

VLAAMS PARLEMENT



vergadering C142 – ECO17
zittingsjaar 2009-2010

Handelingen

Commissievergadering

Commissie voor Economie, Economisch
Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid,
Werk en Sociale Economie

van 4 maart 2010

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de regionale toetsing van het sociaal begeleidingsplan	3
Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de leermogelijkheden in een job voor mannen en vrouwen	
Vraag om uitleg van mevrouw Ann Brusseel tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de leermogelijkheden in een job en de ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen	6
Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over andersvalide werklozen	13
Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over collectieve ontslagen in Antwerpen	17
Vraag om uitleg van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de tussenkomst van de VDAB in de kosten van de abonnementen voor werkzoekenden	23
Vraag om uitleg van de heer Ivan Sabbe tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het gebruik en de doelmatigheid van de overbruggingspremie	25
Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het win-winaanwervingsplan van de federale regering	27
BIJLAGEN	
Bijlage bij de vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over collectieve ontslagen in Antwerpen	32

■

Waarnemend voorzitter: de heer Matthias Diependaele, ondervoorzitter**Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de regionale toetsing van het sociaal begeleidingsplan**

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, minister, collega's, ten behoeve van de massa mensen die hier aanwezig is, had ik graag een vraag gesteld over de regionale toetsing van het sociaal begeleidingsplan.

Een onderneming die herstructureert en die een beroep wil doen op brugpensioen op verlaagde leeftijd, moet een advies indienen bij u als bevoegde minister van Werk, dat duidelijk maakt dat men iets doet aan de tewerkstellingskansen van de ontslagen werknemers. Het is een belangrijke realisatie en een erkenning van uw rol als Vlaams minister in wat een federale bevoegdheid is.

Het gaat in de eerste plaats om mensen die worden ontslagen, opnieuw aan een job te helpen. Ze hebben er in alle gevallen nooit om gevraagd om ontslagen te worden en zouden niets liever doen dan opnieuw aan de slag te gaan. Het maakt ook deel uit van het Vlaamse luik van het Generatiepact, waarin dezelfde werknemers ook een aantal toegevingen hebben moeten doen, maar waarin hun ook wordt gezegd dat men hen via outplacement sneller aan werk zal helpen.

Outplacement is heel vaak een bron van frustratie. Werkgevers zien ertegen op om de kosten te doen en te investeren in iets waarvan zij moeilijk het resultaat zien. Werknemers voelen aan dat de kwaliteit van outplacement niet altijd van dien aard is dat ze ook effectief aan de slag kunnen gaan. Men beschouwt het vaak als 'een wachtkamer' voor men effectief op brugpensioen of in andere vormen van uitstroom kan gaan. Dat is een beetje nefast voor het Generatiepact, maar het bewijst ook dat er iets schort aan de kwaliteit van outplacement. De kwaliteit en het resultaat van outplacement moeten absoluut onze aandacht krijgen.

Naar aanleiding van de beleidsnota hebben we het ook al gehad over de maatregelen die u neemt om de kwaliteit van outplacement te verbeteren. Er komt een monitoringsysteem. Naar aanleiding van een plenair debat hebben we ook gezegd dat we ervoor moeten zorgen dat de ontslagen werknemers zo snel mogelijk aan de slag kunnen gaan en dat u ten volle uw rol als minister speelt in het beoordelen van de begeleidingsplannen.

Minister, u hebt als Vlaams minister van Werk beslist om het aantal uren outplacement dat u als toetsingskader gebruikt, terug te brengen tot de federale minimumvereisten. Die bedragen 30 uren gedurende 3 maanden voor min-45-jarigen en 60 uren gedurende 6 maanden voor plus-45-jarigen. In het kader van de huidige ontwikkelingen en door het feit dat het voor 45-plussers niet eenvoudiger is geworden om opnieuw op de arbeidsmarkt te komen, moet het terugbrengen tot de federale minimumvereisten misschien toch worden geëvalueerd met het oog op het tewerkstellen van de getroffen werknemers.

Minister, hoe motiveert u de de-facto-halvering van de normen voor outplacement? Hoe motiveert u het feit dat u zich beperkt tot de federale minima en niet uw bevoegdheden maximaal uitspeelt, een ambitie die ik in uw beleidsbrief op verschillende plaatsen heb mogen lezen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, collega's, het is een materie die ik vanaf het begin van zeer nabij heb gevolgd. Ik ga een beetje de geschiedenis schetsen.

De regionale toetsing geldt voor elk collectief ontslag met minstens 20 werknemers, dus niet alleen voor wie van het systeem van brugpensioen op vervroegde leeftijd gebruik wil maken. Nadat de regeling van kracht is geworden, is er onmiddellijk overleg geweest met de

toenmalige minister van Werk Frank Vandenbroucke en de sociale partners. Dat overleg ging over de twee punten die u aanhaalt, en altijd met de bedoeling om de mensen op de beste manier terug naar werk te begeleiden. Er is discussie geweest over de kwaliteit van outplacement en over het aspect van de duurtijd. Het is zoals u zegt: als de kwaliteit van outplacement niet goed is, dan is het verdubbelen van de duurtijd van iets wat niet tot werk leidt, ook geen oplossing. De twee moeten aan elkaar worden gekoppeld.

De toenmalige minister van Werk had bij de regionale toetsing de verdubbeling onmiddellijk als standaard gezet. Na overleg met de Vlaamse sociale partners heeft hij naar voren gebracht dat indien de Vlaamse sociale partners een consensus zouden bereiken om op het vlak van kwaliteit en in overleg met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) tot een goed systeem te komen, hij bereid was om in afwachting van dat nieuwe systeem, dat niet te lang op zich mocht laten wachten, de regionale toets terug te brengen op de minimumnormen van de federale overheid. De Vlaamse sociale partners hebben in juni hierover een consensus bereikt en overgemaakt aan de minister. Toen ik minister was, was dat een rare situatie, want mij werd een consensus overgemaakt waarover ikzelf had onderhandeld. Ik vind uiteraard dat die juist was. Die was wel opgesteld in de filosofie van mijn voorganger die dat met de Vlaamse sociale partners had besproken. Het gaat erover hoe we kwaliteit kunnen garanderen ten aanzien van outplacement.

De kwaliteit van outplacement heeft twee belangrijke aspecten. Je bereikt die kwaliteit niet zozeer met het verplichte aantal begeleidingsuren, maar wel door de kwaliteit van de begeleiding zelf en met het sluitend vervolg van de outplacement. Daar komen we verder mee. Ik zal het anders formuleren: een warme overpak na outplacement door de VDAB is volgens mij daarbij essentieel. De consensus die de sociale partners en de VDAB hadden bereikt, was van dien aard dat je een toetsingskader krijgt. De belofte was dat zij in december 2009 met de VDAB en met Federgon zouden komen tot een kwaliteitscertificering, wat ook is gebeurd. In december was er een publiek-private samenwerking voor de kwaliteitscertificaten die de beide organisaties, Federgon en VDAB, zullen uitreiken. Ik wil daar heel duidelijk de resultaten van zien. Ik vind het ook belangrijk dat in het akkoord – dat heb ik toen ik minister werd, onmiddellijk gezegd aan de VDAB, Federgon en de Vlaamse sociale partners – ik ook wil zien wat de evolutie is in de uitstroom naar werk en de tevredenheid van de begeleiding. Zo kunnen we dankzij de kwaliteitscertificaten en het akkoord tussen VDAB en Federgon zien of er effecten zijn op de uitstroom.

Een tweede zeer belangrijk punt in dat geheel is dat er na afloop van een outplacement-begeleiding zonder werk een sluitend vervolgtraject bij de VDAB plaatsgrijpt. Dat is ook in het WIP meegenomen en was al in juni voorzien. Die twee elementen hebben mij doen besluiten om wat mijn voorganger had vooropgesteld, effectief te honoreren. Ik denk heel eerlijk dat dit een betere situatie is voor de werkgevers en de werknemers, maar ook voor de begeleiding van mensen. Ik ben er ook van overtuigd dat outplacement vooral zin heeft als het, indien het geen succes heeft, kan leiden naar een warme overdracht naar de VDAB. Opdat een outplacement zo veel mogelijk zin zou hebben, moeten we de kwaliteit ervan verbeteren.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Minister, u zegt terecht dat kwaliteit heel belangrijk is. Ik heb daarnet ook gezegd dat nogal wat werknemers outplacement bij gebrek aan een noodzakelijke kwaliteit, blijkbaar als een soort wachtkamer beschouwen voor ze uitstromen, al dan niet naar ander werk. We moeten dus inzetten op de kwaliteitsvereisten van de begeleiding. Daar zijn wij sterk vragende partij voor.

U zult niet ontkennen dat de intensiteit en de duurtijd mede bepalend is bij een traject naar werk. We zouden in een absurde veronderstelling alles kunnen inzetten op kwaliteit, maar dan de begeleiding zo kort maken dat de kansen niet vergroten. We moeten naar realistische evenwichten zoeken.

U zegt dat een warme overdracht heel belangrijk is, met dien verstande dat dat een proces wordt dat door de overheid wordt georganiseerd en betaald, terwijl het voordien de normale verantwoordelijkheid was van een werkgever om zijn verantwoordelijkheid op te nemen bij een herstructurering. Dat maakt deel uit van het Generatiepact. We zien vandaag bij Carrefour of een van de vele andere bedrijven die in herstructurering zijn, dat men als eerste stap onderhandelt over een sociaal begeleidingsplan. De federale overheid biedt alleen maar de tafel van het overleg, het zijn de werkgevers en de werknemers die met elkaar tot een akkoord moeten komen en waarbij de werkgever zijn verantwoordelijkheid moet opnemen voor het feit dat een herstructurering wordt gepland. Hoe sneller je de warme overdracht instelt, des te sneller komt de factuur van de herstructurering bij de overheid terecht. Dat is een verschuiving.

Ik heb u terecht horen verwijzen naar een consensus daarover die binnen de sociale partners op macrolak is ontstaan. Alleen dateert die van juni en hebben we ondertussen te maken met een gewijzigde arbeidsmarktsituatie, die er de volgende maanden niet op zal verbeteren. Ik pleit ervoor om een gezond evenwicht te zoeken tussen het inzetten op kwaliteit en de meest adequate duurtijd van de begeleiding. Er is een factor, met name de omgeving waarin men zit, de arbeidsmarkt, die aan wijziging onderhevig is. Misschien moet dan op een bepaald moment het geheel getoetst worden op de effectiviteit.

Ik heb u ook horen zeggen dat we moeten kijken naar de resultaten van uitstroom. Ik zou dan niet alleen kijken naar het resultaat van de certificering en het oplijsten. Ik zou ook de uitstroom meten. Wanneer plant u daarvan een eerste evaluatie? Bent u bereid om op dat moment ook het geheel te bekijken? Mijn basisvraag is of we op het federale minimum blijven, dan wel of we de Vlaamse bevoegdheid ter zake ten volle uitputten.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik wil beginnen met een nuancering. U haalt natuurlijk bedrijven aan zoals Carrefour en andere. Ik kan u echter ook zeggen dat er bedrijven zijn die het heel moeilijk hebben en waar een te dure kost voor outplacement voor een aantal mensen tot gevolg kan hebben dat nog meer moet worden betaald voor outplacement voor de volgende groep. Net zoals u trek ik het nu even op flessen, maar dan in de andere richting. Ik ben het met u eens dat er naar een goed evenwicht moet worden gezocht.

Er is natuurlijk een akkoord dat in uitvoering is. Dat was ook afgesproken met mijn voorganger. Het moest in december gehonoreerd worden. Dat is gebeurd. Midden december heeft de pps uiteindelijk het licht gezien op basis van de afspraken die waren gemaakt vanaf juni. Februari is wel wat vroeg. Ik zal met de VDAB nagaan wanneer er een zinvolle evaluatie kan gebeuren. Uiteraard ben ik bereid om, als die resultaten bekend zijn, er overleg is gepleegd met de sociale partners, te kijken of er wijzigingen moeten worden doorgevoerd.

Wat u voorstelt, namelijk voor iedereen het maximum doen, is ook geen evenwicht. We honoreren nu wat mijn voorganger heeft afgesproken met de sociale partners. We hebben een positie ingenomen met die kwaliteitseis erbovenop. We moeten die zaak nu laten lopen en kijken waar we uitkomen eens er een zinvolle evaluatie is uitgevoerd. Ik kan daar nu geen datum op plakken. Ik zal die zaak opnemen met de VDAB.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de leermogelijkheden in een job voor mannen en vrouwen

Vraag om uitleg van mevrouw Ann Brussee tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de leermogelijkheden in een job en de ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan: Minister, de arbeidskwaliteit van de Vlaamse banen is erg belangrijk. Ze vormt ook een belangrijk aspect van de beleidsnota die we hebben besproken. Hoe meer we de werkbaarheid verhogen, hoe meer we de kwaliteit van de Vlaamse arbeid verhogen. De uittreedleeftijd verhoogt dan. Ze zal ook de uitstroom uit de arbeidsmarkt vermijden.

We zitten in een crisis. We voelen dat ook dagelijks. Mijn collega heeft al verwezen naar wat bij Carrefour dreigt te gebeuren. Daarom is het ook belangrijk extra aandacht te hebben voor de werkbaarheidsmonitor die is ontwikkeld en de resultaten van de Stichting Innovatie & Arbeid. Gaat het om de eerste resultaten?

Minister Philippe Muyters: Ik ben niet zeker. In 2004 en 2007 waren er zeker metingen. Als ik me niet vergis, was er ook al een meting in 2001. Van dat laatste ben ik niet helemaal zeker.

Mevrouw Güler Turan: Gelukkig zijn we er dus wel wat bewuster bezig om de arbeidskwaliteit goed in het oog te houden.

Minister, een belangrijk aspect van de arbeidskwaliteit zijn de leermogelijkheden. Om uit de jeugdwerkloosheid of de werkloosheid tout court te raken, zijn praktische ervaring, leermogelijkheden op de werkplek heel belangrijk. Ook voor niet-werklozen, voor de arbeiders en bedienden die aan het werk zijn, zijn leermogelijkheden, competentieontwikkeling terwijl men werkt, heel belangrijk.

