



Vlaams
Parlement

stuk **1557** (2011-2012) – Nr. 1
ingediend op 4 april 2012 (2011-2012)

Gedachtewisseling

over het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid
van 17 februari 2012

Verslag

namens de Commissie voor Economie,
Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie,
Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie
uitgebracht door mevrouw Martine Fournier

Samenstelling van de commissie:

Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens.

Vaste leden:

de heer Robrecht Bothuyne, mevrouw Martine Fournier, de heren Jan Laurys, Koen Van den Heuvel;
de heren Frank Creyelman, Johan Deckmyn, Chris Janssens;
de dames Patricia Ceysens, Lydia Peeters;
mevrouw Güler Turan, de heer Bart Van Malderen;
de heer Matthias Diependaele, mevrouw Goedeke Vermeiren;
de heer Ivan Sabbe;
de heer Filip Watteuw.

Plaatsvervangers:

de dames Sonja Claes, Kathleen Helsen, Griet Smaers, de heer Eric Van Rompuy;
de heer Pieter Huybrechts, mevrouw Katleen Martens, de heer Jan Penris;
de heer Filip Anthuenis, mevrouw Fientje Moerman;
mevrouw Kathleen Deckx, de heer Jurgen Vanlerberghe;
de dames Vera Celis, Lies Jans;
de heer Lode Vereeck;
mevrouw Elisabeth Meuleman.

De Commissie voor Economie, Economisch Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid, Werk en Sociale Economie organiseerde op haar vergadering van 22 maart 2012 een gedachtewisseling over het VESOC-akkoord loopbaanbeleid van 17 februari 2012 met de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport en de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), vertegenwoordigd door de heren Karel Van Eetvelt, voorzitter en Pieter Kerremans, administrateur-generaal.

I. TOELICHTING

1. Inleiding door mevrouw Lore Peeters

De heer *Karel Van Eetvelt* legt uit dat hij op de dag van deze commissievergadering, in het kader van de Zuidtag, voor een dag vervangen wordt door Lore Peeters, tweedejaarsstudente handelsingenieur aan de Hogeschool Brussel. De Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) krijgt dus voor het eerst in zijn geschiedenis een vrouwelijk gedelegeerd-bestuurder. Mevrouw Peeters wordt ook voor een dag voorzitter van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).

Mevrouw *Lore Peeters* licht toe dat het akkoord dat op 17 februari 2012 werd afgesloten tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering, een belangrijke stap is naar meer maatwerk op de arbeidsmarkt. Er wordt aandacht geschonken aan twee kwetsbare groepen, namelijk vijftigplussers en jongeren met onvoldoende kwalificaties.

2. Toelichting door de minister

Vlaams minister *Philippe Muyters* merkt op dat de vakbonden op het moment dat het akkoord werd gesloten in de clinch lagen met de Federale Regering. Dank zij een langdurig en goed voorbereid sociaal overleg kon er binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) echter wel een akkoord worden bereikt over het loopbaanbeleid op het Vlaamse niveau. De basis van dat akkoord is het Pact 2020, waarin de Vlaamse Regering samen met de sociale partners en het georganiseerde middenveld de concrete doelstellingen voor Vlaanderen in Actie (ViA) heeft vastgelegd. Het is de bedoeling dat meer mensen aan de slag blijven, in gemiddeld langere loopbanen, maar ook in meer werkbare jobs. Voor dat akkoord zal op kruissnelheid een bedrag van 25 miljoen euro worden uitgetrokken.

Hij verduidelijkt dat er budgetten zijn uitgetrokken voor de opstart van de acties in 2012 en voor de acties op kruissnelheid in 2013. Voor werkervaringsprojecten wordt dit jaar 2,5 miljoen euro uitgetrokken. Op kruissnelheid wordt dat 5 miljoen euro. Voor het werkplekleren voorziet hij voor dit jaar in 1 miljoen euro en op kruissnelheid 2 miljoen euro. De hervorming van de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+ zou pas op 1 januari 2013 van start gaan. Dit jaar zou de huidige premie nog blijven bestaan. Daarvoor wordt een extra budget van 8 miljoen euro uitgetrokken. Vanaf 1 juni 2012 zou de activering ook uitgebreid worden tot 58 jaar. Dit jaar is er daarvoor een budget van 1 miljoen euro uitgetrokken en volgend jaar zou dat 2 miljoen euro worden. Voor de projecten rond werkbaarheid voor vijftigplussers, onder meer in het kader van de addenda bij de sectorconvenants, wordt dit jaar 1 miljoen euro uitgetrokken en 2 miljoen euro op kruissnelheid. Voor de loopbaanbegeleiding is er vanaf 2013 een structurele bijdrage van 6 miljoen euro.

