

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



Zitting 2006-2007

17 augustus 2007

GEDACHTEWISSELING

**over ‘Samen voor meer banen: een Vlaams meerbanenplan’
met de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming**

Stand van zaken juni 2007

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door de heer Louis Bril**

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goey.

Vaste leden:

mevrouw Agnes Bruyninckx, de heren Johan Deckmyn, Roland Van Goethem, John Vrancken;

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, Bart Van Malderen.

Plaatsvervangers:

de heer Thieu Boutsen, mevrouw Kathleen 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, André Van Nieuwkerke.

Toegevoegde leden:

mevrouw Vera Dua;

de heer Jan Peumans.

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Werk en Sociale Economie organiseerde op 5 juli 2007 een gedachte-wisseling met Vlaams minister Frank Vandenbroucke over de stand van zaken in de uitvoering van het Vlaams meerbanenplan, dat op 16 januari 2006 werd gelanceerd. Op 26 januari 2006 was er een eerste gedachtewisseling met de minister over dat meerbanenplan (zie *Parl. St. VI. Parl. 2005-06, nr.728/1*). Er werd toen afgesproken de uitvoering van het plan tussentijds te evalueren. Dat gebeurde op 29 juni 2006 (zie *Parl. St. VI. Parl. 2005-06, nr.728/2*). Dit verslag handelt over het tweede evaluatiemoment van juni 2007.

1. Toelichting door de minister

Minister *Frank Vandenbroucke* vindt het interessant dat de commissie wil terugkijken naar wat al gerealiseerd is van het meerbanenplan, dat op 16 januari 2006 principieel werd afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners. De minister zal niet het volledige arbeidsmarktbeleid bespreken en zal zich concentreren op enkele grote en duidelijk herkenbare thema's.

Het meerbanenplan bevat enkele acties die specifiek op jongeren gericht zijn. Ook buiten het meerbanenplan zijn schema's opgezet inzake jeugdwerkloosheid. Een voorbeeld is de specifieke en intense aanpak in 13 Vlaamse steden en gemeenten. Binnen het meerbanenplan is een initiatief genomen met betrekking tot de federale startbanen. Daarnaast is er aandacht voor de mogelijkheid om jongeren die deeltijds leren een voltijds aanbod te schenken.

Het meerbanenplan bevat ten tweede maatregelen die verband houden met de instroom op de arbeidsmarkt. Er is de IBO-versterking, formules die IBO en interim combineren en een premie voor de tewerkstelling van 50-plussers.

Het meerbanenplan bevat ten derde een aanpak om oudere werkzoekenden te begeleiden. Voor mensen die op oudere leeftijd werkzoekend worden, is er een preventieve aanpak. Er is aandacht voor een activerend herstructureringsbeleid en knelpuntvacatures.

Een vierde thema is diversiteit en evenredige arbeidsdeelname. Het belangrijkste initiatief in dat kader is de nieuwe formule voor het Jobkanaal.

De minister zal afsluiten met enkele wezenlijke varia. Er werd werk gemaakt van een frontoffice met duidelijke informatie over tewerkstellingsmaatregelen. Daarnaast worden de inspectiediensten versterkt.

De minister gaat van start met de acties gericht op jongeren. Het Meerbanenplan kende 200 extra startbanen toe. De startbanen worden ingezet in scholen onder de noemer van het bestaande JOJO (Scholen voor jongeren-jongeren voor scholen)-project. De doelstelling van dit project is enerzijds om de ongekwalificeerde uitstroom te verminderen en anderzijds om bijdragen te leveren aan collectieve noden door spijbelgedrag aan te pakken, door een brug naar de allochtone gemeenschappen te vormen en door scholen te onderhouden en te renoveren.

Binnen het project worden momenteel jongeren in secundaire scholen tewerkgesteld ter preventie van antisociaal gedrag. Zij betekenen een extra ondersteuning voor het bestaande schoolpersoneel.

Op 15 juni 2007 waren 200 startbanen of 171 voltijdse equivalenten (VTE's) toegekend: 62 VTE's voor preventiemedewerkers, 65 VTE's voor onderhoudsmedewerkers in het lager secundair onderwijs en 44 VTE's voor onderhoudsmedewerkers in het deeltijds beroepssecundair onderwijs. De overige toewijzingen zullen nog in de loop van 2007 volgen.

Vervolgens gaat de minister in op deeltijds leren en werken. De bedoeling was een deel van het meerbanenplanbudget te investeren in brug- en voortrajecten om zoveel mogelijk leerlingen een voltijds engagement te geven. Op dit punt is er nog heel wat werk. De minister heeft daarom een grondige hervorming van deze sector voor ogen. Er is een conceptnota. De minister wil een nieuw decreet tegen 1 september 2008.

In afwachting van deze fundamentele ingreep zijn kleine stappen vooruit gezet. De economische sectoren hebben de afgelopen 2 jaar duidelijke engagementen genomen in de sectorconvenants: ze bieden jaarlijks ongeveer 1385 werkervaringsplaatsen aan. Nogal wat leerlingen kunnen daar niet onmiddellijk instappen.

Een bevraging in februari 2007 toonde aan dat er een extra nood is aan brugtrajecten voor 160 jongeren en aan voortrajecten voor 106 jongeren. Op zich is daar geen probleem omdat het meerbanenplan voor ruimte zorgt. Rekening houdend met de 741 ingevulde brugtrajecten en de 520 ingevulde voortrajecten betekent dit dat men binnen de afgesproken contingenten van brug en voortrajecten valt.

Belangrijk is dat het veld voor het volgende schooljaar klaar staat om het voltijdse engagement mee te helpen realiseren. In 46 van de 47 centra voor deeltijds onderwijs is er een aanbod van brugprojecten. Vanaf volgend schooljaar zal ook in het resterende centrum een aanbod gerealiseerd worden. De voortrajecten worden in 43 van de 47 centra aangeboden.

Door de nieuwe ESF-oproep eind mei 2007 wordt ook hier een aanbod in alle centra beoogd. Binnen de leertijd kan men eveneens van voortrajecten gebruik maken.

Leerlingen met complexe problemen hebben een persoonlijk ontwikkelingstraject nodig. Op basis van de inventaris wordt de behoefte aan persoonlijke ontwikkelingstrajecten op 750 geschat. De minister zegt dat dit aantal vóór eind 2007 gepreciseerd wordt. In het begin van volgend schooljaar wordt in de acht regio's met de meest problematische doelgroep een experiment opgezet in voorbereiding op een veralgemening in het schooljaar 2008-2009. De acht regio's zijn Antwerpen, Brussel, Gent, Hasselt, Kempen, Kortrijk, Leuven en Oostende.

Vervolgens licht de minister de nieuwe instroommaatregelen en de verbetering van de bestaande toe. Het meerbanenplan maakte bijkomende middelen vrij om het succes van IBO te kunnen blijven garanderen. Het bereik van IBO is de laatste jaren sterk toegenomen. In 2006 is men aan 15.500 IBO's geraakt. Dat is elf percent meer dan in 2005 en zorgde voor problemen. Om IBO-consulenten voldoende tijd te geven voor een kwaliteitsvolle begeleiding en opvolging werd hun aantal opgetrokken tot 115 VTE en worden er 1050 IBO-begeleidingen uitbesteed in vijf regio's. Hiermee vermindert de caseload van de IBO-begeleiders van 159 cursisten naar 130 cursisten.

Het aandeel ongunstige stopzettingen is het afgelopen jaar lichtjes gedaald van 20,1 percent naar 19,9 percent. Zo lang men zich op kansengroepen concentreert, zal men met stopzettingen geconfronteerd worden. Het bereik van de kansengroepen is het afgelopen jaar ook verbeterd: zowel het aandeel van kortgeschoolden (van 38,8 percent naar 42,0 percent) als van allochtonen (van 11,8 percent naar 13,6 percent) is toegenomen, maar blijft nog steeds beneden hun aandeel in de totale populatie werkzoekenden (respectievelijk 48,8 percent kortgeschoolden en 19,6 percent allochtonen).

Om de kwaliteit van IBO te verbeteren heeft de VDAB op 7 februari 2007 aan zijn raad van bestuur een actieplan voorgelegd. De doelstelling is om IBO duidelijker op de leerstap te schoeien van een opleidingsinstrument. De principes van dit IBO-actieplan zijn promotie van IBO bij werkgevers als opleidingsmaatregel en de IBO-begeleiding enten op een competentiegericht instrumentarium (onder andere door certificering van de in de IBO verworven competenties), de opvolging en begeleiding van IBO-cursisten intensifiëren en differentiëren in functie van onder andere de doelgroep of kansengroep, de functie van IBO-begeleider opwaarderen, acties opstarten om de vertegenwoordiging van kansengroe-

pen in IBO op te trekken, IBO strikter monitoren en aansturen, specifieke acties opstarten om de IBO's vaker succesvol te laten afsluiten, de verantwoordelijkheid voor het goede verloop van een IBO verdeelen tussen de IBO-consulent en een bedrijfscoach.

