



Vlaams
Parlement

ingediend op **628** (2015-2016) – Nr. 1
29 januari 2016 (2015-2016)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk,
Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Sonja Claes en Jan Hofkens

over het nieuwe stelsel van tijdelijke werkervaring

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Axel Ronse.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;
Robrecht Bothuyne, Sonja Claes, Martine Fournier, Peter Van Rompuy;
Willem-Frederik Schiltz, Emmily Talpe;
Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;
Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Jan Hofkens, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Paul Van Miert, Peter Wouters;
An Christiaens, Jenne De Potter, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;
Lionel Bajart, Martine Taelman;
Rob Beenders, Güler Turan;
Wouter Vanbesien.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzetting	4
2. Bespreking	7
2.1. Vragen en opmerkingen van de leden	7
2.2. Antwoord van de minister	15
2.3. Replieken	17
Gebruikte afkortingen	20
Bijlage: conceptnota Tijdelijke Werkervaring, zie de dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 14 januari 2016 een gedachtewisseling over het nieuwe stelsel van tijdelijke werkervaring met Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.

De conceptnota over het nieuwe stelsel van tijdelijke werkervaring, die op 30 oktober 2015 werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering, is terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Inleidende uiteenzetting

Situering

Minister *Philippe Muyters* licht de conceptnota over het nieuwe stelsel van tijdelijke werkervaring toe.

In het Vlaamse regeerakkoord, het kader waarin wordt gewerkt, staat dat tijdens de huidige legislatuur zal ingezet worden op een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring, dat vooral langdurige werkzoekenden hun afstand tot de arbeidsmarkt helpt overbruggen. Daartoe zullen verschillende bestaande maatregelen worden geïntegreerd.

De conceptnota houdt volgens de minister maximaal rekening met het akkoord van de sociale partners van 21 oktober 2015. De minister verwijst in dit verband naar de gedachtewisseling in de commissie over het Vlaams Banenpact (*Parl.St.* VI.Parl. 2015-16, nr. 603/1).

Het nieuwe stelsel is duidelijk te onderscheiden van reeds bestaande maatregelen in de sociale economie (met name maatwerk en lokale diensteneconomie) maar sluit er wel goed bij aan.

Visie

Werkervaring is belangrijk als methode omdat ze toelaat competenties op te bouwen en ervaring op te doen.

Met het oog op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt is het ook belangrijk dat de ervaring wordt opgedaan binnen een reële arbeidsmarktomgeving.

Het stelsel is gericht op een doorstroom naar het normale economische circuit. Via een IBO of C-IBO kan op het einde van het traject een stap naar dit normale circuit worden gezet. Er is dan meer kans op een duurzame tewerkstelling.

Maatwerk blijft voor de minister een belangrijke krachtlijn van zijn beleid. Zowel de inhoud als de duurtijd van het traject kunnen worden aangepast aan de noden van de individuele deelnemer. De duur van een werkervaringstraject varieert voor de minister van een tot twee jaar. Daar waar mogelijk zal naar een snellere doorstroom naar de arbeidsmarkt worden gestreefd.

Verschiedende instrumenten kunnen worden ingepast worden in een traject tijdelijke werkervaring: stages (bijvoorbeeld de beroepsverkenkende stage), IBO, C-IBO, artikel 60 van de OCMW-wet (voor mensen met een leefloon) en de toekomstige opvolger van het PWA-stelsel. Voor die laatste maatregel wordt een afzonderlijke conceptnota opgesteld.

Deze instrumenten kunnen ook buiten het tijdelijke werkervaringstraject worden gebruikt.

Doelgroep

De maatregel is gericht op werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat zullen uiteraard vaak langdurig werklozen zijn, maar de duur van de werkloosheid is op zich niet altijd doorslaggevend. Er kan immers ook een grote afstand tot de arbeidsmarkt blijken bij mensen die minder dan twee jaar werkloos zijn.

Het gaat bovendien om werkzoekenden met een gebrek aan generieke competenties en geen of weinig (recente) werkervaring, maar wel met voldoende leerpotentieel. Duurzame tewerkstelling in het normale economische circuit na maximum twee jaar moet haalbaar zijn.

Er is voor de minister een duidelijk verschil met de doelgroep van de sociale economie. In de sociale economie wordt de instroom bepaald door aan het individu verbonden rechten. De toekenning daarvan gebeurt na een intensieve procedure van ICF-indicering. In het nieuwe stelsel voor tijdelijke werkervaring zal op een andere manier worden toegeleid.

Toeleiding

De toeleiding zal gebeuren op basis van de beschikbare informatie, die voortkomt uit gesprekken, voorgaande trajecten enzovoort. Hieruit worden de aanwezige competenties, de leerpunten en het leerpotentieel afgeleid.

De ICF-methodiek zal dus niet standaard worden toegepast. In geval een probleem wordt vermoed, zal eerst met een inschattinglijst worden gewerkt. Bij bevestiging van het probleem kan wel een indicering via ICF gebeuren.

Voor de uitkeringsgerechtigde werkzoekende zal de toeleiding door de VDAB gebeuren.

Voor anderen, zoals bijvoorbeeld de leefloongerechtigden, zal de toeleiding vanuit andere organisaties gebeuren. De minister denkt daarbij aan de lokale besturen. Hij streeft naar meer autonomie met vertrouwen, weliswaar binnen een vooraf bepaald afsprakenkader.

Voor de toeleiding zal de samenwerking structureel worden versterkt. Uitwisseling en gebruik van alle binnen het partnerschap beschikbare instrumenten zijn belangrijk, evenals maximale uitwisseling van alle expertise. Er kunnen multidisciplinaire teams worden samengesteld en er zal worden uitgegaan van een gelijkwaardigheid van de betrokken partners.

Toewijzing trajectbegeleiders

De begeleiding gedurende het traject zal gebeuren door één trajectbegeleider. De taken daarvan zijn het opmaken van een persoonlijk ontwikkelingsplan, het zoeken naar werkplekken en het evalueren, coachen en bijsturen van het traject waar nodig of zinvol.

De intensieve begeleiding tijdens de tijdelijke werkervaring wordt opgenomen door partners die beschikken over ervaring met de doelgroep en de methodiek. Expertise met betrekking tot het toeleiden naar het normaal economisch circuit is onder andere een belangrijke vereiste.

Werkplekken

De minister benadrukt dat een voldoende groot en gevarieerd aanbod aan werkplekken belangrijk is. Het uitgangspunt is dat alle werkgevers daarvan gebruik kunnen maken, ongeacht het statuut van de persoon in tijdelijke werkervaring. Werkplekken kunnen worden aangeboden door zowel de private, de publieke als de non-profitsector. Ook de sociale economie kan in het eerste deel van het traject een rol spelen, maar dan met de bedoeling door te stromen naar een andere sector.

Werkgevers die werkervaringsplaatsen ter beschikking stellen moeten niet altijd rendementsverwachtingen hebben ten aanzien van de personen die een traject tijdelijke werkervaring doorlopen. Het rendement kan wel toenemen naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt.

Op de werkvloer staat de werkgever in voor de begeleiding van de competentieontwikkeling, hierbij ondersteund door de externe trajectbegeleider.

