Vlaams Parlement

vergadering **C52**
zittingsjaar 2019-2020

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 5 december 2019

INHOUD

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 de herstructurering bij Proximus
– 420 (2019-2020) 3

VRAAG OM UITLEG van Kurt Vanryckeghem aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de ondersteuning van jonge ondernemers
– 504 (2019-2020) 9

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 de maatregelen om werknemers tot 65 jaar te laten werken
– 511 (2019-2020) 13

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over externe jobrotatie
– 498 (2019-2020) 18

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de kennismigratie uit derde landen
– 404 (2019-2020) 20

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 de herstructurering bij Proximus
– 420 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Goedemorgen, collega's, we hebben vandaag bezoekers in de commissie, namelijk de personeelsleden van Proximus. Bij wijze van uitzondering mag u plaatsnemen op de achterste rij van de commissiebanken. In principe zit het publiek achteraan. Zo hebt u een beter zicht op de werkzaamheden. Van harte welkom.

De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Voorzitter, ook ik wil de mensen die bij Proximus werken, graag welkom heten. Ze vertelden mij dat ze vandaag teamdag heb en dat deze vraag om uitleg hier toevallig geagendeerd staat.

Ik heb de vraag om uitleg al een tijdje geleden ingediend, maar door onder andere de begrotingsbesprekingen komt die nu pas aan bod. Ik heb de vraag dus wat geherformuleerd, want sinds de indiening is er uiteraard al een en ander gebeurd.

Als ik het goed begrijp, was er eerst, in januari 2019, sprake van 1900 banen en zou dat aantal nu zijn teruggebracht tot 1300. Volgens de informatie die ik ontving, was er op 27 november een ontmoeting met de sociale partners, maar is daaruit geen akkoord voortgekomen. Op 9 december zou er een nieuw paritair comité worden samengeroepen.

Intussen is men al een tiental maanden aan het onderhandelen, wat natuurlijk niet meteen de meest aangename context is voor mensen die met hart en ziel voor Proximus aan het werk zijn. Het is een vrij onzekere context. De terugval van 1900 naar 1300 mensen is, volgens de informatie waarover ik beschik, bereikt door onder meer het aantal nieuwe aanwervingen te beperken, mensen intern te heroriënteren en een aantrekkelijke regeling voor vrijwillig vertrek uit te werken.

Vanuit het Vlaams niveau bekijken wij dat natuurlijk met de bril die ons eigen is. Eén, wij zijn op Vlaams niveau niet gemachtigd om in te grijpen in het sociaal overleg dat vandaag aan de gang is. Twee, wij zitten in Vlaanderen met VDAB, die als rol heeft om mensen die opnieuw op de arbeidsmarkt terechtkomen, zo goed mogelijk te begeleiden. Ook bedrijven die op zoek zijn naar talent, moeten zo goed mogelijk worden bediend. We hebben hier de goede traditie om, telkens als er zich een herstructurering aankondigt, nog voor de herstructurering is doorgevoerd al een hele oefening te maken en een aantal vragen te beantwoorden. Denk maar aan het ING-verhaal.

Wat zijn die pertinente vragen? Eén, hebben we al een beetje zicht op het aantal profielen die mogelijk door deze herstructurering op onze arbeidsmarkt zouden kunnen terechtkomen? In deze zaal is er een afdeling van mensen die de IT-ondersteuning verzorgen voor verschillende diensten. Dat is wellicht een van de meest gegeerde profielen bij heel wat Vlaamse werkgevers, veel meer dan het profiel dat wij politici hebben.

Twee, zijn er vanuit VDAB al specifiek proactieve acties ondernomen om potentieel werkzoekenden te begeleiden? Wordt dat al voorbereid?

Drie, is het mogelijk dat het aantal SWT'ers (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag), bruggepensioneerden, door deze herstructurering toeneemt? We weten

dat het zeer moeilijk is om iemand die met pensioen is nog mee aan het werk te krijgen. Daarom vinden we het ook altijd relevant om, vooraleer de herstructurering plaatsvindt, toch al eens zicht te krijgen op een mogelijk effect daarvan.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Ik raad iedereen aan om het verslag van uw vorige vraag over dit onderwerp te lezen. Het gaat over de vraag om uitleg van 24 januari 2019 aan toenmalig minister Muyters. Toen heeft hij ook al op een aantal zaken rond SWT geantwoord.

Zoals jullie wellicht weten, ligt de maatschappelijke zetel van Proximus in Brussel. Dat impliceert dat het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en Actiris in eerste orde bevoegd zijn. Proximus is ook een onderneming van publiek recht, en is als dusdanig niet onderworpen aan de standaardprocedure bij herstructureringen bij private ondernemingen. Daardoor zitten we met de situatie waarbij de officiële informatie sowieso tussen de onderneming en Actiris loopt. Dat is een wetmatigheid die we moeten respecteren.

En ik heet de mensen die hier in de zaal zitten, hartelijk welkom. Als dat allemaal IT'ers zijn, dan zijn dat superinteressante profielen, waar ik als minister van IT ook zeer geïnteresseerd in ben.

Het is voor ons natuurlijk zeer relevant om zicht te krijgen op de profielen van de mensen die mogelijkerwijze op de arbeidsmarkt zullen komen, en op de mogelijkheden die er zijn om mensen die door het transformatieplan getroffen zijn, te begeleiden naar een nieuwe job.

Daarom volgen we de situatie bij Proximus zeker ook op. Maar u weet wellicht dat er tot op vandaag nog geen sociaal akkoord is. Er is ook nog geen definitief transformatieplan, dus ik kan vandaag ook nog geen correcte inschatting maken van het aantal mensen die al of niet hun job zullen verliezen. We zitten in een tussenperiode.

Wat de acties van VDAB betreft: bij de bekendmaking van het transformatieplan van Proximus heeft VDAB onmiddellijk actie ondernomen. Zij hebben contact opgenomen met het management van Proximus, en hun meegedeeld dat zij beschikbaar zijn om ondersteuning te bieden. Zij hebben ook gemeld dat de mensen die dat wensen, zich nu al zouden kunnen inschrijven als vrijwillig werkzoekende.

Zij kunnen zich inschrijven in Mijn loopbaan, en daar ook gebruikmaken van een aanbod aan gratis opleidingen voor kwetsbare werknemers. Er is ook een online aanbod voor competentieverwerving. En daarnaast kan men als werknemer uiteraard gebruikmaken van loopbaanbegeleiding, opleidingscheques, en dergelijke meer.

Dat is het aanbod waarvan men gebruik kan maken, en VDAB heeft dat ook zo gemeld bij de diensten van Proximus, in de contacten die er tot op vandaag zijn geweest.

In verband met het aantal SWT'ers, verwijs ik eerst en vooral naar de situatie: wordt het SWT-stelsel al of niet toegepast? Zoals ik al zei in mijn antwoord op de vraag van januari 2019, hebben wij totaal geen zicht op hoe de regeling in elkaar zit. We hebben er dus ook geen zicht op of er een effect is, en zo ja, hoe groot het effect op het aantal SWT'ers zou kunnen zijn.

Ik herhaal nog eens wat ik in het verleden al heb gezegd, en wat mij heel grote zorgen baart. Dit heeft overigens niets te maken met waar de zetel van een onderneming gelegen is. Maar we zitten, in het kader van levenslang leren, en in het kader van de wijzigende profielen op de arbeidsmarkt, met enorme uitdagingen. Dat geldt ook voor mij, als minister van Werk.

Het gaat niet alleen om meer mensen aan de slag krijgen, maar ook om het creëren van een goede loopbaan voor meer mensen. Het verbaast mij dan toch verschrikkelijk dat ik in de krant moet lezen dat grote bedrijven als Proximus zich blijkbaar niet zo hard hebben ingespannen om te kijken hoe je die werknemers, tijdens hun loopbaan, kunt klaarmaken om eventueel naar een andere job over te stappen. Ook al wisten ze dat er iets zat aan te komen.

Tussen de verschillende sectoren gaan we daar toch echt inspanningen moeten voor leveren. Dit is nu één voorbeeld, maar ik zie nog veel voorbeelden van bedrijven waar je horizontale switches zou kunnen doen. Denk bijvoorbeeld aan de bankensector versus het onderwijs. Als je er op tijd bij bent, kun je mensen perfect kunnen voorbereiden op een overstap. Er is de komende jaren heel wat werk aan de winkel in Vlaanderen, en het federale niveau zal ons daar ook bij moeten helpen. Dit is niet echt een antwoord op uw vraag; het is eerder een persoonlijke oprisping. Het is een opmerking die ik de voorbije weken al een paar keer heb gemaakt.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik ga misschien bij dat laatste blijven, bij die oprisping, want ik deel die eigenlijk. Dat geldt zeker voor een bedrijf als Proximus, waar de overheid – weliswaar de federale overheid -– een grote aandeelhouder is. Het is een bedrijf dat in een context opereert die zeer onderhevig is aan veranderingen. Denk maar aan het feit dat alle businessmodellen van Proximus deels onder druk komen te staan. Er is het Viberverhaal, en ook Apple is aan het innoveren met een soort brokersysteem, waarbij je geen vast abonnement meer hebt, maar je op basis van prijzenkoersen kunt switchen. Dat zijn bedrijven die toch voor een pak uitdagingen staan.

Je zou van dat type bedrijven verwachten dat er zeer zorgzaam wordt omgegaan met het talent dat daar werkt, talent dat trouwens ook op onze arbeidsmarkt bijzonder gegeerd is. Ik denk dus dat dit verhaal een bijzonder grote wake-upcall is om zeer zorgzaam om te gaan met het levenslang leren en het investeren in mensen. In die zin deel ik dus uw persoonlijke oprisping, zoals u dat noemde. Natuurlijk staan we waarvoor we staan. Actiris is inderdaad in eerste lijn bevoegd, maar we zitten hier met onze krappe arbeidsmarkt. Ik denk dat Vlaanderen een rol speelt en hoort te spelen: zodra er een sociaal akkoord is en we weten welke profielen beschikbaar zijn, moet men die mensen bij VDAB een soort vipbehandeling geven, in opleidingen voorzien.

