

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



Zitting 2006-2007

15 maart 2007

HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

COMMISSIE VOOR ECONOMIE, WERK EN SOCIALE ECONOMIE

INHOUD

Vraag om uitleg van mevrouw Annick De Ridder tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de nood aan een databank voor vacatures voor telewerk	1
Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de werking van de zogenaamde IBO-light	3
Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over het niet toekennen van toeslagen of tariefverminderingen bij het gebruik van het openbaar vervoer in het kader van sollicitaties aan bepaalde categorieën van werkzoekenden	5

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goey

Vraag om uitleg van mevrouw Annick De Ridder tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de nood aan een databank voor vacatures voor telewerk

De voorzitter: Mevrouw De Ridder heeft het woord.

Mevrouw Annick De Ridder: Mijn vraag is opgesteld naar aanleiding van het bekendmaken van het kansengroepenbeleid van de VDAB dat in de pers verscheen. Daarbij is voorzien dat de VDAB een aparte database zou oprichten in samenwerking met onder meer Kif Kif om de doelstelling van de beheersovereenkomst te halen, wat de doorstroming of participatie van allochtonen betreft.

Op hetzelfde moment verschenen in de pers berichten over thuiswerk, waarbij wordt gesteld dat er een hiaat bestaat tussen de twee partijen, waarbij dus de vraag rijst om vraag en aanbod van werk aan elkaar te linken. Ook op de gewone zoekertjessite wordt deze match niet evident gemaakt. De ervaring leert ons dat bedrijven liever geen thuiswerk op de zoekertjeswebsites plaatsen. Er zijn wel websites die thuiswerk aanbieden, maar er zijn heel wat klachten over omdat het niet is geregeld en er heel wat misbuiken bestaan. Mensen geven bijvoorbeeld hun naam op. Er komt dan een mail, vervolgens wordt gevraagd naar een 0900-lijn te telefoneren en worden de bellers een tijdje aan het lijntje gehouden. Ze moeten hun coördinaten opgeven, maar uiteindelijk horen ze er niets meer over. Contactpersonen noch verkoopvoorwaarden worden vermeld. Het blijft allemaal wat duister. Soms gaat het zeer ver en moeten de geïnteresseerden bijvoorbeeld een omslag opsturen met priorzegels waarna zij niets meer vernemen. Er bestaan dus wel degelijk misbruiken.

De wettelijkheid van deze materie wordt uiteraard op het federale niveau geregeld, maar een ander aspect betreft het voorzien van regelingen op de arbeidsmarkt. Dat is een kolfje naar de hand van de VDAB. De VDAB zou als regisseur van de arbeidsmarkt een initiatief kunnen nemen voor het opstarten van een aparte databank, naar analogie van de inspanningen die worden geleverd ten aanzien van allochtone werkzoekenden. Ik denk specifiek aan de match tussen de bedrijven die thuiswerk aanbieden en eventuele werkzoekenden op dat terrein. Het zou een oplossing kunnen aanreiken voor alleenstaande moeders met kinderen, die nu al te vaak zeggen dat het moeilijk is voor hen om werk te vinden of actief te gaan solliciteren. Op die manier kan daar een antwoord op worden geboden.

Welke concrete inspanningen getroost de VDAB zich om vacatures betreffende thuiswerk te matchen aan werkzoekenden die op zoek zijn naar thuiswerk? Heeft de VDAB zicht op het aantal mensen dat thuiswerk wenst te verrichten? Is de minister gewonnen voor het idee van een aparte database voor telewerken? Het is momenteel actueel omdat we constateren dat het de weg is die ook door de VDAB wordt bewandeld in het kader van arbeidsgehandicapten en allochtonen. Zal de minister de VDAB verzoeken een initiatief ter zake te nemen? Kunnen de private tenders daarbij worden betrokken?

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Ik sluit mij graag aan bij de vragen van mevrouw De Ridder. Zij vraagt terecht aandacht voor thuiswerk. Daar zijn verschillende redenen voor. We weten allemaal waarom telewerk moet worden aangemoedigd. Door niet in de wagen te stappen, zullen we alvast minder fijne stofdeeltjes in de lucht verspreiden. Het is ook een probaat middel om de harmonie tussen arbeid en gezin te verstevigen.

