

vergadering **C246**
zittingsjaar 2022-2023

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 25 mei 2023

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Stijn De Roo aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de cybersecuritybarometer – 2654 (2022-2023)	5
VRAAG OM UITLEG van Thijs Verbeurgt aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de kansen van trans personen op de arbeidsmarkt – 2614 (2022-2023)	
VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de situatie van lgbtqi+-personen op de werkvloer – 2686 (2022-2023)	9
VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het recordaantal buitenlandse werknemers op de arbeidsmarkt en de lage activeringsgraad bij niet-Belgen – 2619 (2022-2023)	
VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de groeiende diversiteit van de werkvloeren in Vlaamse bedrijven – 2629 (2022-2023)	12
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het ziekteverzuim bij VDAB – 2415 (2022-2023)	
VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over ziekteverzuim bij het personeel van VDAB – 2449 (2022-2023)	19
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het aanpassen van de loongrenzen voor de jobbonus – 2507 (2022-2023)	26
VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de povere resultaten van de interregionale activering – 2630 (2022-2023)	
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de gebrekkige interregionale arbeidsmobiliteit – 2679 (2022-2023)	29
VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring – 2649 (2022-2023)	
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de subsidie voor de aanwerving van personen zonder recente, duurzame werkervaring – 2676 (2022-2023)	37

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het jobverlies in de transportsector – 2675 (2022-2023)	40
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over werknemers die werken via digitale platformen – 2677 (2022-2023)	42

VRAAG OM UITLEG van Stijn De Roo aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de cybersecuritybarometer – 2654 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Imade Annouri

De voorzitter: De heer De Roo heeft het woord.

Stijn De Roo (cd&v): Minister, maar liefst 13,5 procent van de Vlaamse bedrijven gaf aan in 2022 slachtoffer te zijn geweest van een cyberaanval. Er is natuurlijk daarnaast een hoog 'dark number' bij zulke aanvallen, waardoor het werkelijke aantal hoger ligt.

Dat blijkt uit de resultaten van de tweede cybersecuritybarometer die het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (DEWI) publiceerde. Deze studie heeft als doel om de maturiteit rond cyberveiligheid of cybersecurity bij Vlaamse ondernemingen in kaart te brengen. Die maturiteit is een combinatie van technische maatregelen, van beheerprocedures en de kennis en het bewustzijn bij het management en werknemers.

Driekwart van de Vlaamse ondernemingen meent dat hun onderneming goed beschermd is tegen cyberaanvallen. Maar de bevindingen van de studie tonen andere resultaten: de afwezigheid van geavanceerde technische maatregelen en beheerprocedures wijzen op het uitblijven van een noodzakelijke hogere maturiteit bij onze bedrijven.

Ondernemingen zetten te weinig in op procedures om cyberaanvallen te detecteren. Slechts 49,7 procent doet dat. Ze zetten ook te weinig in op de identificatie van gevoelige databronnen of kritieke bedrijfsprocessen – dan gaat het over 40,7 procent – en een adequate reactie aan de hand van bijvoorbeeld crisiscommunicatie. Dat doet slechts 37 procent.

Het rapport wijst op de nood aan bijkomende investeringen in cybersecurity en concludeert, ik citeer: "De adoptie van meer en vooral meer geavanceerde technische maatregelen, het uitwerken van beheerprocedures, en een inzet op bewustmaking bij medewerkers en management zijn hierbij een absolute must."

Dat roept natuurlijk enkele vragen op, minister.

Hoe evalueert u de resultaten van de tweede cybersecurity barometer?

Op welke manier wilt u de bedrijven blijven stimuleren om minstens de elementaire toepassingen zoals software-updates, back-upbeleid, netwerktoegangsbeheer en paswoordauthenticatie zo snel als mogelijk te implementeren?

Hoe zult u een actief beleid voeren dat ondernemingen verder stimuleert en ondersteunt om hun cyberveiligheid te verbeteren?

