



Vlaams
Parlement

vergadering **C21**
zittingsjaar 2019-2020

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 24 oktober 2019

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de ontslagen bij Thomas Cook – 22 (2019-2020)	3
VRAAG OM UITLEG van Caroline Gennez aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de Vlaamse aanmoedigingspremie bij de deeltijdse opname van ouderschapsverlof – 43 (2019-2020)	5
VRAAG OM UITLEG van Allessia Claes aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de uitdagingen rond levenslang leren – 153 (2019-2020)	7
VRAAG OM UITLEG van Caroline Gennez aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de invoering van praktijktests om discriminatie op de arbeidsmarkt te detecteren – 164 (2019-2020)	11
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het activeren van werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), in casu bij de Nationale Bank van België – 166 (2019-2020)	17
VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de sterkere rol van lokale besturen in de aanpak van werkloosheid – 186 (2019-2020)	19
VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over subsidies aan ondernemingen voor uitgaven ter bevordering van ecologisch en veilig goederenvervoer – 92 (2019-2020)	22

**VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de ontslagen bij Thomas Cook
– 22 (2019-2020)**

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ik heb deze vraag begin oktober ingediend, maar intussen is ze al een beetje door de actualiteit ingehaald. Toen ik de vraag indiende, was er nog heel veel onduidelijkheid over de werknemers van Thomas Cook. Het ging over een 500-tal werknemers. 150 daarvan zouden uit Brussel en Wallonië komen, 350 uit Vlaanderen. Intussen is de situatie al een klein beetje veranderd, in die zin dat er een overnemer is gevonden, het Spaanse Wamos, dat 62 van de 91 winkels heeft overgenomen en 200 van de 500 werknemers. Dat is natuurlijk een goede zaak, maar toch blijven nog een aantal vragen overeind.

Minister, wat gebeurt er met die 30 andere winkels en met de rest van de werknemers? Niet alle werknemers kunnen aan de slag bij de overnemer en het nog niet duidelijk is wat er met hen gebeurt. Klopt het dat het gaat over 150 Vlaamse werknemers?

Hebt u als minister van Werk de afgelopen weken contact gehad met Thomas Cook of met de overnemer, de directie of het personeel?

Op welke manier zullen de werknemers van Thomas Cook, dat nu in handen is van Wamos, op de arbeidsmarkt begeleid worden naar een nieuwe job? Krijgen zij een specifieke begeleiding? Over welk profiel gaat het?

Ik vind het wel opvallend om in de pers te lezen dat Wamos intussen op zoek is naar nieuwe werkkrachten omdat ze niet alle jobs ingevuld krijgen, terwijl er net een afvloeiing is geweest van ongeveer 150 mensen. Op welke manier kunnen die mensen begeleid worden naar een job daar?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Mijnheer Annouri, ik heb vanmorgen nog cijfers gekregen over het aantal personeelsleden dat door Wamos wordt overgenomen. De voorlopige teller staat op 165, met als doel er 190 over te nemen. Uit de personeelslijst die VDAB ontving van de curatoren, bleek dat 366 werknemers in Vlaanderen getroffen zouden worden. Ik heb u net gezegd dat een aantal daarvan mogelijk een doorstart kunnen maken bij de overnemer.

VDAB staat op dit moment in contact met de curatoren. Ik heb zelf nog geen contact gehad met de werkgever. Dat is bij een faillissement niet zo vreemd omdat er op het moment van het uitspreken van het faillissement geen werkgever meer is en het dossier vanaf dan opgevolgd wordt door de aangestelde curatoren. Dat is een heel normale gang van zaken. De getroffen en op de personeelslijst die VDAB ontving van de curator, krijgen een outplacementtraject aangeboden met een duurtijd van een jaar. Dit traject wordt door VDAB bekostigd via het Sociaal Interventiefonds.

Concreet zal het outplacementkantoor de betrokken werknemers uitnodigen voor een infosessie. Tijdens deze infosessies wordt toegelicht welke acties de verschillende betrokken partijen zullen ondernemen. Het aangestelde outplacementkantoor en VDAB zetten alles op alles om alle getroffen werknemers te bereiken en hen te informeren over hun outplacementverplichting. De sociale interventieadviseurs zien

er ook nauwgezet op toe dat alle getroffen en ingeschreven zijn als werkzoekende bij VDAB of bieden hun de mogelijkheid om zich alsnog in te schrijven. De sociale interventieadviseurs zullen de getroffen en ook uitnodigen voor een individueel gesprek.

Vervolgens gaat het outplacementkantoor met deze mensen aan de slag om zo snel mogelijk een nieuwe baan te vinden of als zelfstandige te starten. Er wordt ook aandacht besteed aan opleiding en de erkenning van verworven competenties. Daarnaast kunnen de getroffen en ook een beroep doen op VDAB-dienstverlening, waaronder vacaturebank, gratis opleidingen enzovoort. In die gevallen dat er na de outplacement nog geen duurzame tewerkstelling is, zal er een warme overdracht naar VDAB gebeuren. Het is in elk geval onze intentie om alles op alles te zetten om via begeleiding op maat alle mensen aan een nieuwe job te helpen.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ik dank u voor uw antwoord. De laatste cijfers zijn natuurlijk iets minder goed dan die die in de pers zijn verschenen. Daar ging het dan over 200. Het zijn er 190 op termijn, 'ça va' dan nog. 366 mensen in Vlaanderen: dat is een bevestiging van wat in de pers stond.

Zo'n outplacementtraject is goed. In het verleden hebben we gezien dat heel wat mensen daarmee geholpen worden en dat het percentage van mensen dat opnieuw aan de slag kan, redelijk hoog ligt. Dat is een waardevol traject.

Ik vond het enkel vreemd om te lezen dat Wamos op dit moment niet alle winkels dat het opnieuw geopend heeft, maximaal kan laten runnen omdat er niet voldoende personeel is. Ze willen nieuwe mensen aantrekken. Ik vind dat een beetje vreemd als er net 366 min 190 mensen op straat zijn gezet. Wil dat zeggen dat dat personeel geen winkelpersoneel is en niet omgevormd kan worden? Kan daar geen apart traject voor opgezet worden? Ze hebben toch ervaring binnen het bedrijf. Kunnen ze daar niet gewoon naartoe geleid worden? Dat lijkt me toch iets dat onderzocht moet worden. Hebt u er weet van of dit gebeurt?

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Minister, het faillissement van Thomas Cook is natuurlijk een heel pijnlijke zaak. We zijn blij dat er toch al een overnemer klaarstaat om een deel van de mensen – en we hopen natuurlijk allemaal zoveel mogelijk – over te nemen.

Mevrouw Talpe had ook al een vraag gesteld aan de minister van Toerisme in de bevoegde commissie. Zij wist te zeggen – wat een treffend cijfer is – dat de hele reissector in problemen zit. Het aantal mensen dat via een klassieke reisoperator vakanties boekt, is serieus aan het dalen. Het cijfer van toeristen die onze kunststeden bezoeken, was gedaald van 24 naar 6 procent op enkele jaren tijd. Dat is waarschijnlijk een indicatie voor de hele sector.

Mijn vraag gaat dan ook wat ruimer. Overweegt u om met de reissector in overleg te gaan vanuit uw economiebevoegdheid om na te gaan of er iets kan gebeuren? Misschien komen er nog 'Thomas Cooks', weliswaar op kleinere schaal. Misschien kan met de reissector in overleg gegaan worden om iets proactief te doen.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Mijnheer Ongena, het klopt inderdaad dat de sector wat in de problemen zit. Er wordt ook vaak gekeken naar de rol van digitalisering en globalisering. De opkomst bijvoorbeeld van digitale platformen zorgt ervoor dat mensen hun eigen ding doen en minder een beroep doen op dienstverlening. Ik ben zeker bereid om met de sector aan tafel te zitten, maar ik zou het dan in het

algemeen willen doen en niet gefocust op één speler, om na te gaan welke mogelijke instrumenten er zijn. We kunnen die moderne platformen natuurlijk ook niet wegdenken of wegtoveren. Ze zullen altijd blijven.

Het interesseert mij wel – daarvoor vind ik een mooie kapstok in het regeerakkoord – hoe we mensen die in de sector werken, sneller of zelfs preventief klaar kunnen maken om in een veranderende wereld hun ding te kunnen doen. Het treft mij dat bij vele collectieve ontslagen de cultuur om flexibel te denken aan de toekomst niet echt aanwezig is. Ik druk mij nu heel voorzichtig uit. In ons regeerakkoord staat dat we een competentievisum willen ontwikkelen om de zoektocht naar een job voor mensen te faciliteren, waarbij de competenties die men heeft opgebouwd, in kaart worden gebracht en zichtbaar zijn. Als dat natuurlijk nog allemaal gemaakt moet worden op het moment dat er een probleem is, dan wordt er tijd verloren. We zouden er eigenlijk in moeten slagen dat mensen dit al hebben tijdens een job, wat het gemakkelijker kan maken om een transitie te doen. Dat zou ook iets preventief kunnen zijn.

We zullen hier nog vaker discussiëren over hoe de regering proactiever kan zijn en ervoor kan zorgen dat mensen in het kader van levenslang leren flexibel kunnen schakelen als dat nodig zou zijn. Door de methodieken die de overheid uitwerkt, kan er een duwtje in de rug gegeven worden.

Hoe komt het dat de winkels geen personeel hebben? Er moet natuurlijk aangeworven worden. Dat proces loopt. Het gaat niet enkel over winkelpersoneel. VDAB levert bijstand om te kijken welke profielen er zijn en wie kan worden ingeschakeld. Ik ga er dus van uit dat dit snel opgelost zal worden. Ik weet dat VDAB daar sowieso een actieve rol in speelt.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Dank u wel, minister. Ik denk dat uw laatste bemerkingen misschien wel de belangrijkste zijn. We hebben hier de afgelopen vijf jaar in dit parlement al te vaak debatten gevoerd over bedrijven die overgaan tot een grote ontslagronde vanwege digitalisering en robotisering. Achteraf zeggen ze dan altijd: ja, we hadden onze mensen eigenlijk op voorhand moeten voorbereiden of veel meer vorming en scholing moeten geven.