Wat de inspanningen van de VDAB zelf betreft, is het al mogelijk om via het trefwoord 'thuiswerk' vacatures op te sporen. Het zou inderdaad wel beter kunnen worden aangeduid want op de webstek van de VDAB is er heel wat zoekwerk vereist om de vacatures terug te vinden. Het is inderdaad een goed idee om aan de VDAB te vragen dat op een duidelijker manier te vermelden.

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Eerst en vooral wens ik te stellen dat thuiswerk momenteel geen vaste rubriek in de vacaturedatabase en in de werkzoekendenbank heeft. Wel kan de werkgever in vrije tekst het aspect thuiswerk of andere synoniemen ingeven. We hebben een zoekactie op de 85.000 vacatures met trefwoord thuiswerk of andere synoniemen uitgevoerd. Er werden 22 vacatures gevonden, 11 voor telefoonwerk, 8 voor informatici, 1 voor vertaalwerk, 1 voor een administratieve opdracht en 1 voor een voedingscoach.

De heer Koen Van den Heuvel: Ik heb er 48 gevonden.

Minister Frank Vandenbroucke: Het kunnen er in-tussen al wat meer zijn. De boodschap is dubbel. Je kunt via selectie op trefwoord deze vacatures terugvinden. Misschien moet dat duidelijk worden gecommuniceerd. Het tweede punt is dat het om een zeer beperkte

groep gaat. In de huidige aanwezige vacatures worden zeer weinig vacatures met thuiswerk teruggevonden.

Ook werkzoekenden kunnen in hun sollicitatietroeven thuiswerk vermelden. Zo kan de werkgever deze cv's terugvinden, maar ook dat gebeurt zeer zelden. Het is dus mogelijk, zowel van de kant van de werkgever als van de kant van de werkzoekende, maar het gebeurt weinig. Ik deel de mening die u impliciet naar voren brengt dat het ontwikkelen van thuiswerk om allerlei redenen interessant is. Ik denk aan mobiliteit, welzijn of het verruimen van keuzemogelijkheden.

De VDAB heeft geen zicht op het aantal mensen dat thuiswerk wenst te verrichten. Aangezien de VDAB vandaag niet in een systematisch selecteerbare rubriek voorziet voor werkgevers om hun vacature al dan niet als thuiswerk te catalogiseren, worden werkzoekenden hierop ook niet specifiek bevestigd. Een aparte registratie van thuiswerk impliceert natuurlijk, zoals u zelf aanhaalt, meer dan het ter beschikking stellen van een databank. De praktijken die u aanhaalt, dienen immers zo veel mogelijk te worden vermeden. We moeten vermijden een databank aan te maken die vervolgens allerlei voorstellen krijgt van vacatures die niet ernstig zijn. Dat zou een soort controle inhouden, of het onderschrijven van een engagement van de aanbieder dat hij of zij alle wettelijke voorschriften ter zake zal naleven. Bovendien blijkt uit de beperkte resultaten van de bevestiging van de huidige vacaturendatabank dat er aan werkgeverszijde vandaag onvoldoende belangstelling is om een aparte registratie op te zetten.

Aangezien het aanbod voor thuiswerk binnen het correcte circuit niet overdreven groot is en het zeker niet om honderden vacatures op jaarbasis gaat, meen ik dat we momenteel nog niet voldoende efficiënt mensen en middelen kunnen inzetten. Verwijzend naar de misbruiken die u in uw vraag aanhaalt, zal ik de VDAB wel vragen te onderzoeken in hoeverre hij als regisseur van de arbeidsmarkt een bijdrage kan leveren aan een betrouwbare bonafide transparantie betreffende thuiswerk en websites met jobs voor mensen die thuis wat willen bijverdienen.

