



Vlaams
Parlement

vergadering **C31**
zittingsjaar 2016-2017

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 13 oktober 2016

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over de aanhoudende problemen met de toeleiding naar de sociale economie – 72 (2016-2017)	3
VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over de stand van zaken betreffende de schorsing van de uitvoeringsbesluiten van het Maatwerkdecreet – 73 (2016-2017)	5
VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over lokale diensteneconomie en het klaverblad preventieve gezinsondersteuning – 71 (2016-2017)	7
VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over het groeipad in de lokale diensteneconomie – 147 (2016-2017)	10
VRAAG OM UITLEG van Martine Taelman aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de aanhoudende problemen met Sodexo in verband met de dienstencheques – 3 (2016-2017)	14
VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over een stijgend aantal klachten inzake discriminatie van werkzoekende 45-plussers op de arbeidsmarkt – 19 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over discriminatie op de werkvloer – 46 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over discriminatie bij aanwerving – 85 (2016-2017)	18
VRAAG OM UITLEG van Peter Van Rompuy aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de toekomst van het Gimv-XL-fonds – 14 (2016-2017)	30

VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over de aanhoudende problemen met de toeleiding naar de sociale economie – 72 (2016-2017)

Voorzitter: mevrouw Sabine Vermeulen

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

Rob Beenders (sp.a): Voorzitter, minister, collega's, deze vraag over de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) is al regelmatig in de commissie aan bod gekomen. Ik ga u de werking van ICF besparen omdat ik denk dat we die kennen.

In de sector merkt men dat niet altijd de juiste profielen worden toegeleid naar de juiste job. Het is goed om eens een stand van zaken te krijgen. Zijn er intussen al stappen gezet naar de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), die een grote verantwoordelijkheid draagt bij deze toeleiding?

Heeft VDAB reeds stappen gezet in de aangekondigde evaluatie van de toeleiding? Is het ICF-instrument reeds geëvalueerd om te weten waar er problemen zijn? Wat zijn de belangrijkste bevindingen van deze evaluatie met betrekking tot de lokale diensteneconomie en maatwerk?

Welke verbeterpunten en bijstellingen heeft VDAB vooropgesteld zodat de juiste profielen weer in de juiste jobs terecht komen? Worden deze bijstellingen in overleg met het beleid uitgewerkt of zijn dit keuzes en beslissingen binnen de autonomie van VDAB?

Wat is de verdere timing waarbinnen oplossingen worden uitgewerkt en geïmplementeerd?

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Mijnheer Beenders, ik denk dat u een terechte vraag stelt. Iedereen hier aanwezig heeft al de problemen met het ICF-instrument erkend, ikzelf ook. VDAB is nog altijd bezig met de evaluatie. De evaluatie gaat zowel over de toeleiding naar collectief maatwerk – de sociale en beschutte werkplaatsen – als naar de lokale diensteneconomie. VDAB voert twee onderzoeken: een kwantitatief statistisch onderzoek dat peilt naar ICF-categorieën, patronen, werkvormen enzovoort, alsook een kwalitatief onderzoek dat nagaat of de kwaliteit van de ICF-profielen voldoende is. Deze onderzoeken zijn nog niet afgerond maar VDAB heeft aangegeven eind oktober klaar te zijn.

Op al uw andere vragen kan ik vandaag eigenlijk niet antwoorden, want alles hangt af van de evaluatie. Het is belangrijk dat we hier allen hebben gezegd dat er een grondige evaluatie moet gebeuren en dat ze bijna klaar is. Ik hoop dan ook, samen met u en alle andere collega's, dat de evaluatie de gewenste resultaten met zich mee zal brengen omdat we weten dat het instrument niet altijd goed werkt.

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

Rob Beenders (sp.a): Minister, ik dank u voor het antwoord en ik ben er blij mee. Het is goed dat we het antwoord nu hebben gekregen omdat het signaal wel heel belangrijk is. Op dit moment worden er namelijk ook andere signalen gegeven: in de sector verneemt men dat VDAB ervan overtuigd is dat het wel goed werkt en dat de problemen niet alleen bij VDAB liggen of bij het instrument, maar ook bij de ondernemingen.

Het is dus goed om te horen dat de evaluatie nog bezig is, dat we samen de resultaten eind oktober zullen afwachten, dat er zal worden bijgestuurd als het nodig is. We zullen alle andere signalen afdoen als 'wandelingverhalen'. Ik ben vooral blij dat we niet hebben gehoord dat er absoluut geen probleem zou zijn met het ICF-instrument. Dat is het belangrijkste dat ik in uw antwoord heb gehoord.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, ik ben deze zomer op een aantal bedrijfsbezoeken geweest en heb een aantal opmerkingen gehoord. Ik ben heel blij dat de evaluatie er komt want men merkte op dat de indicering een aantal profielen doorstuurt die eigenlijk niet echt matchen met de positie die moet worden ingenomen en vooral dat er heel wat randproblematieken zijn waarmee men niet voldoende kennis en ervaring heeft.

Men maakte ook een opmerking over de proefstages. Sociale en beschutte werkplaatsen worden vaak gevraagd om mee te werken aan de indicering en een proefstage te organiseren. Men steekt er heel wat tijd en energie in maar uiteindelijk blijkt het profiel niet geschikt te zijn en moet men de mensen na drie maanden laten gaan. Voor beide partijen is dat frustrerend.

Men zei me ook dat heel wat mensen spontaan solliciteren die heel geschikt zouden zijn om de functie uit te oefenen maar die via ICF niet in aanmerking komen. Ik weet niet of er een soort van samenwerking met VDAB mogelijk is om ervoor te zorgen dat dit meer zou kunnen zonder het systeem onderuit te halen.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ook ik ben blij met uw antwoord. Het geeft ons de mogelijkheid om met een onbevagen blik naar de evaluatie te kijken. De conflicterende signalen vanuit de sector zeggen enerzijds dat de screeningscapaciteiten van VDAB moeten worden opgetrokken en anderzijds dat het toch wel goed loopt. Het is goed om eind oktober met iedereen op een onbevagen manier van gedachten te wisselen en na te gaan wat we moeten ondernemen om stappen vooruit te zetten.

Sabine Vermeulen (N-VA): Minister, iedereen hier weet wel dat ICF een waardevol instrument is en een specifieke waarde heeft. Het is ook belangrijk de juiste doelgroep toe te leiden naar de juiste vacatures. Ik onderschrijf dan ook wat de vorige sprekers hebben gezegd.

Minister Liesbeth Homans: We moeten inderdaad de evaluatie afwachten. Mevrouw Talpe, het is niet zo dat de evaluatie nu pas begonnen is, die is begonnen in mei. Het is een heel grondige evaluatie. Het is beter goed en grondig werk te leveren, haast en spoed is zelden goed, zeker in dit belangrijk dossier. We kunnen daar in de toekomst nog uitgebreid op terugkomen.

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

Rob Beenders (sp.a): Minister, wat mevrouw Talpe zegt, is heel terecht. Het klopt dat heel wat mensen binnen de doelgroep via een sociale werkplaats worden doorgestuurd om daar tewerkgesteld te worden. Na de initiëring komt men dan dikwijls tot de conclusie dat het profiel niet matcht. En dat is wat het werkveld vandaag heel moeilijk begrijpt. Dat heeft volgens mij ook te maken met het feit dat het instrument door VDAB is ontwikkeld en niet door het beleid. En nu is het moment om dit heel goed te blijven opvolgen.

We geloven wel in de bedoelingen van het instrument maar de mismatch vanop het terrein moet worden bewaakt vanuit uw bevoegdheid en vanuit die van minister Muyters. Het mag vooral niet te fel worden losgelaten. Ik ben bezorgd dat er signalen

worden gegeven waarin de fout wordt gelegd bij de ondernemingen. Die mismatch moet via overleg, ook met het werkveld, worden bijgestuurd. Ik hoop dat het niet de bedoeling is dat aan het eind van de rit wordt gezegd dat er geen probleem is met het instrument maar dat het probleem bij de ondernemingen ligt.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over de stand van zaken betreffende de schorsing van de uitvoeringsbesluiten van het Maatwerkdecreet – 73 (2016-2017)

Voorzitter: mevrouw Sabine Vermeulen

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

– Jos Lantmeeters treedt als voorzitter op.

Rob Beenders (sp.a): Minister, u hebt de opdracht gegeven aan de secretaris-generaal van het departement Werk en Sociale Economie (WSE) om te bemiddelen en een oplossing te zoeken in het conflict over Maatwerk. Die gesprekken verlopen heel constructief en sereen. De commissie moet die bemiddelingspoging van de heer Vanderpoorten alle kansen geven. In de commissie was eerder aangegeven dat er tegen eind september een akkoord zou moeten zijn. Ik heb er geen problemen mee dat dit nog twee maanden langer duurt, zolang er maar een akkoord komt.

Minister, kunt u de commissie een stand van zaken geven? Waar staan we vandaag? Wat zijn de ontwikkelingen inzake de procedure bij de Raad van State sinds de laatste discussie die we daar in de commissie over hebben gehad op 12 mei 2016? Is de bemiddelingsopdracht van de secretaris-generaal van het departement WSE ondertussen afgerond? Zo ja, wat is het resultaat van deze bemiddelingsopdracht? Wat zijn de verdere stappen die u zult zetten in afwachting van een uitspraak van de Raad van State? Plant u nog bijstellingen aan het decreet en/of uitvoeringsbesluit Maatwerk om uit de impasse te geraken?

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Mijnheer Beenders, ik dank u onder meer voor uw constructieve houding. Ik heb inderdaad aangekondigd dat het de bedoeling was om tegen eind september de opdracht van de heer Vanderpoorten te laten eindigen. U zou het echter niet vreemd of zelfs negatief vinden indien dat nog iets langer zou duren.

Ik heb hier heel uitgebreid de procedure bij de Raad van State toegelicht tijdens de commissievergadering van 12 mei. Natuurlijk heb ik stappen moeten zetten, maar ook die zal ik hier niet opnieuw uitgebreid toelichten, dat heb ik ook toen gedaan. Ik wil wel nog twee zaken toevoegen.

Ik heb stappen gezet op het vlak van regelgeving. Door de schorsing van de uitvoeringsbesluiten moesten we de oude regelgeving opnieuw in werking laten treden. Daarnaast waren er nog wat problemen met de toeleiding van doelgroepmedewerkers naar beschutte werkplaatsen. Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM), het instrument dat ervoor zorgde dat je recht had op een beschutte werkplaats, was eigenlijk al geschrapt en bestond dus niet meer.

Op 1 juli 2016 heeft de Vlaamse Regering een aantal reparatiebesluiten goedgekeurd op de regelgeving, zowel voor de sociale als voor de beschutte werkplaatsen. Net op die dag heb ik ook een bezoek gebracht aan een beschutte werkplaats en

waren er nieuwe mensen in dienst getreden die vanaf 1 juli in dienst mochten worden genomen. Ik hoor van de sector dat het goed is dat we daar snel werk van hebben gemaakt. Een aantal mensen hier in de commissie wezen er ook op dat het goed zou zijn dat dit vlak na het schooljaar gebeurt omdat mensen die uit het onderwijs vloeien, dan onmiddellijk kunnen worden tewerkgesteld in de sector van de sociale economie. Dat hebben we ook gedaan.

In april 2016 werden memories van antwoorden bezorgd aan de Raad van State. Hierop diende de tegenpartij binnen de zestig dagen een memorie van tegenwoord te bezorgen. Op basis van beide documenten zal de auditeur van de Raad van State een verslag opmaken, dat dit najaar nog mag worden verwacht.

De procedure maakt het voor beide partijen mogelijk om een reactie op te maken voor de Raad van State, binnen dertig dagen na ontvangst van het auditeursverslag. Tot slot zal de raad een zitting houden om een definitief arrest uit te spreken. Dat wordt verwacht in het tweede kwartaal van 2017. Tot dan zijn we verplicht de oude regelgeving en al onze reparatiebesluiten toe te passen. Momenteel mogen we nog niet spreken over maatwerkbedrijven. We spreken weer over sociale werkplaatsen en beschutte werkplaatsen.

Mijnheer Beenders, wat uw concrete vragen over de bemiddelingsopdracht van de secretaris-generaal betreft, is het zo dat de heer Vanderpoorten dat op een zeer constructieve, professionele en discrete manier heeft gedaan. Hij is er al maanden mee bezig en heeft al veel stakeholders ontmoet. Ik zie hem morgen voor een tussentijdse evaluatie. Hij heeft aangegeven dat hij nog net iets meer tijd nodig heeft omdat hij hoopt zijn opdracht tot een goed einde te brengen.

In afwachting van de uitspraak van de Raad van State, die we dus verwachten in het tweede kwartaal van 2017, kan ik daar niet op vooruitlopen. Dat kan ook niet los gezien worden van de bemiddelingsopdracht van de heer Vanderpoorten. Ik dank u alvast voor het aankaarten van deze problematiek en ik ga ervan uit dat ze in de komende maanden nog aan bod zal komen in deze commissie.

