



Vlaams
Parlement

vergadering **C173**
zittingsjaar 2014-2015

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 19 maart 2015

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Güler Turan aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het algemeen prijsbeleid - 1386 (2014-2015)	3
VRAAG OM UITLEG van Güler Turan aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het evenwicht tussen werk en gezin bij vrouwelijke ondernemers - 1471 (2014-2015)	4
VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over economische werkloosheid bij Volvo Gent - 1421 (2014-2015)	6
VRAAG OM UITLEG van Martine Taelman aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de kostprijs van dienstenchequebanen - 1183 (2014-2015)	
VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de dienstencheques naar aanleiding van een studie dienaangaande - 1185 (2014-2015)	8
VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de loopbaan- en diversiteitsplannen - 1294 (2014-2015)	17
VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over oudere werknemers - 1480 (2014-2015)	
VRAAG OM UITLEG van Stefaan Sintobin aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de inpassing van de notie van 'aangepaste beschikbaarheid' in het zogenaamde normatief kader en de gewestelijke invulling van de aangepaste beschikbaarheid - 1490 (2014-2015)	20
VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over projectgesco's - 1468 (2014-2015)	28
VRAAG OM UITLEG van Miranda Van Eetvelde aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het gebruik van het werkprogramma Competent van de SERV - 1489 (2014-2015)	31

**VRAAG OM UITLEG van Güler Turan aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het algemeen prijsbeleid
– 1386 (2014-2015)**

Voorzitter: de heer Bart Van Malderen

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan (sp-a): Voorzitter, minister, de zesde staatshervorming heeft ons veel meer bevoegdheden opgeleverd dan daarvoor. Dat biedt mogelijkheden, maar het vraagt ook organisatie, onderzoek en reorganisatie.

Het algemeen prijsbeleid is een belangrijk instrument dat wordt overgeheveld. Hierdoor kan Vlaanderen gebruikmaken van instrumenten zoals het verplichten van specifieke sectoren om een aanvraag of kennisgeving in te dienen wanneer zij hun prijzen wensen te verhogen of het vaststellen van sectorale of individuele maximumprijzen.

De bedrijfsactiviteiten waarbij voorheen de federale overheid via de Prijzendienst intervenieerde in de prijsvorming en nu dus de deelstaten kunnen interveniëren, zijn grofweg taxivervoer, bejaardenopvang, waterdistributie en -levering en teledistributie. Dit lijstje is niet limitatief aangezien Vlaanderen in principe alle prijzen kan controleren die verbonden zijn met zijn bevoegdheden.

– De heer Axel Ronse treedt als voorzitter op.

De federale overheid is op dezelfde manier bevoegd gebleven om voor de eigen bevoegdheden een prijsbeleid te voeren, bijvoorbeeld inzake geneesmiddelen en olieprijsen. De federale overheid blijft ook bevoegd om inflatie tegen te gaan of de mededinging te vrijwaren.

Minister, aangezien het algemeen prijsbeleid werd toegewezen aan het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie, heb ik enkele vragen. Welke van de prijscontroles die werden overgedragen, wenst u te behouden, welke wenst u af te schaffen en welke wenst u eventueel opnieuw in te voeren? De federale regelgeving blijft gelden totdat Vlaanderen zelf regelgevend optreedt. Hoe ver staat u met de Vlaamse regelgeving inzake prijsbeleid? Werkt u aan een gecombineerd ophefdecreet, oprichtingsdecreet en ontwerp van decreet of komen er aparte decreten per activiteit? Wanneer verwacht u dat het regelgevingsproces inzake prijsbeleid klaar zal zijn? Wie zal deze controles uitvoeren? Zal elk beleidsdomein eigen controles doen of komt er een transversale dienst?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, mijn antwoord zal kort zijn. De bevoegdheden zijn overgeheveld maar niet toegewezen aan het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie, maar werden toegewezen aan de betrokken beleidsdomeinen.

De verdeling van deze bevoegdheden is als volgt: prijsbepaling in ouderinstellingen valt onder het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, het prijsbeleid voor teledistributie valt onder het beleidsdomein Cultuur, Jeugd, Sport en Media, het prijsbeleid voor drinkwater valt onder het beleidsdomein Leefmilieu, Natuur en Energie en het prijsbeleid voor het taxivervoer valt onder het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken. Voor deze materies is het aan de

bevoegde beleidsdomeinen om uit te werken hoe men dit beleid concreet implementeert, hoe men de controles organiseert enzovoort.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan (sp·a): Dat staat dan ergens verkeerd opgeschreven, want ik had het opgezocht. Ik zal mijn vragen aan de bevoegde ministers stellen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Güler Turan aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het evenwicht tussen werk en gezin bij vrouwelijke ondernemers – 1471 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan (sp·a): Minister, we krijgen heel veel onderzoeken binnen en we kunnen niet na elk onderzoek een vraag stellen, maar elk item over vrouwelijke ondernemers en de combinatie werk en gezin is een goede aanleiding om u daarover te blijven bevragen.

Uit een recent onderzoek blijkt dat 67 procent van de vrouwelijke ondernemers moeite heeft om professionele activiteiten te combineren met het gezinsleven. 56 procent van de respondenten klopt zo'n 40 tot 60 uur per week, 25 procent zo'n 60 tot 80 uur. Met dergelijke werkuren hoeft het dan ook niet te verbazen dat een gezinsleven voor een ruime meerderheid van de vrouwelijke ondernemers allesbehalve evident is. Om alles te kunnen bolwerken, doen zij een beroep op een huishoudhulp, namelijk 22 procent, de hulp van een partner, namelijk 21 procent, of familie en vrienden, namelijk 10 procent. Velen moeten snoeien in hobby's en vrijetijdsbestedingen. Bijna 8 procent van de vrouwelijke ondernemers kreeg het voorbije jaar te maken met een burn-out.

Volgens Christine Mattheeuws, voorzitter van het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ), is de moeilijke combinatie tussen werk en gezin bovendien meteen de hoofdreden waarom zo weinig vrouwen voor het ondernemerschap kiezen. We denken automatisch aan kinderopvang, maar er zijn nog andere maatregelen mogelijk die de combinatie werk en gezin draaglijker en aantrekkelijker moeten maken.

Welke maatregelen wilt u nemen om de combinatie werk en gezinsleven draaglijker te maken voor vrouwelijke ondernemers? Welke bestaande maatregelen wilt u meer 'in the picture' zetten om vrouwelijk ondernemerschap te stimuleren?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Turan, u zei zelf dat u vragen zult blijven stellen, maar ik zal blijven verwijzen naar het antwoord van de vorige keer. In oktober hebt u ongeveer dezelfde vragen gesteld. Mijn standpunt is niet veranderd.

Ik ben wat verwonderd, want een impliciete aanname van uw vraag lijkt te zijn dat de overheid als uitgangspunt voor haar beleid moet nemen dat vrouwen het grootste deel van de gezinslast voor hun rekening moeten nemen.

Bij jonge gezinnen, ook in mijn buurt, is dat gelukkig niet meer automatisch het geval. We mogen niet vergeten dat het hier gaat over mensen die expliciet hebben gekozen om zelfstandig ondernemer te worden. Ondernemers zijn bij uitstek mensen die liever niet paternalistisch worden bejegend door de overheid.

Ik begrijp dat het voor elke ondernemer een zware belasting is om werk en gezin te combineren en dat daar iets mee moet gebeuren. Ik wil dit dan ook niet toespitsen op vrouwen.

Momenteel lopen er acties waarmee ik het ondernemersklimaat voor alle ondernemers wil verbeteren, drempels wil wegnemen en de administratieve rompslomp wil beperken.

Wat verdere informatie betreft, verwijs ik naar het antwoord van de vorige keer. Ik wil wel twee acties in de kijker zetten naar aanleiding van deze vraag. Het Agentschap Ondernemen werkt samen met Markant aan het project Ondernemer in Zich(t). Daarbij sensibiliseert en informeert Markant vrouwen over ondernemerschap. Op die manier worden zij gestimuleerd om de stap naar het ondernemerschap te zetten.

Een ander project vinden we terug bij PLATO dat samen met het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) peterschapsprojecten organiseert. Binnen die projecten komen bedrijfsleiders die al veel ervaring hebben of in grotere ondernemingen werken, in contact met jonge of nieuwe ondernemers. Daarbij worden soms deelgroepen samengesteld. Een aantal daarvan brengen specifiek de vrouwen samen. Het is de peter of meter die de onderwerpen bepaalt. De combinatie van werk en gezin komt daarbij vaak aan bod. Het is niet slecht dat mensen die dezelfde problemen ondervinden, daar oplossingen met elkaar kunnen delen en elkaar op die manier kunnen helpen.

Voor de rest verwijs ik naar mijn vorige antwoord. Ik werk momenteel hard aan een vermindering van de administratieve lasten en hoop zo snel mogelijk met een aantal voorstellen te kunnen komen.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan (sp.a): Minister, ik heb zelf in mijn inleiding gezegd dat ik mijn vraag kan blijven herhalen. Ik zuig die vraag echt niet opnieuw uit mijn duim, maar stel ze naar aanleiding van een onderzoek van het NSZ. Dat betekent dat de problematiek blijft bestaan. U veronderstelt dat gezinslast vooral een probleem is bij vrouwen. Ik geef u gewoon een weergave van een bevraging van het NSZ. Dit is dus geen verzinsel van mij. Deze problematiek is wel degelijk heel belangrijk. De combinatie van werk en gezin belangt niet alleen vrouwen aan maar ook mannen, mensen die een gezin vormen.

U verwijst naar de twee projecten, Markant en de peterschapsprojecten van PLATO. Maar om een algemeen goed klimaat voor ondernemerschap te kunnen creëren moeten een aantal doelgroepen die vandaag nog onvoldoende aanwezig zijn in ons ondernemerschapslandschap extra worden gestimuleerd. U zegt dat wie onderneemt, daar zelf voor kiest, maar ik ken heel veel ondernemers die uit noodzaak een zelfstandige activiteit opstarten omdat ze geen werk vinden. En zij lopen veel grotere risico's op falen en persoonlijke en financiële drama's. De begeleiding van die mensen is een belangrijk aspect. Bepaalde doelgroepen zijn minder vertegenwoordigd in ons ondernemerslandschap. We kunnen pas spreken van een algemeen verbeterd klimaat als ook met die doelgroepen rekening wordt gehouden. Vrouwen zijn zo'n doelgroep alsook mensen met een beperking, mensen van allochtone origine, jonge ondernemers en gefailleerde ondernemers die een tweede kans krijgen en waarover we binnenkort een conceptnota bespreken.

U verwijst naar uw antwoord van oktober maar aangezien er niets verandert aan de problematiek volgens een onderzoek van de zelfstandige organisaties, blijf ik die vraag stellen. Ik hoop echter dat u uw antwoorden en uw beleid een beetje zult sturen in functie van de signalen die u krijgt van die organisaties. Ik hoop samen met u op voldoende, ook vrouwelijk ondernemerschap en dat de overheid

via alle maatregelen en instrumenten die u hopelijk binnenkort zult stroomlijnen, aandacht kan hebben voor deze doelgroepen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over economische werkloosheid bij Volvo Gent – 1421 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: Collega's, aan de orde zijn nu in principe de samengevoegde vragen van de heer Gryffroy, over de impact van de hervormingen bij Volvo Gent en het gebruik van economische werkloosheid, en van de heer Van Malderen, over economische werkloosheid bij Volvo Gent.

De heer Gryffroy is er echter nog niet. Hij zou hier over 10 minuten moeten zijn. Ik stel dus voor dat ik de heer Van Malderen laat starten.

De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp.a): Voorzitter, minister, collega's, op 5 februari hebben we reeds gesproken over de transitie waar de Volvofabriek in Gent voor staat. Ik ga niet alles herhalen, maar het komt erop neer dat er goede vooruitzichten zijn voor de toekomst. De beslissing om compactere modellen te maken op een flexibel platform zou ertoe moeten leiden dat werkzekerheid wordt gegarandeerd tot 2025. We hebben er toen in de commissie ook op gewezen dat de overgang tussen de twee productiefases moeilijk zou worden omdat een bestaand, zeer succesvol model uitgefaseerd wordt, omdat de fabriek moet worden omgevormd, omdat mensen moeten worden opgeleid enzovoort. We hebben toen ook geopperd dat er mogelijk periodes van tijdelijke werkloosheid zouden komen.

Hoewel de Volvo-top geen tijdspad wil noemen, duikt in de pers regelmatig op dat de fabriek de komende vier jaar regelmatig een beroep zal moeten doen op het stelsel van economische werkloosheid. Een Brits autotijdschrift geeft een nauwkeurige planning van de opstart en uitfasering van modellen. Tegen februari 2019 moeten alle huidige modellen vervangen zijn en is de Gentse vestiging getransformeerd in een nieuwe fabriek.

