

# VLAAMS PARLEMENT



vergadering **C214 – ECO26**  
zittingsjaar 2009-2010

## Handelingen

### **Commissievergadering**

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

van 6 mei 2010

## INHOUD

|                                                                                                                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de werkactivering van leefloners                               | 3  |
| Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de tewerkstellingskansen voor vijftigplussers                |    |
| Interpellatie van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de kansen van werkloze vijftigplussers op de arbeidsmarkt        |    |
| Vraag om uitleg van de heer Matthias Diependaele tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over werkloze vijftigplussers                                    |    |
| Interpellatie van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de kansen van werkloze vijftigplussers op de arbeidsmarkt           |    |
| Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de werkloosheid bij en de kans op tewerkstelling van vijftigplussers | 7  |
| Met redenen omklede moties                                                                                                                                                                                                     | 21 |

■

**Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens**

**Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de werkactivering van leefloners**

**De voorzitter:** De heer Bothuyne heeft het woord.

**De heer Robrecht Bothuyne:** Voorzitter, mijn vraag om uitleg heeft betrekking op de activering van leefloners en van andere zogenaamd niet-bemiddelbaren. Uit een recent onderzoek van het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) is gebleken dat drie op vier langdurig werklozen en twee op drie leefloners, mensen die van het OCMW een minimumuitkering ontvangen, onmiddellijk op de reguliere arbeidsmarkt in het normaal economisch circuit kunnen worden geactiveerd. Daarnaast is 35 percent van de niet-bemiddelbaren zo goed als niet activeerbaar op de arbeidsmarkt. Hun medische, psychische of sociale problemen vormen een te grote belemmering om een passende job te vinden. Dit probleem is al langer gekend. Het HIVA heeft het nu eens goed in kaart gebracht. Het HIVA pleit voor een sociale activering van deze mensen door middel van mantelzorg, vrijwilligerswerk, arbeidszorg en dergelijke.

Veel leefloners hebben een groter arbeidspotentieel dan algemeen wordt aangenomen. Mits een intense begeleiding en soms zelfs zonder die begeleiding maken velen onder hen een reële kans op de reguliere arbeidsmarkt een passende job te vinden. Nu bevinden velen zich in het circuit van de sociale tewerkstelling door het OCMW.

De voorwaarde is natuurlijk dat ze effectief voldoende Nederlands kennen. Ze moeten tevens fysiek en mentaal klaar zijn om op de reguliere arbeidsmarkt te solliciteren. In elk geval kunnen ze volgens het HIVA misschien wel veel sneller naar de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsbegeleiding (VDAB) worden doorverwezen. Dit blijft immers de corebusiness van de VDAB.

Het HIVA pleit dan ook voor een nauwere samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's. Er zijn nu al goede voorbeelden van de samenwerking tussen de VDAB en een OCMW te vinden. Het landschap in Vlaanderen is echter behoorlijk versnipperd. De aanpak verschilt heel sterk van gemeente tot gemeente.

Op zich is deze problematiek niet nieuw. In het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) is aandacht besteed aan een activerend maatpakbeleid voor doelgroepen als de mensen in armoede, een groep waartoe de meeste leefloontrekkers behoren.

Ten gronde geloof ik dat we ons momenteel nog steeds in een crisis bevinden. De heer Leroy verwacht dat er dit jaar nog effectief tienduizenden werkzoekenden bij zullen komen. We kunnen discussiëren over de wijze waarop die communicatie is verlopen. Op dit moment komen er echter werkzoekenden bij. Op korte termijn zullen we in de richting van een structurele knelpunteconomie evolueren. Eigenlijk zitten we daar nog steeds in. Momenteel zijn er vier werkzoekenden per vacature. Toen ik nog lid van de raad van bestuur van de VDAB was, heb ik altijd horen vertellen dat acht werkzoekenden nodig zijn om een vacature gemakkelijk te kunnen invullen. We zitten nu aan de helft. Hopelijk zal de arbeidsmarkt in de nabije toekomst wat florissanter worden. We hebben er bijgevolg alle baat bij alle mogelijke mensen in ons arbeidsaanbod in te schakelen. Dit omvat ook de mensen die het onderwerp van deze studie hebben gevormd.

Minister, welke conclusies hebt u uit de resultaten van de studie van het HIVA getrokken? Kunt u ons de visie van de VDAB op deze studie geven? Hebt u al overleg gepleegd met de VDAB over deze studie en over de conclusies die hieruit moeten worden getrokken?

Hoe zit het met het huidig beleid van de VDAB betreffende de activering van de leefloners en van de zogenaamde niet-bemiddelbaren? Hoeveel leefloners zijn door een samenwerking met de VDAB al aan een job in het reguliere arbeidscircuit geholpen? Heeft de crisis, met de

besparingen en de toename van de doelgroep, dit beleid enigszins beïnvloed? Zo ja, op welke manier is dit gebeurd?

Hoe ziet u een geïntensifieerde samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's? Is de werkwinkel hiervoor de juiste structuur? Zijn er eventueel andere mogelijkheden? Hoe kunnen we met de sterke verschillen tussen de 308 Vlaamse OCMW's omgaan?

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Voorzitter, uit het antwoord op een schriftelijke vraag die ik begin dit jaar heb gesteld, heb ik afgeleid dat de minister de proeftuin, die als samenwerking tussen de VDAB en de OCMW's is opgezet, als een relatief succes beschouwt. De minister is blijkbaar van plan dit voort te zetten.

Minister, hoe ziet u dit concreet? Zijn er al contacten met de OCMW's gelegd om tot een verdere concrete samenwerking te komen?

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Ik wil me bij deze laatste vraag aansluiten. Ik denk dat de proeftuinen ons heel wat materiaal kunnen opleveren. Dit kan ons bij een eventuele uitbreiding helpen.

Ik zou hier nog een tweede punt naar voren willen brengen. De verschillende statuten zijn niet op elkaar afgestemd. Dit is een van de problemen waarmee we momenteel worden geconfronteerd. De OCMW's bieden de mensen een traject aan dat op artikel 60 is gebaseerd. Ze moeten aan een aantal voorwaarden voldoen. Dit traject is echter niet op de andere tewerkstellingsprogramma's afgestemd.

In essentie behoort dit niet tot onze bevoegdheden. We zouden die oefening eens samen met de federale overheid moeten maken. Daarvoor moet er natuurlijk opnieuw een federale regering zijn. *(Opmerkingen)*

Die statuten zouden beter op elkaar moeten worden afgestemd. De mensen die op basis van artikel 60 zijn tewerkgesteld en die een zekere attitude hebben opgebouwd, mogen niet opnieuw in een werkloosheidsval terechtkomen. De kloof tussen beide statuten is momenteel te groot.

**De voorzitter:** Minister Muyters heeft het woord.

**Minister Philippe Muyters:** Mijnheer Bothuyne, de cijfers die Fons Leroy naar voren heeft gebracht, zijn helemaal niet nieuw. Hij citeert nog steeds de cijfers die ook al in mijn beleidsnota stonden over 60.000 extra werklozen die worden verwacht. Met de huidige stand van zaken hebben we nog geen enkele indicatie om de prognose die werd gesteld, en die altijd achterloopt op de eerste aanzet van economische herneming, te herzien. Het is soms verbazend hoe iets opnieuw nieuws kan worden, en dat is nu het geval. *(Opmerkingen van de heer Robrecht Bothuyne)*

We hebben ook toen gezegd dat zelfs als de economische groei herneemt, we een vertragingseffect krijgen van 6 maanden tot 1 jaar op de werkgelegenheid. Er is spijtig genoeg geen nieuws, want ik had liever wel nieuws gehad.

Over het statuut van artikel 60 moeten we niet nu veel overleg plegen. Ik zie het ook terugkomen in andere dossiers, het komt straks ook nog aan bod in een aantal vragen, en ik neem het als element mee.

Mijnheer Bothuyne, u stelde vragen over de studie over het samenwerkingsverband tussen de stad Antwerpen, het OCMW van Antwerpen en de VDAB. Het is een interessante studie waaruit blijkt dat de inzetbaarheid van werkzoekenden en leefloongerechtigden eigenlijk vrij positief is, dat die inzetbaarheid kan. Ik moet hier wel bij zeggen dat het om een momentopname gaat, dat is een beperking, en bovendien gaat het over de situatie in

Antwerpen, en die is niet altijd vergelijkbaar met een hoop andere steden en gemeenten, ik denk dat u zich dit onmiddellijk kunt indenken. Ik onthoud in elk geval dat op grond van dit typologieonderzoek geen enkele groep a priori van activering kan worden uitgesloten zolang het activeren voldoende ruim en in de tijd gespreid is. Dat kunnen we uit de studie leren. Het is wellicht een positieve boodschap, want we weten dat we naar een vergrijzing gaan en de studie leert ons dat we nog meer kunnen rekenen op de arbeidsmarktreserve, die we sowieso nodig hebben.

Toen ik daarover met de VDAB van gedachten heb gewisseld, bleek dat ook de dienst de studie positief evalueert “(...) naar helderheid, naar de structurering van het vraagstuk van nog niet bemiddelbare.” En verder: “Het helder kader brengt opnieuw het belang van de randvoorwaarden onder de aandacht.”

Mijnheer Janssens, mijnheer Van Malderen, de studie motiveert zeker om de samenwerking tussen het OCMW en de VDAB te continueren en te intensifiëren. We hebben effectief die proeftuinen en die zijn daar een voorbeeld van. De resultaten en aanbevelingen van de studie worden meegenomen in die proeftuinen. Naast verdere samenwerking op het vlak van intake, toewijzing en doorverwijzing, zal ook de verdere kennismaking met elkaars werking en wijze van kennisdeling centraal staan. We willen de proeftuinen effectief voortzetten en verdiepen.