Welke stappen plant u om meer bedrijven toe te leiden naar een cybersecurity-verbetertraject dat directe financiële steun geeft aan kmo's voor extern advies en begeleiding.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dank u wel, collega De Roo.

De cijfers van deze tweede cybersecuritybarometer zijn uiteraard niet geruststellend. Ze bevestigen de nulmeting van 2021 waarin vastgesteld werd dat er nog heel wat stappen dienen gezet te worden om de cybersecuritymaturiteit van onze

Vlaamse ondernemingen significant te verbeteren, zodat ze voldoende voorbereid zijn op eventuele incidenten.

We stellen echter vast dat dit vandaag nog niet het geval is en dat de sense of urgency bij vele ondernemingen nog steeds onvoldoende groot is, ondanks de vele incidenten, met vaak verstreckende gevolgen, zoals bekend. Het overtuigen en activeren van die ondernemingen lijkt een lange weg te worden.

Ik wil wel benadrukken dat het niet enkel volstaat om technische maatregelen te nemen om voldoende beschermd en voorbereid te zijn op eventuele cyberincidenten. Cyberveiligheid vereist echter ook de nodige procedures en opleiding van het personeel.

Om bedrijven op dit vlak te activeren werken we sinds de start van de beleidsagenda cybersecurity in 2019 samen met zowel de partners uit het VLAIO-netwerk (Agentschap Innoveren en Ondernemen). Het gaat daarbij zowel om de werkgeversorganisaties zoals Voka, UNIZO en Agoria als om meer sectorgebonden initiatieven. Deze organisaties zetten met steun van VLAIO in op het sensibiliseren via een continu aanbod van webinars, infosessies, opleidingen en lerende netwerken. Ook werden er al verschillende gerichte mediacampagnes gevoerd.

Ik geef enkele concrete voorbeelden van acties. Recent werd door het industriepartnerschap onder leiding van Agoria en Sirris met cyberstart.be een nieuw initiatief opgestart met gratis e-learning, waarin de elementaire stappen op het vlak van technische maatregelen en procedures op een heel laagdrempelige manier worden toegelicht. Vanuit het industriepartnerschap wordt met de masterclass 'cyberveilig in 30 stappen' de fysieke variant daarvan georganiseerd. Er werd ook de cybersecurityescaperoom georganiseerd, een mooi voorbeeld van Voka.

Hoe gaan we daar verder op inzetten? In een steeds meer gedigitaliseerde wereld hebben we geen andere keuze, denk ik, dan in overleg met de deskundige partners binnen de cybersecuritystuurgroep te blijven inzetten op het thema van cyberveiligheid. We zijn allemaal mee met de digitale trein, we zijn ons allemaal bewust van het belang van data. We zien dat, maar de veiligheid daarrond is inderdaad een belangrijke 'to do'. Elke onderneming loopt immers in het vizier van cybercriminelen en de gevolgen van zo'n incident kunnen inderdaad zeer groot zijn.

We blijven dan ook met onze Vlaamse beleidsagenda cybersecurity verder inzetten op het sensibiliseren en activeren van de Vlaamse ondernemingen en ook op de samenwerking met de partners uit het VLAIO-netwerk, maar dus ook met het Centrum voor Cybersecurity België op federaal niveau via eventuele bijkomende of nieuwe acties indien die opportuun zijn.

Ten slotte loopt bij VLAIO op dit ogenblik de procedure om bijkomende dienstverleners aan te duiden voor het uitvoeren van cybersecurityverbetertrajecten. Extra erkende dienstverleners betekent dat er bijkomende inspanningen zullen gebeuren om kmo's te overtuigen om met ondersteuning vanuit VLAIO aan hun cybersecuritymaturiteit te werken. We merkten dat bestaande dienstverleners vaak niet actief op zoek gaan naar ondernemingen die op de trajecten willen intekenen. Van de nieuwe dienstverleners zal dit daarom expliciet gevraagd worden.