Ik denk dat het een absolute prioriteit moet zijn van de regering om hierop in te zetten. Want als ze die arbeidsmarkt van de toekomst wil hebben, die digitalisering en robotisering omarmt als potentieel voor het creëren van jobs, dan denk ik dat die vorming en dat levenslang leren als DNA in die arbeidsmarkt en economie moeten zitten. Dat is vandaag nog te weinig het geval. Ik denk dat u daarvan absoluut een van de grote prioriteiten moet maken. Het staat in het regeerakkoord, maar de uitrol ervan zal minstens even belangrijk zijn. Ik kijk er dus naar uit om die debatten te voeren.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Caroline Gennez aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de Vlaamse aanmoedigingspremie bij de deeltijdse opname van ouderschapsverlof – 43 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp-a): Minister, ik heb een korte en zeer specifieke vraag. Met het koninklijk besluit van 5 mei 2019 werd de mogelijkheid tot opname van het

ouderschapsverlof in een tiende ingevoerd, naast de al bestaande mogelijkheden van een vijfde, halftijds en voltijds.

Daarnaast werden ook de opnamemodaliteiten voor de thematische verloven, zoals het ouderschapsverlof, flexibeler gemaakt, bijvoorbeeld de mogelijkheid tot opname in weken van het voltijds verlof.

Vlaanderen heeft een aanmoedigingspremie zorgkrediet toegekend, die zich voegt bij de RVA-uitkering (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) voor thematische verloven. Deze premie en de bedragen ervan zijn echter afgestemd op een opname in hetzij een vijfde, halftijds of voltijds, en voorlopig dus niet op een opname in een tiende.

Ik heb dan ook de volgende, concrete vragen.

Hebt u de intentie om deze anomalie weg te werken en dus ook in een premie-bedrag te voorzien bij opname met RVA-uitkering van een tiende ouderschapsverlof? Dat lijkt me billijk.

Vergen ook de andere aspecten uit voormeld koninklijk besluit, zoals de opname-mogelijkheid van die voltijdse thematische verloven in weken, een aanpassing van de regelgeving inzake de Vlaamse aanmoedigingspremie zorgkrediet?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega Gennez, het antwoord is: ja. Uiteraard zal ik de maatregelen die de combinatie tussen werk en gezin vergemakkelijken, steunen. In ons Vlaams regeerakkoord staat dat het flexibeler ouderschapsverlof ondersteund wordt door het pro rata toekennen van de aanmoedigingspremie. We zijn hiertoe de nodige stappen aan het zetten.

De opname van de een tiende aanmoedigingspremie zal aangepast kunnen worden. We bekijken nog een aantal technische mogelijkheden.

Ik zou dus heel kort kunnen antwoorden op uw specifieke vraag: ja. We gaan ermee aan de slag. Maar we bekijken ook hoe we dat technisch correct kunnen doen.

Als we de aanmoedigingspremie willen toekennen bij de opname van ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand in weken, dan vraagt dat inderdaad een aanpassing van de Vlaamse regelgeving.

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp.a): Dat is goed nieuws, minister. De combinatie van werk en gezin is volgens mij essentieel om meer mensen aan het werk te krijgen, zeker ook mensen die vandaag misschien minder geprikkeld worden om de stap te zetten naar de arbeidsmarkt. Ik kijk dan ook uit naar een snelle implementatie van de aanpassing van de regelgeving. Dank u wel.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Allessia Claes (N-VA): Ik wil me aansluiten bij de collega. Ik wil even een korte opmerking maken in verband met de manier waarop dit tot stand is gekomen. Ik vind het wel opmerkelijk dat de federale overheid een maatregel neemt zonder af te stemmen met het Vlaamse niveau, en dat zulke maatregelen genomen kunnen worden, wetende dat de Vlaamse Regering toen in lopende zaken was en dus geen maatregelen kon nemen omdat er budgettaire gevolgen aan gekoppeld waren.

Ik vind het ook niet kunnen omdat er toch een soort van federale loyaliteit moet zijn. Als zulke beslissingen worden genomen, moeten er gesprekken zijn met het gewestelijke niveau. U ziet nu het resultaat: Vlaanderen loopt achter de feiten aan.

Dit is nogmaals het bewijs dat de structuren complex zijn. Laat dit een pleidooi zijn voor coherente bevoegdheidspakketten. Minister, ik vraag u dan ook om duidelijk uw ongenoegen te uiten bij onze federale partners.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Het tijdskrediet is een federale bevoegdheid. Collega Gennez heeft hier de punctuele vraag gesteld of we dat zullen omzetten. Ons antwoord is: ja. Ik ben dus eigenlijk heel blij met de mogelijkheid die wordt geschapen, en ik zie geen enkele reden waarom ik nu zou moeten beginnen te protesteren voor iets dat we eigenlijk allemaal een goede zaak vinden.

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp.a): Zeker, ik ben inderdaad blij met het antwoord, en wil tot slot een pleidooi houden voor een coöperatief federalisme. Ik denk dat de bevoegdheid Werk, die inderdaad nog op de beide niveaus is georganiseerd, er zeker belang bij heeft dat er wordt samengewerkt, ook tussen de beleidsniveaus. Het waren inderdaad dezelfde partijen die de diverse regeringen bemanden, dus het had misschien gebeurd kunnen zijn.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

**VRAAG OM UITLEG van Alessia Claes aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de uitdagingen rond levenslang leren
– 153 (2019-2020)**

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Alessia Claes (N-VA): Voorzitter, in het Vlaams regeerakkoord staat duidelijk de ambitie om de werkzaamheidsgraad op te krikken tot 80 procent. Het is ook een topprioriteit om de volle aandacht te schenken aan de opleidingen en het bijscholen. Dat is immers ook nodig. Ik heb de cijfers van de organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) doorgenomen, en daaruit blijkt dat er voor Vlaanderen nog heel wat uitdagingen zijn op het vlak van levenslang leren. Collega's, blijkbaar zijn vier op de vijf Vlamingen niet gemotiveerd om een opleiding te volgen. Het regeerakkoord zegt voldoende ondersteuning te willen bieden opdat de Vlamingen hun loopbaan in eigen handen kunnen nemen. Daarvoor zal men ook instrumenten aanbieden, opleidingsinstrumenten aanreiken om levenslang leren op en naast de werkvloer mogelijk te maken. Er was ook een ambitie om een platform levenslang leren op te richten, zowel vanuit het beleidsdomein Werk als dat van Onderwijs. Recent riep ook de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) op om volop in te zetten op levenslang leren.

Minister, daarover heb ik enkele vragen voor u. Hoe verklaart u de achterstand in ons land en in Vlaanderen op het vlak van levenslang leren? Kunt u uw visie geven met betrekking tot de vijf prioriteiten die bij de voorstelling van het rapport 'Skills Strategie voor Vlaanderen' naar voren zijn geschoven? Kunt u meer toelichting bieden bij de ambitie van de Vlaamse Regering om binnen het beleidsdomein Werk meer in te zetten op levenslang leren? Op welke manier wenst u de diverse actoren daarin te betrekken? Ik heb het dan over de werkgevers, de werknemers en de werkzoekenden.

In het Vlaamse regeerakkoord werd gesproken van een platform levenslang leren. Kan daar meer toelichting bij worden gegeven? Welke rol moet dit platform op zich nemen?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega, dank u wel voor deze uitermate boeiende vraag, die ons allen grote kopzorgen zou moeten baren en ook daadwerkelijk baart. Ik geef u eventjes de naakte cijfers mee: 8,7 procent van de Vlamingen tussen 25 en 64 jaar oud, dus de beroepsactieve leeftijd, neemt regelmatig deel aan opleidingen – 8,7 procent, dat is dus ongelooflijk weinig. Wij scoren daarmee onder het EU-gemiddelde en lopen heel ver achter op toppresterders zoals de Scandinavische landen en de buurlanden Nederland, Frankrijk of Luxemburg, waar de opleidingsparticipatie rond de 18 procent ligt. Ik vind dat ook niet zo veel, als je naar een context wil waar iedereen levenslang zou moeten kunnen blijven leren.

De opleidingsdeelname is in Vlaanderen bovendien ook nog eens zeer ongelijk verdeeld. Hooggeschoolden participeren meer dan kortgeschoolden, en dit verschil is in Vlaanderen ook groter dan het EU-gemiddelde. Als je dan al goedgeschoold bent, ga je je dus nog sneller extra bijscholen, maar als je kortgeschoold bent, dan gebeurt het nog minder. Jongeren participeren meer dan ouderen. Dat is op zich een goede zaak, omdat de cultuur van levenslang leren ook langzaam maar zeker in onze genen komt. Werkenden en werkzoekenden participeren ook meer dan niet-beroepsactieven, en dat is ook weer een groot probleem.

De oorzaken zijn divers. We hebben ter zake ook een aantal onderzoeken die ons wel van nut kunnen zijn. Eerst en vooral is er in Vlaanderen een gebrek aan leercultuur en motivatie. Bijna 80 procent van de Vlamingen tussen 25 en 65 jaar ziet geen nood aan opleiding of training. Ik ben vijf jaar bevoegd geweest voor Onderwijs en heb het er vaak met voormalig minister Muyters over gehad. We leven nog in het idee dat we studeren, dat we daarna van school gaan, daarna starten met ons werk en dat de periode van studeren voorbij is.

We zouden eigenlijk tot de situatie moeten komen dat die twee veel meer in elkaar overvloeien. De schotten tussen scholen en ondernemingen moeten een beetje weggenomen worden, maar tegelijkertijd moet na de studies de lerende houding in stand gehouden worden. Mensen zouden het een eer moeten vinden dat ze kansen krijgen om zich bij te scholen en het niet als een overlast zien. Maar als je je bijschoolt en er blijft ondertussen werk liggen dat je dan moet inhalen, dan kan dat een drempel zijn die ervoor zorgt dat mensen het niet nodig vinden.

Het gebrek aan tijd en gezinsredenen zijn de voornaamste redenen waarom men niet of weinig zin heeft om te participeren aan levenslang leren. De kost van de opleiding speelt dan weer veel minder mee dan in andere Europese landen. Weinig mensen vinden het dus te duur.