Als ik kijk naar het huidige beleid dat de VDAB voert ten aanzien van leefloners en niet-bemiddelbaren, dan kunnen we toch echt wel spreken van een gedifferentieerde aanpak, die grofweg in vier grote blokken uiteenvalt.

Ten eerste is er de groep van de leefloners. De leefloongerechtigde werkzoekenden zijn bij de VDAB specifiek herkenbaar op basis van hun inschrijving. Vanaf het moment van de inschrijving, worden deze werkzoekenden geactiveerd voor tewerkstelling. Dit betekent dat ze een traject naar werk krijgen voorgeschoteld, uiteraard afgestemd op hun competenties en behoeften als werkzoekenden. In 2009 werden er 1786 leefloners begeleid in een traject naar werk en 43 percent stroomde door naar werk. Ter vergelijking: gemiddeld is dat 52 percent als we het totaal aantal werkzoekenden in een traject bekijken. Het percentage ligt dus lager, 9 percent, maar toch stroomt er 43 percent uit naar werk.

De tweede groep zijn de langdurig werklozen. U weet dat we die via de curatieve aanpak bereiken met een aanbod van intensieve screening en oriëntatie. Ook in het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) wordt in bijkomende middelen voorzien, maar dan specifiek voor de groep van de min-30-jarigen, waarbij de aanpak vervroegd wordt tot 1 jaar na het vorige traject.

De derde groep zijn de werkzoekenden met een arbeidshandicap en voor hen zijn er verschillende diensten. Uiteraard kunnen de werkzoekenden zoals iedereen een beroep doen op de algemene diensten inzake inschrijving, informatie en zo meer, maar er is ook een gespecialiseerde begeleiding, want indien de algemene VDAB-dienstverlening niet voldoende is voor die mensen, dan is er het aanbod van de gespecialiseerde trajectbepaling en -begeleiding, de zogenaamde GTB. Die begeleiding is erop gericht om de werkzoekenden zo veel mogelijk te plaatsen in het normale economische circuit – een uitgangspunt dat ik toch altijd opnieuw overal hoor en lees – en als dat niet gaat, in de beschutte werkplaatsen. De VDAB is daarbij eigenlijk een tussenpersoon en werkt samen met diensten die zich specialiseren in die tewerkstelling, zoals de gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdiensten, de gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdiensten.

De laatste groep zijn de MMPP's, de medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problemen. De VDAB weet dat hij ter zake onvoldoende specialisatie en aanbod heeft en het is daarom dat de dienst met externe partners werkt. Ik kan u vertellen dat de tender activeringszorg op 1 september werd opgestart. Ook daarvoor werd in het WIP in 115 bijkomende trajecten voorzien.

U vroeg ook naar de verschillen tussen de 308 OCMW's. U hebt daarover voor 100 percent gelijk. In het begin van mijn antwoord heb ik al gezegd dat wat in Antwerpen gebeurt, anders is dan wat er elders mogelijk is. Een samenwerking zoals in de studie naar voren is gebracht, kan niet zomaar overal op hetzelfde niveau worden ingevoerd. Momenteel blijft de werkwinkel essentieel in die aanpak. Ook de gespecialiseerde arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (GTB) zijn in de werkwinkel vertegenwoordigd evenals de federale, de Vlaamse en de lokale overheid. De doelstelling is het verhogen van de participatie van eenieder op de arbeidsmarkt.

De VDAB en het OCMW maken afspraken inzake de screening van de bemiddelbaarheid van de cliënten en maken gebruik van de expertise van het OCMW inzake de welzijnsproblematiek. Er zijn in Vlaanderen 130 tot 140 werkwinkels. In 2009 is er in 10 steden en 1 cluster een proeftuin opgesteld. In sommige streken hadden het OCMW en de VDAB een zekere geschiedenis van samenwerken. In andere moest men echt van nul beginnen. Een jaar later geven de deelnemers toe dat ze eigenlijk nog maar aan het begin van die samenwerking staan. Ze hebben elkaar en hun instrumenten leren kennen. Het is nu tijd om effectief te gaan samenwerken, bijvoorbeeld door gemeenschappelijke intakes, diagnoses of een meer efficiënte doorverwijzing naar de geschikte partner.

De studies waar u naar verwijst, zijn een nuttig vertrekpunt om een betere samenwerking tussen beide instellingen op te zetten, al zal men die lokaal moeten invullen volgens de mogelijkheden die ieder heeft.

In het kader van de vervolgfase van de proeftuinen werkt de VDAB in samenwerking met de OCMW's aan het opzetten van geïntegreerde trajecten waarbij werk- en welzijnscomponenten worden opgenomen.

**De voorzitter:** De heer Bothuyne heeft het woord.

**De heer Robrecht Bothuyne:** Voorzitter, minister, ik dank u voor uw antwoord. Als ik het goed genoteerd heb, zijn er vorig jaar 686 leefloners begeleid.

**Minister Philippe Muyters:** 1786 leefloners.

**De heer Robrecht Bothuyne:** 43 percent van die ongeveer 1800 leefloners verwerft een job. Ik vind dat een zeer goed resultaat in deze crisistijd, vergeleken met de 52 percent bij de gewone werkzoekenden. Het toont aan dat er heel veel potentieel is bij de mensen die op dit ogenblik bij het OCMW zijn terechtgekomen. Dat potentieel moeten we zeker benutten in de loop van de komende maanden. In die zin is de uitrol van de proeftuinen heel belangrijk.

Het is wel jammer dat men een jaar nodig heeft om elkaar te leren kennen. Er is tijd verloren, maar het is natuurlijk niet evident. Anderzijds gaat het om 10 steden en gemeenten, terwijl er wel 308 zijn. Ik weet niet of Herstappe een prioriteit is, maar er zijn er nog heel veel andere waar er nog heel veel potentieel is. Het is belangrijk dat we het beleid dat nu wordt uitgestippeld in de tien steden en gemeenten, heel snel evalueren en uitbreiden naar heel Vlaanderen om in te spelen op de mogelijkheden die de leefloners hebben, maar die nu niet of onvoldoende worden benut. We zullen het blijven opvolgen.

**De voorzitter:** Het incident is gesloten.

■

**Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de tewerkstellingskansen voor vijftigplussers**

**Interpellatie van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de kansen van werkloze vijftigplussers op de arbeidsmarkt**

**Vraag om uitleg van de heer Matthias Diependaele tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over werkloze vijftigplussers**

**Interpellatie van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de kansen van werkloze vijftigplussers op de arbeidsmarkt**

**Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de werkloosheid bij en de kans op tewerkstelling van vijftigplussers**

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Voorzitter, minister, collega's, mijn interpellatie is geïnspireerd op de vaststelling dat, behalve in het allicht exotische Slovenië, een werkloze 50-plusser nergens moeilijker aan een baan geraakt dan in België. Vlaanderen scoort niet structureel beter. Dat blijkt uit onderzoek van het Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Het is geen nieuw feit. We hebben in deze commissie en in de plenaire vergadering al heel veel gedebatteerd over het feit dat België en Vlaanderen slecht scoren op het aan de slag houden van zijn oudere werknemers. Er is de vaststelling dat voor het tweede jaar op rij de situatie nog verslechterd zou zijn. Amper 6 percent van de mensen die nieuw in dienst komen in Vlaanderen, is ouder dan 50. Dat staat in schril contrast met de aanwezigheid van die 50-plussers op de arbeidsmarkt en er komen er elk jaar bij. Vandaag vertegenwoordigen ze 20 percent van de beroepsbevolking.

De democratisering van het onderwijs zorgt ervoor dat een 50-plusser ook steeds hoger geschoold is. Het gaat dus niet alleen om competenties, maar ook om de leeftijd op zich die een determinerende factor blijkt te zijn in de kans op het al dan niet vinden van een baan. Zeker op een moment dat er veel ontslagen zijn, dat de werkloosheid stijgt en dat dus ook 50-plussers hun job verliezen, is dat een zeer zorgwekkende vaststelling.

Minister, hoe reageert u op de resultaten van het onderzoek door het Steunpunt WSE? Ik verwijs naar de crisis, maar de crisis alleen als oorzaak beschouwen is fout omdat andere Europese landen er blijkbaar beter in slagen om 50-plussers aan de slag te krijgen. Vlaanderen heeft al geprobeerd om daar een aantal instrumenten op in te zetten. Minister, hoe evalueert u de resultaten van het gevoerde beleid? Acht u het zinvol om de bestaande tewerkstellingspremies te evalueren en bij te sturen?

Er is ontegensprekelijk minstens een tweesporenbeleid nodig. Dat staat ook in uw beleidsnota. Ik zal straks pleiten voor een driesporenbeleid. In uw beleidsnota verwijst u naar het stimuleren van 52-plussers. U pleit ook voor sociale innovatie om mensen langer aan de slag te houden. Het is mijn oprechte mening dat er een probleem is aan de aanbodzijde. Werkgevers letten te weinig op de positieve kanten van 50-plussers en de ervaring die zij meebrengen, die vaak niet-gecertificeerd is. Daarom moeten we hen aanzetten om te investeren in vorming en opleiding voor 50-plussers. De leeftijd van 50 mag niet langer een symbool zijn voor het uitvallen uit het arbeidsproces. Alsof iemand van 49 nog alles kan en als hij een dag later 50 wordt, plotseling veroordeeld is tot nietsdoen. Er bestaat een brede consensus over het feit dat onze grootste winsten wat arbeidsdeelname betreft wellicht kunnen worden geboekt, ongeacht de discussie over de pensioenleeftijd an sich, in de groep

tussen 50 en 65 jaar. We zijn het er allemaal over eens dat als we ooit de Lissabondoelstellingen willen halen, we extra moeten inzetten op die groep.