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

Rob Beenders (sp·a): Het is inderdaad niet onze bedoeling om de bemiddelingsopdracht onder vuur te nemen. Het is wel goed dat we geïnformeerd zijn over de stand van zaken. Wat ons betreft, mag de heer Vanderpoorten daar zo lang aan voortwerken als hij nodig acht, als er maar een oplossing komt zodat de verdere procedure overbodig wordt. Dat moet onze ambitie zijn. Dat is ook uw ambitie, en ik stel voor dat we hem in alle discretie verder laten werken.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, onze fractie hoopt samen met u dat we dit zo snel mogelijk tot een goed einde kunnen brengen. Eén punt wil ik nog aankaarten inzake de voorlopige financiering in het kader van de overgangsmaatregelen. Dat is een positief gegeven, want zo kunnen we de continuïteit van de sociale ondernemingen en de tewerkstelling van die werknemers ook verzekeren. Er is evenwel ook een keerzijde: ze krijgen een voorlopige financiering, maar ze zullen daar op termijn een deel van moeten terugbetalen, zodra de afrekening rond is. Er is enige bekommernis dat dit bepaalde bedrijven in problemen zou brengen die daar nu geen juist zicht op hebben. In hoever wordt dit opgevolgd, zodat die maximale bedragen toegekend aan bepaalde bedrijven wel de juiste aanpak vormen?

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Dat maakt nu helaas deel uit van het hele proces dat ontstaan is in de sector van de sociale economie. U weet dat er twee

maatwerkbedrijven naar de Raad van State zijn gestapt. Daarom moeten we terugvallen op de oude regelgeving. De problematiek die u schetst, klopt, maar ik kan niet anders dan die oude regelgeving en de daarbij horende financiering toepassen. We monitoren dat wel. Als er geen definitieve schorsing en vernietiging komt, kunnen we dat herbekijken. Momenteel is er wettelijk geen basis om iets anders te doen dan wat ik nu doe.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over lokale diensteneconomie en het klaverblad preventieve gezinsondersteuning – 71 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

Rob Beenders (sp.a): Dit is een opvolgingsvraag nadat collega Bertels minister Vandeurzen gevraagd had naar een stand van zaken, waarbij tot uiting kwam dat we hier ook nog een aantal vragen moesten stellen over het klaverblad preventieve gezinsondersteuning.

De voorbije weken ontving ik verontrustende signalen vanuit de sector dat dit klaverblad onder druk staat. De erkende lokale diensten binnen dit klaverblad kregen namelijk de boodschap dat de financiering vanaf 2017 niet meer verzekerd is. Er zou met een nieuw kader gewerkt worden, dat niet noodzakelijk meer gekoppeld is aan sociale tewerkstelling. De huidige klaverbladen en de lokale besturen maken zich terecht zorgen. Het is nodig om in dit verband snel duidelijkheid te scheppen en de continuïteit te verzekeren.

Bent u op de hoogte van de ontwikkelingen binnen het beleidsdomein Welzijn? Wat is uw standpunt ter zake? Bent u, uw kabinet of uw administratie betrokken bij de bijsturingen van het klaverblad preventieve gezinsondersteuning? Hoe schat u de impact in van de beslissingen binnen het beleidsdomein Welzijn op de LDE-ondernemingen in Vlaanderen? Wat zal er gebeuren met de erkenningen en de doelgroepwerknemers van LDE-ondernemingen die erkend werden binnen dit klaverblad preventieve gezinsondersteuning en die in de toekomst mogelijk niet meer binnen dit klaverblad zullen vallen?

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Dank u wel, ook voor uw aanwezigheid, mijnheer Bertels, want u hebt die vraag blijkbaar gesteld in de commissie waar ze thuishoort, in mijn ogen. Mijnheer Beenders, u weet dat er verschillende klaverbladfinancieringen bestaan. Niet elke klaverbladfinanciering heeft dezelfde trekker. De preventieve gezinsondersteuning is een klaverblad dat getrokken wordt door minister Vandeurzen, voor alle duidelijkheid.

De vraag naar concrete plannen moet u niet aan mij stellen. Misschien heeft de heer Bertels wel een antwoord gekregen op die vraag van minister Vandeurzen. Ik kan u wel meegeven dat er vanuit Welzijn, Volksgezondheid en Gezin 220.000 euro wordt uitgetrokken, en vanuit Armoede eveneens. Ik zeg dit maar om te vermijden dat u dezelfde vraag nog eens gaat stellen in de commissie Armoede. Wat Sociale Economie betreft, gaat het over een contingent van twintig doelgroepmedewerkers.

Ik ben op de hoogte van het feit dat er in maart 2016 een brief is gestuurd door Kind en Gezin en door het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. Sinds

mei worden wij op de hoogte gehouden, maar wij zijn absoluut niet betrokken bij de nieuwe oproep. Wat ik wel zal garanderen en u beloven, is dat ik het engagement van die twintig doelgroepmedewerkers in dit klaverblad vanuit de Sociale Economie zal handhaven. Als er een andere oproep komt, als er een andere focus komt met de oproep, zal ik ervoor zorgen dat die twintig doelgroepmedewerkers vanuit de Sociale Economie aan de slag zullen kunnen blijven.

Bij dezen is mijn verantwoordelijkheid in heel deze klaverbladfinanciering beantwoord. Als u nog meer concrete vragen hebt over de oproep zelf, zoals wie er heeft ingetekend, wie er kan intekenen, en dergelijke, dan moet ik u jammer genoeg doorsturen naar collega Vandeurzen, want dat is mijn bevoegdheid niet, laat staan dat ik erbij betrokken ben.

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

Rob Beenders (sp-a): Dan ga ik in op hetgene waarvoor u zich wel engageert, namelijk het behoud van de jobs. Ik hoor gelukkig altijd dat u garandeert dat er geen enkele job weggaat, maar ik stel me de vraag: hoe kunt u garanderen dat die jobs behouden kunnen blijven? Juridisch gezien, als morgen een nieuwe oproep vertrekt, die niet meer gekoppeld is aan sociale economie of aan lokaaldiensteneconomie, en het klaverblad moet stoppen te bestaan in gemeente X, dan houdt dat klaverblad op te bestaan. Hoe gaat u mevrouw X en mijnheer Y, voor wie het bij wijze van spreken van de ene dag op de andere stopt, dan toch garanderen dat hun job blijft bestaan? Ik hoor dat heel graag zeggen, maar ik weet niet hoe u dat in de praktijk gaat doen. Kan dat betekenen dat die mensen, wanneer ze bijvoorbeeld in Hasselt tewerkgesteld zijn, morgen naar Riemst moeten gaan of in het slechtste geval zelfs naar Gent? Gaat u die middelen gewoon aan het lokale bestuur geven om die mensen in het lokale bestuur waar ze tewerkgesteld zijn toch te kunnen laten behouden? Ik zou iets meer uitleg willen over de garantie die u vandaag aan die mensen geeft, dat, mocht het klaverblad ophouden te bestaan, ze toch kunnen blijven werken, en hoe dat in de praktijk gaat.

De voorzitter: De heer Bertels heeft het woord.

Jan Bertels (sp-a): Ik heb daar inderdaad al een vraag over gesteld aan minister Vandeurzen, maar ik neem aan dat minister Homans ook het belang erkent van de projecten preventieve gezinsondersteuning, want voor die projecten, waarbij er, zoals collega Beenders heeft gezegd, nu al personeel moet worden opgezegd, is het niet goed dat er een pingpongspel ontstaat. Ik citeer letterlijk uit het antwoord van minister Vandeurzen: "De afspraak met collega Homans is dat na het verschijnen van de oproep met elk lokaaldiensteneconomieproject dat momenteel onder de projecten ter versterking en verruiming van de preventieve gezinsondersteuning met bruggen naar onderwijs en activering valt, contact zal genomen worden" – en nu komt het – "door de administratie Werk en Sociale Economie en dat de toekomst project per project zal worden bekeken. "

Als de minister hier dan komt vertellen dat minister Vandeurzen de trekker is, en zij er niet bij betrokken is en in de tweede lijn zit, dan stel ik voor dat er binnen de Vlaamse Regering wordt afgesproken wie de projecten zekerheid kan bieden voor de toekomst, want nu worden de projecten in het ongewisse gelaten en de ene minister wijst naar de andere. Het resultaat op het terrein is wel dat de mensen in opzeg worden geplaatst. Ik vraag gewoon duidelijkheid: wie gaat er nu contact opnemen met die projecten en welke minister is nu bevoegd om dat te doen? Is er een afstemming onder elkaar?

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Mijnheer Bertels, het is toch wel heel duidelijk wie in dezen bevoegd is. Dat heeft niets te maken met paraplu opentrekken of dergelijke meer.

U weet hoe een systeem van klaverblad in elkaar zit. Daar is altijd een trekkende minister. Het gaat over preventieve gezinsondersteuning. Ik denk dat dat redelijk thuis hoort in het beleidsdomein Welzijn. Heb ik een verantwoordelijkheid vanuit Sociale Economie? Ja, ik heb dat daarnet ook toegelicht. Om op de concrete vraag te antwoorden: ik weet niet wat de resultaten van die projectoproep zijn. Ik weet niet welke organisaties hebben ingetekend en of de bestaande organisaties al dan niet allemaal hebben ingetekend. Ik weet ook niet welke er zullen worden geselecteerd en welke niet.

Vanuit de Sociale Economie bekijken wij natuurlijk wel, zodra de resultaten van de projectoproep bekend zijn, elke organisatie afzonderlijk. Dat is wat ik moet doen vanuit mijn verantwoordelijkheid Sociale Economie. Bijvoorbeeld: een organisatie die vroeger wel in het klaverblad preventieve gezinsondersteuning zat en die er na de nieuwe oproep nog altijd in zit, is geen enkel probleem. Als een organisatie er vroeger wel in zat en nu niet meer, dan gaan wij geval per geval bekijken of er in eerste instantie geen andere cofinanciering mogelijk is, bijvoorbeeld met een lokaal bestuur. Daar zal ik dan ook mijn verantwoordelijkheid in nemen. Als dat niet mogelijk is, zullen wij de doelgroepmedewerker heroriënteren, bijvoorbeeld naar een ander initiatief dat wel beantwoordde aan de projectoproep, wel is meegenomen in de projectoproep van minister Vandeurzen, en dat zich natuurlijk in de nabije omgeving van de betrokken doelgroepmedewerker moet situeren. Het kan absoluut niet de bedoeling zijn dat een doelgroepmedewerker van Hasselt naar Antwerpen moet om te gaan werken.

Voor alle duidelijkheid: ik herhaal mijn engagement vanuit de Sociale Economie, ook vanuit Armoede, dat ik ervoor zal zorgen, door het geval per geval, organisatie per organisatie te bekijken, dat we de twintig doelgroepmedewerkers die wij ter beschikking stellen in deze klaverbladfinanciering, zullen kunnen garanderen dat ze nog altijd werk in de sociale economie zullen hebben.

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

Rob Beenders (sp.a): Zoals de heer Bertels aangaf, is het wel belangrijk dat er dezelfde taal wordt gesproken en dat er inderdaad niet naar elkaar wordt gewezen, maar dat tenminste de organisaties duidelijkheid krijgen. De mensen die vandaag in vooropzeg zijn geplaatst, hebben nog geen enkel signaal gekregen. Ik begrijp dat u dat niet kunt geven, want u weet niet wat het resultaat gaat zijn na die oproep. Als die mensen de verslagen lezen van de antwoorden op vragen die in de commissie worden gesteld, dan krijgen ze geen geruststellend antwoord. Dat is gewoon jammer. Ja, nu hebben ze dat wel gekregen. Dat is ook de reden waarom we die vraag hier stellen. Wanneer zo'n traject wordt opgestart, waarbij er werkplaatsen van kansengroepen onder druk komen te staan, dan moeten we te allen tijde proberen om alle extra zorg die die mensen zouden kunnen krijgen over het verlies van hun job, vanaf dag één weg te nemen. Wij kunnen wel verwijzen naar bevoegdheden van andere ministers, maar dat krijg je niet uitgelegd op straat. Wanneer zo'n klaverblad verandert, moeten we te allen tijde, zo goed als we kunnen antwoorden en alle bezorgdheden wegnemen. Als u nu altijd zegt dat er geen job verloren gaat, dan zou het zelfs goed zijn dat dat wordt meegenomen in de communicatie van uw collega-minister, zodat ten minste die extra stress bij die ondernemingen en bij die personen kan wegvallen.

Ik hoop dat het in de praktijk ook allemaal gaat lukken, want dit is nu één klaverblad waar misschien een aantal jobs onder druk komen te staan. Straks komt er nog een andere vraag over lokale diensteneconomie. Ik hoop dat uw engagement gaat lukken en ik hoop dat u niet te hoog inzet en dat het allemaal wel kan. Wij hopen dat we u kunnen afrekenen op de woorden die u hier gebruikt en dat elke job gegarandeerd blijft en dat er nog extra jobs gaan bijkomen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over het groeipad in de lokale diensteneconomie – 147 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

Rob Beenders (sp-a): Ik was eigenlijk niet van plan om deze vraag te stellen, omdat we vorige week een heel goede, constructieve resolutie hadden ingediend, waarbij we de situatie rond de lokale diensteneconomie, waar ondernemingen vandaag toch problemen ervaren, hadden kunnen oplossen. Hoe hadden we dat kunnen doen? Heel simpel: door volop in te zetten op fusies. We hebben een trapsgewijs voorstel ingediend, waarbij we zeggen dat fusies de allereerste norm moeten zijn om aan het nieuwe decreet te voldoen. Vijf vte's is de norm waarvoor elke partij zich heeft geëngageerd, wat ik ook goed vind. Ik vind het absoluut een goede norm om te kunnen professionaliseren, om te kunnen groeien, om te kunnen samenwerken. Daarover bestaat geen discussie, maar dan moet er natuurlijk wel een kader zijn om die fusies georganiseerd te krijgen. Daar waar fusies zijn georganiseerd en waar er nog een tekort is aan vte's zou dan een groeipad ter beschikking moeten zijn, zodat ze aan die vijf vte's zouden komen. Er zullen altijd ondernemingen zijn die absoluut niet kunnen fusioneren. Die zouden dan ook op basis van een groeipad tot vijf vte's kunnen komen.