Ik herinner er ook aan dat VLAIO in het begin van het jaar met de invoering van het starterspakket de drempel van de verbetertrajecten verder verlaagd heeft. Dit pakket is ideaal voor ondernemingen die de eerste stap willen zetten richting een cybersecuritybeleid, maar in de eerste fase vooral zicht willen krijgen op de huidige cyberveiligheid. Na tussenkomst van VLAIO betalen ondernemingen hiervoor nog circa 5000 euro.

We rekenen ook op de partners uit het VLAIO-netwerk om de bedrijven die ze bereiken met hun sensibiliseringsacties actief door te verwijzen richting de cybersecurityverbetertrajecten.

De voorzitter: De heer De Roo heeft het woord.

Stijn De Roo (cd&v): Het belang van cyberveiligheid kunnen we niet genoeg benadrukken. Ik ben dan ook tevreden dat u naar onder andere het initiatief cyberstart.be hebt verwezen. De vele toehoorders in deze zaal kennen dit nu ook en ik hoop dat ze dit ook uitgebreid in hun netwerken zullen verspreiden. Het is een handige tool voor de bedrijven, voor de werknemers en voor het management met een wekelijkse nieuwsbrief enzovoort. Ik denk dat dat soort initiatieven alleen maar kan bijdragen aan het verhogen van de alertheid voor cybersecurity.

Minister, ik heb nog twee bijkomende suggesties. Als we bedrijven willen aanzetten om cyberveiligheid hoog in het vaandel te dragen, dan moeten we natuurlijk als overheid ook zelf het goede voorbeeld geven. Ik denk dat er al heel wat stappen zijn genomen binnen de Vlaamse overheid om die cybersecurity hoog op de agenda te zetten. Maar dat is natuurlijk een continu proces. Het is een ingesteldheid. Ik herinner mij dat er hier in het parlement een aantal weken geleden een testmail werd gestuurd naar alle parlementsleden om na te gaan wie er klikt op dergelijke links die informatie zouden kunnen ontfutselen. Ik weet niet of er hier collega's zijn die daar toen op hebben geklikt. Ik zie iemand vooraan lachen, maar het lijkt dan toch niet het geval. Dat is op zich goed en een zeer laagdrempelig initiatief. Maar het feit dat we als overheid het goede voorbeeld geven en dat we ons ook inschrijven in verhoogde veiligheid en dat ook durven te tonen aan bedrijven, is volgens mij een belangrijk iets waar we misschien nog iets meer op kunnen inzetten. Het eerste punt is dus tonen welke stappen wij nemen als overheid en het goede voorbeeld geven.

Dan het tweede punt, waar we het enkele weken geleden over hebben gehad. We zien natuurlijk dat er een aantal knelpuntberoepen zijn en als je gaat polsen bij ondernemingen, dan is dat het beroep van cyberveiligheidsexpert. Maar omdat het niet op een knelpuntenlijst is opgenomen bij VDAB zeggen bedrijven dat het moeilijk is om mensen nog toe te leiden tot die job en rol, omdat dat mee onder de koepel van netwerkbeheerder zit en het dus niet altijd duidelijk is dat het om iets aparts gaat.

Minister, u hebt daar een aantal weken geleden op geantwoord dat u werk wilt maken van de invulling van allerlei knelpuntopleidingen, en dat het verlaten van de structuur bij VDAB niet de meest eenvoudige taak is. Mijn bijkomende vraag is dan ook op welke manier we ervoor kunnen zorgen dat de bedrijven ook kunnen terugvallen op een aantal experts en dat de opleidingen daarvoor nog beter worden. Het feit dat mensen ook worden toegeleid naar dat soort functies kan er volgens mij alleen maar toe bijdragen dat de cyberveiligheid in onze Vlaamse ondernemingen ook omhoog gaat. Ziet u daar nog mogelijkheden in samenwerking met VDAB om cybersecurity ook via die weg nog meer op de radar te krijgen?