Zoals u zelf daarnet aangaf: het is niet omdat men in een bepaald type sector heeft gewerkt, dat men niet in een totaal andere sector zou kunnen werken. Met ING hebben we gezien dat mensen die de competentie hadden van calculator, die berekeningen maakten, zijn kunnen terechtkomen in totaal andere sectoren waar die competentie ook wordt gebruikt. Ik denk dus dat we dat nu in een heel stevig tempo moeten voorbereiden. 1300 mensen, dat is niet min. Het is natuurlijk gespreid over de 2 regio's, maar ik vermoed dat er ook in Wallonië een aantal mensen zullen worden getroffen. Ook naar die mensen kunnen we vanuit onze Vlaamse arbeidsmarkt gaan kijken. We zien dat men bijvoorbeeld voor IT-profielen indertijd zelfs al richting buitenland is gaan kijken. We moeten van die helaas trieste situatie een positieve situatie maken. We moeten proberen dat om te buigen en de mensen die getroffen zijn, ook alle kansen geven.

U kent mijn mening wat SWT zelf betreft. Ik denk dat we moeten proberen dat zo veel mogelijk te vermijden. Alleen nog maar gezien het feit dat de federale overheid mee een grote aandeelhouder is in Proximus, zou het me geen goed signaal lijken om daar de problematiek mee te gaan oplossen. Minister, als er eenmaal een sociaal akkoord is en als daar nieuws over is, dan denk ik wel dat Vlaanderen toch ook zijn standpunt daarover moet laten blijken. Er is een zeer

krappe arbeidsmarkt. Het gaat om profielen die zeer gegeerd zijn. Ik denk dat we moeten vermijden dat SWT daar wordt toegepast, zeker in die sector.

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp·a): Voorzitter, het minste dat we kunnen zeggen, is dat Proximus de jongste maanden door woelig water gaat. Dat heeft niet alleen te maken met strubbelingen aan de top van het bedrijf. Laten we hopen dat nu met de nieuwe CEO de gesprekken tussen de werkgever en de werknemersorganisaties, die toch wat stug zijn verlopen – om het met een understatement te zeggen – toch wat meer op gang zullen worden getrokken. Mensen van de werknemersorganisaties geven aan dat het in de voorbije periode heel moeilijk was om correcte informatie te krijgen, om de documenten die de raad van bestuur al dan niet zou goedkeuren, transparant te kunnen inkijken. Dan is het natuurlijk heel moeilijk om een positie te bepalen. Aan het transformatieproces zitten ook heel wat losse eindjes, geven de werknemers aan.

Eigenlijk is er ook de vraag dat de vormingsinspanningen heel concreet ook vanuit de Vlaamse Regering zouden worden ondersteund. Bij Proximus wordt er amper of geen beroep gedaan op die Vlaamse subsidie, aangezien het om een federaal overheidsbedrijf gaat. Daarom denkt men althans bij het ABVV dat het meer nodig is om vooral ook de subsidies voor innovatie inzake tewerkstelling vanuit Vlaanderen te kunnen aanboren. Met een knipoog vragen ze wel eens of het niet aan te bevelen is dat Vlaanderen een belangenconflict zou inroepen ten aanzien van de federale overheid, omdat Vlaamse werknemers toch wel heel sterk worden geïmpacteerd door het transformatieplan.

Minister, ik denk dat in eerste orde de sociale dialoog met de nieuwe CEO van Proximus opnieuw op gang moet komen. De raad van bestuur kan een door u ondersteunde oproep tot transparantie gebruiken. Er moeten heel wat mogelijkheden worden onderzocht om de vormingsinspanningen in het bedrijf zelf op te drijven.

Er is een heel concreet voorbeeld gegeven van wat wel eens durft spaak te lopen. Klaarblijkelijk hebben de voorbije maanden een tiental medewerkers een zeer intensieve opleiding cybersecurity gekregen. Daar is echter geen gevolg aan gegeven door de opdracht van die medewerkers te herformuleren. Indien dan vormingsinspanningen worden geleverd, wordt er geen gevolg aan gegeven door die mensen in het bedrijf te heroriënteren. Dat lijkt me weggesmeten geld.

Ik vraag dan ook om de vormingsinspanningen van het bedrijf in het licht van het nieuwe transformatieplan onder de loep te nemen. Door de dialoog met de nieuwe directie van Proximus aan te gaan, kan dit misschien breder worden aangepakt.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Voorzitter, ik sluit me aan bij de vorige sprekers. We kunnen veel vragen stellen over hoe het bij Proximus allemaal is gelopen. Ik hoop, samen met de andere sprekers, dat hieruit op het juiste niveau de nodige lessen worden getrokken. In het Vlaams Parlement moeten we echter vooral kijken naar wat de Vlaamse overheid kan doen als de beslissingen eenmaal zijn genomen.

Minister, het is een goede zaak dat VDAB al contact heeft opgenomen. We juichen dat toe, want we rekenen erop dat VDAB snel in actie zal schieten om de mensen die zonder job vallen, op te vangen. Gezien de krapte op onze arbeidsmarkt, ben ik ervan overtuigd dat we veel van die mensen snel naar een nieuw job kunnen begeleiden. We moeten ze natuurlijk niet in de kou laten staan. We moeten die mensen goed begeleiden en ervoor zorgen dat ze snel weer aan het werk kunnen.

U hebt er zelf naar verwezen dat Proximus een groot bedrijf is met de hoofdzetel in Brussel. Daar werken veel Vlamingen, maar ook veel Brusselaars en mensen uit Wallonië. Ik heb al eerder vragen over de interregionale mobiliteit gesteld. Misschien is er hier ook een opportuniteit. Met de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt kunnen we misschien ook die Brusselse en Waalse profielen gebruiken, zeker als het om hoogopgeleide mensen gaat. Mijn bijkomende vraag is dan ook of VDAB concreet zal samenwerken met het Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (Forem) en met Actiris om bijkomende inspanningen te leveren om die mensen eventueel naar een Vlaams knelpuntberoep te begeleiden.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, ik zou me zelf ook graag bij deze vraag om uitleg aansluiten. Proximus is inderdaad een bijzonder grote en belangrijke werkgever, maar is niet uniek. Er zijn nog grote en belangrijke werkgevers in Vlaanderen. In uw beleidsnota voorziet u al in een sectorale benadering met betrekking tot competentieprognoses. Volgens mij moeten we vanuit het Vlaams arbeidsmarktbeleid proactiever optreden. In het verleden hebben we vaak reactief gewerkt.

In verband met die competentieprognoses moeten we niet enkel kijken naar het talent dat in de toekomst in een sector nodig zal zijn. Zeker wat de grote bedrijven betreft, moeten we sector per sector nagaan welk talent er is, wat de toekomst van die bedrijven is en wat eventueel de toekomst van dat talent is. Zo kunnen we die bedrijven proactief benaderen met een aanbod op maat om de uitwerking van het hr-beleid en het vormingsbeleid te ondersteunen. Het is net aan het proactief vormingsbeleid dat bij veel van die grote werkgevers iets schort. Ik denk dat we, samen met de sectororganisaties en de kennisinstellingen, de instrumenten en de kennis in huis hebben om hieraan tegemoet te komen. Dit is een suggestie waar u rekening mee kunt houden.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Voorzitter, ik zou niet anders durven dan rekening houden met uw suggesties. Dit dossier en de dossiers van een aantal andere bedrijven die in Vlaanderen zijn gelegen, leren me dat er nog ontzettend veel werk aan de winkel is om het loopbaanbeleid van mensen vorm te geven. Dit geldt ook voor de bedrijven, want de verantwoordelijkheid start waar ze ligt.

We kunnen een kopie van de bankensector maken. Indien we zaken voelen aankomen, is het nodig in goede begeleiding te investeren. We moeten de mensen stimuleren om zich deels om te scholen of om te kijken of er elders gelijkwaardige jobs in voorraad zijn.

De Vlaamse overheid heeft hiervoor alle instrumenten. U hebt er net eentje genoemd. Voor de mensen die in Vlaanderen en in Brussel in een vestiging van Proximus werken, is het mogelijk een beroep te doen op de loopbaancheques.

Dat zijn dus allemaal zaken die kunnen, maar waarvoor je het best in een bedrijfscultuur zit waar dat gestimuleerd wordt en waar daarrond proactief gewerkt wordt.

De situatie is nu een beetje dubbel omdat er nog geen specifiek zicht of akkoord is. Een aantal zaken zijn nu nog moeilijk. Wat de VIP-behandeling betreft kun je, zodra er een akkoord is, heel snel ageren, maar we weten nog niet precies waar men zal landen. We zitten daar ook in tweede orde omdat Actiris het eerste aanspreekpunt is. Ik wil me daarachter zeker niet verstoppen. Het gaat hier in grote mate om profielen die we heel erg nodig hebben in Vlaanderen. We moeten daar dus met VDAB snel en efficiënt kunnen werken. Met Actiris werken we absoluut samen, ook interregionaal. Er bestaat nu al een structurele samenwerking, we gaan die ook 'refreshen' – dat heb ik hier een paar weken geleden ook al aangekondigd. Maar je moet geen algemene samenwerking 'refreshen' om dit in dit specifieke dossier rond Proximus ook iets intenser te kunnen doen. We zullen dat dan ook doen.

Collega Gennez, u had het over opleidingen die gevolgd worden en niet leiden tot een heroriëntering. Ik stel dat ook vast, niet alleen in deze situatie, maar ook in een aantal andere. De vraag is dan: waarvoor kun je die loopbaancheques gaan gebruiken? Je kunt die gebruiken om misschien later te switchen. Als men een bedrijfsinterne opleiding volgt en het de verantwoordelijkheid van het bedrijf is, is het niet aan de overheid om daar in te grijpen. Maar je zou in Vlaanderen wel tot een cultuur moeten komen waar veel meer geïnvesteerd wordt in de duurzame loopbanen en je niet tot zo'n situatie komt waarbij men op een bepaald moment mensen doet afvloeien en ze door een heel lange transitie moeten en zich misschien nog moeten herscholen. Zeker met de huidige krapte op de arbeidsmarkt had dit misschien nog vermeden kunnen worden als je er op tijd aan begonnen was.