Dit plan zou reeds besproken zijn met minister-president Bourgeois en met u. Minister, hebt u intussen contact met de Volvo-top gehad? Wat was de agenda van het overleg? Kunt u toelichting geven bij wat besproken is? Bevestigt u het in Top Gear aangehaalde tijdspad? Kunt u toelichting geven hoe de transitie naar de assemblage van de nieuwe modellen zal verlopen? Bevestigt u dat Volvo een beroep zal doen op economische werkloosheid? Hoe zal dit concreet ingevuld worden? Er zijn in het verleden nog fases geweest, bijvoorbeeld in 2008, met een enorme krimp in de auto-industrie. Toen kwam de opmerking dat iedereen die economische werkloosheid gebruikt, wat positief is omdat het flexibiliteit genereert zonder dat men telkens mensen moet laten afvloeien. Er werd toen gevraagd of men die periodes van economische werkloosheid niet kon koppelen aan opleiding en vorming. Hoe zullen werknemers van Volvo opgeleid en omgeschoold worden? Voorziet u in bijkomende capaciteit en budget hiervoor? Het gaat toch over een behoorlijk groot bedrijf dat toonaangevend is in de regio. Welke garanties kunt u namens de Vlaamse Regering geven aan de werknemers van Volvo Gent? Acht u andere bijkomende maatregelen of initiatieven aangewezen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Collega's, ik heb contact gehad met de top, maar het hangt ervan af wat u met top bedoelt. Ik heb samen met minister Schauvliege en minister-president Bourgeois een bezoek gebracht aan Volvo. We hebben het daar al over gehad naar aanleiding van een vraag van u.

Op 13 februari heb ik samen met de minister-president en de federale minister van Economie een overleg gehad met de top van Volvo Cars – en ik bedoel dan de Zweedse mensen. We hebben gesproken over de actuele staat van Volvo Cars vandaag, het transformatieproces dat is gericht op kwaliteit, waarvoor de Vlaamse Regering in 2013 ook opleidingssteun heeft verleend, en de noodzakelijke maatregelen voor de toekomst.

Voor het nieuwe model werd als richtdatum inderdaad 2018-2019 gegeven. Het verloop van de transitie is niet in detail besproken. Wel werd melding gemaakt van een te verwachten vertraging in de activiteit in aanloop naar het nieuwe model.

Tijdens de gegeven toelichting benadrukten de mensen van Volvo het belang van de economische werkloosheid, zowel voor arbeiders als de bedienden die gelieerd zijn aan de productie. Of en in welke mate Volvo hierop een beroep zal doen, weet de onderneming zelf nog niet. Men zal nagaan wat mogelijk is, binnen de door de federale overheid gestelde voorwaarden. Vandaar ook dat minister Peeters aanwezig was.

Ik beantwoord ook de vragen van de heer Gryffroy, ook al is hij er nog niet. Elke werknemer kan steeds op eigen verzoek een gratis opleiding bij VDAB aanvragen tijdens economische werkloosheid. Ik heb nog geen contact opgenomen met mijn federale collega, maar zal dit wel spoedig doen. Het is immers belangrijk dat er een transparante gegevensuitwisseling komt met de RVA van welke werknemers tijdelijk werkloos zijn. Er moeten dus afspraken gemaakt worden als de transitie begint. Voor de aanbodverstrekkers is het immers cruciaal om een snelle en gerichte campagne te voeren en de opleidingsdeelname te verhogen. Ik moet wel zeggen dat de opleiding op initiatief van de werkgever tijdelijk is toegestaan bij technische werkloosheid. Dit was een tijdelijke maatregel tot 31 december 2014. Die mensen kunnen dus in die periode wel door de VDAB worden opgeleid, maar niet door Volvo.

Hoe zullen werknemers van Volvo opgeleid en omgeschoold worden? Als het transformatieproject van Volvo Cars voldoet aan de criteria voor strategische transformatiesteun voor de omscholing van het personeel, kunnen ze natuurlijk opleidingssteun krijgen vanuit het Hermesfonds. Maar ik heb nog geen aanvraag gekregen.

De vraag over de garanties voor het personeel vind ik een beetje een rare vraag. Wat mij betreft, is de aangekondigde investering in een volledig nieuw productieplatform de beste garantie. Volvo zal niet investeren in een totaal nieuw productieplatform als het niet gelooft in de verdere productie in Gent. Ik ga er dus ook van uit dat Volvo ernaar zal streven om die aanzienlijke investering maximaal te laten renderen en op zo hoog mogelijke capaciteit te draaien. De evolutie van de automarkt zal allicht ook mee bepalen hoe die capaciteit dan effectief benut zal worden.

In 2011 hebben wij een VIONA-studie (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering) laten uitvoeren, getiteld: 'Naar een hogere opleidingsdeelname tijdens periodes van inactiviteit. Drempels en kritische succesfactoren van opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid'. Uit dat onderzoek is gebleken dat er heel veel belemmerende factoren voor opleidingsdeelname zijn tijdens een crisisperiode, zowel op het niveau van de potentieel lerende, zoals motivatie, op eigen initiatief een gepaste opleiding moeten vinden, administratie, als op het niveau van aanbod, dat op dat moment nog niet flexibel

genoeg kan aansluiten bij de korte periodes van tijdelijke werkloosheid, en op het niveau van de communicatie over het aanbod.

We hebben, met die studie in de hand, de nodige maatregelen genomen. De VDAB heeft een draaiboek opgesteld, om beter in te spelen op situaties van tijdelijke economische werkloosheid, met uiteraard als bedoeling meer mensen een opleiding te laten volgen in die periode. Daarnaast hebben we beslist dat werknemers in tijdelijke werkloosheid gezien worden als 'kwetsbare werknemer'. Dat betekent dat ze dezelfde dienstverlening kunnen krijgen als iemand die verplicht ingeschreven werkzoekend is. Het initiatief voor een opleiding wordt hier wel overgelaten aan de werknemer zelf. Maar ik herhaal het: zij kunnen kosteloos een VDAB-beroepsopleiding volgen, op voorwaarde dat er geen wachtlijsten zijn voor werkzoekenden.

De VDAB bevestigt dat er onmiddellijk tegemoet kan worden gekomen aan een potentiële vraag van de werkgever om de betrokkenen te informeren over de opleidingsmogelijkheden bij de VDAB en bij interesse deelname aan een opleiding mogelijk te maken. Op 3 april heeft de VDAB daarover al een overleg met Volvo.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp.a): Dat laatste is natuurlijk bijzonder belangrijk. Naast een aantal generieke maatregelen zal het erop aankomen om dat op maat en op vraag en volgens de noden van het bedrijf toe te passen op het terrein. Ik noteer, minister, dat u heel affirmatief zegt dat VDAB aangeeft dat er geen capaciteitsproblemen zijn, en dat de voorwaarde positief is ingevuld. Blijft de vaststelling dat de combinatie opleiding in het bedrijf en economische werkloosheid eind vorig jaar is afgelopen. Dat is iets dat we zullen moeten monitoren, hoe je die zaken in de praktijk kunt afstemmen. Het was een uitzonderingsmaatregel. We hebben er ook geen zicht op hoeveel of hoe weinig die effectief gebruikt werd.

Ik noteer vooral dat men de bereidheid heeft om ter plekke af te stappen en daarmee aan de slag te gaan. We zullen dit uiteraard blijven opvolgen, want het is een bijzonder omvangrijk bedrijf, en heel belangrijk in de regio.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Martine Taelman aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de kostprijs van dienstenchequebanen – 1183 (2014-2015)

VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de dienstencheques naar aanleiding van een studie dienaangaande – 1185 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: Mevrouw Taelman heeft het woord.

Mevrouw Martine Taelman (Open Vld): Minister, in december 2014 is er een studie verschenen van het Centrum voor Sociaal Beleid, een discussion paper getiteld 'Mathew Runs Amok: The Belgian Service Voucher Scheme', waarin de onderzoekers de aanval openen op het systeem van de dienstencheques. In tegenstelling tot de studies van IDEA Consult, die al heel lang studies maken over het systeem, komen zij tot een veel hogere kostprijs van de dienstenchequejobs,

namelijk bijna 50.000 euro, of zowat het viervoudige van wat IDEA Consult heeft berekend.

De conclusies van de onderzoekers zijn ook bijzonder scherp. Ze spreken over dure jobs, vooral bestemd om "de vrije tijd van doorgaans hoog opgeleide en goed bemiddelde tweeverdieners te subsidiëren".

Bijgevolg zeggen ze dat we heel kritisch moeten zijn over de opheffing van de 60 procentregel en dat we de fiscale aftrekbaarheid van de maatregel moeten afschaffen.

Er is onmiddellijk reactie op gekomen van voormalig minister van Werk Frank Vandenbroucke, van Federgon, van arbeidsmarktspecialist Jan Denys en natuurlijk ook van IDEA Consult. IDEA Consult spreekt met cijfers onmiddellijk tegen wat er in de studie staat. Ze zeggen dat het gaat om jobs van gemiddeld 24 uur per week, waardoor 95.000 vte's zijn gecreëerd. Als rekening zou worden gehouden met de terugverdieneffecten, zou de gemiddelde kostprijs ongeveer 13.000 euro bedragen.

Ook Frank Vandenbroucke verzet zich expliciet tegen de kritiek dat de dienstencheques een exclusief cadeau voor de begoede middenklasse zouden zijn. Hij zegt dat de winst voor de laaggeschoolden vooral zit in de jobs die ze creëren, vooral bij alleenstaande moeders die een zeer hoog armoederisico hebben. Het is ook heel juist dat de gemiddelde gebruiker een beperkt aantal uren per week poetshulp heeft. Dat kan vier uur zijn of dat kan acht uur zijn, maar het gaat bijna nooit om halftijdse en zeker niet om voltijdse banen, want daar is het systeem gewoon niet geschikt voor.

Inmiddels is het fiscaal voordeel herhaaldelijk ingeperkt tot een forfaitair bedrag van 30 procent en 175 dienstencheques per gebruiker. Daar zit nog een probleem want dat is natuurlijk in het nadeel van alleenstaanden. We hebben het in deze commissie al een aantal keren bediscussieerd dat er niet zoveel rek meer zit op het verschil tussen wat er in het zwarte circuit wordt betaald en wat aan de dienstenchequegebruikers wordt gevraagd. Als je daar dus aan gaat morrelen, loop je het risico dat we opnieuw een zwart circuit gaan creëren. Dat gaat in tegen wat nu net een van de grote voordelen is geweest van de maatregel.

Frank Vandenbroucke raakt nog een ander aandachtspunt aan: de doelgroepmaatregelen. Hij zegt dat we er oog voor moeten hebben dat voor de categorie van 25- tot 54-jarigen, die niet onder de korting vallen, een probleem zou kunnen opduiken en dat daar in het 'kwalitatieve luik', dat nog moet worden uitgewerkt door de sociale partners, aandacht aan moet worden besteed.

Nog een aspect is dat opnieuw mist wordt gespuid rond de 60 procentmaatregel. Er wordt namelijk in sommige kringen beweerd dat dit alleen op bedrijfsniveau zou gelden en niet op het niveau van het hele Vlaamse Gewest.

Minister, hoe staat u tegenover de cijfers van de onderzoekers van het Centrum voor Sociaal Beleid (CSB) en hun hypothesen in verhouding tot de berekeningen van IDEA Consult in zijn jaarlijkse evaluatierapporten? Welke politieke inschatting hebt u van de beweringen van de onderzoekers rond de 60 procentmaatregel en de fiscale aftrekbaarheid?

Ik zou graag duidelijk horen dat het wel degelijk over een afschaffing gaat, en niet alleen op bedrijfsniveau, van de 60 procentmaatregel. Ik had graag duidelijkheid over het behoud van de fiscale aftrekbaarheid, zoals trouwens in het regeerakkoord staat.

Hebt u al een zicht op de eventuele impact van het doelgroepenbeleid op de loonkost in het stelsel van dienstencheques voor personeel tussen de 25 en 54 jaar? Is dat onderzocht?

Zult u aan de sociale partners aandacht vragen voor het 'kwalitatieve luik'?

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp-a): Ik ga uiteraard niet alles herhalen wat de collega heeft gesteld. Het is inderdaad zo dat we de afgelopen weken wel wat discussie hebben gezien rond dienstencheques en vooral de richting die het in de toekomst uit moet. Het is wel nuttig om daar wat dieper op in te gaan.

Ik wil eerst en vooral opmerken dat dienstencheques an sich een zeer succesvolle maatregel is. Het was ooit de bedoeling om er 20.000 jobs mee te creëren. Vandaag zitten we aan meer dan 150.000 mensen en tal van bedrijven die actief zijn in de sector. Naast de kostprijs is dit een succesvol verhaal op het gebied van tewerkstelling. Als vandaag de werkloosheid bij vrouwen lager ligt dan bij mannen, wat een vrij uniek gegeven is in onze economische geschiedenis, dan is dat in grote mate te danken aan de dienstencheques. Volledigheidshalve moeten we daaraan toevoegen dat de combinatie arbeid-gezin voor heel wat mensen vereenvoudigd is door het aanbieden van de mogelijkheid om in het wit de eigen woning te laten poetsen.

Dat neemt niet weg dat er in de studie wel wat elementen zijn die onze discussie kunnen voeden. Of je nu blij bent met een aantal vaststellingen of niet, bij een aantal kunnen we opmerkingen plaatsen, zoals mevrouw Taelman heeft gedaan. Maar bijvoorbeeld het feit dat men, ongeacht de maatregel van de 60 procent, steeds minder mensen uit de werkloosheid haalt, heeft zijn impact op het terugverdieneffect dat inherent is aan de tewerkstellingscreatie die ik net heb geschetst. Daar staat tegenover dat dienstencheques voor heel veel mensen een duurzame job biedt. Als je vaststelt dat meer dan 70 procent van de dienstenchequewerknemers al drie jaar in de sector werkt, dan is dat geen draaideur, zij het dat er natuurlijk wel tussen bedrijven kan worden gewisseld.

U kent ons standpunt over de 60 procentmaatregel. We hebben kunnen vernemen dat die maatregel onlangs is bevestigd, nadat men in december de principiële beslissing had genomen. Het lijkt me onverstandig de deur op dat vlak voor een aantal mensen te sluiten. Als er kritiek op de 60 procentmaatregel te leveren valt, kan er volgens mij ook een andere oplossing worden gevonden.