Als je een tweesporenbeleid voert, is er volgens mij ook een derde spoor nodig, met name een van aanbod creëren. Ik meen dat de werkgevers dat ook impliciet toegeven. De week nadat de studie van het steunpunt naar buiten is gebracht, communiceerden de werkgeversorganisaties dat zij hun leden gingen stimuleren en inlichten over kwaliteiten van die groep. Dat zit op een vrij hoog niveau. De vraag zal zijn hoe men in de individuele bedrijfsvoering in een individueel dossier van een 50-plusser die zich aanbiedt, de verantwoordelijke voor de selectie ertoe kan aanzetten om door die leeftijd heen te kijken en te kijken naar de kwaliteiten die een persoon heeft.

Minister, hoe denkt u ondernemingen te kunnen aanzetten om 50-plussers beter te begeleiden en te ondersteunen om effectief aan te werven? Hoe denkt u ondernemingen hun aanwervingsbeleid te laten bijstellen? Dat er een wijziging nodig is, lijkt mij duidelijk. Ik maak me bijzonder zorgen over 50-plussers in de industrie. Als je ziet hoe daar vandaag herstructureringen gebeuren en ontslagen vallen en dan stevast wordt gekeken naar 50-plussers, dan weet je dat een hele groep bijna gedumpt wordt. In het licht van de kosten van de vergrijzing, kunnen we ons echt niet permitteren om een generatie te dumpen.

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, ik wil even terug in de tijd gaan en verwijzen naar een aantal doelstellingen. De doelstellingen zijn gekend, maar omdat de titel van de studie van het Steunpunt Werk en Sociale Economie is ‘De deadline bereikt, de doelen niet’, is het volgens mij nuttig om daar nog eens naar te verwijzen.

De Stockholm-doelstelling uit 2001 stelt voorop om tegen 2010 de helft van de 55- tot 64-jarigen aan het werk te krijgen in de toen nog 25 landen van de Europese Unie. Intussen zijn we 2010. De deadline is dus bereikt, zoals de studie zegt, maar de doelstelling hoegenaamd niet.

De initiële Lissabondoelstelling stelde ook enkele streefdoelen voor de arbeidsmarkt in het vooruitzicht tegen dit jaar. De werkzaamheid van 55-plussers zou moeten worden opgekrikt tot 50 percent. In 2008 is het Vlaamse Gewest gestrand op een werkzaamheidsgraad van 34,3 percent bij 55-plussers, een prestatie die erg ver verwijderd blijft van de 50 percentnorm. Het gemiddelde voor de 27 landen van de Europese Unie bedroeg in 2008 aanzienlijk meer, namelijk 43,7 percent.

Het plan ‘Vlaanderen in Actie – Toekomstplan voor 2020’ heeft de doelstellingen met 10 jaar verlegd. Dat plan vermeldt: “De globale werkzaamheidsgraad stijgt tot minstens 70 percent in 2020, dankzij een gemiddelde jaarlijkse groei van minstens een 0,5 percentpunt. De werkzaamheidsgraad van vrouwen blijft verder stijgen. Voor kansengroepen, namelijk allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers, verdubbelt de gemiddelde jaarlijkse groei tot minstens 1 percentpunt. De Europese doelstelling voor 55-plussers, namelijk een werkzaamheidsgraad van 50 percent, komt daarmee in zicht.” Wat ‘in zicht’ betekent, is niet meteen duidelijk. Is dat 43 percent, 40 percent of 47 percent?

Uit de cijfers die de heer Van Malderen aanhaalde, blijkt dat van alle nieuwe indiensttredingen in 2009 slechts 5,7 percent gaat naar iemand van 50 jaar of ouder. In 2008 bedroeg dat cijfer nog 6,4 percent en in 2007 6,6 percent. Het aandeel 50-plussers in de totale beroepsactieve bevolking blijft echter stijgen: van 17,6 percent in 2003 tot 22,7 percent in 2009. De vaststelling dat 50-plussers, zodra ze in de werkloosheid terechtkomen, het nog moeilijk hebben om een nieuwe job vinden, is cruciaal in dit dossier. Vlaanderen blijkt een structureel probleem te hebben als men de vergelijking met de rest van Europa maakt. Enkel de Waalse, Brusselse en Sloveense werkloze 50-plussers vinden nog moeilijker werk dan hun Vlaamse leeftijdsgenoten. De wetenschappers besluiten in hun studie: “Op onze arbeidsmarkt betekent werkloos worden op wat oudere leeftijd veel vaker dan in andere lidstaten een



definitieve uitval uit het arbeidsproces.” Er is volgens de wetenschappers meer nood aan een strakkere begeleiding van oudere werklozen. De slotsom van de studie is: “Vergeleken met heel wat omliggende economische regio’s hebben wij tijdens de hoogdagen van de arbeidsmarkt de kansen te weinig verzilverd.”

Minister, hoe reageert u op de studie van het Steunpunt Werk en Sociale Economie? Welke bijstellingen wilt u doorvoeren in uw werkgelegenheidsbeleid, en meer in het bijzonder wat betreft de werkzaamheid van 50-plussers? Welke maatregelen hebt u intussen al genomen om de intrede of herintrede van werkloze of inactieve 50- of 55-plussers te versterken? Welke bijkomende maatregelen wilt u nog nemen? Welk tijdspad acht u daarvoor haalbaar?

In de beleidsnota Werk vermeldt u: “Om de gevolgen van de vergrijzing op onze arbeidsmarkt te kunnen opvangen is een beleid op twee sporen nodig: (1) stimuleren van herintrede via een versterkt activeringsbeleid voor werkzoekende 50-plussers, en (2) verlengen van de loopbaanduur via competentieversterking van ervaren werknemers en investering in sociale innovatie in bedrijven.” Wat hebt u aangaande deze doelstellingen al ondernomen? Hoe evalueert u het akkoord tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van oktober 2008, genaamd ‘Samen op de bres voor 50+’?

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

**De heer Koen Van den Heuvel:** Voorzitter, ik zal het cijfermateriaal uit mijn vraag en dat daarnet door beide collega’s al naar voren is gebracht, niet herhalen. De vaststelling blijft dat we achterop hinken. We mogen ons niet laten verblinden door de licht stijgende werkgelegenheidsgraad van 50-plussers. Dat is vooral aan de vrouwen te danken, die nu langer werken. Op die manier stijgt de gemiddelde werkgelegenheidsgraad van de 50-plussers.

Het is toch wel alarmerend dat we op Wallonië, Brussel en Slovenië na nog altijd het laagst scoren op dat vlak. Dat is structureel zo. Dat is al jaren het geval. We moeten een tandje bijsteken op dat vlak. De Vlaamse overheid kan daarin een rol spelen. Er zijn incentives, waarbij ik vooral denk aan uitkeringen en, vooral, fiscaliteit. De federale overheid is daarvoor bevoegd. De federale overheid en de regio’s moeten hun beleid in de toekomst beter op elkaar afstemmen.

Minister, hoever staat het met de evaluatie van ‘Samen op de bres’? Daarnaast is er ook de uitbreiding naar 52-plussers. U weet dat er vanuit het parlement en sommige sociale organisaties vragen over zijn. Bij andere is dat natuurlijk minder. Het leven stopt niet op 52 jaar. We moeten daar toch verder over nadenken om die grens op een goede manier te verleggen.

Daarnaast moeten we het ook hebben over de inspanning bij de werkgevers. Dat aspect mogen we ook niet uit het oog verliezen. Het is een en-en-verhaal. We moeten niet alleen de 50-plussers aanmoedigen, wellicht met wortel en stok, om aan de slag te blijven. Er moet ook een vraag zijn vanuit werkgeverszijde en een gepast HR-beleid om mensen op een goede manier te begeleiden, blijvend te vormen en een gepaste baan aan te bieden. Hoe kunnen we dat beleid ten aanzien van de werkgevers versterken?

**De voorzitter:** De heer Diependaele heeft het woord.

**De heer Matthias Diependaele:** Voorzitter, ik heb er niet veel aan toe te voegen. Iedereen weet dat de tewerkstelling van 50-plussers in Vlaanderen een groot probleem is. Voor het overige sluit ik me aan bij de vragen van de heer Van den Heuvel. Het is niet nodig om daar nog veel woorden aan vuil te maken.

**De voorzitter:** Mevrouw Turan heeft het woord.

**Mevrouw Güler Turan:** Voorzitter, ik zal de verstandige keuze van mijn collega volgen en kort zijn. Het probleem en het belang van dat structureel probleem is al geschetst door de collega’s. Ik denk dat de minister het met ons volmondig eens zal zijn.

Ik wil er nog één klein aspect aan toevoegen, namelijk over bijscholing en leermogelijkheden op de werkvloer zelf. Tijdens een vorige commissievergadering hebben we besproken dat er minder leermogelijkheden zijn voor vrouwen dan voor mannen, voor arbeiders minder dan voor kaders of hoger opgeleide mensen, en, spijtig genoeg, minder voor 50-plussers dan voor andere collega's. Als we willen dat andere mensen langer blijven werken, dan moeten we ze motiveren om dat te doen. Door leermogelijkheden op de werkvloer worden mensen gemotiveerd om minder ziek te zijn en meer te werken.

Minister, de bijscholing en leermogelijkheden zijn belangrijk voor iedereen, ook voor 50-plussers. Welke specifieke maatregelen bent u van plan te nemen in verband met de leermogelijkheden van de 50-plussers op het moment dat ze nog werk hebben, zodat ze nog een aantrekkelijke groep op de arbeidsmarkt blijven als ze zonder werk vallen?

**De voorzitter:** De heer Watteeuw heeft het woord.

**De heer Filip Watteeuw:** Voorzitter, ik deel de bekommernissen van de collega's. Ik zal niet alles herhalen wat ze gezegd hebben. Toch heb ik een aantal bedenkingen en wil ik nuanceringen aanbrengen. In het onderzoek koppelt het steunpunt enerzijds de werkzaamheidsgraad van ouderen en anderzijds de intredekans. Het baseert zich daarbij vooral op de enquête over de arbeidskrachten. Dat is een waardevol instrument, dat echter ook zijn beperkingen heeft. Men werkt met een steekproef van 100.000 mensen. De resultaten worden doorgetrokken naar de totale populatie. Daar moet men toch mee opletten.