Het loopbaanakkoord bestaat uit twee grote delen. Het eerste deel is een visienota die focust op drie scharniermomenten: de overgang van leren naar werken, de overgang van werkloosheid naar werken en de overstap van een job naar een andere. De eerste stap op de arbeidsmarkt is heel belangrijk voor de latere arbeidsmarktpositie. Een goede startkwalificatie en voldoende transparantie over de competenties van de jongere zijn dus

belangrijk. Daarom moeten de opleidingen worden afgestemd op de Vlaamse kwalificatiestructuur en moet er tijdens de leertijd aandacht worden besteed aan het arbeidsgebeuren, onder meer via werkplekleren en werkervaring. Voor de overgang van werkloosheid naar werken kiezen de sociale partners en de Vlaamse Regering uitdrukkelijk voor maatwerk. Dat blijkt uit drie strategische actielijnen. Vooreerst is dat een gepast activeringsbeleid, met rechten en plichten en met maatwerk. De systematische activering wordt uitgebreid tot 58 jaar. Verder is er de bemiddeling die niet alleen gebaseerd wordt op diploma's en cv's, maar ook op competenties. Ten slotte is er de competentieversterking, niet alleen door opleiding, maar ook door werkplekleren en werkervaringen. Ook de derde stap, de overstap van een job naar een andere, is belangrijk. Mobiliteit kan immers nuttig en nodig zijn om mensen aan de slag te houden. Daarom streeft men naar een actief arbeidsmarktbeleid, met aandacht voor competentiebeleid en voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Langer werken vereist aandacht voor werkbaar en zinvol werk wat ook functieverhuizingen kan impliceren. Dat is de verantwoordelijkheid van de werkgever en van de werknemer.

Het is de ambitie van Vlaanderen om te evolueren naar een werkzaamheidsgraad van 76 percent. Dat impliceert dat alle arbeidspotentieel wordt aangeboord. Maatwerk is ook de aangewezen manier om mensen uit de kansengroepen aan het werk te zetten. Het Pact 2020 bevat doelstellingen voor het diversiteitsbeleid. Dat vergt bijkomende inspanningen. Een diversiteitsplan dient te kaderen in een totaalvisie op human resources.

3. Toelichting door de SERV

De heer *Karel Van Eetvelt* licht toe dat de prioritaire acties voor 2012 en 2013 gericht zijn op mensen die zonder diploma op de arbeidsmarkt terechtkomen en op vijftigplussers.

Voor de ongekwalificeerde uitstroom moet men op twee sporen werken. Vooreerst dient men afspraken te maken met het onderwijs om de ongekwalificeerde uitstroom te voorkomen. In de loop van de komende maanden zal het overleg met de minister van Onderwijs worden opgestart. Verder mogen de mensen die zonder diploma op de arbeidsmarkt terechtkomen niet aan hun lot worden overgelaten. Daarover werden afspraken gemaakt met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Er zijn twee duidelijke targets. Men wil ongeveer 1500 jongeren toeleiden naar individuele beroepsopleiding, werkplekleren en naar een aantal kwalificerende acties zoals tweede-kansonderwijs. Daarnaast wil men ongeveer 1000 jongeren die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt toeleiden naar werkervaringsprojecten. In dat verband zouden partnerships worden opgestart met lokale besturen of met gespecialiseerde vzw's. Die mensen zouden een attestering krijgen van de competenties die ze hebben verworven tijdens die werkervaringsprojecten waardoor hun waarde op de arbeidsmarkt zou verhogen. Aan de sectoren werd gevraagd een aantal acties op te zetten rond werkplekleren en die op te nemen als een addendum bij de sectorconvenants. De VDAB zal ook een aantal trajecten opzetten om jongeren die geregeld in en uit de arbeidsmarkt stromen een perspectief te geven op een meer duurzame job.

De vijftigplussers vormen de tweede prioritaire doelgroep. Het is belangrijk om werkgevers te sensibiliseren. Er is ook een ondersteunend beleid nodig. Er wordt sterk ingezet op de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+, een bestaand instrument dat vrij fundamenteel hervormd werd. De tegemoetkoming voor de werkgevers daalt in bepaalde gevallen in vergelijking met de huidige regeling. Als de afstand tot de arbeidsmarkt echt heel groot is, zal de premie echter stijgen. Er is ook een maximum vastgelegd. De instroom van 50-tot 54-jarigen evolueert positief. De instroom van 55-plussers en van mensen die een of andere vorm van arbeidshandicap hebben, was echter ondermaats. Daarom werd een premiestelsel uitgewerkt dat gedifferentieerd is in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt. De parameters die daarbij worden gehanteerd zijn de duurtijd van de werkloosheid en de leeftijd. Vanaf 1 juni 2012 wordt de activering ook uitgebreid tot 58 jaar. Bovendien wordt

er vrij sterk ingezet op een sensibilisering van de werkgevers voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Inzake competentieontwikkeling is er een belangrijke rol weggelegd voor de beroepssectoren. Wat het thema werkbaar werk betreft, werd aan de sectoren gevraagd om centrale actieplannen op te maken die als addenda kunnen worden toegevoegd aan de sectorconvenants. De stichting binnen de SERV zou ondersteunend werken voor de sectoren.

De heer *Pieter Kerremans* verduidelijkt dat bij de driejaarlijkse bevraging van de Stichting Innovatie & Arbeid rond werkbaarheid in Vlaanderen doorgaans 20.000 Vlamingen betrokken zijn. In het kader van het akkoord werden er voldoende middelen uitgetrokken om 40.000 Vlamingen te bevragen. Daardoor zullen de bevragingen meer sectoraal kunnen worden verwerkt.

De heer *Karel Van Eetvelt* voegt daar nog aan toe dat er maatregelen zullen worden genomen opdat een ruimere groep werknemers gebruik zou kunnen maken van de loopbaanbegeleiding.

II. BESPREKING

De heer *Matthias Diependaele* feliciteert de sociale partners en de Vlaamse Regering omdat ze erin slaagden om op een dergelijk moeilijk moment een akkoord te sluiten.