Ik denk hier aan oplossingen zoals het onderschrijven van een deontologische code waarin bijvoorbeeld de wettelijke bepalingen inzake thuiswerk worden opgenomen. Momenteel werkt de VDAB structureel samen met de arbeidsmarktintermediairen. Uiteraard zal de VDAB vanuit zijn regierol bij positief resultaat van voormeld onderzoek ook bij deze problematiek de mogelijkheden van partnerschappen ten volle benutten.

De voorzitter: Mevrouw De Ridder heeft het woord.

Mevrouw Annick De Ridder: Ik dank u voor uw antwoord. Ik ben tevreden. Ik heb nog wel een opmerking. U zegt dat er momenteel weinig vraag is van werkgevers en werknemers naar thuiswerk. Dat heeft precies te ma-

ken met het feit dat de VDAB die mogelijkheid niet echt bekendmaakt – laat ons even de database terzijde. Ik denk dat het te maken heeft met het feit dat er geen mogelijkheid is om apart en goed zichtbaar de mogelijkheid 'thuiswerk' in te vullen.

Dat er wel degelijk een aanbod is, blijkt uit het feit dat in alle kranten – ook de zoekertjesbladen – het aanbod van thuiswerk zoals het plooiën van enveloppen en dergelijke mooi opgelijst staat. Omdat de VDAB zich daar niet of te weinig mee bezighoudt, leidt dat tot misbruiken. Mensen wenden zich tot kranten, en een deontologische code komt er dan niet aan te pas.

Ik noteer alvast dat u zegt dat u de VDAB zult vragen of het opportuun is om een extra inspanning te doen – niet om een aparte database aan te bieden, maar om op de website een aanklikbare module aan te bieden die toestaat om het thuiswerk als dusdanig duidelijk te markeren. Ik ben ervan overtuigd dat zo'n merkteken ervoor zal zorgen dat het cijfer – of het vandaag nu 24 of 44 bedraagt, doet er niet toe – zal oplopen. Er is immers veel vraag naar thuiswerk, en u hebt zelf de redenen opgesomd: het bevordert het welzijn, de afstemming van het gezinsleven en het werk op elkaar en het wegwerken van het mobiliteitsprobleem. Mag ik ervan uitgaan dat u over uw verdere inspanningen hier verslag uitbrengt?

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Ik heb eigenlijk iets minder beloofd dan wat u hier zegt, al sluit ik dat niet uit. Wat ik zeker wil doen, is de VDAB vragen te onderzoeken of het mogelijk en zinvol is een deontologische code uit te werken voor het aanbieden van thuiswerk. Als dat zinvol blijkt, vind ik dat we dat ook met de andere intermediaire arbeidsmarktactoren moeten bespreken. U vraagt om systematisch in een apart vakje 'thuiswerk/geen thuiswerk' te voorzien. Ik wil dat onderzoeken. We moeten ons echter rekenschap geven van het feit dat dit voor het beperkte aanbod van vandaag toch wel een zeer grote aanpassing aan het systeem vergt. Dat denk ik toch. U geeft zinvolle argumenten om die verandering door te voeren. De vraag is echter of het probleem voldoende groot is om daarvoor de vereiste inspanningen te doen. Ik zal dat onderzoeken en de resultaten in de commissie meedelen.

De voorzitter: Mevrouw De Ridder heeft het woord.

Mevrouw Annick De Ridder: Ik begrijp dat het moeilijk is om daar een timing op te zetten. Ik kijk alleszins met grote verwachtingen uit naar uw bevindingen ter zake.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de werking van de zogenaamde IBO-light

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, mijn vraag gaat over de evaluatie van het IBO-stelsel, en dan vooral over de vernieuwingen van het stelsel of de zogenaamde IBO-light. Tot vandaag wordt het IBO-stelsel positief geëvalueerd, want de doorstroming van de personen die een IBO-traject hebben doorlopen naar de reguliere arbeidsmarkt is heel groot.

In het Meerbanenplan van de Vlaamse Regering wordt dat ook erkend, en wordt de versterking van het IBO-stelsel als doel vooropgesteld. Het doel voor 2006 was de realisatie van 15.000 trajecten. Verder werd het stelsel uitgebreid met de zogenaamde IBO-interimtrajecten. Daarmee wil men kansengroepen via uitzendkantoren aan IBO-contracten helpen.