De manier waarop wordt gewerkt, maakt vergelijkingen met andere landen zeer moeilijk. In de enquête worden ook vergelijkingen gemaakt met Europa. Om te bepalen of iemand werkt, gebruikt men bijvoorbeeld de vraag: hebt u deze week 1 uur gewerkt? Als men 1 uur heeft gewerkt, valt men onder de werkenden. In België is dat niet zo evident, want in contracten is de minimumarbeidsduur één derde van een voltijdse. Dat heb je in Nederland niet. Omdat ze veel mensen hebben die minder werken per week dan één derde, zal Nederland hoger scoren qua werkzaamheidsgraad dan Vlaanderen. De enquête naar de arbeidskrachten is dus waardevol, maar men moet opletten met conclusies.

Het is spectaculair dat men het heeft over de beperkte intredekans van 50-plussers. Ik vind dat we nuance verliezen omdat dat een verkeerde leeftijdsgroep is. 50 tot 64 is een zeer brede groep met enorme verschillen. De problemen van werkzaamheidsgraad zitten vooral in de categorie 60 tot 64. Daar daalt de werkzaamheidsgraad spectaculair. De werkzaamheidsgraad van 50- tot 55-jarigen is relatief goed, zeker als men zich niet baseert op de enquête naar arbeidskrachten maar op alle gegevens van de RSZ en dergelijke. De werkzaamheidsgraad vermindert in de groep 55 tot 59. In de groep 60 tot 64 is die slecht, maar in de groep 50 tot 54 is die momenteel absoluut niet slecht. Ik heb cijfers waaruit blijkt dat de groep van 50 tot 54 ongeveer hetzelfde scoort als de dertigers en de veertigers.

Er is al op gewezen dat er grote verschillen zijn tussen mannen en vrouwen. Een andere zaak is de demografie. Een tijd geleden heb ik samen met andere mensen een motie ingediend over de demografie. Daarmee moet men ook rekening houden. De groep mensen van de generaties van net na de oorlog verdwijnt nu stilletjesaan uit de statistieken. Ik heb enkel cijfers voor België, maar voor Vlaanderen is dat nog sterker, denk ik. In de cijfers zie je dat de groep 60 tot 64 in de periode tussen 2002 en 2009 sterk is aangegroeid. In 2009 zijn er bijna 150.000 mensen meer in die groep. Er zijn meer werkenden in die groep, maar veel minder dan dat er mensen bij zijn gekomen. In de groepen 50 tot 54 en 55 tot 59 is de aangroei van de bevolking veel kleiner. Wat nu als een probleem wordt beschouwd, wordt demografisch veel minder een probleem. We komen stilaan tot een evolutie waarbij de bevolkingsgroep van de 50-plussers daalt.

De werkzaamheidsgraad van ouderen wordt systematisch naar voren geschoven als hét grote probleem op de arbeidsmarkt. Ik zie dat de werkzaamheidsgraad van de jongeren daalt. In de

groep van 15- tot 24-jarigen, minister, zijn we voor het eerst onder de 30 percent gedaald. *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters en de heer Bart Van Malderen)*

Je zou inderdaad kunnen denken dat dat te maken heeft met een stijging van het aantal mensen dat langer studeert. Dat is niet zo. De groep studenten wordt lichtjes groter, maar dat verklaart de daling van de werkzaamheidsgraad niet. Ik deel de bekommernis van de collega's. Goede maatregelen om de werkzaamheidsgraad van ouderen te verhogen, kunnen mijn steun krijgen, maar vergeet niet dat er momenteel een probleem is bij de jongeren. De jongerenwerkloosheid is niet enkel een probleem in Wallonië en Brussel, maar ook in Vlaanderen.

**De voorzitter:** Minister Muyters heeft het woord.

**Minister Philippe Muyters:** Eerlijk, voor mij was de studie van het Steunpunt Werk en Sociale Economie geen nieuw feit. Ik verwijs naar mijn beleidsnota. U herinnert zich de vrij originele en nieuwe studie met een vergelijking tussen 90 regio's. Er waren 23 topregio's, 27 regio's in de tweede categorie en Vlaanderen zat in de derde categorie. De studie was gebaseerd op vijf parameters. De conclusie was dat onze grootste achterstand ten opzichte van andere regio's de werkzaamheidsgraad van de ouderen is.

De drie sporen die de heer Van Malderen heeft genoemd, benadruk ik. Ik herhaal dat instrumenten die maken dat de arbeidsmarkt inkrimpt, verkeerd zijn en getuigen van kortetermijndenken. Nu mensen weghalen van de arbeidsmarkt is geen goed idee, want op korte termijn gaan we weer naar een vraag naar meer mensen. Dat is allemaal naar voren gebracht. Ik ben wat verbaasd dat er hier dan nog interpellaties zijn, maar ik veronderstel dat het ermee te maken heeft dat men niet alles juist weet. Daarom is het goed dat ik in deze commissie uiteen kan zetten wat we juist aan het doen zijn.

Uit de studie blijkt dat de werkzaamheidsgraad moet worden opgekrikt. Daar ben ik het helemaal mee eens. Ik ben wel blij dat er vier vragen en twee interpellaties zijn omdat daaruit blijkt dat iedereen hier, op één uitzondering na, ervan overtuigd is dat dit een zeer belangrijke doelgroep is waarrond we fundamenteel moeten werken. Dat blijkt ook uit die studie. Ze stelt dat er twee wegen zijn: meer werklozen en inactieven aan het werk krijgen en 50-plussers aan het werk houden.

Dat gaat traag. Ik ben het daarmee eens. In mijn toch vrij uitgebreide antwoord zal ik daarop ingaan en uiteenzetten in welke maatregelen we voorzien. Er zijn al maatregelen genomen. Sommige zijn vrij recent en nieuw. Ze komen er niet naar aanleiding van deze vragen, maar naar aanleiding van de uitvoering van de beleidsnota. We bewandelen twee wegen: versterkt inzetten op het re-integratiebeleid voor werkzoekende 50-plussers en de werkelijke loopbaanduur verlengen. Niemand hier is vragende partij om de pensioenleeftijd vandaag te verhogen, maar wel om de werkelijke loopbaanduur te verlengen. Ter zake ben ik het deels eens met de heer Watteuw. De cijfers zijn heel duidelijk. De gemiddelde leeftijd waarop men vandaag met pensioen gaat, is vandaag te laag. Die kan worden opgetrokken.

Ik wil de twee wegen toelichten, maar eerst wil ik ingaan op een opmerking van de heer Van den Heuvel. Toen ik nog aan de andere zijde van de tafel zat en 'Samen op de bres voor 50+' besprak met mijn voorganger, minister Vandenbroucke, en met de sociale partners, hebben de organisaties altijd gesteld dat Vlaanderen alleen nooit de zaken kan oplossen wat het 50-plusbeleid betreft. Gezien de instrumenten die vandaag federaal zijn, kan dit niet.

Mijnheer Van Malderen, u stelt dat het erg is dat 50-plussers of zelfs mensen jonger dan 50 bij herstructureringen vrij snel worden geveiseerd. Het kader waarbinnen wordt gewerkt, met betrekking tot het brugpensioen, de leeftijdsgebonden loonopbouw, de loonkosten, de ontslagregeling en het arbeidsrecht, maakt dat we geen geïntegreerd 50-plusbeleid kunnen voeren in Vlaanderen. Over al die instrumenten wordt immers federaal beslist, zoals de heer Van den Heuvel al zei. Dat maakt het moeilijk. We kunnen activeren en sterk inzetten op 50-plussers, maar elders is er een wetgeving en een sociaal kader. Zolang die wetgeving bestaat,

kunnen we niemand met de vinger wijzen die daarvan gebruik maakt, noch de vakbonden, noch de werkgevers.

Voor alle duidelijkheid: ik geef dus geen kritiek op werknemers die ingaan op brugpensioenvoorstellen of op werkgevers die die voorstellen doen. Zolang die wetgeving bestaat, kan ze worden gebruikt. Het is niet aan ons om daar kritiek op te geven, maar wel kunnen we kritiek geven op het feit dat die wetgeving bestaat, ook in het licht van de vergrijzing van de bevolking en de inkrimping van de arbeidsmarkt die daarmee gepaard gaat.

Dit is een zeer fundamenteel punt als wordt gevraagd wat we zullen doen om dat alles op te lossen. Met de instrumenten die we vandaag hebben, kunnen we dit deels oplossen, maar u kunt niet verwachten dat we een volledig antwoord kunnen geven als we niet beschikken over alle instrumenten.

Ik ga in op het re-integratiebeleid. Ik wil nog een cijfer toevoegen aan de cijfers die al zijn genoemd: 70 percent van de niet-werkende werkzoekende 50-plussers is langer dan 1 jaar werkzoekend. Er is dus duidelijk een probleem van langdurige werkloosheid bij 50-plussers. Het is al aangehaald. U weet dat we met 'Samen op de bres voor 50+' sinds april 2009 zijn begonnen met een systematische aanpak, waarbij werkzoekenden intensief en verplicht worden begeleid en rekening wordt gehouden met hun specifieke kenmerken. We hebben het hier over echt maatwerk. Dat is een van de eerste groepen.

Voorlopig geldt de grens van 52 jaar, maar zoals iedereen hier weet, stellen zowel het regeerakkoord als het werkgelegenheids- en investeringsplan dat er een uitbreiding zal zijn met betrekking tot die grens van 52 jaar, na de evaluatie die we in de loop van dit voorjaar zullen doen. Ook rekening houdend met de conjunctuur, zullen we bekijken hoe we ter zake verdere stappen kunnen zetten wat anderen betreft.