Er is voorts een experimentele formule gestart die IBO en interim koppelt. Interim wordt zo geüpgraded in de richting van competentieontwikkeling. IBO-interim houdt in dat iemand begint met een interimcontract en overstapt op een IBO-contract. IBO-interim is gelanceerd via het meerbanenplan en werd ingevoerd via een besluit van de Vlaamse Regering van 14 juli 2006. In het late najaar 2006 zijn de IBO-interims effectief gestart. Tientallen uitzendbedrijven meldden zich aan om met IBO-interim aan de slag te gaan. De opleiding (IBO, CVS enzovoort) van deze consulenten door VDAB heeft het ruime najaar in beslag genomen. Het aantal IBO-interims blijft evenwel zeer beperkt tot 68 eind juni 2007.

Het systeem bevat een aantal beperkingen. Men moet bijvoorbeeld al na één maand met een uitzendcontract gewerkt te hebben overstappen op IBO. Dat is te kort gezien de administratieve verplichtingen. De uitzendkantoren werden bovendien onvoldoende beloond voor deze administratieve verplichtingen en de assessments. De uitzendperiode wordt verlengd tot twee maand. De succesfee wordt verhoogd. Als deze maatregelen niet tot succes leiden, zal men volgens de minister moeten besluiten dat het experiment niet werkt.

In april 2006 werd de tewerkstellingspremie 50+ ingevoerd. Werkzoekenden ouder dan 50 worden gesubsidieerd met het oog op een duurzaam arbeidscontract. Tot en met 30 juni 2007 werden er 1906 premies goedgekeurd, waarvan 981 in het eerste semester van 2007. Gemiddeld over de hele periode (april 2006- juni 2007) worden er op maandbasis 127 premies toegekend.

Het is volgens de minister opvallend dat vooral de laagste premies tussen 400 en 1000 euro per maand aangevraagd worden. Mensen die hogere loonkosten genereren, kunnen op een hogere premie rekenen maar vormen maar een kleine fractie. Het gemiddelde bruto maandloon voor pas aangeworven oudere werkzoekenden ligt aanzienlijk beneden het gemiddelde bruto maandloon voor de loontrekkende 50-plussers in Vlaanderen.

De premie wordt vooral aangevraagd voor de aanwerving van oudere werkzoekenden uit de leeftijdsklasse 50-54 jaar, en vooral voor de kortdurig werkzoekenden. Dit instrument faciliteert de overgang van kortdurige werkloosheid naar werk in de sector van de laaggeschoolden. Het netto bijkomend effect is nog niet wetenschappelijk onderzocht al wordt een

effect vastgesteld. De minister wijst er echter op dat de conjuncturele opleving ervoor gezorgd heeft dat meer mensen – ook ouderen – uit de werkloosheid raken. Bij de invoering van de tewerkstellingspremie is de uitstroom van ouderen licht verbeterd. De maatregel heeft een licht effect. Het is nog te vroeg om uit te maken of het effect duurzaam is. Voor een kostenbatenanalyse is het eveneens te vroeg.

Maatschappelijk gezien is deze maatregel nuttig, volgens de minister. Hij wil de overtuiging dat er geen werk meer is voor ouderen, ontkracht zien. Anderzijds ontkent hij niet dat er wel degelijk een probleem is door het beperkte aantal banen dat geschikt is voor ouderen. Mentaliteitswijziging, bedrijfsorganisatie en opleiding moeten ouderen perspectief bieden. Er moet voorts een bredere aanpak tot stand gebracht worden op de arbeidsmarkt.

Er is al een aantal maatregelen genomen. De minister wenst niet vooruit te lopen op de vraag hoe de sluitende aanpak, gedefinieerd als een samenspel tussen de federale RVA-aanpak en de gewestelijke aanpak door de bemiddelingsdiensten, geëxtrapoleerd kan worden tot de 50-plussers. Gewesten, federale overheid en sociale partners zullen zich daar samen over buigen na een evaluatie van de sluitende aanpak.

De minister gaat ervan uit dat de sluitende aanpak verruimd dient te worden. Voor 50-plussers moet dat op een geëigende manier gebeuren. Hij wacht op de federale voorstellen om zich erover uit te spreken. De VDAB heeft echter het initiatief genomen om 50-plussers systematisch te benaderen. De nieuw ingeschreven oudere werkzoekenden worden sinds juli 2006 vanaf hun derde maand werkloosheid systematisch uitgenodigd voor een verplichte collectieve informatiesessie, met het oog op hun doorstroom naar een traject op maat in de 50+clubs.

De 50+clubs zijn sinds september 2006 operationeel. In de periode september 2006-mei 2007 werden 13.579 oudere werkzoekenden uitgenodigd om deel te nemen aan een informatiesessie. Reeds 9393 van hen hebben aan een informatiesessie deelgenomen. Iets meer dan de helft van hen volgde de informatiesessie bij VDAB, de anderen bij de vakbond. Het meerbanenplan bepaalt uitdrukkelijk dat deze eerste stap ook binnen de vakbond gezet kan worden.

De doorstroom vanuit de informatiesessie naar de 50+club en de trajectwerking is echter zeer laag. Van wie de informatiesessie volgde bij VDAB stroomt 32 percent door naar trajectwerking en specifiek naar de 50+club slechts 18 percent. Bij de vakbonden zijn deze cijfers nog lager (respectievelijk 7 percent en 3

percent).

Naar aanleiding van deze cijfers is er een intensief overleg met de regionale en centrale verantwoordelijken van VDAB en vakbonden, bijblijfconsulenten en 50+consulenten opgestart om ervaringen uit te wisselen en om verbeteracties uit te werken. Om de resultaten beter te kennen en om ze te verbeteren werden ondertussen acties uitgewerkt. Het doel van de informatiesessies is niet om een maximaal aantal ouderen in de 50+clubs te brengen. De 50+clubs op zich zijn trouwens geen doel. VDAB ontwikkelde daarom een parameter om na te gaan hoeveel van de gelabelden voor de verplichte informatiesessie uiteindelijk aan het werk zijn. Aan de hand van DIMONA is momenteel een koppeling gemaakt zes maanden na de labeling. Daaruit blijkt dat 12 percent van de doelgroep 50-plussers 6 maanden na labeling doorstroomt naar werk, terwijl de uitstroom uit werkloosheid 24 percent bedraagt. De helft stroomt dus door naar een of andere vorm van inactiviteit. Hoewel minder mensen vanuit de vakbond doorstromen naar de 50+club, blijkt dat iets meer mensen die bij de vakbond de informatiesessie volgden doorstromen naar werk.

De communicatie tussen de 50+consulenten en de bijblijfconsulenten zal verder geïntensifieerd en versterkt worden via de provinciale stuurgroepen. De bijblijfconsulenten van de vakbonden zullen de kans krijgen om de 50+clubs bij te wonen.

Er wordt een draaiboek ontwikkeld waarin alle acties en procedures worden omschreven zodat vakbonden en VDAB eenzelfde benadering van de 50+werkzoekende hebben. Er worden duidelijke afspraken gemaakt over de doorverwijzing van mogelijk geïnteresseerden naar VDAB en over de feedback die VDAB hiervan aan de vakbonden levert. Doel is dat de vakbond zo snel mogelijk in contact treedt met de geïnteresseerde en de bijblijfconsulent van de vakbond op de hoogte is van het resultaat van het gesprek dat de oudere werkzoekende met VDAB had.

De inhoud en methodiek van de informatiesessies wordt aangepast. Er is vastgesteld dat de aanpak tussen vakbonden en VDAB verschillend is. In de nieuwe aanpak wordt gezocht naar een betere mix tussen informeren en motiveren. Deze verbeteracties zijn momenteel volop in uitvoering en doel is dat hierdoor de doorstroom naar de 50+club en naar werk de komende maanden zal verbeteren.

In het meerbanenplan wordt ook aandacht geschonken aan herstructureringen. Op 19 mei 2006 werden door de Vlaamse Regering de krachtlijnen van het Vlaams herstructureringsbeleid vastgelegd. Een eerste actie van het Vlaams activerend herstructure-

ringsbeleid is de regionale toetsing van het sociaal begeleidingsplan. Voor Vlaanderen werd een toetsingskader opgesteld met negen criteria die gehanteerd worden bij de regionale toetsing. Er zijn tevens negen permanente tewerkstellingscellen geïntroduceerd. Bij herstructureringswerken waarbij de brugpensioenleeftijd verlaagd wordt, is de werkgever verplicht om een tewerkstellingscel op te richten. Voor relatief kleine herstructureringswerken kan de oprichting van een bedrijfseigen tewerkstellingscel vervangen worden door de participatie aan een permanente tewerkstellingscel. Per SERR en per LKC wordt minimum in één permanente tewerkstellingscel voorzien. Sinds eind februari 2007 zijn alle vijftien voorziene permanente tewerkstellingscellen operationeel.