Het veld heeft de afgelopen maanden een aantal opmerkingen geuit. Men stelt vast dat het aantal stopzettingen van trajecten hoger ligt dan de afgelopen jaren. Is dat zo, en waarom zou dat zo zijn? Sommigen stellen dat er een gebrek aan maatwerk is en ook dat de vormingstrajecten voor specifieke groepen wat achterwege blijven. Dat laatste is een probleem, want het knelpunt doet zich vooral bij de kansengroepen voor.

Is de doelstelling van de 15.000 trajecten in 2006 gehaald? Is het aantal stopzettingen in 2006 hoger dan in de vorige jaren? Als dat zo is, wat is dan de reden en welke aanpassingen moeten er dan gebeuren? Wat zijn de resultaten van de uitbreiding van het IBO-stelsel met de IBO-interimtrajecten? Heeft men de kansengroepen bereikt? En hebt u, op basis van de evaluatie, al een idee van de aanpassingen die u wilt doorvoeren?

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, de heer Van den Heuvel had het over de IBO-light. Ik weet dat de minister dat woord niet graag in de mond neemt, omdat het in feite om een instap-IBO zou gaan. Maar ook de klassieke IBO moet worden herbekeken wegens het aantal stopzettingen, de gebrekkige controles en tekort aan begeleiding op de werkvloer. Men beweert dat de klassieke IBO eerder neerkomt op een verdoken loonsubsidie dan op een echt opleidingsinstrument. Hoe ver staat het met de bijsturing of het onderzoek over de opportuniteit van een bijsturing van de klassieke IBO?

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Mevrouw de voorzitter, collega's, de heer Laurys heeft het over de instapopleidingen. Ik heb er geen probleem mee om het daarover te hebben, maar ik heb niet het nodige materiaal mee, en daarom is het wat riskant om daar erg diep op in te gaan. Wat de vragen van de heer Van den Heuvel betreft, kan ik het volgende antwoorden.

In 2006 zijn 15.466 IBO's opgestart. Het aantal ongunstig stopgezette IBO's – daarbij komt de werkzoekende terug in de werkloosheid terecht – bedroeg in 2006 19,9 procent. Dat percentage ligt iets hoger dan de 18,4 procent of het percentage dat is vooropgesteld in de beheersovereenkomst die de Vlaamse Regering met de VDAB afsloot. Dat is niet goed, maar dit resultaat is toch een lichte daling ten opzichte van 2005. We gaan vooruit, maar onvoldoende om te zeggen dat we de doelstelling van de beheersovereenkomst helemaal realiseren.

De redenen voor deze stopzettingen zijn divers. 'Niet geschikt volgens de werkgever': 56,59 procent; 'Cursist onwettig afwezig': 8,50 procent; 'Medische redenen': 6,00 procent; 'Andere redenen door de werkgever opgegeven': 4,09 procent; 'Geschil met de werkgever': 3,24 procent; 'Economische reden': 1,75 procent; 'Administratieve redenen': 1,62 procent; 'Arbeidsongeval': 0,13 procent; 'Andere reden door toedoen van de cursist': 18,07 procent. Er zijn dus nogal wat redenen.

Waarom heeft de VDAB de parameter in de beheersovereenkomst nog niet helemaal gerealiseerd? Ik denk dat het allemaal te maken heeft met de noodzakelijke uitbreiding van de begeleidingscapaciteit. Dat is nodig om de toename van het aantal IBO's te kunnen begeleiden. Het aantal IBO's is fors toegenomen, maar de begeleidingscapaciteit is niet even snel toegenomen. Daardoor is tijdelijk de kwantiteit en ongetwijfeld ook de kwaliteit van de begeleiding iets teruggelopen. Met de aanwervingen in het kader van het Meerbanenplan wordt hieraan geremedieerd. We hadden zelf al de analyse gemaakt dat onvoldoende begeleiding vanwege de VDAB tot stopzettingen zou leiden.

