aanvraag willen doen. Of ze uiteindelijk een uitkering krijgen, is natuurlijk een beslissing van de RVA. Wij beslissen niet of er uitkeringen worden gegeven. Ook leefloners die op zoek zijn naar werk, kunnen zich inschrijven als niet-werkende werkzoekende bij de VDAB. De VDAB beperkt zijn toeleidingsacties dus niet uitsluitend tot de federale categorieën, dus diegenen die uitkeringsgerechtigd zijn, maar houdt rekening met alle niet-werkende werkzoekenden. Hierbij kan een onderscheid worden gemaakt naargelang de reden van inschrijving, maar of die persoon een uitkering krijgt of niet, valt niet onder onze bevoegdheid. Het is net de taak van de VDAB om te proberen elke werkzoekende naar een baan te begeleiden.

Van de totale reserve van 8520 werkzoekenden van eind juni 2013 waren er 7668 ingeschreven omwille van een uitkeringsaanvraag – en ik benadruk dat het gaat om een aanvraag – bij de RVA, naast 852 leefloners. Daarnaast zijn er echter ook nog onder meer de

andere werkzoekenden zonder uitkering of de herintreders zonder uitkering. Ook die mensen kunnen naar een dienstenchequebedrijf worden toegeleid.

De 60 procentaanwervingsverplichting voor de dienstencheques werd ingevoerd door de federale overheid. Zoals u al zei, heeft men dat gedaan omwille van het directe terugverdieneffect. Voor de federale overheid zijn zowel de dienstencheques als de werkloosheidsuitkeringen uitgaven. Door de beide te combineren en meer werklozen of leefloners via dienstencheques aan het werk te helpen, kan de federale overheid besparen op uitkeringen, maar ook nog extra inkomsten krijgen, via de sociale zekerheid.

Ik vind het vreemd dat u zegt dat ik mijn terugverdieneffect zal krijgen als ik meedoe met de zesde staatshervorming. Dat is natuurlijk niet juist. De dienstencheques komen naar Vlaanderen, maar het terugverdieneffect zal op het federale, en niet op het Vlaamse niveau gebeuren. Het voordeel van de 60 procent zal in de toekomst alleen op het federale niveau een positief effect hebben, en niet op het Vlaamse niveau.

Ondertussen stelt de VDAB alles in het werk om zo veel mogelijk werkzoekenden, niet alleen de uitkeringsgerechtigde en niet alleen de leefloners, maar alle werkzoekenden die in aanmerking komen, toe te leiden naar dienstenchequevacatures. Ik zal zes maatregelen opsommen.

Ten eerste, bij inschrijving en begeleidingsacties worden werkzoekenden maximaal georiënteerd naar particuliere schoonmaak.

Ten tweede, alle regio's richten op heel regelmatige basis collectieve screeningsacties in functie van dienstenchequevacatures in.

Ten derde, in alle regio's worden jobevents georganiseerd met dienstenchequebedrijven.

Ten vierde, op enkele uitzonderingen na werden nog geen positieve adviezen bij aanvragen tot vrijstelling van de 60 procentmaatregel afgeleverd. U vraagt of ik dat wel of niet steun. Wij mogen uitzonderingen geven, maar we hebben er geen gegeven, op enkele uitzonderingen na.

Ten vijfde, de invulling van vacatures en de screeningsacties worden nauwlettend opgevolgd. Tweemaandelijks wordt de stand van zaken gerapporteerd aan de sociale partners. De raad van bestuur van de VDAB krijgt driemaandelijks een rapport over dienstenchequevacatures.

Ten zesde, er werd een afsprakenkader rond samenwerking tussen de VDAB en de sector van de dienstenchequebedrijven opgemaakt zodat zowel de VDAB als de dienstenchequebedrijven maximale inspanningen leveren om te voldoen aan de 60 procentmaatregel.

Tussen de VDAB en de OCMW's bestaat reeds een goede samenwerking. Leefloners die volgens het OCMW in staat zijn om werk te zoeken, worden gestimuleerd om zich in te schrijven als niet-werkende werkzoekende (NWWZ) bij de VDAB. Vanaf dan kunnen we ze volgens het sluitend maatpak toeleiden naar dienstenchequevacatures.

De belangrijkste bijsturing die werd doorgevoerd, is de opmaak van een afsprakenkader tussen de VDAB en de dienstenchequebedrijven. Dit afsprakenkader bevat afspraken met betrekking tot de samenwerking tussen de VDAB en de dienstenchequebedrijven, en afspraken over het afleveren van positieve adviezen bij aanvragen tot vrijstelling. Die afspraken hebben we gemaakt, zodat ook de sector en de bedrijven weten wanneer er een vrijstelling kan worden verkregen.

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** Minister, met betrekking tot de cijfers zegt u dat dit een momentopname is. Dat is het natuurlijk altijd. U zegt dat er een afnemende trend is. Op zich zou dat positief zijn, maar toch stellen we vast dat de dienstenchequebedrijven alsmäär klagen dat ze niet voldoende geschikt personeel vinden om alle openstaande vacatures in te vullen. Als er een afnemende trend is, blijft het probleem wel dat ze de vacatures niet ingevuld krijgen.

Natuurlijk moet de VDAB elke werkzoekende bemiddelen, dat is niet meer dan logisch. Daarover is iedereen het eens. Toch is het straf dat ze zelf zeggen dat ze absoluut niet kunnen weten of iemand een werkloosheidsuitkering geniet. Als ze dat niet weten, is dat eens te meer een punt waaraan moet worden gewerkt. We hebben zoveel maatregelen om mensen aan het werk te krijgen, waarbij de werkgever een loonsubsidie kan krijgen of wat ook voor een werkloze. Maar dan moet men toch kunnen weten of het om een uitkeringsgerechtigde werkloze gaat, om te kunnen voldoen aan al die voorwaarden. Ik blijf het vreemd vinden dat de VDAB dat niet zou weten.

Wat de leefloners betreft, is het positief. In het jaarlijkse ondernemingsplan van de VDAB lees ik dat ze daar expliciet in hebben opgenomen dat de 60 procentregel in de dienstenchequebedrijven, die vooral zorgen voor de tewerkstelling van vrouwen en laaggeschoolden, een sterke stimulans is om die mensen aan het werk te krijgen en te engageren. Dat is dus een positief verhaal. Het feit dat de VDAB niet kan weten wie een uitkering geniet, terwijl de RVA dat toch ter beschikking heeft, lijkt me een punt waaraan moet worden gewerkt.

Minister, ik ben blij te vernemen dat, ondanks de persberichten dat er geregeld ruzie is met uw collega in het federaal parlement, u perfect samen door een deur kunt en dat u heel frequent overlegt, maar weliswaar apart maatregelen neemt. Dat weten we omdat we dat in de pers lezen. Maar het is goed dat u samen door een deur kunt.

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

**Minister Philippe Muylers:** Het komt alleen in de pers als je confronterend werkt, en niet als je samenwerkt. Maar dat weet u ook, vandaar dat u dat soms ook doet. Anders zouden we waarschijnlijk veel beter overeenkomen.

De VDAB heeft er niets aan om op collectieve basis te weten of iemand wel of geen uitkering krijgt. Daar heeft dat geen enkel effect. Maar op individuele basis weet men dat natuurlijk wel. Als je maatwerk levert, heeft dat belang. Omdat we alle werkzoekenden begeleiden naar een job, of ze wel of niet uitkeringsgerechtigd zijn, is dat geen relevant cijfer. Het heeft voor ons op zich geen belang. Alleen bij het maatwerk zal het worden gevraagd. Voor de rest heeft het geen zin om dat te weten.

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

■

**Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de mismatch op de arbeidsmarkt - 133 (2013-2014)**

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** In persberichten van het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) hebben we vernomen dat er in de komende 2,5 jaar onder andere in de Antwerpse havenindustrie ruim 4000 jobs ter beschikking zullen zijn. Tegelijkertijd blijkt uit de cijfers van de VDAB dat er ruim 7000 werkzoekenden jonger dan 25 jaar zijn in Antwerpen, van wie ongeveer een derde ongekwalificeerd is omdat ze geen diploma secundair onderwijs hebben. Ondanks een werkloosheidsgraad van 16 procent in het Antwerpse wordt het een hele uitdaging voor bedrijven om geschikte kandidaten te vinden.

Dit is geen alleenstaand geval op onze arbeidsmarkt. Eind juni waren er heel wat vacatures in de dienstenchequesector, terwijl we weten dat ruim 240.000 niet-werkende werkzoekenden lagergeschoold zijn en dus perfect in aanmerking komen voor dit soort jobs.

Daarnaast is er nog een hele resem knelpuntberoepen. Het aantal vacatures in knelpuntberoepen is dan wel gedaald van 66.800 naar 57.149, maar het maakt er de uitdaging niet kleiner op. De

VDAB roept dit argument in voor de verantwoording van de daling van het aantal invullingen van knelpuntvacatures na het volgen van een knelpuntopleiding, maar dit is toch wat vreemd, want het blijft altijd gaan om bestaande jobs die openstaan en waarvoor, zeker als het aantal werklozen stijgt, voldoende kandidaten moeten worden gevonden om ze in te vullen.

De mismatch blijft dus een groot probleem. Alle maatregelen die werden genomen in onder andere het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP), het VESOC-loopbaanbeleidakkoord (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) en allerhande andere maatregelen blijken daar weinig aan te veranderen. De vraag is in hoeverre de oorzaak moet worden gezocht bij de attitude van een aantal werkzoekenden en de manier waarop de VDAB hiermee omgaat.

Uit recente ervaringen met opleidingsacties stelt Voka vast dat de interesse bij laaggeschoolde werklozen om deel te nemen, vrij beperkt is. Vorig jaar kon men met moeite twintig laaggeschoolde werkzoekenden vinden die via het systeem van werkplekieren werden opgeleid tot onderhoudstechnicus. Slechts zes maakten de opleiding af.

Volgens het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) blijkt de VDAB-cursist niet altijd even goed voorbereid te zijn om de zoektocht naar werk aan te vatten. Niet alleen het solliciteergedrag is een probleem, ook de attitude. Soms ontbreken sociale vaardigheden. UNIZO pleit vooral voor het verbeteren van de opleidingen, en meer bepaald voor het integreren van stages tijdens de cursus bij bedrijven met openstaande vacatures. Daarover is al vaker gepraat in deze commissie. De middenstandsorganisatie heeft er bij de VDAB trouwens nog maar net op aangedrongen om meer inspanningen te doen om de IBO's en instapstages actiever te promoten.

Hamvraag is en blijft dus hoe het mogelijk is dat werklozen, en in het bijzonder jonge werkzoekenden, die vanaf de vierde maand werkloosheid door de VDAB begeleid horen te worden en voor wie diverse beleidsinstrumenten bestaan, toch niet klaargestoomd geraken voor de arbeidsmarkt. Problemen met attitude of met solliciteergedrag blijven verbazen als men weet dat de VDAB deze mensen in een trajectbegeleiding hoort te zetten, waar ook op deze vaardigheden kan worden gewerkt.

We hebben het daarstraks al gehad over het sanctioneringselement dat op dit moment nog een federale bevoegdheid is. Toch moet iedereen samen focussen op een passend jobaanbod.

Minister, zal de VDAB een tandje bijsteken om meer jonge werkzoekenden te laten doorstromen naar een knelpuntopleiding en knelpuntvacature? Welke inspanningen zal de VDAB doen om de sollicitatie- en attitudeproblemen van jongeren aan te pakken om zo hun kansen op een job te verhogen? Welke extra maatregelen neemt u om de mismatch op de Vlaamse arbeidsmarkt weg te werken? Ik verwijs opnieuw naar de studies die ik heb aangehaald in mijn interpellatie. Zal er een intensievere opvolging en verhoogde druk op de werkzoekenden door de VDAB worden uitgebouwd? Welke maatregelen zal de VDAB nemen om de IBO's en instapstages intensiever te promoten om alsnog het vooropgestelde aantal te realiseren? Deze vraag vervalt eigenlijk omdat ze beantwoord is in een vorige vraag om uitleg. Wat onderneemt u om stages beter te integreren in de opleidingen?

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

**Minister Philippe Muylers:** Mevrouw, vooraleer ik op uw specifieke vragen inga, wil ik even iets zeggen. De heer Bothuyne heeft veertien dagen geleden een vraag gesteld over de knelpuntvacatures. U zegt dat de invulling van knelpuntvacatures gedaald zou zijn van 72 procent naar 68,9 procent. Dat klopt niet. De heer Bothuyne vroeg hoeveel mensen die een knelpuntopleiding volgen, uiteindelijk in een knelpuntberoep terecht komen. Dat is een ander percentage dan het aantal knelpuntvacatures dat wordt ingevuld. Ik wil duidelijk stellen dat het over iets anders gaat. Bij IBO's volgt er zo goed als zeker een job, maar bij knelpuntopleidingen is dat niet zo. Ik heb veertien dagen geleden uitgelegd waarom ze niet altijd ingevuld geraakt.