Ons voorstel van resolutie van vorige week toonde aan dat we absoluut constructief willen meedenken om de ondernemingen binnen de lokale diensteneconomie de garanties te geven dat ze kunnen doorgroeien, maar helaas heeft de meerderheid het voorstel niet gesteund en zijn er nog een aantal bijkomende vragen bijgekomen de afgelopen week, waardoor deze vraag toch wel noodzakelijk was.

De minister-president heeft in zijn Septemberverklaring een groeipad aangekondigd, wat heel goed is: vijfhonderd plaatsen. Zeker nadat er twee jaar geen groeipad was, moeten we tevreden zijn met elke stap die we vooruit zetten naar extra tewerkstelling. Of het voldoende is, dat oordeel laat ik over aan de sector. Of het vijfhonderd plaatsen zijn per jaar tot het einde van de legislatuur zal wel blijken uit de antwoorden die we nog gaan krijgen in de beleidsbrieven en Septemberverklaringen die volgen.

We moeten snel duidelijkheid geven over hoe dat groeipad wordt verdeeld. Als de lokale diensteneconomie (LDE) denkt dat ze vijfhonderd jobs krijgt, dan zullen die jobs heel snel op zijn. In het belang van de sector moeten we snel duidelijkheid geven over die vijfhonderd plaatsen die erbij gaan komen. We moeten ook snel duidelijkheid geven aan de LDE-ondernemingen die vandaag in een gevarezone zitten, zodat ze weten waar ze aan toe zijn, vooral ook omdat er tal van geruchten de ronde doen. We horen de wildste verhalen, die, dikwijls los van elkaar, worden bevestigd, waaruit zou blijken dat het maximum van vijf vte's, dat decretaal is vastgelegd, zou worden verlaten. Ik hoop het niet. Ik heb uit de tussenkomsten van vorige week van de meerderheid ook niet begrepen dat dat het geval was. Ik denk dat het goed is dat u hier als minister nog eens duidelijk uitspreekt dat dat niet het geval is, zodat we weten waar we aan toe zijn, dat de ondernemingen zich kunnen beginnen te organiseren en dat de lokale besturen die op dit moment bezig zijn met hun begrotingen, kunnen weten in welk budget ze moeten voorzien.

Op basis van wat ik geschetst heb, heb ik vier vragen.

Ten eerste, u hebt steeds gezegd, ook vorige week nog, dat als er jobs zouden verdwijnen, omdat bepaalde LDE-ondernemingen niet aan de vijf vte's komen in

2018, dat u zich engageert dat er geen enkele job zal verdwijnen in de sociale economie. Op basis waarvan stelt u dat de tewerkstelling in de sector van de sociale economie niet kan verdwijnen?

Ten tweede, hoe zult u ervoor zorgen dat de lokale diensten die kleiner zijn dan 5 vte's, per 1 januari 2018 zullen voldoen aan de criteria? Gaat u nog stappen ondernemen om toch wat snelheid te maken in het realiseren van de doelstelling?

Ten derde, hoe zult u ervoor zorgen dat er geen enkele job verloren gaat bij deze lokale diensten? Welke oplossingen en alternatieven kunt u bieden om de tewerkstelling te behouden?

Ten vierde, op welke manier zult u het aangekondigde groeipad verdelen binnen de sector?

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Als u het mij toestaat, ga ik een eerste antwoord formuleren op uw eerste en derde vraag omdat ze met elkaar te maken hebben. Ik vind het goed dat u nog altijd achter de beslissing staat die door uw eigen partij is genomen in 2013. Het is goed om de schaalgrootte van vijf vast te houden. Als u geruchten hoort dat we daarvan zouden afwijken, dan kan ik ze nu ontkennen: neen, we gaan dat in geen enkel geval doen.

Wat ik ook belangrijk vind om in deze problematiek nog eens aan te kaarten, is het feit dat de organisaties dit nu al drie jaar weten, dat het pas moet op 1 januari 2018. Het is beslist in 2013 en moet pas tegen 1 januari 2018. Ondertussen weten de organisaties het al drie jaar, en ze hebben nog tijd. We zijn oktober 2016, dus ze hebben nog tijd. Men kan nu toch moeilijk de regering, of het nu de huidige of de vorige is, verwijten dat ze halsoverkop bepaalde beslissingen heeft genomen. Dat was een goede beslissing, ook al was ze niet van mezelf. Ik hou er in ieder geval aan vast.

U weet hoe dat gaat. Als bijvoorbeeld een LDE-organisatie beslist om te stoppen, zullen we er altijd voor zorgen dat het volledige contingent onmiddellijk wordt overgeheveld naar een andere organisatie. Dat is de garantie die wij hebben en die wij kunnen geven op het behoud van de tewerkstelling van de doelgroepmedewerkers. Bij dezen kan ik u garanderen – ik heb u onze werkwijze uitgelegd – dat als er toch een LDE-project of -organisatie zegt dat ze ermee moet stoppen omdat ze de vijf niet behalen, wij dat contingent onmiddellijk zullen overhevelen naar een andere LDE-organisatie, zodat er geen enkele tewerkstelling in de sector van LDE, en de sociale economie bij uitbreiding, verloren zal gaan.

In verband met uw tweede vraag, hoe ik ervoor zal zorgen dat de lokale diensten die kleiner zijn dan vijf vte, per 1 januari 2018 toch nog zullen kunnen voldoen aan de criteria, spreekt u over een groeipad, maar dat was ook niet de geest van het decreet dat tot stand is gekomen in 2013. Het was de bedoeling om tot meer professionaliteit te komen, om tot een zekere schaalgrootte te komen, maar niet per definitie door een LDE-organisatie met bijvoorbeeld twee doelgroepmedewerkers, er gewoon drie bij te geven zodat ze aan het contingent van vijf zou komen. Dat is nooit de geest geweest van het toenmalige decreet dat uw partij mee heeft ondersteund en waartoe uw partij zelfs het initiatief heeft genomen.

Wat wij ondertussen doen om ervoor te zorgen dat de organisaties voldoen aan het criterium van de vijf voltijdse equivalenten: er worden bijkomende initiatieven genomen om de vrijwillige fusies te stimuleren. We zetten bijvoorbeeld in op de professionalisering en de samenwerking via het aanbod in de collectieve ondersteuning. Onlangs werd er een oproep gelanceerd door in|C rond de professionalisering van de lokale diensteneconomie, waarbij het onderdeel samenwerken en fusie zal worden opgenomen in een opleidingsmodule. Ik kan u nog meegeven,

heet van de naald, dat de eerste is gestart op 5 oktober en dat het de bedoeling is dat het in elk van de vijf provincies wordt georganiseerd.

Ik ondersteun met de middelen vanuit de sociale economie ook de lokale regierol, wat toch ook belangrijk is. Ik investeer bijvoorbeeld 1,8 miljoen euro in die lokale regierol. De lokale regisseurs die daarmee worden aangesteld, zijn bij uitstek als beste geplaatst om mogelijke partners met elkaar in contact te brengen vanuit lokale dynamieken. Er is ook ondersteuning door de projectadviseurs van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE), en de projectadviseurs van het departement WSE volgen de LDE-ondernemingen nauw op en geven advies bij vragen van promotoren tot fusie.

Ik heb me ook reeds eerder geëngageerd om dit proces goed te blijven opvolgen. Ik zal dat ook blijven doen. Indien er zich problemen zouden voordoen, dan moeten we die oplossen wanneer ze zich voordoen. Laat ons wel wezen: we zijn oktober 2016. Het gaat pas in op 1 januari 2018. Wij bieden vanuit de administratie heel wat ondersteuning aan de LDE-organisaties. We geven de lokale besturen ook extra middelen om hun regierol in dezen waar te nemen.

Voor het antwoord op uw laatste vraag, zal ik u nog even in spanning moeten houden. Ik ga u in kleuren en geuren vertellen wat ik met de extra middelen ga doen tijdens de bespreking van de beleidsbrieven en de begroting.

We zijn in deze commissie al twee jaar bezig met te zeggen dat het toch wel goed zou zijn mocht er 3 miljoen euro bij komen voor sociale economie. Ik heb nu minstens 7 miljoen euro, misschien nog iets meer, maar dat zal ik houden voor de begrotingsbesprekingen. Ik hoop dat u het ook een goede zaak vindt dat ik geen 3 miljoen euro heb, maar minstens 7 miljoen euro.

De voorzitter: De heer Beenders heeft het woord.

Rob Beenders (sp-a): We gaan ons derde jaar in. 3 keer 3 miljoen euro is 9 miljoen euro. Op dat vlak zijn we er dus bijna, alle gekheid op een stokje.

Ik wil één ding rechtzetten. U hebt gezegd dat het doel van het decreet nooit was om de LDE-ondernemingen vanwege de verplichting om tot vijf te gaan, te laten groeien. Dat klopt.

Het doel was om ze te professionaliseren en efficiënter te maken. Het een sluit het ander niet uit. Het betekent ook niet dat we tevreden zouden zijn met een standstill binnen LDE.

Wat me in een commissievergadering altijd verwondert, is dat ministers beslissingen individualiseren. Ik denk dat een regering nog altijd collectief beslist, dus als u mee in de regering zit, hebt u uiteraard mee goedgekeurd.

In de vorige legislatuur was er wel altijd een groeipad, net om ondernemingen als LDE en beschutte en sociale werkplaatsen te kunnen laten groeien als dat nodig was. Ik denk dat we niet alleen tevreden moeten zijn als men binnen LDE fusioneert en vijf voltijdsen (vte) heeft, maar dat we tevreden moeten zijn als we LDE-ondernemingen die vandaag wachtlijsten hebben omdat ze bijvoorbeeld geen extra mensen kunnen aanwerven, kunnen helpen om te groeien zodat de wachtlijst wordt afgebouwd. Ik pleit er echt voor om niet alleen tevreden te zijn met het behoud en een fusie van LDE-ondernemingen voor een betere efficiëntie en voor het inzetten van vijf vte's, maar ook om hen een mogelijkheid te geven om te groeien en om waar er nood is aan extra mensen, een groeipad te hebben.

U zegt dat ze het al drie jaar weten. Dat klopt, maar ze hebben de voorbije twee jaar geen mogelijkheid gehad om te groeien en extra mensen aan te werven,

want er was geen groeipad. U zegt dat als men functioneert, men dan ook groeit. Ik zeg u dat dit niet klopt. Bezoek een aantal LDE-ondernemingen die goed werken en die het morgen met vijf extra mensen nog niet gedaan krijgen. Laat ze fusioneren. Denkt u dan dat ze minder werk zullen hebben? Dat is niet zo. Ze hebben ook nood aan mankracht, aan menselijk kapitaal. De afgelopen twee jaar heeft de overheid geen mogelijkheid gegeven om extra mensen in dienst te nemen. We moeten ook eerlijk zijn: de afgelopen twee jaar is er geen enkele fusie doorgevoerd met de bedoeling van een schaalvergroting. Dat geeft aan dat het beleid de afgelopen twee jaar misschien toch iets te laks is geweest in het ondersteunen van de LDE-ondernemingen. Ze weten het inderdaad al lang, maar het kader waarbinnen ze zich kunnen organiseren om tot vijf vte's te komen, werd door de overheid niet goed begeleid. Ik pleit er echt voor dat er een groeipad komt, ook binnen LDE, zodat die ondernemingen die inzetten op fusiegesprekken en die nood hebben aan extra menselijk kapitaal, van de overheid ook de kans krijgen om de wachtlijsten te doen afnemen en om te groeien.

We zullen wachten op uw beleidsbrief om te weten hoe u het groeipad zult verdelen en waaruit de middelen zullen komen. Het doet er eigenlijk niet toe. Ik ben al blij dat er vijfhonderd mensen extra komen. Maar ik hoop dat u, naast de beschutte en sociale werkplaatsen, ook binnen LDE in een groeipad voorziet voor die ondernemingen die er vandaag, maar eigenlijk ook al de voorbije twee jaar, nood aan hebben.

De voorzitter: Mevrouw Vermeulen heeft het woord.

Sabine Vermeulen (N-VA): We hebben er vorige week ook al een zware discussie over gehad, maar ik ben ervan overtuigd dat u, minister, alleszins de kwaliteit zult waarborgen van de begeleidingsondersteuning van minstens vijf vte's.

