

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 1192
van **JOHAN VERSTREKEN**
datum: 13 mei 2015

aan **BEN WEYTS**

VLAAMS MINISTER VAN MOBILITEIT, OPENBARE WERKEN, VLAAMSE RAND, TOERISME EN DIERENWELZIJN

Toeristische sector kust - Knelpuntberoepen

De kust heeft reeds lange tijd te maken met een hardnekkige tewerkstellingsproblematiek in de toeristische sector. Vooral de horecasector vindt vaak onvoldoende geschoold/gemotiveerd personeel. Ik citeer een horeca-uitbater met meer dan 30 jaar ervaring: "Wij hebben al maanden een vacature voor een voltijdse job, maar blijkbaar gaan wij personeel moeten zoeken op een andere planeet, ondanks de vele werklozen in onze stad".

Uit de cijfers die ik bij Horeca Vlaanderen opgevraagd heb over de tewerkstelling van horecapersoneel in de kustgemeenten, blijkt dat het aantal ontvangen vacatures van kernberoepen in de horecasector aan de kust van de afgelopen 2 jaar een kleine 12 % bedraagt ten opzichte van de rest van Vlaanderen. Voor het aantal openstaande vacatures zien we een vergelijkbaar cijfer. Dit betreft enkel de cijfers die bekend zijn bij de VDAB, veel horeca-uitbaters hangen zelf een vacature uit. Wat de tewerkstelling van de afgelopen twee jaar betreft (in VTE), zit men aan een gemiddelde van 10,3 % (jobstudenten niet meegerekend). Wat opvalt is dat van de 22 kernberoepen bijna de helft tot de knelpuntberoepen behoren, zoals (chef)kok, keukenmedewerkers, kelners, hotelreceptionist,... met pieken in het aantal vacatures voor de zomermaanden, de traditioneel drukste toeristische periodes.

In het verleden namen de ministers van Toerisme en van Werk enkele initiatieven (al dan niet in samenwerking met de VDAB) om de knelpuntberoepen in de toeristische sector en de tewerkstellingsproblematiek aan te pakken zoals winteropleidingen voor toerisme- en horecapersoneel, rondetafel horeca, hoger aantal stageplaatsen, premies voor materiaal, betoelaging van tewerkstellingsprojecten, stimuleren van vormingssessies,... dit alles om de aantrekkelijkheid en kwaliteit van toeristische beroepen op te krikken.

In de beleidsnota Toerisme en de beleidsnota Werk 2014-2019 is geen sprake van verdere initiatieven om de knelpuntberoepen in de toeristische sector aan te pakken.

1. Wat is de beleidsvisie van de minister op de tewerkstellingsproblematiek in de toeristische sector aan de kust en in de horecasector in het bijzonder?
2. Plant de minister nog maatregelen om de knelpuntberoepen in de toeristische sector aan te pakken? Indien niet, waarom niet? Indien wel, welke?
3. In welke mate wordt hiervoor samengewerkt met Horeca Vlaanderen en andere instanties?

4. In de beleidsnota Werk 2014-2019 spreekt de minister over het omzetten van de richtlijn over seizoensarbeid.

Is deze ook van toepassing op de hoge nood aan personeel aan de kust in de zomer?
Of hoe ver reikt de definitie van seizoensarbeid?

ANTWOORD

op vraag nr. 1192 van 13 mei 2015

van **JOHAN VERSTREKEN**

1. De toeristische sector en de horeca vormen een belangrijke motor voor onze economie.

Er zijn een aantal factoren die bijdragen tot deze tewerkstellingsproblematiek.

- Zo bekleden de Vlaamse kustgemeenten door hun ligging een speciale plaats op de Vlaamse arbeidsmarkt. In de meeste gemeenten kunnen bedrijven personeel rekruteren in een ruime straal rond de gemeente. Door de aanwezigheid van de Noordzee wordt het rekruteringsgebied van werkgevers aan de kust echter gehalveerd, waardoor zij tot ver in het binnenland personeel moeten zoeken. De mensen die vandaag in de kustgemeenten werken, pendelen gemiddeld het verst van alle Vlamingen, gemiddeld 50-55 km tegenover 35 km in het nabijgelegen Roeselare.
- Er is echter ook een kwalitatief tekort. Veel van de knelpuntberoepen vereisen heel wat competenties.
- Een andere factor is het seizoensgevoelige karakter van de kust, waar in bepaalde piekperiodes veel nood is aan extra personeel, wat resulteert in tijdelijke contracten of soms zelfs dagcontracten.
- Tot slot wordt werken in de horeca vaak als minder aantrekkelijk beschouwd door ongunstige arbeidsomstandigheden (onregelmatige uren, avond- en weekendwerk, veelvuldige afwezigheid, enkel deeltijdse jobs, hoge werkdruk, lage lonen, ...).