Op uw schriftelijke vraag nummer 860 heb ik u een duidelijk antwoord gegeven over welke maatregelen de VDAB neemt zodat werkzoekenden doorstromen naar werk. Uw vraag gaat echter over jonge werkzoekenden. In het antwoord op uw schriftelijke vraag nummer 504 heb ik toegelicht dat de VDAB conform de Europese richtlijn zorgt voor de jeugdgarantie en dat de jongeren uiterlijk na vier maanden werkloosheid een actieplan krijgen. Hierbij wordt maximaal ingezet op competentieversterking via onder meer instapstages en IBO's. Voor de ongekwalificeerde jongeren is het doel dat ze tegen het einde van de zesde maand een trajectplan hebben met een engagement voor een intensieve competentieversterking. Bij het opstellen van een opleidingsplan worden jongeren maximaal richting knelpuntopleidingen geïntereerd.

In verschillende commissies, maar vooral de commissie van twee weken geleden heb ik het uitgebreid gehad over de aanpak van jeugdwerkloosheid, ongekwalificeerde uitstroom, instapstages, werkinlevingsprojecten. In dat antwoord staat duidelijk welke inspanningen de VDAB doet – niet zal doen, maar doet – om de sollicitatie- en attitudeproblemen van jongeren aan te pakken. Ik ga die vandaag niet herhalen, want we hebben het er veertien dagen geleden lang en uitvoerig over gehad.

In de vorige commissievergadering heb ik het in een vraag om uitleg van de heer Bothuyné gehad over de beperkte uitstroom naar werk na het volgen van een knelpuntopleiding.

In 2014 zal volop ingezet worden op het verzamelen en hanteren van sollicitatiefeedback – dit is nieuw – bij zowel werkgevers als werkzoekenden. Deze feedback moet de consulent in staat stellen om het sollicitatie- en zoekgedrag meer accuraat te gaan opvolgen en indien nodig bij te sturen. Knelpunten op het vlak van arbeidsattitudes en sollicitatievaardigheden kunnen op die manier ook sneller bijgeschaafd worden indien nodig.

Voor uw vraag 5 en 6 verwijst ik eveneens naar de commissievergadering van twee weken geleden en naar het antwoord op de vraag van de heer Laurys. Ik heb het uitgebreid gehad over IBO's, WIJ-projecten (Werkinleving voor Jongeren) en instapstages. Ook in eerdere commissies heb ik het gehad over de aanpak van jeugdwerkloosheid en welke rol IBO, WIJ en instapstages kan spelen.

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** Minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik had zelf ook gezegd dat de problematiek al een paar keer aan bod is gekomen.

Toch is die mismatch er en blijft die er. Ondanks het feit dat er zoveel werklozen zijn en ondanks de vele maatregelen die u genomen hebt, blijft het probleem van het toeleiden van de juiste persoon naar de juiste vacature bestaan. De sollicitatiefeedback zal wel iets bijdragen – ik zal het zeker niet afschieten –, maar ik betwijfel of dat veel soelaas zal brengen.

Ik verwijst nog eens naar wat we vorige keer al hebben gezegd in deze commissie. De VDAB moet opnieuw nagaan wat zijn specifieke kerntaken zijn: activeren en bemiddelen. De kritiek van tal van andere instanties is ook dat de arbeidsmarkt niet werkt en dat het arbeidsbeleid faalt. Ik lees dat in alle mogelijke studies: de streefcijfers worden niet gehaald. Voka herhaalt het keer op keer. Het is niet dat ik met Voka dweep, maar het staat zwart op wit in de dossiers: het arbeidsmarktbeleid faalt.

**Minister Philippe Muyters:** Mevrouw Peeters, u herhaalt dit voortdurend. Ik begrijp het niet. De acties en de werking van de VDAB zijn op de laatste Europese top gebruikt als voorbeeld van hoe het activeringsbeleid kan worden gevoerd. Bij elke samenkomst van de openbare dienstverlening wordt de VDAB als leidend en vooroplopende instantie beschouwd. In vergelijking met andere Europese landen zijn de behaalde resultaten – en er moeten natuurlijk jobs zijn – sterk. U kunt natuurlijk zeggen dat het nog beter kan, en natuurlijk kan dat. Het kan altijd beter. Maar doen alsof er niets gebeurt en dat het slecht loopt, daar ben ik het fundamenteel mee oneens. Ik weet dat u het zult blijven herhalen, maar het is verkeerd.

De citaten van Voka die u aanhaalt, zijn veel selectiever dan u naar voren brengt. Het is niet Voka dat zegt dat het activeringsbeleid niet werkt. Voka zit in de raad van bestuur, samen met andere sectoren. Als het dan allemaal zo slecht zou zijn, dan zouden ze dat wel zeggen in de raad van bestuur.

Het is uw job – the duty of an opposition is to oppose – maar ik ben het eigenlijk een beetje beu en een beetje objectiviteit mag nog altijd.

**Mevrouw Lydia Peeters:** Het is inderdaad onze job om uw beleid onder de loep te nemen. Ik zeg het opnieuw: ik ben lang niet de enige die aan de alarmbel trekt om te zeggen dat het huidige arbeidsmarktbeleid niet werkt, en dat geldt voor de jongeren en voor de ouderen. Ik kan verwijzen naar wat andere coalitiepartners van u al een paar keer hebben gezegd. Ik mag niet naar Voka verwijzen en ik zou hun berichten selectief lezen. Ik lees ook wat Fons Leroy zelf zegt enzovoort. Ik zal het allemaal wel selectief lezen, maar ik nodig u uit, minister, om het nog eens opnieuw te lezen.

U zegt dat de VDAB zijn werk goed doet. Ik neem dat aan. Maar u geeft de VDAB meer werk en er zijn meer werklozen en toch moet ook de VDAB 6 procent personeelsdaling doorvoeren. Dat zal wellicht niet gehaald worden – wij hebben ook onze bronnen – maar u blijft herhalen dat er moet worden bespaard op personeel en op middelen. Keer op keer krijgen we dat te horen. De VDAB krijgt steeds meer taken, er komen telkens nieuwe ideeën van hoe het beter zou kunnen, maar de cijfers zijn wat ze zijn.

Met deze kritiek sta ik helemaal niet alleen, want de kranten staan er voortdurend vol van. Hoeveel maatregelen zijn er al niet uitgedokterd? Hoeveel plannen zijn er al niet gelanceerd om de arbeidsmarkt beter te laten werken en de mensen aan het werk te krijgen? Wat stellen we vandaag vast? Dat we de streefcijfers 2020 absoluut niet zullen halen.

Maar oké, ik houd het daarbij. U zegt dat het allemaal perfect werkt. U vergelijkt met de andere Europese landen. Waarschijnlijk hebt u daar weer de vergelijking gemaakt met de slechtste landen. *(Opmerkingen van minister Philippe Muylers)*

Iedereen trekt aan de alarmbel, minister. De werkzaamheidsgraad moet omhoog. *(Opmerkingen van minister Philippe Muylers)*

In de plenaire vergadering hebt u meer dan eens de vergelijking gemaakt met Spanje, Portugal en Italië. Keer op keer krijgen we dat dat te horen.

**Minister Philippe Muylers:** Mevrouw Peeters, ooit hebt u Spanje, Griekenland en Portugal als voorbeeld aangehaald.

**Mevrouw Lydia Peeters:** Iedereen heeft het hier continu over de jeugdwerkloosheid. Minister, als ik u laat uitspreken, moet u mij ook laten uitspreken. Het typeert u ook dat u altijd boos wordt als wij u confronteren met wat op dit ogenblik op de arbeidsmarkt gebeurt. *(Opmerkingen van minister Philippe Muylers)*

Kijk, het is alweer van hetzelfde. Waarom herhaal ik het? Omdat ik geen beterschap zie. Dat is de reden waarom ik en andere collega's dat altijd herhalen. Het feit dat u zich keer op keer boos maakt, komt bij mij over als toegeven dat het beleid faalt. Er moet inderdaad iets anders gebeuren willen we de doelstellingen van ViA en van het Pact 2020 halen. Daar zal ik keer op keer op blijven hameren, of u daar nu boos van wordt of niet, dat interesseert me niet. We zullen het blijven herhalen.

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

**De heer Matthias Diependaele:** Mevrouw Peeters, u hebt net als alle collega's het recht om te zeggen wat u wilt. Ik heb niet eens de bedoeling om de minister te verdedigen, maar ik wil u wel een goede raad geven. Op de duur gaat u wel uw geloofwaardigheid verspelen. In de plenaire vergadering hebt u ongeveer een half jaar geleden naar voren gebracht dat er een studie was waarin stond dat de discrepantie op de arbeidsmarkt in België het grootst was in



vergelijking met Spanje, Italië en Griekenland. U hebt dat toen naar voren gebracht. Wij hebben toen zelf de opmerking gemaakt dat u zich niet als geloofwaardig laat percipiëren door die vergelijking ernstig te nemen. U bent daar toen trouwens op ingegaan door te zeggen dat dat inderdaad zo is. We moeten anders straks de notulen eens nakijken.

Daarjuist heeft de minister heel duidelijk gezegd dat het de Europese instanties zijn die de VDAB naar voren halen als mooiste voorbeeld. U maakt daarvan dat de minister de VDAB vergelijkt met die andere landen. U hoeft zich voor mijn part niet te laten hinderen door enige dossierkennis of zelfs helemaal niet door te luisteren naar elkaar of door correct te interpreteren, maar mijn goede raad is: ondergraaf uw eigen geloofwaardigheid niet.

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** Mijnheer Diependaele, ik zal me absoluut niet kwaad maken omwille van uw uitspraken. Uw uitspraken zijn wat ze waard zijn. Ik zeg alleszins opnieuw: alle knipperlichten staan op rood. Dat blijven wij herhalen. Wij zijn daar zeker niet de enigen in. Het huidige arbeidsmarktbeleid faalt en als u dat niet wilt inzien, dan zijn we fout bezig. Daar blijf ik eens te meer op hameren.

**De heer Matthias Diependaele:** Wij gaan er absoluut mee akkoord dat het debat daarover moet worden gevoerd, geen probleem, maar laat het ons op een ernstige manier voeren. Dat was mijn punt.

**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 de proeftuin VDAB-OCMW fase 2 - 178 (2013-2014)**

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

**De heer Robrecht Bothuyne:** Ik heb een vraagje over de samenwerking tussen de VDAB en het OCMW. We hebben trouwens een sterke traditie in het arbeidsmarktbeleid en sterke arbeidsmarktspelers met de VDAB op kop. Mevrouw Peeters, u hebt gelijk dat we af en toe een paar zaken ter verbetering proberen te duiden en naar voren te brengen, maar dat wil niet zeggen dat het geheel niet als performant kan worden beschouwd. Dat geldt ook voor dit onderwerp.

De VDAB is al jaren bezig met de sluitende aanpak en het sluitend maatpak, een aan de cliënt aangepaste dienstverlening. In de praktijk zien we dat de aard van de begeleiding ook afhangt van het statuut waar de betrokkene zich in bevindt. Het statuut bepaalt nog altijd voor een groot deel het soort begeleiding dat je uiteindelijk krijgt. Zo heeft niet iedereen die een beroep doet op de dienstverlening van het OCMW en een leefloon ontvangt, eenzelfde begeleiding nodig. Zowel VDAB als OCMW zijn zich de voorbije jaren meer gaan bezighouden met wat de andere doet. Dat is ook goed, ze groeien deels naar elkaar toe. De VDAB heeft de armoedetrajecten en de werk-welzijnstrajecten, terwijl het OCMW met artikel 60 aan activering doet. Er zijn ook de proeftuinen geweest met samenwerking tussen de VDAB en OCMW's verspreid over het Vlaamse land waarbij het de bedoeling is om een evolutie te bewerkstelligen in de dienstverlening van beide organisaties en die te laten starten vanuit de noden van de cliënt. Enkel uitgaan vanuit één bepaalde doelgroep en die verder helpen met één aanbod of één organisatie is fout. Dat is ook de insteek vanuit die proeftuinen. De bedoeling is te gaan naar een overkoepelend sluitend maatpak binnen een OCMW-VDAB-kader.

Er is ook een HIVA-rapport (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) gemaakt ter evaluatie van de proeftuinen VDAB-OCMW met een aantal aanbevelingen, zoals een betere

communicatie tussen beide instellingen, concrete en duidelijke criteria om na te gaan of iemand in aanmerking komt voor samenwerking tussen VDAB en OCMW, gemeenschappelijke instrumenten, opvolging van trajecten door beide organisaties en betrekken van meer externe partners op een meer structurele manier.

Er zijn goede evoluties te herkennen door de proeftuinen, maar al dit goede zou nu moeten worden overgebracht naar de andere steden en gemeenten. We zouden verder moeten kunnen gaan dan alleen de steden en gemeenten waar proeftuinen zijn georganiseerd.