Ondertussen zitten we niet stil. Dat is recent. Het is niet zo dat niets wordt gedaan voor 52-plussers. Vandaag nog zitten die buiten de systematische aanpak. Na een evaluatie, samen met de sociale partners, zullen we eventueel voorstellen dat uit te breiden. Ik ga daar ook van uit. Die filosofie zit immers duidelijk in 'Samen op de bres voor 50+' én in het regeerakkoord. Voor wie daar nu buiten valt, is het bestaande begeleidings- en opleidingsaanbod toegankelijker gemaakt. Dit gebeurt op vrijwillige basis. De VDAB verstuurt uitnodigingen voor infosessies. Opleidingen worden gepromoot, met specifieke aandacht voor ICT. Op hun vraag kunnen mensen van die groep van 52-plussers worden opgenomen in de automatische vacaturematching. We bouwen ook voort aan de begeleiding van werknemers die hun baan verliezen als gevolg van herstructureringen.

Dit is dus een belangrijk recent feit: ten behoeve van diegenen die niet behoren tot die doelgroep voor de sluitende aanpak, dus mensen ouder dan 52 jaar, geven we al een extra aanbod en doet de VDAB aan extra promotie om die mensen daarbij te betrekken. Na de evaluatie zullen we wellicht ook voor hen een sluitende aanpak kunnen hebben.

Voor mensen die hun baan verliezen, zijn er natuurlijk al allerlei ondersteunende diensten, zoals outplacement, loopbaanbegeleiding en competentieversterking. Het is al vaak aan bod gekomen, zowel plenair als hier: mijn voorganger is begonnen met kwaliteitsverbetering. In het begin van dit jaar zijn er afspraken gemaakt tussen de sector in kwestie, Federgon, en de VDAB over certificering, waarbij er een kwaliteitslabel zal komen voor outplacementkantoren.

Het is eveneens belangrijk dat is afgesproken dat de outplacementkantoren voldoende informatie naar de VDAB zullen laten doorstromen. Indien blijkt dat de outplacementaanpak niet tot resultaten leidt, kan die aanpak bij de VDAB overvloeien in wat we een vervolgtraject kunnen noemen. Dat is recent tot stand gebracht. De labeling staat voor de deur. De afspraken zijn gemaakt. Dit moet nu verder worden uitgerold.

Om op termijn de loopbanen te verlengen en de 50-plussers aan het werk te houden, is er behoefte aan competentie- en loopbaanversterkende maatregelen, aan sociale innovatie en zeker ook aan sensibilisering. In het werkgelegenheids- en investeringsplan wordt in bijkomende middelen voor competentie- en loopbaanversterking voorzien. Het gaat om 15 miljoen euro dit jaar en om 16 miljoen euro volgend jaar. Aangezien we bij het opstellen van een begroting elke euro driemaal omdraaien, blijkt dat we hier duidelijk kiezen om bijkomende middelen in te zetten.

Als ik naar de loopbaanbegeleiding voor de groep van de 50-plussers kijk, merk ik duidelijk de verplichting om de helft aan de kansengroepen te besteden. We hebben recent beslist iedereen vanaf de leeftijd van 45 jaar hierbij te betrekken. We willen hier meer aandacht aan besteden. Om de 50-plussers aan het werk te houden, kunnen we best hun competenties tijdens de voorafgaande fase versterken. Die mensen moeten meer opleidingen en vorming krijgen. Om die reden betrekken we de mensen al vanaf de leeftijd van 45 jaar bij de loopbaanbegeleiding. Op termijn willen we tot persoonlijke ontwikkelingsplannen komen. Dit vraagt natuurlijk tijd. Dit zou het mogelijk moeten maken de loopbaanbegeleiding beter op te volgen.

Ik veronderstel dat iedereen de belangrijke instrumenten kent die we hiervoor inzetten. Het gaat onder meer om de sectorconvenants, de diversiteitsplannen, de projecten van het Europees Sociaal Fonds (ESF) en de versterkte partnerschappen. Deze instrumenten moeten het mogelijk maken het competentiebeleid, het diversiteitsbeleid, het loopbaandenken, het leeftijdsbewust personeelsbeleid en de sociale innovatie sterk in organisaties en ondernemingen te integreren. Hierdoor moeten we tot een duurzaam HR-beleid kunnen komen.

Ik krijg regelmatig de indruk dat mensen zich afvragen of we iets ten aanzien van de werkgevers doen. Dit is een belangrijk aspect van het geheel. ‘Samen op de bres voor 50+’ bevat een idee dat me bijzonder genegen is. Die idee, die ondertussen is goedgekeurd, betreft de uitwerking van een ‘toolbox 50+’ voor de werkgevers en voor de werknemers. Ik ga er immers van uit dat er bij de werkgevers heel wat misverstanden of vooroordelen over 50-plussers leven.

De uitwerking van een toolbox zou werkgevers ertoe moeten aanzetten om tijdig over 50-plussers na te denken. We gaan naar een vergrijzing. We moeten sowieso tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid, een preventief retentiebeleid en een vriendelijk competentie- en loopbaanbeleid komen. Door middel van een aantal vraagstellingen worden de werkgevers met de neus op de feiten gedrukt. Dit zou in elk geval een belangrijk instrument kunnen zijn.

Hetzelfde geldt voor de werknemers. Ze moeten er vroeg genoeg bewust van worden gemaakt dat ze aan hun vaardigheden moeten werken. Dat geldt natuurlijk voor iedereen. We willen een toolbox ontwikkelen met vraagstellingen die tot bewustmaking en sensibilisering aanzetten.

De sociale partners hebben verklaard dat ze hier werk van willen maken. Ik wil hier met hen aan voortwerken. Dat idee stelt ons in staat hier op een niet-dwingende, maar toch effectieve wijze aan te werken. Dit zal zeker het geval zijn indien we met betrekking tot die toolbox een campagne zouden kunnen opzetten.

De toolbox moet tevens doorverwijzen. Het is niet de bedoeling in de plaats van de bedrijven een volledig plan uit te tekenen. We moeten er hen bewust van maken dat het voeren van een leeftijdsbewust personeelbeleid pluspunten heeft en zinvol is. Ik ben hier zwaar van overtuigd. Ik wil hier verder in investeren.

Hierin is allemaal voorzien in ‘Samen op de bres voor 50+’. We zullen de toolbox tegen het einde van 2010 trachten af te werken. In 2011 zullen we de campagne voeren. Eenvoudig is dit allemaal niet. Indien we een goede toolbox willen die echt bij de bedrijven en de

werknemers aanslaat, moeten we dit goed en professioneel aanpakken. Het gaat in elk geval om twee verschillende toolboxes, met andere vragen.

De heer Van Malderen heeft me expliciet geïnterpelleerd over de zinvolheid van een evaluatie van de tewerkstellingspremies. Wat de inzetbaarheid van mensen betreft, lijkt dit me een belangrijk gegeven. Wie bedrijven bezoekt, merkt dat de perceptie is dat oudere werknemers duur zijn. Ik vraag me af of dit wel klopt.

De Vlaamse tewerkstellingspremie lijkt me in elk geval een zinvol instrument. Het biedt de werkgever de kans gedurende een bepaalde termijn een oudere aan te werven en vervolgens te zien of die zijn prijs eigenlijk waard is. Na een tijdje moet hij de volle prijs betalen. Ondertussen weet hij of dit al dan niet kan. Ik stel het hier heel zwart-wit voor. Het gaat erom of die werknemer dat geld waard is. Ik blijf de tewerkstellingspremie een goed idee vinden. Als we kijken naar het aantal mensen en bedrijven die hier ondertussen gebruik van maken, blijkt dit echt een goede zaak.

Indien we de werknemers aan het werk willen houden, moeten we het natuurlijk over de federale premie hebben. Ik ga ervan uit dat die premie zal blijven bestaan. Ik kom straks nog terug op de verhouding met de federale overheid.

Het lijkt me belangrijk beide loopbaanpremies en het competentiebeleid nog meer te integreren. Op die manier zouden we de lastenverlaging en de aanscherping van de competenties samen kunnen laten verlopen. Het zijn allebei belangrijke instrumenten.

De heer Van den Heuvel heeft me gevraagd in hoeverre het idee van een leeftijdsbewust HR-beleid al ingang heeft gevonden. Ik wil in dit verband een studie citeren. Ik stel me vragen bij die studie. De heer Watteuw heeft daarnet echter toegelicht dat we bij elke studie vragen kunnen stellen. Een studie is waard wat ze waard is. Het feit dat ik een studie citeer, betekent niet dat ik die studie helemaal correct vind. Het gaat hier om een studie over oudere werknemers door de heren Forrier, Marescaux en De Winne, die in het laatste nummer van Over.Werk is verschenen.

Volgens de onderzoekers kennen de bedrijven in hun leeftijdsbewust HR-beleid twee types van maatregelen, met name een ontwikkelingsbeleid en een ontziebeleid. Het verheugt me dat het ontwikkelingsbeleid goed is uitgewerkt. Volgens de studie staat maar liefst 80 percent van de werkgevers achter een ontwikkelingsbeleid. In grote ondernemingen loopt dat percentage zelfs op tot 85 percent. Een ontziebeleid omvat maatregelen als de loopbaanonderbreking, tijdskrediet, het inzetten van oudere medewerkers als coach of mentor, vrijstelling van overwerk, een leeftijdsgrens voor ploegenarbeid en onregelmatige arbeid en een demotie met loonverlies. De inzet als coach of mentor is iets dat we allemaal willen horen. Bepaalde maatregelen worden slechts in mindere mate toegepast. De demotie houdt in dat mensen een andere functie krijgen en tegelijkertijd minder loon ontvangen.

Volgens de onderzoekers maakt 80 percent tot 85 percent van de bedrijven al gebruik van de ontwikkelingsmaatregelen. Training en opleiding zijn de meest gangbare maatregelen. De helft van de werkgevers zou al persoonlijke ontwikkelingsplannen en functioneringsgesprekken over het einde van de loopbaan gebruiken. Mij lijkt dit wat te veel. De filosofie van de bedrijven zou inhouden dat ze de mensen aan het werk willen houden.