Er zijn bovendien heel wat leermogelijkheden in Vlaanderen. Het Vlaamse leerlandschap is uitgebreid en divers, gaande van formeel leren in bijvoorbeeld het hoger onderwijs, het volwassenenonderwijs en SYNTRA, tot informeel leren bij werkgevers, private instellingen en werkgevers- en werknemersorganisaties. Het mag nog wat meer en soepeler zijn, maar er is wel een sterk aanbod. Het ontbreekt ons dus niet aan instrumenten om levenslang leren te ondersteunen, maar nog niet iedereen vindt de weg of heeft de mogelijkheden om het te doen.

Ook de weg naar maatregelen zoals opleidingscheques en het Vlaams opleidingsverlof worden nog niet optimaal benut. We moeten proberen om daar in de komende jaren doorbraken in te realiseren.

We zullen hierover ongetwijfeld nog een debat hebben bij de bespreking van de beleidsnota. In het regeerakkoord staat dat we werk willen maken van sterke loopbanen en loopbanen waarin mensen aan de slag blijven. Hoe wil ik dat doen? Ik wil heel intensief inzetten op competentieontwikkeling. Dit betekent dat we de burger moeten wijzen op de meerwaarde en het aanbod van opleidingen. We zullen

werk maken van onder andere de ontwikkeling van nieuwe digitale instrumenten om competenties zichtbaar te maken en om het aanbod aan opleidingen transparanter te maken. Het moet voor iedereen duidelijk zijn.

We verkennen ook de mogelijkheden van een individuele leer- en loopbaanrekening, waarin de opleidingsrechten en -incentives verzameld zijn. Dat maakt het voor de burger overzichtelijker. Daarover staat ook een passage in het regeerakkoord. Iedereen zou met één knop een zicht moeten krijgen op zijn loopbaan en wat de mogelijkheden nog zijn.

We willen verder binnen het opleidingsaanbod nieuwe leerwegen verkennen. Leren vindt niet langer meer alleen klassikaal plaats, maar ook op de werkplek of online. Onlinecursussen zijn zeer gegeerd. We willen bekijken hoe we die nieuwe leerwegen kunnen inpassen in het beleid inzake levenslang leren.

We willen duaal leren uitbreiden, zelfs naar tso, maar ook naar het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs. Dat biedt combinatiemogelijkheden voor mensen om tijdens het werk ook een leertraject te volgen. U weet dat we in de toekomst nood hebben aan heel wat leerkrachten. U zult in de passage over Onderwijs nieuwe wegen verkend zien om de weg naar het leraarschap te combineren met het al effectief in de klas staan en tegelijk nog in een andere job actief zijn. We zoeken naar wegen die de leercultuur kunnen stimuleren.

We willen ook partnerschappen met sectoren en ondernemingen om transitie tussen sectoren te bewerkstelligen. Ik zei het al tijdens de vraag over Thomas Cook: ik vind het verrassend hoe stroef het nog allemaal loopt om, als je actief bent in een job waar het moeilijker gaat, je toch al te heroriënteren. We hebben in de banksector in de voorbije jaren een aantal collectieve ontslagen meegemaakt. Ik was toen nog minister van Onderwijs en dacht bij mezelf dat dat wel interessante profielen waren om een transitie te maken naar het onderwijs. Maar je voelt dat daar veel obstakels zijn om dat snel en efficiënt te regelen. We willen er nu over de sectoren heen op inzetten om dat een beetje te vergemakkelijken.

Dan uw derde vraag: hoe gaan we binnen het beleidsdomein Werk meer inzetten op levenslang leren? Zoals u in uw vraag al vermeldde, streven we naar een gezamenlijke aanpak en regie door het oprichten van een Platform Levenslang Leren, dat alle betrokken departementen en ook de sociale partners en opleidings- en onderwijsverstrekkers omvat. We willen daar een actief platform van maken, waar mensen elkaar vinden, waar knelpunten snel gedetecteerd worden en waar we vooral niet blijven steken in het definiëren van problemen maar zoeken naar oplossingen om die cultuur beter te maken.

Zoals ik al zei, zijn er heel wat leermogelijkheden en enorm veel leerincentives. Ik denk dus dat de bouwstenen aanwezig zijn. Maar het landschap is voor veel mensen behoorlijk complex en ook wat versnipperd. We moeten daar transparantie in brengen. We willen dus dat levenslang leren veel meer samen met de betrokkenen aanpakken.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Allessia Claes (N-VA): Dank u wel, minister, voor de toelichting. We zijn het erover eens dat er nog heel veel uitdagingen op ons afkomen en dat er nog wel wat werk is.

Ik ben eens gaan zoeken in de verslagen van het Vlaams Parlement. Ik heb een gedachtewisseling teruggevonden over een OESO-rapport uit de Verenigde Commissie voor Onderwijs en Economie van februari van dit jaar. Daarin kwamen een aantal knelpunten aan bod die u zonet hebt aangekaart.

Zo gaf professor Dirk Van Damme aan dat het probleem vooral lag bij de leercultuur op de werkvloer in Vlaanderen: er is niet voldoende uitdaging, mensen worden niet voldoende uitgedaagd om te lezen, wiskunde te gebruiken of probleemoplossend te werken.

Ik heb twee vragen die daarbij aansluiten. Minister, hoe zult u de sectoren en de werkgevers warm maken om die noodzakelijke leercultuur op de werkvloer te creëren? Hoe kunnen we die opleidingsbehoeftes op de werkvloer beter detecteren?

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ik wil me graag aansluiten bij die vraag, omdat ze wel belangrijk is. U geeft het zelf aan: slechts 8 procent van de Vlamingen maakt gebruik van extra opleidingen, en dat zijn dan vooral hoogopgeleiden. Als je kijkt naar de effecten van de digitalisering en robotisering, zullen het nochtans vooral de niet-geschoolden zijn die de meest disruptieve effecten op de arbeidsmarkt zullen meemaken.

Ik herhaal dus: digitalisering en robotisering bieden heel veel mogelijkheden. Maar dan moeten we er wel voor zorgen dat we die kunnen grijpen. Ik zie twee grote problemen op dit moment. Als ik met mensen op de arbeidsmarkt in die niet-geschoolde jobs spreek over levenslang leren en opleidingen, dan reageren ze als volgt. Waarom zou dat iets voor mij zijn? Waarom heb ik dat nodig? Dat is iets voor andere mensen. Een extra cursus over veiligheid of dergelijke kan hen nog relevant lijken, maar andere dingen veel minder. 'What's in it for me?', dat ontbreekt nog op dit moment. Als ik dan begin te spreken over het aanbod, kan niemand er nog aan uit. Wat is er voor mij? Wat zou mij helpen? Welk effect heeft dat op mijn carrière? Het aanbod is niet transparant.

Minister, ik denk dat er een mentaliteitswijziging nodig is. U verwijst naar de Scandinavische landen, waar 18 procent van de werknemers extra opleidingen volgt, wat toch nog altijd 10 procent meer is dan bij ons. Laten we daar inderdaad naar kijken. Hebt u hun aanbod al eens bekeken, hoe ze dat bekendmaken en hoe ze mensen warm maken om het te gebruiken? Zijn er voorbeelden? Zijn er dingen die daar gebruikt worden die we hier bij ons kunnen implementeren? Of hebt u daar nog niet naar gekeken?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Jullie vragen sluiten wat bij elkaar aan.

Hoe ga ik mensen warm maken? Ik vind een van de diamanten in het regeerakkoord de individuele loopbaanrekening. Daar kun je namelijk als werknemer, of je nu kortgeschoold bent of langgeschoold, door een druk op de knop zien hoeveel opleidingsdagen je nog hebt en wat de mogelijkheden zijn. Die individuele loopbaanrekening is heel ambitieus. Maar ik denk dat we daaraan moeten werken, opdat iedereen op maat van zijn persoonlijke positie kan bekijken wat er is.

Ons platform heeft net als doel, collega Annouri, om het doolhof dat er vandaag bestaat te integreren en te proberen er iets helders van te maken. Want enerzijds zijn er mensen die beter willen worden binnen wat ze al doen, anderzijds zijn er ook mensen die het geweer van schouder willen veranderen. Mensen kunnen nood hebben aan verschillende zaken. Je moet er dus eigenlijk voor zorgen dat er wat meer structuur komt in het opleidingsaanbod zelf. Het klopt absoluut: als je ziet hoeveel spelers er zijn, wat het aanbod is, waarvoor je al dan niet opleidingscheques kan gebruiken...

Dat is dus zeer verwarrend, en ik wil daar wat helderheid in scheppen. Zeker het individuele zal ook belangrijk zijn. Als ik vandaag naar de bedrijven kijk, zie ik wel

dat heel veel, ook kleinere, kmo's zeer fel bezig zijn met de persoonlijke ontwikkelingskansen van hun werknemers, en dat in tijden van arbeidskrapte werkgevers net nog veel meer inzetten op die competentieontwikkeling.

Het is voor mij een heel positieve verrassing te zien hoe bedrijven daar al mee bezig zijn. Ik vind dat elke werkgever er alle belang bij heeft om aan die competentieontwikkeling te werken. Een bedrijfsleider die daarin investeert, krijgt daar vaak heel veel voor terug. Ik kan dan ook absoluut zeggen dat ons ondernemingsweefsel op dat vlak versterkt zou zijn, maar wij moeten er wel voor zorgen dat het aanbod duidelijk is, dat we bedrijven aanmoedigen om te investeren in die leercultuur. Dat is iets waar de individuele leerloopbaan en het gezamenlijke platform een grote bijdrage toe kunnen leveren. Maar we zullen daar ongetwijfeld naar aanleiding van de bespreking van de beleidsnota en nog vele andere malen over discussiëren.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Allessia Claes (N-VA): Minister, ik dank u voor de aanvullingen. Het is daarnet ook al aangekaart dat de arbeidsmarkt in een grote transitie zit. Er verdwijnen jobs, onder andere door robotisering, maar er komen er ook veel bij, en dat is nogmaals het bewijs dat we moeten blijven investeren in die competenties en levenslang leren. Ik kijk uit naar de bespreking van de beleidsnota en de verdere initiatieven die u zult nemen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Caroline Gennez aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de invoering van praktijktests om discriminatie op de arbeidsmarkt te detecteren – 164 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp.a): Tijdens het openingscollege aan de UGent, gegeven door de minister-president, kwamen de praktijktests op de Vlaamse arbeidsmarkt aan de orde. Hij stipuleerde dat het regeerakkoord dat mogelijk maakt. De heer Bothuyne vulde in de media aan dat er tijdens de onderhandelingen afspraken zijn gemaakt over acties tegen discriminatie en verwees daarbij naar de systemen in de dienstensector en de woonsector.

