

Dhr. Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Financiën, Begroting,
Werk, Ruimtelijke Ordening & Sport
Koning Albert II-laan 19

1210 Brussel

Betreft : Ontwerp van de Vesoc-krachtlijnennota evenredige arbeidsdeelname 2010.

Mijnheer de Minister,

Op 30 juni 2010 vroeg u de commissie Diversiteit advies over de Vesoc-nota EAD beleid 2010. Gezien er zeer weinig tijd voor de adviesprocedure werd voorzien, besloot de commissie om een beperkt briefadvies op te stellen. De commissie wil benadrukken dat ze aan de Vesoc-krachtlijnennota's veel belang hecht en betreurt dan ook dat er wegens tijdsgebrek geen grondige bespreking mogelijk was. De commissie vraagt dan ook dat er bij de volgende krachtlijnennota een adviestermin van minimum 30 kalenderdagen wordt voorzien evenals een toelichting van de ontwerpnota door de administratie of het kabinet in de werkgroep van de commissie Diversiteit. Ook verzoekt de commissie de administratie of het kabinet om, zoals dat gebruikelijk was bij de vorige EAD-krachtlijnennota's, alsnog recente cijfers te voorzien over de positie van kansengroepen op de arbeidsmarkt en de effecten van het beleid (werkzaamheidsgraad en aandeel in de werkloosheid van de kansengroepen, rapportering over de diversiteitsplannen en bereik van kansengroepen in de tewerkstellingsmaatregelen).

Bij het ontwerp van vesoc-krachtlijnennota evenredige arbeidsdeelname 2010 heeft de commissie Diversiteit de volgende algemene bemerkingen:

- De commissie Diversiteit ondersteunt de keuze om in crisistijden in te zetten op de continuering van het EAD-beleid. Het is erg belangrijk dat de aandacht voor kansengroepen in het werkgelegenheidsbeleid niet verslapt. De Commissie Diversiteit vindt het positief dat er werk gemaakt wordt van mainstreaming van het EAD-beleid via convenants en beheersovereenkomsten, met sectoren en overheidsbedrijven, en dat daarnaast categoriale accenten worden gelegd. De commissie Diversiteit is wel van oordeel dat het huidige EAD-instrumentarium niet afdoende is om de nefaste effecten van de crisis op de kansengroepen op te vangen.
- Over de (mogelijke) evolutie van diversiteitsplannen naar 'diversiteits-, competentie- en sociale innovatieplannen' bestaat vandaag veel onduidelijkheid. Daarom is er verder overleg nodig. Voor de commissie Diversiteit moet het streven naar een evenredige arbeidsdeelname van prioritaire

kansengroepen centraal blijven staan. Acties met betrekking tot sociale innovatie en competenties kunnen, maar zullen diversiteit en EAD zeker niet automatisch faciliteren. Een versnippering van het EAD-beleid door een toename van doelstellingen en doelgroepen moet worden vermeden. Ook het takenpakket van de 'diversiteitsmakelaars' moet worden bewaakt. De commissie Diversiteit wil zich in het najaar verder over het thema buigen en wenst door het beleid betrokken te worden bij de verdere aanpak hierrond.