De heer *Koen Van den Heuvel* vindt het positief dat er gekozen werd voor een beperkt aantal prioriteiten. Zijn fractie staat achter de keuze van de prioriteiten, maar de ongekwalificeerde uitstroom moet misschien iets breder worden bekeken. De mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt, waarvan de ongekwalificeerde uitstroom een element is, moet beter geformuleerd worden. Op Europees niveau doet Vlaanderen het op dat vlak nog relatief goed, al werd er de laatste jaren geen verbetering meer gerealiseerd. Dit probleem zal nijpender worden naarmate de arbeidsmarkt krapper wordt. De Vlaamse administratie maakt onvoldoende gebruik van de beschikbare instrumenten om het gesprek tussen de departementen Onderwijs en Economie over deze problematiek op gang te houden. Zo is de taskforce rond de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt de laatste tijd niet meer samengekomen. Hij hoopt dat het actieplan Stem (Actieplan voor het stimuleren van loopbanen in wiskunde, exacte wetenschappen en techniek – zie *Parl. St. Vl. Parl. 2011-12*, nr. 1478/1) dat de komende weken zal worden besproken in het Vlaams Parlement, ertoe zal bijdragen dat jongeren de juiste keuzes maken. Het moet vooraf duidelijk zijn welke kansen een bepaalde studiekeuze biedt op de arbeidsmarkt.

Hij vindt het positief dat er werk wordt gemaakt van de aanpak van de problematiek van de vijftigplussers. Wat de werkzaamheidsgraad van 55-plussers aangaat, presteert Vlaanderen immers relatief slecht op Europees niveau. Over het algemeen is de Vlaamse arbeidsmarkt heel wat performanter dan de Waalse, maar op het vlak van de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers is er nauwelijks een verschil. De minister wil werken met streefcijfers. Hoe ambitieus wil men dat invullen? Wordt er ook een timing mee opgenomen? Dat zou de controle door het parlement vergemakkelijken. De veranderingen in de tewerkstellingspremie 50+ zijn volgens de heer Van den Heuvel een stap in de goede richting. Die premie kan misschien nog wat aangepast worden, maar men mag de zaken niet te ingewikkeld maken.

De Vlaamse loonpremie zou worden gedifferentieerd naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt. Als de volgende staatshervorming operationeel wordt, zouden de RSZ-kortingen en de activeringsuitkeringen een Vlaamse bevoegdheid worden. Dan zal differentiëring essentieel zijn om de bijkomende capaciteit goed te gebruiken. Is de minister het eens met de stelling dat de tewerkstellingspremie 50+ een soort van laboratorium kan zijn waar de voor- en nadelen van een aantal principes kunnen worden nagegaan?

De spreker is blij dat de activering wordt uitgebreid tot 58 jaar. De infosessies van de VDAB leiden tot een grotere doorstroming dan de begeleiding door de bijblijfconsulenten van de vakbonden. Hoe kan men de resultaten van de vakbonden op een vergelijkbaar niveau brengen? De activering tot 58 jaar vergt extra inspanningen van de VDAB. Hoe wil men dat aanpakken? In de beheersovereenkomst was er immers sprake van een stand still voor het aantal personeelsleden.

De heer *Bart Van Malderen* wil weten welke gevolgen dit akkoord heeft voor zaken die al opgestart zijn, onder meer in het kader van het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP), het vorige loopbaanakkoord. Volgens hem zou men sommige van die maatregelen moeten verlengen, terwijl andere dingen misschien moeten worden bijgestuurd. Men moet kijken naar het totale arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen. De loopbaanbegeleiding mag zich niet beperken tot de niet-gekwalficeerde uitstroom en de vijftigplussers, maar moet ook toegankelijk zijn voor mensen die aan het werk zijn. Vandaag ziet een loopbaan er anders uit dan bij de vorige generatie. De sociale partners hebben zich gelukkig niet beperkt tot het domein Werk in de enge zin. Ook in het onderwijs zijn er discussies aan de gang over langer werken. De dynamiek die er binnen de SERV is, zal vertaald worden naar het onderwijsveld.

De lokale besturen moeten echt partners worden voor de werkervaringsprojecten. Men moet streven naar een flexibel beleid dat inspeelt op de noden van iedere specifieke stad. Een diploma verdubbelt de kansen op werk, maar dat betekent niet dat iemand zonder diploma veroordeeld hoeft te zijn tot werkloosheid. De allochtonen zijn oververtegenwoordigd in de niet-gekwalficeerde uitstroom. De werkzaamheidsgraad bij allochtonen bedraagt slechts 40 tot 45 percent. Door ervoor te zorgen dat mensen zo snel mogelijk aan de slag gaan, zet men dus in op de preventie van gekleurde armoede. Nog beter is trouwens dat deze jongeren een diploma behalen.

Wat het werkplekleren en de werkbaarheid betreft, moet men nagaan of bestaande instrumenten kunnen worden gemobiliseerd en afgestemd. Op het terrein bestaat er nogal wat ongerustheid over de financiering van de sectorconvenants. Het kan niet de bedoeling zijn dat diegenen die in het verleden het voortouw hebben genomen daarvoor nu gesanc-tioneerd worden. Men zal moeten nagaan hoe men ervoor kan zorgen dat vijftigplussers aan de slag kunnen en willen blijven. Er moet een bereidheid zijn om te werken en er moet ook een aanbod zijn. Vooral de resultaten zijn belangrijk. De demografische ontwikkeling zal volgens de spreker zodanig sterk zijn dat men op een natuurlijke wijze zal komen tot een hogere tewerkstellingsgraad van de vijftigplussers. Het moet wel gaan over duurzame tewerkstelling. Als de afspraken niet worden nageleefd moet een terugvordering mogelijk zijn.