Als ik het regeerakkoord erbij neem, lees ik: "Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, blijven we elke vorm van discriminatie bestrijden. We gaan verder in op de ingeslagen weg van sensibilisering, zelfregulering door de sectoren, opleiding en gerichte controles vanuit sociale inspectie. We reageren kordaat op discriminatie op de werkvloer. Daarom zal de Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie aandacht besteden aan het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie. Daarnaast dragen we de paraketen op om de nodige aandacht te geven aan de strijd tegen discriminatie."

Het concept praktijktests, waarbij een erkende instantie of inspectiediensten gemachtigd zijn om op wetenschappelijk en juridisch omschreven basis gerichte controles uit te voeren zonder zich kenbaar te maken, evenwel zonder uitlokking, vind ik in het regeerakkoord niet terug. Nochtans bestaat er in de academische wereld, bijvoorbeeld bij professor Stijn Baert en het middenveld, een grote vraag naar die praktijktests. Onder andere mevrouw Kherbache heeft daartoe tijdens de vorige legislatuur een stevige aanzet gegeven, met het voorstel van decreet nummer 303, waardoor de invoering van praktijktests mogelijk wordt gemaakt.

Bij het systeem van de dienstencheques gaat het evenwel om een soort van 'self ruling', waarbij de werkgeverskoepels op een niet gereguleerde wijze zelf een soort mysterycalls doet. De resultaten daarvan zijn niet publiek en zelfs de syndicale organisaties hebben geen inzicht in de resultaten ervan.

Minister, mag ik de uitspraak van de minister-president zo interpreteren dat er een decreet zal komen dat gereguleerde praktijktests, met juridische kracht van bewijs en uitgevoerd door erkende onafhankelijke instanties en de inspectiedienst mogelijk maakt? Ik laat niet na eraan toe te voegen dat we daar graag onze medewerking aan verlenen.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Ik zal beginnen met een stukje historiek te schetsen, om dan te zien waar we naartoe kunnen evolueren. Bij het antidiscriminatiebeleid op de werkvloer starten wij niet van een wit blad. Dat is mijn eerste punt. Sedert 2007 is er een Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD) opgemaakt. Afgelopen legislatuur werd dit actieplan geüpdatet.

In het ABAD worden drie pijlers naar voren geschoven waarop het antidiscriminatiebeleid op de werkvloer geschraagd wordt. Pijler 1 is sensibilisering. De Vlaamse overheid lanceerde samen met de sociale partners de sensibiliseringscampagne 'het is gauw gebeurd' met als doel discriminatie bespreekbaar te maken op de werkvloer en slachtoffers en getuigen van discriminatie te informeren over de verschillende meldpunten waar ze terecht kunnen. Pijler 2 is een versterkte controle door de Vlaamse Sociale Inspectie. Pijler 3 is de zelfregulering via de sectorconvenanten. Hierin wil de Vlaamse overheid de sectoren stimuleren om zelf initiatieven uit te werken om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan. Wij vragen dus aan de sectoren dat ze zelf gaan nadenken over discriminatie en hoe ze dit kunnen aanpakken.

De sectorconvenanten van 2016-2017 zijn de eerste die discriminatie op het werk expliciet als thema hebben opgenomen. Hierin werden de sectoren aangespoord om sectorale gedragscodes op te stellen, klachtenprocedures uit te werken en systemen van zelfregulering en zelfcontrole op te zetten.

In het kader van de zesde staatshervorming werd Vlaanderen intussen bevoegd voor de dienstenchequesector. Dat liet toe om met de dienstenchequesector een specifiek actieplan op te stellen. Dat leidde tot het invoeren van praktijktesten door de werkgeversorganisaties en een aanpassing aan de antidiscriminatiewetgeving van de erkenningsvoorwaarden voor dienstenchequebedrijven.

In de sectorconvenanten van 2018-2019 die nu nog lopen, werd de sectorale gedragscode rond discriminatie een minimumvoorwaarde. Sectoren zetten in deze convenantperiode in op de verspreiding ervan binnen hun sector, de organisatie van opleiding en vorming, de promotie van tools zoals eDiv, dat je wegwijs maakt in onder andere het opstellen van een antidiscriminatiebeleid. We zitten al in een hele evolutie, die, wat mij betreft, goed en noodzakelijk is.

Het vertrekpunt voor mijn beleid op het vlak van non-discriminatie is het regeerakkoord. Ik zal u twee passages citeren die mij ruimte geven om het beleid rond praktijktesten verder te zetten en – eventueel – uit te breiden. Mevrouw Gennez, u moet dat begrijpen, ik zou eerst uitgebreid in overleg gaan met de sectoren. Ze zijn nu zelf een aantal zaken aan het doen. We moeten hun de kans geven om dat verder te zetten, en dan kunnen we kijken wat we nog kunnen doen.

In het regeerakkoord staat op pagina 10: "Er komen extra acties om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken." Dat is hefboom nummer 1. Op pagina 80 – afhankelijk van de versie, gisteren kreeg ik een gedrukte versie met een andere pagina-indeling – wordt dat: "In de (inter)sectorconvenanten zetten we de

aandacht voor anti-discriminatie en diversiteitsbeleid verder. De resultaten hieromtrent zullen worden gemonitord en worden meegenomen bij de onderhandelingen van de volgende sectorconvenanten. (...) Om elk talent een kans te geven, zonder onderscheid, blijven we elke vorm van discriminatie bestrijden. We gaan verder in op de ingeslagen weg van sensibilisering, zelfregulering door de sectoren, opleiding en gerichte controles vanuit sociale inspectie. We reageren kordaat op discriminatie op de werkvloer. Daarom zal de Afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie aandacht besteden aan het vermijden van alle vormen van wettelijk verboden discriminatie. Daarnaast dragen we de parketten op om de nodige aandacht te geven aan de strijd tegen discriminatie.”

Wat het regeerakkoord zegt, is evolutief. We zetten stappen, en de volgende stappen zullen gezet kunnen worden bij de onderhandelingen over de nieuwe convenanten. Zoals gezegd vind ik het goed – dat zal jullie niet verbazen – dat de sectoren zelf, met ondersteuning van de Vlaamse overheid, een beleid voor non-discriminatie ontwikkelen.

Het is ook van belang dat alle sectoren ervan worden overtuigd dat wat ze doen belangrijk is. We hebben dit al vaak gezegd. Als we de drempels voor nieuwkomers wat verhogen en als we de lat inzake de kennis van het Nederlands wat verhogen, mag daartegenover staan dat die mensen alle kansen wordt geboden om op de arbeidsmarkt een job te vinden. Iemands naam of wie hij is, mag nooit een reden zijn om een job niet te krijgen. Daar zal heel fors op worden toegezien, en er is absoluut nog werk aan de winkel.

Ik sluit niet uit dat dit een nieuw decretaal kader zal worden, maar ik wil eerst het overleg met de sectoren voeren. Ik wil nagaan hoever ze al zijn geraakt en waar we bijkomend kunnen ondersteunen. Dit past in de woorden van de minister-president tijdens de openingszitting. Hij heeft duidelijk gesteld dat hij absoluut niet wil dat er op de arbeidsmarkt wordt gediscrimineerd en dat we daar alle tools voor moeten inzetten. Ik vind het echter fout bruusk op te treden ten opzichte van de afspraken die met de sectoren zijn gemaakt. Ik wil die afspraken honoreren, wat betekent dat we beide kanten goed gebalanceerd zullen aanpakken.

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp.a): Minister, ik vind het een bemoedigend antwoord. Ik vind dat de aanpak van discriminatie op de werkvloer effectief een zeer grote prioriteit moet zijn, zeker als we ook meer mensen op de werkvloer willen krijgen. Eigenlijk houdt de strijd tegen discriminatie ook in dat mensen die aan de slag geraken, zich goed voelen in hun job. Dit past dan weer in het belang dat we aan werkbaar werk hechten.

We scharen ons uiteraard achter de principes van geleidelijkheid en doelmatigheid. Het is een en-en-verhaal. Sensibilisering ten opzichte van zeer flagrante, directe en gewilde discriminatie is uiteraard één zaak, maar daarnaast zijn er nog heel wat vormen van verholen discriminatie en is er nog een gebrek aan bewustzijn. Ook daaraan moet worden gewerkt bij de werkgevers en bij de andere actoren. Het is een goede zaak dat de sociale inspectie hier een prioriteit van maakt. De sectorconvenanten en de bestaande vormen van zelfregulering zijn ook een goede zaak, maar ik denk dat we de doelmatigheid en de efficiëntie van de strijd tegen discriminatie nog sterker kunnen voeren met het instrument van de praktijktests.

Minister, ik ben blij dat u eventueel overweegt hieraan mee te werken. Er zijn al een aantal goede praktijken gekend, ook op het lokale bestuursniveau. In Gent, bijvoorbeeld, gaat het meer over de woonmarkt, maar misschien moeten we daar inspiratie opdoen om dit te transponeren naar een hoger bestuursniveau en om dit instrumentarium uit te werken. In de stad Antwerpen zijn praktijktests in het bestuursakkoord opgenomen. Er zijn verschillende modaliteiten en we staan open

voor deze discussie, maar de strijd tegen discriminatie moet een zeer breed uitgerold beleid zijn. Naast de sectorconvenanten, de sensibilisering en de zelfregulering kunnen praktijktests de ultieme stok achter de deur vormen om iedereen gelijke kansen op de arbeidsmarkt te geven.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Voorzitter, een van de opvallendste zaken is dat bijna alle meerderheidspartijen het er de afgelopen jaren en tijdens de campagne over eens waren dat praktijktests nodig zijn, maar dat dit woord geen enkele keer in het Vlaams regeerakkoord staat. Ik vind dat jammer, wat er is zuivere discriminatie op de arbeidsmarkt.