Binnenkort is het Vrouwendag, voor sommigen deze zondag. Gisteren heb ik tijdens de plenaire vergadering gezegd dat Equal Pay Day dit jaar op 26 maart valt. Dat wil zeggen dat een vrouw tot 26 maart 2010 moet werken om hetzelfde te verdienen als haar mannelijke collega op 31 december 2009. Dat is dus drie maanden langer. Het is geen onderzoek van de Boudewijnstichting of een resultaat van een enquête, aangevuld met de Equal Pay Day. De kwetsbaarheid van de vrouwen op de arbeidsmarkt komt echter ook tot uiting bij de werkbaarheidsmonitor. Het is niet alleen een kwestie van de leermogelijkheid van man of vrouw, er is ook een groot verschil per beroepscategorie. Van alle laaggeschoolde arbeiders, ongeacht het feit of het nu om mannen of vrouwen gaat, geeft 48 procent aan over onvoldoende leermogelijkheden te beschikken. Van de geschoolde arbeiders heeft 24,7 procent onvoldoende leermogelijkheden. Als we dan kijken naar het middenkader, gaat het slechts om 7 procent. Bij de kaderleden is dat slechts 4,3 procent.

Als we dan kijken naar de laagste categorie, naar de arbeiders, dan zien we dat er een frappant verschil is tussen mannen en vrouwen. 55,8 procent van de vrouwen geeft aan onvoldoende leermogelijkheden te hebben, tegenover 40,9 procent van de mannen. Dat is een verschil van bijna 15 procent.

Vandaar, minister, dat ik een aantal terechte vragen heb geformuleerd. Kunt u dit verschil uitleggen? We zijn voor gelijkheid in gelijke omstandigheden. We willen niet dat vrouwen positief worden gediscrimineerd, maar dat van die 'equal pay day' zal niet te maken hebben met de kwaliteit van de dame, er zijn ook andere verklaringen voor, maar die zijn niet altijd even objectief. Ik zou van u graag vernemen hoe u het verschil kunt verklaren inzake de leermogelijkheden tussen mannen en vrouwen.

Kunt u ook een uitleg geven over het grote verschil tussen de beroepscategorieën?

Welke maatregelen kunt u, uiteraard in overleg met de sociale partners, nemen om deze verschillen weg te werken? Bent u van plan om daaraan te werken? Maakt u daar een prioriteit van? Ik weet dat arbeidskwaliteit een prioriteit is, we kunnen er ook niet anders over oordelen op dit ogenblik. Gelukkig hebben we dan de arbeidsmonitor, de werkbaarheidsmonitor sinds 2001. Onze jobs zijn heel belangrijk en staan onder zware dreiging. Misschien moeten we beginnen met een aantal ongelijkheden ineens op te kuisen.

De voorzitter: Mevrouw Brusseel heeft het woord.

Mevrouw Ann Brusseel: Voorzitter, minister, collega's, ook ik wil het met u hebben over leermogelijkheden in de job en de ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen. In het moderne personeelsmanagement wordt veel belang gehecht aan competentie management. Om de resultaten te verbeteren, wil men de competenties van de werknemers verder ontwikkelen en optimaal inzetten. Jobs die stimuleren tot zelfstandig denken en handelen en waarin men nieuwe dingen leert, dragen bij tot de kwaliteit van de arbeid.

In de werkbaarheidsenquête van de Stichting Innovatie & Arbeid (STV) van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) werd gepeild naar de "kwaliteit van de arbeid". Dat is ook een belangrijk aspect, het gaat niet alleen om de leermogelijkheden. Daarbij staan vier facetten centraal: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en balans tussen werk en privé situatie. Dit onderzoek werd eerder uitgevoerd op basis van cijfers van 2004 en nu baseert men zich op de cijfers van 2007.

De leermogelijkheden geven de mogelijkheid tot competentieontwikkeling aan. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat tussen 2004 en 2007 het aantal jobs met voldoende leermogelijkheden, zowel bij mannen als bij vrouwen, met 3 procent is gestegen, wat positief is. Minder positief is echter dat minder vrouwen dan mannen een job met voldoende leermogelijkheden hebben. Uit de laatste meting van 2007 blijkt dat 21 procent van de vrouwelijke werknemers en 19 procent van de mannelijke werknemers een job hebben die te weinig leermogelijkheden biedt.

Als we de verschillende beroepsgroepen vergelijken, zien we vooral een frappant verschil bij arbeiders, zoals mevrouw Turan daarnet al onderstreepte. Ik stel wel vast dat die cijfertjes bij mij enigszins verschillen, ik zal het allemaal nog eens goed bekijken, maar de cijfers geven wel een aantal zaken aan, het gaat niet om dat ene percent meer of minder dat verandert naargelang het jaartal. De tendens is duidelijk: in bepaalde beroepscategorieën – niet in allemaal – is er een groot verschil tussen de leermogelijkheden bij mannen en bij vrouwen.

Als we naar de leeftijd in de verschillende beroepscategorieën kijken, is het zo dat het aandeel met onvoldoende leermogelijkheden het hoogst is in de leeftijdsgroep 50 plus. Ook dat is een belangrijk punt, we mogen dit niet uit het oog verliezen. 50 plus zijn, is absoluut geen belemmering om zich intellectueel bij te schaven, iets extra te doen, iets anders te doen. Het zou een enorme opportuniteit zijn om de werkloosheid in de leeftijdscategorie te verlagen.

Minister, ik heb daarom de volgende vragen over de resultaten van dit onderzoek. Uit de eerste vaststelling van het onderzoek blijkt dat de algemene resultaten inzake leermogelijkheden in 2007 positiever waren dan in 2004. Welke acties zijn hierbij bepalend geweest?

Welke sensibiliserende acties en welke bijkomende initiatieven zullen worden genomen om de leermogelijkheden voor werknemers in het algemeen te verbeteren?

Het onderzoek toont aan dat zowat de helft van de vrouwelijke arbeiders, tegenover 28,4 procent van hun mannelijke collega's, klaagt over onvoldoende leermogelijkheden. Neemt u een engagement om de oorzaken hiervan te detecteren en op korte termijn een actieplan te ontwikkelen om de achterstand van vrouwen ten aanzien van mannen weg te werken?

Via welke maatregelen zult u dit realiseren en welke rol zullen de minister van Gelijke Kansen en de sociale partners hierin spelen?

Welke specifieke inspanningen zult u leveren om tegemoet te komen aan de kritiek dat er in de beroepscategorie van de arbeiders en in mindere mate van de uitvoerende bedienden onvoldoende leermogelijkheden op het werk zijn?

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

De heer Koen Van den Heuvel: Voorzitter, ik denk dat de twee collega's een terecht aandachtspunt formuleren. Ik ben heel blij dat mevrouw Brusseele ook een vraag stelt om de leermogelijkheden in het algemeen te verbeteren. Dat moet een aandachtspunt zijn.

Natuurlijk is er wel ergens de differentiatie tussen mannen en vrouwen, maar als we de benchmark over het volgen van een opleiding voor werkenden bekijken, blijkt dat we met onze 7 à 8 procent onder het Europees gemiddelde zitten en ook onder de oude Lissabonstrategie, waar de lat wat hoger werd gelegd. Er moet een inspanning worden geleverd en natuurlijk is de discriminatie tussen mannen en vrouwen daar een element van, maar als we het cijfer voor de vrouwen al een beetje kunnen optillen, dan zal het algemeen cijfer ook hoger zijn. Het is een deel van de oplossing, maar ik denk dat het onvoldoende is omdat we slechter scoren dan het Europees gemiddelde en dan een aantal streefcijfers die ook in Vlaanderen 2020 en wellicht ook in Lissabon 2020 zullen worden overgenomen.

Ik heb begrepen dat op Europees niveau het aantal doelstellingen zal worden afgeslankt tot een vijftal grote doelstellingen. Het wordt dan misschien een subdoelstelling om een werkgelegenheidsgraad van 75 procent te halen. Minister, het is belangrijk om uw acties daarover te horen.

Mevrouw Turan heeft het eind maart terecht gehad over de discriminatie tussen mannen en vrouwen op het vlak van verloning. Die heeft verschillende oorzaken. De sociale partners op het federale niveau hebben een grote rol te spelen inzake de functieclassificaties. Ik denk dat daar een belangrijke oorzaak van dat verschil terug te vinden is. Op dat vlak is er de afgelopen jaren al een hele weg afgelegd. We zijn er echter nog niet. Niet alleen de overheid, maar ook de sociale partners hebben hier een rol te vervullen.

De voorzitter: De heer Creyelman heeft het woord.

De heer Frank Creyelman: Ik sluit me aan bij deze vragen. Het onderwerp van beide vragen kan over alle fracties heen op enige consensus rekenen.

Ik wil verwijzen naar een voorstel van resolutie van ongeveer een jaar geleden dat in de plenaire vergadering met een kamerbrede meerderheid is goedgekeurd. Het was destijds ingediend door uitsluitend vrouwen.

Een van de aanbevelingen uit dat voorstel van resolutie was dat er bij de Vlaamse werkgeversorganisaties alsook bij de Vlaamse overheid een systeem van mentorship en coaching zou worden uitgebouwd en gestimuleerd waardoor meer vrouwen kansen zouden krijgen op een carrièreklim.

Een tweede aanbeveling was om de bestaande loonkloof, het glazen plafond en de sticky floor bij de Vlaamse bedrijven en bij de Vlaamse overheid weg te werken. Ik vraag me af wat daar allemaal mee gebeurd is. Wat is er van die aanbevelingen in huis gekomen? We kunnen hier elke week een voorstel van resolutie goedkeuren, maar als daar niets meer gebeurt, dan is dat zinloos.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik wil niet zeggen dat er geen probleem is, maar ik wil toch eerst iets zeggen over de studie van de Stichting Technologie & Arbeid. Die studie is gebaseerd op perceptie. Men vraagt hoe iets wordt gezien. Ik denk dat iedereen het ermee eens is dat er een verschil kan bestaan in gender voor wat het aanvoelen van iets betreft. Het is dus best mogelijk dat mannen sneller het gevoel hebben dat ze iets bijleren dan vrouwen of andersom. Het gaat om een subjectieve meting. Ik zeg niet dat die niets waard is, helemaal

niet, ik heb ze trouwens zelf mee opgezet. Het is een signaal dat we echter niet als absolute waarheid moeten beschouwen. Het geeft wel een indicatie.

Uit de studie blijkt dat de resultaten beter zijn ten opzichte van 2004. Dat is niet zo verwonderlijk. Tussen 2004 en vandaag zijn er heel wat acties ondernomen, zeker door mijn voorganger. De Vlaamse sociale partners hebben in al die zaken een belangrijke rol vervuld. Ik zal er een aantal naar voren brengen.

In de sectorconvenants zijn uitdrukkelijk elementen van opleiding, vorming en van de verschillen tussen man en vrouw opgenomen. Daarnaast zijn er de diversiteitsplannen waarvan het gebruik nog altijd stijgt. Intussen zijn er ook de ESF-hefboomkredieten ‘opleidingen bedrijven’, de opleidingscheques voor werkgevers, de opleidingscheques voor werknemers die direct en indirect hebben bijgedragen aan de leermogelijkheden. We hebben het aantal leermogelijkheden versterkt, ook in de job, door de competentieagenda. Ik herinner me dat mijn voorganger heel wat tijd heeft gestopt in een partnerschap tussen overheid, de sociale partners en de onderwijspartners over een integraal competentiebeleid.

Al deze elementen zijn fundamenteel. Ook de sociale partners, werkgevers en werknemers spelen een zeer fundamentele rol. In het verleden is al heel wat gerealiseerd. Ik verwijs naar bijvoorbeeld de campagne ‘101 goede praktijkvoorbeelden van competentiebeleid in bedrijven’. Zowel kleine als grotere bedrijven delen daarin hun ervaring met het competentiebeleid. Het is moeilijk om te zien hoe ver men met een competentiebeleid kan gaan. Dat is totaal anders dan een opleidingsbeleid. Het is een andere filosofie. Voor een bedrijf met 10 mensen is dat totaal anders dan voor een bedrijf met 5000 mensen.

Die goedepraktijkvoorbeelden zijn opgenomen in de campagne en zullen zeker verhelderend werken voor andere bedrijven. Er is ook de brochure Werkplekleren en er zijn competentieversterkende acties binnen ‘Samen op de bres voor 50 plus’.

De meeste van die dingen zijn nog altijd actief. Ik vind het vanzelfsprekend dat er tussen 2004 en 2007 een verbetering is. Ik kom daar straks op terug.

De Stichting Technologie Vlaanderen (STV) is bezig met de opstart van een nieuwe bevraging. Ik ben zeer benieuwd naar de resultaten. Ik ben eigenlijk al de slotvraag aan het beantwoorden. Daarna moeten we samen met de sociale partners nagaan of we nog iets extra moeten doen, naast alles wat we nu al allemaal doen.

Wat is de uitleg voor het verschil tussen mannen en vrouwen? De STV-werkbaarheids-enquête geeft zelf niets aan over de redenen. Het is een perceptie die wordt gemeten en de achterliggende motieven en verklaringen worden absoluut niet geduid. Heel wat van de verklaringen voor het gebrek aan leermogelijkheden zijn waarschijnlijk terug te vinden in de arbeidssituatie. Ik geef er een paar. Bij de deelgroep arbeiders zal een deel van het verschil tussen mannen en vrouwen qua leermogelijkheden op het werk nooit worden verklaard. Bij de kortgeschoolde arbeiders zijn er minder kansen voor vrouwen dan voor mannen. Ik kan alleen maar vaststellen dat de sectoren waar algemeen minder opleiding en vorming is, specifiek meer vrouwgerichte sectoren zijn, bijvoorbeeld de textielsector, de kleinhandel en de horeca. Een tweede voorbeeld is dat blijkt dat er bij voltijdsen meer mogelijkheden zijn dan bij deeltijdsen. Er zijn 47 percent vrouwelijke deeltijdsen en maar 11 percent mannelijke deeltijdsen. Dit zijn aspecten, maar ik wil absoluut niet zeggen dat het allemaal te verklaren is. Ik ben begonnen met te zeggen dat we zeker niet alles zullen kunnen verklaren.

Er was een vraag over mijn engagement, over een actieplan op korte termijn en over initiatieven. Met betrekking tot het in kaart brengen van motieven voor het al dan niet deelnemen of organiseren van opleidingen, heeft het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) eind april 2009 onder leiding van professor Herman Baert een WSE-rapport opgeleverd. Dit rapport, getiteld ‘Perspectieven en exclusieven voor competentieontwikkeling en levenslang leren van stakeholders in en om arbeidsorganisaties’ biedt een uitgebreid inzicht in de redenen waarom er al dan niet wordt deelgenomen aan opleidingen.