De coördinerende taak binnen de tewerkstellingscel wordt waargenomen door een sociale interventieadviseur (SIA). Bij de opstart van het Vlaams herstructureringsbeleid waren al negen VTE SIA's actief binnen de VDAB die zich bezighielden met de eerste opvang van de werknemers in bedrijven in herstructurering. De verplichte oprichting van tewerkstellingscellen en de bijkomende taken die daarmee gepaard gingen, deed de werklast van de SIA's toenemen waardoor hun aantal diende te worden opgetrokken. Bij de VDAB zijn reeds veertien extra SIA's opgestart bij de VDAB en één centrale coördinator aangeworven. Daarnaast werden vijf VTE administratieve medewerkers in dienst genomen.

Eind mei 2007 waren er 69 bedrijven waarvoor een dossier hangende is bij de SIA's. Dat betekent dat voor deze dossiers nog niet beslist is of er acties zullen nodig zijn voor de werknemers in het kader van een tewerkstellingscel. Bij faillissementsdossiers gaat het hierbij om dossiers die nog in de opstartfase zitten. Bijvoorbeeld als de curator nog geen aanvraagdossier bij het Herplaatsingsfonds heeft ingediend. Bij herstructureringsdossiers gaat het om dossiers waarbij het sociaal overleg nog niet is afgerond.

Voor 167 bedrijven zijn er eind mei 2007 wel reeds tewerkstellingscellen actief, hun dossier is met andere woorden lopend. Van de 176 bedrijven zijn er 132 terechtgekomen in de permanente tewerkstellingscellen en voor 35 bedrijven is een ad-hoctewerkstellingscel opgericht. Het gaat hierbij zowel om bedrijven die getroffen zijn door een faillissement als om bedrijven die een herstructurering doorvoeren.

Van alle met ontslag bedreigde of ontslagen werknemers die betrokken zijn bij de hangende en lopende dossiers zijn er 4211 ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB en gelabeld als 'werkzoekende betrokken bij een collectief ontslag of faillissement' door de SIA's. Van die 4211 personen zijn er reeds 3051 uitgestroomd uit de werkloosheid en nog 1160

niet-werkend werkzoekend.

In totaal zijn er voor de lopende dossiers 975 ex-werknemers ingeschreven in een tewerkstellingscel. Van die 975 ex-werknemers zijn er reeds 581 uitgestroomd uit de werkloosheid en zijn er nog 394 niet-werkend werkzoekend. De duur van het outplacement dat via een tewerkstellingscel wordt aangeboden in het kader van een herstructureringsdossier varieert van minimum 6 maanden tot 2 jaar. De meerderheid van de herstructureringswerken wordt bovendien gefaseerd doorgevoerd met als gevolg dat een tewerkstellingscel voor een vrij lange periode actief is.

In het kader van faillissementen wordt in een outplacementbegeleiding voorzien voor 2 jaar. Ook hier is de tewerkstellingscel dus gedurende een langere periode actief. Aangezien de eerste tewerkstellingscellen in toepassing van het nieuwe herstructureringsbeleid pas zijn opgericht in juni 2006 zijn er op dit moment nog geen eindresultaten gekend.

Tot slot werd ook de werking van het Herplaatsingsfonds verder geoptimaliseerd. Via het besluit van de Vlaamse Regering van 15 september 2006 werden aanpassingen gedaan om de werking van het Herplaatsingsfonds af te stemmen op de kleinere faillissementen. Tot dan toe was het fonds immers gericht op faillissementen van ondernemingen met meer dan 20 werknemers. Omdat het aantal te behandelen dossiers zal toenemen door het verhoogde bereik in kleinere faillissementen ontstond er binnen het Herplaatsingsfonds een behoefte aan een uitbreiding van het personeel met twee VTE's. Deze personeelsuitbreiding is inmiddels doorgevoerd. Daarnaast werden ook regionale stuurgroepen ingevoerd om de kleinere dossiers te volgen. Deze regionale stuurgroepen vallen de facto samen met de stuurgroepen van de permanente tewerkstellingscellen in het kader van het herstructureringsbeleid. Momenteel zijn alle regionale stuurgroepen in het kader van het Herplaatsingsfonds operationeel.

Sinds de nieuwe regelgeving van kracht is, zijn er 128 dossiers bij het Herplaatsingsfonds geopend. Hierbij zijn in totaal 2558 werknemers betrokken. Dat wil niet zeggen dat er voor elk van deze 2558 werknemers ook effectief een outplacementbegeleiding zal betaald worden door het Herplaatsingsfonds; een deel van hen zal immers ook op eigen kracht opnieuw aan het werk geraken zonder bijdrage van het fonds.

Van de 128 aanvragen zijn er momenteel 83 dossiers opgestart. Het betreft in totaal 1872 personen, waarvan er 411 in de begeleiding zijn ingestapt. Bij 95 van de 128 dossiers gaat het om bedrijven met minder dan 20 werknemers, dit zijn dus bedrijven die

zonder de nieuwe regelgeving waarschijnlijk niet zouden bereikt zijn. Bij deze kleine faillissementen zijn 586 werknemers betrokken. Hiervan zijn 61 dossiers reeds opgestart. Het betreft in totaal 412 personen waarvan er 117 zijn ingestapt.

Het meerbanenplan voorzag in een versterkte screening en toeleiding van werkzoekenden naar beroepen met een kwantitatief knelpuntkarakter en in een verhoging van de opleidingscapaciteit voor knelpuntberoepen. In het geïntegreerd actieplan knelpuntberoepen van mei 2006 heeft de VDAB dit verder concreetiseerd.

In het voorjaar van 2006 werd een screening voor de bouwsector opgestart. De dossiers van bijna 17.000 werkzoekenden werden gescreend. Dit leverde bijna 1600 vacatureplaatsingen op. Het vervullingspercentage van de bouwvacatures, ontvangen in 2006, bedraagt 83 percent, in 2005 bedroeg dit 80,9 percent. In hoeverre deze stijging te wijten is aan het effect van de sectorale screening in de bouw kan niet eenduidig bepaald worden. De VDAB heeft de resultaten van de sectorale screening voor de bouwsector voorgelegd aan zijn raad van bestuur op 7 februari 2007. De screening toont vooral aan dat een correcte intake en precieze competentiebeschrijving uiterst belangrijk zijn om werkzoekenden vlot toe te kunnen leiden. In oktober 2006 werd een nieuwe screening voor de schoonmaaksector opgestart, die liep tot februari 2007. Van de 23.942 gescreende werkzoekenden is 53 percent in de periode oktober 2006 tot februari 2007 uitgeschreven. Ook hier ligt het vervullingspercentage tot 89,7 percent voor de professionele schoonmaak en tot 81,9 percent voor de vacatures in de particuliere schoonmaak. In april 2007 zijn de sectorale screenings gestart voor de horeca en informatica en in het najaar is een screening gepland voor de transportsector.

Tevens werd in een uitbreiding voorzien van het aantal knelpuntopleidingen binnen sectoren waaronder de horeca, het toerisme, de social profit en de havenarbeid. In de opleidingen wordt zeer sterk de focus op werk gericht. Enerzijds tekent de cursist ervoor om in te gaan op de vacatures die in het verlengde van de verworven competenties liggen. Anderzijds zullen cursisten die bij het einde van hun opleiding nog geen job hebben of hun opleiding stopten prioritair opgenomen worden in een traject waarbij hun verworven competenties precies in kaart worden gebracht.

In 2006 werden 50.412 werkzoekenden opgeleid door de VDAB, een stijging met 3471. Dat is een stijging met 7,4 percent ten opzichte van 2004. Hier van volgden 12.511 werkzoekenden een opleiding voor een knelpuntopleiding, een stijging met 562 of 4,7 percent ten opzichte van 2004. De uitbreiding

van de opleidingscapaciteit heeft gezorgd voor een daling van de gemiddelde wachttijd naar 38 dagen in 2006, tegenover 43 dagen in 2005. De uitstroom uit de werkloosheid na het volgen van een opleiding is in 2006 toegenomen tot 61,8 percent, tegenover 59,3 percent in 2005.

Tegelijkertijd is bepaald om voor eind 2007 een evaluatie op te maken naar de doeltreffendheid van de knelpuntopleidingen, vooral qua uitstroom naar knelpuntberoepen en het effect van de capaciteitsuitbreiding. Op basis van deze evaluatie kan dan het knelpuntopleidingsaanbod voor 2008 opgesteld worden.

Het vierde thema is het bevorderen van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname. Jobkanaal is het gemeenschappelijke project van de werkgeversorganisaties VOKA, UNIZO en VCSPO die gevraagd werden om hun krachten te bundelen om jaarlijks 5000 vacatures te laten invullen door personen uit de kansengroepen allochtonen, ouder wordende werknemers en personen met een arbeidshandicap. Daarvoor subsidieert de Vlaamse overheid 40 consultants, administratieve medewerkers en coördinatoren. Jobkanaal engageert zich om kwaliteitsvolle prospecties bij bedrijven te organiseren (niet alleen informeren dus, maar ook sensibiliseren) met het oog op het verzamelen van duizenden toegankelijke vacatures.