Imade Annouri (Groen): Minister, ik vind het een zeer terechte vraag van collega De Roo. In het verleden hebben we heel wat voorbeelden gezien van hoe verregaand de gevolgen zijn als je slachtoffer wordt van zo'n cyberaanval. Ik vrees dat we als maatschappij misschien nog te weinig preventief bezig zijn met het bewust zijn van het risico daarop en van die vorm van veiligheid. Mijn bijkomende concrete vraag is of u zicht hebt op het aantal bedrijven die gehackt worden, hoeveel er het probleem zelf kunnen oplossen en het beheer terugkrijgen, en hoeveel mensen effectief ingaan op de vraag van hackers.

Als het antwoord niet kan worden gegeven vanwege privacy redenen of schriftelijk moet worden gegeven, dan wil ik dat gerust op die manier doen. Ik stel me die

vraag gewoon omdat toen bijvoorbeeld Stad Antwerpen werd gehackt, de analyse werd gemaakt dat je vaak niet anders kan dan gewoon toegeven. Dan is het duidelijk voor een stuk te laat en beloon je een model dat dan alleen maar aan populariteit zal winnen en voor steeds meer gevolgen zal zorgen als er niet voldoende verdediging komt. Ik ben benieuwd of daar meer informatie over is of bezorgd kan worden.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Vorige week is de Digiscan gelanceerd op de DigiNoon, dat mee georganiseerd werd door onder andere Voka. Daar zit heel veel cijfermateriaal in dat ik niet vanbuiten ken, maar dat kan zeker bezorgd worden. De vaststelling is tweeledig. Enerzijds zitten we op de digitale trein en zijn we mee. Heel wat ondernemingen zijn er zich van bewust dat data elementair zijn geworden in een meer performante bedrijfsvoering of als voorwaarde daartoe. Het belang van een competitieve training en de veiligheid van de productiviteit zijn vaak onderbelicht en krijgen nog onvoldoende aandacht. Dat hebben we met deze vraag en de aandacht hiervoor in deze commissie nogmaals onderstreept.

Het is inderdaad ook zo dat vandaag – de ‘war on talent’ moet ik u niet uitleggen – alles in die brede IT-scope een zeer grote uitdaging is. Het is ook noodzakelijk om daar, binnen de context van knelpuntberoepen, aandacht aan te schenken. Het is ook belangrijk dat als er vacatures zijn, die ook geplaatst worden. Ik zou met een heel dikke vette knipoog kunnen zeggen dat er heel wat consultants zijn die heel beslagen zijn op het vlak van cybersecurity. Alle gekheid op een stokje: ik denk dat het meer dan ooit in de digitale wereld van vandaag bijzonder veel aandacht verdient, en dat wij met VDAB er alles aan doen om daar het nodige en mogelijke te doen om onze bedrijven te ondersteunen en te helpen om de juiste profielen te vinden. Maar het is ook geen geheim dat, als we gaan kijken naar de economische migratie, er voor die knelpuntfuncties ook heel wat buitenlandse arbeidskrachten naar hier komen om de nodige ondersteuning te bieden.

– Robrecht Bothuyne treedt als voorzitter op.

De voorzitter: De heer De Roo heeft het woord.

Stijn De Roo (cd&v): Dank u wel, minister, voor uw bijkomend antwoord. Ik denk dat het van groot belang is dat we cyberveiligheid in de hele breedte op de agenda zetten. Toen ik nog wat dieper in de studie dook, zag ik ook dat maar één op de drie ondernemingen in opleidingen of activiteiten rond die cyberveiligheid voorziet. Er zijn toch een aantal basisprincipes die we echt zouden moeten kunnen aanzwengelen en ik hoop natuurlijk dat we door het goede voorbeeld te tonen, bedrijven kunnen voorzien van die alertheid. U hebt in uw eerste antwoord al gezegd dat de drempel voor de trajecten rond cybersecurityveiligheid is verlaagd. Ik hoop dat dat een motivator kan zijn voor bedrijven om daarin te stappen, want het is zowel voor een onderneming als voor de medewerkers en zeker ook voor het management van groot belang dat zij dat doen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Thijs Verbeurgt aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de kansen van trans personen op de arbeidsmarkt – 2614 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de situatie van lgbtqi+-personen op de werkvloer – 2686 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Verbeurgt heeft het woord.

