

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2005-2006

27 februari 2006

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**– van de heer Roland Van Goethem, mevrouw Katleen Martens
en de heren John Vrancken, Freddy Van Gaever, Johan Deckmyn en Frans Wymeersch –
betreffende de uitvoering van de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en de
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding voor de periode 2005-2009**

HOORZITTING

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door mevrouw Annick De Ridder en de heer Jan Laurys**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goey.

Vaste leden:

de heren Johan Deckmyn, Freddy Van Gaever, Roland Van Goethem, John Vrancken, Frans Wymeersch;

de heer Jan Laurys, mevrouw Trees Merckx-Van Goey, de heren Koen Van den Heuvel, Eric Van Rompuy;

de heer Louis Bril, mevrouw Annick De Ridder, de heer Jul Van Aperen;

mevrouw Anissa Tamsamani, de heren Joris Vandenbroucke, André Van Nieuwkerke.

Plaatsvervangers:

de heer Thieu Boutsen, mevrouw Katleen Martens, de heren Jan Penris, Stefaan Sintobin, mevrouw Marleen Van den Eynde;

de heer Carl Decaluwe, mevrouw Kathleen Helsen, de heer Frans Peeters, mevrouw Miet Smet;

mevrouw Patricia Ceysens, de heer Jaak Gabriels, mevrouw Vera Van der Borgh;

mevrouw Caroline Gennez, de heren Chokri Mahassine, Robert Voorhamme.

Toegevoegde leden:

de heer Jos Stassen;

de heer Jan Peumans.

Zie:

406 (2004-2005)

– Nr. 1: Voorstel van resolutie

INHOUD

	Blz.
1. VDAB.....	4
2. Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding	9
3. VOKA	10
Bijlagen: Schriftelijke standpunten die aan de commissie werden bezorgd	13
1. Gemeenschappelijk standpunt Vlaams ACV – Vlaams ABVV – ACLVB	15
2. Standpunt van UNIZO	17
3. Standpunt van FEDERGON.....	19

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie organiseerde op 9 februari 2006 een hoorzitting over het voorstel van resolutie van de heer Roland Van Goethem, mevrouw Katleen Martens en de heren John Vrancken, Freddy Van Gaever, Johan Deckmyn en Frans Wymeersch betreffende de uitvoering van de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding voor de periode 2005-2009.

Op deze hoorzitting werden de VDAB, VOKA en het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding gehoord. Er werden schriftelijke adviezen ingewonen bij UNIZO, de vakbonden en FEDERGON. Die schriftelijke adviezen worden als bijlage bij het verslag gevoegd.

1. VDAB

De heer Fons Leroy, administrateur-generaal VDAB: Ik wil het eerst hebben over de sociaaleconomische en de wetgevende context waarbinnen de beheersovereenkomst tot stand gekomen is. De beheersovereenkomst steunt op een sociaaleconomische analyse van de positie van de vier kansengroepen uit die overeenkomst: de kortgeschoolden, de allochtonen, de arbeidsgehandicapten en de ouderen, in de werkloosheids-, respectievelijk de werkzaamheidstatistieken. Op het moment dat over de beheersovereenkomst werd onderhandeld, hebben we deze gegevens per kansengroep bekeken. De werkloosheidsgraad onder werkzoekenden van allochtone origine lag vijf maal hoger dan die bij de werklozen van autochtone origine. Bij de personen met de Belgische nationaliteit was er een werkzaamheidsgraad van 64,9 procent, tegenover een van 38,5 procent bij de niet-Belgen.

In 2003 heeft de VDAB, op vraag van de toenmalige minister, een onderzoek uitgevoerd naar de verklaring van het verschil tussen die werkzaamheidsgraden. Op basis van objectieve variabelen hebben we de gegevens weerhouden die vergelijkbaar waren voor alle werkzoekenden. We hebben gescreend op leeftijd, werkloosheidsduur, studieniveau, geslacht, trajectinitiatief, inhoud van het traject en tijdstip van het traject. Uit dat onderzoek bleek tussen EU-burgers en niet-EU-burgers een grote kloof wat betreft effectieve kansen op de arbeidsmarkt. Bij de niet-

EU-burgers ligt de kans om uit te stromen naar werk 6,6 procent lager dan bij de EU-burgers, bij gelijk blijvende objectieve variabelen. Het onderzoek wijst ook op een opmerkelijke kloof tussen de arbeidsgehandicapten en de niet-arbeidsgehandicapten. Inzake werkzaamheidsgraad bedraagt die liefst twintig procent. In Europees perspectief, bijvoorbeeld in vergelijking met Scandinavië, hebben wij ook een zeer lage werkzaamheidsgraad bij ouderen. Ten slotte is er de kansengroep van de laaggeschoolden. Die zijn oververtegenwoordigd bij de drie eerder vermelde kansengroepen. Algemeen is ook de werkzaamheidsgraad van de laaggeschoolden veel lager dan die van de hogeschoolden: 45 tegenover 85 procent.

Daarnaast is er het wettelijk kader, dat ook in de aanhef van de beheersovereenkomst expliciet wordt vermeld. Vooral het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt is richtinggevend geweest voor het beheerscontract. In dat decreet staan de principes van de evenredige arbeidsdeelname en gelijke behandeling vermeld. Artikel 5, paragraaf 3, bepaalt ook expliciet dat men, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen kan treffen om de nadelen die verband houden met kenmerken als geslacht, ras, huidskleur, afstamming, burgerlijke stand, overtuiging enzovoort, te voorkomen of te compenseren. Deze decreetsbepaling is een expliciete herhaling van twee Europese richtlijnen van 2000, 2000/43 en 2000/78, die onder het hoofdstuk 'positieve acties' de lidstaten voorschrijven om aan nadelen die verband houden met kenmerken die ik daarnet heb opgesomd en de instap in het arbeidsleven belemmeren, te remediëren door positieve acties.

Het onderdeel van de beheersovereenkomst over de oververtegenwoordiging van kansengroepen stoelt precies op die Europese richtlijnen en de decreetsbepaling, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen.

De beheersovereenkomst is het resultaat van een bilaterale bespreking tussen de voogdijoverheid en de beheerders van de VDAB. Daarin worden vier kansengroepen opgesomd die oververtegenwoordigd moeten worden in de trajectwerking en per kansengroep worden kwantitatieve doelstellingen vastgelegd. Voor de laaggeschoolden moeten wij in de duurtijd van de beheersovereenkomst – van 2005 tot 2009 – 10 procent oververtegenwoordiging halen ten opzichte van hun aandeel in de werkzoekende populatie. Voor de arbeidsgehandicapten en allochtonen moeten we

een oververtegenwoordiging van 40 procent halen. Voor de ouderen wordt enkel bepaald dat we toenevend ouderen moeten bereiken in onze trajectwerking. Voor hen is geen kwantitatieve doelstelling opgesteld omdat op dat ogenblik de onderhandelingen in het kader van het Generatiepact liepen. Kortelings zal men met de VDAB over een concrete doelstelling onderhandelen. Eind 2005 was 9,6 procent oververtegenwoordiging van laaggeschoolden bereikt, 33 procent van arbeidsgehandicapten en 27 procent van allochtonen. Voor de ouderen moeten we de gegevens nog in kaart brengen.