Uit cijfers die niet uit dit onderzoek afkomstig zijn, kan ik afleiden dat de diversiteitsplannen met betrekking tot leeftijd en werk in de lift zitten. In 2007 is het expertisecentrum Leeftijd en Werk van start gegaan en zijn dertien bijkomende projectontwikkelaars Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) ingeschakeld. Mijn voorganger, die de gewoonte had zich hoge doelstellingen op te leggen, heeft toen verklaard dat hij jaarlijks 100 diversiteitsplannen met de nadruk op leeftijd en werk wilde zien. Hij heeft dit blijkbaar onderschat. In 2009 zijn 146 diversiteitsplannen met een accent op leeftijdsdiversiteit ingediend.

Ik zie bovendien ook dat er in de ESF-oproep over leeftijdsbewust personeelsbeleid momenteel verschillende, naar mijn mening goede, pilootprojecten lopen over verschillende aspecten van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ik som er een aantal op: coachinginitiatieven voor formele en informele erkenning van oudere werknemers, creatie van tussenfuncties tussen uitvoerende arbeiders en de afdelingscheefs als supervisor, systemen van interne jobrotatie gekoppeld aan opleiding of begeleiding op maat, het organiseren van exitgesprekken met het oog op het voorkomen van een vervroegde uittreding.

Boven op dit alles is er ook de website [www.leeftijdenwerk.be](http://www.leeftijdenwerk.be) van mijn diensten en daarop staat een lijst met leerrijke praktijken over leeftijdsbewust personeelsbeleid in ondernemingen, en dat is interessant, want zo kunnen bedrijven zien wat er elders gebeurt.

Mevrouw Turan, die ondertussen werd weggeroepen naar een andere commissie, vroeg uitdrukkelijk om de cijfers over opleidingen te kaderen. Het aantal werknemers dat ouder is dan 50 en nog een opleiding volgt, is inderdaad bedroevend te noemen: 6,3 percent, 5,9 percent en lager. Uit mijn uitleg is volgens mij al naar voren gekomen dat ik dit aspect als cruciaal beschouw. Ik heb al opgemerkt dat we in het WIP niet alleen via middelen, maar ook via een aantal instrumenten zullen proberen om het accent naar voren te schuiven en te verleggen naar de 50-plussers. De samenwerking met partners zou een oplossing moeten bieden.

Heel recent werd door de VDAB de oproep gedaan om infrastructuur en lesgevers uit bedrijven in te zetten om opleidingscapaciteit te genereren en we zullen ook inzetten op werkplekleren en IBO.

Mijnheer Van den Heuvel, u vroeg met betrekking tot de 50-plussers naar de inbreng die we verwachten van de federale overheid. Er zijn twee elementen die tot op heden besproken werden. Het eerste is wat ik het belangenconflict zal noemen inzake de afschaffing van de doelgroepplastenverlaging voor 50-plus, zodat iedereen direct weet waarover ik het heb. Inzake de lastenverlaging die vandaag bestaat voor 50-plussers op federaal vlak werd naar aanleiding van het interprofessioneel akkoord van de sociale partners voorgesteld om het doelgroepenbeleid af te schaffen en lineaire maatregelen te treffen. Zowel mijn voorganger als wij met de huidige Vlaamse Regering zeggen dat het doelgroepenbeleid pas kan worden afgeschaft indien het overgeheveld wordt. U weet dat dit hangende is, maar ik ga ervan uit dat met de val van de federale regering het wetsvoorstel niet meer zal worden ingediend en dat dus ook de bespreking in het parlement, want het zou een belangenconflict vanuit het parlement geweest zijn, niet zal moeten gebeuren. Quod non als het toch gebeurt, dan staan er mijns inziens voldoende mensen klaar om te doen wat er moet gebeuren.

Daarnaast is er het samenwerkingsakkoord tussen de VDAB en de RVA. Dat was belangrijk en het werd ook positief onthaald door de Vlaamse Regering. We hebben daarover ook een boeiend en goed gesprek gevoerd met de sociale partners die de positieve punten zagen in het nieuwe samenwerkingsakkoord, dat zo lang op zich heeft laten wachten en waar we op voorstel van de secretaris-generaal voorstellen hadden waarmee de ministers van de verschillende regio's en de federale minister eigenlijk klaar waren. Ik weet niet of het nu zal worden goedgekeurd.

Wat ik heel goed vond, is dat in het akkoord staat dat men zich als RVA inschrijft in de systematische aanpak inzake de 50-plussers zoals Vlaanderen dat doet, en in een begeleidend schrijven tussen RVA en VDAB – en ik kan u zeggen dat er een begeleidend schrijven was omdat niet alle regio's even ver konden gaan – was er ook het protocol om zich in te schrijven in die systematische aanpak van 50-plus om het verplicht activerend beleid van Vlaanderen te volgen tot de leeftijd van 52 jaar. Bij transmissie schrijft de RVA zich in in het passend gevolg geven eraan. Als Vlaanderen er dus van uitgaat dat een systematische aanpak verder wordt gezet ten aanzien van andere doelgroepen, zal de RVA in tegenstelling tot in het verleden, volgen: de transmissie gebeurde al, maar de RVA volgde niet de filosofie over activering.

Tot slot nog iets over de evaluatie van het akkoord ‘Samen op de bres voor 50+’, dat de Vlaamse Regering eind 2008 samen met de sociale partners heeft afgesloten. U weet dat daarin verschillende hoofdstukken terug te vinden zijn. U weet dat we een evaluatie zouden doen zoals bepaald in het WIP, maar ook in het regeerakkoord, in het voorjaar van 2010. In de loop van juni zullen we de resultaten, zoals afgesproken, in het VESOC bespreken met de sociale partners om dan te zien op welke manier we verder moeten inspelen op de maatregelen die erin voorzien waren, waar we moeten uitbreiden of bijschaven. Wat er moet gebeuren, zal dan nog meer duidelijk worden, maar ik meen dat ik over de meeste punten vandaag al heb verteld waar we staan. Er komt zeker een evaluatie van de maatpakfilosofie voor mensen tot 52 jaar.

Als afsluiter wil ik nog zeggen dat ik ervan overtuigd ben dat wat we in Vlaanderen doen ten aanzien van 50-plus, op een goed spoor zit. We hebben hier een goede samenwerking tussen de overheid, die verantwoordelijk is voor krachtadig werkgelegenheidsbeleid, de werkzoekenden, die gemotiveerd moeten zijn en worden inzake begeleiding en opleiding, en de werkgevers, die zeker bereid moeten zijn om 50-plussers hun competenties te laten bijschaven, om 50-plussers aan te werven en om daarbij waarschijnlijk een aantal vooroordelen te overbruggen. Ik ben er wel van overtuigd dat, zelfs al voeren we hier het meest perfecte 50-plusbeleid in Vlaanderen, we in Vlaanderen niet over alle instrumenten beschikken om deze problematiek op de meest efficiënte en effectieve manier aan te maken.

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Voorzitter, ik wil in de eerste plaats ingaan op wat de heer Watteeuw heeft gezegd. Ik heb geprobeerd om het te noteren, maar door cijfers bij elkaar te zetten, kan er natuurlijk heel veel worden bewezen. Eén cijfer staat echter voorop: dat waaruit blijkt dat van wie vandaag aangeworven wordt, amper 6 procent een 50-plusser is. Dat is disproportioneel, gelet op hun aanwezigheid op de arbeidsmarkt. Als we dat bekijken in combinatie met wat er vandaag in heel wat sectoren gebeurt, dan betekent dat dat we mensen voor de rest van hun loopbaan in de werkloosheid steken. Dat is dramatisch, daar gaat het over.

De heer Watteeuw zegt dat er een heel langzame stijging is, en dat ontkent niemand hier, de werkloosheidsgraad bij 50-plussers stijgt inderdaad, maar heel langzaam. Er is geen enkel cijfer dat ons kan doen verhoppen dat het vandaag op het natuurlijke tempo evolueert naar een evenredige participatie. Dat blijkt uit de cijfers en wordt door niemand tegengesproken.

Mijnheer Watteeuw, ik heb het wat moeilijk met de manier waarop u zegt dat u het wel eens bent, maar dat we ook naar de jongeren moeten kijken. Het is inderdaad zo dat er problemen zijn met de werkloosheid bij jongeren. En we vinden die in steden, bij laaggeschoolden en bij allochtonen, want ook daar merken we een probleem met evenredige arbeidsdeelname. Daar wordt op ingezet: er is de sluitende aanpak, maar er is ook de inclinatie ten aanzien van de kansengroepen binnen de VDAB en er is het stedenbeleid dat daarop kan inspelen. We hebben dus een heel duidelijk instrumentarium en we boeken ook resultaten, dat zien we als we de resultaten bij jongeren van voor de sluitende aanpak vergelijken met die na de sluitende aanpak, want er is een duidelijk verschil merkbaar.

Ik kan me heel moeilijk vinden in het afzetten van jongeren tegen ouderen. Als we vaststellen wat we in de toekomst zullen moeten financieren om de pensioenen betaalbaar te houden en om de gezondheidszorg betaalbaar te houden, dan zullen we werkelijk iedereen nodig hebben. Het zorgelijke cijfer over jongeren uit bepaalde groepen in steden, afzetten tegen dat over de ouderen, is niet de goede methode.

Minister, u zegt dat we in Vlaanderen op het goede spoor zitten. Ik hoop dat we op het moment dat de conjunctuur opnieuw aantrekt, dat ook in de cijfers zullen kunnen merken. Ik ben me er evenzeer bewust van dat er zich heel belangrijke pakketten op het federale niveau bevinden. In die zin denk ik dat we minstens één positief aspect kunnen vinden in de val van



de federale regering, namelijk dat de zogenaamde hervorming van de tewerkstellingspremies van de baan is.