Minister, ik heb u daar al meerdere schriftelijke vragen over gesteld. U onderstreept daarin zelf de nood aan verdere samenwerking. Dat kan onder andere in het kader van het KB 500, waarin de Programmatorische Overheidsdienst (POD) Maatschappelijke Integratie in een financiële tegemoetkoming voorziet voor partnerschappen die worden opgezet door het OCMW. Met deze tegemoetkoming moeten partnerschappen tussen OCMW's, gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten en/of derde partijen aangemoedigd worden. Het is dus een nuttig instrument om onze doelstellingen te verwezenlijken.

Het KB is eind 2012 aangepast zodat de OCMW's nu ook zonder goedkeuring van de VDAB een partnerschap kunnen aangaan met een derde partner. Dit is een gevolg van de expertise die de OCMW's zouden moeten hebben opgebouwd omtrent de begeleiding van werkzoekenden die recht hebben op maatschappelijke integratie of financiële maatschappelijke hulp. Een ander aspect is dat OCMW's nu ook voor meer dan 50 procent van de begeleiding zelf mogen instaan, in plaats van voordien minstens 50 procent door een partner moest gebeuren.

Het effect van deze aanpassing lijkt te zijn dat de rol van de VDAB een stukje wordt beperkt of geminimaliseerd, wat ingaat tegen de filosofie van de proeftuinen en de conclusies van het HIVA-rapport. Overleg over de efficiëntie van de Vlaamse proeftuinen, de conclusies daaruit en de werking van de VDAB enerzijds en de werking van de OCMW's en de federale impulsmaatregelen anderzijds lijkt ons op zijn plaats.

Tot slot hebben wij een bezorgdheid wat betreft de toekomst van de ESF-financiering (Europees Sociaal Fonds) en de projecten die daarmee worden gerealiseerd. De operationele programma's van 2014-2020 zijn in opmaak, maar er is veel onzekerheid in het veld. Dat veld heeft echt wel nood aan zekerheid over die ESF-financiering in de toekomst. De vraag is natuurlijk in welke mate die in deze legislatuur kan worden geboden, maar ik denk dat er toch een aantal krijtlijnen kunnen worden getrokken en minstens in een overgangmaatregel kan worden voorzien voor die ESF-financiering.

Minister, welke volgende stappen wenst u te zetten met betrekking tot meer samenwerking tussen VDAB en OCMW? Een week geleden was er nog de aankondiging van een nieuw samenwerkingsakkoord tussen VDAB, OCMW en de stad Antwerpen. Dat is zeer goed maar er zijn nog 307 andere steden en gemeenten. Ik verwacht dat u mede een impuls geeft om ervoor te zorgen dat die samenwerking geïntensifieerd wordt in elke stad of gemeente in Vlaanderen. Dat zal natuurlijk anders moeten gebeuren in Kruishoutem dan in Antwerpen, maar ik hoop dat die samenwerking overal systematisch kan worden ingevoerd.

Hoe zult u de andere gemeenten die geen proeftuin hadden, aanmoedigen om effectief die samenwerking op poten te zetten? Hoe zult u de positieve aspecten uit de proeftuinen naar die andere gemeenten verspreiden? Wat zult u ondernemen om de barrières die in het rapport naar voren kwamen, te counteren? Hebt u al een overleg gehad met de federale administratie Maatschappelijke Integratie om te kijken in hoeverre de KB 500-maatregel effectief bijdraagt, dan wel overlappend of zelfs contraproductief is voor de uitbouw van verdere samenwerkingsverbanden tussen OCMW en VDAB? Hoe kijkt u naar de ESF-financiering en de voortzetting daarvan?

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

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, dames en heren, ik wil graag aangeven dat we in de proeftuinen inderdaad hebben geëxperimenteerd met doelgroepafbakening en begeleiding, maar het ging niet om grote aantallen en het is niet mogelijk om hier algemene conclusies voor heel Vlaanderen aan te verbinden. Het zijn vooral de OCMW's die de inschatting moeten maken of iemand met een leefloon kan worden geactiveerd en welke begeleiding dan noodzakelijk is. Ik kom straks nog terug op de uitdraging.

De OCMW's hebben binnen het federale kader duidelijk een lokale autonomie om eigen accenten te leggen. Er is ook heel wat verschil tussen de OCMW's. Sommige OCMW's zetten heel systematisch in op professionele activering, andere beperken zich niet tot de eigen instrumenten. Bijgevolg is het moeilijk om als Vlaams minister iets anders te doen dan de samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's aan te moedigen, en dat doe ik ook.

De proeftuinen zijn inderdaad afgerond en moeten nu worden verspreid. Het onderzoeksrapport dat door de VVSG en de VDAB samen is opgesteld, zal worden verspreid naar de andere OCMW's. De samenwerking beperkt zich niet tot de proeftuinen. Ook daarbuiten zijn er verschillende initiatieven waarbij de OCMW's en de VDAB samen gaan bekijken hoe ze hun werking kunnen versterken door elkaars expertise beter in te zetten. Dat was ook uw vraag.

Een van de initiatieven is het wissellereproject met de VVSG en de VDAB. In verschillende gemeenten worden gesprekken georganiseerd om over samenwerking na te denken. Een ander voorbeeld is iets waar de VDAB afgelopen zomer mee bezig is geweest. Er werd een werkkader uitgewerkt voor de uitbouw van een klantenstrategie naar lokale besturen dat in samenspraak met VVSG de samenwerking in coregie met lokale overheden wil stimuleren, verruimen en intensifiëren.

Ook op basis van een provinciale analyse van de bestaande praktijk inzake samenwerking zal provinciaal een groeipad uitgestippeld worden. De afspraken met de lokale besturen worden geformaliseerd, ook dat is belangrijk, in een samenwerkingsovereenkomst en ze worden gerealiseerd via een actieplan. Er komt een systeem om de uitbouw van de samenwerkingsverbanden in coregie te monitoren en goede praktijken zullen zowel op provinciaal als op Vlaams niveau uitgewisseld worden. Op die manier kan de verdere uitdraging en de stimulering van de samenwerking gebeuren.

Via het KB 500 kunnen de OCMW's samenwerking vormgeven, maar vanuit Vlaanderen hebben wij er geen zicht op in welke mate dit ook effectief gebruikt wordt. Voor zover we hier een invloed op kunnen uitoefenen, pakken we mogelijke drempels in de samenwerking aan. Recent nog keurde de Privacycommissie een specifieke regeling goed betreffende de toegang tot 'Mijn Loopbaan' voor OCMW's. Ze krijgen toegang tot alle dossiers die behoren tot het bevoegdheidsgebied van het OCMW. Drempels in registratie en toegang tot dossiers worden op die manier weggewerkt, waardoor een betere gegevensdeling mogelijk wordt en dus ook een betere service.

ESF heb ik inderdaad niet opgenomen in mijn antwoord. Met bekijken hoe we een overbrugging kunnen doen in afwachting van nieuwe beslissingen op dit vlak: daar heb ik absoluut geen probleem mee.

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

**De heer Robrecht Bothuyne:** Minister, ik dank u voor het antwoord. Het laatste is heel belangrijk, want er is veel onzekerheid, en die heeft impact op een aantal organisaties die afhangen van ESF-middelen voor hun financiering. Er dreigt een personeelsverloop en dergelijke meer, we dreigen dus de expertise te verliezen die de voorbije jaren werd opgebouwd. Ik hoop dat u snel werk kunt maken van minstens een overgangsfase voor de ESF-financiering.

KB 500 is een instrument dat nuttig kan zijn om het beleid mee te helpen financieren en te helpen dragen. U zegt dat u er niet echt impact op hebt. Het lijkt me dus nuttig om er met de federale administratie overleg over te voeren. Het gaat uiteindelijk over een soort omgekeerde transfer, van federaal naar Vlaams beleid, en daar kunnen we toch niet tegen zijn, u al helemaal niet.

Het is dus de bedoeling om te komen tot samenwerkingsakkoorden, zij het stapsgewijs, met elke stad of gemeente en om overal een soort actieplan uit te werken met het OCMW, dat is bijzonder positief. Kunt u daar al een timing op kleven? U schudt van neen, dus wachten we daar nog wat op.

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

■

**Vraag om uitleg van mevrouw Sonja Claes tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de screening door de VDAB in het kader van het Maatwerkdecreet en het decreet Lokale Diensteneconomie - 223 (2013-2014)**

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

**Mevrouw Sonja Claes:** Voorzitter, minister, collega's, het Maatwerkdecreet is reeds goedgekeurd in het parlement en twee weken geleden hebben we in de commissie het ontwerp van decreet over de lokale diensteneconomie goedgekeurd. Er komt daardoor een enorm werk op de VDAB af. We weten dat er op dit ogenblik 13.550 doelgroepmedewerkers in de beschutte werkplaatsen werken en 3823 doelgroepmedewerkers in de sociale werkplaatsen.

Tijdens de discussie over de werking van de VDAB hier in de commissie, ongeveer veertien dagen geleden, werd de problematiek ook al even aangekaart door mevrouw Peeters en de heer Janssens. Toen ik veertien dagen geleden aan minister Van den Bossche vroeg hoe de mensen van de lokale diensteneconomie zouden worden ingeschaald, was ik een beetje verbaasd dat ze in groep ingeschakeld worden.

Minister, op welke manier worden de eerste screenings aangepakt die noodzakelijk zijn om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen voor alle doelgroepwerknemers, zowel bij de nieuwe werknemers als bij de grote groep reeds tewerkgestelde werknemers die ineens moeten worden ingeschakeld? Wordt het een individuele screening of een groepscreening? Worden die intern door de VDAB gedaan of door externen? Welke modules zullen hierbij desgevallend gehanteerd worden?

Welke timing wordt vooropgesteld voor de hele inschalingscreening? Hoeveel personeelsleden zal de VDAB vrijstellen om deze screening goed vorm te geven? Zijn dit bijkomende personeelsleden of vanuit welke functies zullen ze worden vrijgesteld?

U en ook minister Van den Bossche blijven zeggen dat er geen financiële impact is op de VDAB, maar ik vind dat weinig geloofwaardig. Wie zal dit financieren?

Wat zijn de implicaties op langere termijn? Zodra de eerste inschaling gebeurd is, moet iedereen ingeschaald worden en na vijf jaar geëvalueerd worden. Hoe ziet u het verdere verloop?

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Voorzitter, minister, vorige week hebben we het in de plenaire vergadering naar aanleiding van een actuele vraag over het doelgroepenbeleid ook kunnen hebben over dit meetinstrument, vooral in het kader van de matrix die in het regeerakkoord en in diverse beleidsbrieven is ingeschreven. Ik heb er nadien ook het verslag bijgenomen en de uitspraken die u toen deed, zijn me nog niet helemaal duidelijk. U zegt dat u het zult

opzetten voor wat betreft het decreet Maatwerk zodat men daarmee voort kan. Voor wat het individuele gedeelte betreft, verwijst u naar het budget. Goed, dat is implementatie, maar kan ik daaruit afleiden dat er geen andere initiatieven meer zijn voor de uitvoering inzake het meetinstrument, de matrix en dergelijke, al is het maar als wetgevend kader?

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** Voorzitter, ik denk dat mevrouw Claes hier een aantal terechte bedenkingen maakt over de impact van de twee decreten op de VDAB.

Minister, ik wil graag verwijzen naar uw schrijven in verband met het begrotingsadvies dat u gegeven hebt voor het ontwerp van decreet Lokale Diensteneconomie. Daarin zegt u dat u een begrotingsakkoord geeft onder een aantal voorwaarden. Een van die voorwaarden was een verduidelijking rond de kosten die het met zich mee zou brengen, de kosten van de VDAB enerzijds en van de evaluatie van de werknemers anderzijds. Kunt u daar iets meer over zeggen?

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

**Minister Philippe Muylers:** Dat is juist. Het is ook gebeurd en nadien goedgekeurd. Daarvoor dienen begrotingsakkoorden.

Voor wat betreft de screening van de doelgroepwerknemers binnen het collectief Maatwerkdecreet en het decreet Lokale Diensteneconomie is de Vlaamse Regering het erover eens dat er een onderscheid zal worden gemaakt tussen de zittende werknemers en de nieuwe instroom van werknemers. Minister Van den Bossche zal de overgangsbepalingen voor de zittende werknemers uitwerken. Zij heeft in dat kader al herhaaldelijk gezegd dat het om een collectieve omzetting zal gaan. De zaak moet namelijk pragmatisch worden aangepakt. Een collectieve omzetting per doelgroep is daar de beste weg toe. Er zal dus geen inschalingscreening nodig zijn.

Wat betreft de nieuwe instromers zal de individuele screening voor de personen met een arbeidshandicap volgens de bestaande procedure blijven verlopen, namelijk de BTOM-procedure. Voor de personen met een psychosociale problematiek, de uiterst kwetsbare werknemers en de doelgroepwerknemers lokale diensteneconomie wordt een nieuwe methodiek ontwikkeld op basis van de ICF-criteria (International Classification of Functioning, Disability and Health).