Jobkanaal als extra wervingskanaal biedt verschillende modaliteiten. In samenspraak met de onderneming of organisatie wordt de vacature maximaal drie weken gereserveerd voor kansengroepen. Dat betekent onder andere geen publicatie in WIS. Dat heeft uiteraard alleen maar zin als er geschikte kandidaten zijn. De VDAB engageert zich daarom om Jobkanaal binnen de zeven dagen te informeren of er al dan niet geschikte kandidaten kunnen worden gescreend.

Als de vacature al gekend is via WIS wordt deze in samenspraak met het bedrijf maximaal drie weken 'on hold' geplaatst. Ze is dan niet meer zichtbaar op WIS. Ook hier: enkel wanneer er geschikte kandidaten zijn. De VDAB engageert zich ook hier om Jobkanaal daarover binnen de 7 dagen te informeren. Als het bedrijf dit wenst kan Jobkanaal enkel ingezet worden als extra wervingskanaal naast de bestaande bedrijfseigen kanalen.

De VDAB hanteert een objectief van vier kwaliteitsvolle doorverwijzingen per vacature. De Jobkanaalconsulent kan, nadat hij de behoefte van de onderneming in kaart heeft gebracht, beroep doen op een specifieke Jobkanaal-jobcoach die zorgt voor ondersteuning bij het onthaal en tijdens de inlooperperiode van de nieuw aangeworven werknemer op de werk-

vloer. In totaal gaat het om twaalf mensen, die binnen de VDAB zijn tewerkgesteld.

Ondersteunend en flankerend aan Jobkanaal werkt het 'Ondernemersplatform diversiteit', een samenwerkingsverband tussen VKW, VOKA en UNIZO dat evenredige participatie en diversiteit breder en dieper ingang wil doen vinden in de ondernemerswereld.

2006 was een overgangsjaar, waarin het project zich heeft verbreed en verdiept. De nieuwe medewerkers werden opgeleid en in de netwerken geïntegreerd. Toch werden nog 7411 vacatures verzameld, waarnaar iets meer dan 13.093 mensen uit de kansengroepen werden doorverwezen. Daarvan zijn er uiteindelijk 2021 duurzaam aan de slag geraakt.

Jobkanaal evalueren is niet eenvoudig. De bedoeling is om over 12 maanden 5000 mensen uit kansengroepen aan werk te helpen. De minister wil de werkgevers daaraan houden. De vraag is welke schakels van het proces lopen en verbeterd moeten worden. De eerste schakel is vacatures verzamelen. De tweede schakel is de VDAB die mensen signaleert. In de derde schakel worden mensen in vacatures geplaatst. Er zit tijdsverloop tussen en de vraag is welke periode vergeleken moet worden.

In 2006 zijn 7411 vacatures verzameld. Iets meer dan 13.093 mensen uit kansengroepen zijn doorverwezen. 2021 zijn duurzaam aan de slag geraakt, maar niet allemaal in 2006. De minister noemt dat een redelijk cijfer.

Het aantal vacatureplaatsen dat via Jobkanaal bekend wordt gemaakt is ten opzichte van 2006 sterk gestegen. Op 3 juli 2007 al 6820 stuks, wat aantoonde dat het instrument bij werkgevers meer bekendheid en draagvlak krijgt. Over het aantal duurzame plaatsen kan de minister niets zeggen. Van 1 januari 2007 tot 5 juli 2007 zijn er 988 duurzame plaatsingen. Dat is 14,5 percent van de ontvangen vacatures.

Als de verhouding tussen ontvangen vacatures en duurzame plaatsingen in 2007 gelijk blijft, namelijk 27,3 percent, verwacht de minister tussen 3500 en 4000 duurzame arbeidsplaatsen. Omdat dat cijfer lager ligt dan het vooropgestelde cijfer van 5000, pleit de minister voor een extra inspanning.

De minister heeft werkgevers, Jobkanaal en VDAB uitgenodigd voor een evaluatie. De VDAB moet ten eerste voldoende mensen toeleiden. De afspraak is gemiddeld vier per vacature. De VDAB haalt voorlopig meer dan twee. Daarnaast moet ervoor gezorgd worden dat de uitgestuurde werkzoekenden de goede kandidaten zijn. VDAB en Jobkanaal moeten nauwer samenwerken om tot een betere fit te komen van

kandidaat en vacature. Kwaliteit impliceert dat de Jobkanaal-consulenten niet louter uit zijn op cijfers over het aantal verzamelde vacatures, maar ook letten op de kwaliteit ervan. De Jobkanaal-consulenten moeten beter samenwerken met de regionale diversiteitswerking.

Jobkanaal moet volgens de minister een sterker instrument worden. Het veronderstelt veel dagdagelijkse afstemmingen. Werkgevers en VDAB moeten nog beter samenwerken.

Tegelijk worden vooroordelen en discriminatie vastgesteld. Er zijn al verschillende instanties waar men dat kan melden, zoals de ombudsdienst van Federigon, de vakorganisaties, het CGKR of lokale meldpunten. Die instanties kunnen proberen te bemiddelen.

De oprichting van een extra meldpunt lijkt dus niet opportuun. Het lijkt daarentegen wel aangewezen om vanuit de Vlaamse overheid tot een goede samenwerking te komen met deze bestaande initiatieven, en de procedures die door deze bestaande initiatieven worden gebruikt zo veel mogelijk op elkaar af te stemmen en een goede opvolging van deze klachten door de Inspectie Werkgelegenheid te garanderen. Voor wat het eerste punt betreft neemt de Vlaamse overheid het initiatief om de verschillende partners rond de tafel te brengen en de samenwerking in protocollen te regelen. Een goede afstemming met de minister bevoegd voor gelijke kansen behoort daar vanzelfsprekend eveneens toe. Voor wat het tweede punt betreft wordt bij de Inspectie Werkgelegenheid een procedure uitgewerkt met betrekking tot de registratie en behandeling van klachten inzake discriminatie binnen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Deze procedure kan een bemiddelingspoging bevatten, georganiseerd door de Inspectie Werkgelegenheid. Een voorstel van tekst wordt binnenkort met de VESOC-partners besproken.

In 2007 is het expertisecentrum Leeftijd & Werk van start gegaan in de schoot van het departement Werk en Sociale Economie. In overleg met heel wat arbeidsmarktactoren is een strategisch en operationeel plan uitgewerkt, waarbij kennisbevordering, praktijkstimulering en beleidsondersteuning centraal staan. In mei werd dit plan goedgekeurd door de sociale partners (VESOC). De officiële start van het L&W vond plaats op een persconferentie begin juni.

De minister is hoopvol gestemd omdat hij over een goede ploeg beschikt. De ploeg bestaat uit een centrum in Brussel en lokale consulenten. Zij zullen ervoor zorgen dat in de loop van 2007 niet minder dan 100 diversiteitsplannen met een accent Leeftijd & Werk zullen afgesloten worden met bedrijven en

organisaties in Vlaanderen. Er is ook een begin gemaakt van het inventariseren van leerrijke praktijken.

De frontoffice, een webapplicatie voor banenplannen, lastenverlaging en tewerkstellingsmaatregelen, werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering van 20 juli 2006. Doel is om alle federale en regionale maatregelen in België op een overzichtelijke wijze in kaart te brengen. De feitelijke bouw van de webapplicatie en de algemene supervisie gebeurt door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid.

Vanaf maart 2007 is het voor werkgevers en werkzoekenden mogelijk om op basis van specifieke criteria na te gaan welke maatregelen op hun situatie van toepassing zijn en welke maatregelen kunnen gecumuleerd worden op de VDAB-website, op www.werk.be (Vlaams adres) of op www.aandeslag.be (federaal adres).

Momenteel is men bezig met de ontwikkeling van een applicatie die werkgevers en werkzoekenden zal toelaten om voor hun specifieke situatie het precieze loonlastenvoordeel te berekenen via een voordeelcalculator. De oplevering hiervan is voorzien tegen eind 2007 zodat de calculator begin 2008 online zal beschikbaar zijn.

In een volgende fase zal onderzocht worden welke maatregelen onmiddellijk online kunnen worden aangevraagd en toegepast.

De uitbreiding van de inspectiedienst van het departement WSE met 17 extra VTE werd door de Vlaamse Regering goedgekeurd op 5 mei 2006. Van de 17 extra VTE werden reeds 13 vacatures ingevuld, waarvan 10 inspecteurs en één deskundige, één jurist en één beleidsmedewerker. De aanwervingsprocedure voor de vier overige inspecteurs is nog lopende, met indiensttredingsdatum 15 september 2007.

De minister is van oordeel dat het meerbanenplan stipt wordt uitgevoerd. Het uitvoeringsritme is snel genoeg. Het succesritme van IBO-interim, tewerkstellingspremie en Jobkanaal is dat niet altijd.

2. Discussie

De heer *Louis Bril* heeft een principieel probleem van federale aard. Er zijn premies om vijftigplussers in te schakelen in de arbeidsmarkt. Dat is dweilen met de kraan open als heel wat mensen bij herstructureringen uit de arbeidsmarkt verdwijnen met een oprotpremie en andere vanaf vijftig jaar brugpensioen krijgen. De verwoede pogingen van de minister om mensen opnieuw in te schakelen worden gecoun-

terd door de bepalingen van cao's. Zouden de rege-
ringsonderhandelingen over homogene bevoegd-
heidspakketten ervoor kunnen zorgen dat die elkaar
opheffende mechanismen stoppen?