Anderzijds blijkt uit historische gegevens wel dat de IBO een bijzonder interessant instrument is voor het 'invullen' van kansenberoepen en voor het creëren van kansen voor kansengroepen. We weten dat de resultaten minder gunstig zijn als we proberen om groepen die niet gemakkelijk een plaats op de arbeidsmarkt vinden, naar moeilijk 'invulbare' beroepen toe te leiden. Die pogingen gaan meestal gepaard met een iets hoger ongunstig stopzettingspercentage.

Ik geef u daarom voor de vier kansengroepen hun aandeel in de IBO in 2005, hun aandeel in de IBO in 2006 en ten slotte hun aandeel in de populatie van werkzoek-

kenden. Voor de kortgeschoolden zijn de cijfers 38,7 percent, 40,6 percent en 44,6 percent. We gaan erop vooruit, maar we zijn nog niet waar we moeten zijn. Voor de alloctonen zijn de cijfers 11,7 percent, 15,1 percent en 15,6 percent. We gaan er duidelijk op vooruit, maar we zijn nog net niet waar we moeten zijn. Voor de arbeidsgehandicapten zijn de cijfers 5,0 percent, 5,3 percent en 9,8 percent. We gaan er licht op vooruit, maar we zijn nog ver van waar we moeten zijn. Voor de ouderen zijn de cijfers 2,0 percent, 2,3 percent en 13 percent. Uit deze cijfers blijkt dat er nog veel werk moet worden gedaan voor de arbeidsgehandicapten en de ouderen, en eigenlijk ook voor de kortgeschoolden.

Hoe zit het met de ongunstige stopzetting van de IBO's voor kansengroepen? Ik heb al gezegd dat 19,9 percent van de gestarte IBO's werd stopgezet. Hier volgt het percentage stopzettingen voor de kansengroepen: kortgeschoolden 27,56 percent, alloctonen 20,26 percent, arbeidsgehandicapten 31,55 percent, ouderen 22,06 percent. Conclusie: er is zeker bij de kortgeschoolden en de arbeidsgehandicapten een meer dan gemiddeld percentage ongunstige stopzettingen.

Wat doen we nu? Op 7 februari 2007 keurde de raad van bestuur een ruim actieplan goed, waarin onder meer het probleem van de stopzettingen en van de vertegenwoordiging van de kansengroepen wordt aangepakt. De belangrijkste accenten uit het actieplan die betrekking hebben op de stopzettingen zijn de volgende. Een: de IBO-begeleidingsmethodiek enten op een competentiegericht instrumentarium, zodat van bij de voorbereiding een meer genuanceerde competentieanalyse mogelijk wordt, gekoppeld aan een meer gedetailleerd opleidingsplan. We moeten beter de competenties inschatten en daaraan een meer gedetailleerd opleidingsplan koppelen.

Twee: de caseload per IBO-begeleider verminderen tot 130 trajecten per jaar. Daartoe moeten extra begeleiders worden aangeworven. Drie: de intensiteit van de IBO-begeleiding sterker en flexibeler dan voorheen laten afhangen van de specifieke noden van de cursist en van de werkgever en de sector. IBO's voor kansengroepen en kanseneroepen zal men dan ook intensiever kunnen begeleiden dan andere IBO's. De begeleiding moet dus meer worden gediversifieerd.

Vier: door een meer actieve toeleiding streven naar een grotere vertegenwoordiging van de kansengroepen en een groter aantal ingevulde vacatures voor kanseneroepen. Vijf: de functie van IBO-begeleider opwaarderen vanuit een totaalvisie op het vlak van HRM. Zes: een verbeterde monitoring uitbouwen, die is gericht op een meer optimale aansturing van de IBO. Dat zijn de beslissingen van de raad van bestuur.

Ik beatwoord nu even de vraag van de heer Laurys over de instapopleiding. Dat is een formule die we bijna

automatisch aan laaggekwalificeerden aanbieden. Dat is tot vandaag geen groot succes. Ik denk dat de reden de volgende is. De werkgevers weten dat de IBO beschikbaar is. De IBO gaat over een langere periode dan de instapopleiding. Voor een IBO-traject krijgt de werkgever dus voor een langere periode een aanzienlijke tegemoetkoming in de loonkost. De werkgever bekommert er zich daarbij niet al te streng over dat een IBO aan striktere begeleidings- en opleidingsvoorwaarden is onderworpen. Hij of zij kijkt gewoon naar zijn loonkostvoordeel, en dat is aanzienlijker voor een klassieke IBO.