De Vlaamse Regering heeft ervoor gekozen om bij de aanwerving van nieuwe werknemers te werken met een aantal startpakketten op basis van duidelijke parameters. Indien nodig kan het pakket na een periode van tewerkstelling bij evaluatie worden aangepast. Het is aan minister Van den Bossche om een voorstel uit te werken voor die startpakketten. De filosofie is dat wie aan het werk gaat, in een bepaald startpakket start. Indien er vraag is naar een evaluatie, kan het verder worden uitgewerkt.

De indicering van de nieuwe instroom is geen nieuwe opdracht. De doelgroep passeert nu ook al langs de VDAB voor een screening en/of attestering. Wat nieuw is, is de wijze waarop de VDAB dat zal doen. De administratie kreeg de opdracht om een systeem uit te werken binnen de begroting. De Vlaamse Regering zette hiervoor de krijtlijnen uit. Door te werken op basis van reële vacatures, met standaardstartpakketten en de inbedding van de ICF-gebaseerde indicering binnen de preventieve en curatieve aanpak van het sluitend maatpak, kunnen de meerkosten tot een minimum – ik zeg niet tot nul – worden beperkt.

De raming van de kostprijs voor 2014 is 401.000 euro voor indicering – dat is de jaarkost op basis van de natuurlijke rotatie en het voorziene groeppad 2014 – en 300.000 euro voor herindicering – we schatten een tiende van de doelgroepwerknemers maatwerk.

Daarnaast zal binnen de werkingsmiddelen bekeken worden hoe in de nodige ruimte voor ICT-aanpassingen en vormingsmiddelen kan worden voorzien. De VDAB werkt aan een plan van aanpak. Ik verwacht dat ik dat op korte termijn met hen zal kunnen bespreken. De

meerkost voor de herindicering wordt opgenomen binnen de begroting Werk, inclusief VDAB.

De meerkost voor de evaluatie wordt opgenomen binnen de begroting Sociale Economie. Wat betreft de evaluatie van de zittende werknemers is, wegens de efficiënte inzet van middelen, ervoor gekozen te focussen op de 10 procent potentieel doorstroomrijpe doelgroepwerknemers. De administratie werkt aan sluitende selectiecriteria om die groep af te bakenen in functie van hun afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt in een fasering van die evaluaties voorzien rekening houdend met de capaciteit van de VDAB, waarbij ze ernaar streven om die evaluaties voor de doorstart van de evaluaties van de nieuwe instroom in 2019 af te ronden. De meerkost wordt geraamd op 300.000 euro.

De evaluatie van de nieuwe instroom uiterlijk na vijf jaar wordt op basis van natuurlijke rotatie geraamd op 400.000 euro. Gelet op de beoogde doelgroep zal die meerkost pas vanaf 2017 voelbaar zijn en pas in 2019 op kruissnelheid zitten.

U begrijpt dat al deze elementen verder worden uitgewerkt in functie van de uitvoeringsbesluiten. Meer duidelijkheid zal dan ook pas kunnen worden geboden zodra de uitvoeringsbesluiten principieel goedgekeurd zijn door de Vlaamse Regering.

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

**Mevrouw Sonja Claes:** Minister, wat ik niet helemaal heb gehoord, is of de huidige doelgroep van de lokale diensteneconomie zal worden ingeschaald. Is dat hetzelfde als het Maatwerkdecreet? (*Opmerkingen van minister Philippe Muylers*)

Dus alle zittende werknemers, zowel voor het Maatwerkdecreet als het decreet Lokale Diensteneconomie, vallen onder de verantwoordelijkheid van minister Van den Bossche. Dan moet ik haar de vraag stellen.

**Minister Philippe Muylers:** Ik heb u het antwoord voor een deel al gegeven. Ik heb gezegd dat zij er wegens pragmatische redenen voor kiest om een collectieve omzetting te doen per doelgroep.

**Mevrouw Sonja Claes:** Het is mij nu wel duidelijk hoe u de evaluatie zult doen en op welke manier de nieuwe doelgroepen zullen inkomen. De aanpak per doelgroep is een goede aanpak voor mensen die in een beschutte werkplaats werken, omdat het duidelijk is afgebakend en de handicap van de mensen gekend is. Het is echter veel moeilijker voor de mensen van de sociale werkplaatsen. Het is mij niet duidelijk op welke manier u de doelgroep zult afbakenen en hoe u collectief kunt meten wat de afstand tot de arbeidsmarkt is. Het gaat namelijk om individuele trajecten, en die kun je toch moeilijk samennemen? Voor de doelgroep beschutte werkplaatsen kan dat wel.

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Ik ben mij ervan bewust dat ik de vraag behoorlijk heb opengetrokken met mijn vraag naar de matrix. (*Opmerkingen van minister Philippe Muylers*)

Ik heb mij voorgenomen om er een aparte vraag over in te dienen. Dan kunt u het antwoord ook voorbereiden.

Verleden week zei u in de plenaire vergadering dat we heel de matrixstructuur – en daar hoort deze screening uiteraard onlosmakelijk bij – zullen opzetten wat betreft heel het luik sociale economie, zodat men voor de drie decreten langs de kant van de sociale economie naar uitvoering kan gaan. Wat het individuele luik betreft, zei u toen – in het verslag is dat helemaal niet duidelijk – dat u nu geen budget hebt voor uitvoering. Ik begrijp dat. Langs wetgevende kant is er echter nog heel veel werk om die matrix op te stellen. Komt er nog initiatief op dat vlak of niet?

Ik zal ongetwijfeld nog de kans hebben om deze vraag apart te laten behandelen. Dan kunt u het antwoord ook voorbereiden.

**Minister Philippe Muyters:** Er is heel veel werk. Ik was niet direct mee, omdat het eerst over iets anders ging, namelijk over de screening. Ik begreep niet direct hoe breed u de vraag hebt opengetrokken.

Ik bedoelde toen vooral dat we in eerste instantie de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) en de 50+-premie toegankelijk moeten maken voor de werknemers die doorstromen uit sociale economie. Zoals ik reeds aangaf in eerdere uiteenzettingen, moet de Vlaamse Regering roeien met de riemen die zij heeft en op dit moment betekent dit dat er geen bijkomende middelen zijn om voor de personen met een psychosociale problematiek een individuele maatregel uit te werken. We gaan ervan uit dat we bij de verdere regionalisering van het arbeidsmarktbeleid ook budgettaire hefboomen kunnen krijgen om een complementariteit te kunnen realiseren. Dat zijn vragen die u hier in de commissie hebt gesteld en waarop ik u toen een antwoord heb gegeven. (*Opmerkingen van mevrouw Sonja Claes*)

Hoe zullen die doelgroepen worden afgebakend? Dat is een taak die minister Van den Bossche op zich zal nemen. Ik veronderstel dat er daar meer duidelijkheid over kan worden gegeven zodra de uitvoeringsbesluiten zijn goedgekeurd.

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

■

**Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de doelstelling inzake het deelnamepercentage in het Pact 2020 - 263 (2013-2014)**

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Voorzitter, minister, geachte leden, in het Pact 2020 verbonden de Vlaamse Regering en de sociale partners zich ertoe om tegen 2020 met betrekking tot permanente vorming een deelnamepercentage van 15 procent te behalen. De evolutie ten opzichte van de nulmeting is alvast niet erg positief: we gaan van 8,2 procent in 2010 naar 6,9 procent. Daarmee zitten we ruim onder het cijfer van de Europese Unie, namelijk 9 procent. Dat is een oud zeer. We moeten, los van die negatieve trend, echter vooral besluiten dat we minder dan de helft van de doelstelling halen die we onszelf met zijn allen hebben opgelegd.

Bijkomende actie lijkt me dan ook dringend noodzakelijk, vooral omdat uit de cijfers die we op [www.werk.be](http://www.werk.be) hebben gevonden, blijkt dat die daling zich voordoet zich bij alle kwalificatieniveaus, en dan in het bijzonder bij de hoog- en middengediplomeerden. In januari 2010 werd het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) goedgekeurd. Daarin werd nog eens gesteld dat de inspanningen om meer mensen gebruik te laten maken van opleidingscheques, moesten worden opgedreven. Dat was toen een uitdrukkelijke doelstelling, die we ook absoluut onderschreven. We menen immers dat werken aan competenties van mensen hen ook wapent tegen economisch zwaar weer. Om dit waar te maken, werd toen in een budget van 3 miljoen euro voorzien. Zowel aan de hand van de cijfers als aan de hand van de beslissingen moeten we vaststellen dat die afspraak eigenlijk nooit werd gehonoreerd en dat de extra tegemoetkoming voor de meest kwetsbare groepen op onze arbeidsmarkt, die ook in het WIP stond, niet werd gerealiseerd.

Integendeel, de afgelopen jaren werd vaak bespaard op het systeem van de opleidingscheques. Het budget, dat in 2009 nog 16,5 miljoen euro bedroeg, bedraagt vandaag ongeveer 8,5 miljoen euro, ook zowat een halvering. Het gebruik werd toegespitst op arbeidsmarktgerichte vormingen. Daar hebben we in essentie eigenlijk absoluut niets op tegen. De middelen die we hebben, moeten we zo gericht mogelijk inzetten. We zien echter ook dat de aanvragen sinds 2009 zijn gehalveerd. Minister, bovendien konden we onlangs via

een persbericht vernemen dat u overweegt om opnieuw 2,5 miljoen euro te besparen op die opleidingscheques. Dan zouden we op 6 miljoen euro terugvallen. Dat roept toch wel wat vragen op.

Minister, hoe evalueert en verklaart u de negatieve evolutie van het percentage qua deelname aan vorming in 2012 ten opzichte van de nulmeting van 2010? Welke oorzaken ziet u? Hoe reageert u op de bezorgdheden van de sociale partners die we mochten vernemen? Welke garanties kunt u hun geven dat de Vlaamse Regering zal blijven investeren in arbeidsgerichte vormen om die 15 procent van het Pact 2020 te realiseren? Daar gaat het immers toch om. Ziet u naast de opleidingscheques nog andere mogelijkheden om permanente vorming te stimuleren en het bereiken van die 15 procent te versnellen? Het is immers niet zo dat er, omdat u op het ene budget bespaart, geen andere mogelijkheden zouden kunnen zijn. Welke bijkomende initiatieven denkt u eventueel nog te kunnen nemen om dit doel alsnog en in weerwil van de huidige cijfers te bereiken?

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

**De heer Jan Laurys:** Met betrekking tot opleiding en zo hebben we vroeger wel eens gewaagd van het omgekeerde mattheuseffect, maar ook hier zou blijkbaar de helft door hooggeschoolden worden gebruikt. Wijst dat erop dat ook hier de doelgroep, waarvoor dit is bestemd, tussen de mazen van het net valt?

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

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, ik ben het er helemaal mee eens dat de cijfers over de participatie aan levenslang leren niet rooskleurig zijn. Dat betekent voor mij echter niet dat de Vlaamse Regering dit thema niet belangrijk vindt. Integendeel, we moeten blijven investeren in competenties. Heel het beleid dat ik heb uitgewerkt, draait rond competenties en talenten van werkenden, en uiteraard ook van werkzoekenden. Uiteraard is dit een gedeelde verantwoordelijkheid. Dat zult u zeker ook onderschrijven. Ik wil me daar echter zeker niet achter verschuilen.

De overheid doet wel een en ander, ondanks alle budgettaire beperkingen. De benchmarkstudie van Luc Sels van 2009 toonde ook wel aan dat werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt over diverse kanalen kunnen beschikken om te worden ondersteund voor het volgen van een opleiding. Er is sprake van een rechtstreekse financiering voor de werkende, maar ook van vormen van onrechtstreekse financiering, bijvoorbeeld via de werkgever: denken we maar aan de kmo-portefeuille, de oproep van het Europees Sociaal Fonds (ESF) met betrekking tot opleiding in bedrijven en dergelijke meer. In bepaalde gevallen zijn er zelfs combinaties van diverse opleidingsincentives mogelijk. Het is inderdaad zo dat het budget van de opleidingscheques de jongste jaren is gedaald, maar we hebben die besparing vooral gerealiseerd door ze meer arbeidsmarktgericht te maken. Het aantal opleidingen is niet noodzakelijk gedaald. Dat blijkt ook bij de opleidingsverstrekkers. Dat zijn niet allemaal arbeidsmarktgerichte opleidingen. Ik denk dat iedereen het daarmee eens was. Ik herinner me, toen we dat hier hebben besproken, al die al te zotte opleidingen die mensen volgden. U herinnert zich wellicht die voorbeelden van toen.

Laten we ook niet de indruk wekken – hoewel ik denk dat u dat ook niet wilt doen – dat er een een-op-eenrelatie is tussen het aantal opleidingscheques en de deelname aan opleidingen. Dat is helemaal niet het geval. Ik wil er ook op wijzen dat we ook in rekening moeten brengen dat het economisch klimaat niet rooskleurig is. We zien altijd opnieuw dat bedrijven dan, ten onrechte, opleidingen voor hun werknemers jammer genoeg niet als een prioriteit zien. Dat zal ook zeker een rol hebben gespeeld. We mogen echter zeker niet zeggen dat, omdat de opleidingscheques zijn afgenomen, er dus minder opleiding is. Dat is zeker niet automatisch het geval.