Ik ben ook blij om te vernemen dat er effectief maatregelen worden genomen om verder te begeleiden via in|C enzovoort. Ik denk dat de heer Beenders misschien op andere plaatsen komt dan ik, want ik hoor niet veel klachten, wel de vragen van mensen over hoe ze kunnen fusioneren. We moeten met z'n allen de mensen meedelen dat fusioneren niet nadelig hoeft te zijn. We moeten vooral die boodschap brengen. Vroeger was klein blijven misschien lucratiever. Vanaf 2017 kan men het misschien beginnen te voelen omdat de begeleidingsondersteuning naar een op vijf terugvalt. We moeten dus met z'n allen de boodschap verspreiden dat men in actie moet schieten, want een fusie hoeft niet nadelig te zijn. We moeten met z'n allen die boodschap verspreiden en niet in de pers andere berichten verspreiden.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Ik denk dat mevrouw Vermeulen gelijk heeft dat we op andere plaatsen komen, en misschien is dat maar goed ook, zodat we in het parlement andere dingen kunnen laten horen.

Minister, mijn vraag was vooral een vraag om verduidelijking. Collega Peeters heeft op 12 mei een vraag over fusie gesteld. U hebt toen geantwoord dat in het kader van de professionalisering van de lokale diensteneconomie binnen de opleidingsmodules een gedeelte samenwerking zou komen dat in september zou worden uitgerold. U hebt daarnet gezegd dat dit in gang is gezet en dat de eerste op 5 oktober heeft plaatsgevonden. Het was gewoon een vraag om verduidelijking.

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Ik denk dat ik de bijkomende vraag van de heer Annouri heb beantwoord. Op 5 oktober is het van start gegaan, en het is de bedoeling om dit te doen in elk van de vijf provincies.

Ik heb het over minstens 7 miljoen euro. Ik ga u nog in spanning houden, mijnheer Beenders en andere collega's. Vanwaar komt het geld? Het zijn bijkomende middelen die ik heb gekregen. Het gaat niet over een verschuiving binnen de budgetten van de sociale economie. Ik verwacht hier dus een pittig debat en hopelijk ook een aantal kleine complimenten als het gaat over die bijkomende middelen.

Rob Beenders (sp·a): Mevrouw Vermeulen, wij hebben vorige week een voorstel van resolutie ingediend dat absoluut inzette op fusies. Als u dat mee had goedgekeurd, dan hadden er geen andere signalen in de pers gestaan. U hebt niet goedgekeurd. Ik twijfel eraan of u wel achter fusies staat. We hebben een trapsgewijs voorstel gedaan waarin we resoluut willen ingaan op fusies, maar u moet ook de praktijk voor ogen houden. Vandaag zijn er OCMW-besturen met elkaar aan het praten om tot een fusie over te gaan die met moeite aan vier vte's komen. Wat gaan we aan die OCMW's zeggen? 'Pech, u hebt inspanningen gedaan om tot vijf te komen, maar het lukt u niet.' Of zullen we zeggen: 'Proficiat, u zet in op professionalisering en u wilt fusioneren, maar u komt maar tot vier vte's. Wij zullen u ondersteunen en we voorzien in een groeipad zodat u die ene persoon extra kunt hebben en uw goede werking voor uw inwoners kunt voortzetten.' U kiest blijkbaar voor een ander scenario. Ik kies voor het tweede scenario. Daarom vind ik dat we resoluut moeten inzetten op fusies, en daar waar de inspanningen worden geleverd om dit te realiseren en men niet aan vijf vte's geraakt, moeten we de mogelijkheid geven om in een groeipad te voorzien om die extra persoon te kunnen geven. Dat is mijn verhaal en ik denk dat het de meest constructieve houding is die we kunnen aannemen. Ik hoop echt, uit de grond van mijn hart, dat u hetzelfde zegt en hoopt en dat we in de beleidsbrief kunnen zien dat er ook voor LDE-ondernemingen een groeipad komt.

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 aanhoudende problemen met Sodexo in verband met de dienstencheques – 3 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: Mevrouw Taelman heeft het woord.

Martine Taelman (Open Vld): Voorzitter, minister, collega's, begin dit jaar hebben we uitgebreid gediscussieerd over problemen met de uitgiftemaatschappij voor de dienstencheques Sodexo. Het is intussen negen maanden later en er blijken nog altijd problemen te zijn. We horen vooral veel klachten over gebrekkige communicatie, onder andere bij pannes. Begin dit jaar, nadat u de zaak erg bent beginnen op te volgen, is er ook een informatiebrochure verspreid. Inmiddels is die achterhaald maar wordt er niets gedaan, zodat de dienstenchequeondernemingen (DCO's) moeten werken met informatie die niet meer correct is. Ook vormingen en infosessies worden niet of veel te laat georganiseerd zodat de DCO's het zelf maar moeten uitzoeken. Er zijn problemen met de terugbetalingen. Omdat er een indexering is gebeurd en omdat er door de optische lezing zendingen van dienstencheques in stukken worden uitbetaald, is de referte die de dienstenchequeondernemingen gebruiken, superbelangrijk om de terugbetalingen op te volgen. Die refertes worden vaak niet overgenomen door Sodexo.

Ook de gebruikers blijven klagen. Er is gekozen voor zo veel mogelijk elektronische cheques, maar wanneer gebruikers dan de overstap willen maken naar die elektronische cheques, wordt het hun niet gemakkelijk gemaakt, en dat kan toch niet de bedoeling zijn.

Minister, u had begin dit jaar regelmatig overleg met Sodexo om de problemen op te volgen. Vindt dat nog plaats, en zo ja, met welke frequentie? Bent u op de

hoogte dat er nog altijd problemen zijn? Heeft Sodexo de dienstenchequegebruikers en DCO's al bevroegd over hun ervaringen met de uitgiftemaatschappij of zijn er plannen om dat regelmatig te doen? Zult u aandringen bij Sodexo op een meer proactieve communicatie over wijzigingen, ook wanneer er pannes zijn op de site? Wordt er nog gewerkt aan het verbeteren van de optische lezing van dienstencheques? Zal er worden geredigeerd aan het niet opnemen van referenties? Zal Sodexo zijn werking ten aanzien van klanten ook bijsturen zodat overschakelen naar elektronische dienstencheques gemakkelijker wordt?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mijn administratie volgt de overheidsopdracht voor de uitgifte van dienstencheques zeer nauwgezet op. In de beginfase gebeurde dat tweemaal per week, nu is dat maandelijks.

Op het opvolgingsoverleg wordt de opdracht breed besproken. Alle problemen die zijn vastgesteld door de overheid of gesignaleerd door de gebruikers en ondernemingen, komen daar aan bod. De signalen komen van verschillende kanalen. Ik denk hierbij aan de 1700-lijn, mijn kabinet, de Vlaamse Ombudsdienst, de dienst dienstencheques en de klachtendienst van het Departement Werk en Sociale Economie. We overleggen ook regelmatig met de sectorale werkgeversfederaties en consulteren regelmatig de sectorale werknemersvertegenwoordigers. Zo zijn we van de meeste problemen op de hoogte.

Toch stromen niet alle klachten door tot bij de overheid. Op het laatste overleg met de sector heb ik daarom gevraagd om de klachten over Sodexo door te sturen naar de administratie zodat wij een volledig zicht krijgen op de bestaande problemen.

Op frequente basis worden de belangrijkste problemen besproken tussen enerzijds de stuurgroep dienstencheques bestaande uit de sectorale werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, mijn administratie en mijn kabinet en anderzijds Sodexo. Daar worden afspraken gemaakt over verdere acties.

Sodexo heeft al eigen bevestigingen gedaan bij de gebruikers en de dienstencheque-ondernemingen. Die gingen echter niet over de tevredenheid maar over de voordelen en uitdagingen van de e-dienstencheques. Sodexo is wel verplicht om eenmaal per jaar met een onafhankelijk studie bureau de tevredenheid van de gebruikers, de erkende ondernemingen en de dienstenchequewerknemers te laten onderzoeken. Deze externe bevestiging zal op het einde van 2016 uitgevoerd worden.

Van bij het begin van de samenwerking heb ik bij Sodexo aangedrongen op een open en proactieve communicatie. Zolang daar klachten over zijn, blijf ik rekening houden met deze opmerking. Ik stel wel vast dat er voor de ondernemingen een infogids en een kennisbank zijn ontwikkeld. De infogids is een technische handleiding voor de onderneming die voortdurend wordt bijgewerkt en de kennisbank geeft een overzicht van alle operationele informatie over de pannes en andere technische problemen. Deze middelen zouden voor de ondernemingen een sterk communicatiekanaal moeten zijn. De communicatie kan echter, zoals u zelf ook zei, nog altijd beter.

Om de maatregel goed op te volgen en fraude te voorkomen is een correcte lezing van de cheques belangrijk. Daarom is het nodig dat de cheques correct worden ingevuld voordat we ze uitbetalen. We vragen dan ook aan de ondernemingen om de nodige gegevens in te vullen. Tegelijk vragen we aan Sodexo om alle mogelijke inspanningen te doen om de optische lezing te optimaliseren.

Eind augustus voerde Sodexo enkele bijkomende technische verbeteringen aan de optische lezing door. De eerste resultaten eind september tonen aan dat de leesbaarheid hierdoor verbeterd is.

In sommige gevallen worden cheques niet in een keer aan een onderneming uitbetaald, bijvoorbeeld wanneer er cheques zijn waarop de prestatiedatum of het rijksregisternummer van de werknemer niet zijn ingevuld. Hierdoor ontvangt de onderneming de uitbetalingen in verschillende delen. De ondernemingen kunnen echter zelf een referentie invullen op het online afgifteborderel en dan gebruikt Sodexo die referentie bij alle uitbetalingen. Zo blijft het overzichtelijk voor de ondernemingen.

Sodexo heeft zich geëngageerd om 95 procent van de gebruikers volledig digitaal te doen werken tegen eind 2017 en heeft daarvoor een actieplan uitgewerkt. Het spreekt voor zich dat het voor de gebruikers dan ook eenvoudig moet zijn om de overstap van het papieren naar het elektronische systeem te maken. Sodexo heeft inderdaad gepland om de procedure makkelijker te maken. Dat project is gepland voor begin 2017.

Het probleem van de namen met twee letters was ons nog niet bekend, maar we hebben het gesignaleerd. Sodexo zal ook daar bekijken hoe het daar een oplossing voor kan bieden.

Het aantal klachten en de aard daarvan zijn dezelfde als deze op het einde van het federale tijdperk. Door het stijgend elektronisch gebruik zijn er nog wat problemen die mijn kabinet en mijn administratie verder opvolgen.

De voorzitter: Mevrouw Taelman heeft het woord.

Martine Taelman (Open Vld): Minister, ik ben blij te horen dat het overleg blijft lopen en dat u beseft dat Sodexo in zijn communicatie nog een tandje bij mag steken. Uiteraard moeten de cheques correct worden ingevuld. Dat de optische lezing verbeterd is, is goed, maar ik merk toch dat er nog veel werk aan de winkel is. Het gaat niet over het niet correct invullen; die optische lezing herkent soms heel evidente zaken niet die het menselijk oog op het eerste gezicht als een cijfer ziet. Wanneer er niet wordt uitbetaald en men vraagt aan de DCO's om te verbeteren, dan betekent dat voor hen een berg werk.

U hebt het over 40 procent. Om dan in 2017 aan 95 procent te geraken, zal er nog een serieuze tand bij moeten worden gestoken, vooral om het voor de gebruikers gemakkelijker te maken om naar die elektronische cheques over te schakelen. Er wordt nog dagelijks gemeld dat gebruikers heel veel moeilijkheden hebben om via de webtoepassing in te loggen en te wijzigen.

Als ik zie dat van de gebruikers 13 procent tussen 71 en 80 jaar is en 13 procent ouder dan 80 jaar, dan zou Sodexo er misschien goed aan doen om na te gaan hoe het aan die 95 procent digitale gebruikers wil geraken. Per definitie is er een heel grote categorie binnen die leeftijdsgroep die niet goed overweg kan met elektronische toestanden.

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Miranda Van Eetvelde (N-VA): De vragen van mevrouw Taelman tonen aan dat degelijk overleg noodzakelijk is. Ik hoop dan ook dat dit de laatste vragen zijn over de technische problemen. De kinderziektes zouden intussen ongeveer voorbij moeten zijn.

Het is goed dat er na elk melding van problemen nog altijd wordt gezocht naar een oplossing. Het wekelijks overleg tussen Sodexo en de administratie en het overleg met het kabinet tonen aan dat dit absoluut nog nodig is.

We ondersteunen de idee van de proactieve communicatie, zowel met de klanten als met de overheid. De communicatie die aan de gebruikers gericht is, moet ook aan de ondernemingen gestuurd worden, want vaak zijn het de ondernemingen

die eerst de klachten binnenkrijgen of die het eerste aanspreekpunt zijn voor de gebruikers. Dan kunnen ze zich beter voorbereiden op de te verwachten vragen.

We moeten blijven inzetten op de administratieve vereenvoudiging, maar we moeten er tevens voor zorgen dat de klantvriendelijkheid van Sodexo behouden kan blijven.

De voorzitter: Mevrouw Christiaens heeft het woord.