Ik denk dat we nu eerst de onderhandelaars succes moeten wensen opdat er op een of andere wijze toch een akkoord bereikt kan worden. De mensen van Proximus kunnen mij daar gerust berichten over sturen. Mocht de boodschap met de bestaande mogelijkheden en het aanbod dat VDAB gedaan heeft niet doorgedrongen zijn tot op de werkvloer, willen we dat gerust nog eens herhalen. Bij dezen is het ook in het parlement aan bod gekomen. Voor wie dat wil, staat VDAB echt klaar om ook die begeleiding te doen.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Minister, dank u wel. Ik denk dat we hier een aantal boodschappen hebben. Een heel duidelijke unisono boodschap, waarin we u ook steunen, naar de werkgever – in casu Proximus – is: werk verdorie meer aan levenslang leren, stimuleer dat, laat dat deel uitmaken van het DNA van uw bedrijf, zorg voor uw mensen, niet alleen in termen van loon, maar vooral in termen van het stimuleren van werken met hun talenten en hun passies.

Een tweede boodschap aan de mensen die vandaag bij Proximus werken, de mensen die hier zijn, is dubbel: weet dat je sexy bent, weet dat je op de arbeidsmarkt zeer gegeerd bent, en dat we er alles aan gaan doen om jullie een perspectief te bieden …

Minister Hilde Crevits: Mag ik even onderbreken, collega Ronse?

Maak jullie geen zorgen over het gebruik van het woord 'sexy'. Hij zegt altijd dat ik iedereen moet verleiden, dus het taalgebruik van collega Ronse is nogal expliciet.

Axel Ronse (N-VA): We zijn West-Vlamingen voor iets.

Weet dus ook dat het van belang is om gebruik te maken van alles wat we op Vlaams niveau hebben. Ik ben al van een nieuwere generatie, maar vroeger was een carrière iets heel statisch: men startte een job en deed die zo goed als voor de rest van zijn leven. Nu veranderen de jobs en werkgevers zo hard voor mensen, en zeker voor mensen van mijn leeftijd – ik ben 38 – en voor jongere mensen, omdat de wereld ook aan zo'n hard tempo verandert. Daar heeft de Vlaamse overheid ook een taak om voldoende tools en stimuli te geven om voor een stuk te gaan aanpassen.

Laat ons ons ook geen talent weggooien. Dan denk ik aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), dat we maximaal moeten vermijden.

We zullen de zaak hier op de voet volgen. Ik merk dat in de oppositie en meerderheid, van links tot rechts, de grootste bekommernis het lot van de werknemers is. Ik zie dat ook bij de minister. We zullen hier, vanuit het Vlaamse niveau, alleszins alles doen om dat op een goede manier te kunnen opvangen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Kurt Vanryckeghem aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de ondersteuning van jonge ondernemers
– 504 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Vanryckeghem heeft het woord.

Kurt Vanryckeghem (CD&V): Uit een enquête in opdracht van het rekruteringsbureau Robert Half blijkt dat iets meer dan een op de vier bedienden, jonger dan 34 jaar, overweegt om aan de slag te gaan als zelfstandige of freelancer. Het is leuk om te vernemen dat het ondernemerschap ook meer en meer aanslaat bij de jongere generatie.

Dat vooral jongeren een carrièreswitch overwegen, is volgens Robert Half niet onlogisch: onze samenleving stapt namelijk meer en meer af van de 'traditionele job', jongeren willen meer en meer flexibiliteit en willen vooral zelf kunnen kiezen. De jonge generatie vindt dit meer en meer terug binnen het ondernemerschap.

In uw beleidsnota bent u ook heel duidelijk dat de jonge ondernemers op uw steun kunnen rekenen. U wilt onder andere het ondernemerschap aan bod laten komen in het onderwijs en de begeleidingstrajecten van werkzoekenden, en acties voeren naar doelgroepen die minder makkelijk de stap richting ondernemerschap zetten.

Over de groep bedienden die overweegt zelfstandige of freelancer te worden – bij jongeren tot 34 jaar is dat toch een op de vier – wordt niet meteen gesproken in uw beleidsnota. Wel pleit u zelf voor het weghalen van de schotten, het denken in statuten te stoppen en loopbaanversterkende instrumenten aan te bieden los van het statuut.

Welke drempels ziet u om de overstap van bediende naar zelfstandige of freelancer te maken? Hebt u zelf vanuit uw Vlaamse bevoegdheden genoeg hefbomen om ook hier acties te ondernemen om die eventuele drempels weg te nemen?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Misschien een klein voorafje: ik ben altijd op mijn hoede bij enquêtes van rekruteringbureaus of andere consultants. Die communiceren over eigen onderzoek, en daar durft nu en dan wel eens een commerciële agenda achter te zitten. Dat blijkt ook een beetje uit de toonzetting van het persbericht. Uitspraken als "de Belgische bediende snakt naar meer flexibiliteit" lijken me wat haaks te staan op de inzichten over de impact van de flexibiliteit op werkstress, die uit de nieuwste werkbaarheidsmonitor van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) naar voren komen. We moeten dus een beetje genuanceerd naar zo'n onderzoeken kijken.

Er werd in dit onderzoek ook een vrij specifieke vraagstelling gebruikt. Het ging om een peiling naar de interesse van jonge mensen met een job om over te stappen naar het statuut van freelancer. Je kunt dit niet echt gaan extrapoleren naar de veel bredere problematiek van het starten met een eigen onderneming. Je moet goed kijken welke groep hier bevraagd is.

Andere arbeidsmarktonderzoekers, zoals professor Luc Sels, wijzen er op dat er van een grote shift naar flexibele arbeidsstelsels of freelancewerk geen sprake is en men verwacht op dat vlak ook geen echte doorbraak de komende jaren. Dit in tegenstelling tot sommige van de stellingen in het persbericht. We moeten toch omzichtig omspringen met wat er nu precies onderzocht is.

Wat zijn nu de drempels? Dat Robert Half concludeert dat steeds meer bedienden een carrière als zelfstandige overwegen, kun je op twee manieren lezen. Je hebt de lezing dat er drempels zijn om het niet te doen of dat er in Vlaanderen niet zo veel drempels zijn om zelfstandige te worden. Dat is dan positief.

Naar het proces van het opstarten van een zelfstandige onderneming is al heel wat onderzoek verricht. Drie factoren spelen daar: de kansen, de capaciteiten en een positieve uitkomst van het afwegingsproces.

'Kansen' wil zeggen dat er voldoende opportuniteiten moeten zijn. Dit heeft te maken met hoe de markt zich ontwikkelt, met de beschikbaarheid van nieuwe technologieën, maar ook met de algemene economische situatie.

Langs de andere kant moet de kandidaat-ondernemer een aantal competenties en ook de 'drive' hebben, maar ook de middelen en mensen kunnen verzamelen om wat hij wil doen, om te zetten in een onderneming. Dan moet je nog de afweging maken of het een voordeel oplevert om de onderneming te starten of niet. Daarin kunnen allerhande elementen een rol spelen, zoals het inkomen, het spaargeld, het loslaten van een beetje comfort en een veilige situatie, maar ook gevoelselementen: kan ik met onzekerheid en risico's om, hoe sterk is de wil om eigen baas te zijn …? Binnen elk van deze drie factoren kunnen hinderpalen opduiken.

Hebben wij vanuit Vlaanderen genoeg hefbomen om acties te ondernemen en om eventuele drempels weg te werken?

Mijnheer Vanryckeghem, ik start met het heel goede nieuws: ondernemerschap boomt vandaag in Vlaanderen. Nooit waren er meer starters dan de afgelopen 12 maanden. Het waren er 58.000. De ondernemersgraad – dat is het aandeel zelfstandigen in de bevolking van 15 tot 64 jaar – bedraagt 8,9 procent. Daarmee sluiten we aan bij het Europese gemiddelde. We scoren hiermee een pak hoger dan onze buurlanden Luxemburg, Frankrijk en Duitsland. Enkel Nederland laat een hoger aandeel zelfstandigen optekenen dan Vlaanderen. Dat zou historische redenen kunnen hebben, maar we doen het dus niet slecht. Als we voortgaan op deze vaststellingen, zou je kunnen zeggen dat we in Vlaanderen een aantal hefbomen hebben en dat deze ook met succes worden ingezet. U verwees in uw vraagstelling naar een aantal initiatieven die ertoe leiden dat het ondernemerschap in Vlaanderen verbetert.

Ik geef enkele voorbeelden.

We werken aan een cultuur waar mensen positief staan tegenover ondernemers. We doen dit met breed gekende initiatieven zoals de Open Bedrijvendag of de Dag van de Ondernemer. Dat is zeer succesrijk: kijk maar hoeveel mensen er geïnteresseerd zijn om op bezoek te gaan.

Voor financieringsvraagstukken biedt de ParticipatieMaatschappij Vlaanderen voor zelfstandige ondernemers (PMV/Z) laagdrempelige oplossingen aan zoals de Startlening of de Winwinlening. In 2018 werd een recordaantal van 2621 leningen geregistreerd voor een totaal financieringsbedrag van 59 miljoen euro. Vrienden en familie steunen de starters in Vlaanderen dus volop. Ik vind dit mooie cijfers omdat je ziet dat de instrumenten die we in Vlaanderen hebben, ingeburgerd raken.

Technologische starters kunnen terecht bij gespecialiseerde fondsen zoals imec.istart.

Het Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO) heeft een zeer uitgebreid aanbod aan ondersteuning en begeleiding, dat op maat kan worden afgestemd op de behoeften van de startende ondernemers. Met het specifieke project 'Haven' voor jongeren tussen 18 en 30 jaar wordt niet alleen een intensieve begeleiding geboden, maar er kan ook binnen een ondernemerscoöperatie een project worden

uitgetest in een veilige omgeving. Je maakt daar nog niet echt de sprong; je kijkt eerst of het zal lukken. De coöperatie ondersteunt zo bij uitstek de overstap voor jongeren van een werknemersstatuut naar een zelfstandigenstatuut. Ik vermeld dit project omdat het vorige week de European Enterprise Promotion Award van de Europese Commissie heeft gewonnen. Dat is toch iets om trots op te zijn.