Ik deel zeker ook de bezorgdheid van de sociale partners. Arbeidsmarktgerichte competentieversterking is en blijft belangrijk voor alle werknemers en blijft voor mij ook een



prioriteit. Werknemers hebben vaak te kampen met diverse drempels. Het was de bedoeling van de opleidingscheques om de financiële drempel weg te werken. Bij werknemers speelt echter zeker ook een gebrek aan tijd vaak een rol. Ik denk dat u dat ook weet. Er bestaan diverse verlofstelsels, maar vaak leidt het gederfde inkomen, in combinatie met die stelsels, ertoe dat men die keuze niet maakt.

Ook met het oog op de zesde staatshervorming, waarop ik zo dadelijk terugkom, heb ik met de sociale partners afgesproken dat we het geheel van die opleidingsstimulansen eens zullen herbekijken, op basis van die studie van Luc Sels van 2009, zodat we tot een eenvoudig en transparant systeem kunnen komen waarin aan die diverse drempels kan worden gewerkt. Tegelijk wil ik ook dat werknemers goed nadenken over hun loopbaan. Vandaag zijn er natuurlijk de loopbaancheques. Opleidingscheques als gevolg van een loopbaanbegeleidingstraject kunnen daarbij natuurlijk wel in aanmerking komen als arbeidsmarktgerichte opleiding.

Ik wil dus een verkennende oefening doen met de sociale partners met betrekking tot die verschillende opleidingsincentives. Een eerste stap daarin was het bestellen van een onderzoek dat al die opleidingsstimulansen voor werknemers en werkgevers in kaart brengt en dat ook een belangrijke basis zal vormen voor dat gesprek. Ik heb begrepen dat dit binnenkort in het kader van het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktreportering (VIONA) zal worden opgeleverd. Ik heb afgesproken met de sociale partners dat we dan daarover het gesprek zullen voeren.

We moeten er ook rekening mee houden dat met de zesde staatshervorming het betaald educatief verlof wordt overgeheveld. Dat lijkt me dus het moment bij uitstek, met die VIONA-studie, om het gesprek ten gronde over het geheel te voeren met de sociale partners.

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Minister, u licht uw beleid toe, maar dat doet niets af van het feit dat we ver van de doelstelling zitten en dat de trend negatief is. U verwijst naar de conjunctuur. Niemand zal het licht van de zon ontkennen. Iedereen die met de arbeidsmarkt bezig is, weet echter dat, net wanneer het economisch minder gaat, inzetten op permanente vorming, op competenties, op werknemers en werkzoekenden versterken, een van de absolute voorwaarden is om als organisatie, bedrijf en regio versterkt uit zo'n crisis te komen. U zult dat, denk ik, ook kunnen onderschrijven.

Er is heel veel gelegen aan het blijven overtuigen en het proberen werken aan een mentaliteitswijziging, want dit is niet nieuw. Het is een handicap die onze arbeidsmarkt al twintig of dertig jaar kenmerkt. We hebben al heel wat trainen gemist. Het signaal om daarop in te zetten zou des te luider moeten klinken. We zouden een ambassadeurschap moeten opnemen om mensen kmo per kmo te overtuigen van de noodzaak om te werken aan competenties en opleidingen.

Het is uiteraard te simpel om te zeggen dat je bespaart in opleidingscheques en dat je de inspanningen lineair ziet dalen. Dat neemt niet weg dat, als je besparing na besparing realiseert, los van een efficiëntiewinst door die arbeidsgerichter te maken, er op een gegeven moment wel een kritische grens is waarop het systeem niet meer overeind blijft. Als we zouden landen op 6 miljoen euro, dan is er 10 miljoen euro bespaard op dat systeem. Is dat dan het signaal dat we moeten geven?

U verwijst naar de tijd die mensen zouden verliezen. Ja goed, het is een investering. Als je in opdracht van een werkgever een opleiding volgt, spreekt het vanzelf dat daarover afspraken worden gemaakt binnen het bedrijf. Waarom zou dat ook niet kunnen op sectorniveau? We hebben een hele reeks sectorconvenants afgesloten. Van werken aan opleidingen op sectorniveau zijn er goede voorbeelden, ook in minder evidente sectoren, zoals de land- en tuinbouw, die daar heel veel werk van heeft gemaakt. Soms schermt men met de hele grote sectoren, zoals de bouw en de metaalverwerkende industrie, maar ook de groene sectoren hebben daar werk van gemaakt. Het kan dus ook met lage loonmassa's en met heel wat

kmo's. Daar zijn wel voorbeelden van te vinden, maar men moet het ownership van dat thema willen claimen.

Minister, ik wil u vragen dat u bij wijze van spreken de missionaris wordt van dit thema. Met de discussie over Zwarte Piet en Sinterklaas komen allerlei beelden voor ogen. (*Gelach*)

Uiteraard zal de staatshervorming en het betaald educatief verlof (BEV) de mogelijkheid bieden om sommige zaken te bundelen en in te zetten. Dat neemt niet weg dat ik mijn zorg wil overbrengen, want de cijfers gaan de verkeerde kant uit. Als een kritische massa wordt bereikt, dan dreigt het systeem zijn relevantie te verliezen.

**Minister Philippe Muylers:** Mijnheer Van Malderen, ik deel uw analyse voor het grootste deel. Kijk maar naar de technische werkloosheid en het feit dat maar 4 procent een opleiding ging volgen, terwijl wij het erover eens zijn dat dat net een goed moment is om je competenties en talenten bij te schaven. We kunnen daar geen verplichting opleggen. Ik deel uw bezorgdheid, vandaar dat ik het initiatief heb genomen. Ik ben blij dat de VIONA-studie klaar is om alles in kaart te brengen. Eén instrument krijgt nu minder budget, maar misschien zijn er andere instrumenten waardoor je het geheel anders kunt bekijken. De VIONA-studie is een jaar geleden besteld en wordt nu afgerond.

**De heer Bart Van Malderen:** Wanneer is nu?

**Minister Philippe Muylers:** Eind november. Ik wil graag missionaris zijn, maar liefst met de sociale partners. Mijn arbeidsmarktbeleid is met de sociale partners omdat ik ervan overtuigd ben dat als je het wilt realiseren op het veld, je minstens de overkoepelende organisaties mee moet hebben. Dan is het nog verdomd moeilijk om het op het terrein verkocht te krijgen.

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

■

### **Gedachtewisseling met de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie**

**Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over discriminatiebestrijding op de Vlaamse arbeidsmarkt - 107 (2013-2014)**

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Op 26 oktober 2007 werd de intentieverklaring tot discriminatiebestrijding op de Vlaamse arbeidsmarkt ondertekend door enkele intermediairen, zoals de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), de Federatie van Partners voor Werk (Federgon), sociale partners, het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR) en door gebruikersorganisaties zoals Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap (GRIP), Kif Kif, en het Minderhedenforum.

Die organisaties engageerden zich hierin om tot een goede samenwerking en informatiedoorstroming te komen met onze inspectie Werk en Sociale Economie (WSE), op het gebied van discriminatiebestrijding op de arbeidsmarkt. In de intentieverklaring staat dat de partners de mogelijkheid hebben om zelf dossiers op te lossen en dat ze doorgeven aan de inspectie WSE waar zij niet uit raken.

Uit het jaarverslag van de inspectie blijkt dat de verschillende afspraken die in het verleden werden gemaakt met de koepelorganisaties en de beroepsvereniging, mogen worden opgefrist ter versterking van het bestaande partnerschap. De inspectie wil hiervoor in overleg treden met de ondertekenaars van de intentieverklaring om dit verder vorm te geven.

Op 30 mei 2012 bezorgde de Commissie Diversiteit een advies met betrekking tot het geactualiseerde Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD). Het blijkt dat in de meeste gevallen de vraag tot discriminatie komt van de klant, de gebruiker. De inspectie WSE is echter niet bevoegd voor de controle op arbeidsdiscriminatie bij de gebruiker. Dat gebeurt op het federale niveau.

Daarbij komt dat methodes als mystery shopping of uitlokking niet kunnen voor de inspectie WSE. Het is duidelijk dat het bij de controles op arbeidsgerelateerde discriminatie noodzakelijk is ook het aspect gebruiker/klant mee te nemen. Als mogelijke oplossing wordt het opstellen van een protocol tot samenwerking met de federale inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten of de uitbreiding van de controlebevoegdheden vooropgesteld.

Minister, kunt u een stand van zaken geven van de intentieverklaring tot discriminatiebestrijding? Welke initiatieven werden reeds genomen om het bestaande partnerschap met de koepelorganisaties en de beroepsvereniging te actualiseren en te versterken? In het jaarverslag hebt u gezegd dat daar ruimte voor is. Welke initiatieven werden reeds genomen om de controles op arbeidsgerelateerde discriminatie bij de gebruiker te verbeteren en te verhogen? Hoe staat u tegenover de voorgestelde oplossingen?

**De voorzitter:** De heer Van de Voorde heeft het woord.

**De heer Michiel Van de Voorde,** coördinator van het team Diversiteit en Duurzaam Organisationsbeleid van het Departement Werk en Sociale Economie: Dames en heren, ik zou het met jullie willen hebben over het fameuze Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie. Ik zal jullie een stand van zaken geven en ook de uitdagingen waar we in 2013 en 2014 nog voor zullen staan.

Ik zal beginnen met een kleine voorgeschiedenis. De intentieverklaring discriminatiebestrijding dateert van 2007 en was eigenlijk de start van het allereerste ABAD. De uitgangspunten waren en zijn nog altijd dezelfde voor het geactualiseerde actieplan. Het is een permanent werk in uitvoering. Het is geen afgerond plan waar we na twee jaar een evaluatie van maken. Als we merken dat er nieuwe problemen, nieuwe uitdagingen, nieuwe kansen of nieuwe knelpunten zijn, dan voegen we acties toe. Als een actie is afgerond, dan verdwijnt die uit het plan. Mijn presentatie zal dus een stand van zaken zijn.

Een tweede uitgangspunt is dat het om een tweesporenbeleid gaat. Het is niet alleen een kwestie van handhaven, maar ook van partijen en partners te sensibiliseren, te ondersteunen en te helpen voorkomen. In alles wat we doen, gaan we daar de nadruk op leggen. Het is telkens de bedoeling om te komen tot een onderhandelde oplossing.

Het eerste ABAD heeft enkele dingen opgeleverd. Er is het elektronische klachtenformulier op [www.werk.be](http://www.werk.be). Er is een samenwerkingsovereenkomst tussen de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie, het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Gelijke Kansen in Vlaanderen en diverse lokale meldpunten die in Vlaanderen actief zijn. Er zijn trainingen en vormingen rond wet- en regelgeving voor inspecteurs en veldwerkers. Er werd een eerste koppeling gemaakt tussen discriminatiebestrijding en het diversiteitsbeleid zoals het toen bestond, om vooral het sensibiliserende en ondersteunende luik vorm te kunnen geven.

Waarom was actualisering nodig? We willen de samenwerking tussen de verschillende partners versterken. We willen nagaan wat we beter of meer kunnen doen en we willen dat vertalen in concrete engagementen. In de loop van 2013 is dat brede beleid uitgevoerd en kwam er in de plaats van een louter diversiteitsbeleid, een breed en inclusief loopbaan- en diversiteitsbeleid. Dat zorgt voor een aantal taakverbredingen bij mensen omdat we willen nagaan hoe we dat beter kunnen koppelen aan discriminatiebestrijding.

Het plan omvat zeventien acties. Ik ga ze kort overlopen. De eerste actie is een betere koppeling van discriminatiebestrijding met alle instrumenten die we inzetten in het loopbaan- en diversiteitsbeleid. Dat is in volle uitvoering. In alle protocollen met de structurele

projecten, zijnde Jobkanaal, diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, activeringsconsulenten en stafmedewerkers bij het Minderhedenforum, stafmedewerkers bij Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap (GRIP), is het meewerken aan de uitrol van het ABAD verankerd. Idem in alle convenanten met de regionaal sociaal-economisch overlegcomités (RESOC) en sociaal-economische raden van de regio (SERR) waarin er afspraken worden gemaakt over het aantal diversiteitsplannen in een regio en over de soorten acties.

We hebben ons voorgenomen om meer en betere instrumenten van discriminatiebestrijding op te nemen in de toolboxen. Er zijn drie grote toolboxen die we zullen integreren. We gaan er een mooie etalage van maken met een twintigtal instrumenten in het spotlicht. Achteraan zal een winkel zijn met heel veel instrumenten, ook rond discriminatiebestrijding. Een aantal worden er in aangepaste vorm behouden zoals bijvoorbeeld rond een discriminatieclausule in arbeidsreglementen. Een aantal nieuwe zijn er in opmaak, onder meer over ‘Hoe ga je om met discriminerende klanten?’

Actie 3 omvat aangepaste opleidingen voor inspecteurs, voor diversiteits- en loopbaanconsulenten, voor consulenten van de arbeidsmarktintermediairs. Deze actie is in uitvoering. De allereerste aangepaste training is in september 2012 georganiseerd. Intussen zijn er andere georganiseerd. Op basis van wat we daar gehoord hebben, zijn we ze aan het aanpassen.