Een voldoende rotatie over diverse werkplekken tijdens een traject is aangewezen om op die manier zoveel mogelijk verschillende werkervaringen op te doen. Dit is voor de minister echter geen strikte vereiste, maar een principe dat in de nota wordt vooropgesteld. Het kan eventueel ook bij eenzelfde werkgever, maar met een verschillende taakinhoud per werkplek of zelfs in eenzelfde functie. Zoals al werd vermeld, blijft maatwerk essentieel.

Er komt een werkervaringsleerplekdatabank. Dit wordt een aparte databank om zicht te krijgen op het aanbod. Alle werkgevers kunnen er werkplekken registreren. Ook de bestaande PWA- en artikel 60-werkplekken kunnen in de toekomst een deel van het aanbod aan werkplekken vormen.

Statuut

Tijdelijke werkervaring is er voor alle werkzoekenden, dus los van het feit of ze een werkloosheidsuitkering krijgen of recht hebben op een leefloon.

In het opleidingstraject behouden de betrokkenen het statuut van werkzoekenden. Dit is volgens de minister de juiste weg, het zijn immers nog steeds werkzoekenden: de tijdelijke werkervaring is een traject voor werkzoekenden om naar werk te gaan. Er wordt wel een onderscheid gemaakt voor de artikel 60'ers, zij behouden het recht om tijdens de duurtijd van een artikel 60-traject een arbeidsovereenkomst te krijgen. De huidige maatregel op basis van artikel 60, §7, en 61 van de OCMW-wet geeft momenteel een garantie op de opbouw van sociale zekerheidsrechten. Het gaat hier om een arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten met de leefloongerechtigde, waardoor deze (tijdelijk) het statuut van werknemer verwerft en op die manier rechten opbouwt.

Er komt een gesprek met de federale overheid over het stopzetten van de degressiviteit van de uitkering tijdens het traject. Voor de minister is het duidelijk dat het om een traject naar werk gaat en dat het aangewezen is de vermindering van de uitkeringen daarbij stop te zetten, maar de beslissing is aan de federale overheid.

Financiële incentives

Er wordt gestreefd naar een toenemende incentive voor de werkzoekende, opbouwend naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt. De minister gaf al het voorbeeld van een aanwerving via een IBO of C-IBO.

De werkgever kan een vergoeding betalen, zoals bij een IBO het geval is, afhankelijk van de productiviteitsbijdrage. De vergoeding kan in het begin dus nul bedragen maar dan stijgen naargelang het rendement toeneemt.

In functie van de budgettaire mogelijkheden onderzoekt de minister aanvullend de mogelijkheid om aan werkgevers die een werkzoekende na een traject tijdelijke werkervaring aanwerven, een aanwervingsstimulus te geven, zoals gevraagd door de sociale partners.

Impact op de bestaande instrumenten

Over de hervorming van WEP+ werd op 28 november 2014 al een conceptnota goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Op 1 januari 2016 werd een tender Intensief Werkplekleren gestart.

Voor de regularisatie van de contingentgesco's (de gesubsidieerde contractuelen bij de lokale besturen) werd begin 2015 een regeling uitgewerkt. Voor de hervorming van de projectgesco's werd op 18 december 2015 een besluit goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

Zoals al vermeld, wil de minister de tewerkstelling op basis van artikel 60, §7, en artikel 61 van de OCMW-wet inpassen in het stelsel van tijdelijke werkervaring. De doelstelling blijft om daarbij de sterktes van de bestaande maatregel te behouden. In 2016 zal het huidige systeem worden voortgezet in afwachting van de integratie ervan in de tijdelijke werkervaring.

De minister kiest voor een stapsgewijze hervorming van de PWA-maatregel. Gelet op de complexiteit daarvan bereidt hij een afzonderlijke conceptnota voor het PWA-stelsel voor. In 2016 wordt het huidige stelsel voortgezet.

Vervolg

Het is altijd gevaarlijk om zich vast te pinnen op een timing, maar de bedoeling van de minister is om op 1 januari 2017 met het nieuwe stelsel tijdelijke werkervaring te starten. De conceptnota wordt nu, rekening houdend met de gemaakte opmerkingen, verder uitgewerkt in een wetgevend kader.

In het voorjaar van 2016 komt er een nieuwe conceptnota over de opvolger van het PWA-stelsel.

De minister benadrukt dat hij overleg zal blijven voeren met alle stakeholders, in de eerste plaats de lokale besturen en de sociale partners. De conceptnota bevat de grote principes van de hervorming. De meer gedetailleerde uitwerking volgt en daarbij wordt rekening gehouden met opmerkingen gemaakt in het overleg en de gedachtewisseling.

2. Bespreking

2.1. Vragen en opmerkingen van de leden

Tussenkomst van Imade Annouri

Imade Annouri begint met een aantal praktische vragen. Hij vraagt vooreerst om te verduidelijken wat het statuut is van het gemeenschapswerk. Is dit een soort tussenstelsel voor huidige PWA'ers die niet terecht kunnen in de TWE omdat ze eigenlijk geen leerpotentieel hebben? Kan de minister hier meer uitleg over geven?

In de conceptnota leest het lid niets over individueel maatwerk, nochtans een belangrijke hervorming binnen het beleidsveld Sociale Economie die ook op verschillende vlakken aan het domein Werk raakt. Hoe verloopt het overleg hierover met de minister bevoegd voor Sociale Economie en hoe bewaakt de minister de grens tussen individueel maatwerk en tijdelijke werkervaring?

Daarbij aansluitend heeft het lid verschillende vragen over de screening, want die wordt cruciaal om voor ieder individu te weten welk traject het meest geschikt is. De screening is cruciaal om 'dead weight' te voorkomen. Verloopt de screening altijd via de VDAB? De leefloongerechtigden zijn bijvoorbeeld niet ingeschreven bij de VDAB. De minister geeft zelf al aan dat dit via de lokale besturen zal verlopen. Hoe zal de toeleiding en screening dan precies verlopen? Zullen zij dezelfde indiceringsmethodiek gebruiken? Hoe verloopt samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's? Is er al duidelijkheid over het gemeenschappelijke afsprakenkader dat zal worden gehanteerd?

Er worden veel bedenkingen gemaakt over de doeltreffendheid van het bestaande indiceringsinstrument ICF. Wordt de indicering naar aanleiding daarvan geëvalueerd en hoe gebeurt dit?

Is de VDAB wel klaar voor de centrale rol die ze in de toekomst nog meer krijgt toebedeeld, zowel binnen de tijdelijke werkervaring als de sociale economie. De druk op deze dienst zal gevoelig toenemen. Staan hier extra middelen en personeel tegenover? Worden de VDAB-werknemers hiervoor bijkomend opgeleid hiervoor?

Wat zijn de voornaamste argumenten van de minister voor de beperking in de tijd van TWE tot maximum twee jaar?

Een goede trajectbegeleiding is uiteraard essentieel. De heer Annouri vraagt zich af waar de minister de nodige trajectbegeleiders zal vinden. Aan welke partners denkt de minister in de eerste plaats? Hoe zal de selectie, opvolging en evaluatie verlopen?