Daarom hebben we al een tijdje geleden de VDAB gezegd dat er een helder onderscheid moet bestaan tussen een Instapopleiding (IO), waarvoor de begeleiding en de voorwaarden 'licht' zijn maar die korter qua duur is en bijgevolg een kleiner loonkostvoordeel voor de werkgever oplevert, en de eigenlijke IBO, die langer kan zijn qua duur en dus een groter loonkostvoordeel oplevert maar waarvoor de begeleiding en de voorwaarden zwaarder zijn. We zijn nog niet zo ver dat dit onderscheid zo duidelijk is geworden dat er een aparte dynamiek voor de IO tot stand is gekomen. Dat vergt nog wat denkwerk.

In het kader van het Generatiepact heeft de federale regering maatregelen genomen waarin de idee van de IO een beetje is overgenomen maar tegelijkertijd het toepassingsgebied is verruimd. We moeten dat nieuwe gegeven goed bekijken. In elk geval staat alles nog niet op punt. Mijn eerste zorg vandaag is de uitbreiding van de klassieke IBO, die ik goed vind. We moeten zorgen voor goede begeleiding, een goede vertegenwoordiging van de kansengroepen en ongunstige stopzettingen verminderen.

In Oostende zet men zeer sterk in op de klassieke IBO in het Jeugdactieplan. Enerzijds stellen we dan ook vast dat er zich zeer veel stopzettingen voordoen: bijna de helft stopt. Anderzijds is het toch wel knap van de werkgevers dat ze jongeren die niet gemakkelijk in bedrijven aan de slag kunnen, toch via de IBO-formule toelaten. De pogingen mislukken in hoge mate, maar men probeert. Ik wil daarover niet te negatief zijn. Ik vind wel dat het voorbeeld van Oostende aantoonde dat er een betere begeleiding nodig is. Er is dus meer en beter gedifferentieerde begeleiding nodig. In elk geval wil ik niet zeggen dat het allemaal verkeerd loopt, want het is knap dat de helft van die gasten doorstroomt. We moeten dat echter wel goed blijven opvolgen.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Ik dank de minister voor zijn antwoord en sluit mij volledig aan bij de conclusie die hij aan het einde van zijn tussenkomst

formuleert. Het is de discussie over het glas dat halfvol of halfleeg is. De optimisten spreken van een halfvol glas want hoe meer we in sommige Vlaamse regio's naar frictionele werkloosheid evolueren en de arbeidsreserve dus alsmaar beperkter wordt, hoe meer we bij de echte kansengroepen terechtkomen. Zoals de minister terecht stelt, is het risico op stopzettingen dan hoger en vergt de begeleiding extra inspanningen. Met het actieplan dat door de VDAB is opgesteld om de begeleiding te verbeteren en meer op maat van de doelgroepen af te stemmen zal de mismatch worden teruggedrongen. Er worden dus de juiste stappen in de goede richting gezet. We hopen dat de IBO in de toekomst mooie resultaten zal kunnen neerzetten.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over het niet toekennen van toeslagen of tariefverminderingen bij het gebruik van het openbaar vervoer in het kader van sollicitaties aan bepaalde categorieën van werkzoekenden

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Mijn vraag is heel eenvoudig. Heel wat mensen spreken me hierover op regelmatige tijdstippen aan en vragen me een initiatief te nemen. Het gaat om mensen die in outplacement zijn. Ik moet dat systeem niet meer uitleggen. Het dateert van 2002 en geldt voor mensen van boven 45 jaar die ontslagen zijn en dan recht hebben op een specifieke begeleiding, een trajectbegeleiding bij het zoeken naar een nieuwe baan tijdens de opzegtermijn bij de oude werkgever. De begeleiding is psychologisch van aard maar omvat ook sollicitatietraining, begeleiding bij onderhandelingen over een nieuwe arbeidsovereenkomst en zelfs nazorg bij de nieuwe werkgever. Outplacement is vergelijkbaar met de begeleiding die niet-werkende werkzoekenden krijgen als ze een traject bij de VDAB doorlopen.