De heer *Jan Laurys* vindt een overzicht van het Vlaamse werkgelegenheidsakkoord en het meerbanenplan een goede zaak. De resultaten van de tewerkstellingspremie 50+ zijn eerder beperkt. Het zijn vooral de kortdurige werklozen die baat hebben bij de maatregel. De maatregel verzorgt vooral de brug van werk naar werk. Op de langdurige werkloosheid heeft de maatregel nog geen echte effecten. De langdurige werklozen zijn natuurlijk nog niet echt gevat door het activeringsbeleid. Gezien de economische situatie, zou men toch betere resultaten verwachten. Ook het aantal sectoren dat ervan profiteert is beperkt. Het zijn blijkbaar vooral de zware sectoren zoals bouw en tuinbouw die in aanmerking komen. Het zijn vooral laagbetaalde betrekkingen. De fundamentele vraag is wat de bedoeling van de tewerkstellingspremie is. Bij een vorige discussie is er al over die maatregel gesproken, onder meer over het deadweight-effect. De premie kost echter maar in de mate dat ze aangevraagd wordt. Het gevaar voor verspilling is eerder klein.

Als subsidiëring van tewerkstelling heeft de maatregel weinig zin. Werkgevers bevestigen dat trouwens. Zinvoller is een tewerkstellingspremie bedoeld voor een begeleidings- en integratieperiode van vijftigplussers. Het kan nuttig zijn om middelen uit te trekken voor een betere aanpassing aan de nieuwe taakinhoud. De heer *Leyman*, voormalig topman van Volvo, heeft trouwens gezegd dat niet alleen de 50+werknemers maar ook de bedrijven een klik moeten maken. Bedrijven moeten hun arbeidsorganisatie aanpassen aan vijftigplussers.

De IBO-interim werkt duidelijk niet. De eerste maand krijgt de werknemer het volledige loon, daarna valt dat terug op 75 percent. Het wordt slechts stelselmatig terug opgebouwd via de productiviteitspremie. Het is logisch dat er een vrij hoge drempel is om in het systeem te stappen, ook voor de werknemer, gezien de terugval in inkomen. Bovendien heeft de interimkracht de IBO niet echt nodig. IBO is sinds het IBO-verbeterplan geen verdoken tewerkstellingssubsidie meer. IBO is nu een echte opleidingsmaatregel. Het zou kunnen dat de uitzendsector die mogelijkheden heeft door de recente akkoorden rond het vormingspact, de formaliteiten van de IBO-interim vermijdt door soepelere systemen te gebruiken.

De resultaten van het steden- en gemeenteplan jeugdwerkloosheid zijn vrij goed. De lakmoesproef moet nog komen. In welk soort werk zullen de mensen terecht komen? Gaat het om duurzame contrac-

ten? De resultaten zijn vertekend omdat veel jongeren in opleiding zitten, hetzij in IBO, hetzij in een competentiecentrum VDAB. Dat is op zich geen probleem omdat het competentieversterkend is. Ook hier is nog niet duidelijk of er een echte doorstroming is naar tewerkstelling of slechts een tijdelijk statistisch effect.

In de pers is heel wat te doen geweest over de resultaten van Oostende. Ook andere gemeenten scoren niet slecht. Vijftig percent van de IBO's in Oostende worden nog altijd voortijdig stopgezet. Daar is een bijsturing mogelijk. Het sms-campagnesysteem heeft ook overdreven aandacht gekregen. Dat heeft allicht te maken met de zogenaamde strengere aanpak.

De achillespees van het automatische matchingsysteem zijn de databanken, zowel op vlak van profielen als joboriëntaties. De kwaliteit moet nog beter om een performant systeem te bereiken. Het zou niet goed zijn maatregelen te nemen op basis van het niet-reageren op een sms. Een persoonlijke opvolging van het automatische systeem is nog altijd nodig vooraleer sancties te treffen.

Er is een groot verschil in doorstroomresultaten tussen VDAB-jobclub en bijblijfjobclub. De vakbonden geven daarvoor als argument dat de vijftigplussers die geloven in een nieuwe start, zich vooral tot VDAB wenden. De anderen, zogenaamde non-believers, zouden zich tot de vakbonden wenden. De minister stelt terecht dat het nader bekeken moet worden. De verschillen zijn te groot. Gelukkig is de doorstroming naar werk blijkbaar beter.

De resultaten van vijftigplussers bij Jobkanaal zijn minder goed dan de andere kansengroepen. De Vesconota zegt dat 2007 beterschap belooft. De spreker hoopt op een betere intro voor de drie kansengroepen.

De instapopleidingen kennen evenmin een groot succes. Het zijn vooral ex-cursisten van de competentiecentra die er gebruik van maken, en niet de schoolverlaters. Het verbeterplan van de IBO heeft zoals gezegd orde op zaken gesteld. De stopzettingen zouden gerelateerd moeten worden aan de opleidingsdoelen. In die zin is het interessant om de kwaliteit van de opleidingsplannen na te gaan en te kijken in welke mate de stopzetting in relatie staat tot die opleiding.

Hoe ver staat het met het draaiboek over het activerende herstructureringsbeleid? Misschien is het goed om de permanente tewerkstelling te evalueren.

Mevrouw *Mieke Vogels* vond de cijferregen moeilijk te volgen. In uitvoering van het meerbanenplan is er toch heel wat werk in de VDAB gecreëerd: meer consulenten, meer outplacementbegeleiders, meer

bemiddelaars enzovoort. Hoeveel personeel heeft VDAB extra aangeworven? Wat is de kosten-batenverhouding? Dat is allicht niet zo gemakkelijk te berekenen omdat de conjunctuur ook een rol speelt. Als gevolg van de hoogconjunctuur, vinden mensen gemakkelijker werk. De conjuncturele schommelingen gaan echter snel. Als er terug een dipje komt, kan het effect van het extra VDAB-personeel berekend worden. Voorheen was er het verwijt van pampering in de sociale sector, dat mag niet gebeuren in de tewerkstellingsector.

De media besteden veel aandacht aan de sluitende aanpak en de transmissie. De minister is daar niet op ingegaan maar heeft enkel gezegd dat de aanpak van de vijftigplussers niet helemaal duidelijk is. Is de gemiddelde werkloosheidsduur gedaald door de transmissies naar RVA? Zorgt de sluitende aanpak niet voor een feitelijke beperking van de werkloosheidsuitkering? In hoeverre is de sluitende aanpak voor bepaalde mensen niet stilaan een uitsluitende aanpak?

Wat gebeurt er met mensen die doorverwezen worden naar de RVA en geschorst worden, soms voor 9 maanden tot een jaar? Het gaat vaak om mensen die al langer van een werkloosheidsuitkering leven en dus vaak geen spaargeld hebben. De vakbonden verwijzen die mensen systematisch door naar de OCMW's. De OCMW's reageren divers. Een aantal geeft geen leefloon aan mensen die geschorst zijn door de RVA. Wat gebeurt er met die mensen? Kommen ze niet terecht in een negatieve spiraal, waarbij ze na de uitsluiting gewoon terug in de werkloosheid komen, dit keer met nog minder motivatie?

Wat zijn duurzame plaatsingen eigenlijk? Wat is de toename van het aantal VDAB-klienten dat naar interimbureaus gaat? Heeft de minister een zicht op de zogenaamde hamburgercarrières van vooral laaggeschoolden? Mensen worden dan heen en weer geslingerd tussen interimjob en werkloosheid. Wat gebeurt er als Jobkanaal de 5000 vacatures niet invult? Hoeveel investeren de werkgevers in Jobkanaal en hoeveel de VDAB? Er zijn 40 consulenten aangenomen om de kansengroepen te begeleiden. Dat kost heel wat geld.

De heer *Roland Van Goethem* verwijst naar een recente studie van VOKA met eigenaardige conclusies. De studie stelt dat de kwaliteit van de uitgestuurde sollicitanten beneden peil is. De VDAB komt als wervingskanaal slechts op de derde plaats. Slechts twee op de drie bedrijven doen beroep op de VDAB voor het invullen van hun vacatures. Het belangrijkste wervingskanaal is nog altijd het uitzendkantoor, gevolgd door het eigen informele rekruteringsnetwerk.

Het valt op dat vooral grote bedrijven gebruik maken

van de diensten van de VDAB, namelijk 85 percent. Terwijl slechts 54 percent van de bedrijven met minder dan 20 werknemers dat doet. Voorts vindt 77 percent van de bedrijven de VDAB geen geschikte partner voor hooggeschoolde kandidaten of moeilijke vacatures.

Het wordt nog erger want 65 percent van de bedrijven zegt zelden of nooit geschikte kandidaten te krijgen van VDAB. Die onvrede loopt bij grote bedrijven op tot 75 percent. De grootste bezwaren van de werkgevers tegen de VDAB-kandidaten blijken hun arbeidersmentaliteit en beroepskennis te zijn. De heer Muyters heeft het over drie problemen: vaak zijn de kandidaten gebrekkig gescreend; hun opleiding voldoet niet altijd; er blijkt nogal wat te missen aan de motivatie van veel kandidaten. De werkgevers klagen ook geregeld over de gebrekkige taalkennis.

