VLAAMS PARLEMENT

vergadering **C237 – ECO30**
zittingsjaar 2009-2010

Handelingen

Commissievergadering

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

van 27 mei 2010

INHOUD

Interpellatie van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de problematische intrede van jonge afgestudeerden op de arbeidsmarkt en de dalende werkzaamheidsgraad van jongeren 3
Met redenen omklede moties 10

Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het bereik van werkgevers door de VDAB 10

Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de knelpuntberoepen
Vraag om uitleg van de heer Ivan Sabbe tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de lijst met knelpuntberoepen
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 knelpuntberoepen 14

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 het Europees Globalisatiefonds 21

■

Waarnemend voorzitter: de heer Matthias Diependaele, ondervoorzitter

Interpellatie van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de problematische intrede van jonge afgestudeerden op de arbeidsmarkt en de dalende werkzaamheidsgraad van jongeren

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Voorzitter, minister, collega's, mevrouw Turan heeft over hetzelfde onderwerp een mondelinge vraag gesteld. Bij een actuele vraag is de tijd beperkt en kan het antwoord niet onbeperkt zijn. Ik denk nochtans dat het probleem belangrijk genoeg is om er in deze commissie dieper op in te gaan. Het is ook goed dat er eventueel een motie kan worden ingediend in functie van dit probleem.

Het probleem is vrij zwaar. De VDAB heeft een schoolverlatersstudie afgeleverd waaruit blijkt dat een op zes van de jonge schoolverlaters na een jaar nog zonder baan is. Voor 2008 gaat het over meer dan 11.000 jongeren. Binnen die groep zijn er ongeveer 3000 die na een jaar zelfs nog geen enkele werkervaring hebben. Ik vind dat dramatisch. Ook de VDAB vindt dat en zegt dat je de aansluiting met de arbeidsmarkt dan volledig kwijt bent. De VDAB vindt dat er dan een intensieve begeleiding moet zijn om te vermijden dat zij zouden wegzinken in de langdurige werkloosheid.

Dat gevaar is reëel. Ik heb de statistieken van de VDAB nog eens bekeken en ik heb gezien dat er momenteel binnen de groep werkzoekenden tot 24 jaar, 11.000 werkzoekenden zijn die meer dan een jaar werkloos zijn. Die groep kan op zich nog niet zo lang werkloos geweest zijn, want ze zijn nog maar pas aangemeld op de arbeidsmarkt. Toch zijn er al 11.000 onder hen langdurig werkloos.

Vooral de laaggeschoolde schoolverlaters hebben het hierbij moeilijk. Dat heeft ook te maken met de crisis. Als men streeft naar efficiëntieverhogende maatregelen, sneuvelen hun banen vaak als eerste. En er is in crisistijden ook het verdringingseffect door hoger geschoolden. De VDAB stelt zelf dat men een passend antwoord moet vinden voor het probleem van de laaggeschoolde schoolverlaters. Het is trouwens opvallend dat het aantal laaggeschoolden door de jaren heen op hetzelfde niveau blijft.

Naast het feit dat het voor schoolverlaters zeer moeilijk is om werk te vinden, zijn er een aantal andere vaststellingen belangrijk. De verschillen tussen regio's zijn belangrijk. Schoolverlaters uit Antwerpen of Limburg worden erger getroffen dan hun collega's in de andere Vlaamse provincies. Het probleem van de jonge afgestudeerden kan ook gekoppeld worden aan de teruglopende werkzaamheidsgraad bij jongeren. Ik heb daar al een aantal keren over gesproken. In de groep van 15 tot 24 jaar daalt de werkzaamheidsgraad tot 29,1 percent in het derde kwartaal van 2009. De daling kan niet worden verklaard door een stijgend aantal studenten. Bovendien duiden de demografische vooruitzichten erop dat de groep jongeren groter zal worden. Het is toch wel echt een probleem.

In uw antwoord op de actuele vraag van mevrouw Turan hebt u een aantal pistes ontwikkeld. De werkateliers zijn een interessante piste, ook de curatieve aanpak met begeleiding en opleiding. Ook de combinatie onderwijs-arbeidsmarkt moet voor een betere doorstroming naar de arbeidsmarkt zorgen. Voor mij zijn dit interessante pistes, maar het is net iets te weinig om het probleem echt aan te pakken, tenzij we binnen 5 jaar 500.000 jobs zouden kunnen creëren, want dan is het probleem vanzelf opgelost. Ik geloof daar niet zo erg in. *(Opmerkingen van de heer Ivan Sabbe)*

Als je een tijdje in dit parlement zit, word je na een tijdje automatisch onderbroken door de heer Sabbe als je te lang aan het woord bent. Hij zegt altijd: "Er zijn er nog 39.000", of: "De onzichtbare hand van de markt zal het allemaal wel oplossen".

Minister, hoe reageert u op de resultaten van de VDAB-schoolverlatersstudie? Werkateliers zijn interessant, maar er zal meer nodig zijn. Welke maatregelen wilt u nog ontwikkelen? Hoe denkt u onze ondernemingen te kunnen aanzetten om makkelijker jonge afgestudeerden aan te werven? Als de minister niet onmiddellijk maatregelen heeft, dan zal de heer Sabbe ongetwijfeld inspiratie geven.

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Voorzitter, minister, collega's, ik wil een met redenen omklede motie koppelen aan de interpellatie van de heer Watteeuw.

Ik wil nog eens in herinnering brengen dat hier de idee werd geopperd om de parlementsleden te laten onderdompelen in het bedrijfsleven via een stage. Wat ik hier allemaal hoor, gaat zo in tegen de realiteit op het veld dat het dringend tijd is dat een aantal parlementsleden, best iedereen, dat eens zouden doen. We hebben het hier permanent over de Vlaamse ondernemers en kmo's, maar doen het tegenovergestelde van wat zij vragen. De parlementsleden kunnen dan eens leren wat de noodzaken zijn. Ik zal de nodige initiatieven nemen om dat voorstel vorm te geven.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: De interpellatie van de heer Watteeuw verwondert me een beetje, aangezien zowel mevrouw Turan als ikzelf daar een actuele vraag over heeft gesteld. Ik ben benieuwd of we nog iets nieuws te horen zullen krijgen.

Ik heb een bijkomend vraagje over de werkateliers. Het is de bedoeling om duizend jongeren te vatten met deze tender. Het verwonderde me dat ik ondertussen heb vernomen dat het SYNTRA-netwerk, dat werkplekleren, wat hier wordt beoogd, bijna als norm heeft in zijn werking, niet is betrokken bij de totstandkoming van die ateliers. SYNTRA lijkt me bij uitstek hier een ideale uitvoerder van. Is het de bedoeling dat SYNTRA betrokken wordt bij deze tender? Zijn daar gesprekken over geweest?

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Mevrouw Turan heeft dit onderwerp al verschillende keren naar voren gebracht, gebaseerd op feiten in de praktijk, mijnheer Sabbe. Een aantal mensen hier zijn al een paar keer op bezoek geweest in bedrijven en hebben daar onderdompelingen en dergelijke gekregen. Misschien moet u eens een onderdompeling meemaken bij de VDAB of een uitbetalingsinstelling van werkloosheid om te zien wat de reële politiek is bij werklozen. Ik heb daarnet het woord karikatuur gebruikt, maar het begint op den duur een beetje lachwekkend te worden om een zeer ingewikkelde problematiek waar men in heel Europa mee worstelt, af te doen met te zeggen: men kan er al 39.000 invullen. Ik laat dat voor uw rekening. Het siert u niet.

Ik denk integendeel dat we in plaats van een karikatuur te maken, voor maatwerk moeten zorgen. De VDAB en andere onderzoeken stippen aan dat schoolverlaters die langer dan een jaar in de werkloosheid zitten, een ongelooflijk grote kans hebben om daar structureel in te blijven zitten. Het doorbreken van die cirkel is absoluut noodzakelijk. Sommige mensen hebben gewoon een probleem met arbeidsattitude, en dat heeft weinig met scholing te maken. Ze zijn competent genoeg, hebben heel veel sterktes en hebben, om het prozaïsch te zeggen, een trap onder hun achterste nodig om aan de slag te gaan. Anderen hebben bijna van de eerste dag begeleiding nodig omdat ze onvoldoende competenties hebben om geschikt te zijn voor de vragen van de arbeidsmarkt. Er zit nog een hele groep daartussen waarbij je werkervaring nodig hebt. In die zin zijn de duizend trajecten die u wilt opzetten een interessante piste waar ik een bijkomende vraag over heb.

Zoals het rapport van de VDAB zegt, waar ook de heer Watteeuw naar heeft verwezen, zijn er een aantal lijnen die maken of iemand veel of weinig kans heeft om aan het werk te gaan. Stedelijkheid is bijvoorbeeld een aspect dat maakt dat de kans op werkloosheid ongelooflijk

toeneemt. Kijk naar de cijfers. Ongeacht het beleid is over het algemeen de kans op werkloosheid in steden groot. Laaggeschoolden hebben één kans op twee om werkloos te zijn. De helft van onze werklozen zijn laaggeschoold, ondanks het feit dat ze maar 20 percent van de populatie op de arbeidsmarkt innemen. Allochtonen: idem dito.

Er zijn mensen waar al die lijnen samenkomen: allochtoon, jong, laaggeschoold, stedeling. Houdt u bij het opzetten van die duizend trajecten rekening met die realiteit? Worden ze geografisch uitgespreid of worden ze gecibleerd naar de poolen van hardnekkige werkloosheid?

Mijn tweede vraag heeft te maken met de competentieversterking die nodig is. U hebt in uw beleidsnota een sluitend maatpak aangekondigd waar de gediversifieerde aanpak in zit. Er zijn jongeren waarvan men weet dat ze over verschrikkelijk weinig competenties beschikken in functie van de arbeidsmarkt, die uitstromen uit bijvoorbeeld de beroepsrichting Kantoor en voor wie het etiket werkloosheid bijna klaar ligt. De vaststelling is dat er voor de VDAB-opleidingen wachttijden zijn. Wordt er een link gelegd, zowel met de trajecten als met de opleiding?

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Minister, ik wil me aansluiten bij de vragen die zijn gesteld en ook in de plenaire zitting al aan bod zijn gekomen. Gisteren hebben we in Limburg een presentatie gekregen van de cijfers specifiek voor de werkzoekende schoolverlaters. Als de cijfers al slecht zijn, dan zijn ze in Limburg helaas nog iets slechter. Het zijn vooral crisisgevoelige sectoren die actief zijn in Limburg. Wat vooral opvalt, is dat heel wat jongeren met een aso-diploma na 1 jaar nog altijd werk zoeken. Uit heel de studie blijkt dat een diploma heel belangrijk is. Het is dan ook van belang dat er overleg wordt gepleegd met minister Smet over wat er bijkomend kan worden gedaan.

Mijnheer Van Malderen, u hebt het voortdurend over karikaturen. Wij pleiten eens te meer voor een activering. De werkateliers zijn alvast een stap in de goede richting. Er is echter nog heel veel werk. Wij pleiten dat ook voor actie en voor een constructief overleg met de minister van Onderwijs.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Een van de vragen is waar we staan met de werkateliers. Ik wil beginnen met een aantal zaken recht te zetten. Het gaat hier over 1000 per jaar, over een periode van 2 jaar. In totaal komen dus 2000 mensen aan bod. Ik ben het ermee eens dat dat nog niet voldoende is. Daarbij komen niet alleen de jongeren in aanmerking die na 1 jaar nog geen enkele werkervaring hebben, mijnheer Watteeuw. Wie langer dan 1 jaar werkloos en jong is, komt in aanmerking. Op die manier zullen we 2000 jongeren begeleiden.