Het merkwaardige is dat mensen die in outplacement zitten geen recht hebben op korting als zij het openbaar vervoer gebruiken om te gaan solliciteren. Sommige mensen beschouwen dat als een onterechte vorm van discriminatie, al kan worden gesteld dat discriminatie altijd een onrecht is. Deze mensen zijn bovendien verplicht om te solliciteren als hen in het kader van de outplacementbegeleiding een betrekking wordt aangeboden en kunnen worden gesanctioneerd als ze dat weigeren. De vraag voor tussenkomst bij verplaatsing met het openbaar vervoer wordt daardoor versterkt.

Ik verwijs dan ook naar de discussie die wij twee jaar geleden al in verband met een verzoekschrift hebben

gevoerd. Het verzoekschrift van die dame betrof toen wel deeltijdse werknemers, die voorlopig nog een deeltijdse baan hadden aangenomen om aan de werkloosheid te ontsnappen, maar een voltijdse betrekking bleven zoeken. Zij meende dat ook in die situatie een tegemoetkoming voor de vervoerkosten gerechtvaardigd was. We hebben hier toen een discussie over gevoerd en u hebt gezegd, mijnheer de minister, dat u de zaak eens zou bekijken. U was er toen niet onmiddellijk een voorstander van om dat recht toe te kennen. Ik meen dat mevrouw de voorzitter er een brief over had verstuurd.

Mijn vraag vandaag situeert zich in hetzelfde kader en betreft mensen die in de situatie verkeren waarin ze verplicht worden naar een nieuwe betrekking uit te kijken en te solliciteren. De ene groep mensen geniet van een tegemoetkoming voor kosten van het openbaar vervoer en de andere groep niet. De vraag is of niet kan worden nagegaan of mensen die in outplacement zijn, maar ook andere categorieën van mensen – ik denk aan de mevrouw van het verzoekschrift – niet kunnen genieten van treinbiljetten tegen een sterk verminderd tarief.

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: De heer Laurys stelt de vraag waarom een herintreedster of een 45-plusser in outplacement geen recht heeft op een voordelig treinbiljet, een netabonnement of mobiliteits-toeslag. Ik wil eerst positief omschrijven onder welke voorwaarden men recht heeft op een voordelig treinbiljet. Men moet ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende en een bewijs kunnen voorleggen van een sollicitatie, deelname aan een examen van Selor of deelname aan een examen van openbare besturen. Beantwoordt men aan deze voorwaarden, dan kost een treinbiljet enkele reis 1 euro en een treinbiljet heen en terug 2 euro.

Een herintreedster die zich heeft ingeschreven als niet-werkende werkzoekende en een bewijs van sollicitatie kan voorleggen, heeft dus recht op een voordelig treinbiljet. Hetzelfde geldt voor een 45-plusser in outplacement, voor zover hij effectief is ingeschreven als niet-werkende werkzoekende. Dat is het geval van zodra zijn periode van opzeg is verstreken of bij een onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst van zodra de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding aanvangt.

De voorwaarden waaronder men recht heeft op een voordelig netabonnement zijn de volgende. Men moet in een trajectbegeleiding opgenomen zijn, een officieel adres in Vlaanderen hebben en er moeten effectieve mobiliteitsproblemen zijn vastgesteld. Aangezien een vrijwillig ingeschreven niet-werkende werkzoekende

eveneens kan vragen om in een trajectbegeleiding te worden opgenomen, kan een herintreedster aanspraak maken op een netabonnement als er effectief mobiliteitsproblemen zijn en de persoon in Vlaanderen woont. De herintreedster heeft trouwens sowieso kosteloos recht op de basisdienstverlening van de VDAB. Aangezien een 45-plusser in outplacement niet in een trajectbegeleiding bij VDAB is, kan geen netabonnement worden aangeboden.