Qua beleidsvisie wens ik vooreerst te beklemtonen dat ik het voeren van een algemeen stimuleringsbeleid, in nauw overleg en samenwerking met de sociale partners, vooropstel. Specifieke acties voor specifieke doelgroepen kunnen dit meer algemeen beleid schragen. Ik verwijs dan vooral naar mijn beleidsintenties om de komende jaren de bestaande instrumenten zoals de sectorconvenants, diversiteitsplannen en de ESF-oproepen ‘Competentiebeleid in bedrijven’ te versterken. Ik wil bijvoorbeeld de sectorconvenants meer maatgericht doen, maar toch ook in een kader met elementen die er zeker in moeten zitten, zoals diversiteit en opleiding.

In dit kader zal ik ook de vernieuwing van de diversiteitsplannen richting kansrijke en duurzame HR-plannen onderzoeken. Dit stimuleringsbeleid moet bovendien gepaard gaan met het verder exploreren van goede modellen en praktijken van competentie management. Dat is heel belangrijk. Competentiemanagement is heel ingrijpend voor de manier waarop in een bedrijf iets wordt georganiseerd. Het moet tot de cultuur van een bedrijf behoren. De goede voorbeelden maar ook de verschillen zijn belangrijk. Ervaringsuitwisseling en het ontsluiten van deze opgedane expertise is belangrijk.

Ik ben blij dat de ESF-oproepen de voorbije jaren ondersteuning hebben geboden aan lerende netwerken rond competentie management in bedrijven. Een taskforce Competentiemanagement werkt op dit moment aan het samenbrengen, verdiepen en ontsluiten van expertise. Ik denk dat dit de goede weg is, niet alleen voor algemeen competentie management, maar ook voor de genderproblematiek.

Met betrekking tot het wegwerken van genderongelijkheid, verwijs ik graag naar lopende acties die projectmatig worden ondersteund via subsidiekanalen, zoals het Europees Sociaal Fonds. In het ESF wordt sterk rekening gehouden met gendermainstreaming. Het is een van de klemtonen van het ESF, waardoor de promotoren gemotiveerd worden om een genderneutraal opleidingsbeleid te ontwikkelen. Het is dus waarschijnlijk niet alleen een probleem bij ons, vandaar het accent van het ESF.

Verder wil ik erop wijzen dat heel wat kenmerken van de arbeidssituatie zelf het gebrek aan leermogelijkheden verklaren. Er is ook nog Flanders Synergy, waar een aantal zaken over arbeidsorganisatie gecontinueerd en zichtbaar worden gemaakt.

Dat is de essentie van het verhaal. Er zijn heel wat instrumenten actief. Er worden accenten gelegd. Ik ga ervan uit dat de filosofie duidelijk is van de dingen die nog maar net zijn gestart. Ik reken erop dat een nieuwe meting van de werkbaarheidsmonitor duidelijk zal maken of er nog iets extra nodig is, naast het al gevoerde beleid. Als dat zo is, dan zal ik dat bespreken met de sociale partners.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan: Minister, ik dank u voor uw uitvoerig antwoord. Een aantal maatregelen zullen inderdaad door uw voorgangers zijn genomen. Er is een verbetering en dat is goed, maar mede dankzij de heer Van den Heuvel kan ik vaststellen dat we de benchmarking met Europa niet halen. Dit wil dus niet zeggen dat we niet meer inspanningen moeten doen.

Ik onthoud dat er een nieuwe bevraging is opgestart. Ook al is het een perceptie, we gaan ze toch opnieuw onderzoeken. Als we geen significante verbeteringen vaststellen, dan gaan we andere maatregelen nemen.

Ik heb nog een vraag: wanneer verwacht u de resultaten van de nieuwe bevraging?

Minister Philippe Muylers: Ik zal eerlijk zijn: ik moet het antwoord daarop schuldig blijven.

Mevrouw Güler Turan: Misschien kan het bij het verslag worden gevoegd, zodat we weten rond welke periode we de cijfers moeten controleren en het onderwerp opnieuw op de agenda moeten zetten.

De voorzitter: Mevrouw Brusseel heeft het woord.

Mevrouw Ann Brusseel: Voorzitter, minister, ik wens me aan te sluiten bij de vraag van mevrouw Turan. Als deze studie subjectief kan worden genoemd, dan toont het alleen maar aan dat er een objectieve studie nodig is. Ik neem aan dat er door de aard van de job zelf vaak weinig leermogelijkheden zijn. Leermogelijkheden zouden ook kunnen gaan over andere jobperspectieven. Voor mij hoeft het niet noodzakelijk te passen in de job die men op dat moment uitoefent.

Ik heb nog een opmerking over wat is gezegd over de Lissabonstrategie. De doelstellingen worden inderdaad herzien. Ik zou het heel erg jammer vinden mocht het een subthema worden in plaats van een hoofdthema bij de herformulering van de Lissabonstrategie. Het feit dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen in de EU niet even hoog is als die van mannen, is voor mij nog altijd een zeer slecht teken aan de wand. Het is fout. In de EU, waar er sinds de Verlichting toch hard is gewerkt aan gelijkheid en andere idealen, zou er geen verschil in de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen mogen zijn. Ik denk dat we er goed op moeten toezien dat het de lucht ingaat, zeker ook in Vlaanderen en in België.

Ik merk dat er veel instrumenten bestaan. Er zijn convenants en studies enzovoort. Het gaat de goede richting uit. Ik denk echter dat u inzake arbeidsmarktbeleid en de genderproblematiek die zich stelt, wel overleg zult moeten plegen met uw collega's van Welzijn en Gelijke Kansen. Dat zou zeker nuttig zijn aangezien de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt in verband met leermogelijkheden en andere mogelijkheden tijdens de loopbaan, niet zullen worden bevorderd als er niet harder wordt gewerkt aan flankerende maatregelen. We hebben daar gisteren de nadruk op gelegd in de plenaire vergadering. De opvang moet flexibeler. Een bedrijf zou een label kunnen krijgen als het hard werkt aan genderinitiatieven. Dat zijn zaken die met uw andere collega's moeten worden besproken. Ik hoop dat u daar in de toekomst tijd voor maakt.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Voorzitter, minister, ik wil me aansluiten bij de bekommernissen van mevrouw Turan en mevrouw Brusseel. Ik wil me ook aansluiten bij de vaststelling van mevrouw Brusseel dat het noodzakelijk is om goed te bekijken wat de objectieve factoren zijn die ervoor zorgen dat vrouwen in een achtergestelde positie zitten zowel qua loon als qua leermogelijkheden. We moeten kijken naar wat er algemeen in de economie gebeurt. Er is een steeds verdere vraag naar flexibiliteit, er worden steeds hogere eisen gesteld die maken dat jobs moeilijker te combineren zijn met het privéleven. Je ziet dat sectoren in de rangorde degraderen. Sommige sectoren deden vroeger wel grote inspanningen voor opleiding, bij sommige sectoren vermindert dat. Er zit een dynamiek tussen de sectoren. Het is dus zeker noodzakelijk om dat in kaart te brengen. U gaf een zeer goed voorbeeld dat er in voltijdse jobs meer mogelijkheden zijn voor opleidingen dan in deeltijdse jobs. Het is nu eenmaal zo dat vrouwen gemakkelijker naar een deeltijdse job overstappen.

Ik zou geen wonderen verwachten van competentie management. De filosofie die erachter zit, is heel mooi, alleen merk ik dat in de praktijk sommige bedrijven daar zeer goed mee omgaan, maar er zijn ook heel veel bedrijven die dat proberen maar die er gewoon de mogelijkheden niet voor hebben. Ze hebben het zeer moeilijk om dat te realiseren omwille van het feit dat er ook andere dringende zaken zijn. Competentie management komt dikwijls maar op de derde of de vierde plaats. Misschien is dat fout, maar het is wel de realiteit. Het is goed dat daar inspanningen voor gebeuren, maar verwacht er geen wonderen van.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, ik wil ingaan op twee elementen uit het uitvoerige en gedetailleerde antwoord van de minister.

Minister, u zegt dat de studie van de STV een subjectieve meting is. Dat is juist, alleen is de subjectiviteit door de methode wel geobjectiveerd. Men is begonnen met een nulmeting te doen. Er is toen enorm gediscussieerd over welke parameters men in acht zou nemen. Sindsdien wordt driejaarlijks de enquête gedaan. In plaats van te focussen op de absolute getallen lijkt het me belangrijker om te kijken naar de evolutie die erachter zit. In die zin objectiveert men de subjectiviteit.

Ik ga me nu van mijn meest vrouwelijke kant laten zien. Het gevoel waarmee mensen iedere dag naar hun werk gaan, is medebepalend voor de kwaliteit van dat werk. Een van de conclusies uit de studie in verband met de motivatie en de zekerheid waarmee mensen in hun job staan, is dat 50 percent van de Vlamingen bijna continu aan het uitkijken is naar een andere job. Dat is het teken dat je met een probleem zit, want elke keer dat een werkgever iemand moet vervangen, kost dat geld. Het gevoel is dus mee bepalend voor het financieel resultaat.

De heer Van den Heuvel heeft het gehad over de Lissabondoelstellingen. De score die we vandaag halen in Vlaanderen, die in se beter kan, is in grote mate te danken aan de verhoogde toetreding van vrouwen op de arbeidsmarkt. We moeten kijken waar die zijn terechtgekomen. Waar is er een zekere verdringing van de mannen geweest? In de kleinhandel, de horeca, de textiel en dergelijke meer en in de deeltijdse arbeid. Dan krijg je een groep waar al die lijnen samenkomen die het bijzonder moeilijk heeft op onze arbeidsmarkt. Gisteren werd een vraag gesteld over armoede in de plenaire vergadering. Op een bepaald moment komen al die lijnen samen en als je in dat brandpunt zit, heb je in Vlaanderen een zeer zwaar probleem. We moeten dus inzetten in algemene zin op competentieversterking. De collega heeft gelijk dat we op Europees niveau niet goed genoeg scoren. In plaats van alleen maar in algemene zin in te zetten, moet het ons beleid zijn om ons ook te focussen op de mattheuseffecten.

Vandaag is het zo dat wie de meeste opleiding gehad heeft, ook achteraf nog de meeste opleiding krijgt. Het beleid moet de trend niet versterken, het moet de trend keren op basis van doelen die wij hier mee bepalen. Dus moeten we inzetten op de mattheuseffecten. Ik kan me niet neerleggen bij de vaststelling dat er jobs zouden zijn waar men leermogelijkheden heeft en jobs waar men geen leermogelijkheden heeft. U bent nu de sectorconvenants aan het herbekijken. Naar aanleiding daarvan kunnen we bekijken wat men doet aan opleidingen in het algemeen, hoe we ervoor kunnen zorgen dat iedere job leermogelijkheden biedt en hoe we kunnen inzetten om de mattheuseffecten die er ontegensprekelijk zijn, weg te werken.

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

De heer Koen Van den Heuvel: De Lissabondoelstelling 2020 mag voor mij absoluut een doelstelling blijven, maar ik vind dat er ook iets voor te zeggen is om de panoplie aan doelstellingen in de eerste Lissabonstrategie, waarin men zich toespitst op vijf strategische hoofddoelstellingen, wat te vereenvoudigen en de sensibilisering groter te maken. Een werkgelegenheidsgraad van 75 percent is alleen maar mogelijk wanneer voldoende mensen werkbaar zijn. Daar is de competentie een belangrijk onderdeel van. Maar dat is een Europese beslissing.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik ben het vrij fundamenteel eens met het geheel van de discussie. Ik wil wel bij enkele punten een bedenking formuleren.

Ik ben het helemaal eens met wat u zegt over perceptie. Ik wist dat het gevaarlijk is om dat naar voren te brengen omdat het juist gesitueerd moet worden. U hebt gelijk dat het vooral de evolutie is die telt. Die is positief: zowel bij mannen als bij vrouwen gaan we naar een verbetering van 3 percent van het gevoel dat het verbetert. Die tendens van verbetering is fundamenteel. Daarom ben ik niet direct bereid om het beleid dat tot nu toe is gevoerd, zomaar om te gooien, want ik denk dat het in de juiste richting zit.

Ik ben het eens en niet eens met wat de heer Watteeuw zegt. Ik verwacht geen wonderen van het competentiebeleid, maar ik zet wel in op competentiebeleid, van klein tot groot. Competentiebeleid bij klein zou wel eens heel verschillend kunnen zijn van competentiebeleid bij groot. Ik stel voor om eens de campagne van 101 goede praktijkvoorbeelden te bekijken, dan zie je effectief het verschil tussen klein en groot. Ik kan leren uit mijn eigen ervaring.

Ik heb het competentiebeleid bij Voka ingevoerd. Bij Voka werken maar 40 mensen. Ook daar kan men een competentiebeleid voeren. Dat is niet hetzelfde als wat ik heb gezien bij SD Worx, waar meer dan 1000 mensen werken. Maar het gaat zonder twijfel ook om competentiebeleid. Ik ben het met u eens dat we geen wonderen moeten verwachten. Ik wil echter vooral zeggen dat we moeten blijven inzetten op competentiebeleid op maat. Ik denk dat u het daarmee eens bent.

Ik wil nog iets zeggen over de normen. Los van de vraag of in Lissabon iets anders wordt voorgesteld voor de toekomst, blijft voor mij het Pact 2020 belangrijk. Daarin staan heel duidelijk doelstellingen hieromtrent. De meting gebeurt in 2010. Ik denk dat de resultaten van de stichting begin 2011 naar buiten komen. Voor mij is de toetssteen dan uiteraard het Pact 2020 om te zien of er bijkomende maatregelen nodig zijn.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Ik wil nog even ingaan op het aspect competentie management. In mijn vorige job heb ik heel wat bedrijven bezocht. Ik heb vooral gezien dat er bedrijven zijn die zeer interessante dingen doen. Ik heb ook gezien hoe kleinere bedrijven, met 20 tot 30 werknemers niet de energie, de tijd of het personeel hebben om dat te realiseren. Ik denk aan een bedrijf in de verpakkingindustrie. De personeelsverantwoordelijke stond daar zeer positief tegenover. Er was echter zoveel werk, dat hij daar niet aan toekwam. Dat is de praktijk. Sommigen kunnen amper de stap zetten. Voor Voka zal dat misschien wel mogelijk zijn.