Het kan altijd beter, natuurlijk. Maar naar aanleiding van deze vraag is het toch belangrijk om eens te focussen op zaken waar we internationaal waardering voor krijgen.

Ook op het vlak van een ondernemersvriendelijke fiscaliteit neemt de Vlaamse Regering haar verantwoordelijkheid, zoals in de onroerende voorheffing. Sinds het aanslagjaar 2019 heeft de Vlaamse overheid het mogelijk gemaakt voor de Vlaamse gemeenten om de gemeentelijke opcentiemen op de onroerende voorheffing op hun grondgebied te differentiëren. Gemeenten die bijvoorbeeld het concept van de 'Bedrijvige Kern' willen ondersteunen, kunnen nu hun gemeentelijke opcentiemen in een zone met veel leegstand verlagen. Dit kan starters of freelancers die behoefte hebben aan een vaste stek, een duwtje in de rug geven om de sprong te maken.

We beschikken dus over hefbomen, collega Vanryckeghem. U hebt zelf de link gemaakt met ons onderwijs, waar 'ondernemen' een belangrijke plaats krijgt in de nieuwe eindtermen. Dat zijn nu alleen nog maar de eindtermen voor de eerste graad die gemaakt zijn, maar ik ga ervan uit dat men ook in de eindtermen voor de tweede en derde graad voldoende zal inzetten op ondernemerschap.

De quote 'niet iedereen moet ondernemer worden, maar iedereen moet wel ondernemend zijn' is iets dat perfect kan worden aangeleerd in ons onderwijs. Want als je niet ondernemend bent, zul je sowieso geen ondernemer worden. Je hebt dat nodig als een van de ingrediënten om de sprong te maken.

Veel belangrijker dan nieuwe dingen uitvinden, is het promoten van wat al bestaat en daar nog iets intenser op inzetten in de komende periode.

De voorzitter: De heer Vanryckeghem heeft het woord.

Kurt Vanryckeghem (CD&V): Minister, bedankt voor uw antwoord.

Ik deel uw argwaan. Uitspraken van een privaat rekruteringsbureau moeten altijd gerelativeerd worden.

Ik juich samen met u het feit toe dat het aantal startende ondernemingen elk jaar stijgt en dit jaar een hoogtepunt bereikt, maar ik hoop toch dat u vanuit uw bevoegdheid maatregelen kunt nemen om de overstap van jonge ondernemers zo eenvoudig en flexibel mogelijk te maken.

De voorzitter: De heer Vande Reyde heeft het woord.

Maurits Vande Reyde (Open Vld): Het zal u niet verbazen dat wij vanuit onze fractie ondernemerschap in al zijn vormen aanmoedigen: jonge ondernemers, iets oudere ondernemers, lokale ondernemers, alle ondernemers. Minister, u zei dat iedereen ondernemer kan worden of kan willen worden. Ik denk dat het zelfs zo is dat iedereen ondernemer is, zelfs degenen die niet in een zelfstandigenstatuut werken. Iedereen heeft wel een of andere ondernemersgeest in zich.

U hebt terecht aangehaald dat er verschillende maatregelen zijn die in Vlaanderen goed werken, zoals de Winwinlening. Ik ben zelf iemand die daar een lokale business mee steunt. Dat werkt inderdaad heel goed. En er zijn nog heel wat andere maatregelen.

We hebben vanuit onze fractie nog een heel kleine suggestie. Uit bevragingen – en ik heb het nog eens gecheckt: het schijnen betrouwbare bevragingen te zijn – blijkt

dat ook heel wat werkzoekenden de stap naar het zelfstandigenstatuut willen wagen, maar dat zij daarvoor nog een soort koudwatervrees ondervinden om hun uitkering te verliezen. Daarvoor is er een maatregel ingevoerd, 'Springplank naar zelfstandige', die bepaalt dat je gedurende twaalf maanden een zelfstandige activiteit in bijberoep mag uitoefenen met behoud van je uitkering. We vernemen van mensen die daar gebruik van maken, dat dat in het begin wel goed werkt, omdat die zelfstandige activiteit nog niet enorm veel inkomsten genereert, maar dat naarmate die activiteit groeit, het verlies van die uitkering wel een reëel probleem wordt. Een suggestie van onze kant is dat de berekeningsbasis van wanneer je de uitkering dan toch zou verliezen, op een ruimere periode kan worden genomen, bijvoorbeeld op jaarbasis. Zo kunnen we de werkzoekende die naar een zelfstandigenstatuut evolueert, echt wel de tijd geven om zijn business uit te bouwen. En pas op het moment dat hij het gevoel heeft dat hij de sprong echt kan wagen, en effectief van de springplank kan afspringen, zouden we de uitkering dan laten uitdoven. Het is maar een kleine suggestie. U hebt genoeg maatregelen opgenoemd die ook werken. Wij steunen die volledig. En laat ons daar nog veel prijzen mee winnen.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega Vanryckeghem, we gaan ons best doen om het te promoten. En wat betreft de kanttekening die ik gemaakt heb bij het onderzoek: ik voelde mij verplicht om het te doen, omdat er wel vaker van die onderzoeken de wijde wereld worden ingestuurd. En ik denk dat we alles goed moeten kaderen. Maar de cijfers tonen aan dat het niet zo slecht gaat met het ondernemerschap in Vlaanderen.

Collega Vande Reyde, ik zei daarnet: niet iedereen is ondernemer, maar iedereen moet eigenlijk ondernemend zijn. Dat is het mooiste, denk ik. Bij eender welke job die je uitoefent, ook in de politiek of als mijn raadgever hier in de commissie, moet je zeer ondernemend zijn, om goeie suggesties die je hebt, niet al sprekend maar al schrijvend tot bij mij te krijgen. Dat is een heel huzarenstukje. Alejandro schrijft fantastisch mooi, maar soms zijn er mensen die niet zo mooi schrijven, en dan moet je er ook in slagen... *(Opmerkingen van Maurits Vande Reyde)*

Het is voor Alejandro de eerste keer dat hij mee is in de commissie en hij is wat zenuwachtig. Ik probeer hem een schouderklopje te geven, maar het was misschien niet het beste. *(Gelach. Opmerkingen)*

Het is goed aangekomen, zegt hij. Hij probeert nu om niet rood te worden, wat uiteraard heel moeilijk is. *(Opmerkingen)*

Uw naam is nu wel vereeuwigd in de notulen van deze vergadering. Dat is ook al van belang.

Wat betreft de suggestie die u deed rond die uitkering: voor mij is het nieuw dat daar een probleem zou kunnen zijn. Ik neem dat mee. We gaan bekijken of daar iets aan kan worden gedaan. Indien wel, dan zult u daar meer over vernemen. Indien niet, dan zult u mij daar nog wel een vraag over stellen, veronderstel ik. Wordt vervolgd.

De voorzitter: De heer Vanryckeghem heeft het woord.

Kurt Vanryckeghem (CD&V): Ik heb geen opmerkingen. Het antwoord van de minister bevredigt mij volledig.

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 de maatregelen om werknemers tot 65 jaar te laten werken
– 511 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Toen ik de resultaten van het onderzoek van Securex zag, zakte de moed mij wel even in de schoenen. Het is een vraag die al een tijdje geleden werd ingediend, maar die door de begrotingsbesprekingen nu pas aan bod komt. En ze is nu eigenlijk nog actueler dan net na het Securexonderzoek, want we hebben intussen ook de driemaandelijkse werkbaarheidsmonitor van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) gezien.

U weet dat de SERV en de sociale partners in de vorige legislatuur samen met de Vlaamse Regering hebben afgesproken om stappen te zetten rond werkbaar werk. De ambitie is om in 2020 de 60 procentscore te halen. En we hebben ook daar gezien dat we toch met een dipje zitten.

De resultaten van de bevraging van Securex zijn vrij zorgwekkend, in die zin dat het merendeel van de mensen zegt dat zij zichzelf niet zien werken tot 65. Een op de drie legt de grens zelfs op 60 jaar. En maar een op de vijf werknemers denkt te kunnen werken tot de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar.

Mensen geven aan dat ze vooral met stress en mentale werkbelasting kampen. En dat is toch iets wat ons allemaal aandachtig zou moeten maken. We moeten dit met z'n allen aanpakken. Het is ook iets waar niet meteen een pasklaar antwoord voor bestaat, al kun je je wel een aantal dingen inbeelden. Zo kan ik mij inbeelden dat de krapte op de arbeidsmarkt daar zeker iets mee zal te maken hebben, omdat nogal wat mensen op hun tandvlees zitten. Afdelingen zijn onderbemand, orders komen in sneltempo binnen en kunnen niet altijd worden gerealiseerd.

Ik kan mij ook inbeelden dat het een beetje te maken heeft met wat we net hebben besproken. Het gaat om een oude jobcultuur: je doet levenslang hetzelfde. En dat terwijl contexten nu constant veranderen. Mensen worden constant uitgedaagd om zichzelf heruit te vinden. En het gaat niet alleen om ondernemers; ook werknemers moeten zich permanent heruitvinden. Dat gebeurt allemaal binnen een ietwat archaïsch kader, dat niet is aangepast aan wat er vandaag nodig is.

Dat zijn allemaal gissingen, zaken die ik mij te persoonlijken titel voorspiegel als ik zulke onderzoeksresultaten zie. Ik denk dat we echt dieper zullen moeten graven in die resultaten, en zeker in die werkbaarheidsmonitor, om de oorzaken te zien. Wat veel moeilijker is, is hoe we daarop kunnen anticiperen op Vlaams niveau. Want we willen streven naar een werkzaamheidsgraad van 80 procent, met 120.000 nieuwe ingevulde jobs.