Mijnheer Van Malderen, wat de spreiding betreft, willen wij extra investeren in Antwerpen, Gent en de mijngebieden, waar de jeugdwerkloosheid het sterkst is gestegen. Wij proberen dan ook een beetje te concentreren op die kerndomeinen.

Soms is het frustrerend dat voor er een goed idee kan worden uitgewerkt, allerlei regeltjes gevolgd moeten worden. Vandaag, 27 mei, komt dat voorstel voor op de Thematische Commissie van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Als dit vandaag wordt goedgekeurd, waar ik van uitga, dan mogen wij dit vanaf 1 juni openstellen. We moeten een maand vakantie rekenen. Bovendien moeten we van het ESF de publicatie van oproep gedurende 8 weken laten openstaan. Dat betekent dat er pas een beslissing kan worden genomen na 31 augustus. Pas dan kan alles worden bekeken. Ik veronderstel dat Syntra mee kan worden betrokken bij de inschrijving. Daarna moet nog de beslissing worden genomen. Als we alles snel doen, dan kunnen we wellicht op 1 november beginnen met een looptijd van 2 jaar. Procedures zijn er om gevolgd te worden, zo niet moeten ze worden aangepast.

Mijnheer Sabbe, er zijn twee organisaties, het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) en de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), die stages in bedrijven regelen voor mensen uit het parlement.

Ik wil nog ingaan op een aantal punten die de heer Watteeuw heeft vermeld. In de plenaire vergadering heb ik al gezegd dat elke werkloze jongere er een te veel is. Wie laaggeschoold en ongekwalificeerd is, krijgt het het zwaarste te verduren, zeker in tijden van crisis als zich een zekere vorm van verdringing voordoet.

Natuurlijk worden wij geconfronteerd met verkeerde studiekeuzes. De studie van de VDAB brengt dat duidelijk naar voren. Dat is echter niet alles, mijnheer Van Malderen. Het is gevaarlijk om te zeggen dat bepaalde mensen of bepaalde studies niet meer zouden worden toegelaten. Dat is ook niet wat u vraagt. Naast de studiekeuzes is er immers de instelling, de motivatie en de attitude. Men kan een verkeerde studiekeuze maken, maar met de juiste attitude kan men dan toch aan het werk. Iemand die echt gemotiveerd is in een studie die amper jobs oplevert, kan toch in deze job tewerkgesteld worden. Een studiekeuze moet gebaseerd zijn op goede informatie.

Een ander punt is de werkervaring. Zelfs wie laaggeschoold is, heeft meer kansen om toch op de arbeidsmarkt aan bod te komen. Dat blijkt uit de statistieken van de VDAB. De VDAB zegt dat iemand die na 1 jaar nog altijd geen werkervaring heeft kunnen opdoen, zijn start compleet heeft gemist, vandaar de werkateliers. Jongeren moeten we intensief begeleiden om te vermijden dat ze wegzinken in de langdurige werkloosheid.

Met de nuanceringen die ik aanbreng, wil ik niet de indruk geven dat ik het probleem onderschat. Ik wil toch zeggen dat de toestand niet mag worden overgedramatiseerd. Te is altijd slecht. Ten eerste omdat het stijgingsritme van de jeugdwerkloosheid op basis van het voorbije jaar sterk is teruggevallen. Tussen april 2008 en april 2009 was er een stijging van de jeugdwerkloosheid van 35 percent. Tussen april 2009 en april 2010 bedroeg de stijging 6 percent. Het stijgt nog altijd en met statistieken kun je veel bewijzen, maar een stijging van 35 percent naar een stijging van 6 percent is toch een belangrijk element.

Als ik zie dat in de eerste 3 maanden van 2010 24.000 jonge werkzoekenden aan het werk zijn geraakt, dan is dat toch een teken dat de opstoot van de jeugdwerkloosheid die er was, zeker ook een conjunctureel gegeven is. We moeten wel waakzaam blijven.

Ondanks alles heeft 85 percent van de schoolverlaters een jaar na het verlaten van de schoolbanken wel werk. Niet minder dan 96 percent heeft werk in die periode. In vergelijking met de vorige crisis op de arbeidsmarkt is dat een hele verbetering. Schoolverlaters vinden nog altijd beduidend sneller een baan dan de gemiddelde werkzoekende. In 2009 gingen er elke maand gemiddeld 16 percent van de min-25-jarigen aan het werk, tegenover 9,4 percent van alle niet-werkende werkzoekenden. Er zijn dus nuanceringen.

Tot slot wil ik een methodologische kanttekening maken bij de werkzaamheidsgraad van jongeren als graadmeter voor hun positie op de arbeidsmarkt. De daling van de werkzaamheidsgraad in de afgelopen jaren is vooral te verklaren door de toegenomen scholingsgraad. Mijnheer Watteeuw, u zegt dat dat niet waar is, maar volgens onze gegevens is dat wel zo. Als we studenten uitsluiten van de berekening, komen we aan een jeugdwerkzaamheidsgraad van 81,6 percent in 2008. Bijna 82 percent is dan aan het werk. Dit is nauwelijks lager dan de Vlaamse dertigers en veertigers, en een toename ten opzichte van de jaren tevoren. In 2009 daalde de jeugdwerkzaamheidsgraad, exclusief studenten, van 81,6 naar 77,3 percent. Ik verwacht dat deze situatie snel zal herstellen als er tekenen zijn op de arbeidsmarkt.

Al die cijfers tonen aan dat we vandaag, beter dan in het verleden, gewapend zijn om jongeren naar hun eerste job te begeleiden. Dat heeft ongetwijfeld te maken met een aanpak die mijn voorganger met de sociale partners heeft uitgetekend voor de jongeren. Uiteindelijk is de maatpakfilosofie in de vorige regeerperiode gestart in overleg met de sociale partners.

Voor mij is dat de essentiële en juiste aanpak en de juiste manier van werken. We maken vanaf het begin het verschil tussen wie zelfredzaam verder kan, en wie begeleiding of training of werkervaring nodig heeft. Voor de jongeren, zeker voor hen die langer werkloos zijn, bieden we maatwerk. We voegen daar nog een extra curatief luik aan toe voor wie langer werkloos is.

Indien na één jaar blijkt dat een jongere nog steeds werkzoekend is, plannen we een nieuw screeningsmoment en een evaluatie, en gaan we naar een nieuw passend traject. Het eerste doen we onmiddellijk en het tweede doen we als er moeilijkheden zijn, ook nog na een jaar. Daarvoor hebben we extra middelen gepland in 2010 en 2011, telkens 4 miljoen euro.

We steken ook een tandje bij om niet of moeilijk bereikbare jongeren beter te begeleiden. We werken met externe vertrouwenspersonen in het kader van vindplaatsgericht werken. In 2010 continueren we experimenten die werden opgezet in een aantal centrumsteden door de VDAB en door de lokale arbeidsmarktactoren. Nadien moet een externe wetenschappelijke evaluatie die we al hebben besteld bij het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA), uitsluitsel geven over een mogelijke continuering of verruiming.

Bij het inzetten op een betere aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt werken we al een tijd op twee sporen. De heer Reekmans vroeg wanneer de taskforce zou worden opgezet. Die was het resultaat van de competentieagenda tussen mijn voorganger en de Vlaamse sociale partners. Als ik dat geregeld benadruk, is dat niet alleen om te zeggen dat ik het helemaal eens ben met de acties van mijn voorganger. Ik zou moeilijk anders kunnen omdat ik het zelf mee heb opgezet vanuit de sociale partners. Ik denk dat het een juiste werkwijze is om een arbeidsmarktbeleid te voeren, samen met de sociale partners. Dat is ook de richting die moest worden uitgegaan. Het is de bedoeling ervoor te zorgen dat blijvend werk wordt gemaakt van stages, werkplekleren, het terugdringen van een vroegtijdige uitstroom, een betere studiekeuze enzovoort.

Via het werkgelegenheidsplan maken we de nodige capaciteit vrij om de competenties van werkzoekenden, ongeacht hun leeftijd of startkwalificatie, verder te versterken in het verlengde van de knelpunten op onze arbeidsmarkt. Straks is er nog een zeer specifieke vraag over het geheel van de knelpunten. Om flexibel te kunnen inspelen op die opleidingsvragen werkt de VDAB ook meer samen met het bedrijfsleven. Een van de punten daar is de uitbouw van kwalificerende onderwijstrajecten, de zogenaamde hbo-trajecten (hoger beroepsonderwijs) of Se-n-Se-trajecten (secundair na secundair) in samenspraak met de VDAB, onderwijs, SYNTRA Vlaanderen en sectoren. Ik pleit er ten slotte uitdrukkelijk voor om bij het opleidingsaanbod binnen het secundair en het hoger onderwijs een sterkere link dan vandaag te leggen naar het bedrijfsleven. In her regeerakkoord staat trouwens dat we nog meer werkervaring of stages voor iedereen moeten aanbieden.

Mijnheer Watteeuw, ik betwijfel of het goed is als een regering of een minister ingrijpt bij de aanwerving. De aanwervingsdynamiek is een economisch gegeven. De eerste uitdaging bestaat er dan ook in om de economie aan te zwengelen. In de uitdaging moeten we wel de grenzen van het arbeidsmarktbeleid durven te erkennen. Dat beleid op zich creëert geen jobs. Het kan er alleen voor zorgen dat de jobs die gecreëerd worden, goed worden ingevuld. Dat is de bedoeling van het arbeidsmarktbeleid.

Waar het arbeidsmarktbeleid wel voor kan zorgen, is heel duidelijk, namelijk een doelgroepenbeleid. Het kan bijvoorbeeld in een loonkostenverlaging voorzien. Ik moet eerlijk zeggen, en u weet dat, dat de voorstellen van minister Milquet in dat verband inzake premies goed werden bijgestuurd. De kans op verdringing blijft voor mij echter een belangrijk gegeven. Als men jongeren extreem goedkoop maakt, dan is de kans van verdringing van een andere groep op de arbeidsmarkt reëel. Vandaar onze vraag naar de afspraak met de federale overheid voor een evaluatie na 6 maanden over mogelijke verdringingseffecten. Dat moeten we nog afwachten.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Minister, ik dank u voor uw omstandig antwoord. Het was uitgebreider dan op de actuele vraag. Mijnheer Bothuyne, de interpellatie was ingediend voor de actuele vraag werd gesteld. Ik heb ze net aangehouden om iets meer informatie te krijgen. Ik heb die ook gekregen.

Minister, ik heb toch nog een aantal kleinere opmerkingen. De looptijd van de werkateliers is 2 jaar. Ik denk dat dat een zeer interessante manier van werken is. Ik veronderstel dat, als ze geëvalueerd zijn, de mogelijkheid bestaat om ze te verlengen. Ik hoop dat u daar de aanzet toe wil geven op dat moment.