Het beheerscontract bepaalt ook duidelijke uitstroomdoelstellingen voor die vier kansengroepen. Voor laaggeschoolden bedraagt de uitstroomnorm 56 procent, voor allochtone en arbeidsgehandicapte werkzoekenden 52 procent en voor oudere werkzoekenden 44 procent. Einde 2005 haalden we voor de laaggeschoolden een uitstroom van 55,3 procent, voor arbeidsgehandicapten een uitstroom van 52,1 procent – dus net de norm –, voor allochtone werkzoekenden 50 procent en voor ouderen 48 procent. Dat laatste cijfer moet echter gerelativeerd worden omdat we enkel maar ouderen ingeschreven krijgen die zich spontaan op de arbeidsmarkt aanbieden.

Ten slotte voorziet het beheerscontract ook in doelstellingen voor de VDAB zelf als werkgever. Tot het niveau van evenredige participatie in de VDAB bereikt is, moeten we 10 procent allochtonen aanwerven en 4 procent personen met een handicap. Einde 2005 waren die doelstellingen vervuld.

De samenwerking VDAB-Jobkanaal dateert van 2003. Sindsdien werken we als partner om de kansen van doelgroepen te verruimen. Dat past trouwens in de beheersovereenkomst. Het meerbanenplan – dat volgens mijn informatie nog moet goedgekeurd worden – voorziet in een nieuw elan voor de samenwerking tussen VDAB en Jobkanaal, met als doelstelling jaarlijks 5000 vacatures te laten invullen door drie kansengroepen, de ouderen, de arbeidsgehandicapten en de allochtonen.

Werkgevers kunnen vrijwillig toetreden tot Jobkanaal. Ze kunnen ook andere private of publieke selectie- en vacaturekanalen gebruiken. Werkgevers die vrijwillig toetreden, verbinden zich ertoe om de vacature gedurende drie weken te reserveren voor kansengroepen. Als er binnen die periode geen kandidaat uit de kansengroepen aangeworven is, komen alle werkzoekenden in aanmerking voor de vacature.

Het is de plicht van de VDAB om gedurende die drie weken kansengroepen door te verwijzen naar de werkgever, maar uiteraard is de aanwervingbeslissing de vrijheid van de werkgever.

De samenwerking met Jobkanaal heeft steeds de doelstelling inzake werving van vacatures gehaald en geleidelijk aan is er een hogere invullinggraad door kansengroepen bereikt. Vandaag is er een nieuw kader. De VDAB wil de nieuwe werking alle kansen geven en zal Jobkanaal ook de services bieden die andere werkzoekenden uit de kansengroepen door onze eigen diensten aangeboden krijgen, namelijk 'jobcoaching', individuele beroepsopleiding enzovoort.

De heer Koen Van den Heuvel: Allochtone werkzoekenden zijn moeilijk te definiëren. Allochtonen gelijkstellen met burgers van een andere nationaliteit of sterker nog van een niet-EU-nationaliteit, geeft een vertekend beeld. Heel wat allochtonen zijn immers genaturaliseerd. Dat is echter geen bewijs voor integratie. In welke mate kan de VDAB op basis van familienamen de echte groep allochtonen selecteren? Geven betere definities geen ander beeld van de situatie?

De heer Roland Van Goethem: Ik volg de problematiek sinds 1999. Ondanks alle positieve acties, groeit het aantal werkloze allochtonen stelselmatig. De acties van de VDAB en andere organisaties hebben een omgekeerd effect, in plaats van een daling een stijging. De VDAB is een eerstelijnsdienst. Hoe verklaart de heer Leroy de evolutie?

De heer Fons Leroy: De statistieken kennen inderdaad beperkingen omdat sociologische gegevens doorkruist worden door feiten. De gegevens die ik toegelicht heb en die uitgebreider in de nota staan, zijn gebaseerd op officiële statistieken. Tegelijkertijd is er in het KISS-onderzoek gekeken naar de uitstroomkansen van personen met een naam van vreemde origine, behorende tot de Turkse of Marokkaanse gemeenschap. Daarvoor is er een naamherkenningsprogramma gebruikt. De kansen om geselecteerd te worden voor vacatures zijn substantieel lager voor personen die volgens dat naamherkenningsprogramma van vreemde origine zijn. Dat betekent toch dat niet alleen competenties maar ook de naam van een kandidaat een rol speelt.

In de vergelijking van 2003 is ook de origine als criterium opgenomen. Uit alle gegevens en ook de gegevens van de Internationale Arbeidsorganisatie, blijkt

dat er toch een verschil is op het vlak van behandeling van werknemers naargelang hun origine. De werkloosheidsgraad is hoger, de werkzaamheidsgraad lager.

Momenteel is de Vlaamse Gemeenschap bezig met het herijken van de definities van allochtonen. In het meerbanenplan zijn er acties op verschillende niveaus. De gegevens moeten dus vergelijkbaar zijn zodat er gemonitord kan worden. Een werkgroep van het Vlaams Sociaal-Economische Overlegcomité herbekijkt de definities en werkt daarvoor samen met vertegenwoordigers van de kansengroepen.

De heer Koen Van den Heuvel: Is er een significant verschil tussen genaturaliseerde en niet-genaturaliseerde allochtonen wat jobkansen betreft? Het is aannemelijk dat genaturaliseerde allochtonen beter ingeburgerd zijn en dus gemakkelijker een baan vinden.

De heer Fons Leroy: Over die gegevens beschikken we nog niet. Sinds kort hebben we een onderzoeksinstrument om de uitstroom naar werk te kunnen meten, genaamd Dimona. Voordien werd enkel de uitstroom uit de werkloosheid gemeten. Als het naamherkenningsprogramma gecombineerd wordt met een Dimona-systeem aan de vraagzijde, zal het mogelijk zijn om dergelijke gegevens te verstrekken. Dat is echter een recente technologie. De mogelijkheden ter zake moeten nog nader onderzocht worden.

De beheersovereenkomst is nieuw. Voor het eerst worden objectieve doelstellingen geformuleerd voor het aandeel van de kansengroepen dat de VDAB moet bereiken met de verschillende acties en voor de uitstroom. Voor 2005 was er een beheersovereenkomst zonder opsplitsing van de kansengroepen. Voor het eerst zijn er duidelijke objectieven voor het bereiken van kansengroepen. Dat maakt het noodzakelijk om een en ander gedetailleerd op te volgen. Het is niet aan mij om de oorzaken van de evolutie in kaart te brengen, maar wel om in eigen boezem te kijken en de gang van zaken in de VDAB te verbeteren om zo de doelstellingen van de VDAB te halen.