De minister heeft het niet over die problemen. Is hij op de hoogte van die toestand? VDAB zegt zelf dat de kritiek gedeeltelijk waar is, maar roept de krapte op de arbeidsmarkt in als verzachtende omstandigheid. Neemt de minister daar genoeg mee of is er meer aan de hand? Welke maatregelen zal de minister treffen om aan die problemen te verhelpen?

De minister heeft het over vooroordelen en discriminatie. VDAB maakt zich daar zelf schuldig aan. Onlangs stond er op de website een personeelsaankondiging met de mededeling: "Enkel kandidaten van allochtone afkomst komen voor deze job in aanmerking." Dat is een misdrijf want gaat in tegen het decreet op de evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Als een bedrijf zou zeggen dat enkel kandidaten van Vlaamse afkomst in aanmerking komen, zou het land te klein zijn.

De heer *Jan Peumans* vraagt wat Vlaamse afkomst precies inhoudt.

De heer *Roland Van Goethem* laakt het omgekeerde racisme van de VDAB. Welke maatregelen zijn getroffen om dat voortaan te vermijden?

Mevrouw *Annick De Ridder* vraagt of de minister al een zicht heeft op de aard van de maatregelen om meer allochtonen en kortgeschoolden bij IBO te betrekken. Zou het tekortschieten van IBO-interim te maken kunnen hebben met het gebrek aan bekendheid en communicatie? Is het mogelijk na te gaan hoeveel klanten van de tewerkstellingscellen op eigen houtje werk gevonden hebben? Hoeveel drop-outs zijn er? Hoeveel mensen haken tijdens het traject af omdat ze werk gevonden hebben?

Te snel conclusies trekken uit de verschillen tussen de 50+clubs van VDAB en die van vakbonden, is

inderdaad niet goed. Misschien is er een betere doorstroming naar werk. Dat zou kunnen betekenen dat een vakbond minder aandacht geeft aan de moeilijk bemiddelbare doelgroep. Het zou ook kunnen dat de vakbond beter kan beoordelen wie geschikt is voor een bepaalde baan. Zal de minister dat analyseren? Kan hij de resultaten daarvan aan de commissie bezorgen?

Hoeveel controles van de tewerkstellingspremies voor vijftigplussers zijn uitgevoerd? Zijn er inbreuken vastgesteld? Is geweten hoeveel premies terugbetaald zijn omdat de werknemer geen vijf kwartalen in dienst was?

Heeft de minister de tendering al geëvalueerd? Wordt er een nieuwe tendering overwogen?

Mevrouw De Ridder begrijpt niet goed wat mevrouw Vogels bedoelt als ze het heeft over de beperking in de tijd van de sluitende aanpak. Voorheen werden werklozen geschrapt zonder begeleiding, nu worden de werkzoekenden geschorst als ze onwillig zijn om een traject of opleiding te volgen of om werk aan te nemen. Open Vld betreurt de schorsingen omdat die personen kansen lieten liggen. Mevrouw Vogels vindt het blijkbaar jammer om andere redenen.

Mevrouw *Mieke Vogels* merkt dat het aantal transmissies jaar na jaar toeneemt, het aantal geschorste werklozen dus ook. Bij het OCMW heeft ze tal van mensen gezien die niet begrepen waarom ze geschorst waren of goede redenen hadden om aanbiedingen te weigeren. Het ging niet om werkonwilligen. De heer Leroy heeft zelf gezegd dat een groot aantal werklozen kampt met randproblemen. Het is niet zo dat alleen de stoute mensen geschorst worden. Dat baart de spreker zorgen.

De heer *Jan Laurys* begrijpt de discussie niet. Voorheen was er artikel 80. Dat was heel onrechtvaardig en hard. Het was een feitelijke beperking in duur. Door mensen te schorsen, werd de werkloosheidsduur korter. Nu is het systeem sluitend in de zin dat de werkzoekende alles aangeboden krijgt, maar wel de opleiding of het werk moet aanvaarden. Alleen de onwilligen krijgen een straf. Dat is toch een hele verbetering.

De heer *Koen Van den Heuvel* is blij dat de Open Vld-fractie het eens is met de uitspraak dat artikel 80 een blinde maatregel met een beperking in de tijd was en dat de sluitende aanpak beter is. Ze is dus tegen een beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkering.

Bij de evaluatie van het meerbanenplan moet inderdaad met de conjunctuur rekening worden gehouden. De resultaten zijn door de gunstige conjunctuur be-

invloedt. De arbeidskrapte is zo dat ze weegt op een duurzame economische groei. Een van de productiefactoren, namelijk arbeidskrachten, valt weg. Het is nodig om ook de harde kern werkzoekenden zo veel mogelijk te begeleiden naar werk.

In het verslag van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid komen de doelgroepen steeds weer naar voren. De eerste doelgroep zijn de allochtonen. Alle cijfers tonen aan dat België op dat vlak laagtere records heeft. Zeker de allochtone vrouwen scoren slecht op de arbeidsmarkt. Het is nodig die groep te activeren en uit te nodigen een bijdrage te leveren tot de Vlaamse samenleving.

De spreker is blij dat de minister de doelstellingen van Jobkanaal benadrukt. De hoge raad heeft zelf nog een aantal andere aanbevelingen gedaan, onder meer over de kennis van de landstalen. Niet zozeer de allochtonen van de eerste maar vooral ook van de tweede en derde generatie hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Ook de erkenning van de opleiding uit het land van herkomst is een teer punt. Kan de minister in dat verband initiatieven nemen?

Een tweede doelgroep zijn de jongeren. De hoge raad ziet een verschil tussen Vlaanderen en Wallonië. De kwaliteit van het onderwijs verschilt ook. Toch zegt de raad dat ook in Vlaanderen de dalende uitstroom van ongekwalificeerde jongeren de laatste jaren gestagneerd is. Het beleid moet inzetten op een verdere daling.

CD&V steunt het Actieplan Jeugdwerkloosheid, maar waarschuwt voor een hoerastemming. De laatste cijfers geven een meer genuanceerd beeld van de daling in die steden in vergelijking met de rest van het land. De spreker vraagt in welke mate de sluitende aanpak voor de -25-jarigen aanleunt bij het jeugdplan. Hoe werken ze samen? In het evaluatierapport van het actieplan staat dat er een groot verschil is in transmissies tussen de centrumsteden. Wat is de reden daarvan? De regering wil het plan uitbreiden van de centrumsteden naar Vlaanderen. Hoe ver staat dat? Is er niet eerst een grondigere evaluatie nodig? Is het absoluut nodig om dat te scheiden van de sluitende aanpak?

De hoge raad zegt dat de vijftigplussers ook een bijdrage leveren tot de economische groei en de samenleving. De volgende jaren zal de groep van 55-plussers uitbreiden met 130.000 eenheden. De groep 25-54 jaar neemt af met een kleine 100.000. Het komt erop aan de 55-plussers te motiveren en te sensibiliseren.

Tewerkstellingscellen moeten ernstig worden genomen. Ook als de minister met het federale niveau praat over bijvoorbeeld brugpensioen, moet hij dat

benadrukken. Het begrip voor langer werken, ontstaan na het generatiepact, verdwijnt door acties zoals bij Opel als sneeuw voor de zon. De minister heeft over een aantal plannen een negatief advies uitgebracht. In welke mate heeft de RVA of het federale niveau daar gevolg aan gegeven?

De sluitende aanpak is getrapt ingevoerd: eerst voor de -25-jarigen, dan voor de andere groepen. Ongeveer 55 percent van de vijftigplussers volgt de sluitende aanpak. Ze zijn niet verplicht om aan een persoonlijk traject deel te nemen, het volstaat om een collectieve sessie te volgen. Heeft de minister daar verdere plannen? Voelt hij de noodzaak om dat te intensifiëren? Die doelgroep gaat immers in aantal toenemen. De sluitende aanpak bij die groep moet afhankelijk zijn van de loopbaan van de betrokkenen.

De heer *Bart Van Malderen* waardeert het genuanceerde en kritische verhaal van de minister. Uit een enquête van ABVV blijkt dat het merendeel van de werkzoekenden de huidige aanpak van de VDAB apprecieert. Het meerbanenplan dateert van 2006, heel wat maatregelen zijn te recent voor grondige evaluaties. De vragen van de spreker moeten dan ook eerder als aandachtspunten geïnterpreteerd worden.

Uiteraard staat de evolutie niet los van de economische omgeving, momenteel een hoogconjunctuur. De conjunctuur is ongelijk verdeeld, er zijn schokken, verschillen in sectoren en welvaart. De resultaten op vlak van werkgelegenheid zijn ook niet altijd gelijk verdeeld.