De bijblijfconsulenten spelen een belangrijke rol, volgens de heer Van Malderen. Als die begeleiding kan worden uitgebreid, dan moet men dat ook doen. Er is een verschil tussen het doelpubliek van de VDAB en dat van de bijblijfconsulenten van de vakbonden. Dan moet men ook kunnen aanvaarden dat de uitstroomresultaten anders zijn. Op het vlak van loopbaanbegeleiding kan men niet ambitieus genoeg zijn. Er moet ook aandacht zijn voor de kwaliteitscriteria. De groepen die het vandaag moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, moeten ook daarin aan bod komen.

De heer Van Malderen vraagt nog aandacht voor het thema van de evenredige arbeids-deelname. Het kan nodig zijn dat ook kmo's een beleid ontwikkelen rond human resources. De focus moet echter blijven liggen op de kansengroepen.

Mevrouw *Lydia Peeters* stelt vast dat de analyse van het loopbaanbeleid en van de probleempunten nauw aansluit bij de beleidsnota en de beleidsbrieven van de minister. De prioritaire acties voor 2012 en 2013 zijn heel belangrijk. Haar fractie heeft wel nog een

aantal concrete vragen bij de inhoud van het VESOC-akkoord. Vanaf 2013 zal er 8 miljoen euro extra worden uitgetrokken voor de tewerkstellingspremie 50+. De uitbetaling en de terugvordering ervan wordt administratief vereenvoudigd en verfijnd, wat positief is. Men vraagt zich wel af waarom de toekenning van deze premie beperkt blijft tot contracten van onbepaalde duur. In het VESOC-akkoord werd trouwens een grotere rol weggelegd voor de uitzendsector in de toeleiding van vijftigplussers naar duurzame jobs. In de eerste helft van 2012 zouden daarover concrete afspraken worden gemaakt met de sociale partners van de interimsector. Ze wil graag meer concrete gegevens over de middelen die nu worden ingezet, de streefcijfers en het engagement van de sector.

Het is positief dat de activering van de werkzoekenden wordt uitgebreid tot de leeftijd van 58 jaar. Het gaat echter alleen om de nieuwe instroom van werkzoekenden. Mevrouw Peeters meent dat men naar de totale groep moet kijken en niet alleen naar de nieuwe werkzoekenden in die leeftijdscategorie.

Voor de loopbaanbegeleiding is vanaf 2013 voorzien in een budgettair groeipad van 6 miljoen euro. Mevrouw Peeters benadrukt dat er moet worden gestreefd naar een marktconforme verbreding van de groep van de betrokken actoren. Dit element blijft nog vrij vaag in dit VESOC-akkoord. Op dit ogenblik bestaat er een aanbodfinanciering. Behalve de VDAB is er nog een twintigtal erkende centra, onder meer van de vakbonden die deze diensten aanbieden met kredieten van het Europees Sociaal Fonds (ESF). De huidige omschrijving van de doelgroep is iets te eng. Het gaat niet alleen om mensen uit de kansengroepen: ook mensen die nieuw zijn op de arbeidsmarkt, mensen die al geruime tijd dezelfde job doen en die graag iets anders willen doen en mensen die werken in sectoren zonder toekomst hebben nood aan loopbaanbegeleiding. Kan de minister hiermee rekening houden bij de hervorming van de loopbaanbegeleiding? De spreekster vraagt zich ook af of die begeleiding werkelijk een rol is voor de VDAB. Moet de VDAB zich niet in de eerste plaats richten op de basisdienstverlening, op de doelgroep die op dit ogenblik nog niet actief is op de arbeidsmarkt?

Mevrouw Peeters vindt het goed dat de VDAB de opdracht krijgt om mensen die maar niet uit het uitzendstatuut geraken, te helpen bij het vinden van een duurzame job. Het mag echter niet de bedoeling zijn om een aanval te lanceren op de uitzendarbeid. Men mag niet de indruk wekken dat de jobs in de uitzendsector slechte jobs zijn. Bovendien is dit een belangrijk instroomkanaal voor de arbeidsmarkt. Ook in deze context merkt ze op dat de VDAB zich in de eerste plaats moet richten op die mensen die nog niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Daarom vraagt ze dat de minister zou garanderen dat de groep van de uitzendkrachten die worden gevat door de code 89 tot een minimum zou beperkt worden.

In het VESOC-akkoord is er sprake van begeleid vrijwilligerswerk voor ongekwalificeerde uitstromers. Het zou moeten gaan om een soort van maatschappelijke dienstverlening die moet kunnen leiden tot kwalificaties en verworven competenties. Dat is een nobele doelstelling. Het lid is echter nieuwsgierig naar de concrete uitvoeringsmodaliteiten. Ze vreest dat dit vrijwilligerswerk een soort van bezigheidstherapie zal worden. Zo komen deze mensen opnieuw in een soort van werkloosheidsval terecht. Ze vraagt zich af of men daar werkelijk verworven competenties aan zal koppelen.