Personen van allochtone herkomst vertegenwoordigen een groot percentage van de deelnemers aan de opleidingsactiviteiten, maar het gaat vooral over opleidingen Nederlands. Allochtone werkzoekenden zijn zwaar ondervertegenwoordigd in de beroepstechnische en functionele opleidingen. Dat betekent dat veel werkzoekenden de kans krijgen om Nederlands

te leren maar veel minder om het traject naar professionele integratie te volgen. De VDAB heeft zelf besloten om de schijnbare oververtegenwoordiging eruit te filteren en na te gaan waarom de aansluiting met andere opleidingen dan NT2 zo pover verloopt. De VDAB wil nu ook in de andere beroepsopleidingen een oververtegenwoordiging van allochtonen en wil zich niet laten verblinden door het supplementaire aanbod dat via NT2 gegenereerd is.

Jobkanaal werd voorheen niet aanzien als een partner van de VDAB maar eerder een kanaal naast de VDAB. Als de Vlaamse Regering oordeelt dat Jobkanaal gesteund moet worden, moet de VDAB dat opvolgen. We zullen dan ook de instrumenten die we hebben om kansengroepen in te schakelen, de individuele beroepsopleiding, de 'jobcoaches', de 'jobhunters', ook ter beschikking stellen van onze partners, die mee instaan voor de realisatie van onze doelstellingen. Door onze instrumenten te verbeteren, kan er grote vooruitgang geboekt worden.

De heer Roland Van Goethem: Zal de capaciteit van de beroepsopleiding uitgebreid worden als er meer allochtonen aan deelnemen? Ik denk dat het wel belangrijk is om de oorzaken van een falend beleid te detecteren. Dat is de enige mogelijkheid om de problemen te verhelpen.

In een artikel van 19 maart 2002 staat dat Vlaanderen meer allochtonen op loonlijsten wenst. "De Vlaamse overheid zegt wel te beseffen dat ze allochtone organisaties en andere diensten die zich bezighouden met werkloze migranten, zal moeten stimuleren tot sollicitaties." Is dat een oorzaak van het beperkte succes van alle positieve acties?

De heer Joris Vandenbroucke: Voor Jobkanaal wordt er gestreefd naar een vervullingpercentage van 50 procent met werkzoekenden uit de kansengroepen. Is dat streefcijfer realistisch en waarop is het gebaseerd?

Mevrouw Anissa Tamsamani: Uit de KISS-databank blijkt dat mensen met een vreemd klinkende naam minder aangeklikt worden. Men bekijkt wel de competenties maar schrikt terug van de naam. Zijn er werkgevers die allochtonen weigeren op basis van hun naam?

De heer Jan Laurys: Er zijn allicht overlappingen tussen de vier kansengroepen. Zo kan het zijn dat een allochtoon ook laaggeschoold is. Hoe wordt dat sta-

tistisch verwerkt, zowel voor de doelstellingen als de resultaten? Worden de groepen uit elkaar gehouden of zijn dubbeltellingen mogelijk?

De heer Freddy Van Gaever: Uit studies blijkt dat niet-EU-burgers slechter scoren dan EU-burgers en laaggeschoolden minder goed dan midden- of hooggeschoolden. Dat is toch evident. Men zou even goed via een studie tot de conclusie komen dat lelijke vrouwen minder goed scoren bij schoonheidswedstrijden, dat is juist hetzelfde.

Het blijkt al jaren dat er geen verbetering is. Is het dan niet beter om de vrije markt te laten spelen? Dat is eerlijkst. Alle artificiële beslissingen brengen op termijn nog meer problemen teweeg. Meer allochtonen aan het werk betekent dus ook minder autochtonen aan het werk. Waarom moeten onze eigen mensen gestraft worden als anderen, niet-EU-burgers, minder goed scoren op de arbeidsmarkt?

De heer Jan Peumans: De benaming 'ouderen' voor vijftigplussers is slecht. Die benaming heeft immers een negatieve bijklank. Wat zal er gebeuren met de werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten? Volgens mij is dat een nieuwe uitdaging voor de VDAB. De Tsjetsjenen worden nu ingeschakeld bij de seizoensfruitpluk in Zuid-Limburg. Het betreft allerlei mensen, ook hoogleraren. Welke invloed gaan dergelijke ontwikkelingen, eigen aan de globalisering, hebben op de verschillende aspecten van de beheersovereenkomst? Bepaalde vacatures geraken niet ingevuld. Anderzijds stel ik vast dat metrobegeleiders en aannemers van grondwerken meer en meer van Turkse en Marokkaanse afkomst zijn. Hoe zal men inspelen op die uitdagingen?

Mevrouw Trees Merckx-Van Goey: Welk effect hoopt de VDAB te bereiken voor de hoogopgeleide allochtonen? De vier doelgroepen zijn genderneutraal. Gebeurt er nog iets specifiek voor vrouwen, bijvoorbeeld bij de hoogopgeleide allochtonen? Zal dat in de beheersovereenkomst opgenomen worden?

De heer Fons Leroy: De VDAB is verplicht om iedere werkzoekende een goed traject aan te bieden maar dient daarbij rekening te houden met de wettelijke bepalingen, de conventies en de beheersovereenkomst. We krijgen middelen van de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners om het beroepsopleidingsaanbod uit te breiden. Dat is economisch en sociaal nodig om de knelpunten op de arbeidsmarkt structureel aan te pakken. Heel wat knelpunten, waaraan

wij kunnen remediëren, hebben te maken met de frictie tussen vraag en aanbod en veronderstellen bijkomende opleidingen op het vlak van vooropleidingen, sollicitatievaardigheden en beroepsopleidingen in de technische zin van het woord. In dat aanbod moeten we de oververtegenwoordiging van allochtonen realiseren. Dat betekent dat de prioriteitsregeling voor de kansengroepen ook voor de beroepsopleiding zal gelden. De prioriteitsregeling is geen blinde regeling want wordt doorgevoerd in het kader van een integrale trajectbegeleiding waarbij werkzoekenden die voldoende vooropleiding en competenties hebben, kunnen deelnemen aan de beroepstechnische opleiding.

De trajecten jobkeuze en sollicitatievaardigheden zullen uitgebreid worden. De kern van de werkzoekenden waarvoor de sluitende aanpak geldt, zijn thans de 40-jarigen en niet de oudere werkzoekenden. Het betreft vaak langdurig werkzoekenden die de band met de arbeidsmarkt verloren hebben. Het is dus nodig hen opnieuw arbeidsattitudes en sollicitatievaardigheden bij te brengen, naast geactualiseerde beroepscompetenties. Dat geldt voor de volledige doelgroep van de curatieve werkzoekenden. Het is niet aan mij als ambtenaar om het beleid in vraag te stellen, ik voer de beheersovereenkomst uit. De leidende ambtenaar moet met de beschikbare mensen en middelen uitvoering geven aan de doelstellingen van de beheersovereenkomst. Vandaar dat de VDAB intern de werking heeft geanalyseerd. Daaruit bleek dat een grotere toeleiding van de kansengroepen naar de technische beroepsopleidingen absoluut noodzakelijk is.