Minister, u hebt het voorbeeld van de nieuwkomers aangehaald, maar een van de grootste stijgers inzake discriminatie betreft de mensen die vanwege hun leeftijd of een functiebeperking worden gediscrimineerd. Ook discriminatie vanwege afkomst en geaardheid kan niet op onze arbeidsmarkt. Daarover zijn we het allemaal eens.

Dit debat woedt echter al zeer lang. Ik ben tevreden met uw antwoord dat u dit wilt onderzoeken, dit niet uitsluit en stappen vooruit wilt zetten. We hebben daarnet echter een debat over VDAB gevoerd. Indien mensen zich niet voldoende inspannen, moeten sancties een goed sluitstuk vormen. Ik denk dat de maatschappelijke urgentie om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, ondertussen al voldoende is bewezen om met doortastende maatregelen te komen. De praktijktests kunnen ons een heel duidelijk beeld geven van waar de problemen in Vlaanderen zitten en hoe we die problemen kunnen aanpakken. In die zin zou ik u, ondanks uw antwoord dat u hier positief tegenover staat, willen vragen niet te veel te talmen.

Tijdens de vorige legislatuur hebben we hier hoorzittingen gehouden. Verschillende academici, waaronder professor Baert, hebben verklaard dat dit een noodzakelijk instrument is. Indien we met de sectoren het gesprek willen aangaan over hoe ze dit willen aanpakken, moeten we op het niveau van de Vlaamse overheid over duidelijke cijfers beschikken. Daar kunnen die praktijktesten ons bij helpen. Minister, ik roep u dus op om daar in de Vlaamse Regering zo snel mogelijk werk van te maken.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Discriminatie is uiteraard onaanvaardbaar, discriminatie op de arbeidsmarkt is absoluut onaanvaardbaar. Het is ronduit verwerpelijk dat we mensen die willen werken, die niet van een uitkering willen leven, maar willen bijdragen aan onze samenleving, die kans niet geven wegens hun achtergrond, hun afkomst, hun overtuiging of wat dan ook. Velen van ons zijn het er toch over eens dat dat niet door de beugel kan, denk ik. Het moet daarom ook efficiënt bestreden worden. We hebben daar als overheid een zware verplichting om dat aan te pakken. Voor ons moet dat vooral een efficiënte en een effectieve bestrijding zijn. De manier waarop dit juist gebeurt, is daaraan ondergeschikt. Ik denk niet dat we een fetisj- of symbolenaanpak nodig hebben, maar vooral een efficiënte aanpak. Dat ligt ook in de lijn van de resolutie die we hier in de vorige legislatuur goedgekeurd hebben, waarin ook heel duidelijk staat dat we discriminatie op de arbeidsmarkt gaan aanpakken, toch in die sectoren waarvoor Vlaanderen bevoegd is: de dienstenchequesector en de interimsector. Daar moeten we dat zeker aanpakken. Men kiest daar voor sensibilisering, maar toch ook al voor verdere stappen in de vorm van de mystery calls.

Ik verwijs naar die resolutie omdat daarin ook stond dat we dat geregeld gingen evalueren. Ik kom dan tot een bijkomende vraag. Elk jaar zouden de cijfers rond die aanpak komen, onder andere ook met die mystery calls, en na twee jaar zouden we het beleid inzake bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt ook evalueren. Minister, hebt u de intentie om daarmee ook naar het parlement te komen,

zodat we dat debat op dat moment grondig kunnen voeren en samen kunnen nagaan of we extra stappen moeten zetten in de bestrijding van discriminatie?

Minister, u hebt al verwezen naar het regeerakkoord. Daar staan inderdaad passages in die aangeven dat we verder willen gaan, dat we volgende stappen willen zetten. Ik besef dat het misschien nog wat vroeg is – we kijken in elk geval uit naar het debat over de beleidsnota, hoe u dat concreet gaat doen – maar ik doe toch al een oproep om in uw beleidsnota specifiek ook aandacht te besteden aan de aanpak van discriminatie.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Ik hoop dat er andere prioriteiten zijn binnen dit regeerakkoord dan het invoeren van praktijktesten. Om te beginnen vind ik dat de overheid zich niet moet bemoeien met wie men aanneemt of tewerkstelt, of aan wie men zijn huis verhuurt. Daar vind ik dat het nog altijd de verantwoordelijkheid is van de verhuurder. Stel dat ik mijn huis wil verhuren, dan mag ik zelf kiezen aan wie. Ik vind dat een overheid zich daar niet mee moet bemoeien. Hetzelfde voor wie ik tewerkstel: uiteindelijk ben je als werkgever verantwoordelijk voor wie je tewerkstelt, je moet hen tenslotte ook betalen, het zijn zij die voor je moeten werken. Ik vind zeker dat we dat niet moeten aanmoedigen. Het is, ook in de dienstenchequesector, nog altijd de verantwoordelijkheid van de huiseigenaar om te beslissen wie hij tewerkstelt als poetsvrouw, bijvoorbeeld. Stel dat er iemand met een hoofddoek, die de taal niet spreekt, voor je deur staat – ik geef maar een voorbeeld – , dan vind ik dat je als burger en bewoner nog altijd het recht hebt om te zeggen dat je daar niet mee akkoord gaat. Hoe kun je nu iemand uitleggen welk werk ze moeten doen als ze je niet begrijpen? De overheid heeft daar voor ons eigenlijk geen rol in.

Minister, waarom zou u als overheid zich daarmee moeten bemoeien, als al die verantwoordelijkheden bij de burger zelf liggen?

De voorzitter: Dat is een citaat dat in vele zaken kan gebruikt of misbruikt worden, collega Malfroot.

De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Laat me beginnen met te zeggen dat competentie altijd moet tellen, in elke aanwerving. Voor ons mag gender, leeftijd, afkomst geen rol spelen, daarom zijn we ook geen voorstander van quota, maar zijn we ook tegenstander van discriminatie. Zeker in tijden van arbeidskrapte is het compleet onzinnig om mensen op willekeurige factoren, waar ze zelf niet voor gekozen hebben, te beoordelen. Competentie moet altijd tellen.

Er zijn hier een aantal zaken gezegd waar ik het niet mee eens ben. Ik schets eerst even de voorgeschiedenis. De minister heeft verwezen naar de zelfregulering. Deze Vlaamse Regering is, sinds ze bevoegd is voor de sector van de dienstencheques en de interimsector, de allereerste geweest die iets fundamenteels heeft gedaan aan discriminatie in die sector, namelijk door het invoeren van een systeem van zelfregulering. Dat systeem werkt, trouwens. Eind vorig jaar hebben we het in de plenaire vergadering gehad over de eerste resultaten daarvan. We hebben voor de dienstenchequesector vastgesteld dat maar liefst een derde van de bedrijven uit die sector tegen de lamp is gelopen. Dat betekent dat als iemand zich voordoet als een klant en zo'n bedrijf opbelt, een op de drie ingaat op een discriminerende vraag, zoals: 'we willen niet dat u een man stuurt om ons huis te poetsen' of 'we willen niet dat u iemand met een andere huidskleur stuurt'. Blijkbaar was de discriminatie het grootst met betrekking tot gender, en als tweede tot afkomst. Dat toont aan dat zo'n zelfregulering wel degelijk foute zaken die in die sector aan bod komen, naar boven brengt. In de interimsector zijn we al wat langer bezig met

de zelfregulering. Daar hebben we gezien dat het ook gestart is met een derde en dat we nu richting 13 procent zijn gegaan. Die zelfregulering werkt dus.

Dan zijn er de praktijktests. Daarover wil ik een aantal zaken rechtzetten. Er is hier meermaals verwezen naar Stijn Baert. Hij is door het parlement uitgenodigd voor een hoorzitting. Collega Annouri was daar ook bij aanwezig, en we hebben beiden een andere lezing van wat professor Baert daar heeft meegegeven. Ik heb vooral onthouden dat professor Baert duidelijk heeft gesteld, in reactie op het voorstel van decreet van mevrouw Kherbache, dat het wetenschappelijk compleet onverantwoord zou zijn om valse cv's te sturen naar bakkers, slagers en noem maar op. Als je wilt uitmaken of ze discrimineren, moet je om statistisch significant te zijn, er minstens vijftig gestuurd hebben. Het is wetenschappelijk, maar ook moreel onverantwoord om die mensen zo'n bombardement aan valse cv's te sturen. Dat heeft hij daar zeer duidelijk gesteld.

Bovendien is er ook juridisch advies ingewonnen over het voorstel van decreet. En dat advies was ondubbelzinnig. Het gaf aan dat de klassieke relatie werkgever-werkgever en de inspectie en alles wat daarmee te maken heeft op het vlak van discriminatie, een federale bevoegdheid is. En laat nu net de Federale Regering, toen ze nog niet in lopende zaken was, beslist hebben dat in het kader van een gerechtelijk onderzoek, als de inspectie effectief vaststelt dat er fouten gebeuren, dat instrument kan worden gebruikt. Wat onze fractie betreft, is dit regeerakkoord zeer duidelijk: we gaan verder met de zelfregulering. Daar wordt verder in geïnvesteerd. En de volgende stap is effectief, zoals de minister aangaf, om in de sectorconvenanten, generatie 2018 en 2019, maximaal en heel proactief en voluntaristisch stappen rond antidiscriminatie te zetten.