Als men de cijfers van april 2009 vergelijkt met die van april 2010, dan is de stijging van de jeugdwerkloosheid inderdaad lager. De grote stijging deed zich uiteraard voor tussen april 2008 en april 2009. Het is ook wat logisch – en gelukkig maar – dat we niet dezelfde stijgingspercentages zien. Ik had eigenlijk gehoopt dat die percentages in die leeftijdsgroepen een stuk lager zouden liggen dan bij andere leeftijdsgroepen. Dat is niet echt het geval. De enige groep die lager scoort, is die van 50 tot 54 jaar.

Inzake de werkzaamheidsgraad van de jongeren wil ik toch nog even aangeven dat er demografisch moeilijke tijden aankomen. Die groep jongeren zal een stuk groter worden. Het is belangrijk dat er een aangepast beleid wordt ontwikkeld om hen zo snel mogelijk kansen te geven op de arbeidsmarkt.

Ik ben ook nog bekommerd om een aantal specifieke groepen. U hebt er even naar verwezen. Maar de werkloosheid bij allochtone jongeren blijft vrij hoog. Ook dat zou meegenomen moeten worden in uw beleid.

Het is natuurlijk juist dat het arbeidsmarktbeleid op zich geen jobs schept. Als het aanbod en de vraag zeer goed passen, dan ontstaat er automatisch een effect waardoor wel nieuwe jobs worden gecreëerd. Het blijft een economisch gegeven. De arbeidsmarkt kan echter in tweede orde ook wel jobs creëren.

Mijnheer Sabbe, u moet maar eens ophouden te doen alsof u de enige bent die voeling heeft met ondernemend Vlaanderen. Er zijn mensen in deze commissie, in het parlement die ook voeling hebben. Ik ben zelf personeelsverantwoordelijke geweest. In mijn vorige job bezocht ik per jaar 20 à 30 bedrijven, waarbij ik uitgebreide gesprekken had met de personeelsverantwoordelijken. Doe dus niet alsof u de enige bent die daar voeling mee heeft. Als u de problematiek van de werkloosheid wilt snappen, moet u misschien eens uw villawijk verlaten en in de volkswijken in de steden rondlopen. Dan zult u weten welke drama's er gebeuren als grote groepen jongeren geen werk vinden.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Ik heb nog een paar bedenkingen. Ik ontwaar een zeker pessimisme bij de heer Watteeuw. Hij zegt dat we moeten opletten omdat de groep jongeren groter wordt. Het is een opdracht voor ons om ze aan het werk te helpen. Maar eigenlijk is dat een goed teken. Dat betekent dat de problematiek van de vergrijzing, waarover we al 15 jaar bezig zijn, misschien wat gemilderd wordt. Het vraagt werk om die jongeren toe te leiden. Ik zal straks iets zeggen over gemiddelden en hoe men groepen daaruit kan halen. Maar sowieso wordt de uitdaging van de toekomst het omgaan met de schaarste op onze arbeidsmarkt.

Minister, in die zin verrast uw uitspraak mij een beetje dat "het arbeidsmarktbeleid geen jobs creëert". Het zullen er zeker geen 500.000 zijn, zoals deze week aangekondigd, door een verbeterde controle op werklozen. Ik neem daar akte van.

Ik ben het eigenlijk wel eens met wat de heer Watteeuw gezegd heeft, namelijk dat een niet-vlotte invulling van vacatures een stuk economische groei kost en dat je er dus alles moet aan doen om de vacatures vlot in te vullen.

Vanuit de vaststelling dat een groei van jongeren niet noodzakelijk negatief is, moeten we er wel op letten dat we in gemiddelden geen groepen wegsteken. U verwijst terecht naar het positieve percentage van invulling van jobs door jongeren ten opzichte van andere groepen. Het feit dat ze in grotere mate hoger geschoold zijn, speelt hierin een belangrijke rol. Dat neemt niet weg dat we onze aandacht moeten focussen op laaggeschoolden, op allochtone jongeren, op jongeren in een stedelijke omgeving waar de negatieve kansen zich opstapelen.

U verwijst ook naar het feit dat het stijgingspercentage dit jaar lager ligt dan vorig jaar. De 35 percent van het vorig jaar was natuurlijk voor een stuk kunstmatig omdat de werkloosheid het jaar daarvoor dan weer historisch laag was. Als je bij een zeer kleine groep een relatief grote groep bijvoegt, dan krijg je gigantische percentages. Dit jaar is de stijging in percentage weer wat minder. Ik ben het ermee eens dat in iedere crisis een stuk irrationaliteit zit: men slaat in paniek, men stopt met consumeren, bedrijven stoppen met aanwerven. Dat is nefast geweest voor een cohorte schoolverlaters die vorig jaar veel moeilijker de weg naar de arbeidsmarkt gevonden heeft. Het zal erop aankomen ervoor te zorgen dat die cohorte niet structureel in de werkloosheid blijft hangen.

Ik heb een bijkomend vraagje. U hebt me de pap in de mond gegeven. Het ene jaar is het 1000, het volgende jaar is het 2000 in totaal. Ik ben het er volledig mee eens dat we gedecentraliseerd moeten concentreren op die gebieden waar de hardnekkigste groepen van jongerenwerkloosheid zijn. Is die verdeling in functie van percentages? Staat die verdeling vast? Hoe gebeurt dat? U geeft drie gebieden. Ik had graag geweten hoe de verdere verdeling gebeurt. Hangt het af van derden?

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Voorzitter, minister, collega's, we moeten het misschien ook positief bekijken: vijf op zes jongeren vindt wel een job. Een op zes vindt dus geen job. We zeggen dat de cijfers dramatisch zijn, maar ik wil het ook wel eens omgekeerd stellen.

Ik wil inpikken op wat de heer Van Malderen zegt – en ik zal het iets rustiger zeggen dan de heer Watteeuw –, maar het is zo dat we het enige land van de 27 lidstaten zijn waar de werkloosheidsuitkering nog altijd onbeperkt in de tijd is. Het is duidelijk dat dat zeker een invloed op de arbeidsmarkt heeft. Het probleem in Vlaanderen is dat we een praatbarak over maatregelen organiseren, terwijl we aan de meest fundamentele en ingrijpendste maatregelen niets doen. Ik wil hier blijvend aandacht voor vragen.

Mijnheer Watteeuw, ik heb in mijn vorig leven ongeveer 2800 mensen tewerkgesteld. Ik ken de arbeidsmarkt dus vrij goed. Ik heb de problemen leren kennen. Bijvoorbeeld in Brussel, bijvoorbeeld in de kuststreek van West-Vlaanderen, bijvoorbeeld in Limburg, is er een grote onbereidheid tot werken bij vele mensen. Tijdens het sollicitatiegesprek zeggen ze: "Je zult met mij veel problemen hebben. Ik ben veel ziek". Ze geven er de voorkeur aan om in het werkloosheidscircuit te blijven. Dat probleem moeten we aanpakken. De financiële nood om te werken is nog altijd de beste motivatie.

Ten slotte, ik woon niet in een villawijk, maar op de buiten. Je zult iets verder moeten zoeken om mij te vinden. Het is een boerderij. *(Opmerkingen van de heer Filip Watteeuw)*

De ervaringen op de werkvloer leren me dat het vinden van ongeschoolden – zelfs kassiersters die de grootste groep van mijn personeel vormden – een gigantisch probleem is, ondanks het feit dat er zoveel ongeschoolden werkloos zijn. Dat is een kernprobleem.

Minister Philippe Muyters: Gaan we de werkateliers na 2 jaar verlengen? Ze zijn voor 2 jaar ook budgettair in het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) ingeschreven. Als daarna blijkt dat het een goed instrument is, zal ik opnieuw met de sociale partners nagaan of we ze kunnen verlengen en of we er budgetten voor vinden. Misschien is de budgettaire toestand dan anders, maar vandaag ga ik me er niet voor engageren. Het is altijd aangewezen om dat op te volgen.

U vraagt meer details over de verdeling. Het is iets wat uzelf daarnet suggereerde en wat wij deze week toevallig ook naar voren hebben gebracht. Ik heb gevraagd om een objectivering te doen van hoeveel we naar welk gebied doen. Dat wordt vandaag verder uitgewerkt zodat het na de ESF-oproep kan vertrekken. Het zal dus worden geconcentreerd en geobjectiveerd.

Met redenen omklede moties

De voorzitter: Door de heer Sabbe, door de heer Watteeuw en door de heer Diependaele 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.

■

Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het bereik van werkgevers door de VDAB

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Voorzitter, minister, collega's, we hebben het al uitgebreid gehad over de VDAB. De VDAB heeft een aantal klantengroepen, in de eerste plaats de werkzoekenden, maar ook de werknemers en uiteraard de werkgevers.

Recent is er enige beweging en lijkt de arbeidsmarkt opnieuw op te leven. In maart was er een opstoot van vacatures, 21,8 percent meer dan het jaar voordien. Er werden 25.673 vacatures genoteerd. In april was het weer wat minder en waren er iets meer dan 20.000 vacatures in het normaal economisch circuit. Eind april waren er zo'n 37.000 openstaande vacatures. Globaal genomen waren er de eerste maanden van het jaar 5,4 percent meer vacatures dan vorig jaar.

Gisteren stond in de krant dat ook de interimsector de voorbije maanden een zeer aanzienlijke en continue stijging van het aantal vacatures kent. In functie van de conjunctuurgevoeligheid is dat toch wel een belangrijk signaal. De stijging zet zich overigens door in bijna alle regio's en alle sectoren, ook in die sectoren die conjunctuurgevoelig zijn zoals textiel, metaal en transport. Tegelijk waarschuwt de gedelegeerd bestuurder van de VDAB voor de structurele knelpunteconomie die ons te wachten staat als de crisis voorbij zal zijn en de gevolgen van de vergrijzing en ontgroening zich duidelijk laten voelen op onze Vlaamse arbeidsmarkt.

Op dit moment, in volle crisisperiode, zijn er al zowat 250 knelpuntberoepen. Dit euvel verhelpen kan alleen met een meersporenbeleid, te beginnen bij het onderwijs. Maar ook het gericht opleiden en begeleiden van werkzoekenden is belangrijk, net als een goed HR-beleid dat ervoor zorgt dat werknemers inzetbaar blijven en langer aan de slag kunnen blijven.

De VDAB heeft een belangrijke taak aan de aanbodszijde op de arbeidsmarkt, werkzoekenden toeleiden naar een job is de eerste opdracht van de VDAB. Maar ook aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt heeft de VDAB een belangrijke taak. Niet alleen het verzamelen van zoveel mogelijk vacatures is hierbij belangrijk, maar ook het begeleiden van werkgevers om te komen tot een goede vacatureomschrijving is van belang. Bij formules als individuele beroepsopleiding (IBO) wordt de werkgever eveneens begeleid bij het organiseren van de opleiding op de werkvloer. Bij het bereiken en begeleiden van werkgevers heeft de VDAB bovendien ook duidelijke doelstellingen om voldoende kmo's te bedienen. Dat is zo in onze beheersovereenkomst met de VDAB opgenomen.