De doelstelling van de beheersovereenkomst is een uitstroom van 56 procent voor de laaggeschoolden en 52 procent voor arbeidsgehandicapten en allochtonen. In Jobkanaal is dat 50 procent. Volgens de VDAB is dat een realistisch uitgangspunt. Voor de VDAB zijn dat inspanningsverbintenissen maar we zien dat zelf als resultaatsverbintenissen. We willen volop samenwerken met Jobkanaal om die doelstelling te bereiken. Als de resultaten beter zijn, is dat ook goed voor onze beheersovereenkomst.

De heer Philippe Muyters, gedelegeerd bestuurder VOKA: Er bestaan heel wat misverstanden over de werking van Jobkanaal. Jobkanaal is een wervingskanaal waar bedrijfsleiders een vacature aan ons doorgeven of samen met ons een functieprofiel opmaken. Dat geven wij door aan arbeidsbemiddelaars, als belangrijkste de VDAB, maar evengoed

andere. We bemiddelen zelf niet. Bij de uitbreiding van Jobkanaal is het de bedoeling om dat gratis wervingskanaal, eventueel naast andere kanalen, tijdelijk exclusiviteit te verlenen. Als een bedrijfsleider die exclusiviteit niet wenst, zal Jobkanaal hem niet weren maar nog altijd via Jobkanaal de vacature bekendmaken. De drie weken exclusiviteit zijn geen absolute voorwaarde. Als een ondernemer tijd heeft en bekommerd is over maatschappelijke behoeften, heeft hij ook voordeel bij die exclusiviteit. Hij kan zo immers gratis een aantal goede kandidaten voorgeschiedteld krijgen.

Over de doelstelling van 50 procent wordt momenteel nog onderhandeld met minister Vandenbroucke. Het is wel duidelijk dat 50 procent haalbaar is, als er aan een aantal voorwaarden voldaan wordt. In 2004 waren er 6750 vacatures en daarvan zijn er ongeveer 20 procent ingevuld met kandidaten uit de kansengroepen. Per vacature worden er echter maar gemiddeld 1,2 kandidaten doorverwezen naar de ondernemer. Met de huidige afspraken zal de VDAB ervoor zorgen dat er minstens vier geschikte kandidaten worden doorverwezen naar een ondernemer die een vacature openstelt voor die doelgroepen. De kans dat een ondernemer een geschikte werknemer bij die kandidaten vindt, wordt dus groter. Daarom denken we dat 50 procent een mogelijk streefcijfer kan zijn. In Nederland bestaat er trouwens een gelijkaardig project dat meer dan 50 procent haalt.

De heer Fons Leroy: In het meerbanenplan wordt voorzien in een meldpunt voor discriminatie vanwege werkgevers. De VDAB wacht op afspraken om te zien hoe wij daar links kunnen leggen. Vandaag gebeuren de meldingen ad hoc. Het is goed dat er nu een systematische aanpak komt.

Op de vraag van de heer Laurys kan ik antwoorden dat de resultaten inderdaad uit elkaar worden gehaald: wij monitoren de twee apart en leggen voor beide verantwoording af.

Ten opzichte van de heer Van Gaever ben ik blijkbaar onvoldoende duidelijk geweest in de situering van de studie. We hebben precies de objectieve kenmerken geneutraliseerd: we hebben werkzoekenden onderzocht die in een vergelijkbare situatie zitten qua studieniveau enzovoort, en we hebben dan enkel de verschillen inzake uitstroom naar werk bekeken in functie van de afkomst. Alleen die variabele kan dat verschil verklaren. Het gaat immers om mensen die

hetzelfde traject hebben doorlopen en dezelfde competenties hebben opgebouwd.

Tegenover de heer Peumans kan ik zeggen dat we afhankelijk zijn van de politieke beslissing die kortelings wordt genomen over de openstelling van grenzen. Dat is een beleidskwestie, geen zaak voor een uitvoerende instantie. Specifiek voor de fruitpluksector onderneemt de VDAB nu al vijf jaar lang een actie samen met de lokale besturen, de sociale partners en de veilingen ter plaatse, om na te gaan hoe we maximaal binnenlands potentieel kunnen mobiliseren om de vacatures op te vullen. We leggen ons beheerscomité kortelings een evaluatienota van deze actie voor. Het blijkt immers dat we zeer weinig werkzoekenden die in onze statistieken zitten, in die vacatures kunnen plaatsen.

We hebben inderdaad ook oog voor hoger opgeleiden. Het beleid dat de Vlaamse Regering heeft uitgetekend op het vlak van elders verworven competenties moet snel zichtbaar zijn en de procedures moeten snel zijn, zodat de werkzoekenden direct op het juiste niveau kunnen worden gekwalificeerd en de juiste ‘matching’ mogelijk wordt. We hebben nu bij de VDAB een systeem opgezet waarbij we die elders verworven kwalificaties meenemen in onze matching maar dat is niet afdwingbaar.

Mevrouw Trees Merckx-Van Goey: Waar moet ik dan het initiatief van de stad Antwerpen situeren, waar een wijkcentrum een specifieke trajectbegeleiding voor allochtone hoogopgeleiden biedt? Is dat omdat de VDAB dat onvoldoende doet? Zal dat achteraf door de VDAB overgenomen worden?

Mevrouw Anissa Tamsamani: De stad Antwerpen heeft onlangs een schriftelijk examen uitgeschreven voor zeer lage functies, waarvoor ze heel veel sollicitaties van allochtonen kreeg. Maar slechts heel weinig allochtonen zijn geslaagd. Pikt de VDAB daar op in? Of laat men die werkwilligen gewoon vallen?

De heer Fons Leroy: De VDAB is in diverse projecten in Vlaanderen betrokken om hooggeschoolden toe te leiden naar de arbeidsmarkt. In Maaseik bijvoorbeeld werken we samen met een groep van hoogopgeleide allochtone vrouwen, die ‘face-to-facebegeleiding’ behoeven.

Wat Antwerpen betreft, betreuren we dat we tot tweemaal toe pas bij het probleem zijn betrokken als de brand zich al heeft voorgedaan. We hebben het plaat-

selijke Resoc het voorstel gedaan om alle werkzoekenden die uit die selectie zijn gevallen, op te vangen. Dat voorstel is positief onthaald. We proberen door remediërende acties betere kansen te creëren voor wie nu uit de boot is gevallen. Bovendien gaan we de stad een neutraal expertadvies over de selectieprocedure aanreiken.

In het beheerscontract is geen doelstelling opgelegd voor ondervertegenwoordigde geslachten. We werken momenteel wel, in opdracht van onze sociale partners, aan een genderplan 2006 om voor bepaalde knelpuntberoepen meer kansen te bieden aan ondervertegenwoordigde geslachten. Daar zijn zeker nog mogelijkheden.

2. Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding

De heer Jozef De Witte, directeur van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding: Ik wil beginnen met twee voorafgaande opmerkingen. Rond Jobkanaal hebben we twee meldingen binnengekregen aangaande dit banenplan. We hebben de melders laten weten dat we het dossier aan het onderzoeken zijn; ik wil daar niet op vooruit lopen. Verder laat ik me niet uit over de ‘overwegende’ van het voorstel van resolutie, omdat dat over de beheersovereenkomst gaat, waar de heer Leroy uitvoerig op ingegaan is. Ik beperk me tot de twee punten uit het voorstel van resolutie die aan de Vlaamse Regering gevraagd worden.

Het eerste punt is erover te waken dat men zich bij de uitvoering rigoureuus houdt aan de doelstelling om elke vorm van discriminatie tegen te gaan, dus ook de positieve discriminatie. Ik wil wijzen op het verschil tussen positieve actie en positieve discriminatie. Op de website van Vlaanderen lees ik: “Positieve actie betekent ondersteuning van een groep zonder anderen te benadelen, bijvoorbeeld premies aan werkgevers bij de aanwerving van langdurig werklozen of aanwerving uit de kansengroep bij gelijke capaciteiten.”. Er staat ook: “Positieve actie ten aanzien van achtergestelde groepen is algemeen aanvaard in een reëel beleid binnen de Vlaamse overheidsadministratie. Een groot deel van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid zijn voorbeelden van positieve actie.”. Daarnaast staat op de website: “Positieve discriminatie is het voortrekken van de ene groep ten nadele van de andere groep, bijvoorbeeld: er wordt sowieso iemand uit de kansengroep aangeworven ook al zou een andere kandidaat meer

geschikt zijn of men reserveert bepaalde vacatures uitsluitend voor kandidaten uit één kansengroep. Positieve discriminatie wordt niet algemeen aanvaard.”. Dat onderscheid moeten we voortdurend scherp voor ogen houden. Ter overweging: zijn studiebeurzen positieve discriminatie of positieve actie?

Het tweede punt uit het voorstel van resolutie is er met de grootste waakzaamheid op toe te zien dat de oververtegenwoordiging geen afbreuk doet aan de kansen en mogelijkheden die geboden worden aan de autochtone werkzoekenden. Ik sta versteld over de tegenstelling die men maakt tussen de kansengroepen en autochtone werkzoekenden: dat is een valse tegenstelling.

In zijn arrest-Badeck stelde het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in 2000: “derhalve is een maatregel volgens welke vrouwelijke kandidaten in sectoren van de openbare dienst waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, bij voorrang moeten worden bevorderd, verenigbaar met het gemeenschapsrecht wanneer de maatregel vrouwelijke kandidaten met een gelijke kwalificatie als hun mannelijke medekandidaten niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang verleent en wanneer de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie voor alle kandidaten”.

Op Belgisch niveau heeft het Arbitragehof zich herhaaldelijk uitgesproken over positieve actie: in 1994, 1997 en 2004. Het legt vier voorwaarden op aan positieve actie. Het gaat om maatregelen die worden toegepast in gevallen waarin een kennelijke ongelijkheid bestaat. Er is veel wetenschappelijk onderzoek dat aantoonde dat bijvoorbeeld personen met een handicap nog te veel als ‘sukkelaars’ worden gezien. Tweede voorwaarde om te spreken over positieve actie is dat het verdwijnen van de ongelijkheid door de wetgever als een te bevorderen doelstelling wordt aangewezen. Dat is hier duidelijk het geval: het past in een politiek. Ten derde moeten de maatregelen tijdelijk zijn en verdwijnen als het doel is bereikt. Ten vierde mogen de maatregelen andermans rechten niet onnodig beperken.

De heer Roland Van Goethem: Welke handicap heeft een allochtoon? De vergelijking tussen een allochtoon en een persoon met een handicap gaat niet op.

Al het onderzoek over de ondervertegenwoordiging van de kansengroep allochtonen begint met dezelfde

fundering: men stelt eerst dat de allochtonen gediscrimineerd worden, om vervolgens te gaan onderzoeken hoe dat komt. Dat is niet ernstig. Men moet naar een verklaring zoeken voor de ondervertegenwoordiging. VLD-voorzitter Bart Somers spreekt de eerder genoemde stelling dan weer tegen. Ik citeer: “Bijna 40 procent van de allochtonen in Vlaanderen is werkloos. Voor een liberaal is het onaanvaardbaar om iemand op basis van zijn huidskleur te beoordelen. Maar ik geloof niet dat die hoge werkloosheid alleen aan discriminatie te wijten is. Sommigen willen gewoon niet werken.”. Wanneer komt er nu eindelijk een ernstige studie over het fenomeen?

De heer Jozef De Witte: Er wordt over verschillende doelgroepen gesproken. Men meet apart wie een arbeidshandicap heeft, wie ouder is, wie van vreemde origine is. Niemand heeft gezegd dat allochtonen gehandicapt zijn. Dat zijn aparte categorieën. De enig mogelijke vergelijking is dat ze allebei ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt.

Ik ben zeer geïnteresseerd in de studies waarnaar u verwijst, die vertrekken van de premisse dat men ondervertegenwoordigd is, om dan de reden te zoeken. Ik kan u een heleboel onderzoek tonen dat absoluut niet van die premisse vertrekt maar onderzoekt of er wel degelijk een ondervertegenwoordiging is. Dat is het onderzoek waar de heer Leroy naar verwijst.

Ik wijs ook op een bevraging door Trends van 550 bedrijfsleiders. Op de vraag “Denkt u dat er racisme is op de arbeidsmarkt?” antwoordde 80 procent ja. Dat is natuurlijk geen wetenschappelijke studie.

Ik begrijp de tegenspraak niet die u zoekt met wat Bart Somers zegt. Ik heb nog niemand horen beweren dat de ondervertegenwoordiging van allochtonen op de arbeidsmarkt alleen aan discriminatie te wijten is. Ik ga akkoord met de stelling van de heer Somers dat er een probleem is inzake opleiding en de wil om te participeren en dat er daarbovenop kennelijk discriminatie is. We merken overigens dat de discriminatie toeneemt met de scholingsgraad. Een laaggeschoolde allochtoon heeft minder kans om gediscrimineerd te worden. Iemand van allochtone origine met een universitair diploma heeft vijf keer zoveel kans om werkloos te zijn als iemand met datzelfde diploma van autochtone origine. Hoe komt dat? Kent hij geen Nederlands, na vijf jaar universiteit? Zijn arbeidshouding kan mogelijk wel een rol spelen. Maar toch moeten we ons afvragen hoe dat komt.

De heer Jan Peumans: Veel mensen van hier willen niet meer met de metro rijden, fruit plukken of grondwerk doen. Alle aannemers in mijn gemeente werken met Turken en Marokkanen.

Mevrouw Annick De Ridder: Wat me opvalt in het pleidooi van het Vlaams Belang is dat men zich enerzijds stoort aan het rondhanggedrag van groepjes allochtonen maar anderzijds fulmineert als de Vlaamse meerderheid acties onderneemt om die specifieke doelgroep aan het werk te zetten. Dat stoort me, net als uw 70-puntenprogramma van destijds. Punt 48 bepaalde dat jobs bij voorkeur aan autochtone Vlamingen moeten worden gegeven, punt 49 stelde vervolgens dat allochtonen die geen job vinden uit het land moeten worden gezet.