Hoe intensief zal de trajectbegeleiding zijn? Wordt dit individueel, per werkzoekende bepaald? Wordt er gewerkt met categorieën om te bepalen welke mate van begeleiding er nodig is? Is deze begeleiding altijd extern, of denkt de minister ook aan interne begeleiding via de werkgever?

Het is belangrijk over voldoende werkplekken te beschikken. Hoe zal de minister ervoor zorgen dat het aantal werkplekken toeneemt en dat er een voldoende gevarieerd aanbod aan werkplekken komt? Welke stimulansen zijn er voor werkgevers om hierin te investeren? Er zal voor de werkgevers namelijk een rendementsverlies zijn dat niet wordt gecompenseerd. Welke werkgevers zullen dan het engagement opnemen om dit te doen?

Wordt de WeLp-databank de tool bij uitstek voor het aanbod aan werkplekken? Hoe zal de minister ervoor zorgen dat deze tool bekend wordt en dat werkgevers gestimuleerd worden om er zich te registreren?

De minister streeft naar een snelle rotatie over verschillende werkplekken en heeft het over minimum drie werkplekken in een periode van twee jaar. De heer Annouri begrijpt de achterliggende redenering (zo veel mogelijk ervaring opdoen op zo kort mogelijke tijd), maar vraagt zich af of dit wel efficiënt is. Kan de minister de motivatie hiervoor toelichten?

Kan de minister meer uitleg geven over de compenserende vergoeding voor werkzoekenden die in een traject TWE stappen en geen werkloosheidsuitkering of leefloon ontvangen? Hoe zal deze vergoeding eruitzien?

De minister zal overleg voeren met de Federale Regering over het stopzetten van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen voor werkzoekenden die in een TWE-traject stappen. Het lid neemt aan dat de minister hierover nog geen details kan geven, maar heeft wel een denkpiste hierover. Is het een idee om de degressiviteit van de uitkering te laten bijpassen door de werkgever naarmate de afstand tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende die een traject doorloopt kleiner wordt? Zo behoudt de werkzoekende het niveau van zijn uitkering (of stijgt die) en wordt vermeden dat dit door de belastingbetaler wordt gedragen. Voor de werkgever is het een logische bijdrage, aangezien de productiviteit van de werkzoekende stijgt en de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner wordt. Het kan ook helpen vermijden dat werkgevers in de verleiding komen om, na de termijn van twee jaar, telkens nieuwe werkzoekenden in het traject laten stappen.

De minister heeft al aangekondigd dat hij de aanwervingsstimulans zal onderzoeken. Momenteel houdt enkel een IBO een aanwervingsgarantie in. Hoe zal de minister ervoor zorgen dat de kans op aanwerving verhoogt voor werkzoekenden die via een andere overeenkomst een TWE hebben doorlopen?

Is de minister het ermee eens dat er voor langdurig werklozen een aanwervingsstimulans moet komen in de vorm van een RSZ-korting of premie?

In de conceptnota leest de heer Annouri niets over nazorg, volgens Groen nochtans een zeer belangrijk element in een goede trajectbegeleiding. Waarom wordt er hierover niets vermeld?

Plant de minister ook een nulmeting bij de start van het nieuwe stelsel TWE? Komt er een jaarlijkse monitoring en evaluatie van de verschillende trajecten en welke indicatoren zullen hierbij worden gehanteerd? Met andere woorden: hoe gaat de minister meten wat er goed gaat en wat er fout loopt? Aan welke ambities zal hij afmeten of een maatregel geslaagd is of niet? Zal de minister bij de monitoring en evaluatie ook specifiek aandacht besteden aan kansengroepen?

De heer Annouri sluit af met twee algemene opmerkingen. Hij zal niet ingaan op alle punten van het advies van de SERV, maar stelt vast dat de conceptnota op een aantal belangrijke punten afwijkt van het akkoord over het banenpact, waaronder het traject zelf, de doelgroep, de toeleiding, de toewijzing van de trajectbegeleiders, de werkplekken enzovoort. Zal de minister de conceptnota bijsturen op basis van dit advies? Op welke punten wel, op welke niet? Hoe verloopt het overleg met de sociale partners op dit ogenblik en wat zijn de volgende stappen?

Voorts sluit het lid aan bij de kritiek van de sociale partners dat de conceptnota zoals die nu voorligt op zeer veel punten onvoldoende is uitgewerkt. Dit voedt de onzekerheid en ongerustheid binnen de sector. Welke werkzoekenden wil de minister bereiken en hoe? Op welke trajecten zal hij voornamelijk inzetten? Welke budget trekt hij hiervoor uit? Hoe zal hij voldoende kwalitatieve werkplekken en begeleiders vinden, en welke methodieken zal hij daarbij toepassen? Hoe zal die begeleiding er inhoudelijk uitzien en hoe zit het met de nazorg, de monitoring en evaluatie? Het zijn vragen waarop vooralsnog geen antwoord komt. Ook een duidelijk tijdspad ontbreekt, waardoor het voor zeer vele betrokkenen niet duidelijk is wat hen te wachten staat. De minister vermeldde wel 1 januari 2017 als mogelijke startdatum in zijn toelichting.

Tussenkomst van Yasmine Kherbache

Yasmine Kherbache is tevreden met de mogelijkheid om over de conceptnota Tijdelijke werkervaring van gedachten te wisselen. De TWE werd in eerdere discussies, onder meer over de langdurige werkzoekenden en het doelgroepenbeleid, vaak als de oplossing voorgesteld. De minister stelde in zijn toelichting dat de concept-

nota rekening houdt met de opmerkingen van de sociale partners. Eerder stelde hij al dat hij het akkoord van de sociale partners over het banenpact wilde honoreren en er rekening mee zou houden bij de verdere uitwerking van de maatregelen. Het is verrassend dat er dan geen nieuwe versie van de conceptnota wordt aangekondigd, omdat die volgens het lid op fundamentele punten afwijkt van het akkoord van de sociale partners. Komt er geen aangepaste versie die effectief ingaat op de opmerkingen van de sociale partners?

Het grondige advies van de SERV reikt belangrijke aandachtspunten aan, waarover mevrouw Kherbache een aantal vragen wil stellen.

Een eerste punt betreft de duur van een traject. In de conceptnota is sprake van een tot twee jaar. De sociale partners hebben al tweemaal voorgesteld om de duur te beperken tot een jaar, eenmalig verlengbaar met zes maanden. Hoe zal de minister deze knoop doorhakken?