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Vorige week, op 17 mei, vierden wij de International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia (IDAHOT) of de Internationale Dag tegen Halebifobie en Transfobie. Dat is een dag die ons erop wijst dat er nog steeds heel wat werk voor de boeg ligt wat de inclusie van personen uit de lgbtqi+-gemeenschap betreft, en wat de strijd tegen vooroordelen betreft.

Een van die strijdpunten tegen vooroordelen wil ik hier even onder de aandacht brengen. Dat gaat heel specifiek over transpersonen en hun kansen op de arbeidsmarkt. Uit cijfers van de UGent blijkt immers dat er toch wel wat uitdagingen voor hen zijn om volwaardig te participeren of alle kansen te krijgen op de arbeidsmarkt. Uit een praktijktest die specifiek keek naar transpersonen, blijkt dat 29 procent van de personen die open waren over hun transzijn op hun cv minder uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek. Zelfs wanneer werknemers die vacatures niet ingevuld krijgen, wordt er nog steeds gediscrimineerd op genderidentiteit.

Volgens de werkgevers heeft dat onder andere te maken met zorgen rond de gezondheid, en de mogelijke vrees voor complicaties voor en na de transitie. Die vrezen zijn niet altijd gebaseerd op veel feitenkennis. Deze cijfers zeggen ons dus ook wel iets over het aanwervingsproces. Ze geven geen informatie over welzijn op het werk of kansen op promotie. Minister, als we die cijfers bekijken – 29 procent minder kans om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek voor transpersonen – hoe kijkt u daar zelf naar?

Welke acties onderneemt u specifiek met betrekking tot de discriminatie van transpersonen op de arbeidsmarkt?

Op welke manier wilt u bijdragen aan het wegnemen van vooroordelen die bestaan ten aanzien van transpersonen bij werkgevers?

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ik sluit graag aan bij de terechte vragen van collega Verbeurgt, maar ik heb een andere invalshoek.

Op maandag 15 mei maakte professor Stijn Baert de resultaten bekend van nieuw onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Ik citeer: "Vrijwel geen discriminatie voor homo's en lesbiennes op de arbeidsmarkt. Soms speelt het zelfs in hun voordeel." Dat titelde een krant samenvattend. Zoals collega Verbeurgt heeft aangehaald, blijkt er voor transpersonen duidelijk wel nog discriminatie in het spel te zijn. 29 procent wordt minder uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken. Nu is het wel belangrijk om te lezen wat het onderzoek wel en niet heeft onderzocht, en wat de conclusies wel en niet zeggen. Ik denk dat het onmiskenbaar een positieve zaak is dat er geen verschil is qua aanwerving. Op dat vlak zijn we een internationaal voorbeeld, denk ik. Dat is een goede en belangrijke zaak.

Het is belangrijk dat het onderzoek zich heeft gefocust op de aanwerving, en niet op de situatie op de arbeidsvloer zelf. Want daar blijkt, helaas, uit de tot nu toe beschikbare cijfers, wel een andere realiteit te zijn. Uit het meest recente Europese onderzoek over de Belgische situatie – dat onderzoek bestaat niet op regionaal niveau – blijkt bijvoorbeeld dat 21 procent discriminatie ervaart op het werk zelf. 19 procent verbergt hun seksuele identiteit of hun genderidentiteit. 51 procent out zich slechts gedeeltelijk. Dat toont aan dat er voor veel werknemers nog te vaak een onvoldoende veilige werkomgeving is om zichzelf te kunnen zijn, en hun identiteit te kunnen uiten zoals ze dat zelf willen en kiezen.