De heer Jan Peumans: U zegt dat er twee klachten ingediend zijn wegens discriminatie. Ik heb weet van één klacht. Van wie is de tweede?

De heer Jozef De Witte: Sta me toe daar niet op in te gaan. Iedereen die bij het centrum een melding doet, mag dat zeggen, maar niemand is daartoe verplicht. Hier speelt de vertrouwelijkheid.

3. VOKA

De heer Philippe Muyters, gedelegeerd bestuurder VOKA: Jobkanaal is een extra wervingskanaal, geen bemiddeling. We geven de mogelijkheid aan werkgevers en ondernemers om vacatures op een extra plaats te zetten, waardoor ze naar mensen en bemiddelaars gaan die ze anders misschien moeilijk bereiken. Het is een positieve actie, een initiatief dat VOKA drie jaar geleden heeft gestart en waar nu Unizo en de Vlaamse Confederatie van Social Profit Ondernemingen (VCSPO) willen aan meewerken met het oog op een evenredige arbeidsdeelname.

Ik benadruk dat alles wat door de ondernemers gebeurt, vrijwillig is: er is geen enkele verplichting en er is zeker geen sprake van het verlagen van bijvoorbeeld de functievereisten om toch maar die kansengroepen aan bod te laten komen. Ik overloop nog even de vier voorwaarden voor positieve actie. Er is een kennelijke ongelijkheid. Er is een beleid. De maatregel is tijdelijk: hij duurt drie jaar. De maatregel mag andermans rechten niet beperken. Doordat er niets verplicht is, is er sowieso geen sprake van het beperken van rechten van anderen: een onderneming is nog altijd vrij om gelijk wie aan te nemen. Bovendien gaat het om een heel klein aandeel van alle

jaarlijkse vacatures. We hopen 5000 jobs ingevuld te krijgen. Met vijftig procent invullingsgraad komt men op 10.000 vacatures die we langs deze weg zouden proberen bekend te maken. Het bekend maken van die vacatures via Jobkanaal zou dan nog geen zes procent bedragen van het totaal aantal vacatures. Het beheerscontract van de VDAB behelst overigens ook nog heel veel maatregelen voor alle andere groepen die werk zoeken. Het is nog altijd de hoofdjob van de VDAB elke werkzoekende te begeleiden naar een baan.

De heer Roland Van Goethem: De vrijwilligheid van de regeling doet niet ter zake. Het is niet omdat het vrijwillig is dat het meerbanenplan niet fout is. De positieve discriminatie blijft bestaan. Daarover hebben we de klacht ingediend bij de bevoegde instanties.

Het is inderdaad een tijdelijke actie van drie jaar. Sinds 1999 hebben de positieve acties een omgekeerd effect, namelijk meer allochtone werklozen. Waar loopt het mank? Ondervindt de spreker bij zijn collega's racistische reacties? De meeste werkgevers willen gewoon de juiste man of vrouw op de juiste plaats, ongeacht het uiterlijk.

In 2002 meldde de stad Antwerpen: "Antwerpen startte al in de vorige regeerperiode met een positief actieplan voor allochtonen met de ambitie hun groep te laten groeien tot 6 procent van de stedelijke werknemers." Toen zaten ze aan 1,5 procent. De voornaamste hindernissen bleken het vinden van kandidaten en het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal. Men doet een poging om de hangjongeren een baan te geven, maar er komen dus eenvoudigweg geen kandidaten opdagen. Ik vraag me af of het nuttig is een wortel voor te houden als er geen stok achter de deur is. Blijkbaar wordt de stok nergens gebruikt en allerhande wortels zijn er wel, maar er beweegt niets. Waarom denkt men nu dat het Jobkanaal iets kan opleveren?

De heer Jan Laurys: Racisme speelt soms een rol, maar wat zijn de voornaamste bezwaren van werkgevers om allochtonen aan te werven?

De heer Jan Peumans: Is het voor werkgevers niet nog moeilijker om mensen met een handicap aan te werven? Gemeentebesturen nemen soms wel mensen met beperkte capaciteiten in dienst. In de economische wereld kunnen die mensen onvoldoende productie

leveren. Is het mogelijk om de gegevens op te splitsen per doelgroep?

De heer Philippe Muyters: De enige doeltreffende oplossing zijn acties waar iedereen bij betrokken is. De ondernemers moeten iets doen. Bedrijven willen inderdaad de juiste persoon op de juiste plaats. Momenteel vissen ze echter vaak in dezelfde vijver. Het is juist de bedoeling om de vijver te vergroten. Het is de bedoeling om werkgevers de mogelijkheid te bieden om hun sollicitatiepubliek uit te breiden en zo de kansen op het vinden van de juiste persoon te vergroten. Het uitgangspunt van Jobkanaal is niet om de functievereisten te verlagen. De ondernemers en hun organisaties moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Daarnaast hebben de werkzoekenden, de vakbonden en de overheid hun taak. Een oplossing vergt samenwerking en inspanning van al die betrokkenen.

De heer Roland Van Goethem: Er is toch geen enkele reden om de vacature drie weken voor bepaalde doelgroepen voor te behouden.

De heer Philippe Muyters: Er zijn nu eenmaal ondernemers die dat wensen vanuit een maatschappelijk verantwoordelijkheidsgevoel maar soms ook vanuit economische motieven. Jobkanaal is immers gratis. Als de ondernemer door de VDAB of anderen een geschikte kandidaat over de vloer krijgt, kan hij iemand aannemen zonder dat hij daarvoor hoeft te betalen.

Er is een stok achter de deur, getuige de uitspraken van minister Vandenbroucke. Als iemand een geschikte plaats weigert, zal hij doorgestuurd worden naar de RVA voor bestraffing.

Er is zeker verdoken of soms onbewust racisme. Door de manier van vragen stellen kan men bij een schriftelijke proef bepaalde groepen bevor- of benadelen. Dat is echter niet altijd de intentie. Er zijn hinderpalen zoals een gebrekkige kennis van het Nederlands, handicaps enzovoort. Daarom net is de omvattende aanpak nodig.

Het is inderdaad moeilijker om mensen met een handicap aan te werven. Soms zijn er aanpassingen van de werkplaats nodig. Natuurlijk is er ook veel onwetendheid. Enkele jaren geleden hebben we samen met het VFSIPH een boekje uitgegeven, 'Zo werkt het ook', met getuigenissen van bedrijfsleiders die al gehandicapten in dienst hebben. Sommige bedrijfs-

leiders en ondernemers weten niet dat er maatregelen bestaan om de handicap te compenseren. Die compensaties worden door de mensen van Jobkanaal uitgelegd. Zo proberen we die moeilijke groep gelijke kansen te geven. We hebben geen cijfers over de verdeling tussen de doelgroepen.