Hoe passen de bestaande maatregelen in het concept TWE? De SERV stelt in zijn advies duidelijk dat tijdelijke werkervaring geen bijkomend instrument, noch een bijkomende juridische overeenkomst, noch een bijkomend statuut mag zijn. De sociale partners zien het als een traject waarin de bestaande instrumenten moeten worden ingepast. De minister moet duidelijk maken hoe instrumenten zoals de opleidingsstage, de beroepsverkenkende oriënterende stage, de activeringsstage, de IBO en C-IBO, daarin kaderen. Waarom is er een nieuwe overeenkomst of een nieuw statuut nodig? Kunnen de bestaande maatregelen niet worden aangepast om tegemoet te komen aan de doelstellingen van de TWE? Tijdelijke werkervaring richt zich tot werkzoekenden die een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt hebben, voornamelijk door een gebrek aan generieke competenties en geen of weinig (recente) werkervaring. De minister liet al verstaan dat er niet noodzakelijk twee jaar moet worden gewacht om die werkzoekenden te helpen met een werkervaring. Daaruit begrijpt het lid dat de bestaande WEP+, een maatregel die focust op langdurig werkzoekenden, niet voldoet. De conceptnota maakt nergens duidelijk waarom een bijsturing van de bestaande instrumenten – zoals IBO of C-IBO, PWA, artikel 60, de stages – niet kan volstaan. Waar mogelijk kunnen de bestaande instrumenten worden vereenvoudigd en bijgestuurd, daar staat mevrouw Kherbache achter. Maar het is voor de sociale partners en voor het lid niet duidelijk waarom de minister een nieuwe type overeenkomst in het leven wil roepen. De nota spreekt immers van “een nieuw te voorziene overeenkomst: werkervaringsovereenkomst”.

Het is logisch dat de minister in een begeleidingstraject zo snel mogelijk en op maat wil inspelen op de noden van de werkzoekende en de werkgever. De minister wil de bestaande instrumenten inpassen in het werkervaringstraject, maar een IBO bijvoorbeeld past daar volgens het lid al in. In de conceptnota schrijft de minister dat ernaar wordt gestreefd om zoveel mogelijk werkzoekenden op het einde van een traject tijdelijke werkervaring aan de slag te laten gaan met een IBO. Volgens mevrouw Kherbache zullen er ook werkzoekenden zijn die aan het begin van een traject al een IBO kunnen volgen. Het lijkt logisch dat de verschillende bestaande instrumenten worden geïntegreerd in één duidelijk en transparant traject gericht op werkplekleren. Indien een IBO mogelijk is en daarnaast ook een werkervaringstraject met een IBO, zal de minister eerder een doolhof creëren. Het is essentieel dat de minister bij de verdere uitwerking uitklaart hoe de verschillende modules en instrumenten in het traject passen en hoe de nieuwe overeenkomst zich verhoudt tot de bestaande maatregelen.

In het kader van de discussie over de doelgroepenkortingen stelde de minister dat er voor de langdurig werkzoekenden in een andere aanpak zou worden voorzien via de tijdelijke werkervaring. Voor mevrouw Kherbache is het echter een en-en-verhaal. Het koppelen van de – door de sociale partners gevraagde – aanwervingsstimulus/tewerkstellingspremie aan de tijdelijke werkervaring is een nodeloze complicatie van

de lastenverlaging. Tijdelijke werkervaring moet op maat zijn, maar de aanwervingsstimuli moeten waar nodig de loonkosten verlagen. Die twee doelstellingen mogen niet worden vermengd. Er wordt nogal snel beweerd dat de Activa-maatregel niet heeft gewerkt omdat het aantal langdurig werklozen is gestegen, maar uit het antwoord op een schriftelijke vraag blijkt dat de RVA in 2014 aan 10.298 personen van 25 tot 45 jaar een werkuitkering betaalde, met een nieuwe instroom van 6164 personen in diezelfde leeftijdscategorie. Het is goed om na te denken over de verbetering en versterking van de maatregelen in verband met werkplekklere, maar het is een foute keuze om de loonkost van langdurig werkzoekenden te verhogen. Ook de verwijzing naar de federale taxshift is een verkeerd argument. Het zou een generieke maatregel moeten zijn dat elke minister van Werk de loonkost niet mag verhogen. Vandaar dat de sociale partners ook pleiten voor een aanwervingsstimulus in de vorm van RSZ-korting of een premie.

Sp.a is voorstander van het verhogen van de middelen voor activering en versterking van werkzoekenden. Maar het zou een verkeerde keuze zijn om middelen die vandaag worden gebruikt voor loonkostenverlaging af te wenden naar een ander doel. Dan zou het beleid in rondjes blijven draaien.

In de conceptnota blijft de minister zeer vaag over wat de aanwervingsstimulus zou kunnen inhouden. Hij zegt aanvullend te zullen onderzoeken wat de mogelijkheden zijn en dat in functie van de budgettaire mogelijkheden. Maar de Activa-middelen, gericht op lastenverlaging voor langdurig werkzoekenden, zijn beschikbaar. De sociale partners vragen dan ook die middelen te reserveren voor de aanwervingsstimulus.

De minister besliste eerder al WEP+ te hervormen om de doelgroep te verruimen. De hervormde artikel 60-maatregel zou echter pas begin 2017 starten. Het PWA-stelsel zou uitdovend zijn, maar elders vermeldt de conceptnota dat voor de PWA-werknemers die op 1 januari 2017 aan het werk zijn een heroriëntering mogelijk is. Daarover is er onduidelijkheid en die zal in de loop van de volgende maanden moeten worden weggewerkt. Indien de tewerkstelling en de activiteiten in het PWA-stelsel worden afgebouwd, zou in voldoende alternatieven in de sociale economie moeten worden voorzien. Het gaat immers niet alleen om een kwetsbare groep maar ook om activiteiten die in het normaal economisch circuit niet worden aangeboden. Voor de sociale economie is er echter niet in een groeipad voorzien. Scholen en lokale besturen willen weten wat er in de plaats komt van het PWA-stelsel. Het zou op zijn minst duidelijk moeten zijn dat het aantal plaatsen kan behouden blijven.

Tussenkomst van Sonja Claes

Sonja Claes zegt dat haar fractie, in tegenstelling tot die van de vorige sprekers, achter de conceptnota staat. De nota bevat een goede aanzet om de verschillende maatregelen inzake tijdelijke werkervaring te stroomlijnen.

Het lid heeft wel vragen bij het budget. Kan de minister meer toelichting geven over de herkomst en de besteding van de middelen voor het nieuwe stelsel?

De CD&V-fractie is tevreden dat alle werkgevers in aanmerking komen om de tijdelijke werkervaringsplaatsen aan te bieden. In alle sectoren (de reguliere, maar ook de sociale economie en de welzijnssector) moeten alle mogelijke inspanningen worden geleverd om voldoende plaatsen te creëren. Een belangrijke bekommernis is immers hoe men voldoende werkplekken zal vinden. Om het nieuwe stelsel te doen slagen, moeten de werkgevers bereid worden gevonden eraan mee te werken. Er moet een evenwicht zijn tussen de inspanningen van de werknemers en de werkgevers en wat zij daarvoor terugkrijgen. Vandaag is nog niet helemaal duidelijk wat hun bijdrage zal zijn.

Het lid heeft eerder al een opmerking gemaakt over de rotatie over verschillende werkplekken. Ze is tevreden dat de minister daar geen fetisj van maakt. Er is een kans om op verschillende werkplekken ervaring op te doen, maar als de keuze van de werknemer duidelijk is, is dit geen verplichting.

Dat de tewerkgestelden op basis van artikel 60 en 61 van de OCMW-wet een arbeids-overeenkomst behouden, beantwoordt ook aan een vraag van de fractie. Wat het lid wel mist in de toelichting van de minister is de samenwerking met de OCMW's. In eerdere besprekingen benadrukte de fractie telkens het belang van een goede overeenkomst tussen de VDAB en de OCMW's.