De heer Philippe Muylers: Daarover ben ik het nu fundamenteel oneens. Een dergelijk bedrijf werkt op de korte termijn en vergeet de lange termijn. Als niet wordt ingezet op de drie aspecten – economische duurzaamheid, ecologische duurzaamheid, investeren in het personeel –, dan zit men in een uitdoofscenario. Ik snap wel dat een teveel aan werk daarvoor zorgt. Ik blijf er echter voor pleiten dat elk bedrijf, hoe druk het er ook is, daar toch voldoende aandacht aan besteedt.

De heer Filip Watteeuw: Ik wil daar niet in berusten. Er moeten inspanningen gedaan worden. In de realiteit is dat echter niet zo gemakkelijk.

Minister Philippe Muylers: Ik weet dat.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over andersvalide werklozen

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Minister, mijn vraag gaat over personen met een handicap, de arbeidsmarkt en de precaire situatie waarin mensen met een handicap zich bevinden. We hebben moeten vaststellen dat de economische crisis in 1 jaar tijd hard toeslaat, en, jammer genoeg, voor de ene nog veel harder dan voor de andere. Met name voor mensen met een arbeidshandicap stellen we vast dat er stijging is van 60 percent. Dat is veel. Hun positie was al niet bijzonder rooskleurig, zelfs op het moment dat het wel goed ging op de arbeidsmarkt. In een krantenartikel stond dat het in de provincie Antwerpen gaat om een verdubbeling.

Die groep is natuurlijk ook beter in beeld gekomen door een aantal begeleidingsmaatregelen, waardoor de cijfers, die vroeger minder zouden zijn opgevallen, vandaag veel scherper tot uiting komen. We meten beter en we weten meer. We kunnen de preciaire situatie van een belangrijke groep mensen op de arbeidsmarkt niet loochenen. De crisis speelt daar een belangrijke rol in.

Minister, het is niet de eerste keer dat we het daarover hebben. Op 17 december had ik de kans om u tijdens een actuele vraag te bevragen over de personen met een handicap in het kader van de tewerkstelling. Ik had graag een reactie gehad op de cijfers met betrekking tot de positie van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt. Acht u het nodig om bijkomende maatregelen te nemen? Kunt u een exacte stand van zaken geven in verband met de wachtlijsten? Zijn er, wat ik vermoed, regionale verschillen merkbaar? We zijn ondertussen tweeënhalve maand verder. Kunt u een stand van zaken geven in verband met de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP)? Op 17 december heb ik u de raad gegeven om te overleggen met de minister van Begroting om het gat in uw begroting dicht te rijden. Heeft die dialoog ondertussen vruchten afgeworpen?

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

De heer Koen Van den Heuvel: Ik sluit me aan bij de vraag. We hebben die discussie inderdaad al gevoerd. Er was een budgettair probleem omdat het succes te groot was. U had toen toegezegd dat het bedrag van 60 miljoen naar 64 miljoen euro zou worden opgetrokken. De raming was dat er nog 5, 6 of 7 miljoen euro bij zou moeten komen. U hebt gezegd dat u dat zou proberen. Ik ben benieuwd of u daarvoor een oplossing hebt gevonden. Daarnet hadden we het over een werkgelegenheidsgraad van 70 percent en, over 10 jaar, zelfs 75 percent. Als we dat willen, moeten we juist deze mensen op de arbeidsmarkt integreren. Zij kunnen daarvoor een meerwaarde betekenen. Bij de hoogopgeleide blanke Vlaming van het mannelijk geslacht bedraagt de werkgelegenheidsgraad wellicht meer dan 90 percent. Bij deze mensen niet. Als we het cijfer van 70 à 75 willen bereiken, dan moeten we deze mensen daarbij betrekken. In dat verband is de VOP een heel sterk instrument. Het zou een beetje contradictorisch zijn als we dat instrument afbouwen.

De voorzitter: Mevrouw Stevens heeft het woord.

Mevrouw Helga Stevens: Voorzitter, minister, collega's, ik sluit me graag aan bij de vraag van de heer Van Malderen en de heer Van den Heuvel. Minister, hebt u zicht op de achtergrond van die mensen? Ik heb het dan over de opleiding. Misschien is dat een deel van het probleem. Heel veel mensen met een aangeboren handicap of met een handicap die ze op jonge leeftijd hebben gekregen, worden dikwijls uitgesloten van goed onderwijs of goede onderwijsmogelijkheden. Dat heeft natuurlijk gevolgen op hun latere loopbaan. Door het gebrek aan voldoende onderwijs vallen ze door de mazen van het net en hebben ze veel minder kansen op de arbeidsmarkt.

Misschien moeten we ook kijken naar de verandering in onze samenleving. De arbeidsmarkt evolueert steeds meer naar een diensteneconomie. Vroeger was er de industriële economie, met veel jobs in de fabrieken, en was er ook tewerkstelling in de landbouw. Het was makkelijker om mensen met een handicap, zeker met een mentale handicap, in die economie in te zetten. De vraag is natuurlijk of de opleidingsmogelijkheden voor die belangrijke groep mensen in dezelfde mate evolueren en erop afgestemd zijn. Als dat niet gebeurt, dan hebben ze ook niet de juiste vaardigheden om te slagen in de huidige arbeidsmarkt. Hebt u zicht op die problematiek?

De voorzitter: De heer Creyelman heeft het woord.

De heer Frank Creyelman: Voorzitter, ik heb een heel korte opmerking. Het kan natuurlijk wel zijn dat men de afgelopen jaren extra inspanningen heeft geleverd om die doelgroep in kaart te brengen en dat er daardoor meer mensen bij zijn gekomen.

Ik wil toch opmerken dat het is zoals bij het relativeren van sommige veiligheidscijfers. Er zijn meer drugsdelicten. Waarom? Omdat men meer controleert op drugs.

We moeten dus opletten dat we enkel de verklaring geven dat we de doelgroep verder in kaart brengen.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, aangezien er ook bijkomende vragen waren over het geheel van de VOP en de stand van zaken, stel ik voor dat ik mijn antwoord daarmee begin. Ik zal u de cijfers voor 2009 geven. In het eerste kwartaal waren er 6300 uitbetaalde VOP's. In het laatste kwartaal waren het er 7300. We verwachten ook in 2010 een verdere stijging, maar zoals ik al heb beloofd in het parlement, zal ik er alles aan doen om de VOP-regeling onverkort uit te voeren. Ik neem dit mee in de budgetcontrole, maar die zal niet eenvoudig zijn, dat zal later nog wel blijken. We zullen bekijken wat en hoe, maar dit wordt gedragen door de partijen en dus ga ik ervan uit dat we dit ook kunnen waarmaken.

Over de achtergrond heb ik vandaag geen cijfers, geen gegevens, en ik weet ook niet of die beschikbaar zijn. Inzake opleidingsmogelijkheden geldt waarschijnlijk in deze groep nog meer dan elders dat de systematiek van elders verworven competenties en het erkennen van verworven competenties en vaardigheden, of anders gezegd het competentiebeleid, opnieuw een essentieel geheel is. Opleiding wordt immers niet alleen op school verkregen of in opleidingscentra, maar ook via situaties waar mensen bepaalde vaardigheden leren. Die op een bepaalde manier erkennen, is volgens mij essentieel.

Ik kom tot de start en de cijfers. In feite zijn de cijfers nog slechter dan werd aangekondigd. In het jaar 2000 lag het jaargemiddelde van de werkzoekenden met een arbeidshandicap op 17.168. In 2009 bedroeg het 30.788, een stijging met 13.620 of 79 percent.

Mijnheer Van Malderen, een scherpe stijging deed zich voor tussen 2003 en 2007: plus 6500. Ongeveer de helft van alle stijgingen kwam door een aangepast activeringsbeleid van de RVA. Bij dat aangepast activeringsbeleid van de RVA werden ook de arbeidsmarktstatistieken aangepast. Ik geef een voorbeeld. Daar waar oudere werkzoekenden in het verleden tot aan 58 jaar werden meegenomen, waaronder heel veel mensen met een arbeidshandicap, want een derde van de personen met een arbeidshandicap is ouder dan 50 jaar, werden die vanaf toen beschouwd als 'opnieuw beschikbaar voor de arbeidsmarkt'. Dergelijke zaken geven alleen maar aan dat we de cijfers moeten relativeren, maar dat we het probleem niet mogen wegsteken.

Ook voor de recentste stijging heb ik cijfers. In januari waren er 4,2 percent meer werkloze mensen met een arbeidshandicap, jaar op jaar genomen. Uiteraard heeft dat te maken met de crisis. Ik wil hier wel ook stellen dat in dezelfde periode de totale werkloosheid met 15 percent steeg.

De cijfers duiden in elk geval op het feit dat dit een grote uitdaging is en dat blijvende ondersteuning nodig is. U weet dat we dit inzake Jobkanaal blijven ondersteunen. Ook de vraag naar zulke mensen moeten we blijven stimuleren, ook vanuit goede voorbeelden en dergelijke meer.

U weet dat de VDAB de uitvoering van de tewerkstellingsmaatregelen heeft overgenomen van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Er is volgens mij sindsdien veel vernieuwd in de erkenning en financiering van de gespecialiseerde diensten en ook in de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen, zoals de VOP.

Het begin van die vernieuwing viel echter samen met de crisis en daardoor is vergelijken moeilijk. We zaten in een periode waarin we met een arbeidstekort te kampen hadden. Op zo'n moment is het natuurlijk makkelijker om mensen met een handicap in te schakelen. Bedrijven willen dat wel proberen. Op een moment van crisis, is de situatie anders.

In elk geval werd in heel wat bijkomende middelen voorzien voor de gespecialiseerde opleidingscentra. Laat me toe om de situatie te schetsen. De gespecialiseerde opleidingscentra of GOB's hadden een subsidie van 9,5 miljoen euro in 2007. Die is gestegen tot 11,7 miljoen euro in 2009, en door bundeling van de middelen, met daarbovenop ook nog ESF-middelen, stijgt de GOB-subsidie in 2010 tot 15,3 miljoen euro.

De maatregelen voor personen met een arbeidshandicap werden hervormd. Er zijn de stages op de werkvloer in bedrijven, de gespecialiseerde individuele opleidingen beroepsopleidingen (GIBO's) en de Vlaamse Ondersteuningspremies. We zien dat er meer werkzoekenden met een arbeidshandicap aan deelnemen dan in het verleden.

Elke deelnemer bij een GOB heeft ook een specifieke trajectbegeleider bij een gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst of GTB. Voor GTB is in een capaciteit voorzien van 5350 te starten trajecten voor personen met een arbeidshandicap. Indien de handicap van een persoon geen belemmering vormt voor toeleiding naar de arbeidsmarkt, kan die persoon een beroep doen op het regulier aanbod van trajectbegeleidingen van de VDAB.

De heer Sabbe had een soortgelijke vraag ingediend en in antwoord daarop kan ik bevestigen dat de Vlaamse overheid een voorbeeldrol moet vervullen. Het streefcijfer van 4,5 percent werd vooropgesteld. Natuurlijk is dat in tijden van meer efficiëntie, meer effectiviteit en minder aanwervingen een streefcijfer dat moeilijk haalbaar is. Het streefcijfer blijft overeind, maar wordt wel verlegd naar 2015. Er werden ook recente maatregelen genomen om verbetering aan te brengen op het vlak van het percentage. Het stond al in de beheersovereenkomsten, en we zullen het er ook in de toekomst inschrijven. We zullen het ook verankeren in de persoonlijke doelstellingen van topambtenaren.

We hebben niet echt zicht op de wachtlijsten, maar er zijn historische verschillen in de capaciteit van de verschillende GOB's in de verschillende provincies. Er zijn nu bijkomende middelen waardoor er wat kan worden bijgestuurd, maar aan de andere kant is het zo dat als we binnen de bestaande capaciteit zouden schuiven om een grotere capaciteit te compenseren of te verminderen en de onderliggende capaciteit naar elders te verschuiven, het gevolg is dat je op de ene plaats moet ontslaan en op de andere moet aanwerven. In overleg met de organisaties zelf hebben we afgesproken om dat niet te doen, maar dat we juist met de bijkomende middelen de capaciteitsverschillen bij elkaar willen brengen.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, ik wil ingaan op de opmerking die de heer Creyelman gemaakt heeft. We moeten allemaal proberen om cijfers te duiden, en duiden betekent heel vaak ook een stuk relativëren, maar we mogen het probleem niet relativëren of wegmoffelen. Integendeel, door deze vraag te stellen, vragen we net aandacht voor de positie van deze groep die het voordien al moeilijk had op de arbeidsmarkt. Wanneer we nu zien dat die groep minder snel stijgt dan het gemiddelde van de arbeidsmarkt, dan heeft dat net te maken met het feit dat ze het al veel moeilijker hadden. Wanneer vandaag het aantal vacatures afneemt, wordt het voor deze groep nog moeilijker om op de arbeidsmarkt te komen.

Ik ben tevreden met het nogmaals herhaalde engagement om de VOP zo veel mogelijk integraal te behouden. The proof of the pudding is natuurlijk in the eating. Vandaag ben ik gerustgesteld, maar we zullen dit dossier kritisch en aandachtig blijven opvolgen.

Ik heb een bijkomend vraagje. U zegt dat er historische verschillen bestaan in de capaciteit van de GOB's per provincie. Ik ben het trouwens eens dat vooral een uitbreidingsbeleid moet worden gehanteerd om de verschillen weg te werken, eerder dan de schaarste te herverdelen. Kunt u daar meer details over geven?

Minister Philippe Muylers: In het antwoord dat ik heb gekregen, staat uitdrukkelijk dat er geen zicht is op die details. Ik zal het nog eens opnieuw opvragen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over collectieve ontslagen in Antwerpen

De voorzitter: Bij deze vraag is de minister blijkbaar gepromoveerd tot minister-president.

Mevrouw Güler Turan: Ik kan daar niets op tegen hebben.

Minister Philippe Muylers: Het zijn vragen aan de minister van Economie die toevallig ook de minister-president is. Om u ter wille te zijn, mevrouw Turan, heb ik echter contact genomen met de minister-president en overleg met hem gepleegd over het antwoord op die twee vragen.

De voorzitter: Mevrouw Turan, u wordt op uw wenken bediend.

Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan: Als Antwerpenaar ben ik normaal gezien heel trots als we de top tien halen van een Europese studie. In dit geval is dat echter niet zo, maar dat ligt niet aan Antwerpen.