Mevrouw Veerle Vermeulen, adviseur VOKA: De drempels voor allochtonen en personen met een handicap verschillen inderdaad. Bij beide groepen is het opleidingsniveau een probleem. De discriminatie van beide groepen spruit voort uit andere vooroordelen. Dat is wat Jobkanaal zal doen. Het zal niet alleen vacatures verzamelen, maar ook het personeelsbeleid van werkgevers begeleiden.

De heer André Van Nieuwkerke: Is het niet belangrijk om op een positieve manier, door het bekendmaken van goede voorbeelden, werkgevers te sensibiliseren? Jongeren uit het buitengewoon onderwijs zijn bijvoorbeeld zeer gemotiveerd voor bepaalde werkjes die anderen met meer intelligentie na een poosje vervelend vinden. Iedereen heeft vooroordelen, maar bij sommigen neemt dat ziekelijke vormen aan. Het debat is in Vlaanderen te heftig, we moeten de positieve aspecten accentueren.

De heer Roland Van Goethem: Er bestaan inderdaad vooroordelen en er is soms sprake van een vorm van racisme bij werkgevers. Ik denk dat vooroordelen vaak naordelen zijn. Daarmee bedoel ik dat werkgevers soms negatieve ervaringen hebben met sociale en arbeidsattitude. Daarom reageren ze soms negatief op vreemd klinkende namen op de sollicitatieformulieren. Dat wordt te weinig onder ogen gezien.

De heer Jan Peumans: Ik raad de heer Van Goethem aan om het boek van Guido Fonteyn 'Rue des Flamands' over de manier waarop de Vlamingen in de negentiende eeuw behandeld werden in Wallonië, te lezen. De heer Bart De Wever heeft daar gisteren een schitterende uiteenzetting over gehouden. Vlamingen werden gediscrimineerd om hun Vlaamse naam. Het gaat ook over families die grote politici geleverd hebben zoals de heren Van Cauwenberghe en Cools.

De heer Philippe Muyters: Positieve voorbeelden komen inderdaad te weinig aan bod. Samen met UNIZO en het VKW starten we een werkgeversplatform Diversiteit. We zullen rekening houden met alle opmerkingen. Het was trouwens al de bedoeling om positieve, maar ook negatieve ervaringen, te gebruiken als voorbeelden om uit te leren.

De heer Jozef De Witte: Er zijn zeer goede voorbeelden waarvoor in alle landsdelen prijzen uitgereikt zijn. Een merkwaardige studie bewijst dat bedrijven die diversiteit hoog in het vaandel voeren, succesvol zijn. Niet alleen het algemene belang maar ook het eigen belang mag meespelen, want toevallig ontmoeten die elkaar.

Mevrouw Trees Merckx-Van Goey: Ik wil hier tot besluit nog even verwijzen naar het artikel 'Jobkanaal fors uitgebreid' in Snelbericht 02 van VOKA van 3 februari 2006. Daarin worden de voordelen voor de bedrijven duidelijk beschreven. Ik dank de sprekers.

De verslaggevers,

Annick DE RIDDER
Jan LAURYS

De voorzitter,

Trees
MERCKX-VAN GOEY

BIJLAGEN

Schriftelijke standpunten die aan de commissie werden bezorgd

1 . Gemeenschappelijk standpunt Vlaams ACV – Vlaams ABVV – ACLVB

Samengevat:

- *de VDAB kan bezwaarlijk worden verweten uitvoering te geven aan het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, door het Parlement in 2002 goedgekeurd;*
- *belangrijker vandaag is om, twee jaar na het uitvoeringsbesluit van bovenvermeld decreet na te gaan hoe de andere arbeidsmarktvoorzieningen gevolg hebben gegeven, in het bijzonder op basis van de verplichte jaarlijkse rapportering aan het Vlaams Parlement.*

DE WERKNEMERSORGANISATIES HERINNEREN ER AAN DAT HET VLAAMS PARLEMENT HET DECREET VAN 8 MEI 2002 HOUDENDE DE EVENREDIGE PARTICIPATIE OP DE ARBEIDSMARKT HEEFT GOEDGEKEURD.

Dit legt aan VDAB, zowel als aan andere arbeidsmarktvoorzieningen, op om actief mee te werken aan de evenredige participatie op de arbeidsmarkt van kansengroepen. In het uitvoeringsbesluit van 30 januari 2004 werden de kansengroepen nader omschreven: allochtonen, gehandicapten, ouderen, kortgeschoolden en ondervertegenwoordigde personen van een bepaald geslacht.

Het decreet bepaalt expressis verbis dat het Vlaams werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling, wat concreet wil zeggen dat dat deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen wordt gewaarborgd.

Het decreet voegt er aan toe dat beginselen van evenredige participatie en gelijke behandeling niet beletten dat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen gehandhaafd of getroffen worden om de nadelen die verband houden met een van de discriminatiegronden te voorkomen of te compenseren. Slechts op die wijze kan bewerkstelligd worden dat de diverse kansengroepen met gelijke kansen aan de startmeet verschijnen.

De doelstelling van oververtegenwoordiging van kansengroepen in het beheerscontract van de VDAB is niet meer of minder dan een concrete vertaling van de decretaal opgelegde verplichting aan de VDAB om mee te werken aan de evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Vandaag worden we immers geconfronteerd met een onevenredige participatie van kansengroepen aan de arbeidsmarkt. Dit kan slechts gecorrigeerd worden wanneer de kansengroepen meer dan evenredig vertegenwoordigd zijn in de trajecten van de arbeidsmarktvoorzieningen. Een beleid dat zich beperkt tot evenredige participatie aan de arbeidsmarktvoorzieningen, in verhouding tot het aandeel in de werkloosheid, zal alleen maar de bestaande ongelijkheden op de arbeidsmarkt bevestigen en niet de achterstand van kansengroepen wegwerken.

Dit is overigens niet enkel een kwestie van rechtvaardigheid, maar ook van doelmatigheid. In diverse onderzoeken, in het bijzonder deze van het Hoger Instituut voor de Arbeid, wordt vastgesteld dat de toegevoegde waarde van investeringen in kansengroepen – in termen van verhoging van de uitstroom naar tewerkstelling – hoger zijn. Niet-kansengroepen hebben immers reeds een relatief hoog uitstroompercentage zonder investeringen in begeleiding of opleiding. Investeringen in die niet-kansengroepen zullen dus minder verschil maken.

De werknemersorganisaties herinneren er het Vlaams Parlement aan dat de bovenvermelde decretale verplichting niet enkel geldt voor de VDAB, maar voor het geheel van arbeidsmarktvoorzieningen. Het decreet bepaalt dat alle intermediaire organisaties actief dienen mee te werken aan de realisatie van de evenredige participatie en de gelijke behandeling. In dit kader zijn zij verplicht om :

- 1° jaarlijks een actieplan op te stellen waarin onder meer de doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan worden beschreven;
- 2° jaarlijks een voortgangsrapport over te maken aan de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement, met een toelichting over de mate waarin zij hun vooropgestelde doelstellingen hebben gerealiseerd.