Tot slot vraagt mevrouw Claes aandacht voor de afbakening van de doelgroep. De nota kiest duidelijk niet voor de ICF-methode, maar focust wel op langdurig werklozen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Het moet duidelijker worden gemaakt hoe de screening precies zal verlopen, dat vraagt ook het SERV-advies. De sociale partners zijn ook van mening dat indicering via ICF niet haalbaar is, maar ook een gewoon gesprek zal niet volstaan.

Het opschorten van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering tijdens een werkervaringstraject is voor de fractie een belangrijke voorwaarde. Indien de degressiviteit blijft bestaan, is er geen stimulans voor de werkzoekende om in het stelsel te stappen.

Tussenkomen van Robrecht Bothuyne

Robrecht Bothuyne sluit zich aan bij de vraag naar duidelijkheid over het budget. Er wordt nu gecommuniceerd aan de lokale besturen over de budgettaire impact van de federale taxshift. Ook inzake de tijdelijke werkervaring zou de impact nu moeten worden verduidelijkt aan deze besturen.

Het lid vraagt ook een concrete doelstelling van het aantal werkervaringstrajecten dat de minister voor ogen heeft. Het zal wellicht de bedoeling zijn om meer mensen te bereiken dan met de huidige maatregelen. Duidelijkheid daarover is zowel voor werkgevers als werknemers van belang.

De minister kondigde een afzonderlijke conceptnota over het PWA-stelsel aan. Daarover kan dan een grondige discussie worden gevoerd, maar op het terrein staat het intussen niet stil. Alle PWA-beambten kregen een brief met de vraag om mee te delen of ze hun loopbaan willen voortzetten bij de VDAB. Maar op dit moment hebben ze in feite geen keuze omdat er geen duidelijkheid is over mogelijkheden bij de lokale besturen. Het resultaat is dat ze vaak kiezen voor de VDAB, waardoor de kennis en ervaring op het lokale niveau dreigen te verdwijnen. Het is nochtans de bedoeling om PWA uitdovend verder te laten bestaan en ook om via gemeenschaps-werk op het lokale niveau afgestemde werkervaringsactiviteiten te organiseren. De heer Bothuyne vraagt daarom aan de minister om over de PWA's snel duidelijkheid te creëren en dit in overleg met de lokale besturen. Het is ook aangewezen de PWA-beambten, de mensen die het op terrein moeten waarmaken, nog wat uitstel te geven om hun keuze te bepalen.

De fractie van de heer Bothuyne staat achter de doelstelling om met de beoogde hervorming langdurig werkzoekenden aan de slag te krijgen. Belangrijk is dat ook werkgevers wordt gestimuleerd om werkplekken aan te leveren. Dat wordt een uitdaging want er wordt al veel appel gedaan op werkgevers, niet alleen inzake tijdelijke werkervaring maar ook inzake duaal leren, tewerkstelling van asielzoekers, doorstroming uit de sociale economie enzovoort. De werkplekken zijn er niet altijd en de ervaring is bij vele bedrijven eerder beperkt. Werkgevers moeten dan ook de nodige incentives krijgen om van TWE een succes te kunnen maken.

Er is nog niet veel duidelijkheid over de aanwervingsstimulans, volgens de heer Bothuyne nochtans een kritische succesfactor. Er is ook nog geen duidelijkheid over het beschikbare budget, zoals al vermeld. Voor zijn fractie moet de stimulans stevig zijn om ervoor te zorgen dat het voorafgaande traject van werkervaring en begeleiding een zo groot mogelijke garantie geeft op een duurzame job.

Tussenkomst van Emmily Talpe

Emmily Talpe meent dat de minister voor een cruciaal jaar staat, een jaar waarin diverse ambitieuze hervormingen in de plooi moeten vallen. De hervorming van TWE veronderstelt ook engagement en creativiteit, in het bijzonder in hoofde van de werkgevers die werkplekken moeten aanbieden. Eén algemene maatregel waarin de verschillen systemen – zoals WEP+, artikel 60 en 61, gesco en PWA – worden opgenomen, is geen haalbare kaart. Omgekeerd kan het ook niet de bedoeling zijn dat TWE een containerbegrip wordt, maar uit de conceptnota blijkt duidelijk dat dat niet de opzet is.

De fractie van mevrouw Talpe is zeer positief over diverse basiselementen. Het nieuwe stelsel houdt flexibiliteit in: tijdens het traject kan de werkzoekende verschillende werkervaringen opdoen en er is opvolging en maatwerk. Dit laatste is een absolute vereiste voor deze doelgroep. Positief is ook dat het nieuwe stelsel zal leiden naar een intensievere samenwerking met de OCMW's. Die hebben ervaring en kunnen daarmee bijdragen tot het succes van de hervorming. Ook het intensief gebruik van de IBO-maatregel is een goede zaak. In het verleden is gebleken dat IBO een dankbaar instrument is om werkzoekenden duurzaam te activeren. Volstaat het aantal voorziene IBO's voor de uitrol van het nieuwe beleid?

Een belangrijke voorwaarde is het aanbod van voldoende werkplekken, zoals al door andere leden aangehaald. De privésector zal moeten worden gestimuleerd om die plekken te creëren. Een pluspunt is dat het stelsel zal openstaan voor alle werkgevers, dus ook voor de lokale besturen en de non-profitsector. Zal de minister initiatief nemen om ervoor te zorgen dat de VDAB en zijn partners bijdragen tot het sensibiliseren van de diverse types werkgevers? Welke rol krijgen de private arbeidsmarktbemiddelaars? Wordt er gewerkt met meerdere tenders? Uit het antwoord op een schriftelijke vraag blijkt dat er in het voorjaar van 2016 een grootschalige campagne zou worden opgezet om te sensibiliseren rond werkplekklaren. Kan de minister daar meer toelichting bij geven?

Het is duidelijk dat ICF-methode niet haalbaar en niet wenselijk is voor de afbakening van de doelgroep. De screening en de toeleiding zal wel bijkomende werklast meebrengen voor de VDAB. Is de dienst daarop voorbereid? Of zal de minister daartoe nog extra maatregelen nemen?

Werkervaring in de sociale economie zou volgens de conceptnota enkel kunnen in het eerste deel van het werkervaringstraject. Maar de vraag is hoe zal worden bepaald waar de werkzoekende in de sociale economie kan worden ingeschakeld indien de screening niet via ICF gebeurt.

De hervorming van de PWA's blijft een bekommernis. Mevrouw Talpe is tevreden met de aankondiging dat de minister hierover op korte termijn een afzonderlijke conceptnota zal voorleggen. Er moet voor de betrokkenen nu snel duidelijkheid komen over elementen zoals het statuut van de werknemers en de reserves van de PWA-DCO's.

De overgekomen Activa-middelen zullen worden besteed aan de aanwervingsincentive, in de vorm van een RSZ-korting of een premie. De minister zelf houdt het op een 'aanwervingsstimulans'. Aan welke concrete vorm denkt de minister?

Mevrouw Talpe verwijst tot slot naar het SERV-advies. Met welke opmerkingen daarin zal de minister rekening houden?