Het is ook voor onze sociale zekerheid belangrijk dat het alle hens aan dek is. En ook algemeen denk ik dat elke politicus vooral in de politiek stapt omdat men wil dat mensen gelukkig zijn, gepassioneerd zijn. Werk beslaat toch meer dan de helft van iemands actieve leven, of het grootste deel van het leven. Als je dat niet graag doet, of je ziet het jezelf niet lang doen, dan wil dat ook zeggen dat veel mensen niet helemaal goed in hun vel zitten in onze samenleving. Daar moeten we iets aan doen.

Ik had daarom twee vragen voorbereid, waarvan er een al mag worden geschrapt. Die luidde: "Zijn deze resultaten volgens de minister in lijn met die van de

werkbaarheidsmonitor van de SERV?" Ik denk dat die vraag al beantwoord werd, die is al gepubliceerd.

Ten tweede: welke nieuwe elementen en instrumenten kunnen we inbrengen om die problematiek aan te pakken? Er is natuurlijk 'werkbaar werk', het plan van de sociale partners dat nog maar net is uitgerold. Maar zijn er nog nieuwe zaken of elementen waar de minister zelf aan denkt, en die we kunnen inbrengen? Het zou natuurlijk niet correct zijn om te veronderstellen dat er een knop bestaat die de minister kan indrukken, en die zorgt dat de situatie plots verbetert.

Minister, ik denk dat het een van de meest ingewikkelde zaken is waarmee u de komende vijf jaar zult worden geconfronteerd.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega, dank u wel voor de vraag. Ik heb eventjes met de voorzitter overlegd. Er zijn volgende week blijkbaar heel veel vragen over de werkbaarheidsmonitor van de SERV. Dit zal nu dus een voorgerechtje zijn. Ik denk dat we de bespreking ten gronde volgende week zullen moeten doen, want dat zou alle andere mensen die vragen hebben gesteld, een beetje onrecht aandoen. U zult nog een week moeten wachten op uw hoofdgerecht.

Op het eerste gezicht zou je kunnen zeggen dat de werkbaarheidsmonitor van de SERV een iets positiever beeld geeft, maar de evolutie tussen 2010 en 2016 is dan weer negatief. Het is dus ook geen goed nieuws, ik zal het zo zeggen, maar zoals ik zei, zullen we daar volgende week over kunnen spreken.

Volgens ons zit het verschil tussen Securex en de werkbaarheidsmonitor in de precieze vraagstelling. De werkbaarheidsmonitor peilt naar de haalbaarheid van werken tot de pensioenleeftijd in de huidige job. Securex peilt naar de houding van mensen ten opzichte van de pensioenleeftijd los van de huidige job. De vraagstelling is dus niet helemaal gelijk, waardoor de resultaten ook een beetje verschillen. De twee studies komen wel zeer goed overeen met betrekking tot de factoren die bepalend zijn voor die haalbaarheid. Mentale werkbelasting – werkstress, werktempo – is de grootste drempel. Ook de emotionele werkomstandigheden, zoals de werksfeer of de klanten, spelen duidelijk een rol.

Als wij vragen dat mensen langer aan de slag blijven, wat een noodzaak is, ook om ons socialezekerheidssysteem leefbaar te houden, dan moeten we er natuurlijk ook wel voor zorgen dat zo veel mogelijk mensen een job kunnen uitoefenen die wat aansluit bij de competenties en de interesses. Vandaar de maatregelen in het regeerakkoord inzake de loopbaanbegeleiding en het investeren in de loopbaan.

Daarbij is – we komen er opnieuw bij – de rol van VDAB uiteraard van groot belang. Gisteren was ik te gast bij de raad van bestuur van VDAB. Het was de eerste keer dat ik daarnaartoe ging, dus ik had ook een beetje stress. Ik heb gemerkt dat het management van VDAB, samen met de raad van bestuur, echt zeer, zeer ernstig bezig is met hun transformatieplan. We hebben daar een goede gedachtewisseling gehad, maar hebben ook wat ingezoomd op de nieuwe rol van VDAB. Ook VDAB heeft immers niet zo'n positieve cijfers als het gaat over het welbevinden van het personeel. Hoe neem je personeel mee in weer maar eens een transformatie? Als je de redenen bekijkt waarom mensen niet helemaal gelukkig zijn in hun job of stress ervaren, dan heeft dat ook soms te maken met het gebrek aan focus in wat men doet. Als de organisatie één duidelijke focus heeft en je allemaal samen aan hetzelfde doel werkt, is de kans groter dat je gevoel op het werk al beter zal zijn dan als je werkt en eigenlijk maar half weet wat de focus is. Daar zal binnen VDAB dus ook echt grondig aan moeten worden gewerkt.

We hebben dus een aantal loopbaanversterkende elementen, zoals loopbaanbegeleiding, opleiding, outplacement of transitiepremies. We bekijken nu hoe we die instrumenten beter kunnen inzetten om mensen te versterken in hun loopbaan.

Het tweede luik is de werkbaarheid bij jobs. U weet dat er binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) een akkoord is gesloten over werkbaar werk. Het is mijn bedoeling om dat ook uit te voeren. We willen bijvoorbeeld ondernemingen aanmoedigen om werkbaar werk binnen hun organisatie concreet in kaart te brengen. Met de werkbaarheidscheques kunnen ondernemingen daarvoor een meting of een scan aankopen, maar er is nog werk aan de winkel om die ook bekend genoeg te maken. Ik vind die scan persoonlijk wel interessant. Ik heb me eens laten informeren over dat instrument, want die werkbaarheidscheque was ook mij niet echt bekend. We werken dus met onze sociale partners samen om daar echt actiever over te communiceren en ondernemingen te sensibiliseren. Als je een scan laat doen, word je immers misschien geconfronteerd met zaken inzake werkbaarheid die je niet wist.

Ondernemingen kunnen voor de uitvoering van acties inzake werkbaar werk ook een beroep doen op de kmo-portefeuille – dat blijft ook zo in de toekomst – en de nieuwe ESF-oproepen (Europees Sociaal Fonds) die mijn administratie vormgeven in lijn met het actieplan inzake werkbaar werk. Ik heb vorige week gezegd dat ik het ook van belang vind dat bijvoorbeeld de dienstenchequesector meedoet aan een ESF-oproep, want qua werkbaar werk kan dat een belangrijk instrument of een injectie extra zijn.

Vanaf 1 januari 2020 zal het ESF een raamovereenkomst voor dienstverleners beschikbaar stellen. Ondernemingen kunnen daar een beroep op doen om hun hrm-processen te verbeteren. Het doel hiervan is de verhoging van de werkbaarheid. De dienstverleners schenken in verband met deze opdrachten grote aandacht aan de autonomie, de verbondenheid en de competentie. Dat zijn factoren waar Securex al naar heeft verwezen als belangrijke elementen om ervoor te zorgen dat mensen enthousiast en zinvol langer aan de slag kunnen blijven.

In het voorjaar van 2020 zal een ESF-oproep worden gelanceerd met betrekking tot het anders organiseren. Op 1 december 2019 heb ik een ESF-oproep gelanceerd om subsidies te krijgen voor opleidingen met betrekking tot vaardigheid in de 21e eeuw. Een van de beoogde doelgroepen spreekt me ontzettend aan, want dat is de groep van de 50-plussers.

Ik ben er dan ook sterk van overtuigd dat technologische innovaties en digitalisering kunnen bijdragen aan werkbaar werk. Ik heb al een voorbeeld uit de sociale economie gegeven. Cobots kunnen ervoor zorgen dat in sociale werkplaatsen ook meer complexe taken kunnen worden uitgevoerd, wat volgens mij zeer interessant is.

Met de sectorconvenanten ondersteunen we sectoren om op werkbaar werk in te zetten. De acties in de sectoren met de hoogste werkstress vind ik zeer interessant. Dit illustreert dat de middelen die op basis van de sectorconvenanten worden toegekend, effectief sectoren ondersteunen. Ik verwijs onder meer naar het sectorfonds Alimento voor de voedingsindustrie. Er wordt gewerkt aan een loopbaanfonds dat financieel zal bijdragen om de werkbaarheid te verhogen. Het is zeer interessant dat hieraan binnen de sector zelf wordt gewerkt.

Dan is er de ook voor de politiek interessante combinatie tussen arbeid en privéleven. Bij de ene geeft dat betere resultaten dan bij de andere, maar sinds kort zijn een aantal bijkomende maatregelen genomen om dit te verbeteren.

Wat Securex betreft, wil ik het hierbij laten, want ik besef dat we daar volgende week wellicht veel uitgebreider op zullen ingaan.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Minister, ik ga er uiteraard mee akkoord volgende week ten gronde en in de diepte op Securex in te gaan. Met betrekking tot de vraag of de vraagstelling al dan niet losstaat van de huidige job, denk ik dat mensen altijd vanuit het perspectief van hun huidige job antwoorden. Ik denk dat die studies allebei pal in dezelfde lijn liggen.

Volgens mij is het akkoord in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) het belangrijkste. Alles moet vanuit dat akkoord starten, en het is dan ook goed dat dit prioritair op de agenda is geplaatst.

De werkbaarheidsmonitor, waar we volgende week op zullen terugkomen, is een goede tool om die zaken systematisch aan de oppervlakte te brengen. Dat houdt ons scherp. De vraag is natuurlijk wat het Vlaams Parlement en de minister van Werk hiermee doen. We kunnen dit in een aantal werven opsplitsen. U hebt zelf al een werf vermeld. We kunnen een aantal tools ter beschikking stellen en de werkbaarheidscheques en -scans lijken me een goede tool. Dat nog maar 37 bedrijven hierop een beroep hebben gedaan, betekent niet dat het niet werkt. Ik kende het ook nog niet zo goed. We moeten veeleer nagaan op welke wijze we dit beter in de markt kunnen zetten. We moeten vooral ook kijken naar die 37 bedrijven die hier al gebruik van hebben gemaakt.

