**Philippe Muyters**

vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport

**antwoord**

op vraag nr. 451 van 19 februari 2014

van **Jean JaCques De Gucht**

1. Zoals ik reeds op uw vraag van november 2013 antwoordde, is de huidige trend in de Vlaamse werkzaamheid niet dalende. De werkzaamheidsgraad bij 20- tot 64-jarigen is opnieuw tot 71,9% gestegen, waarmee de daling in 2012 werd rechtgezet en opnieuw het niveau van 2011 behaald werd. De positieve economische vooruitzichten die de Nationale Bank op 4 maart publiceerde doen verhopen dat deze trend zich in de toekomst zal verderzetten en nog zal versterken.

Het is niet enkel Vlaanderen dat niet op schema is om haar doelstellingen tegen 2020 te behalen. Onze werkzaamheidsgraad ligt vandaag 0,5 procentpunt onder het niveau van voor de crisis, het Europees gemiddelde ligt 1,9 procentpunt lager. In gans Europa wordt op dit moment een mid-term review gehouden, waarbij de Europese Commissie evalueert waar we staan met de Europa 2020-strategie, nu deze bijna halfweg is. Haar analyse (<http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020stocktaking_en.pdf>) strookt met de analyse die ik reeds maakte in mijn antwoord op uw vorige schriftelijke vraag: de onvoorzien zware en langdurige impact van de economische crisis heeft ertoe geleid dat de werkzaamheidsdoelstellingen vandaag verder weg zijn dan bij de start van de EU2020-strategie. Dit betekent echter niet dat de strategie of de doelstellingen gefaald hebben. Ze versterken de langetermijnfocus van het beleid, en stimuleren landen en regio’s om hun structurele problemen aan te pakken.

Ik ben het dan ook niet eens met uw analyse dat de beperkte vooruitgang van de werkzaamheidsgraad betekent dat de Vlaamse maatregelen niet passen bij de noden van de samenleving. De werkzaamheid van 55-plussers (42,5%) en van vrouwen (66,9%) is in Vlaanderen hoger dan ooit. Voor elk van de 3 kansengroepen waarvoor het Pact 2020 voorschreef dat een jaarlijkse werkzaamheidsgroei van +1,0 procentpunt gehaald moest worden (allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers), werd dit doel in 2013 gehaald.

**Tabel: Evolutie van de Vlaamse werkzaamheidsgraad**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | **2013\*** | **t.o.v. 2012**  | **streefdoel 2020** |
|  | **2010** | **2011** | **2012** | **norm** |  **afstand**  |
| **totale bevolking (%)** | **72,1** | **71,8** | **71,5** | **71,9** | **+0,4 ppt.↑** | **Ruim 76** | **4,1 ppt** |
| Vrouwen (%) | 66,7 | 66,4 | 66,2 | 66,9 | +0,7 ppt. **↑** | 75 | 8,1 ppt. |
| 50-plussers (%) | 53,1 | 53,6 | 54,6 | 56,1 | +1,5 ppt.**↑** | 60 | 3,9 ppt. |
| 55-plussers (%) | 38,2 | 38,9 | 40,5 | 42,5 | +2,0ppt.**↑** | 50 | 7,5 ppt. |
| personen met een arbeidshandicap (%) | 33,5 | 38,6 | 38,7 | 40,1 | +1,4 ppt.**↑** | 43 | 2,9 ppt. |
| personen met een niet EU-nationaliteit (%) | 44,4 | 46,3 | 42,7 | 46,7 | +4,0 ppt.**↑** | 58 | 11,3 ppt. |
| personen geboren buiten EU (%) | 53,4 | 53,0 | 51,8 | 53,8 | +2,0 ppt.**↑**  | 64 | 10,2 ppt. |

*\*: 2013 op basis van eerste drie kwartalen*

1. Mijn beleid richt zich zo veel mogelijk op maatwerk. Een goede begeleiding van werkzoekenden moet afgestemd zijn op hun competenties, mogelijkheden en beperkingen, ongeacht hun leeftijd of achtergrond. Sommige drempels kunnen niet met begeleiding weggewerkt worden, en daar worden wel specifieke maatregelen ingezet. De tewerkstellingskansen van 50-plussers worden afgeremd door hun hoge loonkosten, waar we met de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ aan tegemoet komen. De overige aspecten van mijn beleid naar 50-plussers toe heb ik reeds in mijn antwoord op schriftelijke vraag 208 uiteengezet.

Voor jongeren, en vooral vroegtijdige schoolverlaters, zet ik in de eerste plaats in op werkervaring. Met de werkinlevingsprojecten voor jongeren (WIJ) laten we jongeren in de centrumsteden proeven van de werkvloer in begeleide stages, zodat ze beter de stap kunnen zetten naar betaalde tewerkstelling. Ik heb in 2013 €5 miljoen extra vrijgemaakt om deze WIJ-trajecten nog uit te breiden in Antwerpen, Gent en de ganse provincie Limburg, en om 2.500 extra trajecten te voorzien voor intensieve begeleiding van jonge werkzoekenden. Sowieso krijgen alle werkzoekende jongeren die zich bij de VDAB inschrijven binnen de 4 maanden een begeleiding op maat.

In 2013 heb ik de diversiteitsplannen voor bedrijven die willen werken aan diversiteit in hun personeelsbeleid, omgevormd tot Loopbaan- en Diversiteitsplannen, om beter aan te sluiten bij de gehele HR-loopbaanbeleid van bedrijven. Het aantal plannen is hierdoor toegenomen van 786 in 2012 tot 890 in 2013. Daarnaast heb ik ook het actieplan bestrijding van arbeidsgereleateerde discriminatie verder ontwikkeld om discriminatie beter te voorkomen en remediëren.

1. Voor een overzicht van de partnerschappen van het beleidsdomein Werk verwijs ik u graag naar mijn beleidsbrief, waar deze uitvoerig toegelicht worden.