An Christiaens (CD&V): Ik sluit mij aan bij de vragen van collega Taelman. Ik vind het frappant dat er zich bij Sodexo continu zoveel problemen blijven voordoen. De vragen die hierover de voorbije negen maanden zijn gesteld, spreken voor zich. Hoe komt het dat we nu met zoveel praktische problemen geconfronteerd worden?

Minister, u levert goed werk en hebt het overleg opgevoerd: er is frequent overleg, zowel met het kabinet als met de administratie. We kunnen hier enkel maar blijven hameren op blijvende opvolging en hopen dat de problemen opgelost geraken, zodat de frequentie van onze vragen daarover kan verminderen.

Wat de administratieve vereenvoudiging en de digitalisering betreft, maakte ik zelf een vreemde ervaring mee. Blijkbaar kan een adreswijziging niet online doorgegeven worden, maar moet ze afgedrukt en per post bezorgd worden. Dat vind ik niet meer van deze tijd en niet klantvriendelijk.

Over de elektronische dienstencheques en de werknemers antwoordde u een tijd geleden op een vraag dat er een app werd ontwikkeld om hun uren door te geven en dat de dienstenchequebedrijven daarvoor opleidingen zouden organiseren. Is dat intussen gebeurd en werkt dat in de praktijk?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik veronderstel inderdaad dat dit gebeurd is. Ik kan me niet voorstellen dat men een app lanceert om er daarna niets mee te doen. De filosofie was dat het doorgeven van de uren gemakkelijker werd gemaakt.

We gaan nu naar een stabilisering, met andere woorden naar een situatie waar het aantal klachten vergelijkbaar is met wat er vroeger gold, toen het een federale materie was. In de maand september werden er 7.220.824 dienstencheques gebruikt. Het zou verbazend zijn dat er voor zo'n groot volume geen klachten zouden zijn.

Er zijn wel enkele fundamentele knelpunten. Ik denk aan het probleem van die twee letters, dat moet opgelost worden. Naar ik heb vernomen, zitten we nu ongeveer aan het aantal klachten dat vergelijkbaar is met wat vroeger ook elke maand aan bod kwam. Ik vind het maar logisch dat men, telkens wanneer er zich problemen voordoen, ook bereid is om te zoeken naar een oplossing. Dat lijkt me vanzelfsprekend.

De verdere digitalisering is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van Sodexo zelf. Het is aan hen om hun engagement om 95 procent van de gebruikers digitaal te laten werken, waar te maken. Zij moeten een actieplan uitwerken, ook bijvoorbeeld naar ouderen toe.

De voorzitter: Mevrouw Taelman heeft het woord.

Martine Taelman (Open Vld): Minister, u zegt dat er 7 miljoen cheques zijn gebruikt in de maand september.

De verdeling is ongeveer als volgt: 60 procent elektronische cheques en 40 procent op papier. Die papieren cheques worden afgegeven en worden met vertraging geïnd. In de maand oktober zullen er nog papieren cheques worden ingediend voor

uren die gepresteerd zijn in september of zelfs in augustus. Waarop hebben deze cijfers precies betrekking? Gaat het om het aantal geïnde cheques?

Minister Philippe Muyters: De cijfers hebben betrekking op het aantal uitgegeven cheques.

Martine Taelman (Open Vld): Het gaat dus om het aantal cheques dat verkocht werd. Minister, zoals hier al is gezegd, hoop ik dat het de laatste keer is dat we over de technische knelpunten moeten hebben. Er blijft nood aan opvolging en de boodschap is dat er goed moet worden gecommuniceerd. Hopelijk kunnen we het in de toekomst dan meer over de inhoudelijke aspecten van het dienstenchequesysteem hebben.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over een stijgend aantal klachten inzake discriminatie van werkzoekende 45-plussers op de arbeidsmarkt – 19 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over discriminatie op de werkvloer – 46 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over discriminatie bij aanwerving – 85 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Tijdens de eerste acht maanden van dit jaar zijn er bij het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia al 60 procent méér dossiers geopend over leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer dan in heel 2015. Gemiddeld gaat het per jaar om een vijftigtal dossiers, maar in 2016 zijn er eind augustus al 74 dossiers geopend. In de meeste gevallen gaat het om 45-plussers die nog vóór de sollicitatie te horen krijgen dat ze te oud zijn. De discriminatie van jongeren gaat vooral over vacatures met leeftijdsbeperkingen waardoor zelfs iemand van 26 al uit de boot valt. Unia vreest een verdere toename en kondigde daarom een campagne aan om de problematiek op de politieke agenda te krijgen.

Inmiddels zijn er enkele reacties gekomen op dit nieuws. Federaal minister van Werk Peeters kondigde aan samen met de werkgeversorganisaties en sociale partners te willen bekijken hoe deze specifieke vorm van arbeidsdiscriminatie kan worden aangepakt. UNIZO relativeerde het aantal klachten, meer bepaald omdat de cijfers niet in verhouding staan tot de stijgende werkgelegenheidsgraad bij oudere werknemers. Zo bedroeg die in 2015 voor werknemers tussen 55 en 64 jaar 44 procent, ofwel een stijging van maar liefst 20 procent in vergelijking met 1999. Het aantal jobs voor 50-plussers steeg dit jaar met 34.690 in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar. Er is volgens UNIZO ook geen sprake van dat de overgrote meerderheid van werkgevers niet bereid zou zijn om oudere werknemers aan te werven. Alleen zijn er wel enkele barrières die ontmoedigend werken. Concreet gaat het dan bijvoorbeeld over hogere looneisen als gevolg van anciënniteitsbarema's, het risico om op te draaien voor kosten van SWT bij ontslag en het recht voor 60-plussers en in sommige gevallen ook al 55-plussers op onbeperkt tijdskrediet.

Minister, hoe reageert u op de stijging van het aantal klachten rond leeftijdsdiscriminatie van werkzoekende 45-plussers op de arbeidsmarkt in verhouding tot het

algemene activeringsbeleid van werkzoekenden en in het bijzonder het beleid dat erop gericht is mensen langer op maat te laten werken?

Werd er reeds een lijst gemaakt van Vlaamse maatregelen die een negatief effect kunnen hebben op de aanwerving van oudere werkzoekenden?

Zijn er bijvoorbeeld indicaties dat de doelgroepkorting wordt aangevoerd als grond voor discriminatie?

Zal de minister met de sociale partners op korte termijn nagaan op welke manier discriminerende praktijken van oudere werkzoekenden kunnen worden vermeden?

Wordt er binnen VDAB actief opgevolgd of oudere werkzoekenden geconfronteerd worden met discriminatie enerzijds, en worden werkgevers vanuit VDAB voldoende gewezen op het discriminatieverbod op basis van leeftijd anderzijds?

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia is inderdaad een campagne gestart tegen leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer, nadat is gebleken dat het aantal klachten en dossiers over leeftijdsdiscriminatie het laatste jaar fors is gestegen.

Unia opende nu al 60 procent meer dossiers dan vorig jaar over mogelijke leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer. In 2015 ging het om 45 dossiers, dit jaar werden er al 74 dossiers geopend. Unia verwacht ook dat het aantal dossiers nog zal toenemen. "We blijven meldingen krijgen van mensen die het gevoel hebben kansen mis te lopen vanwege hun leeftijd", zegt Els Keytsman, directeur van Unia.

In bijna de helft van de nieuwe dossiers, namelijk in 31 gevallen, gaat het om klachten die betrekking hebben op de sollicitatie zelf. Ik citeer opnieuw mevrouw Keytsman: "Mensen krijgen dan te horen dat ze niet in aanmerking komen wegens hun leeftijd. Dit is zorgwekkend. Als het bij sollicitaties draait om leeftijd en niet om capaciteiten, waar moet je dan de motivatie blijven halen om langer te werken?"

Uit de analyse van Unia blijkt dat vooral oudere werknemers het slachtoffer zijn van leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer. In bijna zes op de tien dossiers gaat het over 45-plussers. We hebben hier al lang debatten gevoerd over hoe we 50-plussers of 55-plussers meer kansen konden geven. Ik vind het hallucinant dat we het hier hebben over 45-plussers die al minder kansen krijgen. Ik ben 32. Ik heb vrienden van 45. Ik begin me al zorgen te maken over mijn eigen toekomst. Ik zie hier meerdere collega's aan tafel die ouder zijn dan 45. Ik durf niet te bepleiten dat zij minder productief zouden zijn of minder capaciteiten zouden hebben en daardoor dan ook meer uit de boot zouden moeten vallen als ze solliciteren naar een nieuwe job.

Mevrouw Talpe heeft ook aangehaald dat er af en toe ook jongeren een klacht hebben ingediend. Het gaat dan vooral over vacatures waarbij ze uit de boot vallen omdat er leeftijdsclausules zijn opgenomen waarin is bepaald dat je niet mag solliciteren als je jonger bent dan een bepaalde leeftijd.

Wat zijn de achterliggende oorzaken? Volgens Unia spelen de loonkosten mee, maar het gaat evengoed over de perceptie van werkgevers. Zo is er bijvoorbeeld het hardnekkige vooroordeel dat 50-plussers niets van hightech kennen. Ook jongeren hebben te kampen met dergelijke vooroordelen, bijvoorbeeld dat ze lui zouden zijn.

Volgens Unia heeft de stijging zeker te maken met de zaak Dovy, waarover in de pers veel ophef was. Ook in deze commissie werd daarover gesproken. Maar de toename is zo groot dat ze op een dieperliggend maatschappelijk probleem wijst.

Ik verwijs in deze context ook graag naar de uitspraken van professor arbeids-economie Stijn Baert. Hij wijst erop dat discriminatie is zoals te snel rijden: er is wetgeving met sancties nodig, maar ook de pakkans dient voldoende hoog te zijn. De professor refereert ook aan een onderzoek van de UGent, waarover wat mij betreft wat meer ophef had mogen zijn. De UGent stuurde in 2014 en 2015 meer dan duizend fictieve sollicitaties naar bestaande vacatures in Vlaanderen. Het ging hierbij om werknemers die enkel inzake hun leeftijd verschilden. Gemiddeld ontvingen de zes of twaalf jaar oudere kandidaten zomaar even 39 procent minder uitnodigingen voor een jobgesprek. Dit is het zoveelste bewijs voor ons dat discriminatie op de arbeidsmarkt een structureel probleem is. Het gaat daarbij om verschillende vormen van discriminatie. Ondertussen heeft uw federale collega Kris Peeters gecommuniceerd dat bedrijven die zich bezondigen aan dergelijke vormen van discriminatie, gesanctioneerd moeten worden.

Mijn voorstel voor de invoering van praktijktesten werd een jaar geleden weggestemd. De huidige meerderheid kiest ervoor te focussen op sensibilisering en zelfregulering om komaf te maken met discriminatie, want ook een beleid zonder een objectief meetinstrument en zonder een sanctioneringsluik zou zijn vruchten tonen. Ik blijf ervoor vrezen dat de waarheid u ongelijk zal geven.

Minister, ik heb voor u de volgende vragen.

Ten eerste, is de digitale campagne van Unia de informatiecampagne die u uitrolt rond discriminatie? Kunt u mij meer uitleg geven over het opzet van deze campagne? Wat zijn uw verwachtingen van die campagne van Unia? Welke concrete resultaten wilt u hiermee bereiken? Hoe gaat u de effecten van die campagne meten? Volgen er nog andere campagnes? Zo ja, welke en wanneer?

Ten tweede, de campagne van Unia focust op leeftijdsdiscriminatie. Hoe staat het met de informatiecampagne die u zou uitrollen tegen discriminatie op basis van afkomst?

Ten derde, wat vindt u van de uitspraken van uw federale collega Peeters om werkgevers die discrimineren, te sanctioneren? Wordt het geen tijd voor de invoering van praktijktesten op Vlaams niveau als middel tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, nu blijkt dat het door u uitgestippelde beleid misschien toch niet voldoende zou zijn? Overweegt u een apart systeem van praktijktesten gericht op leeftijdsdiscriminatie?

Ten vierde, u hebt aangegeven dat het Actieplan Bestrijding Arbeidsmarktgerelateerde Discriminatie (ABAD) nog voor de zomer van 2016 zou worden geactualiseerd. Is dit gebeurd? Op welke manier? In het geactualiseerde ABAD zouden ook acties worden opgenomen met betrekking tot controle en sanctionering. Kunt u deze eventuele acties toelichten?

Ten vijfde, via de sectorconvenanten wil u sectoren en ondernemingen aanmoedigen tot het opzetten van systemen van zelfregulering en zelfcontrole, waarvan ook praktijktesten deel uitmaken. Zijn deze sectorconvenanten besproken met de sociale partners? Voor hoeveel sectoren werden er ondertussen convenanten afgesproken en welke maatregelen betreffende antidiscriminatie op de werkvloer werden hierin opgenomen?

Ten zesde, wat hebt u het voorbije jaar ondernomen om het meldpunt discriminatie beter bekend te maken bij het brede publiek?

Ten zevende, komt er een Vlaams vervolgingsbeleid ten aanzien van opzettelijke discriminatie?

Ten achtste, wat hebt u, in overleg met uw collega Liesbeth Homans, ondernomen opdat de Vlaamse overheid qua personeelsbeleid een voorbeeldfunctie kan vertolken op het vlak van antidiscriminatie?