Minister, ik geloof, eerlijk gezegd, ook niet in de kracht van de zogenaamde alternatieven die u naar voren schuift. Volgens mij heeft mevrouw Claes hierover in deze commissie enkele weken geleden al een paar vragen gesteld. Bovendien vallen heel wat mensen die in de dienstenchequesector werken, namelijk de mensen tussen 25 en 54 jaar oud, uit de boot ten gevolge van de reductie van de doelgroepmaatregelen tot drie categorieën. Dit zal deze groep allicht nog minder aantrekkelijk maken.

Minister, hoe reageert u op het debat? Ik bedoel hiermee het onderzoek en de reacties die hierop zijn geleverd. Mevrouw Taelman heeft net een mooie opsomming gemaakt. Het zou goed zijn uw stem ook eens te horen.

Hoe schat u zelf de impact in van de afschaffing van de doelgroepmaatregelen voor mensen tussen 25 en 54 jaar oud op het systeem van de dienstencheques en de dienstenchequebedrijven? Dit kan toch moeilijk geen effect hebben.

Ik heb nog een heel specifieke vraag. Hoe schat u de invloed in van de schrapping van het quotum voor werkzoekenden en steuntrekkers op het terugverdieneffect?

Welke aanpassingen overweegt u om het systeem en de hieraan gekoppelde betaalbaarheid in de toekomst te bewaren? Naar aanleiding van de maatregel betreffende de schrapping van de 60 procent hebt u een persbericht verspreid. In dat persbericht hebt u het over tal van regeltjes die u zou willen aanpakken. Ik kijk uit naar uw lijstje. Ik vermoed dat u een opsomming kunt geven. Welke wijzigingen mogen we nog verwachten? U hebt zelf aangekondigd dat het om tal van regeltjes gaat. Dit prikkelt mijn nieuwsgierigheid. Ik kijk uit naar uw ongetwijfeld uitgebreide antwoord.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Voorzitter, we weten allemaal dat het dienstenchequesysteem voor de overheid een duur systeem is. Er wordt nu gediscussieerd over de vraag hoe duur het is. Het is een goed gesubsidieerde sector. Daarover is iedereen het volgens mij eens.

Zoals tijdens een vorige bespreking al is verklaard, is een van de belangrijke elementen dan ook de tewerkstelling van mensen die in de werkloosheid zitten. Dit was de bedoeling van de 60 procentmaatregel. Die maatregel vormt echter ook een administratieve last. In het Vlaams regeerakkoord staat dan ook dat de 60 procentmaatregel, mits er een alternatief is, wordt afgeschaft.

Minister, naar aanleiding van eerdere vragen over dit onderwerp hebt u toegelicht wat het alternatief is. Ik veronderstel dat die besprekingen aan de gang zijn of zijn afgerond. Ik ben zeer geïnteresseerd in een stand van zaken in verband met die besprekingen.

Ik veronderstel tevens dat de tewerkstelling van die doelgroep verder zal worden gemonitord. Ik blijf bezorgd om de afschaffing van de 60 procentmaatregel. Ik ben ook terecht bezorgd om de betaalbaarheid van het systeem. Er is natuurlijk een terugverdieneffect. Als we mensen tewerkstellen die zich in de werkloosheid bevinden, is er natuurlijk een terugverdieneffect voor de overheid. We moeten dit belangrijke aandachtspunt blijven monitoren. Aangezien het belangrijk is dit evenwicht te behouden, willen we dit mee in de gaten houden.

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA): Voorzitter, ik wil nog even terugkomen op het onderzoek van de twee Antwerpse onderzoekers. Mevrouw Taelman heeft ons al uitgebreid gebriefd en ik zal dat niet allemaal herhalen.

Een van de belangrijkste vaststellingen houdt in dat het dienstenchequesysteem steeds minder mensen uit het zwartwerk of de langdurige werkloosheid haalt. Ik heb ook oog voor de kritische reacties op het onderzoek. Volgens mij is het zeker niet zo dat een job in de dienstenchequesector een job is die geen bijdrage tot de strijd tegen de werkloosheid levert.

Minister, de doorstroming vanuit de dienstenchequesector naar andere jobs kan misschien worden verbeterd. Ik zou graag uw mening kennen over het onderzoek van de twee onderzoekers. Plant u eventueel acties om de mensen die in de dienstenchequesector werkzaam zijn naar een andere job te laten doorstromen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, dit is natuurlijk een onderwerp dat al een tijd meedraait. Ondertussen is hier en daar wat bijkomende informatie beschikbaar geworden. Ik zal die informatie maximaal in mijn antwoord trachten te verwerken. Om zo dicht mogelijk bij de huidige situatie aan te leunen, heb ik mijn antwoord gisteren nog wat aangepast.

Ik zal beginnen met het onderzoek. Mijn kabinet, mijn administratie en ikzelf stellen ons heel wat fundamentele vragen bij de discussiepaper. Volgens mij wekt het onderzoek een foutief beeld van het instrument van de dienstencheques en de dienstenchequebedrijven.

Daarntoe zijn eigenlijk drie grote punten naar voren gebracht. Samengevat, komen die punten neer op vragen over het aantal gecreëerde banen, over de kostprijs en over de indruk dat de dienstenchequesector geen reguliere banen aanbiedt.

Mevrouw Claes, de indruk ontstaat dat er minder mensen uit de werkloosheid worden gehaald. Het systeem houdt echter mensen uit de werkloosheid. Ik geef het voorbeeld van een werkloze die voor een dienstenchequebedrijf begint te werken en daar na drie jaar nog werkt. Als hij daar niet zou werken, zou hij wellicht weer in de werkloosheid terechtkomen. Dit betekent dat hij uit de werkloosheid is gebleven.

Natuurlijk is het zo dat als er groei wordt opgetekend, zoals in het begin het geval was, dan kan men meer mensen uit de werkloosheid halen. Het is overigens nooit de bedoeling geweest om voor werkervaring te zorgen, maar wel om zwartwerk weg te werken. Doorstroom was geen doelstelling. Het is dus eerder vreemd dat men zegt dat we minder mensen uit de werkloosheid halen. Het is anders: we zorgen ervoor dat minder mensen werkloos zijn. Enkel wanneer een enorme groei van de dienstenchequebedrijven zou kunnen worden opgetekend, zou het eerste het geval zijn. Ik zag de cijfers: eerst ging het over 41 procent, nu over 37 procent. Maar dat is de logica zelve. Tot zover gaat mijn inleiding. Ik wil hieronder over drie punten iets zeggen: over het aantal gecreëerde banen, over de kostprijs en over de indruk dat het niet om reguliere banen gaat.

Ten eerste: hoe zit het met het netto aantal gecreëerde banen? In de studie staat dat daarover geen wetenschappelijke consensus bestaat. De onderzoekers hebben ook niet gezegd dat dit het doel was. Mevrouw Taelman zei het zelf: de evaluatie van IDEA Consult stelt dat het aantal dienstenchequewerknemers en voltijdsequivalenten onder de verschillende paritaire comités voor geheel België in 2012 98.035 bedroeg. Er is echter geen econometrische analyse gebeurd die inzicht verschaft in de substitutie-, deadweight- en displacementeffecten van de maatregel om het netto aantal jobs te bepalen. Deze effecten houden in dat de jobs die worden gecreëerd geen nettotewerkstelling vormen. Misschien zouden een aantal van die mensen ook elders een job kunnen hebben. Deze nieuwe jobs zouden dan werk in andere sectoren hebben verdrongen. Het zijn elementen die men in rekening moet brengen wanneer men wil weten hoeveel jobs er netto bijkomen.

Op basis van een aantal assumpties, en niet op basis van een econometrisch model, stellen de CSB-onderzoekers dat het netto aantal jobs slechts 37.500 eenheden voor geheel België bedraagt. Dat aantal is niet het resultaat van een econometrische analyse, maar van de assumptie dat er bij tewerkstellingsprogramma's deadweight- en substitieverliezen optreden ten belope van 50 procent. Dat is een veronderstelling, men zou evengoed kunnen uitgaan van 10 of 80 procent. De onderzoekers hebben niet gemotiveerd waarom ze uitgaan van de veronderstelling van 50 procent. De methodologie op basis waarvan de evaluaties gebeurden, alsook de mate waarin de bevindingen uit die evaluaties veralgemeenbaar zijn naar andere sectoren en landen komen niet aan bod. Deze

berekeningswijze houdt een mogelijke onderschatting – of een overschatting – van het aantal voltijdsequivalenten in.

Ten tweede stellen de onderzoekers dat de stijgende anciënniteit van de dienstenchequewerknemers en de beperkte doorstroom naar ander werk een probleem vormen. Ik zei het al: doorstroming was nooit het doel. Dienstencheques moeten worden opgevat als een volwaardig domein waarop de sociale partners actief zijn via verschillende paritaire comités, en waar sterk wordt ingezet op professionalisering en opleiding. Dit argument nuanceert tevens de stelling van de heer Van Malderen dat een pak mensen zou blijven hangen in het systeem. Ik zie dat niet als een probleem. (*Opmerkingen van de heer Bart Van Malderen*)

Ik zie dat niet als een probleem. De kostprijs per job wordt in de discussiepaper van de heren Marx en Vandelannoote berekend door de kosten van de maatregel te delen door het aantal voltijdsequivalenten. Naast de onderschatting van het aantal voltijdsequivalenten gaat men zo volledig voorbij aan de eventuele terugverdieneffecten van de dienstencheques. Die effecten, waarvan het merendeel zich op federaal vlak bevinden, zijn lagere werkloosheidsuitkeringen, meerontvangsten van sociale bijdragen, meerontvangsten in de personenbelasting en de vennootschapsbelasting, alsook meerontvangsten van sociale bijdragen en in de personenbelasting van het omkaderend personeel, en een vermindering van de werkloosheidsuitkeringen voor het omkaderend personeel. Wanneer we al deze effecten in rekening brengen, is de gemiddelde nettokostprijs van de maatregel per werknemer volgens IDEA Consult 4206 euro maximum en 3311 euro minimum, in tegenstelling tot de bijna 50.000 euro die de onderzoekers naar voren schuiven. Elke berekeningswijze gaat dus uit van bepaalde assumpties. In het kader van de regionalisering van de maatregel zal ik de verschillende berekeningsmethodieken laten bekijken alvorens zelf cijfers naar voren te brengen.

Mevrouw Taelman, u stelt verschillende vragen in verband met de 60 procentregel. Ik kan daarover nu wat meer zeggen. Op 6 maart werd het ontwerpbesluit dat de volledige en definitieve afschaffing van de 60 procentregel bevat definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Op hetzelfde moment bereikte ik met de betrokken stakeholders een mondeling akkoord over de alternatieven die we zullen aanwenden om de instroom van langdurig werkzoekenden en laaggeschoolden te verzekeren en te optimaliseren. Ik heb het akkoord nog niet ondertekend, maar eerst voorgelegd aan de Vlaamse Regering. Het is de bedoeling dat het akkoord in de komende dagen wordt ondertekend. Zodra dat is gebeurd, maak ik de tekst over aan de commissie, als u dat wenst.

Ik geef u de twee punten. Ik denk dat de rol die de VDAB zal opnemen belangrijk is voor het doorsturen van de doelgroepen die we voor ogen hebben, de langdurig werklozen en laaggeschoolden, maar ook voor de vraag naar feedback na het niet aannemen van mensen bij dienstenchequebedrijven. Het zijn maar twee elementen, maar er zijn er meer, die ook in de toekomst moeten garanderen dat die mensen goede kansen krijgen. Mijn aanbod blijft dat ik het doorstuur. Ik zag verschillende mensen knikken, dus ik ga ervan uit dat dit geapprecieerd wordt. Ik wil ook benadrukken dat er geen twijfel mag bestaan over de beslissing tot algemene afschaffing van de 60 procentregel.

In derde instantie vroeg u naar mijn inschatting van de beweringen van de onderzoekers over die 60 procentregel. De heren citeren de bevindingen van IDEA Consult dat het aandeel van 60 procent uitkeringsgerechtigde instromers niet werd behaald. Met betrekking daartoe heb ik ook in het verleden al meermaals gezegd dat het geen juist middel is om de toeleiding van de laaggeschoolde en langdurige werkzoekenden naar de dienstenchequebedrijven

te verzekeren, en dit om vele redenen. Ten eerste legt de norm asymmetrische verantwoordelijkheden op, aangezien de enige partij die beboet wordt het dienstenchequebedrijf is. Ten tweede is ze onderworpen aan zeer complexe administratieve procedures. Ten derde bemoeilijkt ze de strijd tegen zwartwerk. Ik moet eerlijk zeggen dat ik vond dat die 60 procentregel niet iets is wat ik moest blijven volhouden. Ik denk dat het alternatief waarbij alle betrokkenen mee hun schouders onder de maatregelen zetten, die ik uiteraard zal evalueren en opvolgen, een betere zaak is.

Verder vraagt u, mevrouw Taelman, naar mijn inschatting van de beweringen van onderzoekers in verband met de fiscale aftrekbaarheid en naar het behoud van die fiscale aftrekbaarheid. Ik denk dat ik volg wat u liet verstaan, namelijk dat de dienstencheques een manier bieden waarbij de gebruikers bijkomend worden ondersteund bij het aanschaffen van de cheques en bijgevolg bij het faciliteren van de combinatie werk en gezin. Samen met de Vlaamse Regering heb ik mij er in het regeerakkoord, u hebt er zelf naar verwezen, toe geëngageerd dat we de huidige situatie zouden laten bestaan, zowel wat de prijs als de fiscale aftrekbaarheid betreft.