Vaak heeft dat te maken met de bedrijfscultuur. We hebben het al een paar keer gehad over grensoverschrijdend gedrag, of andere zaken, en een van de conclusies is altijd dat de bedrijfscultuur daar enorm cruciaal in is. Als je een verantwoordelijke leidinggevende hebt die daar verantwoordelijkheid in neemt, en die ervoor zorgt dat er een omgeving gecreëerd wordt waarin mensen zichzelf kunnen zijn, waar er respect heerst, en waar mensen die over de grens gaan verantwoordelijk worden gehouden, dan ga je dat tegen. Maar dat blijkt dus nog onvoldoende het geval te zijn, en het zorgt voor te veel mensen van de lgbtqi+-gemeenschap voor een onveilige omgeving.

We weten uit onderzoek dat er een ongezonde omgangscultuur is die men laat betijen als er onvoldoende doortastend leiderschap is, zoals ik net heb gezegd. Dat is ook zo als er onvoldoende checks-and-balances zijn, en die voedingsbodem voor grensoverschrijdend discriminerend pestgedrag er is. Wat mij betreft, kan en moet de werkvloer daar een belangrijke rol in spreken om die ongezonde uitwassen, die een grote mentale impact hebben op de slachtoffers, mee aan te pakken. Daarom heb ik enkele vragen voor u.

Wat is uw reactie op de studie van professor Baert?

Bent u zich bewust van het verschil tussen enerzijds de aanwerving en anderzijds de situatie op de werkvloer?

Welke stappen gaat u bijgevolg ondernemen om te zorgen voor een meer inclusieve werkvloer die de situatie van lgbtqi+-werknemers zal verbeteren?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dank u wel, collega's, voor de belangrijke vraag.

Het onderzoek naar achterstelling van homo's, lesbiennes en transgenderpersonen dat professor Stijn Baert naar aanleiding van de Internationale Dag tegen Hobeïfobie en Transfobie bekendmaakte, bevatte goed nieuws voor homoseksuele en lesbische jobkandidaten, maar slecht nieuws voor transgenderpersonen. Nog niet iedereen kan rekenen op een gelijke behandeling bij aanwerving, zo werd geconcludeerd. Ik ben mij ervan bewust dat die studie enkel iets over het aanwervingsproces zegt. Discriminatie kan zich echter ook nog later in het proces voordoen: in het onthaalbeleid, bij de doorstroom, bij het opleidingsbeleid, bij het omgaan met elkaar op de werkvloer.

Dergelijke studies helpen ons om een divers en inclusief arbeidsmarktbeleid te voeren. Mijn beleid is erop gericht iedereen aan boord te halen en te houden. Ik zet daarom in op inclusie, op het stimuleren van een inclusieve cultuur waarbij verschillen gewaardeerd worden en op het opheffen van drempels. We willen ervoor zorgen dat vanuit een inclusiebeleid iedereen mee kan en betrokken is, onder andere via het 'Focus op Talent'-beleid. Vanuit diezelfde brede blik wil ik ook kijken naar discriminatie en de bestrijding van discriminatie op de werkvloer. Elke vorm van discriminatie is onaanvaardbaar en verwerpelijk. Of een bepaald persoon nu een andere huidskleur heeft, een migratieachtergrond, een gender dat niet past

binnen het klassieke verwachtingspatroon, een bepaalde handicap of een medische voorgeschiedenis, te oud of te jong bevonden wordt ... Discriminatie remt mensen, ontcijnt mensen kansen en kan dus niet.