Op termijn wil men komen tot een kwalificatieplicht en werkervaringsgaranties voor de hele groep van de ongekwalificeerde schoolverlaters. Deze passage lijkt mevrouw Peeters vrij vaag. Welke timing heeft men daarbij op het oog? Binnen een partnership met diverse actoren en met een lokale verankering zouden er werkervaringsprojecten worden opgezet om de ongekwalificeerde uitstromers toe te leiden naar een job. Daarbij wordt er expliciet verwezen naar de grootsteden en de centrumsteden. Via een tender wil men voorzien in minstens dertig begeleidingen per partner per jaar, die maximaal een jaar kunnen duren.

Dat lijkt haar niet zo veel. Wat moet men zich concreet voorstellen bij die actoren met lokale verankering?

Mevrouw *Martine Fournier* stelt vast dat ook de herintreders vermeld worden in dit akkoord. Het gaat om een groep met een groot potentieel, die evenwel op de juiste manier moet benaderd worden. De loopbaanbegeleiding kan een goede werkwijze zijn, maar die wordt alleen terugbetaald voor werkenden.

Het akkoord besteedt veel aandacht aan het aanbieden van een eerste werkervaring, onder meer in werkateliers. De resultaten van deze werkateliers zijn echter niet zo goed. Is de aangekondigde evaluatie van deze ateliers al beschikbaar? Wat is de conclusie ervan? Komt er een bijsturing?

Ze is ook van oordeel dat de taak van de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's) beter ingevuld kan worden, vooral inzake de begeleiding naar de juiste studiekeuze. De CLB's zijn volgens haar te weinig gericht op de uitstroom naar de arbeidsmarkt.

De heer *Robrecht Bothuyne* merkt op dat dit akkoord het belang aantoonde van sociaal overleg voor het arbeidsmarktbeleid en voor het sociaal-economisch beleid. Dat moet een leidraad zijn voor de realisatie van het nieuwe Vlaamse beleid.

Het beleid rond erkenning van verworven competenties (EVC) en ervaringsbewijzen is in 2006 opgestart en is ook opgenomen in dit akkoord. Ondertussen is gebleken dat dit niet zo gemakkelijk uitvoerbaar is. Hoe kan men daarvan een succesvol instrument maken?

Op dit ogenblik zijn er negentien centra voor loopbaanbegeleiding, gedeeltelijk gefinancierd met ESF-middelen. Die financiering loopt eind dit jaar af en is niet meer verlengbaar. Het is de bedoeling om de vernieuwde vorm van de loopbaanbegeleiding te operationaliseren in 2013. Wat bedoelt men met het marktconform verbreden van de groep van de betrokken actoren?

In uitvoering van een akkoord met de SERV werd in juni 2011 de campagne 'De juiste stoel' gelanceerd. Nu staat dat vermeld als gerealiseerd. De campagne is inderdaad gerealiseerd, maar de vraag is wat de meerwaarde ervan geweest is en hoe daarop verder gewerkt wordt.

De federale minister van Werk, mevrouw Monica De Coninck, bereidt ook een grote campagne voor rond vijftigplussers. Gebeurt dat in overleg met het Vlaamse niveau?

Men wil opnieuw werk maken van het opwaarderen van systemen van leren en werken. Dat is inderdaad een belangrijk instrument voor het voorkomen van de ongekwalificeerde uitstroom. Hij denkt daarbij aan het industrieel leerlingwezen (ILW) en aan de leertijd. Zijn er op dat vlak nieuwe beleidssporen?

De heer *Matthias Diependaele*, kan akkoord gaan met de visie achter dit akkoord en met de concrete actiepunten. Op het vlak van loopbaanbeleid heeft Vlaanderen echter nog altijd maar een beperkte bevoegdheid. Het is nog altijd onduidelijk wat de komende staatshervorming precies zal inhouden. Hij verwacht dat de federale regering daarover binnenkort duidelijkheid zal geven. De SERV en de Vlaamse Regering bereiden zich voor op een overdracht van bevoegdheden. Worden er onder de sociale partners al afspraken gemaakt over de manier waarop men dat wil aanpakken? De studie die enkele weken geleden door federaal minister De Coninck werd gepresenteerd bracht eigenlijk niets nieuws. In Duitsland werd er in 2003 of 2004 een vergelijkbare studie gemaakt. Daaruit bleek dat men af en toe een stok achter de deur moet hebben om mensen aan het werk te krijgen, namelijk de schorsing van de werkloosheidsuitkeringen.

Hij vindt dat de mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt vrij goed geschetst wordt in het akkoord. Hij kan ook akkoord gaan met de manier waarop men dat wil aanpakken. Hij vraagt zich wel af wat er van dit akkoord nog zal resten na het overleg met Onderwijs.

Het wegwerken van drempels voor vrijwillige externe mobiliteit is volgens hem een goede zaak. In dat verband verwijst hij naar de discussie over ‘flexicurity’ die vooral op Europees niveau gevoerd werd en die in Vlaanderen nooit helemaal doorgebroken is. Het gaat om de combinatie van werkzekerheid – in het algemeen en niet in een bepaalde job – en de flexibiliteit op de arbeidsmarkt. De Hartz-hervormingen in Duitsland hebben niet geraakt aan de ontslagbescherming van werknemers. De ontslagbescherming is er echter minder stringent dan in ons land. Bij ons is dat een federale bevoegdheid.