Actie 4 en 5 hebben ook betrekking op opleiding, namelijk het organiseren van een opfriscursus ‘Basistraining discriminatiebestrijding’ en het aanpassen van het vormingsmateriaal voor de inspecteurs. Dit alles is volop bezig, in samenwerking met het CGKR binnen het ‘e-learning project voor het ondersteunen van diversiteitsbeleid’. Het CGKR is aan het interfederaliseren waardoor er nieuwe kansen voor een versterkte samenwerking ontstaan. Het centrum is de trekker in een project waarin zowel het federale niveau als de gewesten en gemeenschappen participeren. Het is de bedoeling om discriminatie te voorkomen en te remediëren zowel bij rekrutering, selectie, leiding geven, vorming, evaluatie en ontslag via de uitwisseling van kennis, van goede praktijken, oefening en e-training. Hij is nog in volle opbouw maar tegen 2014 moet deze interactieve webstek raadpleegbaar zijn voor oefeningen, cases, bespreking van rechtspraak, veelgestelde vragen enzovoort. Die trainingen kunnen we goedkoop aanbieden, samen met anderen die veel expertise hebben, en daardoor bereiken we zeer veel mensen. De eerste projectfase is nu dus in volle ontwikkeling en heeft tot doel om discriminatieregelgeving op een toegankelijke manier open te stellen voor zowel ondernemers, mensen van een HR-afdeling, intermediairs als voor vakbonden.

Actie 6 en 7 willen discriminerende vereisten in vacatures en discriminerende klanten aanpakken, zowel individuen als organisaties. De VDAB heeft al een duidelijk actieplan tegen discriminerende vereisten in vacatures. Op basis van projectervaringen in de socialprofitsector – onder meer rond zorgweigering – en van ervaringen van de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) met discriminerende klanten, wordt een model van aanpak ontwikkeld dat over verschillende sectoren zou kunnen worden verspreid.

Actie 8 ging over meer en betere sectorale gedragscodes non-discriminatie. In de laatste generatie sectorconvenanten van vorig jaar hebben meer sectoren hierop ingezet. Een goede praktijk, die al van 2011 dateert, is de vernieuwde cao ‘gedragscode antidiscriminatie’ binnen de uitzendsector. Die cao is heel helder en concreet. Het is een model dat door anderen kan worden gebruikt.

Actie 9 gaat over de externe evaluatie van het online klachtenformulier van de inspectie WSE. Men kan met een klacht over vermoedelijke discriminatie terecht op [www.werk.be](http://www.werk.be). De inspectie start momenteel een overleg op met alle initiële partners die de intentieverklaring van 2007 ondertekend hebben om na te gaan hoe de informatieverstrekking kan worden versterkt en hoe de samenwerking kan worden geconcretiseerd. Op dit ogenblik is het aantal klachten dat via die weg binnenkomt, vrij beperkt.

Actie 10 gaat over de goede afstemming tussen het decreet Evenredige Participatie en het Gelijkekansendecreet. Met de interfederalisering van het CGKR komt er ook een nieuwe structuur voor de Vlaamse meldpunten die in het nieuwe Vlaamse centrum worden ingekanteld. We gaan er uiteraard heel nauw mee samenwerken. Die samenwerking zal twee specifieke vormen aannemen: het e-learningproject dat al is opgestart en tijdelijke thematische werkgroepen. In dat kader wordt de samenwerking verder uitgebouwd en geconcretiseerd.

Actie 11 gaat over het beter informeren rond en opsporen van indirecte discriminatie en daarrond een handleiding ontwikkelen. Het is zo dat vele vormen van discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt onbedoeld zijn. Het gaat over procedures en regeltjes die niet de bedoeling hebben om bepaalde mensen of categorieën van mensen uit te sluiten maar die dat in hun uitwerking wel als gevolg hebben. Het is heel moeilijk om daar iets aan te doen omdat het moeilijk is om te herkennen, laat staan er iets aan te gaan doen. Vandaar dat we met het e-learningproject expertise gaan bundelen om een handleiding op te stellen tegen de eerste helft van 2014.

De acties 12 en 13 zijn de concrete addenda bij dat actieplan voor alle initiële ondertekenaars van de intentieverklaring. Dat is helemaal afgerond voor onze Inspectie WSE, voor VDAB, voor Federgon als koepel van de uitzendsector en voor Steunpunt Lokale Netwerken (SLN) als koepel van bemiddeling. De addenda zijn opgenomen bij de acties. Ik kom daar verder nog op terug.

De werkgeversorganisaties, de vakbonden, het Minderhedenforum en GRIP vzw zijn gevat door de protocollen met de structurele loopbaan- en diversiteitsprojecten. De RESOC's en SERR's zijn gevat via regioconvenants Loopbaan- en Diversiteitsbeleid.

Actie 14 is de verbetering van de geïnformateerde data-uitwisseling tussen Inspectie WSE, de meldpunten en het CGKR. Onze inspectie is momenteel overleg aan het opstarten met alle initiële partijen van de intentieverklaring. De verbetering van de data-uitwisseling is een van de items die onderdeel uitmaken van het overleg.

Actie 15 is het onderzoek naar de mogelijkheden van de officiële bemiddeling. Voor alle duidelijkheid, het gaat hier over 'mediation' in de juridische zin van het woord. Het gaat dus niet over wat we nu ook al doen, namelijk streven naar onderhandelde oplossingen. Dat doen we natuurlijk altijd. Hier is het als volgt. Je kunt in overleg gaan en het lukt niet. Het alternatief is dat je een pv opmaakt of dat je stappen zet, voor zover dat kan, richting formeel klacht indienen tot en met de rechtbank. De schakel die nu ontbreekt, is bemiddeling. Dat zijn we momenteel aan het bekijken samen met het CGKR en met Gelijke Kansen in Vlaanderen. Wat zijn de ervaringen? Er zijn een paar interessante ervaringen uit het buitenland. Wat zou hier kunnen? Wat zijn de mogelijkheden? Het is de bedoeling dat we daar een nota over maken die we zullen voorleggen aan de bevoegde ministers.

Actie 16 is deelname aan de ontwikkeling van een instrument voor socio-economische monitoring op basis van historiek van nationaliteiten. Dat betekent dat we op een objectieve geanonimiseerde en geaggregeerde manier kijken: wie is iemand met allochtone roots? Het gaat in vele gevallen om mensen die Belg zijn. Er is een aanpak voor ontwikkeld en uitgetest, met als trekker het federale niveau en in samenwerking met het CGKR, de gewesten en de gemeenschappen. Die aanpak is er, die is getest, dat werkt. We kunnen een tweede generatie op die manier perfect in kaart brengen.

Een probleem is dat er verschillende definities worden gehanteerd binnen de verschillende beleidsdomeinen. Nu zijn we die op elkaar aan het afstemmen. Dat werk gebeurt in de Commissie Integratiebeleid. Er wordt ook bekeken wat eventueel nog praktische knelpunten of administratieve obstakels zijn die we moeten aanpakken bij de verdere uitrol van dit instrument. Dat heeft onder andere te maken met de privacybescherming. We moeten zeker

zijn dat dat waterdicht is. Het heeft ook te maken met de toegankelijkheid en met de kostprijs van de aanpak. Deze zaken worden nu allemaal geregeld.

Actie 17 is meewerken aan het onderzoek ‘Geaggregeerde correspondentietests’ en aan de ‘Diversiteitsbarometer’. Dat dateert al van een tijdje geleden en de resultaten zijn voorgesteld in 2012. In 2013 heeft men nog een aantal andere aspecten van die barometer gepresenteerd. We hadden die actie opgenomen met de idee: is het misschien nodig om op basis van de resultaten die eruit komen, ons actieplan aan te passen? Daar was geen reden toe. Wat we doen, komt ook uit de resultaten van het onderzoek.

Ik kom tot de addenda. Een vraag van de heer Van Malderen was hoe het staat met de actualisering van een aantal zaken. We hebben met de inspectie, met VDAB, met Federgon en met SLN een aantal afspraken gemaakt die we vertaald hebben in een addendum bij ons actieplan. De inhoud ervan zal ik kort overlopen.

In elk jaaractieplan van de Inspectie WSE is structureel voorzien dat er antidiscriminatiecontroles zullen gebeuren. Dat aantal kan verschillen van jaar tot jaar. In 2012 hadden we er 102. Die controles focussen op handhaving van regelgeving, maar er is ook aandacht voor informatieverstrekking en sensibilisatie. Die twee aspecten worden meegenomen, zoals het uitgangspunt is van heel het ABAD. Daarnaast doen ze ook controles op de diversiteitsplannen en de loopbaan- en diversiteitsprojecten. Ook dat fluctueert van jaar tot jaar, maar ieder jaar worden een aantal van die plannen meegenomen. We hebben er ook afspraken over gemaakt dat de Inspectie bij haar controles op de diversiteitsplannen ook controleert wat duurzame effecten zijn van die plannen. Wij krijgen een eindrapport van een dergelijk plan. De inspectie gaat post factum op bezoek, en dat kan anderhalf jaar later zijn. Dan kunnen we zien wat er nog allemaal overschiet van de resultaten die we met die plannen hebben willen bereiken.

Er is nog altijd het meldpunt discriminatie op [www.werk.be](http://www.werk.be). Een prima voorbeeld is ook de samenwerking die onze inspectie opbouwt met regionale meldpunten waar verschillende partners en partijen bij betrokken zijn. Daar is het een kwestie van proactief een aantal zaken te bespreken met elkaar en bekijken wie wat kan doen om te voorkomen dat discriminatie zich zou voordoen.

Nu is er opnieuw overleg met alle initiële partners van de intentieverklaring van 2007 om de wederzijdse informatieverstrekking te verbeteren en verdere samenwerking te concretiseren.

Wat gaat de VDAB doen? Daar maakt men het onderscheid tussen acties naar eigen personeel en acties naar klanten. Naar eigen personeel hebben we een zeer uitgebreid vormingsaanbod, onder andere over omgaan met agressie en met andere culturen, over integriteit en diversiteit. Er is ook de VDAB-gedragscode waar iedere bemiddelaar en ieder personeelslid zich aan moet houden. Daar staat uitdrukkelijk in dat discriminatie en ongelijke behandeling niet kan. Er is ook een serie frequently asked questions (FAQ's) over hoe omgaan met moeilijke en discriminerende vragen. Dat wordt regelmatig geactualiseerd en bijgewerkt.

Wat betreft acties naar klanten, is er een sensibiliserend onderzoek dat de VDAB jaarlijks bekendmaakt, namelijk ‘Kansengroepen in kaart’. De bedoeling is simpelweg kijken hoever het daarmee staat en wat de arbeidsgegevens voor de kansengroepen zijn. Het is dus een kwestie van verschillende partijen, zowel werkgevers, vakbonden enzovoort, te sensibiliseren en te zeggen: er is nog werk.

Men kan op ‘Mijn loopbaan’ werken met een anoniem cv. Het moet niet maar het kan. Na een doorverwijzing van een 50-plusser gaat men sollicitatiefeedback bij de werkgever vragen. Men gaat kijken wat er nog eventueel verder kan gebeuren. De VDAB is ook nog altijd actief in de promotie van de instrumenten die in de toolbox ‘De juiste stoel’ zijn opgenomen. Er is uiteraard een zeer intensieve samenwerking met de consultants van Jobkanaal.

Dan is er uiteraard het VDAB-klachtenmanagement waar iedereen terecht kan wanneer er problemen of vermeende problemen zouden rijzen. De VDAB maakt ook continu werk van het aanpakken van discriminerende elementen in vacatures.

Ik kom bij Federgon en de uitzendsector. Er zijn een aantal acties die direct gericht zijn op discriminatiebestrijding. Ik heb er een paar belangrijke opgesomd. Om te beginnen is er de fameuze cao gedragscode antidiscriminatie. Dat is eigenlijk een uitbreiding en actualisering in 2011 van een allereerste sectorale cao die over dit thema is afgesloten in 1996. Dat is een model dat zeker en vast kan worden gevolgd, ook in de andere sectoren.

Er zijn de trainingen, handleidingen en brochures, onder andere het tienstappenplan 'Privacy en discriminatie' en 'Vragen en antwoorden non-discriminatie' die we samen met het CGKR hebben ontwikkeld en er zijn ook FAQ's 'Hoe omgaan met moeilijke en discriminerende vragen', zeer toegankelijk voor alle consulenten.

Dan is er de Federgon-codex, die alle relevante regelgeving bevat. Die wordt ondersteund door tal van circulaire en cursussen. Dat heb ik niet allemaal opgesomd. Als sluitstuk op dit alles is er de mystery shopping die wordt georganiseerd door Federgon.

Vanuit de sector wordt ook veel ondersteuning geboden voor het diversiteitsbeleid en voor het vernieuwde loopbaan- en diversiteitsbeleid. Ze promoten actief loopbaan- en diversiteitsplannen, vooral via de consulenten van Vooruitzenden: het sociale fonds waar mensen van vakbonden en werkgevers uit de uitzendsector samen voor de goede gang van zaken instaan. Ze ondersteunen dit zowel bij uitzendbedrijven als bij klantgebruikers.