Mevrouw Taelman en mijnheer Van Malderen, u vraagt verder naar de impact van het Vlaams doelgroepenbeleid op de loonkost van het personeel tussen 25 en 54 jaar. De vraag rijst of de groep tussen 25 en 54 jaar, die nu in sommige gevallen gebruik kan maken van de doelgroepkorting, buiten de categorie valt waarin wij hebben voorzien in ons voorstel aan de Vlaamse Regering. Dat klopt maar, collega Taelman, u zei al dat in het kwalitatieve luik een aantal elementen naar voren moeten worden geschoven. Ik ben het ermee eens dat aandacht voor die middengroep nodig zal zijn, bijvoorbeeld bij opleiding, begeleiding, werkervaring en dergelijke meer. Maar ik wacht daarvoor tot 31 maart op de sociale partners, want dat was de afspraak. Ten tweede onderzoeken wij, en mijn administratie in het bijzonder, de kwantitatieve impact van die veranderingen in het doelgroepenbeleid op de dienstenchequesector. Ik besef heel goed dat we moeten opletten dat we door maatregelen niet de rendabiliteit ervan in gevaar brengen. We hebben effectief rond die rendabiliteit ook een VIONA-onderzoek lopen, dat aandacht heeft voor de aanwending van doelgroepmaatregelen.

Ten slotte vraagt u, collega Van Malderen, naar de aanpassing die ik overweeg om de betaalbaarheid van het systeem te bewaken. Dit vertoont twee aspecten. De maatregelen om het systeem rendabel te houden voor de dienstenchequebedrijven heb ik reeds aangehaald. De afstemming met het doelgroepen- en activeringsbeleid en het in kaart brengen van de knelpunten voor de rendabiliteit aan de hand van het VIONA-onderzoek zijn daarvoor elementen. Met betrekking tot de betaalbaarheid voor de gebruiker weet u dat wij het systeem enerzijds behouden zoals het vandaag bestaat conform het regeerakkoord, en dat ik anderzijds wil inzetten op de digitalisering en het gebruik van elektronische dienstencheques en een algemene optimalisering van het systeem, wat de kosten voor de overheid op termijn zal verlagen. Na de eerste toewijzing aan een nieuw uitgiftebedrijf willen we direct inzetten op een radicale digitalisering. Dat is een van de elementen die de rendabiliteit wellicht nog kunnen verhogen.

De voorzitter: Mevrouw Taelman heeft het woord.

Mevrouw Martine Taelman (Open Vld): Minister, ik dank u voor uw zeer uitgebreid antwoord. Ik denk dat de laatste maanden al is gebleken dat wij daar heel dikwijls op dezelfde golflengte zitten. Ik ben dus tevreden met het antwoord. Ik ben vooral tevreden met het feit dat u hier nogmaals benadrukt dat heel dikwijls gezegd wordt dat dit eigenlijk een doorstroomsysteem is. Ik denk dat de mensen die dat blijven beweren eens moeten gaan spreken met werknemers in de sector.

Ik ken heel wat mensen die bijvoorbeeld vanuit de retailsector in dit stelsel zijn gaan werken. Dat is hun eigen keuze omdat het een heel flexibel systeem is. De heer Van Malderen zegt terecht dat dit belangrijk is voor de combinatie arbeid en gezin van de meeste tweeverdieners in ons land. Daarom ben ik daar ook zo'n grote voorstander van. Dat is een van de fundamentele redenen.

Als je het goed nagaat, is dat voor de mensen, en dikwijls voor vrouwen, die gaan werken een heel belangrijke flexibele mogelijkheid. Ze kunnen bijvoorbeeld zeggen: ik neem op woensdagnamiddag geen klant aan en ik vang mijn kinderen op. Ik denk dat we moeten afstappen van het feit dat dit een doorstroomcircuit zou moeten zijn.

Ik ben ook heel blij, minister, met het feit dat u zegt te zullen nagaan hoe iets kan worden gedaan aan de discussies, en het met de regelmaat van een klok opsteken van weer eens een studie die zegt dat dit systeem onbetaalbaar is en alleen bestemd is voor de begoeden in de maatschappij.

Er moet een onderbouwd econometrisch model zijn waardoor komaf kan worden gemaakt met alle assumpties over wat het zal kosten.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp.a): Over hoeveel jobs er zullen worden gecreëerd en wat het terugverdieneffect is, antwoordt u iets te eenvoudig dat het feit dat ze uit de werkloosheid worden gehouden, ervoor zorgt dat het niet zo erg is dat er minder uit de werkloosheid worden gehaald. Naar aanleiding van de bevoegdheidsoverdracht is het belangrijk om bepaalde 'fluxen' te monitoren. Ik denk bijvoorbeeld aan de verschuiving vanuit Paritair Comité 318 gezins- en bejaardenhulp naar deze sector en aan het Paritair Comité 121 niet-gesubsidieerde schoonmaakbedrijven naar de gesubsidieerde sector. Het zou van goed bestuur getuigen als goed in het oog wordt gehouden wat de verschuivingen zijn. Dat doet geen afbreuk aan de verdiensten van het systeem en ik heb die in de verf gezet.

Het was niet mijn bedoeling om het debat inzake doorstroom te openen, maar het is wel gebeurd. De juiste man of vrouw op de juiste plaats op het toppunt van zijn of haar capaciteiten, is iets wat we allemaal nastreven. We beogen alle redelijkheid voor de dienstencheques. Laat ons dan dezelfde redelijkheid hanteren als het gaat over sociale economie. Daar zitten we per definitie met een nog meer complexe doelgroep. Ik hoor hier veel redelijkheid en ik hoop die in debatten over sociale economie ook terug te vinden.

Wat betreft de 60 procent is het regeerakkoord duidelijk. Er staat "mits alternatieven". Uw twee alternatieven zijn dat de VDAB zal doorsturen en dat er feedback op sollicitaties zal worden gegeven. U zegt dat er meer zijn. Zit dat in uw beslissing? Kunnen we dat terugvinden? Hoe zult u dat meten? Ik wil u de kans geven om mij te overtuigen, maar misschien nog meer uw coalitiepartners. Ik heb gemerkt dat mevrouw Claes dezelfde vragen heeft. "Mits alternatieven", ik heb ze nog niet gevonden. Laat staan dat ze overtuigend zijn. Misschien is er meer. U hebt nog de mogelijkheid om ons te informeren.

Ik heb evenmin een antwoord gekregen op de "tal van regeltjes" die u zou aanpassen. De doelgroepmaatregel lijkt beslist. Ik heb begrepen dat we van jobcreatie naar begeleiding gaan. Het lijkt me evident dat dit een negatief effect kan hebben op de jobcreatie, maar ik krijg daar geen antwoord op. Ik moet afleiden uit uw antwoord dat er zal worden ingezet op het elektronisch maken van zaken. U hebt het ook over het optimaliseren van de sector. Kunt u toelichten wat die regeltjes zijn en wat u zult optimaliseren?

De dienstencheques maken in de zesde staatshervorming een belangrijk onderdeel uit. Het gaat om 150.000 mensen. Er komt mij dan ook een liedje van Doe Maar in gedachten 'Is dit alles?', tenzij u me nu nog het lijstje geeft van de alternatieven en de regels die u zult aanpassen, zoals u in uw persbericht aankondigde.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Mijnheer Van Malderen, ik zal wel voor mezelf spreken.

Voor ons zijn de dienstencheques belangrijk om de combinatie werk en gezin en werk en zorg te realiseren. Voor ons is doorstroming bij dienstencheques geen optie. We staan achter de doelstelling om het zwartwerk uit de samenleving te halen, maar de belangrijke doelstelling blijft de tewerkstelling van leefloners, langdurig werklozen en laaggeschoolden. U zult de nota over 60 procent overmaken. We hebben er alle vertrouwen in dat u de belangrijke doelstelling van tewerkstelling blijft bewaken.

Minister, u kondigt de evaluatie aan. Binnen welke termijn ziet u dat? Wanneer zult u bijsturen? Ik heb er vertrouwen in dat er goed zal worden gemonitord wat de situatie is van de doelgroepen. We moeten het er wel over eens zijn dat u bijstuurt op het ogenblik dat er wordt vastgesteld dat de doelgroepen helemaal niet meer aan bod komen.

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA): De heer Van Malderen is altijd zo negatief als het gaat om het systeem van de dienstencheques. Het systeem heeft al zwaar onder vuur gelegen, maar ik wil de positieve elementen benadrukken. De drie belangrijkste doelstellingen blijven overeind in het regeerakkoord.

Wat de doelgroepen betreft, wil ik eraan herinneren dat het systeem van de dienstencheques zich richt naar de kwetsbaren in de maatschappij. De vacatures zijn vaak heel laagdrempelig. Het gaat vaak om het profiel van de doelgroepen, meer bepaald laaggeschoolden, vrouwen van boven de 50 jaar, mensen met een buitenlandse nationaliteit. Ik moet altijd denken aan de uitspraak van voormalig minister De Coninck toen ik nog in de Kamer zetelde: "Al wie handen en poten aan zijn lijf heeft, kan werken, ook in de dienstencheques." Die is uiteraard voor haar rekening.

De tewerkstelling in de sector van de dienstencheques is een erg nuttig instrument voor het activerend arbeidsmarktbeleid. Het helpt ons vooral in de strijd tegen zwartwerk. Er wordt altijd gepraat over activeren, maar als de mensen aan het werk zijn dan nemen we het systeem onder vuur. Mijn fractie blijft achter het systeem staan en zal het blijven verdedigen.

Minister Philippe Muylers: Mijnheer Van Malderen, ik vind het fijn om uitgedaagd te worden. We schaffen de 60 procentregel af, we digitaliseren radicaal zodat de administratie veel eenvoudiger wordt, en we bieden een oplossing aan de problemen van de strijk- en wasserijsector met tal van regeltjes waardoor het bijna onmogelijk is om met dienstencheques te werken. U vindt dat 'Is dit alles?'. Ik vind de groepsnaam 'Doe Maar' beter. Laat me maar doen. Het zal beter worden.

Het alternatief dat ik voorleg aan de stakeholders, heb ik toegelicht aan de Vlaamse Regering. Die heeft me gemandateerd om dat met de sector tot ondertekening te brengen. Ik zal het ondertekende stuk aan u overmaken en ik wil er dan graag over discussiëren. Ik zal dit niet hypothekeren door nu al uitspraken te doen. De VVSG, de VDAB en Federgon zijn erbij betrokken. We

hebben een akkoord over hoe we ervoor kunnen zorgen dat laaggeschoolden in de toekomst daarbij op een goede manier aan bod blijven komen.

Mevrouw Claes, per kwartaal zullen we de cijfers naar de raad van bestuur van de VDAB brengen. Er is een stuurgroep opgericht met de andere stakeholders om regelmatig na te gaan wat er moet gebeuren. We kunnen bijsturen via de stuurgroep en via de VDAB. Als er fundamentele zaken zijn, zullen die worden aangepast. Ik kan op voorhand niet zeggen wanneer, wat en hoe. Laat ons de effecten even afwachten.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp.a): Mevrouw Van Eetvelde, omdat we de sector zo'n belangrijke rol toedichten, maken we ons daar grote zorgen over. Er worden een aantal maatregelen genomen die volgens ons indruisen tegen belangrijke doelstellingen, waaronder de 60 procentmaatregel en de creatie van jobs. Verder hoor ik vooral een aankondigingspolitiek. Mijn twijfel wordt daar niet weggenomen, minister. Ik hoop echt dat dit allemaal concreter wordt.

Ik begrijp dat er een akkoord over die alternatieven is binnen de Vlaamse Regering maar nog niet met de sector. Die alternatieven kennen wij niet. Ik hoor hier heel uitdrukkelijk vragen naar een evaluatie, dat zegt ook wel iets over het vertrouwen. Ik hoop echt dat u die monitoring zult doen, zowel van de flux uit andere sectoren als van de tewerkstelling van kwetsbare groepen, 24- en 55-jarigen, die vandaag eens te meer een blinde vlek blijken te zijn voor deze regering. Ik vrees echt dat zij het kind van de rekening zullen zijn. Wij zullen u daar dan ook blijven over provoceren, zoals u dat zelf noemt, minister.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de loopbaan- en diversiteitsplannen – 1294 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Een loopbaan- en diversiteitsplan is een instrument voor het ontwikkelen en voeren van een diversiteitsbeleid in een bedrijf of organisatie, waarin alle nodige initiatieven en acties binnen het humanresourcesbeleid (hr) en het organisatiebeleid kunnen worden genomen met het oog op de bevordering van de in- en doorstroom, opleiding en retentie van kansengroepen en dit via een planmatige en geïntegreerde maatwerk aanpak.

In elk plan wordt aandacht besteed aan een combinatie van drie punten: de streefcijfers voor instroom, doorstroom, retentie of opleiding van kansengroepen; het waarderen van veranderende verschillen op de werkvloer en het creëren van een draagvlak voor het gevoerde of te voeren diversiteitsbeleid; en het verankeren van de resultaten van het diversiteitsplan met het oog op het voortzetten en verbeteren van het ontwikkelde beleid.

De prioritaire doelgroepen van de maatregel zijn allochtonen, ervaren werknemers of 50-plussers, personen met een arbeidshandicap en kortgeschoolde jongeren. Binnen dit actieplan wordt gewerkt aan een duurzaam diversiteitsbeleid, een competentiebeleid, werkbaarheid/werkgoesting/werkvermogen en/of organisatie-innovatie.