De voorzitter: Na deze bemoedigende woorden over de capaciteiten van mijn leeftijdsgenoten, geef ik het woord aan de heer Ronse, die zich ook zorgen maakt over deze mensen.

Axel Ronse (N-VA): In eerste instantie dank ik mevrouw Talpe en de heer Annouri om hun vraag uit te stellen tot deze week, want door enkele technische mankementjes was mijn vraag vorige week donderdag iets te laat ingediend.

Proficiat aan de minister met zijn nieuwe frisse coupe. U ziet er alleszins niet meer uit als een 45-plusser. *(Opmerkingen. Gelach)*

Zelf probeer ik mijn haren wat langer te laten groeien om er net wat serieuzer uit te zien.

In ieder geval, als we met een aantal collega's over hetzelfde thema een vraag om uitleg stellen, dan zegt de laatste in het rijtje: ik ga niet alles herhalen wat de vorige collega's zeiden, want zij hebben de essentie al gebracht. Vandaag is dat even anders wat mij betreft. Ik heb heel het verhaal rond Unia en de 45-plussers op een andere manier beleefd.

Ik geef even de zaken zoals ik ze heb beleefd. Unia heeft gemeld dat er op vandaag 74 klachten zijn, terwijl er vorig jaar 45 klachten waren. Dat zijn 29 klachten meer. Vorig jaar, in dezelfde periode, zijn er 34.690 extra jobs gekomen voor 50-plussers. Dat is de dingen wat in zijn perspectief plaatsen, zo denk ik.

We hebben in Vlaanderen nogal de gewoonte om, zodra negatieve dingen gebeuren, een steekvlampolitiek op te starten: we gaan praktijktests doen, we gaan werkgevers die aan leeftijdsdiscriminatie doen, gaan sanctioneren – dat was toch de boodschap of de eerste reactie van de federale minister van Werk. Ik heb zelf zeven jaar het genoeg gehad om met ondernemers te werken en ik ben in die zeven jaar geen enkele, maar dan ook geen enkele ondernemer tegengekomen die zei: 'Ik heb iets tegen die mens zijn leeftijd.' Ik heb nog nooit een aanwerving meegemaakt waar een mens zijn leeftijd een kritische factor was. Wat waren kritische factoren? Proefperiodes die zijn afgeschaft, hoge anciënniteitsbarema's, onbeperkt tijdscrediet, en er zijn zelfs nog een aantal collega's die er nog extra kritische factoren aan willen toevoegen. Vorige week was er een politica die opriep, naar aanleiding van het ING-debacle, om een verplichte leeftijdspiramide bij collectieve ontslagen in te roepen.

We moeten net die handicaps en die vervloekte voorrechten wegnemen, zodat de 45-plussers of 50-plussers niet langer met minder kansen in de aanwervingen komen en dat op de competenties wordt gewerkt.

In die zin ben ik uiteraard ook benieuwd naar de visie van de minister. Ik heb, in tegenstelling tot mijn collega's, geen negen of tien vragen, maar slechts één vraag. Minister, hoe hebt u zelf de Unia-cijfers geïnterpreteerd en wat zult u daarmee doen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Zeker ten aanzien van de heer Annouri wil ik toch nog eens zeggen wie waarvoor bevoegd is. Soms heb ik de indruk dat dat toch niet juist geweten is. De relatie tussen werkgever en werknemer is een federale materie. De aanwervingen van die mensen is een federale materie. Wat een Vlaamse materie is, is alles wat met uitzendkrachten te maken heeft, en sinds de zesde staatshervorming wat met dienstenchequeondernemingen te maken heeft. Daar is een Vlaams beleid mogelijk. Op de rest is een federaal beleid mogelijk. Wil dat zeggen dat het voor mij voor de rest allemaal niets uitmaakt? Neen, ik doe wel acties, maar de wetgeving is federaal. Als ik sommige van uw vragen hoor, mijnheer Annouri, blijkt dat niet altijd even duidelijk te zijn.

De digitale campagne van Unia betreft niet de geplande campagne van de Vlaamse overheid en ze gebeurt ook niet in opdracht van de Vlaamse overheid. Het is een campagne van Unia. Ik kan dus niet antwoorden op de vraag wat men ermee wilt bereiken.

Conform het regeerakkoord ben ik wel samen met het Departement Werk en Sociale Economie een campagne tegen discriminatie op de werkvloer aan het voorbereiden. Voor de doelstellingen van de campagne verwijs ik naar mijn toelichting tijdens de vergadering van de commissie Werk van 2 juni 2016. Ik zal nog een paar keer verwijzen omdat het niet zinvol is om alles te herhalen wat toen is gezegd.

Op 21 juni 2016 werd dit ook toegelicht op de werkgroep van het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). In de zomermaanden heeft het Departement Werk en Sociale Economie in mijn opdracht hiervoor een competitie uitgeschreven. Het bureau dat het winnende concept heeft ingediend, werkt op dit moment de verschillende onderdelen verder uit, in overleg met een klankbordgroep, bestaande uit de sociale partners en vertegenwoordigers van organisaties op het terrein. Het belangrijkste doel van de campagne is het bespreekbaar maken van discriminatie op de werkvloer, op basis van welke grond dan ook. Ik wil mij met andere woorden niet toespitsen op één specifieke vorm. Alle vormen van discriminatie zijn immers verwerpelijk. Een onderliggend doel is mensen die slachtoffer of getuige van discriminatie zijn, de weg te wijzen naar een van de meldpunten die daarvoor bestaan. Ik hoop wel dat ik volgend jaar, als er meer meldingen zijn, niet moet horen in de media dat er meer discriminatie is. Die twee moet je loskoppelen van elkaar.

We zullen het effect van de campagne onder meer indirect kunnen meten aan het aantal bezoekers van de website waar in de campagne naar verwezen wordt en aan het aantal meldingen op de aangegeven meldpunten in de campagne. Uiteraard zal de eventuele weerklank in de media de effecten mee beïnvloeden. We plannen de lancering van de campagne midden of eind november. Op basis van de evaluatie zullen we nagaan of en hoe we de campagne al dan niet herhalen in een latere fase.

Met betrekking tot uw vraag over het sanctioneren van werkgevers in het kader van discriminatie verwijs ik naar de vergadering van de commissie Werk van 2 juni 2016. Zoals toen reeds vermeld, controleert mijn inspectie al jaren op discriminatie, toch op de punten waar wij verantwoordelijk voor zijn.

Wat betreft praktijktesten als middel tegen discriminatie – wat alleen kan in de uitzendsector en de dienstenchequesector, de enige sectoren waar er al met een mysterycall wordt gewerkt –, blijf ik vandaag bij mijn standpunt dat uitlokking een juridisch instrument is waar je als overheid heel omzichtig mee moet omspringen. Ik vertrouw hierin nog steeds op de kracht van de sector zelf. Mocht dit niet baten, dan is dat wel een begin van bewijs voor de overheid als bedrijven in die twee sectoren blijven discrimineren.

In juni heb ik inderdaad een geactualiseerd ABAD uitgewerkt. Dit werd op 20 juli in de commissie diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) voorgesteld en besproken. Op basis van hun bemerkingen wordt het geactualiseerd ABAD nog verfijnd. Het actieplan voorziet in een versterkte inzet op antidiscriminatie rond vijf krachtlijnen.

De eerste is sensibilisering rond het thema van antidiscriminatie via een informatiecampagne, instrumenten en toolboxes zoals de 'Talentontwikkelaar', die zal worden geactualiseerd, en ook de bestaande meldpunten zullen onder de loep worden genomen. De tweede krachtlijn is preventief discriminatie bestrijden via opleiding en vorming. De derde is de strijd tegen discriminatie op sectoraal niveau stimuleren via de sectorconvenants. De vierde is antidiscriminatie als prioriteit bij handhaving, versterkt inzetten op de controles antidiscriminatie en samenwerking met de federale overheid en Unia in functie van gegevensuitwisseling. Een vijfde punt is onderzoek en monitoring van discriminatie. Momenteel loopt een onderzoek

naar kritische succesfactoren van personen van buitenlandse herkomst. Er zal daarnaast een systematische monitoring worden opgezet van personen met een arbeidshandicap, personen van buitenlandse herkomst, laaggeschoolden en 55-plussers binnen het Departement Werk en Sociale Economie.

Met betrekking tot uw vraag omtrent de sectorconvenants verwijs ik naar mijn toelichting hieromtrent op 2 juni 2016. Met het oog op de komende campagne werden vorig jaar reeds enkele aanpassingen gedaan aan het meldpunt, die het indienen van een klacht of melding vergemakkelijken. Zo werd de mogelijkheid ingevoerd om anoniem een melding of klacht in te dienen. Het is dus niet langer verplicht om naam of organisatie op te nemen. Ook kan de indiener een bijlage uploaden. Het meldpunt van de afdeling Toezicht en Handhaving werd al mee opgenomen in de onlinecampagne die de Vlaamse Ombudsdienst eind 2015 lanceerde rond discriminatie. Met de vraag 'Niet dezelfde kansen gekregen tijdens je sollicitatie?' werd aandacht gevraagd voor werkgerelateerde discriminatie, met verwijzing naar de verschillende meldpunten. Misschien is daardoor ook het aantal klachten gestegen. Daarnaast brengt mijn departement momenteel alle bestaande meldpunten in kaart om na te gaan hoe we hier versterkt kunnen samenwerken.

Wat betreft toezicht en handhaving, verwijs ik naar krachtlijn 4 in het ABAD, waarover ik zonet al uitleg heb gegeven. Het bestrijden van discriminatie en aanmoedigen van diversiteit is een bevoegdheid die gedeeld wordt over verschillende overheidsniveaus. Het opzetten van een breed vervolgingsbeleid ten aanzien van opzettelijke discriminatie in het kader van werk zal dan ook in eerste instantie moeten komen van mijn federale collega. Binnen mijn bevoegdheid zijn verdere stappen gezet om gestalte te geven aan een Vlaams vervolgingsbeleid, onder meer voor dienstencheques, in samenwerking met de sociale partners. Het voorontwerp van decreet ligt reeds ter advies bij de Raad van State waarin een getrappt sanctie-instrumentarium werd opgenomen. Het bestaat al bij de interimsector.

Er is regelmatig overleg tussen mijn diensten uit het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE) en de dienst Diversiteitsbeleid, die ressorteert onder de bevoegdheid van collega Homans. Momenteel wordt er meegewerkt aan het nieuw strategisch meerjarenplan Diversiteit. De expertise op het vlak van antidiscriminatie op de arbeidsmarkt wordt mee ingebracht door mijn diensten. Voor meer informatie over dit meerjarenplan verwijs ik u naar mijn collega Homans.

Ik ga nu verder in op de vragen van mevrouw Talpe en de heer Ronse. Ik begin met jullie vragen over de stijging van het aantal klachten. U hebt die zelf al genuanceerd. Ik denk dat het niet juist is om te zeggen dat er meer discriminatie is als er meer klachten zijn. De campagne rond discriminatie die in het najaar zal plaatsvinden, heeft als secundair doel het aanzetten van de Vlamingen om in geval van discriminatie klacht in te dienen. Ik heb hier in het verleden ook altijd een oproep gedaan om klacht in te dienen indien men zich gediscrimineerd voelt. De inspectie is het best gewapend als ze kan werken op basis van klachten. Ik hoop wel dat als de campagne een succes is en mensen meer klachten indienen, er volgend jaar geen oorzakelijk verband wordt aangetoond tussen het aantal klachten en het feit of er al dan niet discriminatie is. Unia geeft ook zelf in zijn perscommuniqué aan dat een stijgend aantal klachten niet betekent dat er plots meer discriminatie is. Dat komt soms anders over in het nieuws.

Daarnaast is het van belang te kijken naar de cijfers. Ik heb weken geleden al toegelicht dat we niet mogen vergeten dat de werkzaamheidsgraad van ouderen de voorbije jaren sterk is gegroeid. De werkzaamheidsgraad van ouderen, en specifiek voor de leeftijdscategorie van 45- tot 54-jarigen is het voorbije decennium sterk gegroeid tot meer dan 80 procent volgens de Europese arbeidskrachtenenquête. Voor mij is dit het bewijs dat de werkgevers deze werknemers en hun talenten weten te vinden en appreciëren.

De Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) en het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) hebben hun engagement vorige dinsdag bevestigd, toen ze hun projecten in het kader van 'Focus op talent' voorstelden. Het knelpunt met betrekking tot de werkzaamheidsgraad situeert zich vooral vanaf de leeftijd van 55 jaar, en dat is dan ook de leeftijd waarop wij in specifieke maatregelen voorzien.

We hebben geen lijst gemaakt van Vlaamse maatregelen die een negatief effect kunnen hebben op de aanwerving van oudere werkzoekenden. Ik heb ook geen indicaties dat onze Vlaamse maatregelen de aanwerving van oudere werkzoekenden zouden afremmen. Tot nu toe heb ik gewerkt aan een beleid om de aanwerving van oudere werknemers te stimuleren en de effectiviteit en efficiëntie te verhogen. Zo heb ik vanaf 1 juli 2016 het beleid van lastenverlaging met de doelgroepkorting voor 55-plussers vereenvoudigd en transparanter gemaakt.