Het is goed dat deeltijds leren en werken een voltijdse bezigheid wordt. Er is nog altijd een tekort aan stageplaatsen. Dat heeft te maken met het opleidingsaanbod. Soms komen de activiteiten niet voor in die bepaalde regio. In heel wat regio's is bijvoorbeeld de sector houtbewerking quasi verdwenen. Het is goed dat elk centrum brugprojecten en vooropleidingen aanbiedt. Er is nog altijd een overschot van middelen ten opzichte van het aanbod. In het meerbanenplan waren 2000 projecten ingeschreven. Hoeveel daarvan zijn er gerealiseerd?

Een tweede teer punt van het deeltijds onderwijs is de aansluiting op de arbeidsmarkt. Een coördinator vertelde dat zijn centrum geen vakmensen aflevert maar mensen met een arbeidsattitude. De studiekeuze van de leerlingen is dikwijls meer ingegeven door hun leefomgeving dan door de arbeidsmarktsituatie. Is er geen betere keuzebegeleiding mogelijk?

IBO-interim is inderdaad geen succes en het valt af te wachten wat de mitigerende maatregelen opleveren. Verder is het uiteraard positief dat het bereik

van de kansengroepen stijgt, voor wat IBO in het algemeen betreft, al zal iedereen volgens het lid kennen dat er toch nog veel werk aan de winkel is. Goed is ook de heroriëntering van IBO als opleidingsmaatregel, maar moet de duurtijd van de opleiding niet aangestuurd worden door middel van een opleidingsplan, tegen de huidige uiteenlopende invulling door bedrijven in?

In verband met de tewerkstellingspremie wil het lid graag weten wat de reden is waarom men bepaalde groepen niet bereikt: neemt men ze niet in dienst of vraagt men de premie niet aan? Hij vraagt ook om aandacht te hebben voor de duurzaamheid van de tewerkstelling, ook al beseft hij dat het nu nog te vroeg is om dit te beoordelen.

Het lid pleit voor het behoud van de complementariteit met betrekking tot de 50+clubs, afgezien van het feit dat de cijfers van de bijblijfconsulenten en de VDAB sterk uiteenlopen en dat ze samen beter zullen moeten doen.

Herstructureringen zijn helaas continu actueel. Op dit punt benadrukt het lid dat een bedrijfs-cao zich volgens de hiërarchie der rechtsbronnen niet buiten de wet kan stellen. De afspraken uit het generatiepact die inmiddels wet zijn geworden, blijven dus van toepassing, ook voor de bedrijfs-cao die thans in de belangstelling staat.

Het is goed dat nu in elke SERR een permanente tewerkstellingscel actief is. Hoe kan men de resultaten van deze cellen vergelijken met de cellen op bedrijfsniveau? En werd al vooruitgang geboekt inzake de solidaire initiatieven die sectoren op grond van het meerbanenplan kunnen nemen voor begeleiding en opleiding?

Het is verheugend om vast te stellen dat de vervullinggraad van vacatures in de knelpuntenberoepen stijgt, ondanks de goede conjunctuur. Er is dus blijkbaar wel degelijk een return op de ingezette middelen. Verder zou de uitwisseling tussen gewesten, inzonderheid Brussel, enige leniging kunnen brengen, merkt het lid op.

De minister had het over toegankelijke vacatures met betrekking tot Jobkanaal. Het lid meent dat enige verbetering mogelijk is in het aantal en de kwaliteit van de vacatures van Jobkanaal voor kansengroepen. Een enquête van het ABVV bevestigt dat. Hoe kan de werking van de verschillende consulenten inzake diversiteit beter afgestemd worden? Volgens de minister is een bijkomend meldpunt voor discriminatie niet nodig, al erkent hij dat het misschien wel nuttig is om de bestaande organisaties op dit punt te laten samenwerken. Het lid suggereert de oprichting van een gemeenschappelijk front office.

Verder hoorde de heer Van Malderen niets over diversiteitplannen. Nemen hun aantal en hun spreiding over regio's, sectoren en bedrijfsgrootte toe? Heeft men ondertussen een beter zicht op de resultaten? Dat allochtonen voor het eerst de trend van de stijgende werkzaamheid volgen, is goed nieuws, maar is er een relatie met de diversiteitplannen?

De heer *Peumans* informeert in welke mate de huidige hoogconjunctuur en de bijhorende krapte op de arbeidsmarkt een rol spelen in het succes van de maatregelen of het gebrek daaraan. En welke problemen ervaart men met de maatregelen in relatie tot het gebrek aan homogene bevoegdheidsverdeling? Wat is het totale tewerkstellingsresultaat van alle maatregelen? Waarop zijn de vooropgestelde doelstellingen gebaseerd, bijvoorbeeld voor de vijftigplussers?

Hij wijst er verder op dat soms andere kanalen dan de VDAB succesvol zijn in de inschakeling van kansengroepen en noemt daarbij de uitzendkantoren, zoals vertegenwoordigd door Federgon. Misschien kan de VDAB daar iets van leren.

Tot slot vraagt hij of het samenwerkingsakkoord over de actieve begeleiding en opvolging van werklozen verlengd wordt.

De *voorzitter* vraagt of de minister de boordtabel met de cijfers over de opvolging van het Meerbanenplan kan bezorgen, zeker tegen de bespreking van de begroting 2008. Zij houdt vervolgens een pleidooi voor de monitoring van de effecten van de tewerkstellingspremie voor vijftigplussers op mannen en vrouwen en wijst daarbij op het belang van de groep van werkzoekende herintreedsters. De krapte op de arbeidsmarkt biedt een uitgelezen kans om hen in te schakelen en toch zijn ze nergens terug te vinden in de beleidsmaatregelen. Dit moet volgens haar nochtans een aandachtspunt zijn. Zij hoopt dat er in de twee resterende jaren van de legislatuur betere resultaten komen.

Minister *Vandenbroucke* vindt zelfgenoegzaamheid een bijzonder slechte raadgever in de politiek en zeker bij dit onderwerp. Hij erkent de noodzaak om het onderscheid te maken tussen het effect van maatregelen en dat van de conjunctuur. Over Jobkanaal oordeelt hij alvast dat het loopt, maar dat het tegelijk harder moet lopen. We zijn nog niet waar we moeten zijn. Ook dat het laboratoriumexperiment IBO-interim een experiment is dat op dit ogenblik niet tot een positieve conclusie leidt, had hij in zijn inleiding al erkend. De minister pleit voor de nuance in de analyse.

De minister wijst erop dat de algemene doelstellingen breed aanvaard worden, met name de noodzaak

van een hogere werkgelegenheidsgraad en van aandacht voor bepaalde zwakkere groepen op de arbeidsmarkt. Zelf voegt hij daaraan de doelstelling toe om succeservaringen te boeken waarmee men fatalisme, vooroordelen en vicieuze cirkels kan doorbreken, zoals bijvoorbeeld bij vijftigplussers die menen dat er nergens nog werk is voor hen of bij werkgevers die absoluut een jong iemand willen. Hetzelfde geldt ten aanzien van allochtonen. De bedoeling van Jobkanaal is net om te belichten dat men met een onderhandelde inspanning dergelijke successen kan boeken, die vervolgens vermenigvuldigd moeten worden. Maar eerst moeten ze zichtbaar worden gemaakt.

De minister is niet zo ontevreden over de tewerkstellingspremie voor vijftigplussers al is een hogere vlucht wenselijk. Hij wijst er in dat verband wel op dat de premie alleen geldt voor duurzame jobs en niet voor uitzendarbeid, terwijl net daar nogal wat vijftigplussers actief zijn. Maar tegelijk moet men kunnen bewijzen dat iemand van 51 die een stabiele job verliest, er opnieuw een kan vinden. Dat is het doel van de premie. Het is in elk geval te vroeg om het effect te meten op de uitstroom en de kwaliteit van de banen.

De premie staat tot dienst van de bewustmaking. Het komt erop aan, stelt de minister, om de werkgevers te overtuigen dat er mensen zijn waarvoor ze misschien wat aanpassingen moeten doen, maar die uiteindelijk zeer interessant zijn voor het bedrijf. De premie dient om het initiële rendements- en productiviteitsverlies te compenseren. Er zijn inmiddels goede voorbeelden, ook in de bouwrijverheid.

De minister deelt mee dat de controle op de stabiliteit van de werkomgeving in het kader van de premie leert dat er voorlopig geen problemen zijn. De administratieve controle gebeurt door de VDAB, misbruiken worden door de VDAB en de RESOC gesignaleerd aan de inspectie, maar zij moest nog nooit optreden.

De minister erkent dat hij soms te maken krijgt met regelgeving op federaal of Europees niveau of met cao's die haaks staan op wat hij wil bereiken. Hij geeft de op anciënniteit gebaseerde lonen als voorbeeld. De minister gaat ervan uit dat arbeidsrecht in zijn architectuur een federale bevoegdheid is en zal blijven, al zal het ook meer en meer op Europees niveau bekeken worden. Hij is geen voorstander van de opsplitsing, al kan niet hier en daar een toepassingsmodaliteit worden geregionaliseerd, bijvoorbeeld in de uitzendarbeid. Waarom maakt men bijvoorbeeld niet mogelijk dat de Vlaamse lokale openbare besturen daarmee werken, ook als de Waalse dat bij hen niet willen?