Zorgen voor een goede begeleiding van bedrijven die vacatures willen plaatsen, is belangrijk om snel en efficiënt vacatures te kunnen invullen. In die context kunnen werkgevers gewezen worden op het belang om sollicitaties minstens te beantwoorden. Deze discussie is enkele

maanden geleden opnieuw aangezwengeld door een aantal federale collega's. Die stelden zelfs voor om dit effectief te verplichten op straffe van boetes tot 500 euro en celstraffen tot een maand. Het lijkt me absurd om werkgevers die een job in de markt zetten, te bestraffen omdat ze inderdaad een fout maken als ze sollicitanten niet antwoorden. Een celstraf van een maand voorstellen, lijkt me helemaal los van de wereld. Dat is een persoonlijke appreciatie van een voorstel waarvan ik veronderstel dat het op dit moment van de rol van de Kamer is verdwenen.

Of een verplichting en boetes een goede weg zijn, is dus onzeker, maar dat de VDAB door werkgevers goed te begeleiden een belangrijke rol kan spelen om onbeantwoorde sollicitaties te vermijden, is wel zeker. Om werkgevers en vooral kmo's te bereiken, werkt de VDAB samen met partners zoals de interimsector, werkgeversorganisaties of sectororganisaties. Deze samenwerkingsakkoorden moeten ervoor zorgen dat meer bedrijven kennis maken met de VDAB-dienstverlening. Ook Jobkanaal kan hier een belangrijke rol spelen.

Minister, hoe wordt de dienstverlening van de VDAB ten aanzien van de werkgevers geëvalueerd? Bereikt de VDAB de doelstellingen uit de beheersovereenkomst en wat kunnen we er eventueel uit leren voor de nieuwe beheersovereenkomst die in opmaak is? Welke rol speelt de VDAB in het bijstaan van werkgevers bij het invullen van hun vacatures? Hoeveel bedrijven worden bijvoorbeeld bijgestaan bij het omschrijven van de vacature? Kan de VDAB werkgevers wijzen op het belang om sollicitaties te beantwoorden? Gebeurt dat effectief? Zit er een systematiek in? Op welke manier kan dat eventueel versterkt of verbeterd worden? Is binnen de VDAB de dienstverlening voor werkgevers afgebouwd door de crisis? Zo ja, is de VDAB klaar om werkgevers bij te staan nu de arbeidsmarkt opnieuw lijkt aan te trekken? Gebeurt dat niet nu, dan is dat binnen een paar maanden. We gaan ervan uit dat ze ooit wel opnieuw zal aantrekken en er weer meer vacatures zullen ontstaan. Hoe verloopt de samenwerking met externe partners om werkgevers te bereiken? Hoe wordt dit aspect geëvalueerd? Zijn er eventueel nieuwe initiatieven gepland in samenwerking met werkgeversorganisaties, sectororganisaties of bijvoorbeeld Federgon?

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Ik wil me aansluiten bij deze vraag. We kunnen refereren aan de toelichting bij de beleidsnota. Minister, u hebt toen gezegd dat er een vacaturescan zou komen voor de vraaggerichte bemiddeling tussen de werkgever enerzijds en de vacatures anderzijds. Hoe ver staat het daarmee? Wat vinden de werkgevers daarvan? Hebben zij al feedback gegeven over de vacaturescan?

Hoe ver staat het met de vacaturedatabank die zou worden opgericht? Is daar al feedback van de werkgevers over?

Ik denk dat een zeer belangrijke rol is weggelegd voor de Werkwinkels in verband met de match tussen enerzijds de werkgever en de vacatures en anderzijds de werknemers. Ik doe eens te meer een oproep om alles op alles te zetten om de bestaande Werkwinkels te behouden.

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: De begeleiding en ondersteuning van de vacatures door de VDAB is een positief punt, dat werkt zeer goed. Het heeft ook het grote voordeel dat het gratis is. Om een vacature te plaatsen, zelfs elektronisch, is er een prijs van ongeveer 1000 euro per 4 of 6 weken aan verbonden, terwijl dat bij de VDAB volledig gratis is. Dat is een enorm voordeel. Misschien zou meer publiciteit het systeem ten goede komen omdat het nog niet doordringt tot de lagere echelons dat vacatures plaatsen gratis kan op de VDAB-site.

Boetes zijn effectief niet aangewezen, maar misschien is een begeleiding mogelijk om te zien of iedereen een antwoord heeft gekregen. Dat kan de geloofwaardigheid van de website ondersteunen.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik wil eerst zeggen dat ik mijn standpunt over de Werkwinkels dat ik vroeger al heb uiteengezet, uiteraard niet wijzig. Ik moet dus niet opnieuw ingaan op hoe ik daar tegenover sta.

In de VDAB-beheersovereenkomst zijn er vier doelstellingsparameters. In de eerste plaats is er de tevredenheid van bedrijven. Een eerste punt daarbinnen is de basisdienstverlening contactdiensten. Die heeft een doelstelling van 70 tot 75 percent. De tevredenheid van de werkgevers over de contactdiensten is hoog: 78 percent was tevreden tot heel tevreden. De servicelijn heeft een doelstelling van 80 tot 85 percent en 92 percent van de bedrijven was tevreden over de dienstverlening van de servicelijn. De dienstverlening online heeft een doelstelling van 75 tot 80 percent. Voor deze doelstelling wordt het objectief niet gehaald. Slechts 70 percent van de bedrijven was tevreden. Daar moet dus aan worden gewerkt.

Een tweede groep vormt de doelstelling om 120.000 tot 165.000 vacatures uit het normaal economisch circuit op jaarbasis te ontvangen op de databank van vacatures. Dat werd ook in het crisisjaar 2009 vlot gehaald. Er werden dat jaar 217.588 vacatures ontvangen. In deze resultaten zien we dat in een subdoelstelling de VDAB er niet in slaagt om 60 percent van de vacatures te ontvangen van kmo's. Men zit er dicht bij, namelijk 57 percent.

Ik kom tot de derde doelstelling. In 2009 bereikte de VDAB 15,7 percent van de Vlaamse werkgevers. Dit was een afname ten opzichte van de 3 voorbije jaren, toen de VDAB de doelstelling van 17 percent van de werkgevers wel behaalde. Ik ga ervan uit dat er in 2009 minder werkgevers waren die vacatures hadden, en dat is misschien een verklaring. Het nog meer in de picture brengen van wat de VDAB doet, kan misschien helpen.

De doelstelling in verband met het doelstellingspercentage van 82 percent werd in 2009 niet gehaald. Dat was slechts 79 percent. De vervullingstijd, waarbij de doelstelling 42 dagen is, werd ruimschoots gehaald. Binnen de 34 dagen werden de vacatures ingevuld. Dat is ruim sneller.

De rol die de VDAB speelt, is heel ruim. De VDAB speelt in functie van de invulling van een vacature een rol, zowel bij het opmaken en het verspreiden van een vacature als bij het zoeken naar kandidaten. Ik zal deze verschillende punten wat beter toelichten.

De werkgever kan advies vragen over de inhoud en de opmaak van de vacature. Dit advies kan een technische ondersteuning zijn bij het zelf ingeven van de vacature tot een persoonlijk contact met een VDAB-consulent of accountmanager waarbij er samen met de werkgever gewerkt wordt aan het opstellen van een wervende vacature. De VDAB kan geen exacte cijfers geven over het aantal werkgevers dat bijgestaan wordt bij het omschrijven van de vacature. Sinds januari 2010 tot op heden werd online ongeveer 3800 keer ondersteuning gevraagd door werkgevers of gemiddeld 39 maal per dag. De ondersteuning van werkgevers bij het omschrijven van hun vacature blijft echter niet beperkt tot het aanvinken van deze optie. In praktijk krijgt een zeer groot deel van de werkgevers die actieve bemiddeling aan de VDAB vragen, op een bepaald moment een vorm van hulp bij de opmaak van de vacature aangeboden. Het is uiteraard vrijwillig, maar er is al heel wat reactie op gekomen. Dit kan zowel bij de registratie als bij de opvolging van de vacature gebeuren.

Indien de VDAB-consulent merkt dat een vacature moeilijk ingevuld raakt, zal steeds in overleg met de werkgever nagegaan worden of de vacature aangepast kan worden. Ook dat is een element van screening. Als men ziet dat een vacature moeilijk ingevuld geraakt, dan zal de VDAB een aanbod doen via de consulent om samen met de werkgever te bekijken of die vacature kan worden aangepast, zodat de werkgever meer kans heeft op een geschikte kandidaat.

Daarnaast is er ook informatie op de website terug te vinden zoals tips over het succesvol opstellen van vacatures en beroepsprofielen die als basis voor vacatures kunnen worden

gebruikt. Bovendien worden infosessies georganiseerd over het opstellen van vacatures met bijzondere aandacht voor kmo's.

Indien de werkgever verkiest dat de VDAB de vacature beheert, zal een consulent de vacature opvolgen en regelmatig contact opnemen met de werkgever om het verloop van de vacature-invulling te bespreken. Er is een databank van de werklozen. De VDAB zal de nodige actie ondernemen en een preselectie maken van kandidaten die voor een specifieke job in aanmerking komen, op basis van de selectiecriteria in de vacature. Hij kan de kandidaten uitnodigen voor een individueel gesprek en verwijst geschikte kandidaten door naar de werkgever op basis van de criteria van de werkgever.

Daarnaast is er ook de mogelijkheid om collectieve acties te ondernemen waarbij werkzoekenden in groep uitgenodigd worden om vacatures voor te stellen. De werkgever kan hierbij eventueel zelf zijn vacature komen toelichten. Dat is een heel goede dienstverlening waar de VDAB de rol speelt van bemiddelaar tussen de werkzoekenden en de werkgever.

Het spreekt voor zich dat de VDAB er in contacten met werkgevers op wijst dat het belangrijk is gevolg te geven aan sollicitaties. We hanteren een filosofie van samenwerking. De VDAB levert een service en verwacht dan ook een correcte opvolging, in het belang van alle partijen. Sensibiliserende acties, specifiek over een of ander onderwerp, onderneemt de VDAB niet. Wel wordt er gewerkt met 'employer branding'. Daarbij wordt gewezen op het belang van het imago op een evoluerende arbeidsmarkt. Het correct behandelen van sollicitanten is zeer belangrijk.

De dienstverlening van de VDAB aan werkgevers werd door de crisis zeker niet afgebouwd, integendeel. De dienstverlening aan werkgevers wordt volop bijgewerkt en geoptimaliseerd zodat de VDAB met een versterkte dienstverlening aan de werkgevers uit de crisis komt.

Er zijn diverse samenwerkingsinitiatieven met partners zoals sectororganisaties, interprofessionele werkgeversorganisaties, voornamelijk over informatieverstrekking aan werkgevers in verband met tewerkstellingsmaatregelen. Ik verwijs naar de bijblijfsessies, naar de samenwerking met sociale secretariaten, info aan kmo's in samenwerking met UNIZO, 'Proeven van' in samenwerking met de voedingssector enzovoort.

Daarnaast zorgt het accountmanagement provinciaal voor de netwerking met de diverse sector- en werkgeversorganisaties, plaatselijke werkgeversverenigingen enzovoort. Dat leidt op regelmatige basis tot het ontstaan van projecten en samenwerkingskaders, tot kennisoverdracht en ervaringsuitwisselingen en tot de opbouw van een vertrouwensrelatie.

Ten slotte werkt de VDAB ook samen met specifieke sectoren rond de opleiding van specifieke sectorgebonden profielen en met meerdere sectoren rond algemene profielen. De evaluatie van deze samenwerkingsinitiatieven gebeurt afhankelijk van het uitgevoerde project kwantitatief of kwalitatief, of beide. Over die samenwerkingsakkoorden wordt regelmatig overleg georganiseerd met alle betrokkenen.