Minister *Philippe Muyters* is blij met de algemene goedkeuring voor dit akkoord binnen de commissie. Hij merkt op dat dit akkoord sterk aansluit bij de beleidsnota en de beleidsbrief. Er wordt een sterke nadruk gelegd op maatwerk. Het is beter om een akkoord te vinden dat gedragen wordt door de sociale partners, ook al kost dat dan wat meer tijd.

Op de opmerking van de heer Van den Heuvel antwoordt hij dat de werkzaamheden van de taskforce over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt werden opgeschort om de beide betrokken ministers toe te laten om in onderling overleg duidelijkheid te brengen over een aantal agendapunten (onder andere de leerwinkels). Het is de bedoeling dat de sociale partners hierover overleg plegen met minister Smet.

Voor de activering van de vijftigplussers zal de minister vanaf 2013 jaarlijks een objectief bepalen, samen met de sociale partners. Deze premie sluit dichterbij het maatwerk. Er wordt namelijk een onderscheid ingevoerd naargelang de leeftijd en de duurtijd van de werkloosheid. Maatwerk kan niet van de ene dag op de andere worden gerealiseerd. Op de opmerking dat de activering tot 58 jaar alleen geldt voor de nieuwe instroom, antwoordt hij dat de premie groter is voor mensen die al enige tijd werkloos zijn. Voor iemand die langdurig werkloos is, bedraagt de premie tot 50 procent van het loon. De VDAB heeft echter onvoldoende mogelijkheden om alle vijftigplussers systematisch te activeren.

De sociale partners moeten duidelijke en realistische doelstellingen formuleren rond de bijblijfconsulenten en rond Jobkanaal. Dat laatste speelt namelijk een belangrijke rol in de sensibilisering van de werkgevers rond kansengroepen. Voor de bijblijfconsulenten kan eventueel verduidelijkt worden tot welke doelgroep ze zich moeten richten. Voor het uitbreiden van de activering tot de leeftijd van 58 jaar worden ook extra middelen uitgetrokken. De sociale partners zullen voorstellen formuleren voor de invulling van dat budget. Voor het realiseren van die doelstellingen krijgt de VDAB extra budget, maar er kunnen geen extra mensen worden aangenomen. De raad van bestuur van de VDAB kan beslissen waar ze de eigen consulenten inzetten en wat ze willen doen via tendering.

Hij is het eens met de opmerking van de heer Van Malderen dat men het totaalbeeld moet bekijken. De WIP-gelden blijven bestaan. Geen enkel project stopt in 2012. De maatregelen van het WIP moeten worden geëvalueerd, in overleg met de sociale partners. Op 20 april 2012 zal daartoe een VESOC-werkgroep samenkomen. De middelen voor de jobkorting zijn structureel. Indien nodig zal dat worden geëvalueerd. Het loopbaanakkoord komt daar bovenop. Er zijn vijf voorstellen: de kinderopvang, het doorstromen van de sociale economie naar de reguliere tewerkstelling, de armoedetrajecten, de stijging van de individuele beroepsopleidingen (IBO) en de curatieve IBO.

Het moet mogelijk zijn om een stedelijk of gemeentelijk beleid te voeren. Daarom is er in de tekst ook sprake van een partnerschap tussen de VDAB en de steden en gemeenten. De problematiek van de ongekwalificeerde uitstroom stelt zich het sterkste in de centrumsteden.

Voor de sectorconvenants werd een extra budget uitgetrokken. Bijkomende sectoren willen ook een sectorconvenant afsluiten. Dat budget is echter niet ongelimiteerd. Daarom is er nood aan een objectivering van de inzet. Daarover zal de minister in consensus met de sociale partners een oplossing proberen te vinden.

Hij is het ermee eens dat de tewerkstellingspremie 50+ geen verdringingseffect mag hebben en dat die moet leiden tot duurzame tewerkstelling. Het feit dat er een onderscheid gemaakt wordt naargelang de leeftijd zal het verdringingseffect beperken.

Op de opmerking van mevrouw Peeters antwoordt de minister dat er voor het toekennen van die premie geen contract van onbepaalde duur hoeft te zijn, maar wel een tewerkstelling van minstens vijf kwartalen. Hij hoopt dat bedrijven dank zij die premie vijftigplussers aannemen, de meerwaarde van dergelijke werknemers inzien en deze mensen in het bedrijf behouden. Het is de bedoeling een duurzame tewerkstelling te realiseren. Het zou niet goed zijn als het bedrijf de persoon in kwestie afdankt op het ogenblik dat de premie ten einde loopt. Bij de premie wordt ook uitdrukkelijk rekening gehouden met de actieve rol van de uitzendsector.

Vanaf 2012 worden er extra middelen uitgetrokken voor de loopbaanbegeleiding. Die kan zich richten tot de beide vermelde doelgroepen. De VDAB treedt op als regisseur van de arbeidsmarkt en moet er dus voor zorgen dat wie loopbaanbegeleiding wenst, die ook kan krijgen. Dat betekent niet dat de VDAB dat ook allemaal zelf moet doen. Het is de bedoeling hierbij marktspelers in te schakelen. Hij is het eens met de opmerking van de heer Van Malderen dat mensen uit de kansengroepen nog meer op die mogelijkheid moeten worden gewezen.