Uit een onderzoek van IDEA Consult in opdracht van het Steunpunt Werk en Sociale Economie blijkt dat een grote meerderheid van ondernemingen die een loopbaan- en diversiteitsplan hebben afgerond daar zeer tevreden over zijn. De werkgevers zijn vooral positief over de begeleiding, de uitvoering van het plan en het duurzame effect op de onderneming. Ook de beperkte financiële ondersteuning wordt positief onthaald.

In het onderzoek wordt geadviseerd om dit instrument te behouden in het kader van het loopbaan- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid, het vroegere impulsbeleid, evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

De onderzoekers formuleren ook enkele aandachtspunten. Zij geloven dat de aandacht voor diversiteit nog versterkt kan worden en het maatwerk nog opgevoerd kan worden. De financiële tegemoetkoming voor werkgevers wordt goed gebruikt maar er kan nog meer synergie worden gezocht met andere middelen.

Minister, hoe ziet u de toekomst van de loopbaan- en diversiteitsplannen binnen uw beleid? De betoelaging van de erkende regionale samenwerkingsverbanden (ERSV's) die deze plannen begeleiden, wordt teruggeschroefd. Hoe ziet u dit verder evolueren? Zullen er minder plannen kunnen worden opgemaakt?

Hoe kan de focus op diversiteit nog worden versterkt in de loopbaan- en diversiteitsplannen? Zullen de huidige doelgroepen behouden blijven binnen de diversiteitsplannen?

Hoe kan het maatwerk nog worden opgevoerd?

Ziet u mogelijkheden voor synergie met andere middelen binnen de loopbaan- en diversiteitsplannen?

Er gaan stemmen op om de projectontwikkelaars van het regionaal sociaal-economisch overlegcomité (RESOC) over te hevelen naar de VDAB. Is dat inderdaad een optie die u verder bekijkt?

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): Minister, we weten uit recente cijfers dat in de periode 2011-2014, 3243 organisaties 2490 diversiteitsplannen hebben afgesloten. Intussen zijn er 1137 plannen afgewerkt zodat er toch al enige expertise op het veld bestaat.

Ik wil focussen op de nood aan maatwerk. Zo is er bijvoorbeeld nog geen enkel loopbaan- en diversiteitsplan dat focust op transgenders. Hoewel het over een kleine groep gaat, kan het exemplarisch zijn voor maatwerk. Het is voor die groep niet evident om werk te vinden en als ze dat al hebben, dat ook te houden. Ook het aantal plannen voor het tegengaan van homofob gedrag op het werk wordt geschat op vijf à tien per jaar, al kan er natuurlijk wel sprake zijn van een onderschatting, gelet op de privacy van de werknemers die sommige bedrijven willen respecteren.

Minister, heeft het departement intussen een samenvattende analyse van de plannen uit 2014 gemaakt? Wat zijn de bevindingen?

Ik onderschrijf ook de vraag van mevrouw Claes met mijn vraag hoe u meer mogelijkheden zult creëren voor maatwerk.

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

De heer Rob Beenders (sp.a): Minister, bij de bespreking van de beleidsnota heeft sp.a al extra aandacht gevraagd voor diversiteit op de werkvloer. In de beleidsnota's vonden we helaas nergens iets terug over die diversiteitsplannen. We hebben daar uitleg over gevraagd maar we zijn intussen nog niet veel wijzer geworden. Ik hoop dat we na deze vraag een beetje meer duidelijkheid krijgen.

Verder sluit ik me aan bij de vraag van mevrouw Claes. We zitten te wachten op een aantal pertinente antwoorden. Met de studie van IDEA Consult staan we al een stap verder. Die studie geeft aan dat iedereen tevreden is dat de meerwaarde van die diversiteitsplannen en -consulenten is bewezen. Als iedereen de meerwaarde daarvan inziet, dan zouden we het beleid net moeten versterken in plaats van het af te bouwen of in minder middelen te voorzien. Dat zou de kansen van die doelgroepen op de werkvloer alleen vergroten. Ik kijk vooral uit naar de intenties die u hebt met de diversiteitsplannen en -consulenten.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: De diversiteitsplannen en de loopbaanverruiming zijn een goede zaak geweest. Goede diversiteitsplannen moeten passen in een totaal hr- en loopbaanbeleid binnen een bedrijf.

Het is voor mij essentieel dat in een bedrijf een strategisch en georganiseerd hr-beleid wordt gevoerd waarbij er oog is voor wat leeft en ontbreekt in het bedrijf, en voor de verschillen tussen individuen.

Ik zal hier eerder een proces dan een resultaat beschrijven. We zijn begonnen aan een eerste ronde van informele gesprekken met partners om na te gaan hoe welke elementen al dan niet moeten worden aangepast, wat er essentieel is voor de toekomst en hoe we een stap verder kunnen zetten. We moeten altijd zoeken hoe we een bestaand systeem kunnen verbeteren. Ik wil dat samen met de partners op het veld doen. Er is nu een eerste informele ronde van gesprekken bezig.

Als er zaken moeten veranderen, zal ik ervoor zorgen dat dit niet bruusk gebeurt en dat we daar voldoende tijd voor nemen. We kunnen die wijzigingen stapsgewijs doorvoeren. Ik kan nog niet zeggen welke punten eventueel kunnen worden verbeterd omdat ik eerst van het veld wil horen welke punten voor verbetering vatbaar zijn om nog meer bedrijven te kunnen betrekken.

Wat de middelen betreft, wil ik erop wijzen dat ik net als mijn collega's moet besparen. Binnen die algemene besparingsoperatie heb ik een lineaire besparing van 10 procent opgevolgd. Ik voer een besparing door op de loopbaan- en diversiteitsplannen en op de betoelaging van de ERSV's.

Ik wil net een bevraging doen over de focus op diversiteit, maatwerk, zoeken naar synergiën enzovoort. Met de informatie die we krijgen, zal ik in een eerste fase een nota maken en in een tweede fase in overleg treden. Ik hoop dat ik een concept uitgewerkt kan hebben tegen de zomer dat de wijzigingen bevat die we de komende jaren willen doorvoeren.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Minister, ik kan er dan natuurlijk niet veel meer over vragen. U vraagt tijd, ik geef u dus tijd tot aan de zomer.

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

De heer Rob Beenders (sp.a): Minister, we zullen inderdaad afwachten. We zijn het ermee eens dat u het in een breder verhaal wilt organiseren, maar we

moeten opletten dat het geen individueel verhaal wordt. Diversiteit wordt dan ondergesneeuwd en dat is toch een collectief gegeven. Ik hoop dat het een het ander niet zal uitsluiten en dat diversiteit op de werkvloer toch zijn plaats krijgt voor een brede doelgroep en dat het geen individueel verhaald wordt, wat loopbaanbeleid toch wel kan betekenen.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Talpe vroeg naar de analyse 2014. Voor zover ik weet, is er geen analyse gebeurd of is die er nog niet. Ik weet niet of ze gepland is, maar ik heb er nog geen gezien.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): Mijn collega Ann Brusseeel heeft een schriftelijke vraag gesteld waarop u geantwoord hebt dat het departement momenteel een samenvattende analyse van de plannen van 2014 maakt.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over oudere werknemers – 1480 (2014-2015)

VRAAG OM UITLEG van Stefaan Sintobin aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de inpassing van de notie van 'aangepaste beschikbaarheid' in het zogenaamde normatief kader en de gewestelijke invulling van de aangepaste beschikbaarheid – 1490 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: Collega's, in principe hebben we nu drie samengevoegde vragen: van de heer Bothuyne, van mevrouw Claes en van de heer Sintobin.

De heer Bothuyne zit blijkbaar echter vast in een betoging. Ik stel dus voor dat ik eerst mevrouw Claes aan het woord laat.

Mevrouw Claes heeft het woord.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Voorzitter, minister, collega's, enkele weken geleden bereikte het kernkabinet een akkoord over het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). Het akkoord van de Groep van Tien werd overgenomen maar er werd een en ander toegevoegd. Er komt meer activering van oudere werknemers, in samenspraak met de gewesten. Zo heeft men het nu niet meer alleen over passieve en actieve beschikbaarheid maar ook over aangepaste beschikbaarheid. De maatregelen zouden op 'nieuwe' bruggepensioneerden en nieuwe 'oudere werklozen' slaan.

De vakbonden lijken het compromis 'aangepaste beschikbaarheid' dus niet te aanvaarden of slechts gedeeltelijk te aanvaarden. Hoewel zij hier nu tegenin gaan – en ik heb dat ook gezegd bij mijn actuele vraag –, is men het pad van verandering al langer ingeslagen. Het aantal werkende 50-plussers stijgt al jaren; het aantal SWT'ers daalt. In het algemeen kan gesteld worden dat oudere werknemers steeds langer moeten werken. Toch hinken we internationaal gezien achterop. Waarschijnlijk omdat er op de arbeidsmarkt een beeld rondspookt van de ideale werknemer. Een ideale werknemer is iemand met al enkele jaren ervaring maar toch niet te duur en met een hoog rendement. Iedereen die daar niet aan beantwoordt, valt makkelijker uit de boot.

Minister, wat betekent 'aangepast beschikbaar' precies voor u? Is er genoeg werk op onze arbeidsmarkt om de verscherpte activeringsmaatregelen voor oudere werknemers te legitimeren? Is de overheid van plan het goed voorbeeld te geven en tijdens besparingsperiodes niet de oudere werknemers als eerste aan de deur te zetten? Oudere werknemers zijn vaak synoniem met dure werknemers. Een doelgroepkorting voor oudere werknemers om de loonlast te verlagen, werd opgenomen in het regeerakkoord. Hoe ver staat u met het uitwerken van deze maatregel? Heeft de VDAB de capaciteit om alle oudere werknemers te activeren? De 50+-consulenten van de lokale werkwinkels kampen nu al vaak met een achterstand. Welke maatregelen zal de regering treffen om de beeldvorming rond 'de ideale werknemer' te doen evolueren naar een realistisch beeld en werkbaar werk voor iedereen? Hoe kan de overheid de werkgevers stimuleren om aangepast beleid te creëren?

De voorzitter: De heer Sintobin heeft het woord.

De heer Stefaan Sintobin (Vlaams Belang): Voorzitter, minister, collega's, ik sluit me volledig aan bij de vraag van mevrouw Claes. Vorige week hebben we in de plenaire vergadering het debat al voor een deel gevoerd. Het was wel kort en dit debat vraagt misschien wel meer tijd dan tien minuten.

Voor mij blijft er nog steeds onduidelijkheid. Ik denk dat iedereen in deze commissie wel weet waarover het gaat: het federaal regeerakkoord en de overeenkomst over de SWT'ers. De bevoegdheid ligt natuurlijk voor een groot deel bij de gewesten. Ik blijf daarover in het ongewisse, ook na mijn opmerkingen van vorige week. Ik heb ook de indruk dat er op het terrein, niet alleen bij de sociale partners maar zelfs bij de federale regering, nog altijd wat onduidelijkheid is en dat zij de bal in uw kamp leggen om te zeggen wat aangepast werk is voor SWT'ers. Ik weet niet concreet wat ermee wordt bedoeld. Ik veronderstel dat het heel moeilijk is om het in een algemene term te gieten. Als de VDAB iedere werkzoekende 50-plusser moet begeleiden naar een aangepaste job, dan kunnen wij die mensen toch niet per categorie in een of ander hokje stoppen. Aangepast werk voor de ene is niet hetzelfde als aangepast werk voor de andere.

Er is natuurlijk het normatief kader. Als men aan de federale overheid vraagt wat men bedoelt met 'aangepaste beschikbaarheid', dan zegt men dat men het niet weet en dat er daarvoor overleg moet komen met de gewesten.

Minister, wat is de stand van zaken van het overleg met de gewesten? Het is een federale beslissing, maar wat gebeurt er als een van de gewesten gaat dwarsliggen? U zult ongetwijfeld antwoorden dat Vlaanderen al een tijdje bezig is en dat het ook in het Vlaams regeerakkoord staat. Toch zou ik nog eens willen vragen naar de concrete invulling van 'aangepaste beschikbaarheid' en naar het overleg met de federale overheid. Federaal minister van Werk Peeters zou toch moeten weten wat er hier de voorbije jaren is gebeurd rond de begeleiding van oudere werkzoekenden naar aangepast werk.

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA): Voorzitter, er moet mij eerst iets van het hart. De vragen om uitleg die de collega's hebben ingediend, zijn zeker terecht, maar ik heb toch wel een beetje het gevoel dat we dezelfde discussie als die in de plenaire vergadering gaan voeren.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): De vragen om uitleg waren eerder ingediend.

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA): Ik heb met mevrouw Kherbache de minister ondervraagd over hetzelfde thema. Mijn vraag was hoe de VDAB zich zal

voorbereiden op de toenemende begeleiding die nu wordt gevraagd voor oudere werkzoekenden. Die vraag wordt nu opnieuw herhaald. Er zijn natuurlijk nog nieuwe elementen, maar ik wou dit toch even zeggen.

Minister, vorige week antwoordde u dat de VDAB de impact van de federale beslissingen duidelijk aan het voorbereiden is. Er is onder meer een cel 'innovatief denken' samengesteld om niets aan het toeval over te laten.

Ik zou aan de collega's willen vragen om wat vertrouwen te hebben in de inspanningen en de aanpassingen die nu moeten worden doorgevoerd. Er wordt vanuit Vlaanderen en vanuit de VDAB zwaar ingezet op activering. Dat Vlaanderen in deze legislatuur wil inzetten op de oudere werkzoekende, kunnen we alleen maar toejuichen.