Wat Federgon betreft, is er een lange en in de start moeilijke maar elk jaar betere samenwerking gegroeid tussen de VDAB en Federgon. Naast het aspect van de kwaliteit van outplacement, is er ook al een hele tijd het project over de uitwisseling van vacatures waarbij zowel de uitzendkantoren als de bedrijven automatisch alle vacatures publiceren en updaten bij de VDAB. In het verlengde van dat succesvol project werd voor 2010 overeengekomen een project over elektronische uitwisseling van cv's op te zetten.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Minister, ik dank u voor dit omstandige antwoord. Er zijn een aantal zaken uit te leren in functie van die nieuwe beheersovereenkomst. Een aantal doelstellingen wordt niet gehaald. En zelfs binnen de doelstellingen die we wel halen over de basisdienstverlening ten aanzien van werkgevers, geeft 22 percent aan niet tevreden te zijn. 78 percent geeft aan wel tevreden te zijn. 22 percent is flinke groep. Ongeveer een vierde van

de werkgevers geeft dus een zekere wrevel aan. Dat heeft wellicht ook deels te maken met het probleem van het invullen van bepaalde knelpuntvacatures. Het is van belang dat daar grondig naar gekeken wordt.

Een aantal tevredenheidsdoelstellingen wordt dan weer niet gehaald. Bij de onlinedienstverlening wordt de doelstelling helemaal niet gehaald.

Wat de kmo's betreft, denk ik niet dat de VDAB ooit die 60 percent heeft gehaald. Die staat daar nu al drie beheersovereenkomsten lang in. Ik weet niet of het zin heeft die doelstelling op deze manier opnieuw te herhalen. Ofwel moeten we ze anders definiëren. Kmo's worden hier gedefinieerd tot vijftig werknemers. In de realiteit verschilt het heel sterk op een ander niveau van aantal werknemers, hoe een kmo is georganiseerd. Bij een aantal tussen twintig en dertig werknemers maakt men echt werk van een geformaliseerd personeelsbeleid. Dan is er een aparte personeelsverantwoordelijke. Dat is meestal een keerpunt waarop bedrijven al dan niet samenwerken met de VDAB. Het is belangrijk dat de VDAB actief gaat werken op die heel kleine werkgevers, en zelfs op de nieuwe werkgevers.

Misschien kan daar worden ingegaan op de suggestie van mevrouw Peeters, met name dat de lokale Werkwinkel daar wel degelijk een rol in kan spelen. Op dit ogenblik gebeurt dat vooral ten aanzien van werkzoekenden en werknemers. Ik heb er altijd in geloofd dat het netwerk van lokale Werkwinkels dat zichtbaar is in het straatbeeld, ook voor kleine zelfstandigen en kleine werkgevers een nuttig aanspreekpunt kan zijn. In de praktijk gebeurt het af en toe. Alleen wordt er door de VDAB heel weinig gestuurd op dat punt. Die lokale Werkwinkels worden dan ook niet of nauwelijks beleidsmatig ingezet om werkgevers, en dan vooral de kleine werkgevers, te bereiken.

Het is erg dat het vervullingspercentage gedaald is gezien de grotere toestroom van werkzoekenden. Ik denk dat daar zeer grondig naar gekeken moet worden. Bij een grotere massa aan werkzoekenden ten aanzien van een dalend aantal vacatures, zou er een stijging moeten zijn van het vervullingspercentage. Als het dan daalt, dan is dat een alarmsignaal voor de VDAB om daar nog harder aan te werken.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Minister, we kennen uw standpunt over de Werkwinkels. Het is vooral mijn zorg dat het huidige aantal behouden blijft. Ook daar is het woord efficiëntiewinst al een aantal keren gevallen. Het is vooral mijn vrees dat er straks opnieuw een aantal Werkwinkels zouden sluiten, terwijl zij precies zorgen voor een goede link tussen werkgevers en werknemers.

Minister Philippe Muyters: Daar spelen elementen van schaal en aanwezigheid in mee. Ik zal u die garantie dan ook zeker niet geven.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de knelpuntberoepen

Vraag om uitleg van de heer Ivan Sabbe tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de lijst met knelpuntberoepen

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 knelpuntberoepen

De voorzitter: De heer Janssens heeft het woord.

De heer Chris Janssens: Minister, de VDAB heeft in 2009 een nieuwe lijst opgemaakt met de zogenaamde knelpuntberoepen waarvoor werkgevers moeilijk personeel vinden. Daaruit blijkt dat de structurele knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt blijven bestaan. De VDAB telt 79 beroepenclusters en 194 knelpuntberoepen. Dat zijn er slechts 10 minder dan in 2008, toen in de tweede helft van dat jaar de crisis toesloeg. Alhoewel de crisis het jobaanbod heeft doen dalen en het aantal werklozen doen stijgen, blijven er veel vacatures openstaan bij gebrek aan voldoende kandidaten. De impact van de crisis vertaalde zich dus niet in een afname van het aantal knelpuntberoepen.

Net zoals de voorgaande jaren blijft het belangrijkste probleem het tekort aan technisch geschoolden, zowel uit het secundair als uit het hoger onderwijs. Het tekort aan kandidaat-werkzoekenden met een technisch profiel, gaande van ingenieurs via elektriciens tot ICT-programmeurs, blijft groot. Ook de andere jaarlijks terugkerende knelpuntberoepen bestaan nog, van verpleegkundigen of schoonmakers tot schrijnwerkers en bakkers.

Ondanks het iets korter worden van de lijst met knelpuntberoepen is het aandeel van de vacatures hierin gestegen. Volgens de cijfers van de VDAB was 48,6 percent van de vacatures van 2009 een vacature voor een knelpuntberoep. In 2008 was dat met 45,7 percent net iets lager. De VDAB noemt het een verontrustende vaststelling dat het aantal vacatures voor knelpuntberoepen veel minder sterk gedaald is dan voor andere beroepen.

Volgens de VDAB is het absoluut noodzakelijk dat jongeren meer kiezen voor een opleiding tot vakman in de bouw, tot technicus, ingenieur, verzorger of verpleegkundige. In het jaarverslag 2009 van de Vlaamse Ombudsdienst wordt vermeld dat de VDAB er nog altijd niet in slaagt om snel opleidingen in knelpuntberoepen te verzorgen.

Minister, hoe verklaart u het blijven bestaan, zelfs ondanks een daling van het jobaanbod, van structurele knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt? Welke initiatieven hebt u reeds genomen om de knelpuntberoepen stelselmatig weg te werken? Welke bijkomende maatregelen wilt u nemen op basis van de nieuwe gegevens van de VDAB? Bent u het eens met de VDAB-stelling dat jongeren meer moeten kiezen voor een opleiding tot vakman in de bouw, als technicus, ingenieur, verzorger of verpleegkundige? Zo ja, welke initiatieven neemt u daartoe? Hoe reageert u op de stelling in het jaarverslag van de Vlaamse Ombudsdienst dat de VDAB er niet in slaagt om snel in opleidingen in knelpuntberoepen te voorzien?

Minister, het probleem van de knelpuntberoepen is niet nieuw. Ook in het verleden zijn er al maatregelen genomen. Welke maatregelen bleken efficiënt? Welke niet? Welke conclusies trekt u hieruit?

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Uit een studie van het neutraal syndicaat voor zelfstandigen blijkt dat 26 percent van de kmo-leiders moeite heeft om mensen te vinden. Het onderzoek werd gevoerd bij 453 kmo's, we kunnen dus spreken van een representatief staal. De juiste mensen vinden is de grootste kopzorg, gevolgd door hoge loonkosten en te veel administratieve lasten. Maar dat is een ander debat.

Minister, hoe komt de lijst van de knelpuntberoepen tot stand? Die bestaat uit 79 verschillende beroepen. Wat is dan een knelpunt, en wat is de gewone markt? Het gaat van ingenieur over kassierster, vloerder, stukadoor, dakdekker, gevelreiniger tot schrijnwerker, onderwijzer en wegenwerker. Is de omschrijving van het knelpuntberoep nog correct? Als we 79 beroepen als knelpuntberoep omschrijven, moet ik al heel creatief zijn om er nog eens 40 of 50 beroepen aan toe te voegen. Is het nog zinvol om een lijst te hebben met 79 verschillende beroepen?

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Ik heb hierover in februari ook al een schriftelijke vraag ingediend. Van de opleidingen die werden gekoppeld aan de knelpuntberoepen werd er maar 56 percent beëindigd. Dat baart me zorgen. Moeten we daar geen andere acties ondernemen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik moet de cijfers bekijken, maar het kan best zijn dat iemand, voor hij zijn opleiding heeft volbracht, zeker voor knelpuntberoepen, werk heeft gevonden. Dit gaat over jobs waar vraag naar is op de markt. Maar ik weet niet of dit het enige antwoord is.

De definitie van knelpuntberoep heeft te maken met het aantal vacatures en de tijd dat die openstaan. De lijst van beroepen van de VDAB is nog veel ruimer. Die definitie wordt vandaag gehanteerd. Wat is een beroep? Is een directiesecretaris iets anders dan een junior of een senior secretaris? Zo zijn er heel wat beroepen. Ik zou het zelf terug moeten bekijken. Dit zat niet in de voorbereiding.

De heer Ivan Sabbe: Van de 79 beroepen zijn er maar 24 in duizendtallen. Er staan bijvoorbeeld 76 slachters in het hele jaar 2009.

Minister Philippe Muyters: Het heeft niet te maken met de aantallen, maar wel met de tijd dat een vacature openblijft. Het kan zijn dat dit over minder mensen gaat. In tijden van crisis is de knelpuntenlijst van de VDAB amper korter dan in de voorgaande jaren. Dat duidt erop dat er een fundamentele mismatch is tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Blijkbaar komen voor heel wat vacatures geen werkzoekenden in aanmerking. Tegelijk vinden heel wat werkzoekenden geen passende vacatures.

Inzake sectoren en beroepen moet ik enkele nuances aanbrengen. Je zou zeggen dat het in crisistijden vermindert. Maar het tekort aan technische profielen is ondertussen zo groot geworden dat zelfs in tijden van crisis een aanzienlijke daling van het aantal vacatures er niet voor zorgt dat vacatures voor ingenieur, technisch tekenaar, lasser, draaier, frezer worden ingevuld, omdat er te weinig kandidaten zijn die daaraan voldoen.

Dan zijn er ook de knelpunten in de gezondheidszorg. Dat die blijven bestaan, verbaast me niet. De crisis heeft er niet voor gezorgd dat het aantal vacatures in de gezondheidssector is gedaald, helemaal niet. Het is dan ook logisch dat, zolang er te weinig aanbod is, die niet kunnen worden ingevuld.

Er is ook een groot aantal klassieke knelpuntsectoren, zoals de bouw en de horeca. Die hebben de crisis beter doorstaan dan de industrie of transport en logistiek. De nijpende tekorten aan koks, kelners, stukadoors, elektriciens, loodgieters en metsers blijven dan ook bestaan.