Voor veel mensen kan de uitzendsector de springplank zijn naar vast werk. Misbruiken en discriminaties moeten natuurlijk worden bestreden. Hij stelt voor dat Federgon, de sectorfederatie van de uitzendsector, zou worden uitgenodigd voor een presentatie van de resultaten van de nieuwe 'mystery call'.

Het verdient de voorkeur om iemand die ongekwalficeerd het onderwijs verlaat, werkervaring te laten opdoen door een stage in een bedrijf of een organisatie. Om een arbeidsritme en een aantal competenties aan te leren kan het echter ook nuttig zijn om begeleid vrijwilligerswerk te doen. De filosofie is dus duidelijk. Nu moet dat in overleg met de sociale partners verder uitgewerkt worden.

De minister zal rekening houden met de suggestie van mevrouw Fournier dat loopbaanbegeleiding ook mogelijk moet zijn voor de herintreders. Hij zou daar wel de voorwaarde aan koppelen dat ze zich zouden inschrijven als werkzoekende. Een werkzoekende kan een beroep doen op de bestaande dienstverlening, ook als hij of zij geen uitkering krijgt, maar daar staan ook plichten tegenover. Hij stelt voor dat mevrouw Fournier haar vraag over de werkateliers zou formuleren als een vraag om uitleg. Hiervoor dient ze wel te wachten tot na 20 april, want dan worden de resultaten van de evaluatie besproken met de sociale partners. Voor de vraag over de CLB's verwijst hij naar minister Smet en naar de SERV.

Op de vraag van de heer Bothuyne antwoordt de minister dat het de bedoeling is het systeem van de EVC en de ervaringsbewijzen breder uit te werken. De loopbaanbegeleiding in haar huidige vorm stopt. Een vernieuwd loopbaanbeleid zal misschien opnieuw een beroep kunnen doen op ESF-middelen. Er wordt onderzocht hoe men voor de loopbaanbegeleiding kan inspelen op de marktwerking. Het is de bedoeling dat iedereen betrokken wordt en dat het toch betaalbaar blijft. Het instrument 'De juiste stoel' is inderdaad gerealiseerd. Tot midden maart telde de website 21.000 bezoekers.

De minister stelt verder dat de nieuwe campagne van de federale overheid in verband met de vijftigplussers uiteraard geen betrekking mag hebben op Vlaamse bevoegdheden.

Daarna zou men immers kunnen zeggen dat het gaat om usurperende bevoegdheden en vragen dat de Vlaamse overheid daarvoor betaalt. In het overleg met minister De Coninck zal hij ervoor zorgen dat de campagnes op elkaar aansluiten en dat er waar mogelijk verwezen wordt naar ‘De juiste stoel’. In overleg met de sociale partners zal hij nagaan of dat instrument opnieuw geactiveerd kan worden. Het blijft moeilijk om de mensen zover te krijgen dat ze de eerste stap zetten.

Op de vraag van de heer Van den Heuvel antwoordt de heer *Karel Van Eetvelt* nog dat de onderwerpen die de SERV naar voren schuift, opgenomen zijn in de tekst. Het gaat om een VESOC-akkoord. Dat betekent dat de voltallige Vlaamse Regering dit mee ondertekend heeft, ook de minister van Onderwijs. Op federaal niveau is er over bepaalde zaken een fundamenteel meningsverschil tussen het noorden en het zuiden van het land. Er is ook een meningsverschil tussen arbeidsmarktbeleid en onderwijs over dezelfde thema's. Hij gaat echter vol vertrouwen naar de onderhandelingen.

De deelnemers aan de bijblijftrajecten van de vakbonden zijn vaak anders gekwalificeerd dan die van de VDAB. Het is dus logisch dat ook de resultaten anders zijn. Toch moeten de resultaten van de bijblijfconsulenten en van Jobkanaal waar mogelijk verbeteren. Streefcijfers kunnen daarbij een hulp zijn.

Naar aanleiding van de opmerking van de heer Van Malderen over langer werken binnen het onderwijs verwijst hij naar een studie over de houding van onderwijzers in deze kwestie. Hij zal de cijfers niet vrijgeven omdat er daarover geen eensgezindheid bestaat tussen de sociale partners. Daaruit bleek echter dat er binnen het onderwijs een grote bereidheid is tot langer werken.

Hij is het eens met de opmerking van de heer Van Malderen dat een duurzame tewerkstelling de doelstelling moet zijn voor vijftigplussers. Dat is ook de ambitie van de sociale partners en het is ook een van de redenen voor de bijsturing van de premie. Om tot een duurzame tewerkstelling te komen, moeten er echter ook bijsturingen gebeuren binnen het arbeidsrecht, en dat is geen Vlaamse bevoegdheid. Op federaal niveau zullen er drempels moeten worden weggenomen.

De heer Van Eetvelt stelt vast dat de cijfers voor de tewerkstelling van kansengroepen, zowel vijftigplussers als allochtonen, beter zijn bij de kmo's dan bij grote ondernemingen en bij de overheid. Toch moet er ook werk gemaakt worden van een beleid rond human resources, zeker op het vlak van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Daarover werden er trouwens afspraken gemaakt tussen de sociale partners. De werkgeversorganisaties hebben het engagement opgenomen om daarin de leiding te nemen.