Volgens een Europese studie staat de provincie Antwerpen op de negende plaats wanneer het gaat over slachtoffers van herstructurerings, ontslagen of faillissementen. Ook het Vlaams Departement Werk en Sociale Economie heeft een aantal berekeningen gemaakt waaruit blijkt dat 42,9 procent van alle collectieve ontslagen van de voorbije 2 jaar in de provincie Antwerpen is gevallen. Er gingen meer dan 13.000 banen verloren. We vrezen ervoor dat dit op korte termijn niet zal verbeteren.

Wat de werkloosheid betreft, heeft de stad Antwerpen in december 2009 de kaap gehaald van 16 procent. Ik ben wel blij vandaag te kunnen zeggen dat dit in januari nog 15,66 procent was. We zijn dus opnieuw lichtjes onder de 16 procent gezakt.

De provincie Antwerpen heeft een werkloosheidsgraad van 9,3 procent, terwijl we in Vlaanderen gemiddeld aan 7,47 procent zitten. In de provincie Antwerpen is het laatste jaar een stijging van de werkloosheid van 17,6 procent vastgesteld. We zijn dan ook niet onterecht op de 19e plaats gestrand in die Europese studie.

Het Vlaams Departement Werk en Sociale Economie vreest dat er nog heel wat herstructurerings kunnen volgen. We hebben daarbij al een aantal grote dossiers in ons hoofd zoals Opel. We doen nog altijd heel erg ons best en gaan nog altijd voor plan A of het behoud van Opel. Als dat niet lukt, gaan 2600 banen verloren bij GM zelf. Bij de toeleveranciers gaat het om nog eens 15.000 banen. Dat zullen ook vooral weer Antwerpse banen zijn.

Een andere dreiging gaat uit van Carrefour en treft in de stad Antwerpen voorlopig al twee vestigingen: de vestiging in Berchem en die op de Linkeroever. Ook in De Kempen zou de sluiting dreigen van Carrefour Westerlo. De vrees voor toekomstige herstructurerings is dus terecht.

We zijn een sociale staat maar zonder sociaal te zijn. Als zich ergens een ramp voordoet, moet de overheid goed zorgen voor dat rampgebied. Ik wil het niet al te negatief formuleren. We hebben het immers overal in Vlaanderen moeilijk. We hebben echter op dit moment te maken met een kleine ramp in Antwerpen. Er zou dus misschien iets meer gedaan moeten worden voor Antwerpen en de Antwerpse regio.

Minister, kunt u die cijfers bevestigen? Kunt u een overzicht schetsen van de herstructurerings waar u van op de hoogte bent en waarmee een groot banenverlies gepaard zal gaan?

Welke sectoren zijn het hardst getroffen door herstructurering of collectieve ontslagen? Hoeveel banen zijn er in de haven verloren gegaan?

Zijn er structurele verklaringen, of is het toeval dat Antwerpen zo hard wordt getroffen en de top tien van een Europese studie haalt?

Wat heeft minister-president Peeters geantwoord op de vraag of er nood is aan bijkomende preventieve initiatieven om de collectieve ontslagen onder controle te houden? Welke maatregelen zullen concreet worden genomen?

Ik heb daarnet gezegd dat de werkloosheid al onder 16 percent is gezakt. Misschien is dat het resultaat van de toeleiding van werkzoekenden naar een andere job. Hoeveel ontslagen werknemers van 2 jaar geleden zijn intussen al naar een job toegeleid?

In het kader van de implementatie van het Vlaams werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) bent u in gesprek met de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en met steden als Antwerpen en Gent. Misschien kunt u daar een korte toelichting over geven.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Enerzijds is de vraag van mevrouw Turan terecht in die zin dat Antwerpen en Vlaanderen bij uitbreiding zwaar worden getroffen door de crisis. Zeker in bepaalde sectoren laat die crisis zich hard voelen. Anderzijds heb ik het wat moeilijk met dergelijke vragen. Elke regio wordt op zijn manier getroffen. Vragen naar cijfers proberen we dan weer via schriftelijke vragen op te vangen.

Het kan zinvol zijn om daarover te spreken. Mevrouw Turan stelde eveneens de vraag hoe het zit met ons subregionaal beleid. In het WIP is inderdaad afgesproken om op dat vlak een aantal zaken opnieuw op gang te brengen. In het verleden zijn er al heel wat actieplannen geweest, onder meer in het kader van de jeugdwerkloosheid waarbij de centrumsteden worden betrokken. In tijden van crisis is het inderdaad zinvol om een subregionaal gedifferentieerd beleid te voeren. Daarvoor hebben we de regionale sociaal-economische overlegcomités (RESOC's). Ik pleit ervoor om de RESOC's als gesprekspartners te betrekken en niet alleen de steden. De problematiek van de crisis gaat verder dan de grenzen van een stad of van een stadsregio. Vlaanderen moet een beleid voeren voor heel Vlaanderen waarbij iedere subregio met zijn specifieke kenmerken en zijn specifieke problemen wordt bevraagd en waarbij een antwoord op maat wordt geboden.

Hoe ver staat het met het subregionale anticrisisbeleid en met het overleg?

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Voorzitter, minister, ik deel natuurlijk de bekommernis van mevrouw Turan. De bijkomende werkloosheid die gepaard gaat met de herstructurering is alarmerend. Toen ik daarnet mijn voorhoofd fronste, had dat te maken met het zware accent dat u legt op Antwerpen. De schets die u hebt gegeven, zal wel correct zijn en dat is inderdaad dramatisch.

Maar ik sluit me aan bij de heer Bothuyne, die zegt dat het voor de regering de uitdaging is om naar de verschillende regio's te kijken, om een subregionaal beleid verder te ontwikkelen en om de subregio's te monitoren en daarop in te spelen. Niet alleen Antwerpen zit momenteel in de problemen. Het is duidelijk dat er iets moet gebeuren, maar ook andere steden en subregio's hebben het moeilijk. Ook daar moet een beleid voor komen.

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Voorzitter, minister, collega's, nu er geen pers aanwezig is en we hier toch allemaal samen zijn, kan ik zeggen dat we zelf een mentaliteitswijziging moeten doorvoeren.

De cijfers van de VDAB tonen aan dat er in januari ongeveer 3500 vacatures bij zijn gekomen. In Vlaanderen zijn er vandaag 35.000 openstaande vacatures, in tegenstelling met de crisisberichten die ik niet wil minimaliseren. U hebt mijn visie over Carrefour gehoord: het zijn menselijke drama's en ik heb er begrip voor. Wij stippelen mee het beleid uit – zeker de meerderheid, de oppositie niet helemaal – en ik wil mijn insteek als ondernemer verduidelijken.

We moeten stoppen met ons als overheid met alles te moeien. We moeten er vooral voor zorgen dat ondernemers kunnen ondernemen. Dat is waar we naartoe moeten. Ik ben er mij ten volle van bewust dat het Opeldrama in Antwerpen een drama is voor de werkgelegenheid. Men kijkt altijd naar Opel en veel minder naar de toeleveranciers, maar er komen grote problemen op ons af.

We moeten vooral nagaan hoe het komt dat die 35.000 vacatures niet worden ingevuld. We moeten eerst en vooral zorgen dat het tewerkstellingsbeleid een volledig Vlaamse materie wordt. We moeten ook zorgen dat een aantal randvoorwaarden in het beleid vervuld worden. Het is aan ons als wetgevende vergadering om ervoor te zorgen dat de regelgeving die we spuwen en creëren, afneemt. Ik heb al verschillende keren aan de minister een oproep gedaan om bijvoorbeeld van de bouw- en milieuvergunning, één vergunning te maken. Ik bedoel dan niet één loket, maar één aanvraag. Dit houdt de mensen in de ondernemerswereld enorm bezig. We moeten nagaan hoe het komt dat de 35.000 vacatures niet worden ingevuld, terwijl er dagelijks nog 39.000 Fransen naar West-Vlaanderen en Henegouwen komen werken.

De analyse is dat alle flankerende maatregelen – die we onder ons zo graag benoemen – niet de juiste oplossing zijn. De juiste oplossing is ondernemers laten ondernemen en dat betekent de regelgeving afbouwen. We moeten ook kijken naar de tussenkomst van de overheid – spijtig genoeg is dat geen Vlaamse materie, maar een federale materie – en ervoor zorgen dat de werkloosheidsval wordt weggehaald. Het is al veel aangehaald en zeker onze partij draagt dit hoog in het vaandel: we moeten als Vlaanderen aandringen dat het principe van de werkloosheidsuitkering die onbepert is in de tijd, dringend wordt veranderd. Van de 27 Europese lidstaten zijn wij het enige land – en ik weet wel, minister, dat het geen Vlaamse materie is, maar Vlaanderen moet op tafel slaan – met zo'n uitkering.

Wij moeten een mentaliteitswijziging doorvoeren. Ik verzet mij tegen regels die oproepen om iets te doen in die regio en in die regio, want dan vervallen we in een eindeloze getrapte economie van subsidiëring die zeker niet de concurrentiekracht van Vlaanderen zal verstevigen.

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

De heer Koen Van den Heuvel: Minister, voorzitter, ik wil ook even mijn visie formuleren.

Ik kom ook uit de provincie Antwerpen en ik vind het ook een belangrijk item. Maar we moeten vermijden dat er om de week een vraag over een bepaalde regio wordt gesteld. *(Opmerkingen)*

Ik heb over Limburg reeds een opmerking gemaakt en toen knikten jullie neen. Mijn neus is toen bijna afgebeten door een aantal Limburgse collega's. Ik denk toch dat we daarvoor moeten opletten.

De Antwerpse economie is heel conjunctuurgevoelig. Dat is nu eenmaal zo. Op het eind van vorig jaar hebben we gemerkt dat de werkloosheid in Vlaanderen dubbel zo snel steeg als in Wallonië. Ik zou zeggen dat het een positief teken was, in die zin dat onze economie conjunctuurgevoelig is, terwijl de overheidstewerkstelling in Wallonië ervoor zorgt dat economische schokken er minder gevolgen hebben. Elk cijfer moet altijd op de juiste manier worden geïnterpreteerd.

De problematiek van Antwerpen is heel conjunctuurgevoelig. Als enige grootstad in Vlaanderen is er ook een grootstedelijke problematiek waar men wordt geconfronteerd met

relatief hoge werkloosheidspercentages voor een aantal kansengroepen die in Antwerpen meer voorkomen dan in de rest van Vlaanderen.

We moeten inderdaad een economisch horizontaal beleid voeren, wat de laatste jaren meer een verticaal, of eerder een sectoraal, beleid was. Een sterk horizontaal beleid is belangrijk, of het nu voor Limburg of West-Vlaanderen of Antwerpen is. Fiscaliteit is natuurlijk federale materie. Een horizontaal beleid waar een aantal omgevingsfactoren worden ingevuld, met verticale lijnen naar de sectoren is belangrijk.

Je kunt een regionale toets toevoegen, maar dan vooral op het vlak van mobiliteit, van openbare werken, van bereikbaarheid, van ruimtelijke ordening enzovoort. Deze regionale invullingen kunnen op supraregionaal niveau worden voorbereid.

Ik denk dat dit de tweedeling is die we zouden moeten volgen. Een sterk economisch horizontaal beleid met verticale accenten op Vlaams niveau waarin de RESOC's een element kunnen zijn op het vlak van bereikbaarheid en voldoende industrieterreinen. Ik denk dat dit een invalshoek is die men zou kunnen hanteren. Ik ben ervan overtuigd dat we ook nu veel troeven hebben. Wanneer we in Antwerpen een aantal problemen kunnen oplossen, dan kunnen we van de nieuwe conjunctuuropgang profiteren om ook in Antwerpen mooie werkgelegenheidscijfers neer te zetten.

De voorzitter: Mevrouw Deckx heeft het woord.

Mevrouw Kathleen Deckx: Voorzitter, minister, ik meen te begrijpen dat men zegt dat we ons moeten toespitsen op heel Vlaanderen, wat ik volledig beaam. Ik ben ook blij dat sommigen ervoor pleiten om een subregionaal beleid te voeren. Men vraagt zich af of het nodig is dat Antwerpen, dat Limburg – en ik spreek vandaag voor de Kempen –, dat iedere regio voor zichzelf opkomt. Ik zal u die vraag beantwoorden: dat is nodig.

Ik zeg meteen waarom. Als je in de regio Kempen over werkloosheid en problemen in de economie hoort, dan hoor je het woord Opel. Dat is uiteraard heel erg belangrijk, want de problematiek van Opel zindert ongetwijfeld na in onze regio. De mensen in die regio willen ook wel dat hun problemen onder de aandacht worden gebracht en dat er niet alleen wordt gesproken over de grote industrie in de grote steden van Vlaanderen. Er moet ook worden gekeken naar wat er op de regionale niveaus gebeurt, en die moeten ook duidelijk meegenomen worden in de actieplannen die hopelijk zullen worden ontwikkeld.

Johnson Controls in Geel bijvoorbeeld zal in zeer nauwe schoentjes komen als de Opelvestiging in Antwerpen sluit. Men spreekt daar op dit ogenblik al over de 'boulevard de tristesse': een hele straat in een industriegebied waar op dit ogenblik overal de zwarte vlaggen uithangen. Ik heb het over DAF, Johnson Controls, Philips en vele andere. Waar we eerst en vooral geconfronteerd werden met problemen in de industriële conjunctuurgevoelige sectoren, zien we nu ook dat de farmaceutische sector, met Janssen Pharmaceutica bijvoorbeeld, het moeilijk krijgt.

Ik denk dat het heel terecht is dat ik als afgevaardigde van Vlaanderen maar toch ook van de Kempen, hier in Brussel in deze commissie aan de minister kom vragen om ook rekening te houden, indien er actieplannen ontwikkeld worden en ik neem aan dat dat zal gebeuren, met die bedrijven die niet in het nieuws komen zoals Opel, maar die ook de nodige problemen ondervinden. Ik heb er al enkele genoemd. Er zijn ongetwijfeld een aantal veel kleinere bedrijven waar we absoluut niets van horen, maar waar ook de nodige aandacht aan moet worden gegeven. Daarom vond ik het vandaag de moeite waard om bij mevrouw Turan een aanvulling te doen vanuit mijn regio.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Sta me toe voor te stellen om eens een debat ten gronde te houden met de minister van Economie en de minister van Werk over het algemeen beleid. Ik heb vorige vrijdag bijvoorbeeld een rapport gekregen in verband met alles wat te maken heeft

met het vergunningenbeleid. Ik heb dat tijdens het weekend gelezen. Daar zitten heel wat horizontale lijnen in over vergunningen ten aanzien van het ondernemerschap. Er worden een aantal dingen gevraagd. Er is natuurlijk een algemeen werkgelegenheidsbeleid bij crisis met tewerkstellingscellen en begeleiding van de VDAB die meer op maat van de mensen is, dankzij de afspraken die in het WIP zijn gemaakt. We laten regionale verschillen toe en vragen zelfs om die te bespreken met de sociale partners zoals voorzien. Dat gebeurt vanuit het beleidsdomein Werk. Als het gaat over stimulering of andere horizontale maatregelen, wil ik u vragen daarover de minister van Economie te ondervragen.