Wat zijn nu de maatregelen die we de voorbije jaren hebben genomen en hoe evalueren we die? Er waren in het verleden vijf luiken in het knelpuntenbeleid. Het eerste luik was een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Te weinig jongeren hebben interesse in wetenschap, techniek en vakmanschap. Toen ik lang geleden bij de SERV werkte, was er sprake van een herwaardering van tso en bso. We zitten nog altijd in een watervalsysteem. Aan dit probleem is al veel gewerkt, ook door mijn voorganger. Daar hebben we een mentaliteitswijziging nodig. Zoiets vraagt heel wat tijd. Via doedagen voor laatstejaars uit het basisonderwijs proberen de sectororganisaties en de VDAB jongeren warm te maken voor wetenschap, techniek en vakmanschap om ze te laten zien wat men daarna later kan doen. Gedurende een tweetal jaar stelt de VDAB haar opleidingsinfrastructuur en instructiepersoneel gratis ter beschikking van de laatstejaars uit het technisch- en beroepsonderwijs om hen via doe-oefeningen beter voor te bereiden op de beroepsrealiteit. Dat gebeurt onder andere in het kader van het behalen van een attest heftruckchauffeur of CAD-patroontekenen. Jongeren en hun ouders worden vandaag ook beter geïnformeerd over

de verschillende keuzes die ze kunnen maken tijdens hun schoolloopbaan en welke consequenties deze keuzes hebben.

Een tweede onderdeel was de arbeidsbemiddeling van de VDAB. De VDAB heeft al een heel aantal sectorale screenings uitgevoerd voor klassieke knelpuntsectoren zoals de social profit, de voedingssector, de schoonmaak, de bouw. Via automatische processen in de vacaturewerking van de VDAB worden vandaag vacatures voor knelpuntberoepen onmiddellijk zo intensief mogelijk bemiddeld.

Meer praktijkgerichte beroepsopleidingen van VDAB en partners vormen een derde onderdeel. Elke cursist wordt vandaag ook tijdens zijn opleiding al in contact gebracht met bij de opleiding aansluitende vacatures. Dat is waarschijnlijk een element waarom men hen tijdens de opleiding in aanraking brengt met vacatures. Dat geeft een motivatie om verder te doen. Als de werkgever zegt dat hij nu al iemand wil, dan moet men dat natuurlijk ook kunnen toestaan. Het opleidingsaanbod van de VDAB en partners wordt jaarlijks afgestemd op de lijst met knelpuntberoepen. Ook andere vormen van werkplekleren, zoals de individuele beroepsopleiding (IBO), werken nog altijd goed.

Een vierde belangrijk punt is het in kaart brengen van de evolutie van de arbeidsmarkt-behoeften. Ik kom daar zo dadelijk nog op terug. De sociale partners, het departement en de VDAB hebben de opdracht gekregen om het arbeidsmarktonderzoek van de toekomst uit te werken. Dat is belangrijk om een beetje zicht te hebben op de richting die men uitgaat met de arbeidsmarkt. Men moet de toekomstige noden van de arbeidsmarkt in kaart brengen zodat men proactief een aantal maatregelen kan nemen. Ik zal zo dadelijk zeggen hoever het daarmee staat.

Een vijfde en laatste onderdeel is het flankerend beleid. In het verleden hebben we gewerkt met knelpuntpremies om werkzoekenden ertoe aan te zetten te kiezen voor een knelpuntopleiding. De sociale partners kregen de opdracht om de vroegtijdige uitstroom uit de knelpuntberoepen te bestrijden. Heel wat van die knelpuntberoepen zijn immers fysiek belastend. De vraag was maatregelen te nemen door bijvoorbeeld de juiste technieken aan te leren om te heffen. Investeringen in onder andere mobiliteit en kinderopvang moesten er ook voor zorgen dat werkzoekenden minder belemmeringen ondervinden om aan de slag te gaan.

Dat zijn de vijf onderdelen uit het verleden. Als we dan kijken naar de evaluatie, dan moeten we durven te zeggen dat niet al deze maatregelen even succesvol waren. Sommige projecten, zoals het arbeidsmarktonderzoek van de toekomst, dat ik toch wel belangrijk vind, zijn nog niet voltooid of zitten nog bijna in een startfase. Andere, zoals de aanpassingen van de beroepsopleiding en begeleiding, vragen dan weer blijvende inspanningen. De knelpuntpremies hadden zo weinig impact op de opleidingskeuzes van werkzoekenden, dat ze al tijdens de vorige legislatuur door mijn voorganger werden afgeschaft. In elk geval hebben al deze maatregelen er niet voor gezorgd dat de lijst van knelpuntberoepen verdwenen is. Ik ben er wel van overtuigd dat het niet nutteloos is geweest. Ik ben er zeker van dat zonder de vele en door de sectoren zeer gewaardeerde opleidingen voor bijvoorbeeld de bouw- en de metaalsector er nog veel meer vacatures zouden openstaan.

Vandaag bouwen we verder op het bestaande knelpuntenbeleid. Zo is er extra capaciteit in knelpuntopleidingen. U weet dat het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) een budget van ongeveer 9 miljoen euro ter beschikking stelt voor de uitbreiding van de opleidingscapaciteit binnen de sectoren met tewerkstellingskansen. Hierdoor worden er 3200 extra opleidingsplaatsen over 2 jaar gecreëerd. Naast de organisatie van extra knelpuntopleidingen wordt tevens voorzien in voldoende ondersteuning, zoals in NT2-opleidingen (Nederlands als tweede taal), om de kansengroepen beter te laten aansluiten. Eind april 2010 hebben de VDAB en partners van de VDAB al 299 extra personen opgeleid in deze knelpuntopleidingen. Het plan is uiteraard nog niet op kruissnelheid. We zijn het aan het uitvoeren, of het is in volle uitvoering.

Daarnaast is er een nog intensievere en gerichtere arbeidsbemiddeling van de VDAB. Als we effectief verder werken aan een ‘sluitend maatpak’, dan moeten we inderdaad overgaan naar een betere invulling van knelpuntberoepen. Er is niet alleen de sluitende aanpak voor de werknemers, maar ook voor de werkgevers. In antwoord op de vraag van de heer Bothuyne heb ik voldoende toegelicht dat er mogelijkheden zijn voor een betere omschrijving van de vacature. Dat verdient extra aandacht, zodat er ook een betere invulling aan kan worden gegeven.

Een effectmeting voor knelpuntopleidingen en knelpuntbegeleidingen om erover te waken dat alle getroffen maatregelen en alle knelpuntopleidingen voldoende renderen is een derde punt. Vanaf juni zal aan ex-cursisten gevraagd worden of de gevolgde knelpuntopleiding hen effectief goed heeft voorbereid op de beroepspraktijk. Ook werkgevers zal gevraagd worden of de door hun nieuwe werknemer gevolgde knelpuntopleiding voldoende inspeelt op de noden van het bedrijf.

Daarnaast is er de voortzetting van het Vlaams arbeidsmarktonderzoek. Ik heb al gezegd dat het belangrijk is. We stonden nog niet ver op dat vlak toen ik gestart ben. Ik heb er nu een ESF-project van gemaakt. Dit jaar onderzoeken we welke interessante sporen de buurlanden volgen bij het in kaart brengen van de toekomstige noden. Het is belangrijk dat we sneller kunnen inspelen op evoluties. Dat wordt nu uitbesteed. ‘Good practices’ zullen ons daarbij inspireren.

Wat de wachtlijsten bij knelpuntopleidingen betreft, kan ik u zeggen dat de VDAB me meldt dat er eind april 21.312 opleidingsaanvragen open stonden. Dat is een hoog aantal, maar het zijn er 2,89 percent minder dan eind april vorig jaar. Dat is dus zeker een positief effect. Dat cijfer omvat alle opleidingsaanvragen, ook degene die nog maar pas zijn binnengekomen. Het gaat dus om een momentopname, waarbij gekeken wordt hoeveel aanvragen er op dit moment zijn. Er zijn dus zeker geen 21.312 werkzoekenden die al lang op hun opleiding zitten te wachten. Slechts 41 percent van de werkzoekenden – 8735 – heeft al het volledige diagnosetraject doorlopen en zou dus onmiddellijk kunnen starten met een opleiding. Aangezien 88,7 percent van alle opleidingen die de VDAB organiseert knelpuntopleidingen zijn, zullen de cijfers amper verschillen van de totaalcijfers.

In het jaarverslag van de Vlaamse Ombudsdienst heb ik ook gelezen dat de VDAB er niet in slaagt de wachtlijsten weg te werken. Ik wil er bij de VDAB zeker op aandringen om dat verder te proberen, maar ik begrijp ook wel dat het aanbod aan knelpuntopleidingen niet in een handomdraai aanzienlijk uitgebreid kan worden. Voor een aantal knelpuntopleidingen is er vandaag onvoldoende aanbod op de markt aanwezig. Dat doet zich vooral voor bij industriële en technische opleidingen, bij nieuwe opleidingen en bij opleidingen die een zekere ervaring vereisen, zoals Nederlands op de werkvloer. Daarom worden er voor de nieuwe opleidingen, die onder meer worden georganiseerd in het kader van het WIP, bedrijven gezocht die hun infrastructuur en lesgevers ter beschikking kunnen stellen.

Een voorbeeld van een dergelijke samenwerking is de organisatie van de opleiding ‘Havenonderhoud rollend materieel’, die de VDAB organiseert in samenwerking met een bedrijf in Zeebrugge. Deze opleiding vindt deels plaats bij de VDAB en deels in het bedrijf. We proberen op een creatieve manier de capaciteit uit te breiden en praktisch in te vullen. We kunnen echter niet vlug-vlug zorgen voor die extra opleidingen: er moet ook een opleidingscapaciteit zijn.

Het aanbod verruimen is voor sommige opleidingen ook zeer duur. Dat zal ik niet ontkennen. Bij de vrachtwagenchauffeurs bijvoorbeeld kan ik de capaciteit onmogelijk snel met tientallen plaatsen uitbreiden. De reden daarvoor laat zich raden: je kunt maar vrachtwagenchauffeurs opleiden als je voldoende vrachtwagens en instructeurs hebt. Dat is een serieuze kostprijs, zelfs als de sector zelf serieuze inspanningen levert. We moeten daar vandaag keuzes maken die een zeer snelle uitbreiding van dat aanbod verhinderen.

Er worden ook bijkomende organisatorische aanpassingen doorgevoerd, zodat de opleidingsinfrastructuur beter rendeert. Zo worden tijdens de vakantiemaanden voor opleidingen met zware uitrustingskosten, zoals vrachtwagenbestuurder, ook tijdelijke instructeurs ingezet, zodat die vrachtwagens toch kunnen worden gebruikt, ook als de instructeurs er niet zijn.

Een laatste punt is de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt. Ik ben het eens met de stelling dat jongeren meer zouden moeten kiezen voor een opleiding tot vakman in de bouw, als technicus, ingenieur, verzorger of verpleegkundige. Vandaag zijn twee op drie knelpuntberoepen het gevolg van een kwantitatief tekort, maar daarnaast is er ook een kwalitatief tekort. Een deel daarvan is te verklaren door de arbeidsomstandigheden van sommige jobs. Een laag loon, zwaar werk, veel stress, een ongunstige tijdregeling of een statuut van zelfstandige, dat geregeld wordt gevraagd, kunnen verhinderen dat mensen in een job willen stappen.