Mijn enige bijkomende vraag, minister, betreft de timing van de specifieke implementatie bij de VDAB.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): Voorzitter, minister, collega's, de heer Bothuyne is hier niet, maar ik wil toch even naar zijn toelichting verwijzen, waarin hij het heeft over een groep "die de pech heeft om een gegeerd profiel te hebben", waardoor ze vaker passende aanbiedingen zouden krijgen. Ik wil erop wijzen dat het integendeel gaat om mensen die gelukkig nog kans maken op de arbeidsmarkt. Men mag niet de indruk wekken dat het een straf is als men als bruggepensioneerde opgeroepen wordt voor een nieuwe job. Brugpensioen is ook geen vervroegd pensioen. Zeker als het bijvoorbeeld over ingenieurs gaat, spreken we over mensen die vrij lang gestudeerd hebben en die niet de langste loopbaan hebben bij hun brugpensionering.

Alle vraagstellers polsen terecht naar wat men concreet verstaat onder die aangepaste beschikbaarheid. In Vlaanderen wordt er al sinds 2008 een aangepast beleid voor activering van vijftigplussers gevoerd. Ik verwijs naar het akkoord 'Samen op de bres voor 50+', dat nadien nog enkele keren werd bijgestuurd. De sociale partners stellen dat we het warm water niet moeten uitvinden en dat er verder kan worden gewerkt met wat in Vlaanderen al bestaat. Er wordt voor vijftigplussers al gewerkt met gevalideerde vacatures en er wordt doorverwezen naar kwalitatieve jobs. Er gelden ook andere transmissieregels voor vijftigplussers, waardoor het volledige traject in ogeschouw moet worden genomen, en niet enkel een momentopname.

Op federaal niveau moeten uiteraard de criteria van passende dienstbetrekking geactualiseerd worden, maar voor Vlaanderen lijkt de uitdaging vooral te liggen in het meer in rekening brengen van de competenties, veeleer dan het destijds aangeleerde beroep. Bij ouderen is dat aangeleerde beroep immers vaak al achterhaald, omdat ze bijvoorbeeld decennialang iets anders hebben gedaan. Bovendien zit het probleem vaak net bij het fysiek niet meer kunnen uitoefenen van het beroep dat men destijds uitoefende, onder andere om medische redenen. Een terugkeer naar dezelfde beroepstak is voor hen dan vaak uitgesloten.

Minister, zult u voor ouderen meer aandacht besteden aan de competenties, in plaats van voor het initieel aangeleerde beroep? Zult u intenser onderzoeken naar welke beroepen zij geheroriënteerd kunnen worden?

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp.a): Mevrouw Van Eetvelde, ik deel uw kritiek op de voorzitter, uw partijgenoot, niet. Het is mijns inziens terecht dat we hier in deze commissie nog even bij stilstaan, los van het reglement, al is het maar om

de minister de kans te geven om langer dan het bestek van een actuele vraag in te gaan op een aantal basiskwesties die hier worden aangereikt. Ik vind trouwens dat mevrouw Talpe al een zeer verdienstelijke poging heeft gedaan om de minister het gras voor de voeten weg te maaien.

Wat zal de capaciteit van de VDAB zijn om in te gaan op die Vlaamse invulling van de beschikbaarheid? Dat lezen we in de vraag van de heer Bothuyne, en het komt ook naar voren in de reactie van de sociale partners, die meteen ook de medebeheerders zijn van de VDAB. Collega Bothuyne maakt zich blijkbaar ook zorgen over technici, ingenieurs enzovoort die een aanbod krijgen, maar de vaststelling blijft dat 97 procent van de werkzoekenden geen aanbod krijgen. En dan zit je meteen terug bij de eerste vraag. Ik hoop, minister, dat u elke seconde die u hebt, te baat neemt om daar antwoorden op te verschaffen.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik zal beginnen bij de heer Van Malderen. Men wil nu absoluut bewijzen dat maar iets meer dan 2 procent van de werkzoekenden vacatures aangeboden krijgt. Dat stoort mij. Je moet de cijfers juist interpreteren. Het gaat om een doelgroepgelabelde en systematische aanpak van 58-plussers. Het is gemeten 6 maanden na de labeling, tussen juli 2013 en juli 2014. Tot april 2014 was de aanpak maar tot 58 jaar. Pas van april is het tot 60 gegaan. De periode waarvoor u over 2 procent spreekt, was dus een moment dat wij de activering van de 58-plussers nog niet deden, behalve van april tot juli, en behalve voor wie het zelf vroeg.

Dat is hetzelfde als zeggen dat 61- of 62-jarigen nu amper vacatures krijgen, wetende dat ze vandaag nog niet automatisch geactiveerd worden, behalve als ze nieuwe instroom zijn en het zelf vragen. Dat is belangrijk om naar voren te brengen, als u die 2 procent aanhaalt. Ik zou in dit verband nog heel wat andere elementen kunnen aanbrengen, maar ik vind dit al zo belangrijk, dat ik de rest niet naar voren hoef te brengen.

Collega's, uiteraard kan ik niet veel anders antwoorden dan wat ik vorige week naar voren heb gebracht. Er zijn een paar nieuwe elementen, onder meer omdat ik gisteren de federale minister heb gezien.

Ik wil nog iets benadrukken dat ik vorige week al heb gezegd, maar nu heb ik inderdaad meer dan twee minuten de tijd om het erover te hebben. Wat mevrouw Talpe naar voren bracht, lag volledig in de lijn van wat ik wil zeggen. Het laatste grote akkoord dat ik in mijn vorige functie – dus voor ik minister werd – gesloten heb, was 'Samen op de bres voor 50+'. Dat is een aanpak die we vanaf 2008 hebben afgesproken met de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners, om specifiek op 50-plussers in te zetten, en dus niet de traditionele activering te doen.

Op basis van de ervaringen is 'Samen op de bres voor 50+' in 2013 aangepast. En met die filosofie en die manier van werken vullen wij de aangepaste beschikbaarheid in Vlaanderen eigenlijk al eigenwijs in.

Ik zal niet de hele geschiedenis overlopen, maar enkel de situatie van vandaag geven. Voor de groep van 50 tot 55 jaar werd vanaf 1 januari 2014 beslist om hen te integreren in het sluitend maatpak en hen op te nemen in de automatische matching van vacatures, net zoals de werkzoekenden jonger dan 50 jaar. De uitstroomresultaten voor de groep 50-55 zijn positief, met een stijging van de uitstroom tot 40 procent in december 2014. Voor de 55-plussers blijft er wel een specifieke aanpak.

Het regeerakkoord zegt dat we die specifieke aanpak die nu tot 60 gaat, gaan uitbreiden tot 65. Dat zal wellicht ook trapsgewijs gebeuren, zoals we dat in het

verleden hebben gedaan. We zijn eerder al van 52 naar 55, van 55 naar 58 en van 58 naar 60 gegaan. We hebben daar altijd twee zaken aan gekoppeld: de capaciteit van de VDAB en de situatie op de arbeidsmarkt.

De trapsgewijze aanpak geeft de kans om verder te sensibiliseren, maar we doen het alleen voor nieuw ingeschreven werkzoekenden. Uiteraard krijgt iedereen die dat vraagt, bemiddeling, maar voor de rest is het enkel voor nieuw ingeschreven werkzoekenden. Op die manier maken we gebruik van een dynamiek van het succes bij werkgevers en werknemers, en worden de beschikbare middelen efficiënt ingezet. Als u dat vraagt voor iedereen die vandaag al jaren in de werkloosheid zit of met brugpensioen is, zitten we natuurlijk in een heel ander verhaal. Maar voor zover ik weet, is daar noch in het akkoord van de Groep van Tien, noch in de beslissing van de Federale Regering in voorzien.

De exacte caseload en workload voor de VDAB kan ik, zoals ik vorige week al antwoordde op de actuele vraag, vandaag natuurlijk nog niet inschatten, want dat hangt mede af van de definiëring en van wie er in SWT terecht zal komen.

Zoals ik ook al zei bij de actuele vraag, wordt vandaag in de begeleidingsaanpak van de 55-plussers bijvoorbeeld extra aandacht besteed aan de vacatures, naast wat daarnet naar voren is gebracht door collega Van Eetvelde. Er wordt doorverwezen naar jobs. Dat wil zeggen dat wij naar jobs doorverwijzen na een extra screening. Die extra screening houdt in dat wij kijken of die jobs echt voldoen wat betreft ervaring en geschiktheid van de werkzoekende. Dat betekent dat we een vacature diepgaand bespreken met de 55+-consulent en de werkzoekende vooraleer een sollicitatieopdracht te geven.

Mevrouw Talpe, wij kijken heel uitdrukkelijk naar de competenties van de persoon, de motivatie en attitude, naar de fysieke en de psychische geschiktheid. Op die basis worden de vacatures aangeboden aan 55-plussers. Dat is een zeer sterke kwantitatieve aanpak. De competenties en de mogelijkheden van de werkzoekende, samen met de afstand tot de arbeidsmarkt, staan voor ons echt centraal om te beslissen wat een gepaste vacature is.

Zoals ik daarstraks al bij mijn inleiding zei, heb ik gisteren hierover overleg gepleegd met federaal minister Peeters. Ik heb onze manier van werken in dat passend aanpakken van 50-plussers, helemaal uiteengezet aan hem en zijn aanwezige kabinetsmedewerkers. Hij ging nu verder de procedure volgen en zal contact opnemen en heeft gesprekken gepland met de andere regio's. Op basis van de gesprekken die hij zal hebben gevoerd, zal hij een nota maken waarover hij met ons zal overleggen om het federale gedeelte verder in te vullen. Dat is effectief compleet nieuwe informatie.

Los van het feit of dat federale beslissingen met zich meebrengt, moeten we blijven werken aan het verbeteren van de kansen van de ouderen. Sensibilisering is iets wat we al jaren doen. Ik ben ook heel tevreden dat bijvoorbeeld vanmorgen Jan Denys van Randstad het zeer uitdrukkelijk over de 55-plussers had. Als je ziet hoeveel mensen via interim aan de bak kunnen komen, dan ben ik het ermee eens dat 55-plussers en 60-plussers niet kansloos zijn op de arbeidsmarkt. Je kunt dat zien aan de oplopende werkzaamheidsgraad voor deze groep. Door de vergrijzing, de toegenomen arbeidsdeelname, zeker ook van vrouwen, en door de verstrenging van de toegang tot een aantal uittredingsmogelijkheden door de federale overheid, is het aantal werkende 60-plussers sterk toegenomen. Het is nog heel laag, maar sterk toegenomen. Hun kansen op de arbeidsmarkt zijn de afgelopen 10 jaar verdubbeld: het aantal werkende 60- tot 64-jarigen is toegenomen van 25.730 tot 60.134 in het tweede kwartaal van 2014. Ook de werkzaamheidsgraad, wel nog te laag, stijgt van 12,8 procent tot 21,1 procent.

Een hogere aanwezigheid op de arbeidsmarkt betekent echter ook een hogere aanwezigheid in de werkloosheid. In het doelgroepenbeleid, mevrouw Claes, zijn we resoluut gegaan voor twee dingen. Dat is eerst voorzien in een premie voor wie een oudere aanwerft, met in het voorstel dat wij formuleren een onderscheid tussen 55 en 60 jaar en boven 60 jaar. Na die premie gekregen te hebben gedurende een bepaalde periode, gaan we voor een retentiepemie voor alle 55-plussers. Daarin voorzien we voor al wie vandaag al 55-plusser is.

De stand van zaken daar is dat we dat aan de sociale partners hebben overgemaakt. Zij zouden mij daarover midden maart feedback geven. Ze hebben me gezegd dat ze er nog niet rond mee zijn. Ik ga voorlopig verder met het uitschrijven van de juridische teksten. Na 31 maart, wanneer zij het' kwalitatieve luik' zouden invullen, kunnen ze eventueel nog opmerkingen geven over het eerste luik. Maar ik ga verder met de uitwerking van die doelgroepkorting. Het juridische en het administratieve proces zet ik op dit moment verder, maar ik zal uiteraard nog oor hebben voor de sociale partners indien zij in consensus met een aantal voorstellen komen.

Ik denk dat ik hiermee op de vragen heb geantwoord en bovendien een stand van zaken heb gegeven zoals die vandaag is. Het is even afwachten om concreet te kunnen antwoorden, na het overleg dat wij hebben gehad met de Federale Regering. Dan moeten we kijken wat de andere regio's zeggen, en dan kunnen we in overleg met de federale overheid hopelijk tot een geheel komen dat, wat mij betreft, heel dicht aansluit bij wat we in Vlaanderen al doen.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Minister, ik ben heel erg tevreden dat we vandaag de vraag konden stellen en dat u vandaag de toelichting hebt kunnen geven. Uiteindelijk duurt een actuele vraag maar een paar minuten. Ik heb op dat moment ook de aandacht gevraagd voor werkbaar werk. U hebt daar nu niet echt op geantwoord. Ik wil u vragen hoe u werkbaar werk ziet. Kunt u daar nog even op ingaan?

Voor de rest heb ik antwoorden gekregen op de vragen die gesteld zijn. Minister, ik dank u daarvoor.

De voorzitter: De heer Sintobin heeft het woord.

De heer Stefaan Sintobin (Vlaams Belang): Voorzitter, minister, ook ik vond dat de vraag wel gepast was vandaag, zeker gelet op de bijeenkomst die u gisteren had met de federaal minister Peeters.

