

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 678
van **MARTINE Taelman**
datum: 27 juni 2017

aan **Philippe Muyters**
Vlaams Minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Aanwerving dienstenchequewerknemers - Afschaffing van de 60 procentregel

Op 6 maart 2015 besliste de Vlaamse Regering om de verplichting bij de instroom van nieuwe werknemers minstens 60% uitkeringsgerechtigde werklozen of leefloners aan te werven af te schaffen met ingang van 31 maart 2015. De maatregel werd destijds ingevoerd door federaal minister van Werk De Coninck vanuit een oprechte bekommernis om de terugverdieneffecten van de dienstenchequemaatregel te maximaliseren, maar bleek in de praktijk al gauw contraproductief. Het aantal vacatures was en is nog steeds hoog in het stelsel van de dienstencheques, terwijl de krapte op de arbeidsmarkt alleen maar toeneemt.

Bij de opheffing van de maatregel werd wel afgesproken dat de evolutie van vacatures en aanwervingen zou gemonitord worden om te voorkomen dat er een verdringing van werkzoekenden door andere categorieën uit de arbeidsmarktreserve zou plaats vinden. Het was slechts één aspect van een breder afsprakenkader tussen de Vlaamse minister van Werk en de werkgeversorganisaties van de dienstenchequesector. Indien zou blijken dat de alternatieven niet afdoende zijn, moest er een bijsturing komen.

1. Werd een evaluatie over de afschaffing van de 60 procentregel gefinaliseerd door het departement WSE? Wat zijn de belangrijkste conclusies hierover met betrekking tot de toeleiding naar dienstenchequevacatures én de invulling ervan?
2. Hoe is het aantal vacatures vanuit de dienstenchequesondernemingen, het aantal door VDAB gestuurde sollicitanten en het aantal aanwervingen geëvolueerd na afschaffing van de 60 procentregel?
3. Wordt er ten gevolge van de stijgende krapte op de arbeidsmarkt in meerdere regio's een krimpend aanbod voor dienstenchequevacatures vastgesteld?
4. Kan hieruit geconcludeerd worden dat er geen sprake is van een zekere mate van verdringing van UVW's en leefloners door andere categorieën werknemers uit de arbeidsmarktreserve?
5. De werkgevers hadden aangegeven aandacht te besteden aan de feedback van sollicitanten aan VDAB.
Hoe is deze feedback geëvolueerd en wat zijn de voornaamste bevindingen?
6. Hoe wordt de samenwerking tussen de werkgevers uit de dienstenchequesector en VDAB in het algemeen geëvalueerd?

7. Zal de evaluatie leiden tot aanpassingen aan de afgesproken engagementen en acties van de verschillende betrokken partijen?

ANTWOORD

op vraag nr. 678 van 27 juni 2017

van **MARTINE Taelman**

Eind 2016 werd een eerste evaluatie over de afschaffing van de 60%-regel gefinaliseerd door het departement WSE. Deze evaluatie gaf een stand van zaken weer 1 jaar na de afschaffing, op basis van:

- 1) een kwartaalmonitoring door VDAB en jaarverslag overeenkomstig het afsprakenkader;
- 2) overleg met de werkgeversorganisaties.

Het departement beschikte op het moment van de evaluatie nog niet over actuele cijfers met betrekking tot de instroom van werknemers in de dienstenchequesector. Deze zullen via de Kruispuntbank pas beschikbaar zijn eind 2017 (voor tewerkstellingsgegevens van 2015). Eind 2017 zal een tweede evaluatie worden gemaakt, waarbij de impact op het profiel van de nieuwe instroom langs de werknemerskant zal becijferd worden.

Uit de eerste evaluatie kan geconcludeerd worden dat de alternatieve acties voldoende werden nageleefd door VDAB en de dienstencheque-ondernemingen. Het afschaffen van de 60%-regel lijkt geen negatieve impact gehad te hebben op de samenwerking tussen beide partijen, integendeel. De samenwerking verloopt in een positieve sfeer. Naast de bilaterale samenwerkingen tussen werkgever en VDAB, werkt VDAB samen met Federgon en het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten in de vorm van ondersteunende acties voor alle werkgevers uit deze sector. Er worden ook geen verschuivingen van de doelgroepesignaleerd. Ondanks de hoge vraag aan werknemers en het lage aanbod, blijken de werkgeversorganisaties algemeen tevreden over de samenwerking met de VDAB en dit zowel m.b.t. de algemene werking, als de specifieke lokale alternatieven die worden opgezet om werkzoekenden toe te leiden naar de openstaande vacatures. De opleidingsmogelijkheden voor werkzoekenden, zowel via VDAB en de werkgevers, zijn een efficiënte manier om de toeleiding naar de sector te verbeteren en een lange-termijnverbintenis tussen werknemer en werkgever te ondersteunen. Tot hier de belangrijkste conclusies van de evaluatie in 2016.