Hand in hand met dit doelgroepenbeleid heb ik ook ingezet op maatregelen om de begeleiding van de werkzoekende 55-plussers naar de arbeidsmarkt te verbeteren. Om meer oudere werknemers aan de slag te krijgen en aan het werk te houden, verwijs ik graag nogmaals naar het vernieuwde beleid 'Focus op talent'. Met dit beleid wil ik afstappen van het hokjesdenken en integendeel inzetten op het versterken van individuele talenten en competenties.

Ik heb geen indicaties dat de doelgroepkorting wordt ingeroepen als grond van discriminatie.

Wat het contact met de sociale partners over leeftijdsgebonden discriminatie betreft, verwijs ik naar mijn campagne waar zij deel van zullen uitmaken. De strategie 'Focus op talent' kwam tot stand in overleg met de sociale partners.

VDAB heeft een actief antidiscriminatiebeleid. Een eerste manier waarop dit gebeurt, is op basis van opmerkingen die VDAB krijgt van de solliciterende werkzoekende. In dat geval neemt VDAB contact op met de betrokkenen om na te gaan of er effectief sprake is van discriminatie. Indien dat het geval is, wordt getracht dit bij te sturen. Indien dit niet lukt en de praktijk inderdaad niet door de beugel kan, dan wordt de betrokkene geadviseerd om bij de juiste instantie klacht in te dienen. Cijfers over het aantal effectieve klachten over discriminatie zijn terug te vinden in het jaarverslag van de klachtendienst van VDAB.

Ook ten aanzien van de werkgevers benadrukt VDAB een beleid van non-discriminatie. Er is een samenwerkingsovereenkomst die VDAB met werkgevers afsluit wanneer ze toegang willen tot 'Mijn VDAB'. In artikel 5 wordt specifiek verwezen naar de antidiscriminatiewetgeving. Op basis daarvan kunnen werkgevers die zich niet aan deze afspraken houden, geweerd worden uit 'Mijn VDAB'.

VDAB heeft daarnaast met de sollicitatiefeedback de rol van werkgevers verder versterkt. Een van de voordelen van die rol is dat een werkgever wellicht, bij het niet aannemen van iemand, beter nadenkt waarom hij die persoon niet heeft aangenomen en op die manier gesensibiliseerd wordt. Het is daarnaast ook een manier om VDAB meer inzicht te geven in de competenties en talenten die iemand mist om een open vacature in te vullen.

De werkgevers kunnen voorlopig nog op vrijwillige basis die systematische feedback geven, onder meer via Mastervac. Daarnaast blijven we werkgevers en werknemers informeren en sensibiliseren via de websites www.dejuistestoel.be en www.talentontwikkelaar.be. Daarbij blijven we inzetten op talent en competentie.

Dit is een onderwerp waar wij zeer sterk op blijven inzetten. Binnen onze bevoegdheden ondernemen wij heel wat acties, en dit met het nodige succes. Tot slot wil ik erop wijzen dat we niet de fout mogen maken het aantal klachten te koppelen aan

meer of minder discriminatie. Ik hoop dat iedereen die het gevoel heeft te worden gediscrimineerd, een klacht indient. Dat zou ons zeker vooruit helpen.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Mijnheer Ronse, ik heb in de toelichting bij mijn vraag een duidelijke relativering ingevoegd. Zo zijn er de stijgende werkgelegenheidsgraad en het stijgend aantal jobs voor 50-plussers. Er spelen ook barrières mee die an sich niets te maken hebben met de competenties van een 45- of 50-plusser. Het is niet fijn om te worden afgeschilderd als een sensatiezoeker: het gaat om een bezorgdheid die wij hier allemaal delen. De minister heeft ook wel bevestigd dat die relativering aanwezig was.

Hoe we het ook draaien of keren, leeftijdsdiscriminatie is er, we kunnen dat niet ontkennen. Het is een belangrijk werkpunt. Iedereen moet langer aan het werk. U onderneemt heel wat acties en dat is goed nieuws. Ik volg uw insteek dat alle discriminatie moet worden aangepakt en dat de campagnes een zo groot mogelijk bereik moeten krijgen. Het is ook goed te horen dat er een voortdurende monitoring is en dat u wilt inzetten op de toegankelijkheid van het melden van klachten. U wilt ook een efficiënt vervolgingsbeleid voeren en een getrappt sanctiesysteem invoeren.

Het klopt ook dat er een dualiteit is. Een stijging van het aantal klachten, net omdat die meldpunten toegankelijker zijn geworden, duidt niet per se op een stijgende discriminatie. Dat zou te kort door de bocht zijn.

Frappanter en verontrustend is dat goedbedoelde, vooral federale maatregelen die als doel hebben oudere werknemers aantrekkelijk te maken, soms eerder een afschrikkingseffect hebben voor werkgevers. Ik denk dan bijvoorbeeld aan het feit dat oudere werknemers minder vaak maar wel langduriger ziek zijn. Daarnaast is er ook de angst voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) bij ontslagrondes of voor het feit dat ouderen tijdskrediet kunnen inroepen. Nu is er ook het systeem van de aangepaste beschikbaarheid voor de SBT'ers.

De voorzitter van Open Vld heeft recent gepleit voor de invoering van een leeftijdspiramide bij collectief ontslag waarvoor trouwens al een wettelijke basis bestaat in de programmawet van 29 maart 2012. Dat is nooit uitgevoerd omdat de sociale partners dat niet zagen zitten. Mijnheer Ronse, u hebt toen meteen te kennen gegeven en vandaag bevestigd dat u geen fan bent van deze maatregelen en dat u een oplossing ziet in de competentieversterking van werknemers. Minister, neemt u dezelfde afwijzende houding aan ten aanzien van de leeftijdspiramide? Kan deze maatregel niet net complementair zijn aan het beleid van competentieversterking van werknemers?

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ik dank u voor uw zeer uitgebreid antwoord. U hoeft zich geen zorgen te maken, ik weet perfect wat uw en wat de federale bevoegdheden zijn. Ik kan u ook verzekeren dat mijn collega's aan de overkant al die vragen indienen.

Voor mij is het belangrijk dat u als Vlaams minister van Werk verantwoordelijk bent of u op zijn minst verantwoordelijk voelt voor elke werknemer in Vlaanderen en dat dit debat hier kan worden gevoerd. Ik heb het dan ook over de 45-plussers die het gevoel hebben dat ze uit de boot vallen.

U zegt dat een groter aantal meldingen niet betekent dat er ook meer racisme is en daar volg ik u ook in. Maar dat betekent ook niet dat het probleem kleiner is geworden. We weten dat gewoon niet. We vinden het wel positief dat er meer meldingen komen omdat dat betekent dat mensen hun weg vinden naar de

verschillende meldpunten, maar of dat automatisch betekent dat het probleem niet groter wordt, weten we niet. Els Keytsman zegt dat dit niet noodzakelijk het geval is, maar we blijven toch moeite hebben om dit in kaart te brengen.

We kunnen de studie van de Universiteit Gent uit 2014-2015 niet zomaar opzij leggen. Er werden duizenden sollicitaties uitgestuurd, maar mensen die zes tot twaalf jaar ouder waren dan de rest, hadden 39 procent minder kans om te worden uitgenodigd. Dat toont aan dat er wel degelijk een probleem is, wat u trouwens ook niet ontkent.

Collega Ronse, het verwijt van steekvlampolitiek is een beetje gemakkelijk. Steekvlampolitiek zou zijn dat je in een ideale wereld leeft waar niets verkeerd gebeurt en dat wanneer zich daar plots iets voordoet, iedereen daarop springt. Zo is de situatie niet. Leeftijdsdiscriminatie is, net zoals andere vormen van discriminatie, een probleem dat al veel langer aan de gang is. We zijn het er allen over eens dat we er iets moeten aan doen. Ik ben het eens met de collega's die aangeven dat het niet louter een probleem is van vooroordelen bij de werkgevers: er zijn ook andere aspecten, zoals de loonkosten, bijvoorbeeld.

De vraag van collega Talpe is interessant en ik wil mij erbij aansluiten. Minister, wat vindt u zelf van de voorstellen die Open Vld heeft gelanceerd over die leeftijdspiramide?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Collega's Talpe en Annouri, ik wil u geenszins van steekvlampolitiek verdenken. Ik heb alleen aangegeven dat de cijfers in perspectief dienen te worden geplaatst. Leeftijdsdiscriminatie of discriminatie op de arbeidsmarkt is inderdaad een probleem dat al zeer lang meegaat en bediscussieerd wordt. Ik heb het over steekvlampolitiek wanneer een federale minister van Werk meteen na het lezen van die cijfers aangeeft dat werkgevers opgespoord en gesanctioneerd moeten worden. Dat vind ik een vorm van steekvlampolitiek.

Wat het voorstel van uw voorzitter betreft, heb ik nooit gezegd dat ik tegen leeftijdspiramides ben. Integendeel, in een voorstel van resolutie dat onze collega's federaal hebben ingediend, staat zelfs dat leeftijdspiramides moeten worden gestimuleerd of dat er gelijkwaardige alternatieven moeten worden onderzocht. Ik heb enkel aangegeven dat het invoeren van een verplichting tot het respecteren van leeftijdspiramides bij collectief ontslag mij absoluut geen goede zaak lijkt. Op het eerste gezicht is dat aannemelijk, maar bij nader inzien zal dat, net zoals alle andere federale maatregelen die u opsomde, juist leiden tot minder aanwervingen van 50-plussers.

We delen dezelfde bekommernis: we willen dat 45-plussers evenveel kansen hebben als andere werknemers. Uit het antwoord van de minister blijkt dat de Vlaamse Regering en de minister in het bijzonder al het mogelijke doen binnen de Vlaamse bevoegdheden om daartoe te komen. Er wordt massaal geïnvesteerd in competentie, denk maar aan de tijdelijke werkervaring, de doelgroepenkorting, het transparanter maken van klachten, het anonimiseren van klachten om de drempel te verlagen. Op Vlaams niveau denk ik dat daaraan al het mogelijke gedaan wordt. Het wordt misschien weer een communautair verhaal, want de grootste obstakels bevinden zich op het federale niveau. Die moeten weggewerkt worden. De conclusie is dus dat ik hoop dat telkens wanneer er overleg is met de federale minister van Werk, onze Vlaamse minister hem die hinderpalen voorlegt en hem suggereert om ze weg te werken, in plaats van werkgevers op te sporen en te sanctioneren.

De voorzitter: Mevrouw Kherbache heeft het woord.

Yasmine Kherbache (sp.a): Minister, voor de zoveelste keer herhalen we de discussie over het bestrijden van discriminatie, en vervallen we opnieuw in een

welles-nietesspel. De ene zegt dat ze niet weten of de discriminatie toegenomen is en de ander wijst op een rapport dat gewag maakt van een maatschappelijk probleem waaraan iets moet worden gedaan.

Minister, u zegt terecht dat klachten op zich geen indicatie zijn van een toename van discriminatie. Ze zijn wel een indicatie van het bestaan van een probleem. Dat doet bij u de bezorgdheid ontstaan om er iets aan te doen. Daar zijn we het over eens. Het is natuurlijk belangrijk dat u afgaat op rapporten van uw eigen diensten zoals de inspectiediensten. Zij hebben zwart op wit in het jaarrapport vermeld dat als er klachten zijn, ze daartegen optreden, maar dat ze de instrumenten niet hebben om de discriminatie te kunnen bewijzen. Daarom benadrukken we altijd: meten is weten.

Terzijde, collega Ronse, is de stijging van de werkzaamheidsgraad geen aanduiding dat de discriminatie is gedaald. Dat mag op zich geen geruststellend element zijn. Het enige wat dat aantoonst, is dat ouderen talent hebben en perfect hun plaats hebben op onze arbeidsmarkt.

Wat betreft het bewijzen van die discriminatie heb ik vorig jaar een voorstel van decreet ingediend ter invoering van twee types van praktijktesten: wetenschappelijke praktijktesten en praktijktesten in navolging van een klacht. U wierp daartegen een aantal juridische argumenten op. Ik was heel blij dat uw juridische adviseurs mijn voorstel van decreet binnenstebuiten hebben gekeerd en hebben aangegeven dat het juridisch sluitend was. Er werd komaf gemaakt met heel de discussie of de praktijktest al dan niet op uitlokking neerkomt, wat vooral van belang is in een strafrechtelijke context. Mijn voorstel ging over burgerrechtelijke praktijktesten in het kader van het broodnodige objectief vaststellen van feiten. Ik neem aan dat we allen, als democraten, nog feitengedreven aan politiek willen doen. Dat wil zeggen dat we ons baseren op objectieve vaststellingen. Alle juristen die we tijdens de hoorzittingen daarover hebben beluisterd, waren het daarover eens: om discriminatie te kunnen vaststellen, is het belangrijk om die feiten naar boven te halen. De enige manier om dat te kunnen doen, is via zo'n praktijktest. Het is wel belangrijk dat die juridisch goed omkaderd wordt.