Mijn antwoord aan mevrouw Turan bevat heel veel tabellen met cijfers. Die hebben ook te maken met Limburg, West-Vlaanderen en Oost-Vlaanderen. Ik heb bijvoorbeeld een tabel waar bij elke provincie de drie belangrijkste sectoren vermeld worden die nu tot werkloosheid hebben geleid. Ik stel voor die toe te voegen aan het verslag.

Ik probeer algemeen en snel te antwoorden. Als dat kan en mag, wil ik het meer uitgebreide antwoord laten opnemen in het verslag.

Ik kan de 13.000 ontslagen niet bevestigen. Waarom niet? De VDAB heeft alleen cijfers over de herstructurering, niet over de faillissementen. Voor de herstructurering klopt het percentage van 40 percent. Over herstructurering en faillissementen klopt het cijfer van 30.000. 30.000 maal 40 percent is dan wel 12.000, alleen past de 40 percent niet op de faillissementen. Daarvan hebben we geen cijfer. De herstructurering bedraagt dus 40 percent en voor de faillissementen hebben we geen percentage per provincie. Die cijfers komen van de RVA en die maakt de regionale opdeling niet. Ik kan ze u dus ook niet geven.

U hebt een aantal vragen naar voren gebracht over de cijfers van de collectieve ontslagen. Ik stel voor dat ik daar niet op inga. U zult dat kunnen terugvinden in het verslag. Ook wie niet van Antwerpen is, kan daar cijfers vinden.

Ik heb reeds naar voren gebracht dat de VDAB geen zicht heeft op het effectief aantal banen dat verloren ging. We hebben geen specifieke cijfers over de havenregio, maar u kunt die eventueel opvragen bij het Antwerpse Havenbedrijf.

U vraagt of er specifieke redenen zijn. De heer Van den Heuvel heeft daar al iets over gezegd. Natuurlijk heeft Antwerpen een hoge mate van economische bedrijvigheid omwille van de haven. Het is vanzelfsprekend dat bij een crisis dat in aantallen en percentages sneller en meer wordt gevoeld. Zoals ook de heer Van den Heuvel heeft gezegd, komen daar bij een herneming ook sneller oplossingen.

Ik kom bij de twee vragen aan de minister-president, bevoegd voor Economie. Ik breng gewoon wat hij me heeft overgemaakt. We moeten een onderscheid maken tussen collectieve ontslagen die het gevolg zijn van herstructureringen en ontslagen door faillissementen. Dat punt heb ik al naar voren gebracht. Specifiek om faillissementen te voorkomen, wijst de minister-president naar het VESOC-akkoord (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) inzake preventief bedrijfsbeleid. Het preventieve bedrijfsbeleid wil in vier stappen ondernemingen die in moeilijkheden dreigen te komen, een nieuwe toekomst bieden door financiële screening, advies, een grondig doorstartplan en de implementatie van dat plan. Voor de verschillende fases is in ondersteuning voorzien voor de onderneming, onder meer vanuit de kmo-portefeuille en vanuit EFRO-middelen (Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling).

Het preventief bedrijfsbeleid heeft als prioritaire doelgroep de ondernemingen met tussen de 20 en de 100 werknemers. Dat is belangrijk omdat de grote bedrijven meer in de kijker komen, maar in de kleine bedrijven zijn er uiteindelijk meer ontslagen gekomen. We hebben daar het grootst aantal faillissementen gekend en dat is nu terug aan het lopen. We moeten daar zeker oog voor blijven hebben. De concrete implementatie van het preventief bedrijfsbeleid wordt begeleid en geadviseerd door het paritair samengestelde Comité voor Preventief Bedrijfsbeleid.

Het preventief bedrijfsbeleid richt zich zowel op spontane meldingen vanwege ondernemers, vragen van werknemers als preventieve acties vanuit het Agentschap Ondernemen. Vandaag is het preventief bedrijfsbeleid nog in een opstartfase waarbij de nadruk ligt op algemeen informeren via de media, de ondernemersorganisaties en de vakbonden. Zo verstuurde de minister van Economie einde februari een mailing naar 8000 individuele ondernemers over heel Vlaanderen, die tot de prioritaire doelgroep met tussen de 20 en de 100 werknemers behoren. Daarnaast is er ook een provinciale roadshow opgestart. Die zal op 26 april Antwerpen aandoen. De andere data staan niet op mijn papier, dus die kan ik u niet geven maar u zult die ongetwijfeld vinden.

Met betrekking tot verdere acties op vlak van de proactieve detectie van probleemsectoren en/of regio's, zal door de minister-president samen met het Comité voor Preventief Bedrijfsbeleid nagegaan worden hoe hieraan concrete invulling kan worden gegeven en dit binnen de geest van het VESOC-akkoord zoals dit ook werd herbevestigd in het WIP.

De begeleidingsduur is afhankelijk van het resultaat van het sociaal overleg. Dat is ook al in de vorige vraag aan bod gekomen. In de praktijk bedraagt de begeleidingsduur van de ontslagen werknemers voor bedrijven die voor juni 2009 een herstructurering hebben doorgevoerd, 12 maanden, ongeacht de leeftijd. Na juni 2009 hielden bedrijven zich aan de wettelijke minimale begeleidingsduur. Het is nog te vroeg om de uitstroomresultaten op het vlak werk te bekijken omdat voor de meeste werknemers de outplacementbegeleiding nog lopende is. Er zijn momenteel dus nog geen relevante uitstroomresultaten voorhanden. Zoals ik daarnet heb beloofd, zal ik aan de VDAB vragen wanneer we die eerste resultaten, ook van de effecten van de kwaliteitseisen, outplacement en de gevolgen voor de uitstroom, kunnen hebben. We zullen die dan zeker bespreken met de sociale partners. Ik kan ze hier dan ook voorleggen.

De voorzitter: De tabellen worden deze namiddag naar iedereen gestuurd.

Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan: Minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik zou toch nog even iets willen verduidelijken. Gisteren hebben we het tijdens de plenaire vergadering gehad over de aanpak van de armoede, en dan specifiek bij de vrouwen. Wil dat dan zeggen dat we geen aandacht willen voor de armoede bij de kinderen? Kunnen we de vrouwen uit de armoede houden zonder te kijken naar de kinderen, de mannen? Er moet een horizontaal beleid worden gevoerd voor alle regio's, voor alle steden, voor heel Vlaanderen. We kunnen echter niet om de feiten heen. En waarschijnlijk zijn die voor een deel conjunctuurgebonden. Antwerpen wordt nu het hardst getroffen. Hopelijk volgt er een belangrijke heropleving. Ik vraag niet om andere regio's te benadelen.

Mijnheer Van den Heuvel, u zegt dat er een horizontaal beleid moet worden gevoerd. Uiteraard is dat zo. Maar in de beleidsnota voor Werk staat net dat er een gedifferentieerde aanpak zal zijn. Dat is ook opgenomen in het WIP. Voor de implementatie van het WIP zou de minister ook spreken met de RESOC's, met de VVSG en vooral met steden zoals Antwerpen en Gent. Het gaat niet om Antwerpen in het algemeen.

Minister, er is een algemeen probleem. Uit uw antwoorden leid ik af dat er voor de regio niet iets specifiek wordt gedaan, tenzij de uitwerking van het WIP, waarmee we nu volop bezig zijn.

Minister Philippe Muylers: Ik moet eerlijk toegeven dat ik niet gevraagd heb wat de laatste stand van zaken is. Wat dat betreft, moet ik u het antwoord schuldig blijven.

Mevrouw Güler Turan: Ik zal niet nalaten om daarover een vraag te stellen. Hopelijk kunnen we dan de volledige uitwerking van het WIP overlopen.

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Ik blijf erbij dat de interventie van de overheid minimaal moet zijn. Ze is veel te groot, zelfs op het Vlaamse niveau. Men zou beter investeren in de defiscalisering bij de ondernemingen in plaats van allerlei ondersteunende maatregelen in te voeren, zelfs in het kader van het WIP. (*Rumoer*)

Kijk naar de economieën in de wereld die performant zijn. Wij zijn daar zeker niet bij. Het is dankzij sinterklaasmaatregelen dat het zo ver is gekomen. (*Opmerkingen*)

Ik weet wel dat u geen fiscale instrumenten hebt. Ik blijf echter bij mijn standpunt.

Antwerpen roept nu luider dan andere regio's. Daarom pleit ik ook voor de horizontale aanpak en niet voor een aanpak per regio. Uit het verleden weten we dat West-Vlamingen veel minder lawaai maken dan Antwerpenaren. De teloorgang van de textielindustrie in West-Vlaanderen heeft tot een veel groter drama geleid op het vlak van de verloren arbeidsplaatsen dan wat er zich in Antwerpen afspeelt. West-Vlamingen zijn het echter gewoon om hun problemen zelf op te lossen.

Ik pleit voor een maximale horizontale aanpak. Daarnaast zou men de inbreng van de overheid veeleer moeten afbouwen dan versterken.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de tussenkomst van de VDAB in de kosten van de abonnementen voor werkzoekenden

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Minister, we hebben het vroeger al gehad over de tegemoetkoming voor de verplaatsingskosten die werkzoekenden maken. De VDAB probeert in te spelen op de verplaatsingsnoden van werkzoekenden via abonnementen. Bij een beroepsopleiding is het abonnement gratis. Bij een trajectbegeleiding kan men zich een abonnement aanschaffen voor 12,5 euro, wat een toch vrij laag bedrag is.

Het systeem blijkt nu in gevaar te zijn. Tot nu betaalt de VDAB een forfaitaire som aan De Lijn voor al die abonnementen. Het gaat om een vrij behoorlijk bedrag. Blijkbaar dekt dit bedrag de kosten van De Lijn niet. De werkelijke kosten zijn blijkbaar een veelvoud van wat de VDAB betaalt. Die kosten zouden toch enkele miljoenen euro bedragen. In 2010 moet De Lijn 51,8 miljoen euro besparen. Daarom wil De Lijn de dekkingsgraad van deze maatregel verhogen. Om dat probleem op te lossen vraagt De Lijn aan de VDAB meer te betalen. Als de VDAB dat niet wil, kunnen we ervan uitgaan dat het systeem gewijzigd zal worden. Het wordt duurder of het wordt zelfs afgeschaft.

Minister, bent u op de hoogte van deze problematiek? Bent u op de hoogte van de vraag van De Lijn aan de VDAB? Is er al overleg geweest? Wat is uw standpunt ten aanzien van een hogere bijdrage van de VDAB? Wat is uw standpunt over een mogelijke verhoging van de prijs van abonnementen of de eventuele afschaffing van het systeem?

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Ik sluit me aan bij de vraag van de heer Watteeuw. De Lijn herziet overal de systemen van de derde betaler. Ook de gemeenten die voor hun lokaal net een bijdrage betalen, hebben een herziening gekregen. Minister, gaat het om een normale herziening en aanpassing van de tarieven, of hebben we te maken met een uitzonderlijke beweging ten aanzien van de VDAB?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Een en ander heeft natuurlijk te maken met de besparingsmaatregelen die ook aan De Lijn zijn opgelegd. De Lijn gaat na waar ze extra inkomsten kan halen. Ik zal het systeem niet opnieuw uitleggen. U hebt dat zelf al naar voren gebracht. Ik wil wel op twee zaken wijzen. Ik denk dat De Lijn een vergissing maakt door aan de VDAB bijkomende betalingen te vragen. Het gaat hier niet automatisch om extra kosten voor De Lijn. Het gaat over een betere bezettingsgraad, waar een budget tegenover staat dat collectief wordt betaald. Het gaat om mensen die vandaag het openbaar vervoer niet of minder gebruiken te linken aan het openbaar vervoer en ze er morgen toe te bewegen effectief een abonnement te nemen in plaats van elke rit te betalen. Volgens mij is het verkeerd te denken dat al die mensen die vandaag in aanmerking komen voor een gratis of laaggeprijsde dienst morgen allemaal zullen betalen als de regeling wegvalt. De vraag is ook of de VDAB de zogenaamde gedeelde inkomsten van De Lijn moet betalen.

Ik zal beginnen met te zeggen over welke bedragen het gaat en hoe we daartoe komen. Buiten de eigen bijdrage is er nog het bedrag van 1 miljoen euro van de VDAB. Indien alles betaald moet worden en de opmerkingen die ik daarover al heb gegeven niet van toepassing zijn, bedragen de minderinkomsten voor De Lijn er 3,692 miljoen euro in 2009. Afhankelijk van de prognoses – 10 of 20 percent meer abonnementen – gaat het over ruim 4 miljoen tot 4,7 miljoen euro aan theoretisch gedeelde inkomsten.

Uiteraard zijn er gesprekken geweest tussen De Lijn en de VDAB. U hebt gelijk. Als de VDAB een bijkomend bedrag zou moeten betalen aan De Lijn, dan zullen we nagaan of we dat zullen doen. De VDAB heeft daar niet direct het budget voor. We moeten dan nagaan of we niet moeten overgaan tot de terugbetaling van de reëel gemaakte verplaatsingen in plaats van het betalen van abonnementen. We willen die besprekingen verder voeren. Wat De Lijn echter vandaag vraagt, stemt niet overeen met wat werkelijk kan en mag gevraagd worden. De gesprekken gaan verder.

De voorzitter: De heer Watteuw heeft het woord.

De heer Filip Watteuw: Minister, ik dank u voor het antwoord. Ik ben blij dat u wilt zoeken naar een oplossing en ik heb begrepen dat u op de ene of de andere manier verder wilt tegemoetkomen aan de verplaatsingsnoden van de werkzoekenden.

Eigenlijk is dit een mooi voorbeeld van hoe efficiëntiewinsten – dat mooie toverwoord – niet altijd leiden tot winsten in de begroting. De efficiëntiewinst die De Lijn hier zoekt, want het is geen algemeen systeem, het gaat specifiek om een efficiëntiewinst die De Lijn wil vinden, zal immers leiden tot een efficiëntieverlies bij een andere instelling die afhankelijk is van subsidies van de Vlaamse overheid. Dit is geen goeie manier van werken. Ik hoop dat De Lijn dit niet hard speelt.