Er wordt ook verwezen naar wat de minister-president zou hebben gezegd tijdens de openingszitting. Hij heeft verwezen naar die stappen rond de sectorconvenanten en naar het feit dat er wettelijk al in een mogelijkheid is voorzien op federaal niveau om dergelijke testen te doen.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Het regeerakkoord gaat heel sterk uit van rechten en plichten, waarbij we kansen willen geven. We zetten bijvoorbeeld in op taal. Dat is bijzonder belangrijk. En tegelijk hebben we die stok achter de deur, de sanctionering waar we net nog met de mensen van VDAB over spraken. Tegelijk moet er ook een stok achter de deur zijn om die kansen af te dwingen. En daar heeft de overheid wel degelijk een belangrijke rol in, collega Malfroot. Wij zijn degenen die, via VDAB, de arbeidsmarkt regisseren. Daarbij hebben alle actoren een rol te spelen: werkgevers, werknemers, sectoren, private organisaties. Discriminatie is wat ons betreft volledig uit den boze en moet op alle mogelijke manieren bestreden worden. En daaromtrent zijn wij blij met de offensieve houding van minister-president Jambon, die daar in zijn toelichting bij het regeerakkoord duidelijk over was: discriminatie kan en mag niet.

De overheid heeft daar zeker een rol in te spelen. Niet alleen de overheid, natuurlijk. Ook werkgevers, werknemers, sectoren en sociale partners. Zij zijn in eerste instantie aan zet. Ik hoop dus dat er snel overleg kan worden gevoerd met de betrokkenen om hierin stappen vooruit te zetten. Iedereen is nodig op de arbeidsmarkt. Iedereen heeft een rol te spelen op de arbeidsmarkt. Ik hoop dat iedereen kan worden aangesproken op zijn of haar rol.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Dank u voor alle aanvullingen. Er zit in het parlement een grote spagaat, gaande van 'doe heel snel praktijktests' tot 'bemoei je er niet mee'. Ik wil één iets meegeven, en het zal hier nog aan bod komen. Volgens mij is zelfregulering een zeer goed instrument. Het is zeer belangrijk dat we ons ervan bewust zijn dat vooringenomenheid ook goede kwaliteit in je onderneming kan laten mislopen.

Die sensibilisering en bewustmaking vind ik zeer belangrijk, belangrijker dan statistieken. Dat verrast u misschien. Als je sensibiliseert, kun je mensen in een kader brengen waarin ze bereid zijn om het op een andere manier aan te pakken. Dat wil ik bereiken.

Er loopt inderdaad een onderzoek 'Antidiscriminatiebeleid op sector- en organisatieniveau' in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering). Het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) werkt dit af en het wordt straks vrijgegeven. De onderzoekers komen op basis van de cases in de dienstencheque- en uitzendsector tot het nog voorzichtige besluit dat monitoring positieve effecten heeft op het proces binnen ondernemingen. Dat is van belang. Ik wil bereiken dat je je bewust bent van wat er gebeurt en dat je daardoor effectief een nondiscriminatie-beleid doet ontstaan. Dat kan een enorme hefboom zijn. Daar ga ik me voor inzetten.

Ik gruw van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het zit soms in kleine dingen. Mevrouw Gennez, we hebben dat in de scholen ook gezien, hoe je soms zonder het te beseffen discrimineert. Erop wijzen welke de mechanismen zijn kan helpen om ervoor te zorgen dat het niet meer gebeurt. Dat is stap 1 in het geheel.

Collega's, als je voelt dat dit onvoldoende resultaten zou hebben – maar je moet het veld minstens kansen geven om daar stappen in te zetten – kun je bekijken wat er extra nodig is. We zitten nu nog in die eerste fase. De sector probeert aan zelfregulering te doen. Dat is een uitstekende zaak. Laat ons de sector de kans geven om daarin te evolueren.

Voorzitter, ik zal zeker overleg plegen met de sectoren. Mevrouw Gennez, ik vind het motto 'geleidelijk maar doelmatig' de juiste weg om te bewandelen. U hebt het over praktijktesten. Bestaat het? Kan het? Uiteraard kan het! Maar laat ons in Vlaanderen het pad van de geleidelijkheid blijven bewandelen. Het onderzoek zal jullie, zodra het is opgeleverd, ter beschikking worden gesteld. Dan kunnen we er een gedachtewisseling over houden. Ik denk dat het tot zeer nuttige en zeer goede inzichten kan leiden.

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp.a): Minister, het is ook mijn gevoel dat dit debat in deze commissie nog niet ten einde is. Helaas. Er is nog altijd sprake van discriminatie. Het is een zaak van heel gecibleerd werken op basis van statistieken. Die kunnen wel degelijk heel veel vertellen. We zijn geen goede leerling in Vlaanderen als het op discriminatie aankomt, maar ook op het vlak van zelfregulering en op het vlak van een goed uitgebouwd instrumentarium, waar zowel de wortel van de sensibilisering wordt gehanteerd om aan de mentaliteitswissel te werken als de stok achter de deur belangrijk is om effectief resultaten te boeken.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het activeren van werknemers in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), in casu bij de Nationale Bank van België – 166 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): De Nationale Bank heeft onlangs gecommuniceerd dat 256 werknemers tussen 57 en 60 jaar met behoud van loon thuis mogen zitten tot aan hun pensioen. Hebben wij hefbomen om die mensen nog te activeren? Ik vermoed

dat dit een retorische vraag is. Zijn daar mensen bij die nog Vlaamse doelgroepkortingen genieten? Met andere woorden, betalen wij vanuit Vlaanderen nog aan de Nationale Bank, via een RSZ-korting, voor de mogelijkheid om die dan nog eens thuis te laten zitten?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega, een kort antwoord. Ik begrijp uiteraard de sentimenten in dit verband. Misschien eerst een nuancering: het gaat hier om personen die verbonden zijn binnen een arbeidsovereenkomst met hun werkgever. Zij behouden een gedeelte van hun loon, maar zijn door hun werkgever vrijgesteld van arbeidsprestaties. Het gaat hier dus niet over het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). *(Opmerkingen van Axel Ronse)*

Ja, maar u moet begrijpen dat ik wel moet rechtzetten dat het niet daarover gaat. Het gaat hier over een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Niettegenstaande ze niet werken, zijn die mensen ook niet werkloos, en zijn de rechten en plichten die voortkomen uit de federale werkloosheidsreglementering en van toepassing zijn op oudere werklozen en SWT'ers, hier ook helemaal niet van toepassing.

Het feit dat de werknemers niet beschikbaar moeten zijn op de arbeidsmarkt, betekent evenwel niet dat er geen aanbod is voor die mensen. Zij kunnen zich vrijwillig inschrijven bij VDAB als werkzoekende, en dan krijgen ze dezelfde dienstverlening als uitkeringsgerechtigde werkzoekenden en werkzoekenden in beroepsinschakelingstijd. Dat heeft VDAB hier blijkbaar ook gezegd deze ochtend. Ze ontvangen ook dezelfde vacatures via dezelfde kanalen als verplicht ingeschreven werkzoekenden.

VDAB heeft daarbij de vernieuwde aanpak voor 55-plussers ingebed in de nieuwe contactstrategie en de sectorale werking sinds begin oktober van vorig jaar. Vanaf juni 2018 krijgen alle 55-plussers automatisch vacatures toegestuurd op basis van hun profiel. Over een paar jaar zal ik dat dus ook krijgen. Dit jobaanbod moet een extra ondersteuning bieden in hun zoektocht naar werk.

Dan was er uw vraag of de Nationale Bank nog een beroep kan doen op doelgroepverminderingen voor die mensen. Dat is sinds 1 januari 2018 niet langer mogelijk. Het is niet langer mogelijk om van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers gebruik te maken als de oudere werknemer in het volledige kwartaal geen effectieve arbeidsprestaties levert. Werkgevers die werknemers vrijstellen van arbeidsprestaties, met behoud van gedeeltelijk loon, zoals in deze case het geval is, kunnen dus géén beroep meer doen op de doelgroepvermindering voor ouderen.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Dat laatste is zeer belangrijk. Ik vermoed dat het ook naar aanleiding van het ING-debacle is geweest dat we dat toen hebben gewijzigd. Desalniettemin, wat uw eerste antwoord betreft: ik schat uw verleidingscapaciteiten hoog in, maar ik denk dat het vrijwel onmogelijk zal zijn om die mensen nog te verleiden om werk te zoeken of in te gaan op die doorgestuurde VDAB-vacatures. Die mensen hebben een volle wedde. De Nationale Bank, die ons verdorie ook vaak de les komt spellen over hoe we met budgetten en noem maar op moeten omgaan, zet 256 mensen gewoon met behoud van loon thuis, betaald door de belastingbetaler. Ik vind dat eigenlijk beneden alle peil, en vind dat de regering en de minister van Werk ook mogen laten weten aan de Nationale Bank dat dat haaks staat op ons activeringsbeleid, haaks staat op onze doelstelling om te streven naar 80 procent participatie.

Zeer punctueel, was de titel van de vraag inderdaad fout. Ik weet niet hoe die titel daarop is gekomen. In ieder geval, u hebt gelijk met die rechtzetting.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de sterkere rol van lokale besturen in de aanpak van werkloosheid – 186 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Minister, we vernamen recent dat de stad Oostende een arbeidspact heeft gesloten om de hoge werkloosheid in de stad aan te pakken, samen met Economisch Huis Oostende en VDAB. Men probeert op die manier meer mensen uit de armoede te halen door ze aan een job te helpen. De werkloosheidspopulatie in die stad is immers heel divers: 20 procent heeft een taalachterstand Nederlands en een op drie is langer dan twee jaar werkzoekend.

Met dat pact wil men eigenlijk al die facetten aanpakken. Men wil de werkzoekende screenen op competenties of het aanbieden van interne bedrijfsopleidingen, maar men heeft ook aandacht voor het aspect van werkbaar werk en inactiviteitsvallen. Dat gaat dan bijvoorbeeld over flexibele kinderopvang of het behalen van een rijbewijs. Dat gaat dus heel ver, is zeer omvattend.

Dat pact is natuurlijk een mooi voorbeeld van wat ook in het regeerakkoord staat, namelijk dat men de samenwerking tussen VDAB en lokale besturen verder wil versterken, om op die manier te komen tot een maximale activering.

De inkt van het regeerakkoord was nog niet droog of Bart Tommelein was het al aan het uitvoeren. We kunnen dat alleen maar toejuichen en we kunnen misschien ook aan andere steden en gemeenten suggereren om dat voorbeeld te volgen.