Waar hij wel op beperkingen botst, is op het terrein van de activering. Het blijkt moeilijk werken in een

stelsel waarin de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, de vrijstelling, de beoordeling en het sanctiebeleid federale aangelegenheden zijn, terwijl de gewesten mensen moeten activeren. De minister pleit ervoor dat dit in één hand komt. Dat is volgens hem ook nodig voor een sociale oplossing. Het alternatief is zeggen dat werkloosheidsuitkeringen na bijvoorbeeld 10 maanden stilvallen. Dan hoeft men de instellingen niet te wijzigen, maar sociaal is het niet.

Enkele jaren geleden werd dat opgelost met een samenwerkingsovereenkomst over de opvolging van werkzoekenden, waarin principes werden afgestemd. Het nadert inderdaad zijn vervaldatum, maar voor een definitief oordeel wil de minister eerst beschikken over een complete evaluatie. Hij wijst er in dit verband op dat de beperking in de tijd, die bestond op grond van artikel 80, werd opgeheven. Aan het adres van mevrouw Vogels zegt hij dat het akkoord in de praktijk een zachte aanpak inhoudt, wat volgens de minister ook normaal is voor een nieuwe aanpak.

Vervolgens deelt de minister mee dat de laatste hand wordt gelegd aan het draaiboek herstructureren. Het wordt nog aangepast aan een aantal kb's van april 2007 en zal klaar zijn tegen september.

De balans van de tewerkstellingscellen, meer bepaald voor wat de drop-out betreft, kan hij nog niet maken. De meeste dossiers, grote en kleine, lopen immers nog. De minister erkent wel de relevantie van de vragen, maar vraagt tijd.

Het actieplan Jeugdwerkloosheid zit niet in het meerbanenplan. De minister onderstreept dat hij nooit euforisch heeft gedaan over het plan. Het betreft een experiment in 13 steden en gemeenten om te zien hoe het loopt. In een aantal centra ziet men interessante resultaten, waaruit men kan leren. De minister wil vervolgens dat leren veralgemenen. Men is dat nog volop aan het bekijken. De minister pleit voor voorzichtigheid.

De minister was niet erg onder de indruk van de Voka-enquête. Een aantal niet onterechte, maar bekende opmerkingen worden er nog eens in opgelijst. Er wordt ook aan gewerkt. Dat de VDAB niet de belangrijkste speler inzake bemiddeling blijkt, is helemaal geen probleem, want dat is ook niet de bedoeling. De VDAB is in de eerste plaats de beleidsregisseur die ervoor zorgt dat de markt transparanter wordt, in partnerschap met private actoren als Federigon.

Wat de kwaliteit van de bemiddeling door de VDAB zelf betreft, stelt de minister dat de dienst de werkzoekenden zou moeten doorlichten op grond van werkelijke competenties en niet van snel en formeel vaststelbare kenmerken zoals leeftijd en diploma. Hij

erkent dat men nog niet zover is. Nochtans wordt er aan die kwaliteit gewerkt, maar de opdracht is zeer complex. Anderzijds moeten de werkgevers in hun vacatures ook realistisch omschrijven wat ze verwachten, én realistisch inschatten wat er over de drempel kan komen. De selectie van de KISS-cv's wordt alvast vereenvoudigd voor de werkgevers, de VDAB probeert een betere dienstverlening tot stand te brengen voor kmo's, en er zijn communicatieacties via virtuele elektronische nieuwsbrieven.

Wat de IBO's betreft, antwoordt de minister dat dit een zaak is van dagelijks beleid. Men moet meer mensen uit de kansengroepen toeleiden, actiever aanbieden en doorverwijzen, wat op de werkvloer gebeurt beter ondersteunen, meer contactmomenten organiseren. De caseload van de IBO-consulentinnen binnen de VDAB wordt daartoe vrij aanzienlijk verlicht van 159 naar ongeveer 130. Wat IBO-interim betreft, vreest de minister dat dit geen probleem is van communicatie. Er komen bijstellingen op vraag van Federgon zoals contracten van twee maanden en een hogere succesfee, en de minister zal zien wat dat geeft. Voor de negatieve adviezen op begeleidingsplannen is het nog te vroeg om te beoordelen.

De heer Van Malderen informeerde naar de ruimte die de minister kreeg van de regering voor brug- en voortrajecten voor deeltijds lerenden. Welnu, in het meerbanenplan staat het getal 2000 voor beide samen. Gezien de cijfers die hij in zijn inleiding gaf, is er dus nog ruimte over. Het probleem is eerder de realisatie op het terrein.

Wat diversiteit betreft, wil de minister het verslag van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid over de slechte cijfers op alle scholingsniveaus voor werkgelegenheid van allochtonen buiten de EU-25, in het bijzonder voor hogeschoolden. Om te beginnen heeft men meer kans om werk te vinden als men hogeschoold is. Verder beschikt de VDAB over veel accuratere gegevens dan de raad, zowel voor wat de definitie van allochtoon betreft – waarbij hij een mix hanteert waarvan nationaliteit slechts één element is – als voor wat er gebeurt met schoolverlaters.

De minister heeft vier opeenvolgende enquêtes van schoolverlaters samengeteld (2003 tot en met 2006) met het oog op een statistisch voldoende grote groep. Daarbij blijken interessante cijfers voor de kans op werk van allochtone schoolverlaters. Bij de groep die na één jaar nog werkzoekend is, is er een groot verschil tussen allochtoon (44,7 percent) en afkomstig van binnen de EU (19,5 percent). Hypothetisch gesteld dat de allochtonen dezelfde studierichting zouden gekozen hebben en hetzelfde scholingsniveau

bereikt als de niet-allochtonen, vermindert de kloof met ongeveer een derde. Dat betekent dat scholing en studierichting belangrijk zijn, maar niet alles verklaren. De rest – twee derde – is een black box en kan te maken hebben met woonplaats maar volgens de minister ongetwijfeld ook met vooroordelen, discriminatie, netwerking, contacten en andere eigenschappen.

Wat de resultaten van hogeschoolden betreft, geeft de minister de resultaten van de weliswaar kleine groep van universitaire. Het restpercentage van werkzoekenden na één jaar is 34,4 percent bij allochtonen en 16,8 percent bij de etnische EU-groep, dus ook een groot maar zeker niet veel groter verschil. Bij het hoger onderwijs van één cyclus – de huidige professionele bachelor – bedragen de getallen respectievelijk 17,7 percent en 10,7 percent, dus een veel kleiner verschil. In het hoger onderwijs van twee cycli gaat het om 24,8 percent en 15,2 percent, dus ook een kloof die eerder kleiner dan groter is. De minister pleit voor nuance. Het is niet zo dat het probleem voor allochtonen dramatischer wordt als ze hogeschoold zijn.

De minister wil iedereen ertoe aanzetten de juiste studiekeuze te maken, te kiezen wat men kan halen. Daar ligt de sleutel voor levenskansen. Dat neemt niet weg dat er een probleem voor allochtonen bestaat op eender welk scholingsniveau, vandaar het belang van elk van de maatregelen inzake diversiteit. Wat specifiek de diversiteitsplannen betreft, antwoordt de minister dat ze zich ontwikkelen aan een gestaag ritme van 500 per jaar. De waaier wordt breder en er wordt meer geld in geïnvesteerd.

Belangrijk is dat de gedocumenteerde verbintenissen worden waargemaakt. Minister Vandenbroucke bestrijdt de opvatting dat het gaat om dood gewicht, zoals in een artikel in *Vacature* wordt naar voren gebracht. Bij de daar geciteerde bedrijven – op één na – zijn alle vooropgestelde aanwervingen voor kansengroepen gehaald en zelfs meer: niet 128 maar 177. Dat zijn geen slechte resultaten. Limburg excelleert, maar toch zijn ze over het algemeen regionaal goed gespreid. Dat geldt ook voor de sectoren, al zijn sommige ruim oververtegenwoordigd.

Het klopt dat de overheid nogal wat budgettaire inspanningen op zich neemt, maar toch wordt tussen 15 en 18 percent van de kosten van Jobkanaal gedragen door de werkgeverskoepels. De minister vindt dat voldoende want hij verwacht van hen vooral een mentale klik bij hun leden. Hij is beschikbaar voor de commissie om in het najaar terug te komen met meer gestabiliseerde cijfers over de uitvoering van de begroting.

Wat het aantal uitsluitingen betreft, zegt de heer *Laurys* nog aan mevrouw *Vogels* dat men vroeger artikel 80 had plus de transmissies en nu nog alleen die laatste. Het resultaat van de vergelijking is dat veel minder werkzoekenden worden uitgesloten dan vroeger. Dat maakt sommigen bezorgd, die vinden dat er te weinig worden uitgesloten. Daarop antwoordt de heer *Laurys* dat het systeem nu eerlijk is en dat men bovendien moet rekening houden met het feit dat ook door het activeringsbeleid mensen uit de cijfers verdwijnen.

De verslaggever,

Louis BRIL

De voorzitter,

Trees
MERCKX-VAN GOEY