Het probleem moet zeker ook worden aangepakt in het onderwijs. We moeten, in samenspraak met minister Smet, nagaan hoe we die studiegebieden nog nauwer kunnen laten aansluiten op de noden van de arbeidsmarkt. Ik zal daar een gesprek over aanknopen. Een belangrijk element is ook de werkervaring. We hebben het gehad over de centrumsteden en de werkateliers. We bekijken hoe we dat aspect kunnen meenemen.

U vraagt mij ook wat ik zal doen om meer jongeren te doen kiezen voor een opleiding tot verpleegkundige of ingenieur. Er gebeuren al heel wat inspanningen van sectoren, het onderwijs en de VDAB om de jongeren goede informatie te bezorgen. Uiteraard is en blijft het een vrije keuze welke opleiding iemand volgt.

Dan is er nog het element van de mentaliteitsverandering bso-tso-aso. We werken daar al lang aan en moeten daar nog verder aan werken, maar het zit natuurlijk ook vaak bij de ouders. Bijna elke ouder ziet zijn kind het liefst eerst aso proberen, en pas later iets anders.

De voorzitter: De heer Janssens heeft het woord.

De heer Chris Janssens: Minister, ik dank u voor het uitgebreide antwoord. Ik wil even inpikken op uw laatste puntje, namelijk dat de oorzaak van het blijven bestaan van knelpuntvacatures vaak is dat het gaat om zwaar werk, ongezond werk, veel weekendwerk. Het gaat vaak om jobs die niet meteen aantrekkelijk zijn, zeker niet voor jonge mensen. Daarnaast is er ook een kwalitatief tekort aan kandidaten met het vereiste diploma, de vereiste ervaring en dergelijke meer. Vooral op dat vlak is er voor u een opdracht weggelegd, als minister van Werk, uiteraard in samenwerking met uw collega-minister van Onderwijs.

Misschien kunnen we aan werkzoekenden ook betere stimuli aanbieden om in een scholings- of herscholingsprogramma te stappen. Het is een opdracht voor de Vlaamse Regering om die scholings- en herscholingsprogramma's beter af te stemmen op de reële noden van onze arbeidsmarkt.

U verwees ook naar het arbeidsmarktonderzoek dat u hebt aangekondigd. Hebt u daar een deadline voor vooropgesteld? Wanneer mogen we daar eventueel resultaat van verwachten?

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Minister, uw antwoord was zeer uitgebreid en duidelijk. Ik wil nog een paar kleine opmerkingen maken. Ook al botsen we in Vlaanderen vaak op de federale bevoegdheden, toch kunnen een aantal van die knelpuntenberoepen, zeker in de horeca, ook door jobstudenten worden ingevuld. Dat is geen volledige oplossing, maar het kan wel wat soelaas bieden, zeker in de drukke periodes. Spijtig genoeg zitten we met een heel grote beperking voor de werking van jobstudenten. Onze partij heeft dat al vaak aangeklaagd. Ik wil er nog eens voor pleiten om daar vanuit Vlaanderen extra te inspanningen voor te leveren.

Met mijn tweede opmerking spreek ik niet de politiek aan, maar de ondernemers en de ondernemingen zelf. Er is namelijk ook heel wat werk weggelegd voor opleidingen 'in

house', waarbij de ondernemingen dus zelf opleidingen geven. Op Europees niveau worden opleidingsprojecten vrij aanzienlijk gesubsidieerd. Dat betekent dat Vlaanderen misschien moet sensibiliseren om de weg te wijzen naar die Europese subsidiëring. Bij ons zijn er bijvoorbeeld opleidingssessies voor kassiersters, assistent-filiaalleiders enzovoort geweest. Dat is allemaal intern gebeurd, maar dus ten dele gesubsidieerd door Europa.

Dat zijn concrete zaken waar we ons beleid ter zake nog kunnen optimaliseren, ook al weten we dat we op het vlak van de jobstudenten tegen de beperkingen van het federale niveau stoten.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Ik dank de minister niet alleen voor de uitgebreidheid van zijn antwoord, maar ook voor het feit dat hij aantoont dat het probleem complexer is dan af en toe wordt gesuggereerd, bijvoorbeeld door de heer Sabbe, en dat er veel meer nuance in zit dan alleen het financiële aspect.

Sommige sectoren kampen inderdaad met imagoproblemen. Er wordt ook vaak een sociale status gekoppeld aan bepaalde jobs. Andere zaken zijn dan weer veel objectiever. Ik denk aan arbeidsomstandigheden en fysieke bezetting, maar ook de loon- en arbeidsvoorwaarden waarmee sommige sectoren elkaar de duvel aandoen. Die maken dat mensen wel voor hetzelfde beroep in de ene sector kiezen en niet in een andere. Zo krijg je een vorm van concurrentie tussen sectoren en een soort afroming van de arbeidsmarkt. Andere punten zijn de opleidingsvereisten en het verwachtingspatroon van de werkgevers. We hebben hier in het kader van een ander debat, over de taalvereisten, al kunnen vaststellen dat de verwachtingen soms veel te hoog zijn, waarna men vaststelt dat niemand die grens haalt.

Ik heb er op zich begrijp voor dat elk bedrijf een witte raaf wil binnenhalen. Iedereen wil voor zijn bedrijf het beste. Maar als je dan verwacht dat die witte raaf ook nog aria's kan zingen, weet je dat je het zeer moeilijk zult hebben om die vacature ingevuld te krijgen.

Minister, ik denk dat hier inderdaad ook geldt dat voorkomen beter is dan genezen, en dat je in die zin de toekomst moet voorbereiden. Een deel van de knelpuntvacatures zijn conjunctureel, maar uit de vaststellingen blijkt dat dat niet zo is. Er zijn nu al grote transities bezig op onze arbeidsmarkt, waar ons onderwijs moeite heeft om erop in te spelen. Maar ook het bestaande opleidingsaanbod van de VDAB en derden heeft moeite om erop in te schrijven. Ik denk aan dienstensectoren en aan IT, waar we al jaren met een probleem zitten. Het is eigenlijk wel jammer dat er gronden gekocht zijn om bepaalde competentiecentra op te zetten, gericht op die quartaire sector, waarvan we nu al weten dat ze niet voor 2012 zullen kunnen worden gerealiseerd en je op sommige projecten met terugverdientermijnen van 5 à 6 jaar zit. Ik zou willen vragen dat er grote aandacht wordt besteed aan dergelijke projecten, die eigenlijk opleidingscentra voor de toekomst zouden kunnen zijn, en die meteen ook in uw toekomstvisie zouden kunnen worden meegenomen.

Ik heb nog twee vragen. U hebt gezegd dat de premie weinig succesvol was. Ze is dan ook terecht afgeschaft. Een aantal andere maatregelen hadden niet zozeer een financieel effect, maar hebben wel een kostprijs, wat in de socialprofitsector gebeurd is: namelijk het feit dat mensen meer verlofdagen krijgen en dat men bijkomend verlof krijgt vanaf de leeftijd van 45 jaar. De filosofie is dat je mensen iets korter laat werken op microvlak om ze langer aan de slag te houden op macrovlak zodat de uitstroom verlaat. Is daar een evaluatie van gemaakt? Stelt men vast dat de uitstroom verlaat of niet? We staan voor een nieuwe golf van witte woede. De onderhandelingen worden heropend. Het lijkt me nuttig om dan te kijken of de maatregelen succesvol zijn en of men de goede richting uitgaat.

Het is een goede zaak dat men de opleidingscapaciteit probeert te verruimen door samen te werken met bedrijven. Dat idee is ontstaan op een moment van grote economische werkloosheid toen bedrijven stillagen en men zich afvroeg of men de capaciteit niet kon gebruiken om opleidingen te geven.

Het voltijds technisch onderwijs kampt ook met moeilijkheden om technische antwoorden te bieden op vragen van het bedrijfsleven. Het is niet altijd in staat om eigentijdse technologie in huis te halen. Misschien dat een samenwerking een en ander kan bewerkstellingen door ook die werkvloer te gebruiken om op andere uren opleidingen en bijscholingen te geven.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Voorzitter, minister, ik wil u danken voor uw heel uitgebreid antwoord, dat zeker verduidelijkend is.

Ik wil het nog heel even hebben over de cijfers. Uit uw antwoord op een eerdere schriftelijke vraag bleek dat 56 percent van de mensen in knelpuntenopleidingen hun opleiding beëindigen. Een groot aantal beëindigt de opleiding dus niet. Het kan positief worden geïnterpreteerd, namelijk dat die mensen intussen een job hebben gevonden. Het kan natuurlijk ook anders zijn en dat baart me een beetje zorgen.

Mijn vraag was wat de doorstroming naar een job was van mensen die effectief een opleiding hebben gevolgd. In 2009 zou dat 43,4 percent zijn. Op mijn specifieke vraag naar de doorstroming naar een knelpuntberoep, kon de VDAB geen antwoord geven. Dat is raar want dat is zeer interessant om te weten. Als men opleidingen aanbiedt, is het goed om te weten hoeveel opleidingen er worden beëindigd en hoeveel mensen er achteraf effectief worden tewerkgesteld in een knelpuntberoep. Die cijfers zouden zeer interessant zijn. Ik vond het raar dat de VDAB zei dat ze niet over deze specifieke gegevens beschikt.

Minister, misschien zou het toch interessant zijn om in de toekomst over die gegevens te kunnen beschikken.

Minister Philippe Muyters: Ik heb begrepen dat de VDAB een betere opvolging gaat doen en een bevraging gaat doen bij diegenen die de opleiding hebben gevolgd en diegenen die de opleiding hebben stopgezet. Hij gaat ook de werkgevers bevragen. Dat zal automatisch heel wat gegevens opleveren. Ik zal eens navragen wat zijn plannen zijn.

Ik kan niet antwoorden op de vragen die de heer Sabbe heeft gesteld, want hij is hier niet gebleven.

Er waren vragen over het ESF-project rond het Vlaams arbeidsmarktonderzoek van de toekomst. Dat zou dit jaar gebeuren, maar ik heb geen correcte datum.

Ik heb de opmerking over de witte sector genoteerd. Ik denk dat de onderhandelingen voor een nieuwe cao bezig zijn. Sta me toe om niet tussenbeide te komen in de onderhandelingen die mijn collega's voeren, door hier nu een of andere verklaring in gelijk welke richting te doen. Dat zou onverstandig zijn. U kunt natuurlijk altijd proberen om minister Vandeurzen te ondervragen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

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 het Europees Globalisatiefonds

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, minister, collega's, Vlaanderen heeft bij het Europees Globalisatiefonds (EGF) een dossier voor de textielsector ingediend. Deze sector werd al voor de financiële crisis uitbrak, getroffen door een hele reeks herstructureringen. Vooral de provincies Oost- en West-Vlaanderen werden getroffen.

Voor de eerste keer kon men een beroep doen op het Europees Globalisatiefonds. Er werd een project uitgewerkt dat vooral voorzag in arbeidsmarktmaatregelen, ook met financiële

incentives, voor kandidaten die opleidingen volgden of aan acties deelnamen. Er waren een hele reeks acties: competentiescreening, sollicitatietraining, individuele begeleiding, loopbaanbegeleiding, ervaringsbewijs en een tewerkstellingspremie voor wie een nieuwe baan vond.

We weten wat er in de textielsector is gebeurd. We weten dat we zeer moeilijke tijden tegemoet gaan in de automobielsector. Daarom wou ik proberen een beeld te krijgen van de ervaringen in de textielsector om misschien lessen te kunnen trekken voor het dossier van de automobielsector.