Ik wil het hele debat niet herleiden tot cijfertjes: is het nu 98 procent of 97 procent? Ik denk dat iedereen in de commissie blij is met iedere activering van om het even welke werkzoekende, hetzij een jongere, hetzij een oudere werkzoekende. Dat is sowieso een goede zaak.

Ik heb vorige week een opmerking gemaakt. Ik kan begrijpen dat u nu nog niet kunt inschatten welke impact die nieuwe aanpak van de 55-plussers zal hebben op de werklust van de VDAB, want het gaat alleen om de nieuwe gevallen. Ongetwijfeld zal dat leiden tot een hogere werklust. Mijn vraag is of u in een evaluatie voorziet, en binnen welk tijdsplan, om te zien wat de impact is op die werklust. Denkt u niet dat de impact op de werklust bij de VDAB zal leiden tot minder aandacht bij het activeren van bijvoorbeeld jongeren? Ik zeg maar iets, omdat dat een beetje in de lijn ligt van mijn opmerking van vorige week.

Minister, ik heb ook antwoorden gekregen op al mijn vragen, zeker wat betreft de aangepaste beschikbaarheid. Ik wacht ook het verdere verloop af. Ik hoop dat dat

zo snel mogelijk gebeurt. Ik veronderstel dat ook daarvoor in een tijdspad is voorzien.

Ik mis in het hele verhaal een beetje de inspraak van de persoon in kwestie. De oudere werkzoekende, de 55-plusser, wordt een job aangeboden. Hij zal een zogenaamd gepaste jobaanbieding krijgen. Hoe zit het dan met de opvolging, met de sanctionering? Heeft de persoon in kwestie inspraak en kan hij zeggen dat hij het persoonlijk geen gepaste job vindt? Ik vind dat ook de 55-plusser een stem zou moeten krijgen in het hele verhaal.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne (CD&V): Voorzitter, ik dank u voor het alsnog agenderen van deze vragen om uitleg. Ik zal geen vragen stellen. Ik zal het verslag wel lezen. Het lijkt me belangrijk dit onderwerp in deze commissie wat uitgebreider te kunnen bespreken. Ik moet me verontschuldigen voor mijn laattijdigheid. De oorzaak was geen betoging of zo. Er was een vergadering met de schepenen van Landbouw in de Vlaamse Ardennen. Ten gevolge hiervan zullen er in de toekomst in de Vlaamse Ardennen allicht minder betogingen zijn. In elk geval wordt deze discussie ongetwijfeld nog vervolgd.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp-a): Minister, ik wil nog even op de discussie over de cijfers ingaan. U hebt de gebruikte cijfers tussen haakjes geplaatst. Dit zijn echter de cijfers waarmee wij het moeten doen. Ik kijk uit naar de cijfers die nog zullen volgen. Als ik uw suggestie mag geloven, zullen die cijfers veel optimistischer zijn en aantonen dat er voldoende werkbare, realistische vacatures zijn om de activering zinvol in te vullen. U hebt ook verklaard dat de VDAB wel degelijk over de capaciteiten beschikt om voor een kwalitatieve begeleiding van de nieuwe instromers te zorgen. Ik hoop dat de toekomstige cijfers u gelijk zullen geven. Dit zou betekenen dat iedereen die zich nu zorgen maakt dat eigenlijk voor niets doet. Op dat ogenblik zal iedereen blij zijn.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mijnheer Van Malderen, u lokt het natuurlijk altijd wat uit. Het hangt ervan af wat u wilt. Er zijn meer vacatures. We zullen de sollicitatieopdrachten pas na overleg met de 55-plussers geven. Dit betekent dat misschien twintig of dertig vacatures worden aangeboden, maar dat op een bepaald moment wordt gezegd dat de betrokkene voor een bepaalde vacature echt moet solliciteren. Dat is iets anders. Dat is de werkwijze die we willen.

Het gaat om een kwalitatieve aanpak. Het gebruik van de vacatures op zich als een meetinstrument om na te gaan of er wel werk is, is een verkeerde filosofie. Volgens mij komt dit niet overeen met de werkelijkheid. Als we dat zouden doen, zouden we voor de 55-plussers ook de automatische matching kunnen toepassen. We zouden hen dan zeer veel vacatures kunnen sturen. Dat zou ik zonde vinden.

We moeten afstappen van het gebruik van die 2,8 procent voor de werkzoekende 55-plussers. Het ging om het verkeerde moment. De kwalitatieve aanpak door de VDAB zorgt er net voor dat het niet om een goede meetgraad gaat. We kunnen hier zeker nog eens over discussiëren.

Mevrouw Claes, u hebt het over werkbaar werk gehad. Ik wil even verwijzen naar een van de vorige zittingen van deze commissie. Ik herinner me dat mevrouw Remen toen ook op dat punt is ingegaan. Het ging toen onder meer om de federale overheid en om maatregelen in verband met burn-outs en dergelijke. We hebben het toen vrij veel over werkbaar werk gehad.

Er zijn federale maatregelen. Er moeten plannen worden gemaakt. Met betrekking tot werkbaar werk heb ik het de vorige keer over de Europese gelden gehad. Er werken negentien sectoren aan werkbaar werk. We zijn toen vrij gedetailleerd ingegaan op alles wat te maken heeft met de sensibilisering, de juiste stoel, de loopbaancheques en dergelijke. Het is mogelijk dat u nu nog iets anders bedoelt.

We hebben daar oog voor. We doen het maximum. Ik ga ervan uit dat de werkgevers en de ondernemers steeds meer zullen beseffen dat ze binnen hun bedrijven een loopbaanbeleid moeten voeren. Het is voor hen belangrijk de mensen langer aan het werk te houden. Ze zullen hen immers nodig hebben. Elk talent is nodig.

Mijnheer Sintobin, volgens mij is er geen capaciteitsprobleem met betrekking tot de nieuwe instroom. Dit is in het Vlaams regeerakkoord opgenomen. We verhogen dit nu al tot 60 jaar. Dit is een groot verschil met de andere regio's. Nu wordt voorgesteld om wie nieuw instroomt onmiddellijk te activeren.

We hadden de geleidelijke stijging tot 65 jaar voor nieuwe instromers al gepland. De capaciteit is hier al op ingesteld. Voor de stijging van 60 tot 65 jaar moeten we nieuwe stappen zetten. Gewoonlijk gaat het echter om relatief kleine aantallen. Volgens mij zal de capaciteit dan ook geen probleem vormen.

Wat de inspraak van de betrokkenen betreft, ben ik duidelijk geweest. Die mensen worden hier tijdens de gesprekken bij betrokken. Het is natuurlijk mogelijk dat het gevoel ontstaat dat iemand nergens op wil ingaan. In dat geval moet er wat druk worden uitgeoefend.

U hebt tevens een vraag over de sanctionering gesteld. Ik vind dat een belangrijk punt. Alvorens tot een sanctionering over te gaan, zal de VDAB met betrekking tot deze groep nooit een foto nemen, maar naar de film kijken. Ik zal even toelichten wat ik hiermee bedoel.

Als een werkloze 55-plusser zegt dat hij iets niet wil, zal de VDAB niet besluiten hem om die reden te sanctioneren. De VDAB kijkt naar de film. Er is een opleiding aangeboden en hij is daarop ingegaan. Hij is op een aantal vacatures ingegaan. Nu wil hij niet omdat hij zich hier niet goed bij voelt. Dat is geen probleem. Er is een film. De VDAB werkt mee aan een traject, wat aansluit bij de federale beslissingen. We hebben meer oog voor de totaliteit van het traject van de 55-plussers. Dat is in dit verband onze filosofie.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Ik verbind beide elementen aan elkaar, omdat ik ervan overtuigd ben dat ze verbonden zijn. Een veertiental dagen geleden hebben we op basis van het eventuele akkoord in verband met het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage een hele discussie gevoerd.

We hebben ons steeds op de betekenis van de aangepaste beschikbaarheid gefocust. Voor mij is het aangepast en beschikbaar werk voor de doelgroep hier een essentieel onderdeel van. Ik wil daar de nadruk op leggen. Ik heb dit in de discussie een veertiental dagen geleden enigszins gemist.

Minister, ik roep u op om hiermee rekening te houden. Uiteindelijk draait het hierom. Indien we hier geen rekening mee houden, zullen we die 55-plussers niet aan het werk krijgen of houden. Dat zullen we niet enkel bereiken door met de VDAB te werken. Dit moet ook aan de andere kant gebeuren. Ik merk evenwel dat u het hiermee volledig eens bent.

De voorzitter: De heer Sintobin heeft het woord.

De heer Stefaan Sintobin (Vlaams Belang): Minister, ik dank u voor uw antwoord en in het bijzonder voor het tweede gedeelte van uw antwoord. Deze discussie heeft aangetoond dat deze vragen om uitleg hier wel degelijk op hun plaats zijn.

Ik ben eveneens tevreden met uw antwoord in verband met de inspraak van de individuele personen en de kwestie van de sanctionering. Het gaat om een film en niet om een foto. Ik heb de indruk dat vanuit bepaalde hoeken wordt gesuggereerd dat we een heksenjacht op 55- of 65-jarigen zouden organiseren. Dit blijkt niet het geval te zijn.

Ik wil hier geen discussie over cijfertjes voeren. De cijfers zijn belangrijk, maar dat verandert niets aan de fundamentele zaak. Het moet onze betrachtting zijn zo veel mogelijk mensen, jong en oud, te activeren.

De voorzitter: Ik dank iedereen voor alle positieve en negatieve feedback over de ontvankelijkheidsverklaringen van vragen om uitleg. Ik stel voor dergelijke feedback voortaan tijdens de regeling der werkzaamheden naar voren te brengen.

De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over projectgesco's – 1468 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Voorzitter, uit de cijfers in het antwoord op mijn schriftelijke vraag blijkt dat er in Vlaanderen 3354 vte's project-gesco's zijn. Het gaat om 5300 personen die bij 687 werkgevers voor 776 projecten zijn tewerkgesteld.

Het Vlaams regeerakkoord is duidelijk. Er zijn drie opties voor deze groep. Dit moet uitdoven, worden geregulariseerd of in tijdelijke werkervaring inkantelen. Bij nader inzicht lijkt die laatste optie me zeer moeilijk. De gesco's zijn de voorbije jaren immers geen echte activeringsmaatregelen meer. Het gaat veeleer om gesubsidieerde tewerkstellingsplaatsen.

Hun profiel of takenpakket verschillen echter niet erg veel van die van andere werknemers in de organisatie. Vaak doen ze gewoon hetzelfde werk. Daarom heeft het volgens ons weinig zin om de mensen uit het werkveld aan een tijdelijke werkervaring te helpen. Zo zouden ze terug naar af gaan.

Organisaties en projecten die een beroep doen op deze gesco's zijn onder meer beschutte werkplaatsen, buitenschoolse kinderopvang en sociaal-culturele organisaties, vooral in de culturele sector. De groep gesco's zit op dit moment nog onder het beleidsdomein werk, maar uit het antwoord op mijn schriftelijke vraag blijkt dat alle projecten van de verschillende beleidsdomeinen in kaart worden gebracht en dat er gesprekken worden gevoerd. De gesco's en de organisaties die gesco's tewerkstellen, ervaren op dit moment toch enige onduidelijkheid over tot hun toekomst.

Ik wil u daarover enkele vragen voorleggen. Kunnen ze nog een beroep blijven doen op deze middelen? Wie beslist hierover? Wat is de timing? Kunt u een stand van zaken van de verschillende gesprekken met de verschillende beleidsdomeinen meedelen? Graag vernemen we per beleidsdomein en voor welke optie men op dit moment kiest. Wanneer zouden de overdrachten van de gesco's

gebeuren? Bent u het met ons eens dat optie drie voor de groep gesco's wellicht weinig efficiënt zou zijn?

De voorzitter: Mevrouw Bastiaens heeft het woord.

Mevrouw Caroline Bastiaens (CD&V): Voorzitter, minister, collega's, mevrouw Claes zei het al: mensen die als projectgesco's zijn tewerkgesteld en ook de organisaties zijn wat ongerust over hoe het verder moet. Ik heb hierover vorige week aan de minister van Cultuur ook al een vraag gesteld, aangezien er daarover met de verschillende beleidsdomeinen gesprekken zullen gevoerd worden. Minister Gatz verwees echter in de eerste plaats naar u, wat logisch is.

Ik sluit me dus graag aan bij de gestelde vraag, met de vraag om aandacht op te brengen voor de grote diversiteit bij de gesco's. Verschillende departementen zijn erbij betrokken. Die diversiteit moeten we voor ogen houden. Ik wil u vragen om tijdens de voorbereiding met de sectorfederaties de nodige gesprekken te voeren wanneer de beleidsdomeinen Cultuur en Jeugd aan bod komen. De organisaties bereiden zich al voor en gaan na wie de getroffen personen en organisaties zijn. Zij zullen zeker bereid zijn om met u een gesprek aan te gaan.

Een tweede punt waarvoor ik bijzondere aandacht wil vragen, is het probleem van de RSZ. Voor de gesco's bij lokale besturen is een oplossing gevonden. Dat moet ook voor de projectgesco's gebeuren. Hopelijk komt er voor hen een gelijkaardige oplossing uit de bus, want anders zou de impact voor de werkgevers wel heel erg groot kunnen zijn.