Minister, hoeveel dergelijke overeenkomsten heeft VDAB momenteel al afgesloten met steden en gemeenten? Ziet het er naar uit dat dit uitgebreid zal worden op korte termijn? Zijn er misschien al nieuwe overeenkomsten in onderhandeling? Zal VDAB zelf ook de stap zetten naar lokale besturen om dergelijke samenwerking op poten te zetten? Zo ja, welke parameters zullen daarvoor gebruikt worden? Zijn er misschien al lessen die VDAB heeft getrokken uit dergelijke overeenkomsten die dan gebruikt kunnen worden voor kleinere gemeenten? Niet elke gemeente zal immers in staat zijn om zo'n pact te sluiten. Misschien zijn er zaken die uit die pacts komen die misschien wel gemakkelijk te implementeren zijn in kleinere gemeenten. Zijn er manieren waarop we steden en gemeenten kunnen belonen voor hun inspanningen als ze zo'n pact sluiten en het beter gaat met de werkloosheid in hun stad? Is er een manier waarop VDAB lokale besturen die inactief blijven op dat vlak, kan aanmanen om hun beleid bij te sturen?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Mijnheer Ongena, VDAB heeft mij meegedeeld dat tot op vandaag – in de praktijk is dat tot eind 2018; 'vandaag' is dus een rekbaar begrip en de overeenkomst van de heer Tommelein zit daar niet tussen – reeds 27 overeenkomsten zijn afgesloten met lokale besturen of een cluster van lokale besturen. Ik vind dat persoonlijk ontzettend weinig, als ik zo vrij mag zijn om deze appreciatie mee te geven. Lokale besturen en de samenwerking met VDAB zijn onontbeerlijk om meer mensen aan de slag te krijgen. We moeten daar niet flauw over doen. Ook het halen van de doelstelling zal mee afhankelijk zijn van de assertiviteit om met veel partners te werken en zeker met lokale besturen.

Ingevolge de start van de nieuwe lokale legislatuur werden deze overeenkomsten sinds begin 2019 opnieuw besproken en geüpdatet, want soms zijn er ook nieuwe

politieke coalities in die gemeenten actief. Deze overeenkomsten worden ook aangepast op basis van de actuele recente arbeidsmarktanalyses.

Er wordt ook rekening gehouden met de ambitie van de Vlaamse Regering om veel Vlamingen naar een job toe te leiden. VDAB geeft ook mee dat zowel het afsluiten van nieuwe overeenkomsten als, waar mogelijk, het verruimen en concretiseren van de bestaande samenwerkingsovereenkomsten, een bottom-upverhaal is. Het gaat hier wel altijd om een dialoog met een duidelijke wisselwerking tussen VDAB en de lokale besturen.

Naast het vernieuwen van samenwerkingsovereenkomsten consulteert VDAB ook andere steden en gemeenten om een actieplan werkzaamheidsgraad vorm te geven, al dan niet kaderend in zo'n samenwerkingsovereenkomst. Dit gebeurt op twee manieren. Enerzijds proactief, waarbij VDAB zich volop op de centrumsteden richt omdat daar de werkloosheid het hoogst is. Anderzijds ook reactief naar die lokale besturen of clusters van lokale besturen die VDAB zelf contacteren met een vraag tot samenwerking. Het doel is natuurlijk om dit met heel veel lokale besturen, zo niet alle, te doen. Zeker daar waar nog veel activeringspotentieel is en waar de grootste winst te boeken is, moeten we daar snel werk van maken.

Hoe gaat dit nu concreet in zijn werk? VDAB zegt mij dat er ondertussen in elke provincie stappen zijn gezet om de vroegere overeenkomsten te vernieuwen of om nieuwe steden en gemeenten te contacteren. Dit is dus volgens deze strategie: de centrumstad is assertief en zij die zich aanbieden, zijn reactief.

In elke provincie is er één provinciale netwerkmanager lokale besturen en één stadsmanager voor de grootsteden Antwerpen en Gent. Via een maandelijks centraal VDAB-overleg worden goede praktijkvoorbeelden uitgewisseld. Daarnaast heeft VDAB het overleg met de OCMW's in regionale lerende netwerken versterkt. Op die manier worden lokale besturen in hun lokaal arbeidsmarkt- en tewerkstellingsbeleid bijgestaan.

Ik heb het al gehad over de volgorde. Ik vind die strategie wel goed.

Dan had u een vraag over het belonen en/of bestraffen van gemeentebesturen die wel of niet positieve of negatieve resultaten behalen. Dat is nu nog te vroeg, want als je nog geen overeenkomst hebt met iedereen kun je moeilijk al beginnen te belonen of te bestraffen. Er wordt nu prioritair werk gemaakt van het in kaart brengen en transparant maken van alle relevante gegevens inzake activering op lokaal gemeentelijk niveau.

Ik geef enkele voorbeelden. Wat is de uitstroom vanuit de sociale economie naar de reguliere sector? Wat is de doorstroom vanuit wijk-werken? Welke sociaaleconomische data zijn voorhanden, bijvoorbeeld het aantal leefloners in een bepaalde gemeente? Op basis van die data willen we een instrument maken waarmee een lokaal bestuur aan de slag kan om concrete acties op touw te zetten inzake die verhoging van de werkzaamheidsgraad. Want wat voor Torhout kan werken, werkt niet noodzakelijk voor Oostende. En wat voor Oostende werkt, werkt niet noodzakelijk voor Torhout. We zullen diverse instrumenten en elementen nodig hebben.

Het komt er dus op aan om nu eerst goed het adagium 'meten is weten' tot uitvoer te brengen en ervoor te zorgen dat er overeenkomsten zijn met lokale besturen. Dan kunnen we aan de slag. Maar, collega Ongena, we weten allebei dat de doelstelling zeer ambitieus is. Ik weet ook dat het zonder actieve samenwerking tussen lokale besturen en VDAB niet zal lukken.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Dank u wel, minister. Ik ben blij dat u het ermee eens bent dat die lokale besturen een heel belangrijke rol spelen en dat die 27 eigenlijk

te mager is. We verwachten de komende jaren heel veel van VDAB. Ik denk dat ze dit mee op hun lijstje mogen zetten en moeten proberen om meer steden en gemeenten ervan te overtuigen om zo'n pact te sluiten. Ik denk namelijk dat het succes van zo'n pact net ligt in een globale aanpak, waarbij ook zaken als kinderopvang betrokken worden.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Zeer kort. Ik denk niet dat we een fetisj mogen maken van het aantal pactsen dat gesloten werd. Ik denk dat de pragmatische samenwerking op het terrein soms belangrijker is dan de symboolwaarde van een overeenkomst. Niettemin is het goed dat er op een systematische wijze wordt gewerkt. Ik roep vooral op om in die overeenkomsten zeker en vast te focussen op leeflooncliënten, omdat dat kadert in de bredere strategie die we in het regeerakkoord hebben meegegeven, namelijk het bereiken van de inactieven. Waar mogelijk moeten zelfs mensen die langdurig ziek zijn bereikt worden, want die komen soms ook in aanraking met die gemeentelijke contactpunten. Dat is een doelgroep die niet meteen wordt geassocieerd met dat type overeenkomst. We moeten daar dus zeker ook aandacht aan besteden.

De voorzitter: De heer Vanryckeghem heeft het woord.

Kurt Vanryckeghem (CD&V): Het is goed dat zo'n arbeidspact niet louter een aankondigingspolitiek betreft. Er zullen concrete maatregelen en doelstellingen nodig zijn opdat zo'n initiatief succesvol is.

Ten tweede heb ik ook begrepen uit de uitleg van de mensen van VDAB dat ze bereid zijn om de verbetering van de samenwerking met de lokale besturen grondig te bekijken.

Het is positief aan een dergelijk initiatief dat alle relevante spelers in het veld samenwerken, niet alleen de klassiekers zoals de werkgeversorganisaties, vakbonden, lokale besturen en VDAB. Dat kan voor CD&V nog breder gaan, met het betrekken van de welzijnsorganisaties, sociale economie en socioculturele organisaties.

Ten slotte, er wordt hier gesproken over de grotere steden als Oostende en Gent. Die hebben de omvang, de schaal om een dergelijk arbeidspact op poten te zetten. Ze hebben duidelijk ook meer financiële slagkracht. We moeten ons dus de vraag stellen hoe we kleinere lokale besturen kunnen doen samenwerken om gelijkwaardige initiatieven op poten te zetten en hoe VDAB deze kleinere lokale besturen ook kan mee ondersteunen.

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp.a): Er is in 2018, denk ik, een audit uitgevoerd over de samenwerking tussen VDAB en lokale besturen. Ik heb daarin gelezen dat de lokale besturen niet onverdeeld positief waren over het aanbod. Dan druk ik me nog genuanceerd uit.

Er is heel veel ruimte voor verbetering. Ik lees nu in het regeerakkoord dat er heel veel wordt ingezet op de impact van de lokale besturen inzake het toeleiden van mensen naar de arbeidsmarkt – zeker leefloners, maar ook andere inactieven. We hebben dus een aantal overeenkomsten. Die zijn echter, zoals u zelf zegt, te beperkt in aantal. Ook de kwaliteit is blijkbaar niet van die aard dat iedereen er tevreden over is. Misschien moeten we die evaluatie van de audit toch meenemen en het over een andere boeg gooien om de vele opdrachten die het regeerakkoord toekent aan die lokale besturen beter te kunnen realiseren.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, ik heb over dit onderwerp al heel wat vragen gesteld aan uw voorganger. Die zei vorig jaar nog dat met bijna alle lokale

besturen en OCMW's een samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en de betrokkenen was gesloten. De praktijk blijkt inderdaad anders te zijn; dat blijkt ook uit de audit die vorig jaar is gebeurd.