Ze hebben ook een eigen project en een interessante website: [www.diversiteitwerkt.be](http://www.diversiteitwerkt.be). Ze nemen actief deel aan veel van onze campagnes en projecten.

Ik kom tot de kosteloze bemiddeling en het SLN als koepelorganisatie. Ze hebben een ietwat andere aanpak, want meer dan bij VDAB en Federgon, wordt discriminatiebestrijding als onderdeel van de promotie van het diversiteitsbeleid aangepakt. Er is veel minder sprake van een scheiding, beide zijn aan elkaar gekoppeld en worden alleen vanuit het stimulerende aangepakt.

De meeste leden van de kostelozebemiddelingsorganisaties hebben een VDAB-mandaat. Dat impliceert uiteraard dat ze een interne klachtenprocedure hebben en dat ze de VDAB-gedragscode onderschrijven. Ze hebben ook een leidraad voor het opmaken van een actieplan diversiteit 'Introduceren en verankeren van diversiteitsdenken'. Die is nog steeds relevant, maar moet geactualiseerd worden, zeker nu we ons beleid verbreed hebben. Er is ook een leidraad gemaakt voor het uitvoeren van een diversiteitstoets, en die wordt onder andere ingezet bij de aanpak van werkervaringsprojecten. Ze hebben training en vorming voor aangesloten ledenorganisaties. Veel van de organisaties hebben ook een loopbaan- en diversiteitsplan of hebben dat gehad. Ook bij hen geldt dat er een nauwe, stevige samenwerking is met Jobkanaal en met de andere structurele projecten. Voor het aanbod ten aanzien van werkgevers gebruiken ze – gelukkig maar – vooral de instrumenten uit de toolboxes die wij ontwikkeld hebben.

Ik rond af met een aantal zaken waar we eind 2013 en in 2014 zeker en vast nog ernstig op willen inzetten. We willen meer en betere training en vorming voor consulenten en inspecteurs, want die zijn echt hard nodig. De integratie van de toolboxes die we nu aan het doorvoeren zijn, zal – ik houd een klein slagje onder de arm – in het voorjaar van 2014 te consulteren zijn via werk.be. Misschien lukt het al iets eerder, maar zeker tegen het voorjaar van 2014.

We zijn volop bezig met het aanpassen, verfijnen en ontwikkelen van de instrumenten en methodieken. Dat gebeurt onder meer met de integratie van de toolboxes. We zullen ook een aantal nieuwe moeten ontwikkelen, en dat zal iets meer tijd vergen. We willen er zeker en vast in 2014 werk van maken.

We doen iets aan de netwerking van onze inspecteurs met het versterken van de regionale meldpunten en het verbeteren van de elektronische data-uitwisseling.

We willen ook de monitoring en evaluatie van de acties beter aanpakken.

We willen waar mogelijk meer werken met resultaatsverbintenissen en/of cao's. Denken we aan de goede praktijk: de uitzendsector is een voorbeeld dat het kan.

We streven in alles wat we doen een onderhandelde oplossing na, die staat centraal in heel onze aanpak. We bekijken of er plaats is voor of hoe we plaats kunnen maken voor officiële bemiddeling of 'mediation'. We zijn dit volop aan het onderzoeken.

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

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, dames en heren, ik wil het laatste punt van de heer Van Malderen nog toelichten, maar uit de voorstelling van de heer Van de Voorde is al gebleken dat het belangrijk is dat dit actieplan een rollend actieplan is. We moeten dus niet wachten op een herziening om zaken aan te passen, ze kunnen 'en cours de route' gebeuren.

Het is mooi aangetoond dat de intenties die er oorspronkelijk waren, mooi zijn omgezet in addenda met vaste afspraken en concrete engagementen vanuit de verschillende partners. Of dat dan de vakbonden zijn, Jobkanaal, de SERR's, de RESOC's of de eigen Inspectie Werk en Sociale Economie, op die manier hebben we de intentieverklaringen harder gemaakt met het oog op de toekomst.

Een punt dat nog niet naar voren werd gebracht, zijn de initiatieven die rond de controles en de discriminatie gebeuren. Het is duidelijk dat we voor het aantal controles van onze Inspectie Werk en Sociale Economie de boordtabel hebben en dat we alle beschikbare instrumenten inzetten. U hebt begrepen uit de uiteenzetting van de heer Van de Voorde dat ook wordt nagegaan of het instrument van de bemiddeling daar nog aan kan worden toegevoegd. Als onze inspectie stoot op mogelijk onterechte en discriminerende vragen van gebruikers, dan wordt dit doorgegeven aan de federaal bevoegde diensten.

Het samenwerkingsakkoord van 1 juni 2011 tussen de Federale Staat en de gewesten en de gemeenschappen over de coördinatie van de controles inzake illegale arbeid en sociale fraude heeft ook als doelstelling om te komen tot een efficiëntere samenwerking met betrekking tot die bestrijding. Met betrekking tot de controles en arbeidsgerelateerde discriminatie heeft mijn inspectie recent nog samengezeten met de federale inspectie Toezicht op de Sociale Wetten, gewoon al om ervaringen uit te wisselen en om te bekijken waar de samenwerking nog kan verbeteren.

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

**Mevrouw Güler Turan:** Voorzitter, mijn excuses, ik ben wat later binnengekomen. Waar kan ik de slides raadplegen?

**Minister Philippe Muylers:** We zullen ze aan het commissiesecretariaat laten overmaken.

**Mevrouw Güler Turan:** Minister, op het moment dat ik de zaal binnenkwam, heb ik de heer Van de Voorde horen zeggen dat er 112 controles werden uitgevoerd in 2012. Welke vaststellingen zijn er gebeurd bij die controles? Werd er al dan niet discriminatie vastgesteld?

Kunt u een overzicht geven van de stand in 2013, want we zijn nu al bijna eind oktober? We hebben het de afgelopen periode genoeg gehad over de vele verslagen en rapporten, onder meer van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Wij trekken inderdaad ook laaggeschoolde mensen vanuit het buitenland aan, maar de tewerkstelling van mensen met een vreemde origine in België en in Vlaanderen verloopt niet in gelijke mate als in de rest van Europa. We zijn bij de slechtste leerlingen van de klas. Ik meen dan ook dat we hier sterker op moeten inzetten.



Dus, zonder op de inhoud in te gaan, hoever staan we in 2013 en wat waren de vaststellingen van 2012?

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

**De heer Björn Rzoska:** Voorzitter, minister, andere collega's hebben ook al regelmatig vragen gesteld over ABAD. Ik heb er indertijd ook een vraag over gesteld, want het klopt wat mevrouw Turan zegt dat uit de OESO-cijfers blijkt dat we op het vlak van participatie van minderheden en vooral van allochtone minderheden op de arbeidsmarkt, in Europees perspectief absoluut niet goed scoren.

We hebben er een tijdje op moeten wachten, maar nu wordt het plan gepresenteerd. Ik vind het al een verbetering dat er een stap wordt gezet naar heel wat concrete acties. Ik vind de addenda heel interessant, maar alles staat of valt natuurlijk met de afdwingbaarheid. Er kunnen heel veel goede intenties zijn, maar de resultaten op het terrein moeten natuurlijk volgen.

Ik sluit me aan bij de vragen van mevrouw Turan, maar ik heb nog een andere – een specifieke – vraag. Hoeveel budgettaire middelen zet u hier nu tegenover? Dat is me niet helemaal duidelijk. Past dit binnen het algemene budget dat u hebt voor Werk of hebt u hiervoor een specifiek budget uitgetrokken en koppelt u dat dan aan de acties die hier worden gepresenteerd in het geactualiseerd ABAD?

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

**Mevrouw Lydia Peeters:** Voorzitter, minister, ik wil de heer Van de Voorde danken voor zijn uiteenzetting. Het is alleszins goed dat nu gewerkt wordt aan een volledig overzicht, dat men niet afkomt met tal van nieuw initiatieven, maar dat men zoekt naar manieren om op verschillende wijze informatie uit te wisselen bij de verschillende instanties die er reeds mee bezig zijn. Er is al heel wat voorhanden, creëren van nieuwe initiatieven is niet het doel, het is goed om alle bestaande regels bij elkaar te brengen, te evalueren en desgevallend te rationaliseren.

Ik sluit me even aan bij de vraag van mevrouw Turan. U hebt in het addendum verwezen naar de 'mystery shopping' in de uitzendsector. Zijn daar al recentere cijfers van bekend? Zo ja, kunnen we daar al iets meer over vernemen?

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

**Mevrouw Khadija Zamouri:** Mijnheer Van de Voorde, ik dank u voor uw uiteenzetting.

Ik ben toerist in deze commissie, maar ik ben geïnteresseerd in deze materie.

In uw uiteenzetting had u het over moeilijke en discriminerende vragen. Mijn vader is 55 jaar geleden naar België gekomen. Hoe komt het dat we nu nog altijd spreken over moeilijke en discriminerende vragen? Hoe komt het dat zulke zaken blijkbaar nog steeds schering en inslag zijn? Wat zijn die moeilijke en discriminerende vragen dan? Ik vind het heel bizar dat er na al die tijd dat er een allochtone gemeenschap is in Vlaanderen en Brussel, zulke zaken die toch al lang geleden opgelost hadden moeten zijn, nog altijd terugkomen als een essentieel struikelblok waar mensen over vallen. Ik kan daar echt niet bij.

De anonieme cv's, waarbij je je cv op een anonieme manier kunt posten, is dat een vrijwillige keuze? *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

Dan denk ik dat je wel rap door de mand valt, want al wie anoniem zijn cv post, zal wel van allochtone origine zijn, lijkt mij. Wat heeft het dan voor zin? Als je dan een anonieme cv ontvangt, weet je meteen dat die van een Khadija of een Mohammed zal zijn. *(Opmerkingen van mevrouw Güler Turan)*

Wat is de efficiëntie van dat vrijwillig anoniem posten van je cv? Ofwel niemand, ofwel iedereen, lijkt mij.

Ik heb zelf twee studerende zonen, een van 18 jaar en een van 20 jaar. Wij wonen in Koekelberg, Brussel. Een van mijn zonen had een studentenjob gevonden in Zaventem. Hij was daar erg blij mee. Hij moest om 4.30 uur starten. De metro's, bussen en trams rijden echter niet op dat uur. Ik zeg niet dat dat per se de reden is dat bepaalde jobs in de Rand of in Zaventem niet ingevuld raken, maar er moet wel afstemming zijn. Het is een puur praktisch probleem.

Ik zeg gewoon dat er een afstemming moet zijn. Minister, dat is natuurlijk niet echt uw verantwoordelijkheid, maar u zou wel moeten afstemmen met de minister van Mobiliteit. Het is een puur praktisch probleem. Je moet wel op je werkplek geraken. Als je 18 jaar bent, heb je meestal nog geen auto of brommer. Je moet er al te voet of met de fiets geraken. Probeer op die manier maar eens langs de binnenring tot in Zaventem te geraken. Het zijn puur praktische zaken. Afstemming is noodzakelijk.

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Minister, mijnheer Van de Voorde, ik dank u voor uw uitgebreide toelichting. Ik heb antwoorden gekregen op het grootste deel van mijn vragen.

Antwoorden roepen echter vaak nieuwe vragen op.

De eerste reeks vragen zijn een deel vormelijk. Op zeventien punten wilt u acties ondernemen. U wilt addenda maken. Dat wil zeggen dat jullie impliciet blijkbaar toch vonden dat er iets schortte aan minstens de uitvoering van de bestaande overeenkomst. Ik had daar graag wat antwoorden op gekregen.

Ik stel vast dat, door het werken met het systeem van addenda, er geen nieuwe partners worden aangezocht en dat er andersom geen stopzettingen zijn. Is er continuïteit in het aantal partners? Zijn er kandidaturen of mogelijkheden die jullie zien om de aanpak te verbreden?

Ik zag op de slide dat er meer gewerkt wordt met meetbare doelstellingen. Dat lijkt mij een goede zaak, een praktijk die de evaluatie vergemakkelijkt. Betekent dat dat er ook op periodieke momenten zal worden geëvalueerd? Het bestaande document is minstens zes jaar oud. Er is niet echt een einddatum bepaald. Jullie zullen het 'en cours de route' bijsturen. Maar als je spreekt over meetbare doelstellingen, veronderstel ik dat er op een gegeven moment bij tijd en wijle wordt afgeklokt. Dat mag wat mij betreft verschillen per doelstelling, maar wat je meetbaar maakt, moet in de tijd worden geëvalueerd.

U zegt dat we het moeten plaatsen in de bredere benadering rond inclusieve arbeidsmarkt. Het is altijd een bezorgdheid geweest, ook van mijn fractie, dat we de focus nog altijd moeten leggen waar de discriminatie het meest schrijnend is, ook in een bredere benadering. Die bredere aanpak mag er dus niet toe leiden dat de middelen verwateren. We moeten over voldoende puntkracht beschikken waar het nodig is. We kijken echt uit naar de presentatie van die website in 2014.