Het kan interessant zijn een aantal onder hen uit te nodigen en in deze commissie te vragen wat nu eigenlijk uit die scan is gekomen. Wat zijn nu eigenlijk de drivers die het voor mensen werkbaar of niet werkbaar maken? Op welke wijze kunnen we op die drivers inspelen? Gaat het om de combinatie tussen arbeid en gezin? Gaat het om de mobiliteit, met files en vertraagde treinen? Gaat het, zoals u zelf hebt vermeld, misschien om het ervaren van een gebrek aan focus. Er zijn natuurlijk verschillende types mensen. Sommigen gaan graag diep en anderen zijn veeleer generalistisch en willen veel afwisseling. Gaat het om ons huidig arbeidsrecht, dat nogal rigide is? Nu hebben we een klassieke relatie tussen een werkgever en een werknemer. We zien echter, ook in Nederland, meer en meer een nieuw, hybride statuut tussen werkgever en werknemer in ontstaan.

Dat zijn dingen die we aan onszelf verplicht zijn om in deze commissie eens op een diepe manier te onderzoeken. Maar ik laat de hoofdschotel, hoewel die er heel smakelijk uitziet, nog even liggen, zodat we volgende week nog stof hebben om over te debatteren.

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp·a): Ik zal heel kort zijn. Wij hebben inderdaad die uitgebreide vraag rond werkbaar werk ingediend. Ik was zelf eigenlijk niet verbaasd over de resultaten, noch van Securex, noch van de werkbaarheidsmonitor van de SERV, maar wel gealarmeerd. Als niet eens de helft van de werknemers zijn job nog leefbaar, werkbaar, haalbaar vindt en als we van mensen vragen om langer te werken, is dat toch wel een serieuze wake-upcall. En misschien als voorgerechtje voor volgende week: als je de werkbaarheidsmonitor goed analyseert, zie je toch dat die werkbaarheid vooral de laatste tien jaar ook in publieke sectoren zoals zorg en onderwijs, die toch gefinancierd worden met belastinggeld, maar waar de voorbije jaren wel zeer veel bespaard is, echt problematisch aan het worden is. Misschien is het dus goed om tegen volgende week nog een extra inzicht te verschaffen in hoe men denkt om te gaan in die heel specifieke menselijke contactberoepen – want daar gaat het over. Op school zit je vanaf halfnegen met 25 jongeren voor je neus, in de zorg werk je met mensen, en natuurlijk vragen die veel. Het is ook maar heilzaam dat we in Vlaanderen, een rijke regio, toch de jobs van de mensen die zorgen voor goed onderwijs en goede zorg, straffer ondersteunen om ze werkbaar te houden tot aan het pensioen. Misschien kunnen we daar tegen volgende week extra aandacht voor hebben.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Ik zal ook een voorgerechtje op tafel leggen. U hebt het al gehad over het actieplan werkbaar werk en de 34 acties die erin staan. Een van die acties, waarnaar u al verwezen hebt, is de werkbaarheidscheque. Ik heb gelezen dat de aanvraagtermijn voor de indiening al uitgebreid is, van 6 naar 31 december. Kmo's kunnen alsnog een indiening doen. We hopen dat dat inderdaad nog gaat gebeuren, dat het aantal van 37 wordt opgetrokken. Maar misschien is het ook al nuttig om aan te geven of u kunt bevestigen dat die werkbaarheidscheque ook nadien gebruikt kan blijven worden, dat er ook een nieuwe oproep komt, dat diegenen die nu de trein nog missen, volgend jaar ook nog een kans krijgen. Kortom, zal dat instrument van de werkbaarheidscheque en ook de verhoging van de kmo-portefeuille – ik weet niet juist wat daar de plannen zijn – ook volgend jaar nog mogelijk zijn?

Minister Hilde Crevits: Collega Ronse, de cijfers rond werkbaarheidscheques zijn op dit ogenblik niet goed, maar we hebben ook overleg gehad met de sociale partners om dat samen aan te pakken. Mocht het een slecht instrument zijn, kun je het afschaffen, maar mij lijkt het op het eerste zicht wel een goed instrument. We moeten ook met de SERV bekijken hoe de communicatie-inspanningen versterkt kunnen worden. Ik stel ook vast dat de ESF-maatregelen ook niet overal bekend zijn, zeker toen ik een oproep deed naar de dienstenchequesector. Er is niet op alle fronten evenveel ervaring om daarmee te werken en we moeten er wel aandacht voor hebben dat de bestaande middelen ook ingezet kunnen worden waar ze het meest nodig zijn.

Collega Gennez, u hebt een heel belangrijk element aangehaald. Je ziet dat in de contactberoepen in de zorg en het onderwijs stress sowieso een stuk groter is. De overheid kan daar voor een stukje proberen in te grijpen. Ik ben niet meer bevoegd voor het onderwijs, maar vanaf dit schooljaar is het bijvoorbeeld zo dat de aanvangsbegeleiding een recht geworden is van de leerkrachten en een plicht voor de school. Er werden nog een aantal maatregelen genomen.

Maar er zijn ook zaken die voor een moeilijke balans zorgen en waarop we minder vat hebben. Hoe ga je bijvoorbeeld om met de digitale revolutie? Waar trek je als leerkracht de scheidslijn? Beantwoord je mails tot tien uur 's avonds of stop je daar op een bepaald uur mee? Je voelt dat er nog veel werk aan de winkel is om daarin ook tot een goed evenwicht te komen. Contactberoepen zijn hoe dan ook veel stressgevoeliger, omdat je met de zorgen van heel veel mensen omgaat. Het is zeker belangrijk om daar in de toekomst ook aandacht voor te hebben. Daarin spreek ik u absoluut niet tegen.

In het onderwijs zijn er sinds 2018 ook opleidingen rond psychosociale risico's voor vertrouwenspersonen om daarin ook wat soelaas te brengen. Dat is iets nieuws. We hebben ook de directeurs meer lessenvrij gemaakt. Dat is een heel bijzondere groep, die het nog moeilijker heeft, zeker in het basisonderwijs. Er worden dus wel maatregelen genomen, maar het duurt natuurlijk een tijdje voor je de effecten daarvan ziet.

Mijnheer Ongena, wij hebben een begrotingsakkoord aangevraagd voor de verlenging van de werkbaarheidscheques. Het is de bedoeling om die effectief te verlengen, maar ik moet natuurlijk nog het fiat krijgen van mijn collega's. Omdat u daar positief tegenover staat, hoop ik dat u daarin ook een duwtje kunt betekenen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over externe jobrotatie – 498 (2019-2020)

Voorzitter: mevrouw Caroline Gennez

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Uit een studie rond loopbaanbewegingen van de KU Leuven blijkt dat amper 14 procent van de aanwervingen werkzoekenden betreft.

Dat maakt dat wie werkt, het meeste kans maakt op het vinden van een nieuwe job. Deze job-to-jobtransitie betreft niet minder dan 56 procent van de bewegingen op de arbeidsmarkt. Schoolverlaters vormen een minderheid op de arbeidsmarkt met 7,6 procent. De niet-werkende werkzoekenden zijn op deze manier in de verdrukking en in concurrentie met reeds werkende werknemers. Op zich is dat niet verwonderlijk, maar het stelt wel een aantal vragen bij de positie van de niet-werkende werkzoekenden die bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) zijn ingeschreven.

Daarnaast blijkt dat slechts een bepaald segment werknemers een stabiele loopbaan heeft. Bij de aanwerving van een werkende leidt dat in 50 procent van de gevallen tot een tewerkstelling van minimum een jaar. Dat geldt bij de aanwerving van een werkzoekende slechts in een kwart van de gevallen. Heel veel werkzoekenden die dan aan de slag gaan, blijken uiteindelijk in een vrij precaire job terecht te komen en slagen er niet in om daar een duurzame tewerkstelling van te maken.

Voornamelijk de gezondheidszorg, de openbare diensten en het onderwijs zijn gesloten sectoren. Laat dat net nu de sectoren zijn waarin wij als overheid mee aan zet zijn. De industrie en de financiële sectoren zijn meer open.

Niet-werkende werkzoekenden vinden voornamelijk een job in de horeca of de uitzendsector. Dat is niet verwonderlijk, want de uitzendsector is een typische instapsector op onze arbeidsmarkt. Hopelijk kunnen we die verder op die manier blijven gebruiken.

Het is daarom belangrijk om competentieversterkende trajecten te organiseren en oog te hebben voor levenslang leren.

Daarnaast geeft de studie aan dat vooral kortgeschoolden korte periodes van laagbetaalde arbeid afwisselen met periodes van inactiviteit of werkloosheid. Zij hebben nood aan extra begeleiding en de verdere ontwikkeling van hun competenties. Er is nood aan nazorg voor wie aan het werk is om aan het werk te blijven. Dat is een bijkomende opdracht voor ons en voor VDAB. VDAB werkte vroeger volgens het principe van de snelste weg naar werk. VDAB begeleidde mensen zo snel mogelijk naar een job. Deze studie onderstreept het idee dat VDAB ook na de aanwerving een rol dient op te nemen.

Een mooi voorbeeld zouden de taalopleidingen zijn. Mensen die het Nederlands niet of nauwelijks machtig zijn en die een taalopleiding bij VDAB starten en tijdens die opleiding ergens op onze arbeidsmarkt aan de slag geraken, zouden die taalopleiding moeten kunnen afwerken aan dezelfde voorwaarden als ze haar gestart waren. Dat maakt hen sterker en weerbaarder op onze arbeidsmarkt.

Het is van belang in te zetten op externe jobrotatie, ook tussen de verschillende sectoren, én om in te zetten op de zwakkeren op onze arbeidsmarkt.

Minister, wat is uw reactie op deze studie naar loopbaanbewegingen in Vlaanderen?

VDAB speelt blijkbaar slechts een beperkte rol in de matching op de arbeidsmarkt. Hoe kan die rol verbreed en versterkt worden? Kan VDAB zorgen voor coaching om de rentabiliteit van pas aangeworven medewerkers te verhogen en zo meer duurzame jobs te verkrijgen?

Minister, op welke manier zult u de jobrotatie en -mobiliteit, ook tussen de verschillende sectoren, bevorderen?