Het lid heeft nog aanvullende vragen van praktische aard, zoals het aantal werkplekken en trajecten dat de minister voor ogen heeft. Komt er een open of een gesloten enveloppe? Zal worden afgestemd met de hervorming van de SINE-maatregel? Komt er een jaarlijkse inhoudelijke en financiële evaluatie met bijzondere aandacht voor het bereik van kansengroepen?

Tussenkomst van Jan Hofkens

Jan Hofkens leidt uit de vorige tussenkomsten af dat sommige leden teveel verwachten van een conceptnota. De nota geeft de contouren van de hervorming weer, maar is uiteraard nog niet de gedetailleerde uitwerking ervan. Het lid zal dan ook geen vragen stellen over de precieze uitvoeringsmodaliteiten.

De fractie van de heer Hofkens is tevreden over de conceptnota. Ten eerste omdat het om een vereenvoudiging van de diverse bestaande maatregelen en statuten gaat. Een andere positief punt is de ruime doelgroep die voor een aanbod in aanmerking komt, met een aanbod op maat naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt. Het is een genuanceerd verhaal. Er wordt een gradueel traject aangeboden, dat zal verschillen naargelang de situatie van het individu. Werkzoekenden kunnen werkervaring opdoen, op verschillende plekken, waardoor ze versterkt worden en generieke competenties kunnen ontwikkelen. Op het einde van het traject kunnen ze in een IBO stappen, met een uitzicht op een arbeidsovereenkomst en zonder dat de werkgever RSZ-kosten moet betalen.

Met de nota wordt dan ook teruggekeerd naar de essentie. Er zijn diverse bestaande statuten en maatregelen, waarin sommige werknemers eigenlijk al jarenlang reguliere taken uitoefenen, bijvoorbeeld voor een groendienst. Dat kan niet de bedoeling zijn van tijdelijke werkervaring. Over de maximale duur (24 maanden of twaalf maanden verlengbaar tot achttien) is er nog geen overeenstemming met de sociale partners. In een tijdelijk traject worden werkzoekenden competenties en attitudes bijgebracht die het voor hen mogelijk maken zich verder in de arbeidsmarkt te integreren.

In het SERV-advies wordt verwezen naar het belang van een aanbod aan gesimuleerde werkplekken. Voor de heer Hofkens moet het idealiter over reële werkplekken gaan in de reële economie.

De heer Hofkens vermeldt nog een aantal aandachtspunten. Er wordt een engagement gevraagd van alle betrokkenen, niet in het minst ook van de werkgevers. Heeft de minister al een ambitieniveau wat het aantal werkplekken betreft? Ook van de werkzoekenden wordt een engagement gevraagd. Daarom is het van belang dat de minister met de federale overheid overleg zal voeren om de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering op te schorten tijdens het traject van tijdelijke werkervaring. De idee van de heer Annouri om werkgevers te laten bijdragen om de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering te compenseren is op zich interessant, maar zou een beletsel kunnen zijn om de werkgevers te overtuigen om in het systeem te stappen en werkplekken aan te bieden.

Op het einde van het traject moet er een aanwervingsstimulus volgen, niet noodzakelijk bij de werkgever die de werkplek heeft aangeboden. De heer Hofkens wil niet langer tijd besteden aan de steeds weerkerende discussie over de langdurig werkzoekenden als vierde doelgroep voor de RSZ-kortingen. Dit is ook niet het voorwerp van de conceptnota. Volgens het lid is het wegvallen van de proeftijd, een federale maatregel, momenteel de hoogste drempel voor het aanwerven van langdurig werkzoekenden die een ervaringstraject hebben doorlopen. Het herinvoeren van de

proefperiode zou in het belang van de langdurig werkzoekenden zijn, meer dan hen in een nieuwe doelgroep onder te brengen in een context waarin de sociale bijdragen en de loonkost op termijn aanzienlijk zullen dalen.

De heer Hofkens besluit dat het om een belangrijke en positieve hervorming gaat. Hij gelooft in de meerwaarde ervan voor de langdurig werkzoekenden.

2.2. Antwoord van de minister

Minister *Philippe Muyters* reageert eerst op de opmerkingen over de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering tijdens een werkervaringstraject. Hij zal daarover overleg plegen met de federale overheid en het tegengaan van de degressiviteit bepleiten. Het is voor de minister echter geen noodzakelijke voorwaarde. Hij wil het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, en in dit geval de maatregelen inzake tijdelijke werkervaring, niet laten afhangen van de goodwill van de federale overheid.

Ook de vergoeding voor wie geen uitkering krijgt, moet nog worden bekeken. Het evenwicht is belangrijk voor zowel werkzoekenden als werkgevers.

De heer Annouri maakt een opmerking over de gemeenschapsdienst. De nota betreft het uitstippelen van een tijdelijk traject inzake werkervaring, dat is iets anders dan het verplicht uitvoeren van gemeenschapsdienst. Onder de tijdelijke werkervaring kunnen taken vallen die vandaag onder de noemer gemeenschapsdienst worden uitgevoerd.

De minister begrijpt de bezorgdheid van diverse leden over de toeleiding. De doelgroepafbakening is nog niet verder uitgewerkt. De minister meent dat de VDAB, in overleg met de OCMW's, tot een soort inschattingslijst moet komen om de werkzoekenden te screenen, zonder daarom onmiddellijk de ICF-indicering te hanteren. Indien nodig kan nog een indicering worden uitgevoerd. Dit kan deel uitmaken van het afsprakenkader tussen de VDAB en de OCMW's. Er is recent een rondetafelgesprek gehouden om de indicering naar maatwerk te bespreken.

De minister sluit zich aan bij de opmerking van de heer Hofkens dat de conceptnota de grote lijnen van de voorgestelde hervorming schetst, zonder dat er een gedetailleerde uitwerking is van de diverse aspecten. Het heeft geen zin alles uit te werken indien er geen draagvlak is voor de filosofie die in de nota wordt voorgesteld. De verdere uitwerking kan in 2016 gebeuren.

De VDAB zal klaar zijn op het moment dat het stelsel in werking treedt. De taken zouden volgens de minister binnen de normale werking van de VDAB kunnen worden uitgevoerd. De VDAB moet vandaag al langdurig werklozen begeleiden. Dat de manier van werken wijzigt hoeft niet altijd tot bijkomende capaciteit te leiden.

Enkele leden stelden ook vragen over partners en tenders. Er is heel wat kennis aanwezig op de markt. De VDAB weet dat en kan er desgevallend een beroep op doen. De minister gaat zich niet uitspreken over de operationele aspecten daarvan. Hij verwijst voorts naar zijn antwoord op de vraag om uitleg van mevrouw Talpe over het uitbesteden van begeleidingstrajecten door de VDAB aan private partners (commissievergadering van 14 januari 2015).

Over de verfijning van de nota loopt nog overleg met de sociale partners, maar de minister kan al wel stellen dat niet alle opmerkingen in het advies even cruciaal zijn. Wat de duur van het traject betreft, stelde de minister maximum twee jaar begeleiding voorop. De sociale partners stelden voor langdurig werklozen maximum anderhalf jaar en voor leefloongerechtigden twee jaar voor. De minister wil op maat van het individu werken en als dat betekent dat een leefloongerechtigde maar een jaar nodig heeft en een langdurig werkloze twee jaar, dan kan dat binnen die termijn. De

begeleiding van een traject van maximum twee jaar kan voor de minister door het beleidsveld Werk gebeuren en moet dus niet door Sociale Economie worden gedaan.