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

De heer Rob Beenders (sp-a): Voorzitter, minister, collega's, over de inleiding en het kader ga ik niet uitweiden, andere collega's deden dat al. Er heerst inderdaad ongerustheid. Ik twijfel er niet aan dat er wordt overlegd, maar het feit dat zowat alle partijen door de sector worden geraadpleegd, wijst er toch op dat het belangrijk is dat er snel duidelijkheid komt. Voor de contingentgesco's is er al duidelijkheid; hier gaat het over de projectgesco's. Ik wil nog een paar aanvullingen verwoorden bij de terechtte vragen van mevrouw Claes.

Een grote groep projectgesco's is tewerkgesteld in de sociale economie. Zijn alle gesco's in sociale en beschutte werkplaatsen opgenomen in het totaal van 3354 vte's waarnaar mevrouw Claes verwijst? Kunt u een overzicht bezorgen van de projectgesco's opgedeeld per beleidsdomein? Ik kan deze vraag zo nodig ook schriftelijk stellen, maar ik maak van de gelegenheid gebruik om ze nu al te stellen.

Er worden drie mogelijkheden vooropgesteld: een regularisatie, een uitdoofscenario of een tijdelijke werkervaring. De stap naar tijdelijke werkervaringen lijkt me weinig zinvol, gezien de doelstelling van de maatregel. Wat betreft de andere opties, kan het volgende worden opgemerkt. Betekent een uitdoofscenario voor de betrokken werknemer ook een uitdoofscenario van middelen voor de organisaties die vandaag gesco's tewerkstellen? Wat betreft de regularisatie van de projectgesco's: wordt dezelfde filosofie aangehouden als bij de lokale besturen, waar 95 procent van premie en 95 procent van de bijdragevermindering van toepassing is? Op zich is dat een logische redenering, maar er bestaat niet zoiets als een Gemeentefonds, of anders gesteld, een circuit dat simpelweg het verlies aan middelen compenseert. Er zal volgens ons steeds geregulariseerd moeten worden via een subsidiesysteem. Een loonsubsidie zal men nog kunnen integreren in één of andere subsidie. De RSZ-bijdragevermindering is niet zo evident om in een subsidiesysteem te verantwoorden.

Ik wil u daarover enkele vragen voorleggen. Wat gaat u doen als voor een regularisatie wordt gekozen? Kan het principe van de RSZ-bijdragevermindering

blijven bestaan wanneer het bevoegde beleidsdomein deze bijdragevermindering middels een regularisatie financiert? Of wordt bij overdracht van de projectgesco's ook de bijdragevermindering automatisch geschrapt? Uiteraard zijn we ook benieuwd naar de timing naar de overdracht van de projectgesco's. Wanneer plant u de overdracht?

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): Voorzitter, minister, collega's, mevrouw Claes stelt dat de inkanteling dankzij het nieuwe systeem van tijdelijke werkervaringen een moeilijk haalbare optie is. De vraag is vooral wat we onder tijdelijke werkervaringen moeten verstaan. Is dat een containerbegrip dat alle al dan niet aangepaste maatregelen laat voortbestaan? Of gaat het echt om een structurele hervorming die de verschillende maatregelen transformeert tot één uniform mechanisme? Wanneer zal de implementatie van het tijdelijke-werkervaringssysteem gebeuren? Volgens de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen zou er sprake zijn van een overgangperiode. Zal dit ook het geval voor de gesco's zijn?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, collega's, dat zijn veel vragen, maar ik begrijp het niet erg goed. Vooreerst dit: wij zullen niet beslissen. In het regeerakkoord staat dat de betrokken beleidsdomeinen per project aangeven welke optie zij wensen. Op 16 maart hebben wij een eerste interkabinettenwerkgroep gehouden met de verschillende beleidsdomeinen, op basis van het eerste ontwerp met de in kaart gebrachte projecten. De beleidsdomeinen werden op de hoogte gesteld van de mogelijkheden. Er zijn afspraken gemaakt over de aanpak en de timing. De eerste voorstellen zullen morgen aan de Vlaamse Regering ter goedkeuring worden voorgelegd.

Ik begrijp een aantal vragen niet goed. Ik zal zeker niet met alle sectoren gaan praten, mevrouw Bastiaens, dat moeten de vakministers maar doen. Zo zijn er in de culturele sector een aantal projectgesco's werkzaam. Ik zal minister Gatz vragen of die lijst van projectgesco's klopt.

We stellen dat vandaag per beleidsdomein op punt, wat verklaart waarom ik u nog geen lijsten kan voorleggen. Zodra die lijsten op punt staan, komt het de betrokken vakminister toe om te bepalen wat hij of zij zal doen: regulariseren of uitdoven. In dat laatste geval komt er geld vrij, wat dan kan worden aangewend voor nieuwe werkervaringsprojecten. Dat is de filosofie. Ik zal dus niet met de sectoren over de bestaande projecten gaan praten, want dat doen de vakministers. Stel dat een minister op een bepaalde ogenblik zegt dat voor de projectgesco's van project x een regularisatie zal gebeuren, dan zullen wij 95 procent van de middelen – en dat betreft ook de RSZ-middelen – aan de betrokken vakminister overmaken. Nadien komt het de minister toe om de zaak af te handelen. Er is dan geen sprake meer van gesco's, maar van een gewone tewerkstelling. Zo heb ik ongeveer op alles geantwoord.

Wat de timing betreft, zal ik de zaak pas publiek maken wanneer de Vlaamse Regering het dossier heeft goedgekeurd.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Minister, ik dank u voor de gecreëerde duidelijkheid. Omdat de vraag van mevrouw Bastiaens aan minister Gatz onontvankelijk is verklaard, werd duidelijk dat u zou bepalen hoe het verder zou lopen. Ik ben blij met wat u zegt. Er worden lijsten opgemaakt die naar de verschillende ministers gaan, en zij gaan na of een inkanteling kan gebeuren.

Ik ben ook heel erg tevreden omdat u nu duidelijk zegt dat de RSZ-kortingen inclusief zijn. Dat betekent, of begrijp ik het verkeerd, dat dit dezelfde filosofie is als bij de contingentgesco's, want daar was ook de RSZ-korting inclusief. Ik denk dat dit heel veel duidelijkheid geeft aan de sector.

De enige vraag die ik dan nog heb, gaat over sociale economie. Ik had namelijk begrepen dat de sociale economie de middelen al had, maar niet de RSZ-korting, maar ik kan mij daarin vergissen. Als u daar vandaag niet op kunt antwoorden, kan dat ook wel op een ander ogenblik.

Minister Philippe Muyters: De filosofie blijft dezelfde. Als het juist is wat u zegt, namelijk dat wij de RSZ-middelen nog hebben en zij gaan regulariseren, dan breng ik die middelen over.

Mevrouw Sonja Claes (CD&V): Dan is voor mij alles duidelijk.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Miranda Van Eetvelde aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het gebruik van het werkprogramma Competent van de SERV – 1489 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA): De SERV publiceerde een werkprogramma 2015 met betrekking tot Competent. Competent bevat fiches met informatie over de inhoud van beroepen, welke activiteiten je moet kunnen uitvoeren, wat je daarvoor moet kunnen en kennen, hoe het werk georganiseerd is enzovoort. De fiches dekken de volledige arbeidsmarkt af. Ze zijn geordend in domeinen en clusters.

Met hun Competentdatabank en de kwaliteitsverbetering van de individuele Competentfiches willen de sociale partners en de SERV voor de periode 2015-2019 blijven inzetten op Competent als referentiekader voor vernieuwde arbeidsmarktservices. In het werkprogramma gaat veel aandacht naar het vormen van partnerschappen, Competent als een gemeenschappelijke taal voor competenties over de gewesten heen.

De relatie met de Synerjobpartners staat hierbij centraal. In juli 2007 werd de vzw Synerjob opgericht, het is een samenwerking tussen de VDAB, de FOREM, Actiris, Bruxelles Formation en het Arbeidsambt van de Duitstalige Gemeenschap (ADG). De samenwerking tussen de Synerjob partners heeft als belangrijkste doelstelling de uitdagingen van de regionale arbeidsmarkten samen beter te bestrijden. Een goede samenwerking is nodig om zoveel mogelijk werkzoekenden aan het werk te zetten en hun mobiliteit te bevorderen. In 2013 startte de VDAB een werkgroep met de Synerjobpartners ter voorbereiding van de implementatie van Competent in de services van de andere Synerjobpartners. Hoewel de VDAB hierin duidelijk het voortouw nam, voornamelijk met betrekking tot de vertaling, werd de specifieke overeenkomst over het gebruik van de Competentdata nog niet door Synerjobpartners ondertekend. Een van de geplande acties van Competent is onder andere het opvolgen van die ondertekening van de overeenkomst door de Synerjob partners.

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de ondertekening van de Synerjobpartners en de SERV over het gebruik van Competent? Welke afspraken zullen centraal komen te staan in deze overeenkomst? Heeft men er een idee van

wanneer Competent dan echt operatief zal zijn over de gewesten heen? Hoe zult u Synerjob motiveren om de overeenkomst toch te ondertekenen?

Voorziet u ook in een promotie van dit Competentverhaal naar onze buurlanden? Hebt u weet van nog meer dergelijke projecten die de intergewestelijke gegevensuitwisseling ten goede komen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik kan met heel veel plezier zeggen dat vandaag de overeenkomst wordt ondertekend tussen Synerjobpartners en de SERV rond het competentieraamwerk Competent. Voor alle duidelijkheid wil ik even aangeven wat de verschillende elementen zijn. Competent op zich is heel belangrijk, het is de basis van alles. Het bevat de beroepsprofielen, namelijk de beschrijving van jobs op basis van competenties, namelijk wat moet iemand kunnen en kennen in een bepaalde job. Om het minachtend, maar niet zo bedoeld, te zeggen, zijn het beroepenfiches. De SERV is daar heel lang geleden mee begonnen. Op een bepaald moment heeft men het geënt op een bestaande Franse manier van werken en een bestaande Franse fichebak, ROMEv3 (Repertoire Opérationel des Métiers et des Emplois). Daarin zijn de Vlaamse competenties die nodig zijn, geënt. Daarmee zijn vandaag ook de andere partners, buiten Vlaanderen dat er allang mee werkt, de FOREM en Actiris gaan werken. Dat is een heel belangrijke eerste stap, want zonder die stap kunnen we de twee volgende stappen niet zetten. Die fichebak is immers alleen een basis, maar daarmee alleen kan men nog niet werken.

De tweede stap is dat de VDAB een technische implementatie heeft gemaakt van die fichebak, om hem nuttig te kunnen gebruiken, namelijk KOMEET.

De derde stap is volgens mij de belangrijkste. Vanaf het ogenblik dat de werklozen worden ingescreend op basis van competenties en talenten, kan men ze matchen met de praktische databank van beroepen met benodigde competenties en talenten. Dat is de essentie van de zaak. Eerst is er dus een fichebak; die wordt in een VDAB-systeem, KOMEET genoemd, opgenomen, en dan kan men het bestand van werklozen koppelen aan de databank van beroepen.

Het interessante van het systeem kan als volgt worden uitgelegd. Ik heb een kassierster nodig, dat meld ik via mijn computer op dat systeem, ik geef mijn adres in en vraag iemand op maximum 5 kilometer van mijn huis. Via een opzoeking in de databank zie ik onmiddellijk dat er tweehonderd kandidaten zijn. Men kan verfijnen tot 1 kilometer. Men kan een competentie toevoegen of verwijderen. Dat is allemaal mogelijk en maakt het tot een ongelooflijk systeem.

De andere regio's – en eigenlijk is dat groot nieuws – gaan meewerken met de beroepsprofielen en met de filosofie waarvan de SERV de basis heeft gelegd. Dat maakt het mogelijk om op kortere of langere termijn ook de volgende stappen te zetten: het verwerken binnen hun systeem en de matching doen.

Het is een belangrijke eerste stap om ook de tweede stap te zetten. Naar de tweede stap is ook in het buitenland veel vraag. Malta stuurt al zijn vacatures en werkzoekenden naar ons door zodat wij een matching kunnen doen. Men is zeer geïnteresseerd in de matching. Malta is het eerste land dat het competentiegericht matchen van de VDAB heeft overgenomen. Zweden, Finland, Noorwegen, Duitsland, Luxemburg, Frankrijk en Nederland hebben interesse en de kans is zeer groot dat zij die stap ook zetten.

Het Franse systeem ROME is zo verwerkt dat men een matching kan doen. Als alle regio's met hetzelfde systeem werken, is het makkelijker om jobs in te vullen. Als zij hun werkzoekenden gaan inschatten op competenties en talenten,

en de jobomschrijving doen op basis van competenties en talenten, kunnen we in de toekomst veel sterker matchen tussen Vlaanderen, Wallonië en Brussel. Dit geldt ook voor de grensregio's, bijvoorbeeld Nederland. Het zou de eerste keer zijn dat we met eenzelfde manier van werken, werken binnen Europa. Het zou een enorme stap vooruit zijn als we dat doen. We zouden komen tot het uitwisselen van vacatures maar ook tot het matchen van werkzoekenden aan bestaande vacatures.

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA): Minister, dat is zeer positief nieuws. Het is fantastisch om te horen dat het eindelijk de goede kant opgaat met het programma Competent. Ik wist dat de VDAB er allang mee bezig was. Ik ben van mening dat het programma toelaat om te helpen bij de uitdagingen van de regionale arbeidsmarkten. Het is een stap vooruit om de strijd tegen de werkloosheid aan te gaan.

Deze intergewestelijke gegevensuitwisseling is een zeer goed voorbeeld van hoe confederalisme kan werken. Regio's sluiten akkoorden en werken samen om de werkloosheid te bestrijden. Het is zeer positief. Ik juich dan ook toe dat het eindelijk zover is en ik hoop dat het zeer succesvol mag zijn.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.