Minister, ik had graag de stand van zaken gekend met betrekking tot het dossier van het Europees Globalisatiefonds voor de textielsector. Hoe wordt de aanwending van dit fonds geëvalueerd? Wat zijn de positieve of negatieve ervaringen? Kunt u ook een stand van zaken geven inzake de doorstroming van werknemers naar opleiding en naar een nieuwe job? Hoeveel mensen werden concreet bereikt? Ik had graag een overzicht gekregen van de besteding van de toegekende middelen. Welke conclusies kunt u trekken die dienstig zijn voor een dossier bij Opel? Overweegt u überhaupt om bij Opel een dossier in te dienen? Daarbij hebben we de bijkomende moeilijkheid dat de automobielsector afnemer is van heel wat andere sectoren en de afbakening van de sector zich iets moeilijker aankondigt dan bij de textielsector die een meer homogeen geheel is. De geografische spreiding van de toeleveranciers is ook heel wat diffuser dan bij de textielsector.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Positief is dat we veel partners hadden: het Centrum voor Opleiding, Bij- en Omscholing voor de Textiel- en Breigoednijverheid (Cobot), de sociale partners, de administratie, de Vlaamse Regering, het ESF-agentschap (Europees Sociaal Fonds), de VDAB en de betrokken ambtenaren van het EGF. Zij hebben heel constructief samengewerkt. Positief was zonder twijfel ook dat mede dankzij de premies het gemakkelijker was om een extra stap te zetten in verband met het volgen van opleidingen door ex-textielwerknemers.

Negatief was zonder twijfel de zeer lange procedure. We zijn gestart op 5 mei 2009. Begin november 2009 is men operationeel van start kunnen gaan. Door de lange procedure werden de maatregelen pas aangeboden als die mensen al 9 tot 18 maanden ervoor ontslagen waren. Momenteel is men aan het werk met mensen die minstens 2 jaar ontslagen zijn. De regelgeving van het EGF zorgt ervoor dat niet alle ontslagen textielwerknemers in aanmerking kwamen. Je moest een lijst geven van textielbedrijven en een referentieperiode. Daardoor kan je niet kort op de bal spelen.

Het project is zeer aarzelend van start gegaan en kende een moeizaam verloop. De ontslagen textielwerknemers hebben informatie ontvangen en ook bedrijven werden ingelicht over de actieve arbeidsmarktmaatregelen. Er werd ook een informatieve website opgericht, maar de reactie op deze informatieverstrekking was vrij matig. Dat heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de acties vrij laat konden starten.

De aanvraag tot steun uit het Europees Globalisatiefonds voor de Vlaamse textielsector was onze eerste aanvraag, en dat kan ertoe leiden dat we in de toekomst misschien sneller kunnen werken. Voor dit programma is de procedure in elk geval omslachtig en tijdrovend gebleken, wat een snelle opstart van de acties in de weg staat. Daardoor konden we pas laattijdig communiceren. Dat geeft allemaal problemen.

U vroeg een stand van zaken in verband met de doorstroming. Aangezien de acties gedurende 2 jaar vanaf de indiening van het dossier kunnen lopen, is het nog te vroeg voor een definitieve evaluatie, maar ik kan toch al enkele cijfers meegeven. In Limburg kwamen 631 ontslagen werknemers uit 7 bedrijven in aanmerking voor steun. Voor Oost- en West-Vlaanderen ging het om 1568 personen uit 38 bedrijven.

Op de informatieverstrekking van Cobot, het sectoraal opleidingscentrum voor de arbeiders van de textielnijverheid, naar alle betrokkenen, hebben een 120-tal ontslagen textielwerknemers gereageerd. Hiervan zijn er vandaag 62 effectief via Cobot in een project gestapt. 25 percent daarvan is opnieuw aan de slag. 80 percent van de effectieve EGF-deelnemers heeft één of meerdere opleidingen gevolgd.

Er zijn ook cijfers van de VDAB. Van de 2199 getroffen werknemers volgden 662 personen een of andere opleiding die subsidiabel was door het Europees Globalisatiefonds. Er werden meer bepaald 1008 begeleidingsacties en 1130 opleidingsacties gevolgd. Op 30 april 2010 waren er 738 uitgestroomd uit de werkloosheid, waarvan 631 naar werk.

Het totale dossier is goedgekeurd voor een EGF-steunbedrag van 5.493.010 euro. Daarin is het EGF-aandeel voor de VDAB gelijk aan 1,8 miljoen euro en voor Cobot 3,6 miljoen euro. De besteding van de toegekende middelen door Cobot is in grote lijnen als volgt verdeeld. Voor personeelskosten voor projectcoördinatie en -opvolging is er 60.000 euro. Voor premies en vergoedingen voor acties opgenomen in de EGF-dossiers is er circa 88.000 euro. Andere kosten zoals promotiemateriaal, folders, website, vertaalwerk en dergelijke bedragen circa 10.000 euro. Dit geeft een totaal van circa 158.000 euro. Het EGF-fonds levert een bijdrage van 65 percent of circa 102.700 euro.

Voor VDAB-acties zijn de kosten van de subsidiabele acties bij de VDAB tot op heden geraamd op 782.654,44 euro. Rekening houdend met de verhouding eigen cofinanciering-EGF, komt dat neer op een EGF-benuttingsgraad van 19 percent voor de VDAB. Dit is berekend op het totale bedrag. Het dossier loopt nog meer dan een jaar.

Wat betreft Opel, kunnen ondanks de nadelen inzake snelle implementatie van de acties, de middelen van het EGF een nuttige aanvulling zijn op de al bestaande en voorziene maatregelen bij herstructureringen. Het dossier voor de textielsector werd ingediend bij de overgang naar de aangepaste verordening inzake het EGF. We moeten nagaan in welke mate de nieuwe verordening tegemoetkomt aan de bezwaren en een flexibelere en snellere implementatie mogelijk is.

Aanvragen bij het EGF moeten normaal federaal worden ingediend. Maar net zoals bij de textielsector kan de Vlaamse minister van Werk al dan niet samen met andere betrokken collega's uit de Vlaamse Regering te gepasten tijde een aanvraagdossier voorbereiden. Ik kan dat nu nog niet echt doen omdat het sociaal overleg nog niet is afgerond. De cao is nog niet getekend. De stap naar een eerste aanmelding is nog niet gebeurd.

De steun van het EGF kan niet enkel aangevraagd worden voor een regio of sector. Bij de criteria voor steunaanvragen wordt in artikel 2 uitdrukkelijk bepaald dat ingeval van ten minste 500 gedwongen ontslagen binnen een periode van 4 maanden in een onderneming in een lidstaat, met inbegrip van de ontslagen bij leveranciers of downstreamproducenten, er ook een dossier kan worden ingediend. Het collectief ontslag bij Opel is zeker voldoende groot om de bedrijfscontext als basis te nemen voor een dossier. De toeleveranciers van het bedrijf worden hier eveneens in opgenomen. Welke acties er in dat dossier worden voorgesteld, zal dan met alle betrokken sociale partners bekeken moeten worden.

Toen minister-president Peeters, viceminister-president Lieten en ikzelf bij de voorzitter van de Europese Commissie, de heer Barroso zijn geweest, hebben we gevraagd naar de mogelijkheid om een beroep te doen op het Europees Globalisatiefonds. Barroso was van oordeel dat de kans groot is dat dit zou kunnen worden gehonoreerd.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: We delen de opmerking dat de tijd in het textieldossier zwaar in het nadeel heeft gespeeld. Heel wat mensen waren al weg voor het project in beeld kwam. Een aantal van die vertragingselementen heeft te maken met de procedure binnen de Europese Commissie. De vraag is nu in hoeverre de nieuwe procedure de ziekten van de oude

procedure heeft overgenomen. We hebben de nodige pech gehad dat er de overgang was naar een nieuwe Commissie, wat de zaak zeker niet heeft versneld. Het is nu te hopen dat een nieuw dossier langs onze kant geen vertraging oploopt. We hebben tijd verloren door de vorming van een nieuwe Commissie. Het is te hopen dat een regering in lopende zaken ook dit dossier zal kunnen indienen. We moeten misschien juridisch eens nakijken of dat kan. Zo niet, zouden we de kinderziekten kunnen overnemen die we hebben gekend bij het vorige dossier.

Ik ben blij met de vaststelling dat u er vertrouwen in hebt dat de regionale omschrijving daar van toepassing is en dat ook de regionale leveranciers daarin worden opgenomen. Ik stel vast dat een derde van de getroffen werknemers toegeleid is naar werk. Statistieken leveren soms rare correlaties op: 631 getroffen Limburgers en 631 die uitstromen naar werk. Ik ga ervan uit dat niet alle Limburgers daar exclusief van genoten hebben. Staat die 631 dan voor iedereen die in het kader van dit project door de VDAB in een begeleiding is opgenomen? Of is dat ruimer? Gaat het om de hele groep vanaf het moment van ontslag? Als men pas begint met diegenen die vanaf 9 maanden ontslag worden meegenomen, en als men binnen een jaar een derde aan de slag krijgt, rekening houdend met het feit dat het vooral om bedrijven ging waarin heel veel ongeschoolde en oudere werknemers werden getroffen, dan is dat veeleer een bemoedigend cijfer. Als we het geheel bekijken vanaf het begin van de herstructurering, dan moeten we ons misschien wat meer zorgen maken voor de toekomst.

Minister Philippe Muyters: Er waren 631 ontslagen uit 7 bedrijven. Het gaat dan over het hele project.

De heer Bart Van Malderen: Mijn vraag is eigenlijk of de 631 die u benoemt bij de VDAB en die zijn uitgestroomd naar werk, opgenomen zijn in de VDAB-begeleiding in het kader van dit project. Of is dit de dienstverlening van de VDAB aan elk van de getroffen werknemers?

Minister Philippe Muyters: Zij hebben een klassieke VDAB-begeleiding. Daar komt nu nog iets bovenop met het EGF. Die 631 personen komen volgens mij effectief in aanmerking voor een surplus. Ik zal het toch nog eens nakijken. Hier staat dat 662 werknemers een opleiding of begeleiding volgden. Er zijn 1008 begeleidingsacties en 1130 opleidingsacties geweest. Dat is meer dan 1 begeleidingsactie en bijna 2 opleidingsacties per deelnemer. Het lijkt wel mogelijk dat degenen die uitstromen wel de meest gemotiveerde mensen zullen zijn. Van de 2199 hebben er maar 600 meegedaan. De instap is vrijwillig. Het is dus ook een kwestie van attitude.

De heer Bart Van Malderen: Sommige zaken kan ik moeilijk vatten. Van mensen die een heel arbeidsgerichte attitude hebben, kun je je afvragen of ze na hun ontslag 9 tot 18 maanden gaan wachten om elders aan de slag te gaan. Minister, u suggereert dat ze eerst 9 tot 18 maanden hebben gewacht, dan twee opleidingen hebben gevolgd en dan zijn doorgestroomd naar werk. Misschien zaten ze al van in het begin in begeleiding – maar die hypothese kan ik niet staven met cijfers – en heeft men pas op het einde gekeken wie er is uitgestroomd naar werk. Dat zou een belangrijke nuance kunnen zijn. In geval van het eerste, zou dat ongelooflijk performant zijn.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■