Voor wat het aantal vacatures betreft: sinds het 1^{ste} kwartaal van 2015 is het aantal door VDAB ontvangen dienstencheque-vacatures gevoelig toegenomen: van 3.289 in het 1^o kwartaal van 2015 naar 4.297 in het 1^o kwartaal van 2017. Ook het aantal aanwervingen, hier omschreven als het aantal vervulde dienstencheque-vacatures, neemt toe: van 3.289 in het 1^o kwartaal van 2015 naar 4.297 in het 1^o kwartaal van 2017.

Het aantal door VDAB gestuurde sollicitanten kunnen we opdelen in 2 groepen: klanten met een formele sollicitatieopdracht en klanten die geïnformeerd werden door VDAB over de vacature.

Het aantal formele sollicitatieopdrachten is gedaald tussen 1^{ste} kwartaal 2015 en 1^o kwartaal 2017 (van 5.249 naar 2.767), maar de groei van het aantal sollicitatiemededelingen compenseert dit ruimschoots in dezelfde periode (van 3.513 naar 6.683). Bovendien worden werkzoekenden eerder gericht door hun bemiddelaar toegeleid naar bepaalde jobbeurzen.

Wat het arbeidsaanbod voor dienstenchequevacatures betreft, beschouwen we alle werkzoekenden met een beroepsaspiratie in de particuliere of professionele schoonmaak

of jobs zonder scholingsvereisten als de potentiële arbeidsreserve voor dienstencheque-vacatures. Sinds de afschaffing van de 60%-norm daalde de potentiële arbeidsreserve. VDAB is er echter in geslaagd om de onmiddellijke arbeidsreserve (d.w.z. werkzoekenden die willen poetsen of strijken) beter op peil te houden via collectieve of individuele screeningsacties. Naast de actieve bemiddeling naar vacatures, organiseert VDAB jobdatings in samenwerking met de werkgevers, infosessies voor de werkgevers, (mobiele) opleidingen op maat van de werkgever, al dan niet op de werkvloer, naast een aanbod van opleidingsmodules voor nieuwe en huidige werknemers.

Een groeiend vacature-aanbod en een dalende werkloosheid zorgt voor een toegenomen spanning op de arbeidsmarkt, dus minder beschikbare werkzoekenden per vacature: het aantal beschikbare werkzoekenden per vacature daalde van 8,9 in 2015 naar 5,5 in 2017. Bij een spanning die lager ligt dan 4 spreken we van krapte. In verschillende regio's is er sprake van een krappe arbeidsreserve: alle West-Vlaamse regio's en regio Gent hebben 4 of minder werkzoekenden beschikbaar per vacature. De aanwervingsproblematiek binnen de sector hangt dus vaak af van de specifieke kenmerken van de regio's. Door de grote regionale verschillen wordt er naast de reguliere vacaturebemiddeling per provincie bijkomende inspanningen geleverd door VDAB, zoals via het organiseren van informatievergaderingen, jobmarkten, jobdatings, beroepsverkenkende stages,...

Er zijn onvoldoende data beschikbaar om sluitende uitspraken te kunnen doen over mogelijke verdringingsfenomenen, maar er zijn geen signalen die erop wijzen dat bij het invullen van de dienstenchequevacatures uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of leefloongerechtigden verdrongen worden door andere categorieën werknemers.

Inzake de feedback van sollicitanten aan VDAB stellen we vast dat er steeds meer werkzoekenden gebruik maken van de mogelijkheid om feedback te geven op een sollicitatie: in het 1^o kwartaal van 2017 is er een stijging met 36% in vergelijking met het 1^o kwartaal van 2015. De werkgevers lijken zich in 2017 aan te sluiten bij deze trend: ten opzichte van 2015 geven ze in 2017 12% meer feedback. Wel blijkt dat werkgevers en vooral de werkzoekenden hun feedback dikwijls geven op een moment dat de sollicitatieprocedure nog niet afgerond is, en er dus nog geen resultaat bekend is (Bij werkzoekenden is dit in meer dan de helft het geval en bij werkgevers in 1 op 4). De werkzoekenden geven verder aan dat zij regelmatig niet uitgenodigd worden voor een gesprek, of helemaal geen reactie krijgen van de werkgever (14% van alle werkzoekenden-feedback). 38% van de werkgevers-feedback gaat over de redenen van niet-aanwerving: de vaakst voorkomende reden is 'andere' (43%), naast attitudeproblemen, gebrek aan de juiste competenties, mobiliteits-problemen of motivatieproblemen.

De conclusies van de eerste evaluatie bleken geen aanleiding te zijn voor veranderingen aan het bestaande afsprakenkader en de engagementen. De bestaande acties en engagementen worden wel verdergezet. Enkele suggesties werden aangereikt, o.a. het verhogen van de werkgeversfeedback na sollicitaties via de VDAB-website en het verbeteren van de aantrekkelijkheid van de sector in de communicatie naar werkzoekenden toe. Deze suggesties kaderen ook in de algemene noodzaak om de aanwervingsproblematiek binnen de sector, alsook het imago van de sector naar de werkzoekende toe, te verbeteren.