Minister, ik begrijp dat men het daar nog niet politiek over eens is, maar juridisch is men het er wel over eens. Dat rapport bestaat. Daar is belastinggeld aan besteed. Laten we daar dan ook terdege gevolg aan geven. Ze hebben mijn voorstel van decreet grondig geanalyseerd. Ik hoop dat u met die conclusies van het juridisch advies daarover rekening zal houden.

Ik kom tot mijn vragen. U zegt dat u enkel binnen uw eigen bevoegdheden kunt optreden. U kondigt ook een campagne aan. Als u het met mij eens bent dat het belangrijk is om te kunnen afgaan op objectieve vaststellingen, bent u dan bereid om in het kader van die campagne een wetenschappelijke praktijktest te organiseren, zoals de Universiteit Gent dat heeft gedaan? Dat staat nog helemaal buiten het klachtengedreven optreden. Het gaat gewoon om het objectief in kaart brengen van de realiteit. Bent u daartoe bereid?

Vorige week had ik het over de rol van VDAB. In praktijktesten worden sollicitaties uitgestuurd om te kijken hoe werkgevers daarop reageren. Daarna kan nog worden beoordeeld of daaraan gevolg wordt gegeven, bijvoorbeeld via bemiddeling of sensibilisering, en zo meer. Een praktijktest is op zich geen sanctie, zoveel is duidelijk.

Maar dus VDAB kan de facto zelf ook een vorm van praktijktest organiseren door gewoon te tonen hoe werkgevers reageren op vacatures. Ik heb toen gevraagd om dit nader toe te lichten. Er zijn vacatures die nooit worden aangeklikt. Het brengt een realiteit in kaart en het is op zich een zeer sensibiliserend instrument. U hebt toen gezegd dat u niet wist of dat kon. Ik heb gewoon even geïnformeerd en VDAB heeft dat zelf al gepubliceerd.

Minister, met alle informatie die VDAB heeft over vacaturewerking kan ze eigenlijk haar eigen praktijktesten organiseren. Dat is een vorm van wetenschappelijke praktijktesten. Bent u bereid om deze eerste stap te zetten, louter om de feiten op een objectieve manier in kaart te brengen en zo de heilloze welles-nietesdiscussie te overstijgen? Het enige waar we het allemaal over eens zijn, is dat we discriminatie moeten aanpakken. Maar om het probleem aan te pakken, moet je het eerst goed in kaart brengen en rekening houden met de objectieve aanbevelingen van de experts. De twee experts die ik heb geciteerd, waren de inspectiediensten zelf die in hun jaarrapport dat hier werd besproken, aangeven dat ze niet de instrumenten hebben om het te bewijzen en de juristen die zeggen dat praktijktesten perfect mogelijk zijn.

De voorzitter: De heer Bothuynne heeft het woord.

Robrecht Bothuynne (CD&V): Minister, ik ben het grotendeels eens met de analyse en de maatregelen die u voorstelt. Het is een ernstig probleem en er wordt ook een ernstig beleid rond gevoerd. We zullen moeten monitoren en evalueren of het werkt. Dat is ook uw bedoeling.

Ik heb u in uw lange betoog wel niet horen spreken over het Integratiepact dat vooral door minister Homans wordt uitgewerkt. Het is in mindere mate voor de 55-plussers van tel maar eerder voor andere groepen die worden geconfronteerd met discriminatie. Ik weet dat het Minderhedenforum een opdracht heeft gekregen. Minister, misschien kunt u kort de stand van zaken geven voor zover u er zicht op hebt en wat uw bedoelingen zijn met het Integratiepact?

Collega Ronse, ik ben het hartgrondig beu dat u mensen woorden in de mond legt die nooit zijn uitgesproken. Ik heb er u zelf op gewezen toen u via de sociale media trachtte de federale minister van Werk een aantal zaken in de mond te leggen die hij nooit heeft uitgesproken. U doet het vandaag opnieuw in een officiële commissiezitting. U zegt dat de man werkgevers wou gaan opsporen en sanctioneren. Dat heeft hij nooit gezegd. Hij heeft aangekondigd dat hij een initiatief zou nemen om de dialoog met de sociale partners aan te gaan omdat discriminatie op de arbeidsmarkt een ernstig probleem is dat hij wil aanpakken. En op de vraag van een journalist of er ook sancties bij horen, antwoordde hij dat dat kan en dat dat eventueel uit de dialoog met de sociale partners moet blijken. Dat zijn gelijkaardige woorden als die de Vlaamse minister van Werk altijd in zijn mond neemt als het over deze problematiek gaat. En de manier waarop u aan politiek doet, collega Ronse, zorgt ervoor dat mensen echt hun rug keren naar politiek. Ik vind het heel jammer dat u zich daaraan bezondigt.

Minister Philippe Muyters: Ik ga de discussie over de praktijktesten echt niet opnieuw doen. Ik ben het ook niet eens met uw conclusies, want anders geef ik de indruk dat ik het eens ben dat het juridisch allemaal in orde is.

Ik denk dat het juist is wat we nu doen. Ik geloof in sensibilisering door de sector zelf. Ik ben nota bene de enige die al praktijktesten op een of andere manier gebruikt. In het verleden heeft niemand anders het gedaan. Tot nu toe heeft ook nog niemand anders het gedaan, ook niet van socialistische signatuur. Als het allemaal zo eenvoudig is, had het dan gedaan toen u aan de macht was. Nu ben ik het, en ik vind dat praktijktesten gerust kunnen worden gebruikt om te sensibiliseren, en daar wil ik het bij houden. Ik ga die discussie die we grondig hebben gevoerd, niet opnieuw doen naar aanleiding van een vraag om uitleg. Dat is voor mij wel heel duidelijk.

Collega's, u hebt me gevraagd wat ik vind van de leeftijdspiramide bij collectief ontslag. Ik vind het raar dat u niet weet wat mijn standpunt is. Als u nadenkt en mijn beleid ziet, dan kent u mijn filosofie. Iemand wordt aangenomen of niet meer aangenomen of afgedankt, op basis van competenties en talenten. Is leeftijd een

competentie of talent? Neen. Het kan zijn dat je door je leeftijd meer ervaring hebt, maar leeftijd op zich is geen competentie of talent. Ik vind elke afdanking, collectief of individueel, op basis van leeftijd, een slechte manier van werken. Als je het doet op basis van competenties en talenten en het gevolg is dat het ongeveer dezelfde leeftijdspiramide heeft als in de totaliteit van het bedrijf, kan dat best. Maar voor mij werf je aan en dank je af op basis van competenties en talenten. Voor alle duidelijkheid: deze wetgeving is federaal en niet Vlaams.

Collega Bothuyne, voor het Integratiepact verwijs ik vooral naar mijn collega. Voor mij is werk natuurlijk een van de belangrijkste elementen in integratie, maar daarover hebben we het vorige week ook gehad.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, het is een mooi ideaal om competenties op de voorgrond te plaatsen. Ik steun dat, maar in de realiteit is het niet altijd even evident.

De federale overheid heeft een belangrijke rol te spelen, dat heb ik daarnet ook al gezegd, maar ook Vlaanderen heeft heel wat waardevolle instrumenten die we moeten inzetten en die ook doelmatig worden ingezet. Ik ben ook tevreden met uw uiteenzetting over uw visie om alle vormen van discriminatie aan te pakken. Zeker de mindswitch is heel belangrijk. Alle partijen moeten hun verantwoordelijkheid nemen, zowel VDAB als de werkzoekende als de werkgevers. Het is zeer goed dat de campagnes zich daar ook dual op richten. Alle tools zijn er: nieuwdoelgroepenbeleid, Focus op Talent, competentieontwikkeling, aangepaste beschikbaarheid. We rekenen op dit maatwerk om discriminatie aan te pakken. Ik wil u vragen om dit 'als een hete adem in de nek' op te volgen.

Imade Annouri (Groen): Iedereen is het erover eens om alle vormen van discriminatie te vermijden en om ertegen op te treden. Iedereen is het erover eens dat er bepaalde positieve dingen gebeuren om discriminatie tegen te gaan. Maar zolang we niet over objectieve cijfers beschikken van wat het probleem is en waar het zich situeert, blijven we aan nattevingerwerk doen, ook in dit geval. Het enige waar we ons min of meer op kunnen baseren, is een studie van de Universiteit Gent.

Minister, u hebt hier een verantwoordelijkheid: zorg dat we meer over objectieve data kunnen beschikken zodat iedereen die kent en we dan van mening kunnen verschillen over hoe we dit moeten aanpakken. Op dit moment verschillen we van mening over hoe groot het probleem is, en dat kunnen we zelfs niet inschatten. Voor mij is dit een heel pijnlijke conclusie.

Axel Ronse (N-VA): Voorzitter, als mij wordt verweten dat door mijn politieke stijl mensen hun rug naar de politiek keren, dan wil ik daar toch even kort op reageren.

Collega Bothuyne, ik nodig u uit om het verslag van deze commissiezitting na te lezen. Ik heb nooit de federale minister van Werk zelf op de man bespeeld. Ik heb gezegd dat het een fout signaal is om onmiddellijk na bekendmaking van zulke Unia-cijfers in de pers als minister van Werk te gaan zeggen dat hij broedt op sancties voor werkgevers die bij sollicitaties discrimineren op leeftijd. Ik heb nooit gezegd dat hij dat niet in overleg met sociale partners zou doen.

Als wij het hier in deze commissie niet meer oneens mogen zijn met uitspraken van politici en daar niet meer over mogen debatteren, als dat betekent dat we mensen politiek de rug toekeren, dan vind ik dat een bijzonder trieste uitspraak.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Peter Van Rompuy aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de toekomst van het Gimv-XL-fonds – 14 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Van Rompuy heeft het woord.

Peter Van Rompuy (CD&V): Het Gimv-XL-fonds werd begin 2009 opgericht om te voldoen aan de financieringsbehoefte van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's). Gimv en de Vlaamse overheid zijn de grootste aandeelhouders. Het aandeel van de Vlaamse overheid in Gimv zou intussen serieus zijn afgebouwd. Er hebben intussen ook een aantal kapitaalverminderingen plaatsgevonden, en naar aanleiding daarvan wil ik u vragen wat uw visie is op Gimv-XL. Is dat een aflopend fonds? Als dat zo is, overweegt u dan een soortgelijk initiatief in het leven te roepen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mijnheer Van Rompuy, er waren inderdaad de recente exits uit Vandemoortele, Punch Powertrain en Lampiris die er conform de fondsafspraken en contracten met de investeerders toe hebben geleid dat de geïnvesteerde middelen samen met de daaraan gerelateerde opbrengsten worden teruggestort aan de investeerders in Gimv-XL, in dit geval dus ook de Vlaamse Participatiemaatschappij. Gimv-XL blijft voorsnog een aanzienlijke aandeelhouder van de twee resterende bedrijven Greenyard en Hansea, en zal hun groei blijven ondersteunen tot aan de exit van Gimv-XL.

Naar alle verwachtingen zal de finale nettoreturn voor de investeerders in Gimv-XL positief zijn, maar deze eindbalans zal pas kunnen worden opgemaakt na de afronding van de exit van de twee voormelde participaties.

Zoals in de oorspronkelijke fondsdocumentatie is bepaald, zal het Gimv-XL-fonds zelf op termijn uitdoven aangezien het van bij het begin is opgezet als een fonds van beperkte duur. In die zin is de toekomst van Gimv-XL al lang duidelijk: het einde van het fonds komt in zicht. De investeringsperiode is immers achter de rug en het fonds bevindt zich nu volop in de exitfase, zoals u zelf ook hebt gezegd.

Gimv nv echter blijft uiteraard actief als investeerder conform haar strategie, ook naast de bijdrage die zij levert in Gimv-XL. Dat is de huidige stand van zaken.

Ik heb nog geen evaluatie gemaakt en kan dus nog niet beslissen of we naar iets nieuws zullen gaan. Zodra dat bekend is, zal ik dat voorleggen aan de Vlaamse Regering.

De voorzitter: De heer Van Rompuy heeft het woord.

Peter Van Rompuy (CD&V): Minister, ik dank u voor uw antwoord. Het kan inderdaad interessant zijn te bekijken hoe dergelijke fondsen in het verleden hun rol hebben gespeeld in pogingen om een Vlaamse verankering al dan niet waar te maken, en hoe we het in de toekomst eventueel beter kunnen doen. Het is vanuit die context dat ik mijn vraag heb gesteld.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Güler Turan (sp-a): Minister, u zegt dat die fondsen waarschijnlijk positief worden afgesloten. Gaan die dan terug naar Gimv nv? Ik wil u dan ook vragen niet te lang te wachten met die evaluatie. Verankering wordt wel een heel belangrijk woord in de context van al die vertrekkers en stoppers.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: De opbrengsten gaan inderdaad terug naar de investeerders, namelijk Gimv en de Vlaamse Participatiemaatschappij.

Mevrouw Turan, u zegt dat ik niet te lang mag wachten. Ik wil echter grondig bekijken wat er nodig is. Ik zou dit niet zomaar koppelen aan verankering. Bij Vandemoortele bijvoorbeeld is er sprake van verankering. Maar soms gaat het over een verkoop naar buitenlandse investeerders zoals bij Punch Powertrain.

Ik blijf bij mijn voornemen om grondig na te gaan wat er na Gimv-XL kan en nodig is. Die discussie zal worden gevoerd binnen de regering.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.