We zullen zien wat de toekomst brengt, maar als dit was doorgegaan, dan had het de positie van onze 50-plussers op de arbeidsmarkt nog gevoelig verslechterd. In die zin is er toch nog iets positief aan de val van de regering, al heeft ze nog geprobeerd om het bij hoogdringendheid op de agenda te plaatsen, maar dat is afgevoerd.

Ik zou willen pleiten voor een driesporenbeleid: stimuleren, innoveren met aandacht voor opleiding ook op de werkvloer, en in slecht Nederlands omwille van het rijm ‘offreren’, een aanbod waarbij je ook de wortel en de stok zou kunnen vinden. U hebt verwezen naar ESF en naar verschillende projecten van de VDAB. Ik denk dat we moeite moeten doen om die te promoten.

Ik kreeg graag de geüpdatete cijfers van de premies. U hebt ernaar verwezen, maar hebt ze niet expliciet vermeld. Er is het kenniscentrum Leef tijd & Werk. Er zijn de diversiteitsplannen waarop de verschillende projectontwikkelaars op het niveau van het RESOC en via de sectorconvenanten duidelijk inzetten. Maar we zouden bijvoorbeeld ook verscherpt kunnen toezien op al dan niet verdoken leeftijdsdiscriminatie in advertenties en verplichte disclaimers gebruiken om ervoor te zorgen dat we geen foute signalen blijven geven en mensen frustreren. Dat is ook een realiteit. Voor mensen die bereid zijn te gaan werken, die solliciteren en ingaan op vacatures, maar die geen antwoord krijgen, is de desillusie moordend voor iedere motivatie.

Ik zou ook willen pleiten voor maatwerk en een realistische focus in functie van de conjunctuur, maar ook van de structurele wijzigingen op de arbeidsmarkt. Ik heb hier gelukkig – in het verleden was het ooit anders – niemand horen pleiten voor heel lineaire maatregelen. Dat zou heel dom zijn in deze conjunctuur. We moeten aandacht hebben voor zware beroepen, voor mensen die in ploegen werken of nachtarbeid verrichten, voor bouwvakkers. Deze jobs vereisen een andere aanpak dan onze job.

Ik ben het wel eens met de heer Watteeuw dat je in de groep 50-64-jarigen een nuance in leeftijd moet kunnen opbouwen.

Ik heb het net gehad over het wegwerken van frustratie. Ik heb hier al een paar keer iets gezegd over de kwaliteit van outplacement. Er worden goede stappen gezet voor de kwaliteitsbewaking ervan. Minister, u hebt verwezen naar certificering via een kwaliteitslabel. Ik had graag de parameters gekend. Waaraan moet men voldoen? Wat wordt getoetst om het label te krijgen? Ik vind het zeer goed dat ook de reële uitstroom en de effectiviteit zal worden gemeten.

Ik zou ook een motie willen aankondigen.

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

**De heer Koen Van den Heuvel:** Voorzitter, minister, ik dank u voor het uitgebreide antwoord. Ik heb nog een drietal bemerkingen.

De heer Van Malderen zegt volgens mij ook terecht dat er geen afruil is tussen jeugdwerkloosheid en ouderenwerkloosheid. Het was in de jaren 70, toen de vervroegde uittredingsregelingen zijn opgestart met het brugpensioen als topper, bijna een paradigma: als er iemand weggaat, dan krijgt iemand anders een vaste job. Dat stadium zijn we intussen al lang voorbij. De arbeidsmarkt is een dynamisch gegeven en het is niet omdat er iemand weggaat, dat er een andere in de plaats kan komen. We moeten dynamischer denken dan ‘de jongeren tegenover de ouderen afzetten’. Dat is intussen voorbijgestreefd. We moeten voor beide doelgroepen gaan.

Minister, ik ben tevreden over wat u gezegd hebt over het activeren van 50-plussers met de vele maatregelen die hierop afgestemd zijn. Met het vooruitzicht van de opflakking van de economie, is het belangrijk ervoor te zorgen dat ook 50-plussers kunnen worden ingezet. Ze

moeten werkbereid zijn, maar ze moeten ook hun potentieel kunnen behouden om op een gemakkelijke manier opnieuw aan de slag te gaan.

Ik heb daarnet al gezegd dat het institutionele gegeven heel belangrijk is. Als je de arbeidsmarkt cijfers bekijkt, zie je een groot verschil tussen Wallonië en Vlaanderen. De werkgelegenheidsgraad is bijna 10 percent hoger in Vlaanderen dan in Wallonië: afgerond 65 percent tegenover 55 percent. Als je de algemene werkloosheidscijfers bekijkt, dan zie je net hetzelfde maar dan omgekeerd: in Vlaanderen bijna de helft lager dan in Wallonië. Maar als je dan de cijfers voor de 50-plussers bekijkt, dan zie je dat we gelijk scoren.

Als je dit op Europees niveau bekijkt, dan kom je dat opnieuw tegen. In verschillende landen zijn er duidelijke regionale verschillen in werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers, vooral voor de mensen die jonger dan 50 jaar zijn. Voor 50-plussers zie je ook in andere landen dat de homogeniteit binnen de landsgrenzen nogal hoog is. Het relativeert eigenlijk de inspanningen die Vlaanderen kan doen. Het betekent dat de problematiek van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers vooral een institutioneel gegeven is. Ondanks de grote verschillen in België blijken de cijfers voor die groep homogeen te zijn. Dat is geen typisch Belgisch fenomeen, je vindt het ook terug in andere landen. Ik heb het zelf nog maar enige tijd geleden ontdekt.

Het relativeert – relativeren is niet het juiste woord –, het plaatst de discussie in een bepaald kader. Hoe goed we ook ons best doen en hoe noodzakelijk het ook is, het zal spijtig genoeg niet voldoende zijn. Er moet absoluut ook een institutionele hervorming komen van de fiscaliteit en van de uitkeringen om die groep van 50-plussers, en wellicht nog meer de groep van 55-plussers, te betrekken en te blijven betrekken op de arbeidsmarkt. Het is noodzakelijk dat wij ze actief houden, voldoende vorming geven en niet laten vallen wanneer ze op prille leeftijd van 50 jaar worden ontslagen.

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Minister, u bent begonnen met te zeggen dat de cijfers niet nieuw zijn, dat er in de beleidsnota ook al naar verwezen is en dat u daarom verbaasd was dat er een interpellatie over werd toegestaan. Voor mij was de doorslaggevende factor om er een interpellatie van te maken en geen vraag om uitleg, dat het probleem van de lage werkzaamheidsgraad in Vlaanderen niet zozeer conjunctureel bepaald is, maar vooral structureel. In een studie werd ook effectief verwezen naar het gevoerde beleid. U bent hier als minister natuurlijk nog maar kort verantwoordelijk voor.

U stelt samen met mij en met onze partij al jaren vast dat we in Vlaanderen te weinig instrumenten hebben. Ik denk bijvoorbeeld aan het arbeidsmarktbeleid en aan de fiscaliteit. We kunnen dat alleen maar samen met u betreuren. Wie weet, komt er met een nieuwe federale regering en met een mogelijk versterkte N-VA als partner, verandering in, al zult u daarvoor – dat heb ik vandaag begrepen – niet op de steun van mevrouw Onkelinx moeten rekenen. Dat zal noch u, noch mij of iemand anders, verbazen.

U hebt veel dingen in uw antwoord aangehaald. Ik ben tevreden dat de aanwervingsstimuli, de Vlaamse tewerkstellingspremies, behouden blijven. Wat ik in uw antwoord een beetje gemist heb – als ik tenminste goed geluisterd heb –, is het woordje ‘trajectbegeleiding’. Als we ouderen werk op maat willen bieden, dan is trajectbegeleiding een van de belangrijke factoren. Ook in de studie wordt erop gewezen dat 50-plussers sterk ondervertegenwoordigd zijn in trajectbegeleiding. Ik denk dat daar voor de VDAB en de 50-plusconsulenten bij de VDAB een belangrijke taak is weggelegd.

Wij kijken samen met u uit naar de evaluatie van het akkoord met de sociale partners ‘Samen op de bres voor 50+’. Vandaag stellen we vast uit de vragen die gesteld werden door parlementsleden uit verschillende leeftijden, dat het duidelijk is dat wij in deze commissie samen op de bres staan voor zowel jongere als oudere werklozen en werkzoekenden.

**De voorzitter:** Mevrouw Peeters heeft het woord.

**Mevrouw Lydia Peeters:** Minister, u zegt dat u gewoon bent een kort antwoord te geven, maar u hebt vandaag een vrij lang antwoord gegeven. Ik blijf toch wat op mijn honger. Ik verwijs naar een schriftelijke vraag die ik in november 2009 heb ingediend over wat men concreet zal doen voor een betere begeleiding van de 50-plussers. Toen hebt u aangekondigd dat u verder zult werken met het akkoord ‘Samen op de bres voor 50+’, dat het ook is opgenomen in het werkgelegenheids- en investeringsplan en dat u die groep verder zult laten begeleiden. U hebt ook aangekondigd dat de evaluatie zou starten in het voorjaar.

Ik dacht dat we daar vandaag iets meer over zouden horen. U zegt dat de resultaten daarvan pas in juni worden verwacht. Men zegt dat het probleem van de tewerkstelling van 50-plussers niet nieuw is, en dat is onderdaad zo, maar hoe we het draaien of keren, we kunnen vandaag alleen maar vaststellen dat er hoe langer hoe meer werklozen zijn bij de 50-plussers. Alleen maar in onze provincie zoekt één op vier 50-plussers vandaag werk. Ik hoor hier vandaag heel weinig concrete maatregelen om daar iets aan te doen.