Naast handhaving en inspectie zet ik via addenda 'non-discriminatie en inclusie bij non-discriminatie-, diversiteits- en inclusiebeleid', in op sensibilisering en zelf-regulering door sectoren. Via een nulmeting die al verschillende keren in deze commissie aan bod is gekomen, brengen de sectoren momenteel de aard en mate van discriminatie in hun sector in kaart. De globale resultaten worden verwacht in het najaar. Intussen hebben een aantal sectoren hun onderzoek al afgerond. Op basis van de resultaten van deze nulmeting kunnen de sectoren gerichte acties opzetten en positieve ervaringen delen.

De voorzitter: De heer Verbeurgt heeft het woord.

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Minister, het is, zoals u aanhaalt, essentieel dat we in het kader van ons arbeidsmarktbeleid iedereen aan boord krijgen, maar het is ook in het belang van de persoonlijke ontwikkeling dat we ervoor zorgen dat iedereen op die arbeidsmarkt een faire kans krijgt om zich te ontwikkelen. Specifiek voor transpersonen is het cruciaal dat zij zich niet gediscrimineerd voelen en dat ze alle kansen krijgen.

U spreekt van kennisuitwisseling tussen bedrijven. Kunt u specifieker ingaan op de timing en de manier waarop u die proliferatie van kennis structureel wilt organiseren?

Daarnaast, collega's, zijn we bezig met een conceptnota omtrent een inclusieve werkvloer. We moeten de werkvloer – in de brede zin van het woord, dus niet alleen de aanwervingskansen –, zo inclusief mogelijk maken. Er moet ook ruimte zijn om jezelf te kunnen zijn en je daarin ondersteund te weten door de werkgever. We moeten ook zorgen dat de vooroordelen die er mogelijk nog bij werkgevers zijn, worden weggewerkt.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Dank voor uw antwoord, minister.

Ik denk dat het vaak niet goed gaat met het mentaal welzijn van mensen uit de lgbtqi+-gemeenschap in onze maatschappij. Het is een groep die door allerlei maatschappelijke problemen en uitdagingen vaak onder druk staat. Als er verhalen komen van geweld en agressie tegen hen, staan we, terecht, op de eerste lijn om het voor hen op te nemen, te zeggen dat het onaanvaardbaar is en dat er moet worden opgetreden. Maar jezelf niet kunnen zijn of het gevoel hebben dat je de hele tijd iets moet verbergen over je eigen identiteit, niet weten wanneer je wel of niet helemaal eerlijk kunt zijn, en of je dingen wel of niet kunt zeggen, of je wel of niet over jezelf kunt spreken zonder te weten wat de reactie zal zijn, is ook een vorm van geweld op wie je bent en op je identiteit. Dat kan heel verregaande gevolgen hebben en mentaal zwaar doorwegen.

We mogen dat zeker niet minimaliseren. Ik zeg, voor alle duidelijkheid, niet dat u dat doet. Maar we moeten ons er wel terdege bewust van zijn.

Er is heel veel expertise in de maatschappij. U hebt verwezen naar antidiscriminatiemaatregelen die worden genomen. In Vlaanderen zijn we een uitzondering. We hebben het voordeel en de troef dat er heel veel expertise is. Er zijn heel veel organisaties die daar erg veel over weten en die heel goede aanbevelingen kunnen doen.

Mijn vraag is of u als minister, naar aanleiding van het onderzoek, contact hebt gehad, met belangenbehartigers als çavaria of andere, om na te denken over wat