Het ontsluiten van informatie lijkt mij belangrijk. Het past ook in een getrappt model, waarbij je begint met informeren, sensibiliseren. Mevrouw Turan heeft terecht gevraagd naar het vervoltraject. Na het sensibiliseren moet je controleren. Dan moet je een stok achter de deur hebben. Dat betekent dat je in een aantal gevallen ook zult moeten sanctioneren. In 2012 waren er 112 controles. In hoeveel processen-verbaal hebben die geresulteerd?

Het stelt ook de vraag – u voelt het wellicht al komen – naar capaciteit. We hebben 28 inspecteurs. Minister, we hebben al herhaaldelijk vragen gesteld naar andere thema's. Minister, uw kritiek is dat ik per thema vraag om er meer aandacht aan te besteden. Dat is waar, maar dat betekent dat je af en toe de som in vraag moet durven te stellen. Kan men alle taakstellingen met die mensen cumulatief nog wel aan?

Mijnheer Van de Voorde, u zegt dat heel veel discriminatie onbedoeld is. Ik begrijp wat u bedoelt. Maar we moeten er in de communicatie dan wel naar streven dat – ik heb het vooral over het bedrijfsleven – men niet-discriminatie niet als een hinderfactor ervaart, maar dat men

integendeel heel initieel – dat zit op het niveau van de informatieverstrekking en de sensibilisering – de communicatie blijft voeren dat discriminatie eigenlijk verlies in de derde macht is.

Het is ongelooflijk confronterend voor iemand die aan de slag wil gaan en al zijn talenten wil benutten, dat de deur voor zijn neus wordt dichtgeslagen, ongeacht of dat op basis van leeftijd, handicap of etnische afkomst is. Het is ongelooflijk frustrerend en het geeft aanleiding tot heel terechte zure oprispingen. Het is eigenlijk ook nefast voor zo'n bedrijf. Een bedrijf dat een weerspiegeling is van de samenleving, is performanter. Een bedrijf dat zich systematisch afsluit voor de diversiteit in de samenleving, lijdt economisch verlies. Er is ook verlies in de derde macht. Als je al die gecumuleerde verliezen optelt, verlies je ook als maatschappij. De beste besparing op sociale zekerheid is mensen aan de slag te helpen. Bedrijven die hun economisch potentieel niet uitputten, zijn een hypotheek op de economische groei in deze regio. Ik vind dat we van bij die sensibilisering ook die positieve lijn moeten inzetten in plaats van niet-discriminatie als hinderfactor te hanteren.

Wat actiepunt 16 betreft, ben ik bijzonder blij dat er een doorbraak is bereikt. Ik zetel al een tijdje in deze commissie en herinner me nog dat, toen Vlaanderen vroeg een definitie te geven van wie allochtoon is, er ongelooflijk zure oprispingen kwamen. Dat zou immers strijdig zijn met de privacy, en die elektronische registratie zou de deur openen naar davidsterachtige equivalenten. Die woorden zijn toen gebruikt.

Minister, u hebt nadien nog toegevoegd dat er inderdaad federaal overleg is. Ook met die toevoeging ben ik blij. Bij een recente vergadering daar zou zijn gepeild naar verbeterpunten. Kunt u ons daar deelachtig van maken? Welke verbeterpunten zijn daar desgevallend geïdentificeerd?

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

**Mevrouw Güler Turan:** Minister, u hebt diverse plannen. U neemt diverse initiatieven, en dat alles met de beste bedoelingen. Daarbij hebt u inderdaad ook de medewerking van de werkgevers nodig. In uw actieplan voorziet u de opname in de nieuwe sectorconvenanten van een non-discriminatieclausule. We hebben het daar al eens over gehad, tijdens een discussie in de plenaire vergadering over de OESO. Ik herinner me dat u me in de plenaire vergadering hebt gezegd dat diverse sectoren dat al vanzelf hebben gedaan, en dat andere sectoren nog moeten worden gestimuleerd. Kunt u me vandaag zeggen in welke sectoren dat al is gebeurd, waar er nog moet worden gestimuleerd en hoe u die stimulering eigenlijk ziet? Hoe gaat u dat aanpakken? Is dat heel moeilijk, of rekent u erop dat het enigszins vanzelf gaat? Graag had ik dus een overzicht daarvan.

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

**Minister Philippe Muylers:** Mevrouw Turan, uiteraard heb ik dat niet bij. Dergelijke dingen moet u op voorhand vragen, en dan zal ik dat meebrengen. Ik zal dan bij de mensen die de onderhandelingen voeren, navragen waar er problemen zijn enzovoort. Mijn excuses, ik heb heel wat vakkennis, maar ken niet elk detail van elk onderdeel.

Wat de inspectie betreft, verwijs ik naar het inspectieverslag van 2012, waarin de feedback wordt gegeven over de 112 controles. De heer Van de Voorde heeft er al op gewezen, en ik wil dat om te beginnen nogmaals doen: het is niet eenvoudig voor de inspectie om discriminatie vast te stellen, met de middelen die wij hebben. Dat is heel moeilijk. Hoe kan men een zekere moedwil aantonen? Het zou kunnen dat bij een advertentie ongewenst een of andere groep wordt uitgesloten. Dat kan worden voorkomen, meen ik. De inspectie kan informatie geven. Ik meen dat we daar ook geen pv's voor moeten opstellen, als we voelen dat we met tips verdere stappen kunnen zetten. Dan is dat prima. Ik pleit daar ook voor bij mijn inspectie. Stelt men vast dat er echt discriminatie en moedwil is, dan moet men reageren. Op de 112 controles is er 4 maal opgetreden, ofwel met een waarschuwing of met een pv, dus met een officieel document. Ik wil echt wel benadrukken dat dit moeilijk is.

Uiteraard heb ik de cijfers voor 2013 niet bij. De cijfers over de hoeveelheid pv's en het aantal gevallen waarin nu is opgetreden, zullen we bij de inspectie moeten opvragen. Ik blijf erbij dat dit een zeer moeilijke zaak is. Ik denk dat u dat ook weet. Wat kan men nazien en hoe gaat men dan bepalen of er sprake is van discriminatie? We doen echter die controle: dat is heel duidelijk.

Er is geen specifiek budget. We hebben ons algemeen budget. Een van de meest belangrijke instrumenten is dat van het 'mystery calling'. Dat is een instrument dat wij niet kunnen gebruiken, maar waar ik blij mee ben. Dat zag u ook in de addenda bij Federgon. Ik heb dat uiteraard opnieuw gevraagd aan Federgon. Ze moeten dat in 2013 ook doen. Het is nog niet gebeurd. Misschien is het bezig, dat weet ik niet, maar ik heb nog geen resultaten gekregen. Voor alle duidelijkheid, de afspraak is dat het gebeurt, dus dat zal nog in het najaar gebeuren. Dit moet alleszins: dat is de afspraak. Mevrouw Peeters, zoals u weet, doen we dat niet op die manier.

Ik wil anonieme cv's niet verplicht maken. Ik heb dat in het verleden ook al gezegd. Men kan zo doorgaan, en beginnen dingen af te leiden aan de hand van de school waar men is geweest. Men kan misschien dingen beginnen af te leiden aan de hand van vroegere banen. Als dat al heel veel banen zijn, dan is de kans immers groot dat het over iemand gaat die al wat ouder is. Dan schakelt men de ouderen zo uit. Ik ben dus helemaal geen voorstander van die verplichting. Ik weet ook niet waar men dan eindigt, wat er nog op een cv mag staan en wat niet. Waaruit kun je iets afleiden en waaruit niet? Soms heeft dat met zoveel factoren te maken. Er kunnen meerdere redenen zijn waarom iemand geen anoniem cv wil. Er kunnen ook andere elementen zijn. Ik vind dat we iemand het recht kunnen geven om anoniem te solliciteren, maar wil dat niet verplichten.

Wat mobiliteit betreft, zoals ik gisteren ook al heb gezegd, kunnen er zeker met betrekking tot bedrijven en de concentratie van nieuwe banen, ook afspraken met De Lijn mogelijk zijn. Ik heb dat in het verleden ook gezien. Ook fietsen is in sommige gevallen een mogelijkheid, zij het niet overal. Het is echter echt niet mijn taak ervoor te zorgen dat elke werkloze zijn bedrijf bereikt. Er mag ter zake ook wat inventiviteit en eigen verantwoordelijkheid zijn bij werknemers en werkzoekenden. Natuurlijk heb ik er geen probleem mee dat, als er grote knelpunten zijn, die met de minister van Mobiliteit worden bekeken.

Mijnheer Van Malderen, u zegt dat die zeventien acties erop wijzen dat er toch wel iets mis was, maar had ik er maar drie voorgesteld, dan had u gevraagd of dat nu alles was en dan zou u hebben gezegd dat er toch wel meer gaande is dan dat. Die zeventien acties zijn vanuit de sector, vanuit de intentieverklaring gegroeid. Ze zijn omgezet, waarbij werd bekeken waar wat het best gebeurde. Dat is een goede methode geweest. Ik vind niet dat er te veel zijn. Ze hebben ook een totaal andere impact. Het zeventiende punt is zelfs al niet meer in uitvoering, want dat is al gerealiseerd. Een ander punt is die website. Andere acties zijn echter veel minder zwaar. Het ene weegt niet even zwaar als het andere. Dat lijkt me ook goed, want de diversiteit van de partners die uiteindelijk die addenda hebben ondertekend, is ook vrij groot. Daarom moet men met die zeventien acties een breed terrein kunnen bestrijken.

Nieuwe toetreders, dat is zeker mogelijk. Nu al zijn er gesprekken met sommigen. Dat wordt dus zeker verder uitgedragen.

Er zal zeker en vast worden geëvalueerd, en niet alleen dat. Ik denk dat je je addenda dan op een bepaald moment rollend maakt: als doelstellingen worden bereikt, kunnen er nieuwe doelstellingen worden afgesproken. Dat lijkt me geen probleem.

Ik ben het volkomen eens met de stelling over het verlies tot de derde macht. In deze commissie pleiten we daarom al een tijd samen voor het inzetten op competenties en talenten, op wat iemand kent en kan, los van om het even welke achtergrond, van uiterlijk of wat dan ook. Dat is voor mij de essentie. Ik ben het er helemaal mee eens dat iedereen verliest als er

geen rekening wordt gehouden met talenten en competentie, en men gaat kijken naar andere elementen.

Wat die verbeterpunten betreft, moet ik eerlijk zeggen dat ik het verslag nog niet heb gekregen. Ik weet dat er een bijeenkomst is geweest, maar ik weet niet welk concreet resultaat dat heeft opgeleverd.

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

**Mevrouw Khadija Zamouri:** De heer Van Malderen heeft een voor mij heel belangrijk punt aangehaald. Als het gaat over discriminatie en uitsluiting, op om het even welk vlak, zoeken we dikwijls naar hoe we dat kunnen voorkomen en welke hefboomen en sleutels er mogelijk zijn, maar werkgevers moeten er inderdaad ook van overtuigd zijn dat het een meerwaarde is om mensen te hebben die anders denken over zaken. Dat is een kwestie van een mentaliteitswijziging.

Hoe kunnen wij zo'n mentaliteitswijziging tot stand brengen? Het is pas als je zo iemand in je werksfeer hebt, dat je beseft dat die een probleem of uitdaging op een heel andere manier benadert. Misschien denkt die persoon 'out of the box', niet volgens de logica die de andere mensen hanteren. Dat vind ik wel een werkpunt.

**Minister Philippe Muyters:** Dat was net de basis om met Jobkanaal te starten, dat ik zelf jaren geleden nog heb opgestart. Dat was om ongewilde discriminatie weg te werken, om ervoor te zorgen dat werkgevers nadenken over wat ze doen. Als je meestal rekruteert door binnen je bedrijf te vragen of iemand nog een geschikte persoon kent, en je hebt een blank en mannelijk personeelsbestand, dan is de kans groot dat degene die erbij komt, ook blank en mannelijk is.

Dat is de reden waarom we destijds met Jobkanaal zijn begonnen, mevrouw Zamouri. Ik ben er nog altijd van overtuigd dat, als je een mentaliteitswijziging wilt realiseren, je dat moet doen vanuit de werkgeversorganisaties zelf, en niet vanuit de overheid. Voor mij is dat nog altijd een van de belangrijke elementen van Jobkanaal. Ik volg het nu op een andere manier, maar ik heb destijds gezien dat ook vrij grote bedrijven, die onbewust verkeerd bezig waren, dankzij een andere visie toch die stap hebben gezet.

Ik ben het zowel met u als met de heer Van Malderen eens dat dat een belangrijk element is. Het vraagt een mentaliteitswijziging, en dat vraagt natuurlijk ook wat tijd.

**De voorzitter:** Ik dank de heer Van de Voorde voor zijn komst naar de commissie.

De gedachtewisseling en de vraag om uitleg zijn afgehandeld.

■