De minister deelt de mening van de leden dat het aanbod van voldoende werkplekken cruciaal is. Er is al ervaring met plaatsen voor de WIJ!-trajecten en voor IBO en C-IBO. Er zijn ook externe partners die met private partners samenwerken voor het aanbieden van werkplaatsen. De minister kan echter vandaag geen uitspraak doen over het aantal werkplekken dat beschikbaar is of zal zijn. Het klopt dat er veel wordt verwacht van werkgevers, maar de minister ziet ook een grote bereidheid bij werkgeversorganisaties en bedrijven. Er is een groeiend besef dat dit essentieel is voor een goede werking van de arbeidsmarkt, wat ook in het belang van de bedrijven is.

Een campagne is zeker een mogelijkheid om meer werkplekken te bekomen, naast samenwerking met werkgeversorganisaties. Tenders zijn mogelijk indien de partners kunnen aantonen dat ze met werkgevers samenwerken.

De minister herhaalt dat een rotatie over verschillende werkplekken aangewezen is wanneer de persoon in kwestie dit aankan. Het is en blijft maatwerk en de rotatie wordt dus niet verplicht. Zoals door de heer Hofkens aangehaald, kan het wel niet de bedoeling zijn om een werkzoekende jarenlang dezelfde taak te laten uitvoeren onder het mom van werkervaring.

De minister is verbaasd over het pleidooi van mevrouw Kherbache om een algemene afspraak te maken om geen loonkostverhogende maatregelen door te voeren. Moesten alle regeringen dat de voorbije twintig jaar hebben gedaan, zou de situatie nu anders zijn. Beleid voeren veronderstelt ook maatregelen aanpassen, aldus de minister.

De minister benadrukt dat de sociale partners herhalen dat ze akkoord zijn met de beperking van de RSZ-kortingen tot drie groepen. Hij is dan ook niet van plan een vierde groep te creëren. De aanwervingsstimulans zal hij wel onderzoeken.

Ook de nazorg moet nog verder worden bekeken. De eventuele nulmeting, de monitoring en dergelijke, zijn zaken die tot het takenpakket van de VDAB behoren. De minister acht een monitoring wel aangewezen.

Er wordt verder overleg gepleegd met de sociale partners. Het advies is vrij kritisch opgesteld maar volgens de minister wordt de essentie van TWE niet in vraag gesteld. Dat het systeem van tijdelijke werkervaring met prioriteit moet worden ingezet voor langdurig werkzoekenden, betekent volgens de minister niet dat iemand die bijvoorbeeld achttien maanden werkloos is en geen uitzicht heeft op een baan de volgende zes maanden, niet in aanmerking zou komen. Daarmee wijkt hij niet af van de essentie van wat de sociale partners voorstellen. Hetzelfde geldt voor hun voorstel inzake de maximumduur en het verschil dat zij maken tussen werklozen en leefloon-gerechtigden. De essentie is dat mensen die niet aan een job geraken, worden begeleid naar werkervaring.

De sociale partners zijn ook strak in hun voorstel over de inhoud van het traject (met een voortraject, een werkervaring en nazorg). Dat kan voor vele betrokkenen aangewezen zijn, maar anderen gaan misschien onmiddellijk voor werkervaring in aanmerking komen. Indien nazorg voor het individu nodig blijkt, moet die mee in het traject worden opgenomen. De minister wil op maat werken.

Indien een gesimuleerde arbeidsomgeving noodzakelijk is, kan dat worden bekeken, maar de voorkeur moet volgens de minister gaan naar een reële werkomgeving.

De minister benadrukt dat het niet de bedoeling is een nieuw statuut te creëren. Misschien wordt de conceptnota op dat punt verkeerd begrepen. Een werkzoekende heeft altijd een overeenkomst met de VDAB. Er wordt afgesproken welke inspanningen de werkzoekende zal doen, of hij gaat solliciteren, welke opleiding hij zal volgen, kortom wat van de werkzoekende wordt verwacht. Voor wie in een dergelijk werkervaringstraject stapt, dat wat langer duurt, zal er ook een overeenkomst zijn tussen de bemiddelaar en de werkzoekende. Indien aangewezen, kan er van de overeenkomst worden afgeweken. Het gaat dus niet om een nieuw statuut maar om een andere aanpak. Op basis van de behoefte van de werkzoekende zal een begeleiding op maat van het individu worden voorgesteld en zal worden nagegaan welk instrument het meest geschikt is.

De minister herhaalt dat de huidige PWA-werknemers hun rechten en plichten zullen behouden. Dit sluit een hervorming niet uit. De minister wil daar echter niet op vooruitlopen, hij is wel bereid de conceptnota toe te lichten in de commissie eenmaal hij is goedgekeurd door de Vlaamse Regering. De minister heeft de opmerkingen van de heer Bothuyne over de PWA-beambten genoteerd en zal bekijken hoe dit met de conceptnota kan worden gecombineerd. Hij deelt de mening dat de nota nu snel moet komen.

De minister kan in de huidige omstandigheden moeilijk antwoorden op de vragen over het budget voor werkervaring. Verschillende maatregelen zijn nog in hervorming, zoals de gesco's bijvoorbeeld. Enkel in het geval van uitdovende of stopgezette gesco's komen er middelen vrij voor werkervaring, niet bij de regularisering ervan. Het is ook nog niet bekend of er bij de hervorming van de PWA nog middelen zullen vrijkomen. Het budget staat dus nog niet vast, het zal evolueren in de tijd. Bij de verdere uitwerking zal het geleidelijk aan duidelijker worden. Het staat voor de minister wel zo goed als vast dat het een gesloten enveloppe wordt.

De minister herhaalt tot slot dat de conceptnota nog moet worden uitgewerkt. Daardoor kunnen nog niet alle vragen worden beantwoord. De minister heeft wel het gevoel dat de grote lijnen van de conceptnota door de meerderheid worden aanvaard. Hij zal met de gemaakte opmerkingen rekening houden.

2.3. Replieken

Yasmine Kherbache is tevreden dat de minister geen nieuw statuut voor ogen heeft, hoewel de conceptnota wel melding van maakt een "nieuw te voorziene overeenkomst". De minister verduidelijkt nu dat het om een trajectovereenkomst met de VDAB gaat. Het blijft dan wel belangrijk te weten hoe de verschillende modules passen in het traject. Een hervorming gebeurt omdat de bestaande instrumenten niet voldoen, maar de minister maakt niet duidelijk waarom de bestaande maatregelen, zoals de stages en andere vormen van werkplekleren, niet voldoen. Het zou nuttig zijn deze oefening te maken. De conceptnota bevat enkel de contouren, wordt gezegd, maar intussen voert de minister al wel fundamentele hervormingen door, inzake WEP+ bijvoorbeeld.

In de conceptnota wordt naar IBO verwezen als een instrument voor het einde van het werkervaringstraject. Het is nodig bij de uitwerking van de nota duidelijk te maken dat een IBO ook mogelijk is bij de aanvang ervan. Indien de minister niet te strikt wil werken met een voortraject, een traject en nazorg, moet hij daarover ook duidelijk zijn.