Minister Philippe Muylers: Voor alle duidelijkheid, ik ben het niet met u eens dat het wel of niet aanrekenen en voor welk bedrag, een mooie toepassing zou zijn van het mislukken van de efficiëntiewinsten.

Het gaat hier over een discussie tussen de VDAB en De Lijn over wat wel en wat niet moet worden aangerekend voor een bepaalde doelgroep. Daarbij kan alles tussen het maximale – 4 miljoen euro – en nul euro worden besproken. Het is uiteindelijk altijd de bedoeling geweest dat we er inzake trajectbegeleiding en beroepsopleiding voor zorgen dat de werklozen geen verplaatsingsprobleem hebben.

De heer Filip Watteuw: Het is natuurlijk wel zo dat de maatregelen heel duidelijk genomen worden op basis van de vraag van de regering om 51,8 miljoen euro te besparen en dit valt onder 'efficiëntiewinsten'. Het kan toch niet de bedoeling zijn van die efficiëntiewinsten om minder kosten te maken, maar op de rug van een andere instelling die aan de regering zal moeten melden dat ze een tekort heeft of een extra besparing zal moeten doen. Het is een vestzak-broekzakoperatie. Wat De Lijn wint, zal de VDAB verliezen. Dat kan toch geen efficiëntiewinst genoemd worden?

Minister Philippe Muylers: Wie zegt nu dat het zo is? Het is zo niet. U vraagt aan mij wat het theoretische maximum is. Ik geef het u en u zegt: “Zie, het is een slechte maatregel.” Er is nog geen afspraak. Laten we wachten.

Ik ga ver, ik zal het zwart-wit stellen. Stel dat er geen overeenkomst komt, misschien verliest De Lijn wel 1 miljoen euro en zal ze bijkomend 1 miljoen euro nog efficiënter worden, want als de VDAB het miljoen niet meer op tafel legt, is er misschien een nog andere situatie.

Uw conclusie is een verkeerde, maar u mag ze houden.

De heer Filip Watteuw: Ik baseer me toch niet op iets hypothetisch; het is de beslissing van de raad van bestuur van De Lijn om die piste te bewandelen. U zegt dat ze misschien dat ene miljoen euro verliezen. Wat dan? Wat is het effect daarvan? U moet hier toch wel bekommerd om zijn?

Minister Philippe Muylers: Waarom zou ik daar bekommerd om zijn?

De heer Filip Watteuw: Dan vervalt het systeem.

Minister Philippe Muylers: Voor alle duidelijkheid, ik denk dat u het echt niet juist hebt begrepen. *(Opmerkingen van de heer Filip Watteuw)*

Ik heb het uitgelegd. Ik zal dat nog een keer doen. De VDAB geeft aan een groep mensen een abonnement en daarmee geeft de dienst meer dan de werkloze nodig heeft om naar de trajectbegeleiding of de opleidingsbegeleiding te gaan. Dat hoeft niet. De filosofie stelt dat het alleen nodig is om naar de opleiding of de trajectbegeleiding te gaan.

In overleg met de VDAB werd in het verleden om promotieredenen afgesproken om te werken met een abonnement zodat de betrokkenen de voordelen zouden inzien van reizen met het openbaar vervoer, ook naast de verplaatsingen naar de opleiding of het traject.

Als De Lijn nu zegt dat ze die promotie niet meer wenst, dan gaan wij terug rond de tafel zitten. Dat is de situatie vandaag.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Ivan Sabbe tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het gebruik en de doelmatigheid van de overbruggingspremie

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Voorzitter, minister, collega's, mijn vraag gaat over de tijdelijke maatregel, de overbruggingspremie, die in het leven werd geroepen naar aanleiding van de crisis en waarbij de tijdelijke werkloosheid met verminderde activiteit wordt opgevangen.

Sinds 1 april 2009 hebben 13.641 werknemers er gebruik van gemaakt. 10 maanden na de start van het systeem hebben 523 bedrijven een premie aangevraagd. Daarvan kregen er 365 groen licht en 137 van de 523 aanvragen werden verlengd. De overheid heeft vandaag dus al 9,9 miljoen euro betaald.

Minister, zal de enveloppe van 15 miljoen euro volstaan? Hoe is de evolutie van de aanvragen? Zal de maatregel worden verlengd? Zo ja, voor welke termijn en in welk budget wordt voorzien?

De hoofdbedoeling van de overbruggingspremie is natuurlijk voorkomen dat werknemers ontslagen worden. In tijden van extreme crisis zijn tijdelijke maatregelen op hun plaats. Verwacht wordt dat het departement Werk dit opvolgt. Hoe zal het departement de doelmatigheid van de maatregel opvolgen? Wat zijn de eerste resultaten van die doelmatigheidsmeting? In

welke mate heeft de premie er werkelijk voor gezorgd dat ontslagen vermeden werden? Dat is misschien wat subjectief, maar toch het bekijken waard.

Heel wat arbeidsmarktmaatregelen, zoals ook de overbruggingspremie, sterken de positie van de ‘insiders’ op de arbeidsmarkt. Ik weet dat we als Vlaanderen spijtig genoeg beperkt zijn op het vlak van het tewerkstellingsbeleid. Ik heb dus nog een vraagje over de ‘outsiders’, degenen die geen werk hebben, en de acties voor ouderen die wat langer willen werken, de laaggeschoolden en de jongeren. Dit is gewoon een informatieve vraag. Welke tijdelijke maatregelen zijn er nog? Welke bent u nog van plan te nemen in tijden van crisis op de arbeidsmarkt, voor de insiders en voor de outsiders?

Het is wel zo dat de overbruggingspremie varieert in functie van het percentage dat men nog werkt: tussen – afgerond – 492 euro en 135 euro. Sinds 25 juni 2009 zijn er drie federale anticrisismaatregelen die een overlapping zijn, maar niet overal, want er zijn twee gevallen die enkel federaal zijn en niet Vlaams. Ik zou graag uw standpunt ter zake willen kennen.

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

De heer Koen Van den Heuvel: Het laatste punt van de heer Sabbe kan leiden tot een interessante discussie die ons heel ver kan leiden. Welk soort arbeidsmarkt willen we? Willen we er echt een markt van maken? We hebben dan natuurlijk die flexibele arbeidsmarkt waarin niet zozeer de job, maar wel de werkzekerheid een belangrijke rol speelt, waarin competentie een heel belangrijk item is, waarin de uitkeringen en de ontslagvergoedingen op een heel activerende manier moeten worden geherformuleerd. Daar staan we spijtig genoeg in ons land nog ver vanaf en dat leidt natuurlijk tot maatregelen zoals de overbruggingspremies, die misschien suboptimaal zijn, maar in het kader waarbinnen we nu spelen, wel een zekere efficiëntie hebben om arbeidskrachten op de arbeidsmarkt te houden en waarbij ook bedrijven een aantal goeie krachten kunnen behouden. Het is inderdaad een heel pertinente discussie hoe we op weg kunnen gaan naar een meer flexibele arbeidsmarkt, maar dat is misschien een thema dat we op een ander moment kunnen aanhalen.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, ik kan vrij kort zijn. Het budget dat voorzien is in 2010, bedraagt 6.500.000 euro. Dat bedrag stond in de begroting. Daarnaast is er nog in 1 miljoen euro extra voorzien in het Werkgelegenheids- en Investeringsplan (WIP). Volgens onze ramingen zal dit voldoende zijn omdat de maatregel niet verlengd wordt in de tijd; het blijft een tijdelijke maatregel.

In verband met de evaluatie denk ik dat de beste evaluatie is dat in het kader van het WIP de werkgevers- en werknemersorganisaties samen uitdrukkelijk hebben gevraagd om ten eerste als referentiebasis het jaar 2008 te nemen, omdat het een efficiënte maatregel is en door te kijken naar het verslechteren van de situatie van het bedrijf, 2008, voor de crisis, als referentie te houden. Men wil de belangrijke maatregel houden. Ten tweede vroegen ze of er een derde periode mogelijk was voor de bedrijven, zodat dit ook kon blijven spelen.

Ik vind dat de beste evaluatie. Een maatregel die niet werkt, zouden de werkgeversorganisaties die terugkoppelen naar hun bedrijven en de werknemersorganisaties die terugkoppelden naar hun werknemers, niet gevraagd hebben.

We hebben een indicatie over de eventuele ontslagen en sluitingen van bedrijven die een overbruggingspremie hebben gevraagd. Uit de signalen blijkt vandaag dat een tiental bedrijven beschikt over een goedgekeurd dossier van overbruggingspremie. Toch zijn zij overgegaan tot collectief ontslag. Het is de bedoeling dit te vermijden.

Een evaluatie ten gronde is gepland voor 2010. Het gaat echter om een tijdelijke maatregel. We moeten opletten met evaluaties van maatregelen van tijdelijke duur.

Uw laatste vraag verbaast me een beetje. In het WIP staan immers een aantal maatregelen die we in overleg met de Vlaamse sociale partners hebben genomen voor de outsiders. Voor de

jongeren is er naast het jeugdwerkplan een aanvullend aanbod aan werkervaring en stageplaatsen. Voor 50-plussers wordt het begeleidingsaanbod toegankelijker gemaakt. Voor werkzoekenden in herstructurering is voorzien in het vervolgtraject van de VDAB. Voor kwetsbare werkende groepen zoals mensen in armoede is er een blijvend aanbod uitgewerkt.

Ik ga niet alles uit het WIP voorlezen, dat zou me te ver leiden. Wanneer ik ook de besteding van de middelen bekijk, dan is er toch in heel wat voorzien voor werkzoekenden, meer dan voor de insiders.

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: We zijn het er toch over eens dat het een tijdelijke maatregel betreft.

Minister Philippe Muylers: Ik heb duidelijk gezegd dat de maatregel niet verlengd wordt.

De heer Ivan Sabbe: Tenzij we te maken zouden krijgen met bijvoorbeeld een dubbeldip.

Ik ben positief verrast dat het aantal openstaande vacatures van de VDAB is gestegen. Ik zal u via een schriftelijke vraag wat meer details vragen over de aard van die 35.533 vacatures. Ik zou willen weten in welke sectoren die zich voordoen, in welke regio's en voor welke functies. Op die manier kunnen we met kennis van zaken nagaan wat de reden is waarom die vacatures niet worden ingevuld.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het win-winaanwervingsplan van de federale regering

De voorzitter: De heer Janssens heeft het woord.

De heer Chris Janssens: Sinds 1 januari is het win-winaanwervingsplan van de federale minister van Werk van kracht. De bedoeling van het plan is de kost van de aanwerving van zowel jonge als oudere werklozen te verminderen via een activering van de werkloosheidsuitkering. Wie wordt aangeworven, kan dan een deel van zijn werkloosheidsuitkering behouden. De werkgevers kunnen dat bedrag van het netto te betalen salaris aftrekken. De overheid neemt dus een deel van het loon ten laste.

Het plan is gericht op drie doelgroepen: werkzoekenden jonger dan 26 jaar, uitkeringsgerechtigde werklozen die minimum 50 jaar oud zijn en uitkeringsgerechtigde werklozen die minimum 1 en maximum 2 jaar werkzoekend zijn.

De laatste 2 jaar is het aantal werklozen jonger dan 25 jaar gestegen van 33.117 tot 48.612. Dat is een stijging van 29 percent in 2 jaar. In uw beleidsnota Werk staat dat het bestrijden van de jeugdwerkloosheid en het versterken van de werkzaamheid bij jongeren een strategische doelstelling is.

Onze Vlaamse werklozen zouden gebruik moeten maken van het win-winaanwervingsplan. Ik las echter half februari in een krant dat dit plan te weinig bekend is bij de werkzoekenden en bij de werkgevers. Het kabinet van de federale minister van Werk was nochtans begin januari een grootschalige informatiecampagne gestart via radiospots, televisiespots, kranten, dagbladen, internet. Maar blijkbaar was die campagne niet helemaal efficiënt.

Omdat zowel de Vlaamse werkzoekenden als de werkgever er baat bij hebben om gebruik te maken van het win-winaanwervingsplan dat loopt tot eind 2010 en in sommige gevallen zelfs tot 2011 of 2012, afhankelijk van wanneer men aangeworven wordt en in welke categorie men zich bevindt, lijkt het me essentieel dat dit plan ook in Vlaanderen verder bekend wordt gemaakt.

Minister, welke initiatieven neemt u bovenop die van de federale regering om dit plan via onze regionale kanalen meer bekend te maken bij de Vlaamse werkzoekenden en werkgevers?

Om in aanmerking te komen voor het win-winaanwervingsplan moet men werkloos zijn en als werkzoekende ingeschreven zijn bij de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling. In Vlaanderen is dat de VDAB. Welke rol ziet u de VDAB spelen in dat plan?

Welke bijkomende specifieke initiatieven neemt u om de aanwerving te stimuleren van de drie hoger vermelde doelgroepen?

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Ik vind dit een heel opmerkelijke vraag. Ik zou bijna bedenken dat het 'le Belang flamand' is. Het Vlaams Belang probeert op alle mogelijke manieren en op alle mogelijke fora de wijze waarop federaal minister van Werk Milquet haar werkgelegenheidsbeleid voert, aan te vallen. Hier vraagt het Vlaams Belang om het beleid van minister Milquet te promoten. Ik stel dat alleen maar vast. We zullen daar rekening mee houden in toekomstige discussies over de verhouding tussen het Vlaamse en federale werkgelegenheidsbeleid.

Ik heb een bijkomende vraag. We hebben wel degelijk een eigen beleid. Een belangrijk onderdeel daarvan is de premie voor de aanwerving van 50-plussers. Die premie was vrij succesvol en kende ook in 2009 een stijgend gebruik ondanks de crisis. Ze was ook wat versoepeld aan het begin van het jaar. Hoever staat het daarmee? Zijn de budgetten daar toereikend? Waar wilt u met die premie naartoe?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik ken niet alle cijfers van alle maatregelen uit het hoofd, mijnheer Bothuyne. Ik stel dan ook voor dat u die gegevens schriftelijk vraagt.