Via welke tools en instrumenten kunnen we nog meer inzetten op levenslang leren en op het verder ontwikkelen van competenties?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: We krijgen voor het eerst in detail een zicht op de verschuivingen van werknemers op de werkvloer. Op vraag van Vlaanderen heeft de VIONA-Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering) de bewegingen van en naar werk verzameld. Uit dat onderzoek blijkt dat veel jongeren, ook mensen met een migratieachtergrond en kortgeschoolden, minder terechtkomen in duurzame jobs en een hoger risico lopen om werkloos te zijn. De toekomstperspectieven van midden- en hooggeschoolden zijn duidelijk beter.

Zoals u in de beleidsbrief hebt kunnen lezen, hebben we plannen om meer arbeidsbeweging te creëren tussen de verschillende sectoren. Dat sluit aan bij de bevindingen van de onderzoekers.

Wat betreft de rol van VDAB kan ik zeggen dat de website en de toepassingen van VDAB voor iedereen toegankelijk zijn. VDAB zet ook in op nazorg voor nieuwe werknemers. Bijvoorbeeld 'Nederlands op de werkvloer' kan al. De taalcoaching die VDAB voorziet voor startende werknemers die nog moeten werken aan hun Nederlands, is daar een voorbeeld van. Ook in de trajecten van de partners van VDAB is een periode van nazorg en coaching een onderdeel.

VDAB bewandelt ook een pad om in de toekomst meer in te zetten op het gebruik van artificiële intelligentie. Zo zullen we veel meer digitale instrumenten ter beschikking kunnen stellen van werkzoekenden en werknemers die voldoende zelfredzaam zijn.

Ik heb aan mijn administratie gevraagd om na te gaan via welke pistes we jobrotatie kunnen bevorderen. Daarvoor gebruiken we het SWITCH-project van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Dat geeft ons inzicht in de verschillende mogelijkheden en drempels met betrekking tot de jobrotatie. Daar bekijken we in het bijzonder hoe we het systeem van loopbaanbegeleiding, onder andere via loopbaancheques, doeltreffender kunnen inzetten.

Het is onze bedoeling om via sectorale afspraken geïntegreerde strategieën voor maatschappelijke uitdagingen meer in te vullen, om zo bijvoorbeeld knelpuntberoepen beter te kunnen invullen. Die samenwerking is echt belangrijk. Bij de vraag over Proximus zei ik al dat het van belang is dat je horizontaal, intersectoraal, zoekt hoe je beter kunt samenwerken. Ik verwacht daar veel van, maar het is natuurlijk nog in ontwikkeling. We zijn ook 'Mijn loopbaan' aan het maken: het centrale digitale platform voor loopbanen en competenties. Dat zou ook een diamantje kunnen worden.

In verband met levenslang leren is er al een vraag gesteld door collega Claes, waarop we vrij uitgebreid zijn ingegaan. Ik vat kort samen. We willen stappen voorwaarts zetten in de ontwikkeling van individuele leer- en loopbaanrekeningen.

Daarnaast willen we inzetten op meer lerende ondernemingen. Verder willen we binnen de Vlaamse overheid ook een platform rond levenslang leren.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, ik dank u voor uw antwoord. 'Switch' op de arbeidsmarkt is net waar het een beetje aan ontbreekt.

Ik wil even ingaan op die coaching vanuit VDAB na aanwerving. Ik weet dat er trajecten zijn rond taalcoaching en Nederlands op de werkvloer. Alleen stellen we vast dat die bijzonder beperkt in aantal zijn. We moeten daarin een veel actievere houding aannemen, vanuit VDAB, maar ook in overleg met de sectoren. We moeten die houding wat aanscherpen, zodat dergelijke coaching op een veel bredere manier ingang kan vinden, niet alleen rond taal en taalverwerving, maar ook rond andere competentieversterkende trajecten. Eigenlijk moet VDAB aan klantenbinding leren doen. Mensen die ooit via VDAB gepasseerd zijn, moeten verder kunnen worden opgevolgd. In het kader van de projecten die bij VDAB lopen rond artificiële intelligentie en de digitalisering van de dienstverlening, moet het perfect mogelijk zijn om dat op die manier te organiseren. Zo komt iedereen die ooit bij VDAB is gepasseerd, daar regelmatig terug. Maar dat moet je verdienen, elke dag opnieuw.

Minister Hilde Crevits: Collega Bothuyne, ik kan meegaan in uw suggesties. Het is een opdracht, ook van VDAB, die hij nu aan het scherpstellen is.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de kennismigratie uit derde landen
– 404 (2019-2020)

Voorzitter: mevrouw Caroline Gennez

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Voorzitter, mijn vraag om uitleg gaat over een aanbeveling vanuit de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) met betrekking tot kennismigratie. Kennismigratie, meer specifiek de bijdrage door hoogopgeleide migranten, draagt in belangrijke mate bij aan onze kenniseconomie. De Europese Unie maakt het met een aantal bindende richtlijnen mogelijk om kennismigratie zo flexibel en gemakkelijk mogelijk te laten verlopen, en dit met de bedoeling om haar lidstaten zo competitief mogelijk te maken in de huidige wereldeconomie.

In onze huidige kennismaatschappij is het voor onze kennisinstellingen van groot belang om zo snel mogelijk te kunnen schakelen bij het aantrekken van studenten en onderzoekers vanuit het buitenland. Vertragingen door administratieve lasten of regelgevende hindernissen ondermijnen de slagkracht en de wetenschappelijke ambities van onze kennisinstellingen.

Feedback vanop het terrein toont echter aan dat de – gedeeltelijke omzetting – van die richtlijnen, bijvoorbeeld richtlijn 2011/98/EU, tot praktische implementatieproblemen en misschien zelfs rechtsonzekerheid bij de betrokkenen leidt. Het was bijvoorbeeld de bedoeling van de Europese Commissie om de administratieve behandeltermijnen en de doorlooptijden voor derdelanders korter te maken, terwijl het tegendeel soms het geval blijkt te zijn voor onze kennisinstellingen.

De VLIR gaf eind oktober 2019 in een standpuntnota een aantal bezorgdheden hierover mee, samen met een aantal aanbevelingen om de regelgeving performanter te maken.

Voor de VLIR is het vergemakkelijken van de mobiliteit van studenten en onderzoekers uit derde landen een absolute prioriteit. De doorlooptijd en behandeltijd van hun procedures, bijvoorbeeld in het kader van een verblijfsvergunning – wat federale materie is – moet korter. Een zo groot mogelijke administratieve vereenvoudiging is daarom van belang, zowel voor onderzoekers die van buiten de Europese Unie naar België komen voor een opleiding, als voor kenniswerkers die reeds actief zijn in een van de EU-lidstaten en tijdelijk naar België komen om hun studies verder aan te vullen en te verrijken.

Ook de doorstroom na afstuderen of het afronden van een onderzoeksproject naar de arbeidsmarkt moet nog beter, volgens de VLIR. Op korte termijn biedt de implementering van een statuut 'zoekjaar voor hoogopgeleide derdelanders' eventueel soelaas. Tijdens dat zoekjaar is een tijdelijke, maar ongelimiteerde toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk.

Eveneens is het maximaliseren van het gebruik van het wetenschappelijk visum op basis van de gastovereenkomst – in 2007 met succes ingevoerd – wenselijk voor de VLIR. Dit zou resulteren in minder lange administratieve doorlooptijden, minder werk voor de overheid en een verhoogde responsabilisering van de gastinstellingen. Onze kennisinstellingen willen de gastovereenkomst uitbreiden, zowel in scope – bijvoorbeeld naar gastprofessoren, zelfstandig academisch personeel – als in duur.

Ten slotte dringt de VLIR ook aan op een actief retentiebeleid waarbij derdelanders kennisintensieve jobs – vacatures die vaak open blijven staan – makkelijker kunnen invullen.

Rekening houdend met het feit dat deze materie natuurlijk ook aan een aantal federale bevoegdheden raakt, stel ik de minister graag een aantal vragen. Hoe onthaalt u de recente standpuntnota van de VLIR over kennismigratie? Wat kunt u als Vlaams minister van Werk en Innovatie doen om de bezorgdheden van de VLIR weg te nemen of op te lossen?

Welke maatregelen kunt u nemen inzake retentiebeleid van derdelanders, om zodoende openstaande vacatures voor kennisintensieve jobs in te vullen? Wat kunt u doen met betrekking tot de andere probleempunten die de VLIR heeft benoemd? Denk aan het versnellen van de doorlooptijd van de procedures en behandeltermijnen, en aan een vlottere toegang tot de arbeidsmarkt.

Vond er in het verleden of vindt er momenteel overleg plaats tussen het federale en het Vlaamse niveau om de door de VLIR opgelijste knelpunten uit te werken en/of te remediëren? Kennismigratie is immers een bijzonder belangrijk thema dat dwars door federale en Vlaamse bevoegdheden snijdt, zoals wel vaker het geval is.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Ik heb de nota 'Ruim baan voor kennismigratie uit derde landen' van de VLIR met heel veel aandacht gelezen. De regelgeving voor de gecombineerde procedure van de single permit is sinds 1 januari 2019 van kracht. En daar komen wel wat pijnpunten naar boven. We zijn op dit moment aan het werken aan een aantal voorstellen van oplossing in de procedure, onder andere in het aantrekkingsbeleid van kennismigranten. Hiervoor zullen we in dialoog treden met het werkveld, en met de VLIR, om te kijken op welke manier we de procedures kunnen verbeteren.

Wat de doorlooptijden betreft: er is contact met het kabinet van collega De Block om een aantal oplossingen door te voeren. Het duurt echt nog te lang eer de gecombineerde procedure doorlopen is, en de gecombineerde vergunning afgeleverd wordt. Dat is de single permit. We werken daar, samen met de federale overheid, aan één digitaal platform, waar aanvragen ingediend en behandeld

kunnen worden. Het is de bedoeling dat iedereen, zowel op Vlaams als federaal niveau, op dit systeem kan aanloggen. Maar dat platform zal er nog niet onmiddellijk zijn, daar wordt nog aan gewerkt.