Mevrouw Kherbache vindt het belangrijk dat de loonlasten worden verlaagd en zal dat blijven herhalen. De voorgestelde maatregelen in het traject zijn nuttig, maar het is een verkeerde keuze om bij de aanwerving de facto de loonlasten te verhogen. In dit verband verwijzen naar het verleden vindt het lid een flauw argument. Er is een consensus gegroeid en er is in de vorige regeerperiode al een beweging gestart

om de loonkosten te verlagen. Nu de gewesten er een bevoegdheid en middelen verkrijgen, is dit een fout signaal.

De minister heeft de werkervaring altijd voorgesteld als een alternatief voor het terugschroeven van de lastenverlaging voor de langdurig werkzoekenden. Voor mevrouw Kherbache zijn ze echter complementair. Er mogen voor de minister geen fetisjen zijn, maar aan het magische getal drie voor de doelgroepen mag niet worden geraakt. Met enige creativiteit kan daar volgens het lid wel een mouw worden aangepast. Het is wel van belang dat de minister voor een aanwervingsstimulus zorgt, zoals door de sociale partners wordt gevraagd, en daar niet teveel andere voorwaarden aan verbindt.

De heer Hofkens verwees nog naar de proeftijd, maar mevrouw Kherbache merkt op dat die hervorming kaderde in de discussie over het wegwerken van de discriminatie tussen arbeiders en bedienden. Er is toen, na lange onderhandelingen, een historisch akkoord bereikt tussen werkgevers en vakbonden, waardoor grote problemen voor het functioneren van de arbeidsmarkt werden vermeden. Het afschaffen van de proeftijd is daarin opgenomen, in akkoord met de werkgevers, ook met het argument dat uitzendarbeid kon worden toegepast bij de instroom van nieuwe werknemers. Het is dus een drogreden om de Vlaamse loonkostverhoging te rechtvaardigen, aldus mevrouw Kherbache.

Jan Hofkens merkt op dat er fors worden gesaneerd in het landschap van de verschillende instrumenten, bijvoorbeeld inzake WEP+, PWA en gesco, met als doel een vereenvoudiging en meer transparantie. Er worden dus statuten geschrapt in plaats van een nieuwe statuut toegevoegd. Het is ook logisch dat de bestaande maatregelen geleidelijk worden afgebouwd wanneer een nieuwe in de steigers staat, om een overaanbod te vermijden.

De heer Hofkens vraagt de minister of de bestaande tender voor werkplekklaren zal geïntegreerd worden in het nieuwe stelsel. Ook dat zou een vereenvoudiging kunnen zijn.

Een doelgroepenkorting heeft volgens de heer Hofkens de bedoeling om tijdelijk een incentive te geven aan een groep die op de arbeidsmarkt minder aan bod komt, niet wegens een gebrek aan competenties en attitudes maar omdat er een beletsel is van financiële aard. Dit geldt bijvoorbeeld voor 55-plussers die, ondanks hun competenties, minder worden aangeworven dan andere leeftijdscategorieën. Mevrouw Kherbache lijkt er volgens het lid voor te pleiten iedereen doelgroep te maken en onbeperkt in de tijd een korting te geven. Een structurele loonkostverlaging is een federale bevoegdheid en op dat niveau wordt er werk van gemaakt. De enige fetisj voor de heer Hofkens is iedereen aan het werk te krijgen.

Het is niet zijn bedoeling het proces te maken van het eenheidsstatuut. Daarmee werd inderdaad een goed resultaat bereikt. Maar de afschaffing van de proeftijd blijkt achteraf niet de beste ingreep te zijn om de drempel voor intrede op de arbeidsmarkt te verlagen. Indien er daarover een consensus zou ontstaan, kan die op federaal niveau worden heroverwogen.

Sonja Claes begrijpt uit het antwoord van de minister dat hij op dit ogenblik enkel zekerheid heeft over het budget van de afgeschafte WEP+-maatregel, de rest is nog een vraagteken. Bij het stopzetten van WEP+ werd gezegd dat het de bedoeling was om van 2500 naar 5000 vernieuwde trajecten te gaan. Is dat nog steeds de doelstelling en kan dat met het budget dat vrijkomt door de stopzetting?

Imade Annouri vreest dat er problemen zullen ontstaan indien de VDAB geen extra middelen krijgt voor de begeleiding van de werkervaring. Het lid verwijst naar de

veranderingen in de sociale economie en de problemen die er daar zijn met de indicering. Nu komen daar voor de VDAB de werkervaringstrajecten bij.

De aanpak van langdurige werkloosheid is voor de heer Annouri een belangrijk punt. Ook hij wil dit debat blijven voeren, ook al staat de mening van Groen en sp.a lijnrecht tegenover die van de meerderheid.

Minister *Philippe Muyters* zegt inzake de langdurige werkloosheid dat hij zich aan het regeerakkoord zal houden; dat is, indien men het zo wil noemen, zijn enige fetisj. In het regeerakkoord staat een duidelijke bepaling over de doelgroepenkorting.

De WEP+-middelen werden gebruikt voor de nieuwe tender Intensief Werkplekleren, die volledig past in de filosofie van de conceptnota. Deze tender is pas opgestart. Na afloop van de tender kunnen de middelen worden ingekanteld in de werkervaringstrajecten.

Mevrouw Kherbache veronderstelt dat in sommige gevallen een werkzoekende in een werkervaringstraject onmiddellijk in een IBO zou kunnen starten. Dit is onjuist, stelt de minister. Een IBO duurt maximum zes maanden. De doelgroep van de werkervaringstrajecten zijn mensen waarvan, na een screening, blijkt dat ze een tot twee jaar begeleiding nodig hebben om aan een job in het normaal economisch circuit te geraken. Dit betekent niet dat anderen niet onmiddellijk in een IBO terecht kunnen indien zij niet die begeleiding nodig hebben die in een werkervaringstraject wordt aangeboden.

Maar een IBO behoort wel tot de mogelijkheden aan het einde van een werkervaringstraject en dan zal de normale IBO-vergoedingsregeling (uitkering en productiviteitspremie) gelden, aldus de minister.

Yasmine Kherbache begrijpt uit dit antwoord dat de stijgende financiële incentive voor werkzoekenden binnen de bestaande maatregelen zal gebeuren. Er komt dus geen afzonderlijke nieuwe incentive?

Minister *Philippe Muyters* antwoordt dat de bestaande maatregelen worden hervormd. Hij kan op dit ogenblik dus niet op de vraag antwoorden.

Axel RONSE,
voorzitter

Sonja CLAES
Jan HOFKENS,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

C-IBO	curatieve individuele beroepsopleiding
gesco	gesubsidieerde contractueel
IBO	individuele beroepsopleiding (in een onderneming)
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PWA	plaatselijk werkgelegenheidsagentschap
PWA-DCO	PWA dienstenchequeonderneming
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SINE	sociale inschakelingseconomie
TWE	tijdelijke werkervaring
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
WeLp	werkervaringsleerplekdatabank
WEP	werkervaringsplan
WIJ!	Werkinleving voor Jongeren