Het uitvoeringsbesluit dateert inmiddels van 30 januari 2004, precies twee jaar geleden. Dat betekent dat het Vlaams Parlement op heden zou moeten beschikken over een voortgangsrapport per arbeidsmarktvoorziening, wat zou moeten toelaten een globale evaluatie te maken van de wijze waarop het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wordt nageleefd, door het geheel van de arbeidsmarktvoorzieningen.

2. Standpunt van UNIZO

De afgelopen dagen en weken is de diversiteit in onze samenleving op allerlei manieren in de belangstelling gekomen van politiek, pers en publiek. Er is de te nemen beslissing over het al dan niet instellen van het vrij verkeer van werknemers in de EU voor burgers uit de nieuwe EU-lidstaten. Er is de kwestie van de behandeling van al dan niet illegale vluchtelingen en de eventuele regularisatie ervan. En ten derde is er de commotie rond nieuwe initiatieven rond de diversiteit op onze eigen arbeidsmarkt. Die diversiteit is een feit. De aanwezigheid van vooral ouderen en allochtonen neemt toe, en ook het aantal mensen met een arbeidshandicap mag niet worden onderschat.

Vlaanderen telde in december 2005 231.805 niet-werkende werkzoekenden, van wie 171.379 volledig uitkeringsgerechtigd. Dat is een daling met 5.412 werkzoekenden of 2,3 procent op jaarbasis; maar toch onaanvaardbaar hoog. Tegelijk stijgt het aantal werkaanbiedingen dat de bedrijven via de VDAB hebben bekendgemaakt. In 2005 ontving de VDAB 176.331 vacatures (zonder interimopdrachten), tegen 148.492 in 2004. Dit is een stijging van 18,7% t.a.v. vorig jaar.

De daling van de werkloosheid en de demografische evolutie (ontgroening en vergrijzing) indachtig vreest UNIZO een krappe arbeidsmarkt; met als resultaat meer knelpuntberoepen. De KMO's zijn steevast het eerste slachtoffer bij dergelijke situaties op de arbeidsmarkt, veelal kunnen zij niet opbieden tegen grotere bedrijven om de beste werknemers binnen te halen.

Daarom kan die diversiteit op de arbeidsmarkt een zegen zijn voor onze bedrijven, UNIZO is ervan overtuigd dat we de komende jaren iedereen zullen nodig hebben om onze economie draaiende te houden. We moeten dan ook alles doen om iedereen, en dus ook de kansengroepen, in te schakelen. Eerst en vooral is daar het nodige initiatief vanwege de overheid voor nodig. Een goed en gedegen onderwijs, met meer aandacht voor technische beroepen, is een eerste stap. Maar ook de beperking van de loonkost, bvb. bij oudere werknemers is een ander belangrijk element. Hierbij moeten keuzes worden gemaakt; moeten bepaalde doelgroepen anders benaderd worden dan andere; UNIZO staat hier achter. Dit is inherent aan het voeren van een beleid. Zo is bvb. bepaald dat VDAB speciale aandacht dient te schenken aan haar bereik van KMO's. Hiervoor is door de band genomen een grotere inspanning en meer maatwerk vereist dan in de contacten met grote bedrijven.

UNIZO zelf engageert zich inzake management van diversiteit op tweevoudige wijze: via het ondersteunen van een diversiteitsbeleid in KMO's enerzijds en door het verderzetten van de inspanningen naar allochtone ondernemers anderzijds. Het eerste luik van deze acties vertaalde zich tot nu concreet in het op 1 september 2003 van start gegane "UNIZO Servicepunt KMO & Diversiteit" met als voornaamste doelstelling het informeren, begeleiden en sensibiliseren van bedrijven over het werken met medewerkers uit de kansengroepen. Het Servicepunt heeft sindsdien een hele reeks nationale en lokale initiatieven genomen.

UNIZO wil in 2006 samen met andere werkgeversorganisaties, VDAB, de Vlaamse Regering en andere organisaties nog een stap verder gaan en engageert zich om via Jobkanaal te proberen jaarlijks 5000 vacatures te laten invullen door mensen uit de kansengroepen. De Vlaamse Regering stelt daartoe de nodige consultants ter beschikking. Wij willen hiermee de ondernemers helpen bij hun HR- en personeelsnoden. Door vacatures te reserveren voor kansengroepen gedurende een beperkte periode willen we de ouderen, mensen met een handicap en de allochtonen aan het werk krijgen, hen duurzaam inschakelen in onze arbeidsmarkt én willen we ondernemers helpen hun knelpuntvacatures ingevuld te krijgen. De kritiek dat dit een vorm van discriminatie is, delen wij niet; het is een doelstelling in het Pact van Vilvoorde, in verschillende regeerakkoorden, enz. om de evenredige arbeidsdeelname waar te maken. De nood bij de ondernemers aan bekwaam personeel is bovendien groot. De meest geschikte werknemer voor de betrokken job, ongeacht kleur of achtergrond. Daar gaat het om. Het systeem verruimt wel de kansen voor iedereen naar een evenredige arbeidsdeelname en het vult knelpuntvacatures in. Het gaat hier dan ook om een positieve actie, zoals voorzien in het decreet van 8 mei 2002. Niemand wordt uitgesloten van arbeidsbemiddeling, noch zijn werkgevers verplicht een bepaalde categorie werkzoekenden uit te sluiten. Wel zullen nu groepen die nog te weinig aan de bak komen op onze arbeidsmarkt gestimuleerd worden deel uit te maken van het economisch

leven en hun verantwoordelijkheid mee op te nemen.

UNIZO is er van overtuigd dat dit een win-win-situatie wordt; voor het bedrijfsleven, de kansengroepen en de samenleving. Uiteraard zijn we steeds bereid ons standpunt verder toe te lichten.

3. Standpunt van FEDERGON

Het is de taak van de overheid om de basisomstandigheden te creëren voor het verhogen van de tewerkstelling in het algemeen, bijvoorbeeld door een beleid van loonkostverlaging.

Als evenwel wordt vastgesteld dat bepaalde groepen uit de samenleving – groepen in de brede zin van het woord – oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheidsstatistieken, is het daarnaast evenzeer de taak van de overheid een beleid te voeren dat meer mogelijkheden tot wederinschakeling van deze groepen op de arbeidsmarkt beoogt.

Een dergelijk beleid moet uiteraard gestoeld zijn op feitelijke vaststellingen en objectieve criteria.

Het staat vast dat, onder meer, oudere werkzoekenden en allochtonen het bijzonder moeilijk hebben om (opnieuw) een plaats te verwerven op de arbeidsmarkt. Derhalve behoort het tot de opdracht van de overheid om voor deze groepen de nodige drempelverlagende incentives uit te werken en in praktijk te brengen, zodat hun oververtegenwoordiging in de populatie van de werkzoekenden in eerste instantie afgevlakt wordt, en op termijn verdwijnt.

Wij hopen U hiermee van dienst te zijn geweest en blijven ter beschikking voor bijkomende informatie.