Op de vraag van mevrouw Peeters over de uitzendarbeid antwoordt hij dat er binnen de VDAB afspraken zijn gemaakt om na te gaan hoe alle incentives op een duurzame en efficiënte manier kunnen worden ingezet. Er werd echter niet zomaar afgesproken dat de tewerkstellingspremie 50+ ook kan worden toegekend aan de uitzendsector. Het is immers niet de bedoeling dat er een verdringingseffect ontstaat waardoor werkgevers die vijftigplussers willen aanwerven, uiteindelijk geen beroep meer kunnen doen op die premie. Het overleg hierover met de sector en met de interprofessionele sociale partners werd op 21 maart 2012 opgestart.

Binnen het overleg met de minister van Onderwijs zal er niet alleen aandacht worden besteed aan de ongekwalificeerde uitstroom. Ook de rol van de CLB's zal daar aan bod komen. Er moet voldoende aandacht worden besteed aan de arbeidsmarktgerichtheid van de opleidingen, al kan er niet getornd worden aan de vrijheid van studiekeuze.

Het thema van het alternerend leren en werken, waarover de heer Bothuyne het had, is mee opgenomen in de lijst van actiepunten.

Het opzetten van een campagne voor vijftigplussers behoort niet tot de bevoegdheden van de federale minister van Werk, volgens de heer Van Eetvelt. Zij dient zich te concentreren op de drempels binnen het arbeidsrecht. Er mogen geen nieuwe fantoombevoegdheden worden gecreëerd. De heer Van Eetvelt zal dat te berde brengen op de bijeenkomst van ‘de groep van tien’, het sociaal overleg op het federale niveau, op vrijdag 23 maart 2012.

De werkzaamheden van de sociale partners rond de uitvoering van de staatshervorming verlopen stap voor stap. Tegen eind april 2012 zullen de voorbereidende werkzaamheden afgerond zijn. Daarna moet men zich inhoudelijk voorbereiden op de discussie. Er wordt gewerkt rond een viertal deelthema's, waaronder arbeidsmarktbeleid. Gezien de complexiteit van de materie zal men dat niet grondig kunnen behandelen vóór de zomer van 2012. De SERV is altijd bereid om dit te komen toelichten in het Vlaams Parlement.

Het overleg met Onderwijs zal op een volhardende manier worden aangepakt, maar ook met de nodige zin voor diplomatie. Wederzijds respect is belangrijk.

Heel wat elementen van flexicurity zijn opgenomen in dit loopbaanakkoord. Op Vlaams niveau leeft dit thema dus nog. Andere elementen vormen een onderdeel van het arbeidsrecht. De bevoegdheden zitten dus verspreid tussen het federale en het regionale niveau. Ook dat zal de heer Van Eetvelt meenemen naar de groep van tien.

De heer *Bart Van Malderen* vindt het positief dat de maatregelen van het WIP in 2012 voortgezet worden. Als bepaalde zaken niet functioneren, moeten die natuurlijk worden bijgestuurd. Zijn bekommering betreft vooral de thematische verankering van de middelen. Globaal moet de doelstelling echter worden gevrijwaard.

In verband met de sectorconvenants wordt de term ‘objectiveren’ gebruikt. Alles hangt natuurlijk af van de criteria die daarbij worden gehanteerd. Dat is geen gemakkelijke opgave.

De spreker had het inderdaad over het formele beleid rond human resources in de kmo's. Het is uiteraard positief dat heel wat mensen uit de kansengroepen aan de slag kunnen bij kmo's. Op dit vlak geeft de overheid het slechte voorbeeld. Men houdt er nog altijd vast aan diplomavereisten. Door een correcte peiling kan men bij de selectie nochtans ook de bekwaamheid meten, ongeacht het diploma.

Inzake arbeidsrecht en flexicurity zal de groep van tien en het overleg met minister De Coninck de komende maanden grote opportuniteiten bieden om daarover na te denken. Het zal onder meer gaan over het arbeiders- en het bediendenstatuut. Hij kijkt uit naar het resultaat van die besprekingen.

Het debat over het onderwijs is aan de gang. De beslissing van de Vlaamse Regering is duidelijk. Hij denkt wel dat overgangsmodaliteiten nodig zijn. Aanpassingen aan de werkplek en de werkorganisatie kunnen bijdragen tot langer werken.

Mevrouw *Lydia Peeters* is gerustgesteld door het antwoord van de minister over het vrijwilligerswerk. De afstand tot de arbeidsmarkt mag niet verder vergroten. Ze blijft wel betreuren dat men voor de uitbreiding van de activering tot 58 jaar alleen focust op de nieuwe instroom. Ze vindt het positief dat de oudere werklozen aan bod zouden komen door de gedifferentieerde vijftigpluspremie. Ze vreest echter dat men in de praktijk bij de aanwerving zal kiezen voor iemand die pas werkloos geworden is. Ze vraagt zich af waarom de focus van de activering bij de VDAB niet op alle 55-plussers wordt gericht. In Nederland ligt het aandeel van de actieve 55-plussers op 63 percent, in België slechts

op veertig percent. Daarom pleit ze voor een systematische aanpak voor alle werkloze 55-plussers.

De heer *Robrecht Bothuyne* stelt dat het er nu op aankomt om snel en adequaat uitvoering te geven aan dit akkoord. Het zou goed zijn om de evaluatie die voorzien is in het akkoord ook over te maken aan deze commissie.

Patricia CEYSENS,
voorzitter

Martine FOURNIER,
verslaggever