Wij onderschreven ‘Samen op de bres voor 50+’, wij stonden daarachter. We hebben bij de toelichting bij het beleidsplan zelfs meer aandacht gevraagd voor de 52-plussers. Men zegt dat men veel verwacht van het toekomstige beleid en van de akkoorden die men zal hebben met de sociale partners. Ik heb begrepen dat men voor de 52-plussers nog helemaal geen akkoord heeft.

Wat dat betreft, blijf ik op mijn honger. Concrete plannen laten lang op zich wachten. U komt opnieuw aan met studies en u zegt: we zullen dit en dat doen. Maar gaat u er concreet iets aan doen? Cijfers blijven cijfers: we gaan eerder achteruit dan vooruit.

Ik kondig ook een motie aan.

**De voorzitter:** De heer Watteeuw heeft het woord.

**De heer Filip Watteeuw:** Mijnheer Van Malderen, ik weet dat uw persoonlijke werkzaamheidsgraad zeer hoog is, maar ik veronderstel dat u binnen enkele maanden even vakantie zult nemen en door Europa zult zwerven. In een aantal landen kan het zijn dat als u bij een spoorwegovergang komt, u een bordje zult zien hangen met de tekst: deze trein kan een andere trein verbergen. Daarover gaat het.

Werkloosheid bij ouderen is het grote probleem. Ik kan dat onderschrijven. Minister, u hebt gezegd ‘met uitzondering van één’. Dat is niet juist, ik deel de bekommernis. Wel zeg ik dat we moeten opletten dat we, als we voortdurend focussen op dit probleem, het andere probleem niet zien.

Ik heb cijfers voor mij liggen van de werkzaamheidsgraad in het Vlaamse Gewest van verschillende leeftijdscategorieën, afkomstig van de administratie. In de evolutie van 2001 naar 2009 zie ik dat de werkzaamheidsgraad van 55-plussers systematisch stijgt. Dat is een goede zaak. We moeten inspanningen doen om daar verder aan te werken. Ik zie ook dat de werkzaamheidsgraad in de groep van 15 tot 24 jaar systematisch daalt, ook in tijden van hoogconjunctuur. Dit wordt niet verklaard door de grotere aantallen studenten. Daarover gaat het.

Terwijl de replieken werden gegeven, heb ik een grafiek vanuit het Steunpunt WSE bekeken die aantoont dat het aandeel van de 50-plussers in de beroepsactieve bevolking stijgt naar 22,7 percent, terwijl het aandeel van 50-plussers en nieuwe indiensttredingen de laatste 2 jaar is gedaald. Je zou dit ook kunnen plaatsen tegenover de groep 50-plussers die werk zoekt. Als je dat doet, zie je dat de groep die niet werkt in de beroepsactieve bevolking, procentueel nagenoeg gelijk blijft. Het steunpunt zegt dat er een stijging is van het aandeel van de 50-plussers in de beroepsactieve bevolking en een daling van het aantal indiensttredingen, en dat is een alarmsituatie. Als je kijkt naar het aantal mensen dat niet werkt, vertoont de grafiek een

rechte lijn. We moeten alert zijn. Ik betwijfel niet dat het probleem er is, maar ik wil ook de nuance brengen dat het vooral een probleem is van de 60-plussers.

Nog eens, we mogen absoluut het probleem van de jongeren niet uit het oog verliezen. Dat is mijn vraag. Ik vind dat de minister verder een beleid voor de 50-plussers moet ontwikkelen, maar alsjeblief, verlies de jongeren niet uit het oog, want ook daar is een probleem.

**De voorzitter:** Minister Muyters heeft het woord.

**Minister Philippe Muyters:** De heer Van Malderen zegt dat we moeten kijken of er geen discriminatie ten aanzien van ouderen is in advertenties en dergelijke meer. Heel de filosofie van de toolbox is voor mij essentieel. Men mag in advertenties controleren zoveel men wil: als het niet tussen de oren zit, dan helpt dat niet. Ik wil vooral daarop inzetten. Ik begrijp wat u zegt, het ene sluit het andere niet uit. Ik wil liever inzetten op het tonen van het win-winaspect en de goede voorbeelden om werkgevers te overtuigen.

Mijnheer Janssens, de trajectbegeleiding is een onderdeel van de sluitende aanpak en zit voor 100 percent mee in de aanpak ten aanzien van de 50-plussers. Wat bijkomende cijfers betreft, zijn er twee mogelijkheden. Ik kan de cijfers van de tewerkstellingspremies opvragen en aan het verslag laten toevoegen. Ik stel voor dat u over de outplacementkwaliteit een schriftelijke vraag indient. *(Opmerkingen van de heer Bart Van Malderen)*

Van al mijn schriftelijke vragen – en dat zijn er heel veel – heeft gedurende de laatste 2 maanden 95 percent een antwoord gekregen binnen de termijn. We hebben de schade van in de beginperiode helemaal ingehaald. We hebben een systematiek ontdekt over hoe we moeten antwoorden.

Ik ben totaal verbaasd over de reactie van mevrouw Peeters. Ik weet niet hoe ik daar nog op moet antwoorden. U wekt de indruk dat wij plannen en studeren, maar niets doen. Ik zou bijna alles wat ik heb gezegd, opnieuw naar voren kunnen brengen. Ik zal enkele dingen herhalen. Ik heb uitdrukkelijk gezegd dat we zelfs niet wachten op de evaluatie om al een vrijwillig aanbod te doen aan alle mensen die niet in de sluitende aanpak zitten. Ik heb uitgelegd hoe. Ik kan u in detail uitleggen dat we volop bezig zijn met het uitbreiden van de opleidingscapaciteit. Dat zijn we aan het doen. Dat zijn geen studies, dat zijn acties. Die uitbreiding is bezig. Ik heb uitgelegd op welke manier dat gebeurt. We hebben een nieuw akkoord gesloten met de RVA, dat ingaat op onze filosofie. Dat plannen we niet, dat hebben we gedaan. Er moet niets meer aan gedaan worden behalve uitgevoerd worden. De toolbox wordt opgemaakt. Ik heb de planning erin gezet. Dat is een planning, maar dat wordt gedaan.

Mevrouw Peeters, ik ben verbaasd over uw reactie. U wilt een bepaalde indruk wekken. U zegt ook dat er geen akkoord is over de 52-plussers. Ik heb het al regelmatig gezegd en ik zal het blijven herhalen: ik zou graag hebben dat zowel het WIP als ‘Samen op de bres voor 50+’ gelezen wordt. Dan zult u zien dat daarin staat dat de systematische aanpak gradueel wordt doorgevoerd. Er staat niet in dat die stopt op 52 jaar. Er staat in dat na de evaluatie, die nu in het voorjaar gebeurt en afgerond is in juni, de uitbreiding gebeurt. Daarover is wel een akkoord.

En dat dat gebeurt na een evaluatie, dat lijkt me vanzelfsprekend. Het is iets nieuws, iets dat is opgestart. Waarschijnlijk moeten we bijschaven om te zorgen voor maatwerk voor 50-plussers. We moeten er effectief voor zorgen dat er geen lineaire maatregelen worden genomen. De aard van het werk, de aard van de competentie moeten in rekening worden gebracht. Er is een akkoord over. ‘Samen op de bres’, dat was al een akkoord. Dat geldt ook voor 52+.

U zegt dat 52+ nog niet is ingevoerd. Dat plan wordt uitgerold na de evaluatie. Ik ben niet mee met u.

**De voorzitter:** Mevrouw Peeters heeft het woord.

**Mevrouw Lydia Peeters:** Ik wil daar toch nog even op reageren. U zegt dat u niet mee bent en dat er tal van plannen zijn.

**Minister Philippe Muylers:** Geen plannen, acties!

**Mevrouw Lydia Peeters:** Oké. U zegt dat er concrete acties zijn. Maar de cijfers zijn toch wat ze zijn! Daaruit kunnen we alleen maar concluderen dat de acties die tot nu toe werden ondernomen, geen resultaat opleveren. U zegt dat er na de evaluatie eventueel wel een uitbreiding volgt naar die groep van 52+. We zullen dat in juni met argusogen bekijken. Ik hoop het alleen maar. Eens te meer is de vraag om die doelgroep er ook bij te betrekken.

**Minister Philippe Muylers:** Het zou ons echt geholpen hebben indien de federale regering, met Open Vld, een aantal andere acties had ondernomen dan wat nu is gebeurd, als men de regeling voor de brugpensioenen anders zou inzetten, als Open Vld niet had meegedaan met het doelgroepenbeleid! *(Opmerkingen van mevrouw Lydia Peeters)*

Wel, ik doe dat met het Vlaams beleid! Ik doe het. En de cijfers zijn wat ze zijn. Ze zijn juist. We maken een beleid. Als u zegt dat het beleid gedraaid kan worden, de resultaten er kunnen zijn, de mentaliteitsverandering er kan zijn op 3 maanden tijd, dan moet u me zeggen hoe dat moet gebeuren en ik zal het uitvoeren.

**Mevrouw Lydia Peeters:** Ik herhaal dat we de evaluatie zullen afwachten. We blijven bij ons standpunt en de vraag om die doelgroep niet te miskennen.

**De voorzitter:** De heer Janssens heeft het woord.

**De heer Chris Janssens:** Ik heb in de studie heel wat cijfers gelezen die verwijzen naar 2008. Toen zat Open Vld ook in een regering die bevoegd was voor het werkgelegenheidsbeleid in Vlaanderen. Wat dat betreft, mogen we toch niet te selectief zijn.

#### **Met redenen omklede moties**

**De voorzitter:** Door de heer Van Malderen, door mevrouw Peeters, door de heer Janssens en door de heer Watteuw werden tot besluit van deze interpellatie met redenen omklede moties aangekondigd. Ze moeten zijn ingediend uiterlijk om 17 uur op de tweede werkdag volgend op de sluiting van de vergadering.

Het incident is gesloten.

■