Niet alleen het kwantitatieve maar ook het kwalitatieve aspect is bijzonder belangrijk. We moeten ernaar streven om met elk lokaal bestuur en hun partners, zoals de heer Vanryckeghem al zei, een samenwerking aan te gaan. Dat is essentieel om de doelstelling van dit regeerakkoord te verwezenlijken en vooral om op maat te werken van die lokale besturen. Er wacht u een grote opdracht, minister.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Een aantal mensen hebben al geantwoord op de vragen van anderen. Dat is handig voor mij. Velen onder jullie zitten al lang in deze commissie en zijn dus ervaringsdeskundigen. Mijnheer Vanryckeghem, dat geldt niet voor u, ik ben even kakelvers al u, en het is goed om daar ook met een frisse blik naar te kijken.

Er wordt uiteraard rekening gehouden met de audit. Kleine gemeenten kunnen clusteren, zij staan er niet alleen voor maar kunnen samengaan met vijf of zes gemeenten.

Mijnheer Ronse, ik vind die samenwerkingsafspraken wel van belang omdat men dan gestructureerd kan werken. VDAB moet zorgen voor een goede data-uitwisseling zodat een lokaal bestuur weet wat het profiel is en wat de nuttige instrumenten zijn. We moeten daar echt forser op inzetten wanneer we willen dat iedereen gelukkig wordt van de samenwerking. Wanneer we nagaan wie het meest in staat is om te helpen activeren, dan vormen die lokale besturen en OCMW's echt wel een enorm potentieel dat kan worden aangeboord om mensen in een werkhouding te krijgen. Ik zou toch proberen daar zoveel mogelijk gebruik van te maken.

Sowieso zullen we de samenwerkingsverbanden met de lokale besturen ondersteunen om de kleinere aan bod te laten komen. Dat er echter ruimte is voor verbetering, is een sentiment dat we allemaal delen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over subsidies aan ondernemingen voor uitgaven ter bevordering van ecologisch en veilig goederenvervoer – 92 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Om de omschakeling naar een ecologischer en veiliger transport te ondersteunen voorzag de Vlaamse overheid in steun vanaf het najaar 2017 voor de uitgaven van een aantal maatregelen gedurende drie opeenvolgende kalenderjaren.

Op 22 september 2017 keurde de Vlaamse Regering het besluit definitief goed voor het toekennen van subsidies aan ondernemingen voor uitgaven ter bevordering van ecologisch en veilig goederenvervoer.

De maatregel richt zich tot ondernemingen met een exploitatievestiging in het Vlaamse Gewest en met minstens een vrachtwagen of samenstel voor het vervoer

van goederen over de weg waarvan het maximaal toegestane gewicht meer dan 3,5 ton bedraagt.

Minister, hoe evalueert u het succes en het effect van deze subsidies? Zal de huidige regering, met het oog op de geplande besparingen in kmo-subsidies, deze subsidie nog verlenen voor de jaren 2020, 2021 en 2022? Plant u deze subsidies desgevallend te hervormen? Zo ja, in welke zin? Welke andere initiatieven wilt u desgevallend nog nemen om ecologisch en veilig goederenvervoer te ondersteunen?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: De subsidie past binnen de flankerende maatregelen die werden getroffen ten aanzien van het goederenvervoer over de weg bij de invoering van de kilometerheffing. We hebben daarover afspraken gemaakt met de sector. Die steunmaatregel is gelanceerd in het najaar 2017 en loopt tot 31 december 2019. De maatregel is gefinancierd door het beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken vanuit de provisie voor de kilometerheffing. Om de omschakeling naar veiliger en ecologischer transport te ondersteunen, voorzien wij in subsidies voor een pakket aan investeringen die aangevraagd kunnen worden via het Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO). We willen op die manier een versnelling realiseren op het vlak van groenere en veiligere voertuigen. Dat komt niet alleen ten goede van de sector maar ook van de mensen.

Het gaat onder meer over investeringen in rijassistentiesystemen voor energiezuinig en verkeersveilig rijgedrag, extra veiligheidsvoorzieningen, extra voorzieningen met een positieve impact op het milieu en op de geluidslast, maatregelen voor een betere ergonomische vormgeving van de bestuurdersplaats of maatregelen ter vermijding van diefstal. De steun bedraagt maximaal 100.000 euro per onderneming voor uitgaven verricht in de drie kalenderjaren 2017, 2018 en 2019. Daar kan men al iets mee doen. Op de website van VLAIO vindt men alle informatie.

Er is voor geopteerd om deze subsidiemaatregel te organiseren zoals die georganiseerd is. Na de indiening van een aanvraag geldt een controleperiode en dan volgt een automatische uitbetaling. Om ervoor te zorgen dat het budget niet ontspoot, is het jaarlijks maximaal uit te keren subsidiebedrag vastgelegd op 36 miljoen euro.

We hebben nog niet alle budgetten uitgegeven. Er zijn in 2017 708 dossiers ingediend, in 2018 1865 en in de eerste helft van 2019 344. Het maximumbudget werd dus niet uitgegeven in 2017 en 2018. Einde 2018 werd door de Vlaamse Regering beslist het steunplafond op te trekken van 3000 euro naar 5000 euro per vrachtwagen omdat we zagen dat de budgetten niet opraakten en omdat er vragen waren vanuit de sector.

Voor de goedgekeurde aanvragen in 2017 en 2018 kregen de ondernemingen de mogelijkheid om hun dossiers te herzien. Zo wilden we iedereen gelijk behandelen, anders zaten we met een ongelijke behandeling. Deze herzieningen worden afgerond op het budgetjaar 2019.

Aangezien de steun aangevraagd moet worden op basis van gefactureerde uitgaven per kalenderjaar, piekt het aantal steunaanvragen doorgaans in het laatste kwartaal en zelfs de laatste maand van het jaar. Het is dus nog niet mogelijk om uitspraken te doen over het succes in 2019.

Zoals aangegeven, dooft deze maatregel uit einde 2019. Als antwoord op uw vraag naar de mogelijke gevolgen van de besparingen voor de maatregel en een eventuele verlenging, deelde minister Peeters mee dat de middelen voor deze subsidie zijn voorzien in de ontwerp-begroting. De minister van Mobiliteit en Openbare Werken onderzoekt hoe ze hier op de meest geschikte manier mee kan omgaan.

Voor uw vraag naar de mogelijke hervormingen verwijs ik u door naar minister Peeters. Zij bekijkt de meest geschikte maatregel. Er is wel budget voor. Zij onderzoekt of een hervorming al dan niet aan de orde is.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Ik heb die cijfers ook gekregen. In 2017 werden inderdaad 1738 steunaanvragen ingediend voor een totale subsidie van 8,5 miljoen euro. Voor 2018 zaten we met 1865 aanvragen voor een totaal van bijna 21 miljoen euro. Er is voor 2019 nog wel wat geld over. Ik wil hier ook even benadrukken dat de sector het heel moeilijk heeft. Een verderzetting van die steun is heel hard welkom. De sector heeft te maken met de hoge dieselaccijnzen, de concurrentie met het Oostblok, het feit dat transport nog altijd een knelpuntberoep is, de kleine winstmarge, de steeds strengere milieunormen. Een verderzetting van die subsidie is zeker welkom.

U zei juist dat het uitdooft in 2019, maar dat er toch nog middelen zijn voorzien in de begroting. Mag ik er dan van uitgaan dat het opnieuw gaat over 36 miljoen euro?

De voorzitter: De heer Vande Reyde heeft het woord.

Maurits Vande Reyde (Open Vld): Voorzitter, ik ben hier ook kakelvers in deze commissie. Een van de voordelen daarvan is inderdaad dat men de zaken vanuit een kakelverse optiek kan bekijken.

Dat is trouwens altijd heel nuttig bij subsidies. Men moet subsidies altijd evalueren en het effect ervan nagaan. Bij deze specifieke subsidie moeten we inderdaad de vraag stellen wat het gebruik ervan is. Daar heeft de minister al op geantwoord. Maar ook: wat is de effectiviteit ervan? De vraag die we moeten stellen, is: als we de subsidie niet zouden geven, zou er dan nog steeds geïnvesteerd worden in veiligheid en ecologisch vrachtvervoer?

Het regeerakkoord voorziet in een aantal alternatieven. Het zet onder andere fel in op het transport over het water en het spoor. Een belangrijke struikelblok is dat de drempel om het vervoer om te schakelen – de overslag van goederen zoals dat heet – voor veel transporteurs redelijk hoog is. De spoor- en transportfederaties hebben daarom deze zomer een voorstel gedaan om dat vervoer over water en spoor te stimuleren door daar extra flankerende maatregelen voor te voorzien. Volgens hun berekeningen zou dat jaarlijks 750.000 vrachtwagenritten van de weg kunnen halen.

De vraag of we die subsidies naar water- en spoorvervoer moeten omschakelen, is in mijn ogen onbeantwoord. We vragen ons af of er eventueel denksporen zijn om de subsidies voor ecologisch en veilig transport te hervormen, zodat de mogelijkheden voor water- en spoorvervoer meer worden gestimuleerd, zoals ook in het Vlaams regeerakkoord staat.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Mijnheer Vande Reyde, wat de voortzetting van de middelen betreft, heeft minister Peeters bevestigd dat de middelen er zijn. Ik wil, aansluitend op uw suggestie, nog even vermelden dat we het vervoer over het water en andere mogelijke alternatieven uiteraard moeten ondersteunen. Maar deze maatregel is specifiek genomen toen de kilometerheffing voor vrachtwagens is ingevoerd. De maatregel laat de sector toe zich versneld te vergroenen. Het is lastig nu zomaar te zeggen dat we dat geld voor iets anders zullen gebruiken.

Mevrouw Malfroot, op dat vlak kan ik u niet tegenspreken. De kilometerheffing heeft effecten op de sector. We hebben gesteld dat we zouden zorgen voor meer

mogelijkheden om te verduurzamen en te vergroenen. Dat komt de mensen en de bedrijven ten goede.

Minister Peeters heeft verklaard dat de budgetten blijven en dat het Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO) beschikbaar is om dit volledig te organiseren. We moeten in eerste instantie naar de sector zelf blijven kijken, zonder hiermee afbreuk te doen aan de gerechtvaardigde shift naar het water die nodig is.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Minister, ik dank u voor het antwoord. We zullen dit verder opvolgen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.