Bij een collectief of individueel ontslag is het de werkgever die een overeenkomst afsluit met een outplacementbureau. Beide partners bepalen zelf de inhoud van het outplacement, dat wil zeggen of er al dan niet extra acties worden aangeboden naast het strikte wettelijke minimum van 60 uur begeleiding in maximaal 12 maanden. Noch de VDAB noch de RVA komen tussen in dit contract.

Een outplacementbegeleiding die wordt aangeboden aan een 45-plusser, moet bovendien minstens voldoen aan de bepalingen die vervat zijn in cao nummer 82. In deze cao is bepaald dat het aanbod van de werkgever valabel moet zijn: "Zo mag bijvoorbeeld de outplacementbegeleiding niet op een te grote afstand van de woon- of werkplaats van de werknemer plaatsvinden." Deze bepaling geeft aan dat er bij het afsluiten van het contract rekening moet worden gehouden met de mobiliteit van de betrokken werknemer. Bij een faillissement moet het outplacement ook nog eens voldoen aan de aanvullende gedragscode van het Herplaatsingsfonds. Ook in deze gedragscode is bepaald dat er rekening moet worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de kandidaten.

Wanneer heb je recht op een mobiliteitstoeslag? Deze maatregel is niet gericht op de werkzoekende maar op wie aan het werk gaat en een vervoersprobleem heeft. Om de overgang van werkloosheid naar werk te vergemakkelijken, biedt de federale overheid een mobiliteitstoeslag van 743 euro aan. Om in aanmerking te komen moet je aan volgende voorwaarden voldoen. Je moet volledig uitkeringsgerechtigd werkloos geweest zijn voor je begon te werken waarbij je recht had op een werkkaart. Het moet minstens gaan om een halftijds contract of 18 uur per week, en men moet een contract van onbepaalde duur op zak hebben. Men moet meer dan 12 uur per dag afwezig zijn van huis of meer dan 4 uur per dag pendelen en meer dan 25 km van de werkplaats wonen. De federale regeling voorziet in zeer strenge toegangsvoorwaarden. De vrijwillige herintreedster heeft geen recht op deze toeslag aangezien ze geen recht had op uitkeringen. De 45-plusser in outplacement zal pas aanspraak kunnen maken op deze toeslag indien hij nog geen baan heeft gevonden na het verstrijken van de opzegperiode of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding, dus pas zodra hij aanspraak maakt op uitkeringen, en dit op zijn minst gedurende zes

maanden, namelijk wanneer hij recht heeft op een werkkaart.

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Ik dank de minister voor zijn antwoord. Het maakt de regeling duidelijk zoals ze nu is. Mijn vraag ging over een mogelijke uitbreiding voor mensen in outplacement of bijvoorbeeld een herintreedster. De mobiliteitstoeslag is een federale maatregel en geldt alleen voor mensen die vanuit een werkloosheidssituatie aan de slag gaan. Hier komt dat niet ter sprake. Het gaat hier alleen maar om het netabonnement, want 1 of 2 euro zou mogelijk zijn voor een niet-werkende werkzoekende in outplacement op voorwaarde dat de opzegperiode verstreken is en de persoon in de werkloosheid terechtkomt. Concreet gaat mijn vraag over de uitbreiding voor mensen die in outplacement zijn van wie het contract is beëindigd. Er is hier sprake van een subjectief gegeven, namelijk wat een mobiliteitsprobleem precies inhoudt.

Ik ben wel enigszins vatbaar voor het argument dat terloops is gevallen, namelijk dat dit aspect ook kan worden geregeld met de werkgever in het kader van cao 82. Daarin worden de voorwaarden en de omstandigheden van outplacement geregeld. Er kunnen ook afspraken worden gemaakt over mobiliteitsvergoedingen. Het zou nog duidelijker zijn als alle werkzoekenden op dezelfde lijn werden geplaatst en aanspraak konden maken op dat netabonnement. Dat lijkt mij vanzelfsprekend en het meest eenvoudige. Ik heb echter begrepen dat deze weg niet de weg is die de minister wenst uit te gaan.

De voorzitter: Het incident is gesloten.