Ik wil eraan herinneren dat het doelgroepenbeleid van het win-winaanwervingsplan vooral is veranderd door de discussie die vanuit Vlaanderen is gevoerd. Eerst ging het alleen over de jeugd, wij hebben er de 50-plussers en de 1 tot 2 jaar werklozen aan toegevoegd

We werken nu samen met de RVA voor de promotie van dat plan. Er zijn een aantal initiatieven genomen. De regionale directies en de betrokken medewerkers van de VDAB zijn uitgebreid geïnformeerd over deze federale maatregel. Het promotiemateriaal wordt via de VDAB-kanalen zoals de werkwinkels ter beschikking gesteld aan een ruim publiek. Verder is er de werkgeversdienstverlening van de VDAB waarbij de VDAB het materiaal meeneemt bij bedrijfsbezoeken of contacten met bedrijven. Dat geldt ook voor acties zoals Jobkanaal, waar specifiek een sensibiliseringsbeleid voor die doelgroep wordt gevoerd. Lokaal kunnen de samenwerking en de informatieverbreiding diverse vormen aannemen. Daar kan ik dus moeilijk op ingaan.

De VDAB zal in samenwerking met de beambten van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA) systematische acties opzetten. De PWA-beambten zullen, op werkwinkel-niveau, de VDAB-personeelsleden bijkomend informeren over het administratief verloop van de maatregel zodat ook daar efficiëntie gegarandeerd kan worden. Dit zijn de afspraken tussen de VDAB en de RVA over de promotie van de maatregel.

U vraagt naar het eigen versterkend beleid. Ik zal daar niet in detail op ingaan.

Voor de jongeren is er het Jeugdwerkplan. Er zijn de 50+-clubs en 'Samen op de bres voor 50+' die in genoeg acties voorzien, die we uitvoeren. Ik wil ook nog verwijzen naar het WIP waar specifiek voor de jeugd, de 50-plussers en de werkzoekenden met een werkloosheidsduur tussen 1 en 2 jaar, een aantal maatregelen voor begeleiding op maat zijn genomen. Laat me toe om niet in herhaling te vallen en alle elementen in concreto te gaan toelichten.

De voorzitter: De heer Janssens heeft het woord.

De heer Chris Janssens: Minister, ik dank u voor uw antwoord.

Mijnheer Bothuyné, er is al heel wat te doen geweest over de verschillende banenplannen van minister Milquet. Als die nadelig zijn voor Vlaanderen, dan vind ik het terecht dat onze fractie en zelfs het Vlaams Parlement daar partijoverschrijdend op reageren. Als de plannen dan worden gewijzigd, op vraag van Vlaanderen, om tegemoet te komen aan de noden die er in Vlaanderen zijn, en als minister Milquet daar uitzonderlijk op ingaat en maatregelen neemt die ook de Vlaamse werkzoekende ten goede komen, dan zou het dom zijn van Vlaanderen om daar niet aan mee te werken.

De heer Robrecht Bothuyné: Ik ben tevreden dat het Vlaams Belang het samenwerkings-federalisme omhelst.

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

De heer Koen Van den Heuvel: Mijnheer Janssens, ik denk dat deze vraag u in de toekomst nog wel een paar keer voor de voeten zal worden geworpen.

Ik heb nog een vraag over de discussie over de Milquetplannen. Het Vormingsfonds was ook een item. Hoe evolueert dat?

Minister Philippe Muylers: U bedoelt het bevoegdheidsconflict? De Raad van State heeft in zijn reactie gezegd dat het vooral van de uitvoeringsbesluiten zal afhangen of het Vormingsfonds bevoegdheidsoverschrijdend zal zijn of niet. We zijn in gesprek met de regio's en met de federale overheid over de uitvoeringsbesluiten. De afspraak is dat als de uitvoeringsbesluiten er zijn, we die zullen voorleggen aan juristen om na te gaan of er sprake is van een bevoegdheidsoverschrijding of niet. In functie daarvan zullen we wel of niet naar het Grondwettelijk Hof gaan.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Het is inderdaad eens iets anders dan een belangenconflict. Normaal gezien roept het Vlaams Belang op om belangenconflicten in te roepen tegen maatregelen van mevrouw Milquet. Deze keer niet.

Ik herinner me dat we in de commissie een discussie hebben gehad over de eerste plannen van mevrouw Milquet. Ik heb toen gezegd dat we misschien niet te hoog van de toren moesten blazen omdat het wel eens zou kunnen dat we over een aantal maanden zelf maatregelen zouden nodig hebben om de jongerenwerkloosheid tegen te gaan. Als ik uw vraag lees, dan onderschrijft u dat. Toen was u daar wat verontwaardigd over, maar nu onderschrijft u dat.

Ik zie dat het Vlaams Belang zich toch wel vlotjes aanpast.

De heer Chris Janssens: Ik heb op verschillende fora en in verschillende commissies en bij de bespreking van verschillende beleidsnota's al gewezen op de jeugdwerkloosheid en op de noodzaak van een dringende en stevige aanpak ervan. Als men dan, zelfs vanuit de federale overheid, komt met een maatregel die Vlaamse werklozen kan stimuleren om terug aan de bak te komen, zowel jongeren als ouderen als langdurig werklozen, dan kan daar niks mis mee zijn.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

BIJLAGEN

Bijlage bij de vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over collectieve ontslagen in Antwerpen

1.

Uit de cijfers over de gemelde collectieve ontslagen bij de VDAB blijkt dat ongeveer 40% van het aantal collectieve ontslagen in de provincie Antwerpen valt.

Het aantal van 13.000 ontslagen kan niet bevestigd worden door de VDAB. In het artikel is er sprake van ongeveer 30.000 verloren jobs over heel Vlaanderen naar aanleiding van een herstructurering of faillissement. Om dit te berekenen werden VDAB-cijfers over collectief ontslag gecombineerd met RVA-cijfers over faillissementen. Deze laatste zijn niet beschikbaar op subregionaal niveau, het percentage van 42,9% jobverlies in de provincie Antwerpen heeft enkel betrekking op de herstructureringen (VDAB). Het aantal van 13.000 ontslagen is een raming van de journalist in kwestie (42,9% van 30.000) en kan niet bevestigd worden door de VDAB. Het is niet mogelijk om de berekening voor Vlaanderen te herhalen voor een lager geografisch niveau.

De VDAB heeft enkel zicht op de aan haar gemelde collectieve ontslagen én de faillissementen waarbij aan het sociaal interventiefonds van de VDAB gevraagd werd de outplacementbegeleiding van de betrokken werknemers te financieren. Dit betekent dat de VDAB geen zicht heeft op de individuele ontslagen én de faillissementen waarvoor geen dergelijke tegemoetkoming aan de VDAB werd gevraagd.

2.

In 2008 hebben 15 bedrijven gelegen in de provincie Antwerpen aan de VDAB gemeld effectief te zullen overgaan tot een collectief ontslag. In het totaal was er sprake van 1.375 aangekondigde ontslagen.

In 2009 steeg dit aantal naar 55 bedrijven. In de kennisgeving van deze collectieve ontslagen aan de VDAB was sprake van in totaal 5.257 aangekondigde ontslagen.

Tabel 1: Overzicht collectieve ontslagen per provincie naar aantal bedrijven (absoluut en procentueel) en aantal aangekondigde ontslagen (absoluut en procentueel), 2008.

Provincie	aantal bedrijven	% bedrijven	aantal ontslagen	% ontslagen
Antwerpen	15	27,8	1.375	36,8
Limburg	4	7,4	264	7,1
Oost-Vlaanderen	15	27,8	1.284	34,3
Vlaams-Brabant	8	14,8	302	8,1
West-Vlaanderen	12	22,2	515	13,8
Eindtotaal	54	100,0	3.740	100,0

Tabel 2: Overzicht collectieve ontslagen per provincie naar aantal bedrijven (absoluut en procentueel) en aantal aangekondigde ontslagen (absoluut en procentueel), 2009.

Provincie	aantal bedrijven	% bedrijven	aantal ontslagen	% ontslagen
Antwerpen	55	32,9	5.257	39,1
Limburg	16	9,6	1.372	10,2
Oost-Vlaanderen	23	13,8	1.280	9,5
Vlaams-Brabant	41	24,6	3.442	25,6
West-Vlaanderen	31	18,6	1.895	14,1
Verspreid Vlaanderen*	1	0,6	200	1,5
Eindtotaal	167	100,0	13.446	100,0

3.

Voor de provincie Antwerpen zijn voornamelijk de metaal- en de chemie, rubber en kunststofsector getroffen door herstructureringen en collectieve ontslagen. Deze bedrijven zijn gelegen in de regio's Antwerpen en Turnhout. De regio Mechelen is minder hard getroffen.

Tabel 3 Overzicht per provincie naar top 3 meest getroffen sectoren obv aantal getroffen werknemers, 2008.

Provincie	Sector	aantal bedrijven	aantal getroffen werknemers
Antwerpen	Metaal	3	330
	Chemie, rubber en kunststof	2	248
	Hout- en meubelindustrie	1	231
	Totaal	6	809
Limburg	Metaal	3	179
	Hout- en meubelindustrie	1	85
	Totaal	4	264
Oost-Vlaanderen	Textiel, kleding en schoeisel	4	674
	Chemie, rubber en kunststof	2	150
	Handel en verhuur	1	134
	Totaal	7	958
Vlaams-Brabant	Grafische nijverheid, papier, karton	2	102
	Dranken, voeding en tabak	1	48
	Handel en verhuur	1	39

	Totaal	4	189
West-Vlaanderen	Textiel, kleding en schoeisel	5	215
	Metaal	3	152
	Transport en logistiek	1	90
	Totaal	9	457

Tabel 4: Overzicht per provincie naar top 3 meest getroffen sectoren obv aantal getroffen werknemers, 2009.

Provincie	Sector	aantal bedrijven	aantal getroffen werknemers
Antwerpen	Metaal	19	3.614
	Informatica, diensten aan bedrijven	3	369
	Chemie, rubber en kunststof	7	294
	Totaal	29	4.277
Limburg	Metaal	9	985
	Productie van bouwmaterialen	2	178
	Informatica, diensten aan bedrijven	2	90
	Totaal	13	1.253
Oost-Vlaanderen	Chemie, rubber en kunststof	3	344
	Textiel, kleding en schoeisel	2	277
	Metaal	6	272
	Totaal	11	893
Vlaams-Brabant	Transport en logistiek	5	655
	Informatica, diensten aan bedrijven	7	632
	Metaal	2	564
	Totaal	14	1.851
West-Vlaanderen	Textiel, kleding en schoeisel	10	709
	Metaal	5	459
	Informatica, diensten aan bedrijven	3	261
	Totaal	18	1.429

4.

De VDAB heeft geen zicht op het effectief aantal banen dat verloren ging door een herstructurering of een collectief ontslag in de haven. Er zijn enkel gegevens beschikbaar over de personen die zich, naar aanleiding van het collectief ontslag of de herstructurering, hebben ingeschreven bij de VDAB.

Van de 6 bedrijven gelegen in de havenregio die aan de VDAB gemeld hebben een collectief ontslag te willen doorvoeren in 2008 en 2009 én met activiteiten die betrekking hebben op de haven, hebben 4 bedrijven werknemers ontslagen. Het gaat daarbij in totaal om 124 personen.

Het totaal aantal (individuele) ontslagen kan wel opgevraagd worden bij het Antwerps Havenbedrijf.

5.

De stijging van het aantal bedrijven en werknemers die getroffen werden door een collectief ontslag in Antwerpen in 2009 tov 2008 is het gevolg van de economische crisis en de terugval van de bedrijfsactiviteiten.

Aangezien de provincie Antwerpen een hoge mate van economische bedrijvigheid kent (en niet het minst omwille van de aanwezigheid van de haven) is het evident dat een niet onbelangrijk deel van het totaal aantal ontslagen zich situeert binnen de provincie.

6 en 7

We moeten een onderscheid maken tussen collectieve ontslagen die het gevolg zijn van herstructureringen en ontslagen door faillissementen.

Specifiek om faillissementen te voorkomen voert de minister van economie het VESOC-akkoord inzake preventief bedrijfsbeleid (PBB) uit. Het preventieve bedrijfsbeleid wil in 4 stappen ondernemingen die in moeilijkheden dreigen te komen een nieuwe toekomst bieden door 1) financiële screening, 2) advies, 3) een grondig doorstartplan en 4) de implementatie van dit plan.

Voor de verschillende fases is ondersteuning voorzien voor de onderneming, ondermeer vanuit de kmo-portefeuille en vanuit EFRO-middelen.

Het PBB heeft als prioritaire doelgroep de ondernemingen met tussen de 20 en de 100 werknemers.

De concrete implementatie van het PBB wordt begeleid en geadviseerd door het paritair samengestelde Comité voor Preventief Bedrijfsbeleid.

Het PBB richt zich zowel op spontane aanmeldingen vanwege ondernemers, vragen van werknemers als preventieve acties vanuit het Agentschap.

Vandaag is PBB nog in een opstartfase waarbij de nadruk ligt op algemeen informeren via de media, de ondernemersorganisaties en de vakbonden.

Zo verstuurde de minister van economie einde februari een mailing naar 8.000 individuele ondernemers over gans Vlaanderen, die tot de prioritaire doelgroep met tussen de 20 en de 100 werknemers behoren.

Daarnaast is er ook een provinciale roadshow opgestart naar ondernemers en hun adviseurs om de overheidsmaatregelen die kunnen helpen om het bedrijf gezond te houden meer bekend te maken. Deze roadshow doet op 26 april e.k. de provincie Antwerpen aan.

Met betrekking tot verdere acties op vlak van de proactieve detectie van probleemsectoren en/of regio's zal de minister van economie samen met Comité voor PBB nagegaan worden hoe hier concrete invulling kan worden gegeven en dit binnen de geest van het VESOC-akkoord zoals dit ook werd herbevestigd in het Werkgelegenheids- en Investeringsplan.

8.

De begeleidingsduur is afhankelijk van het resultaat van het sociaal overleg. De minimale wettelijke begeleidingsduur hangt af van de leeftijd van de werknemer op het moment van de intentieverklaring van het collectief ontslag. Deze bedraagt 3 maanden voor werknemers jonger dan 45 jaar en 6 maanden voor werknemers ouder dan 45 jaar.

In de praktijk bedraagt de begeleidingsduur van de ontslagen werknemers voor bedrijven die voor juni 2009 een herstructurering hebben doorgevoerd 12 maanden ongeacht de leeftijd. Na juni 2009 hielden bedrijven zich aan de wettelijke minimale begeleidingsduur.

Het is nog te vroeg om uitstroomresultaten naar werk te bekijken omdat voor de meeste werknemers de outplacementbegeleiding nog lopende is. Er zijn momenteel dus nog geen relevante uitstroomresultaten voorhanden.

■