Het is dus geen evidentie om deze problematiek op te lossen, maar uiteraard zullen we de komende jaren gericht actie ondernemen. Dit onderwerp is te belangrijk om geen beleid rond te voeren.

2. Samen met mijn collega minister Muyters zet ik volledig in op opleiding en activering.

Jaarlijks bepaalt de VDAB, op basis van een grondige analyse van de regionale arbeidsmarkt, welke opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsacties er nodig zijn per sector. Deze vinden hun neerslag in provinciale sectorale ondernemingsplannen, die voortdurend gemonitord, geëvalueerd en bijgestuurd worden. Daarnaast zal VDAB via eigen opleidingen of in samenwerking met externe partners werkzoekenden opleiden in verschillende horeca knelpuntberoepen (keukenmedewerker, hulpkok, zaalmedewerker, hulpkelner, medewerker snackbar, hotelreceptionist, ontbijtmedewerker, medewerker kamerdienst en kok in de kuststreek). De stage is een verplicht onderdeel in elk van deze opleidingen, en VDAB voorziet taalondersteuning Nederlands voor anderstalige cursisten.

Een concreet voorbeeld van een goede samenwerking is die van VDAB en Plopsaland waarbij vóór de aanvang van het hoogseizoen nieuwe (seizoens)medewerkers opgeleid worden. Er is een overeenkomst in de maak met het Vormingsfonds van paritair comité 333 (Toeristische Attracties), om deze werkwijze te veralgemenen naar andere pretparken.

Het systeem van IBO (individuele beroepsopleiding) wordt door VDAB gepromoot bij werkgevers in de horecasector, via het sectoraal georganiseerde accountmanagement voor bedrijven. Het feit dat een IBO gevolgd kan worden door een contract van bepaalde duur, is een opportuniteit voor horeca-uitbaters tijdens het hoogseizoen.

Verder organiseert VDAB regelmatig jobdatings en marktdagen specifiek voor de toeristische en horecasector.

3. De VDAB werkt structureel samen met de horecasector via een samenwerkingsovereenkomst met Horeca Vorming Vlaanderen. Deze samenwerkingsovereenkomst formuleert verschillende actielijnen die erop gericht zijn knelpuntvacatures in paritair comité 302 (paritair comité voor het hotelbedrijf) duurzaam in te vullen.

Daarnaast wordt het advies van de sector gevraagd bij de opmaak van de sectorale ondernemingsplannen en bij de definiëring van de lijst van knelpuntberoepen. Voor dit laatste vraagt VDAB in het bijzonder het advies van Horeca Vlaanderen.

Heden maakt het agentschap Toerisme Vlaanderen deel uit van TOBOS, dat staat voor Toeristische Overheid, Bedrijfsleven en Onderwijs in Samenwerking. Het gaat hier om een vrijwillig overleg- en studieplatform, dat hoewel het zelf geen maatregelen kan nemen, als grote voordeel heeft dat de onderwijskoepels, de VDAB en Horeca Vlaanderen samen aan tafel zitten.

4. Seizoensarbeid in België geniet momenteel een gunstige regeling op het gebied van fiscaliteit en sociale zekerheid (de zogenaamde "65-dagenregeling voor seizoens- en gelegenheidswerk"). Deze regeling is bedoeld enerzijds ter activering van Belgische en Europese werklozen en OCMW-steuntrekkers, en anderzijds om mensen die wat bijklussen in seizoensarbeid (gepensioneerden, huismoeders, werklozen) in het officiële circuit te houden.

Wat betreft de omzetting van de Richtlijn seizoensarbeid moeten de lidstaten zelf beslissen of en hoeveel derdelanders ze willen aantrekken om als seizoensarbeider in hun land te komen werken en in welke sectoren. Indien moeilijk in te vullen vacatures voor seizoensarbeid ingevuld worden door economische migranten uit derdelanden, moet hen een gelijke behandeling gegarandeerd worden. Dit zou het activerende opzet van de 65-dagenregel volledig miskennen. Bij de omzetting van de Richtlijn zal de toegang tot vacatures in seizoensarbeid dan ook voorbehouden blijven aan eigen onderdanen, EU-burgers en derdelanders die reeds toegang hebben tot onze arbeidsmarkt.