- Ook de mogelijke aanpassingen aan de budgetten voorzien bij de diversiteitsplannen dienen, zoals in de ontwerpnota aangegeven, zeker in overleg met de commissie Diversiteit te worden bekeken. Het is belangrijk dat de diversiteitplannen, ook bij een hertekening, kwaliteitsvol blijven of zijn. Met een lager bedrag is het minder evident om acties (bv. inzake onthaalbeleid, NT2-beleid, ...) te ondernemen. Daartegenover staat dat het zeker belangrijk is een kader te creëren dat het mogelijk maakt meer bedrijven te bereiken.
- Opname van (voldoende hoge) streefcijfers in de diversiteitsplannen voor de instroom van personen met een arbeidshandicap en voor de instroom van personen van allochtone afkomst blijven een belangrijk aandachtspunt.
- De commissie Diversiteit hecht veel belang aan de categoriale 'to do lijsten' voor specifieke kansengroepen. De commissie Diversiteit is vragende partij voor een rapportering over de stand van zaken m.b.t. de uitrol van de 'to do lijst' voor personen met een arbeidshandicap. Wat de actielijst allochtonen betreft, wil de commissie Diversiteit een initiatief nemen voortbouwend op de suggesties in de Nota Evaluatie 10 jaar EAD-beleid en in de beleidsnota Werk.
- In de ontwerpnota worden een aantal linken gelegd met het ruimere beleid binnen werk (bv. sociale innovatie, competentiebeleid, MVO). Toch worden een aantal belangrijke aspecten niet vermeld, zoals de hervorming van de tewerkstellingsmaatregelen en de link met/de impact op diversiteit en EAD; zoals de ambitie om werk te maken van werkbaar werk, gezien werkbaar werk faciliterend kan werken voor meer evenredige arbeidsdeelname en diversiteit op de werkvloer. Ook de hervormingen binnen het beleidsdomein sociale economie, toch een sector die erg belangrijk is voor de tewerkstelling van verschillende EAD-doelgroepen, krijgen geen aandacht. De commissie Diversiteit vraagt om ook deze aspecten in rekening te brengen.
- De Commissie Diversiteit wijst erop dat de bestrijding van discriminatie, aangekondigd in de beleidsnota's Werk en Gelijke kansen, niet aan bod komt in deze krachtlijnennota. Het betreft een gecoördineerde aanpak van de arbeidsgerelateerde discriminatie door de sociale partners, de vertegenwoordigende organisaties van kansengroepen, de meldpunten discriminatie en de sociale inspectie. Discriminatiebestrijding is een onmisbare schakel in de lange weg naar evenredige arbeidsdeelname. De commissie Diversiteit vraagt dan ook dat dit beleidsaspect wordt opgenomen in overleg met de commissie Diversiteit en de betrokken actoren.
- In de beleidsnota Bestuurszaken wordt aangegeven dat de bevoegde minister initiatieven zal nemen om organisaties die aanzienlijke overheidsopdrachten uitvoeren, een diversiteitsbeleid te laten ontwikkelen en dat hierover overleg zal worden gepleegd met de sociale partners. De commissie Diversiteit wenst, zoals aangegeven in het SERV-advies over de beleidsnota's van 7/12/2009, betrokken te worden bij de uittekening van dit beleid.
- Het aspect van monitoring (en definiëring) van kansengroepen dient verder te worden uitgewerkt. De commissie Diversiteit wil daar zeker een bijdrage in leveren.

De volgende specifieke punten zijn voor de commissie Diversiteit nog belangrijk om te vermelden:

- Het is belangrijk dat de betrokken actoren op het veld toegang hebben tot de opleidingen van Flanders Synergy. Dit geldt onder meer voor de medewerkers van de structurele projecten.
- Het gebruik van de toolbox EAD (onder meer door de medewerkers van de structurele projecten) dient in kaart te worden gebracht zodat kan bekeken worden of de toolbox in voldoende mate wordt gebruikt en of hier bijsturingen wenselijk zijn.
- Het principe dat de subsidies voor de structurele projecten aan de index gekoppeld zijn, blijft voor de commissie Diversiteit een belangrijk uitgangspunt.
- Het thema leeftijdsbewust personeelsbeleid verdient bijkomende aandacht. Zowel bij de leeftijdsdiversiteitsplannen als bij de andere diversiteitsplannen moet worden bekeken hoe bedrijven een leeftijds- en loopbaanbewust personeelsbeleid vorm geven en welke verbeteringen hier nog mogelijk zijn. Bij dit beleid is het belangrijk een ruime aanpak te hanteren die focust op jong en oud, van instroom tot eindeloopbaan.
- Bij het denkwerk rond de beperkt- of niet-gesubsidieerde diversiteitsplannen dient ook te worden stilgestaan bij de rol van de vakbonden bij dit type plannen.
- Binnen de VESOC werkgroep werd besloten een parallelle werking te implementeren voor de doelgroepen kortgeschoolden en mensen in armoede, naast de vacaturewerking van Jobkanaal. De middeleninzet kwam echter niet op de VESOC-werkgroep aan bod. De ontwerpnota geeft de indruk dat dit wel het geval was. Daarom stelt de commissie Diversiteit voor de tekst *“Hierbij is besloten om de middelen centraal in te zetten....Verso zal in deze fase (twee jaren) geen extra engagement opnemen”* te vervangen door: *“In de stuurgroep van Jobkanaal werd beslist een meerderheidsvoorstel volgens hetwelk de middelen centraal worden ingezet bij Unizo en Voka, aan het kabinet over te maken. Het is in dit kader dat Verso in deze fase (twee jaren) voorlopig geen extra engagement zal opnemen.”*

De commissie Diversiteit hoopt dat ze met deze bemerkingen en aanbevelingen een constructieve bijdrage tot uw beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit kan leveren en kijkt zeker ook uit naar uw antwoorden hierop.

Met de meeste hoogachting,

Peter Leyman
Voorzitter