Dat wil niet zeggen dat we vanuit Vlaanderen achteroverleunen. Ik hoop dat het aanloggen vanaf januari al vanaf het WSE-loket (Werk en Sociale Economie) zal kunnen gebeuren. Dat digitale loket wordt gebouwd door de dienst Economische Migratie van ons departement. Met dit loket zal het mogelijk zijn dat werkgevers digitaal de verlengingen – in de eerste fase – en de aanvragen – in de tweede fase – van de gecombineerde vergunningen zullen kunnen uitvoeren.

Wat het aantrekkings- en retentiebeleid betreft, is het zo dat het Vlaams economisch migratiebeleid in een zeer soepele toegang voorziet voor hoogopgeleide werknemers. Een werkgever die een buitenlandse werknemer met een minimumopleidingsniveau VKS5 (Vlaamse kwalificatiestructuur) wil aantrekken – bijvoorbeeld een bachelor –, kan dat zonder enige beperking doen, voor zover hij deze werknemer minimum het gemiddeld brutomaandloon betaalt. Voor 2020 is dat bruto 3558 euro. Voor werknemers jonger dan 30 jaar en voor verpleegkundigen ligt de salarisschaal op 80 procent van dit bedrag.

Wat onderzoekers betreft die op basis van een gastovereenkomst onderzoek verrichten in een erkende wetenschappelijke instelling, kan ik de VLIR geruststellen. Zij zullen ook na de inkanteling in de gecombineerde procedure eenvoudig toegang verkrijgen tot de arbeidsmarkt. Doordat de instellingen erkend werden via de gastovereenkomst, zullen wij ervan uitgaan dat de gegevens over de onderzoekers die naar hier komen, kloppen. Zo nodig, zullen we dan ook ex-postcontroles uitvoeren.

Als de federale gastovereenkomst vervangen wordt door een Vlaamse gastovereenkomst, zullen we uiteraard aandringen op voldoende ruime overgangstermijnen. Maar zoals gezegd, zal daar nu verder overleg over volgen met de VLIR, waarna ik hun bezorgdheden verder zal bespreken op het federale overlegplatform.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, ik ben in eerste instantie blij dat u de dialoog aangaat met de VLIR en het werkveld. In die zin heb ik misschien nog een bijkomende vraag: wie beschouwt u in dezen als het werkveld? We hebben in het verleden regelmatig berichten gekregen van werkgevers uit diverse sectoren met problemen en vragen hieromtrent. Dit had dan betrekking op zowel administratieve procedures als op de doorlooptijden. Ik denk dat het belangrijk is om, in uw overleg, de werkgevers- en de werkgeversorganisaties op het juiste moment te betrekken. Dat gebeurt dan liefst zo vroeg mogelijk.

Hetzelfde zou ik willen vragen inzake het uitwerken van dat digitaal loket. Dat is een project dat al een tijdje in voorbereiding is. Uiteindelijk zijn het ook de werkgevers die daarmee aan de slag moeten gaan. Ik hoop dus dat bij het uitwerken daarvan een en ander met de betrokkenen, met de werkgeversfederaties wordt doorgesproken, zodat hetgeen we ontwikkelen zo gebruiksvriendelijk mogelijk is.

In welke timing voorziet u bij uw overleg? Wat mogen we wanneer verwachten?

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaike De Vreese (N-VA): Wij hadden ook met de Vlaamse Adviesraad voor Innoveren en Ondernemen (VARIO) gesproken, en zij delen eigenlijk dezelfde bezorgdheid. De doorlooptijd met betrekking tot de single permit, wat ook nieuw is, is te lang. Ik heb dan de vraag of er wat de duurtijd betreft een probleem aan Vlaamse of aan federale kant zit. Het lijkt me inderdaad belangrijk om dat goed uit te zoeken.

Het platform dat er komt, is ook gefinancierd met AMIF-budget (Asylum, Migration and Integration Fund), dus met Europees budget. Er wordt ook in extra personeel

voorzien bij de Dienst Vreemdelingenzaken om sneller aan die dossiers te kunnen werken. Ik wil hier nog eens benadrukken dat het uitvoeren van de veiligheidscheck nog altijd een belangrijke stap blijft, om te bekijken of de mensen met de hoge profielen die de single permit aanvragen, bekend zijn bij onze diensten voor openbare orde of nationale veiligheid. Federaal heeft de N-VA gisteren, op 4 december, in de commissie Financiën bij de voorlopige twaalfden gevraagd om in 3 miljoen euro extra te voorzien voor die diensten van de Dienst Vreemdelingenzaken. Dat zal die diensten ten goede komen: zo zullen ze die dossiers sneller kunnen behandelen. Voor onze fractie is dat immers ook een bezorgdheid.

Hoe zit het met de achterstand op Vlaams niveau? Hoe zal men daar maatregelen nemen?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): We hebben het eind vorige legislatuur heel veel gehad over ons model van concentrische cirkels: eerst zoeken in Vlaanderen, dan in de buurlanden, in Wallonië, Frankrijk, in Europa, en als het daar niet lukt, dan kijken we naar derde landen, zeker voor hogeropgeleid personeel. De VARIO heeft ter zake sterk werk geleverd. We hebben die ook in de commissie gehad. Er zijn heel wat van hun aanbevelingen meegenomen. Ik denk bijvoorbeeld aan het meteen kunnen verlengen tot drie jaar van die arbeidskaarten, een soepelere verlengingstermijn. De single permit is daar een beetje tussen komen fietsen. Als men op Vlaams niveau een arbeidskaart had, maar nog geen verblijfsvergunning, kon men in de procedure zoals ze was toch al aan de slag, maar nu wordt in het werkveld een vertraging ervaren. Wat Maaike zegt, is juist. We moeten die context van die vertraging met een andere bril bekijken dan puur de arbeidsmarktgerelateerde. Je hebt daar ook het veiligheidsaspect. Dat moeten we respecteren.

Ik denk dat in de contacten met minister De Block zeker moet worden gevraagd de prioriteit te leggen bij dossiers inzake hogeropgeleiden. We kunnen het ons niet permitteren dat topbedrijven Vlaanderen geen interessante plek vinden omdat het daar te lang duurt en zo meer. Als het over veiligheid gaat, alle respect, maar men moet wel prioriteit geven aan die dossiers. Actieve arbeidsmigratie is ook iets moois, is iets dat we omarmen. Vanuit Vlaanderen moet dat signaal er duidelijk komen.

Minister, dat hoeft nu niet, maar ik wou toch ook eens de evaluatie krijgen, want het lijkt me interessant: hoe evalueert u de maatregelen die werden genomen? Die dynamische knelpuntberoepenlijst, is dat iets dat werkt? Wordt daar al frequent van gebruikgemaakt? Dat is iets nieuws dat we hebben gelanceerd. Worden die verlengingen naar drie jaar vaak toegepast? Werkt dat goed? Gaat onze administratie daar goed mee om? Zien we daar een bepaalde systematiek in van types bedrijven of functies waar vaak en snel een verlenging voor wordt gevraagd? Zo kunnen we het actieplan dat we toen op gang hebben gebracht, ook tijdig bijsturen, indien dat nodig zou blijken.

Minister Hilde Crevits: In de eerste plaats hadden VLAIO en de VLIR eigenlijk zeer gelijklopende opmerkingen. Daar zit weinig verschil tussen.

De vraag wie het veld is, is eigenlijk zeer interessant. Zo maakt Voka, bijvoorbeeld, deel uit van het veld omdat Voka natuurlijk grote bedrijven verenigt. Er is voor januari 2019 een overleg gepland. Ook individuele bedrijven kunnen hier veel mee te maken hebben. Het is mijn bedoeling de problemen op te lossen, en we gaan dan ook breed in overleg.

Het is de bedoeling dit cocreatief aan te pakken. We zouden in december 2020 nog met de federale overheid willen overleggen. We willen de procedure versnellen en in afwachting van aanpassingen aan de regelgeving nu al een extra duwtje geven.

De problemen bevinden zich aan de twee kanten. Aan Vlaamse zijde is het probleem dat alles op papier gebeurt, wat alles natuurlijk vertraagt. Ik heb al verklaard dat we alles in december 2019 of januari 2020 willen digitaliseren. Aan federale zijde zijn de problemen gekend. De Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) gaat na of de gemeenten een rol kunnen spelen om de single permits sneller te behandelen. Het is echter van belang dat we niet te laks zijn en dat een fatsoenlijke veiligheidscheck gebeurt. We kunnen in functie van het tempo zeggen dat de DVZ alles moet laten lopen, maar dan kunnen we achteraf op de blaren zitten. Dat willen we natuurlijk ook niet.

Er is een fast track voor zaken van groot economisch belang. Die aanvragen worden binnen een of twee dagen behandeld. Deze ochtend is er zo eentje in de media verschenen. Er zijn Chinese ingenieurs ingevlogen om een bedrijf in Limburg op te starten, maar zij hadden nog niets aangevraagd. Het is heel vreemd en ik ken het definitief verdict niet, maar zij zitten hier in de fast track. Het betreft immers zaken van groot belang, want dit bedrijf heeft strategische steun gekregen. Dat gaat snel, want die aanvragen worden binnen een termijn van twee dagen behandeld.

Het is niet evident alle hoogopgeleiden als prioritair te beschouwen, want het gaat om 80 procent van de aanvragen. Dat is een heel grote groep. We kunnen wel overgaan tot een evaluatie van de dynamische knelpuntberoepen en tot verlengingen tot drie jaar.

Mijnheer Bothuyne, dit baart me zorgen. U hebt al naar de kinderziektes verwezen. Ik probeer met zo veel mogelijk mensen tot oplossingen te komen. Dit is niet ideologisch of partijpolitiek. Het is gewoon iets wat we proberen efficiënt op te lossen. We proberen hieraan te werken.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, we moeten dit inderdaad efficiënt kunnen uitwerken. Dit is iets wat al een tijdje meegaat. De VARIO, de VLIR en andere organisaties op het terrein zijn alleszins vragende partij met betrekking tot wat u hier hebt aangekondigd. We moeten in goed overleg naar werkbare oplossingen streven. Dat is belangrijk voor onze bedrijven en onze kenniseconomie. We rekenen erop dat u daar werk van zult maken.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.