we hier verder aan kunnen doen en hoe u extra sporen zou kunnen leggen om deze cijfers tegen te gaan. Want ik herhaal, 51 procent die zich slechts gedeeltelijk out op de werkvloer door het feit dat ze zich niet helemaal veilig voelen om dat wel of niet te doen, is gigantisch veel. Dat is een veel te groot 'number'. We moeten een versnelling hoger schakelen om dat verder aan te pakken. Mijn vraag is dus of er contact is geweest met belangenbehartigende organisaties.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega's, we hebben het al een aantal keer gehad over de lopende nulmeting in de verschillende sectoren. We peilen ermee naar de aard en de gevolgen van verschillende soorten van discriminatie. We willen er lessen uit trekken om het beleid te verbeteren en te komen tot echte inclusieve werkvloeren in Vlaanderen. De sectorconvenants zijn een belangrijk instrument om er nog meer inclusie in te brengen. Ik kijk ook uit naar de conceptnota die geïnitieerd wordt vanuit het parlement. Wijzelf lanceren een oproep tot inclusieve werkvloeren, om er meer aandacht voor te vragen op het niveau van elk bedrijf. De kennis kan in die context nog meer en beter worden uitgewisseld.

De voorzitter: De heer Verbeurgt heeft het woord.

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Dank voor uw antwoord. Ik denk inderdaad, minister, dat, zoals u zegt, zowel de regering als dit parlement een inspanning doen om alle mogelijke hefboomen te generen om die discriminatie weg te werken. Ik kijk uit naar de volgende initiatieven, zowel vanuit het parlement als van uw kant.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Er ligt nog veel werk op de plank, minister. Er zijn twee realiteiten die allebei waar zijn. Er is in Vlaanderen een mooie situatie en we zijn internationaal een mooi voorbeeld op heel wat vlakken. Maar er is ook nog heel wat werk om de situatie voor die gemeenschappen en die Vlamingen te verbeteren.

Ik kijk uit naar het initiatief dat het parlement zal nemen. Dit is een thema waar we partijoverschrijdend en commissiebreed hetzelfde willen. We willen consensus vinden en voorstellen lanceren om ervoor te zorgen dat we deze problematiek verder en scherper oppakken. Ik kijk uit naar de volgende stappen, ongetwijfeld 'to be continued'.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het recordaantal buitenlandse werknemers op de arbeidsmarkt en de lage activeringsgraad bij niet-Belgen
– 2619 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de groeiende diversiteit van de werkvloeren in Vlaamse bedrijven
– 2629 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Collega's, het aandeel buitenlanders op de Belgische arbeidsmarkt bleek nooit eerder zo groot. Vandaag blijkt uit een onderzoek van Acerta dat 15,8 procent van alle werknemers in de privésector in

ons land buitenlanders zijn. Tegenover 2021 gaat het om een stijging van 6,5 procent.

Het onderzoek stelt tevens dat van alle buitenlandse werknemers in ons land iets meer dan de helft van buiten de Europese Unie komt. De grootste groep van de niet-Europese werkkrachten op onze arbeidsmarkt komt uit Marokko en Turkije, respectievelijk 9 en 5,2 procent. De Europese werkkrachten bestaan uit Fransen, Nederlanders, Roemenen en Polen. Opvallende stijgers bij de buitenlandse werknemers waren afgelopen jaar Oekraïners en Afghanen. Dit wil zeggen dat meer en meer werkgevers op zoek gaan naar personeel buiten de Europese Unie via de gecombineerde werkvergunning, waarvan de procedure van arbeidsmigratie heel fraude- en misbruikgevoelig blijkt.

We hadden eerder de Borealisaffaire en de toestand met de Turkse arbeidsvergunningen. En er is meer: er is nauwelijks controle op de woning waar de arbeidsmigrant bij aankomst wordt ondergebracht. Bovendien moet deze categorie migranten van buiten de EU eveneens geen inburgeringscursus volgen. Dat betekent dat ze geen informatie krijgen over hun rechten en dat ze niet gestimuleerd worden om een landstaal te leren. Vooral het gebrek aan kennis van de taal vormt een probleem op de werkvloer.

Belangrijk feit is uiteraard dat ook Acerta vaststelt dat de activeringsgraad bij niet-Belgen erg laag blijft in ons land. Eerder werd door professor Baert ook al meegedeeld dat meer dan vier op de tien migranten tussen de 25 en 64 jaar met een nationaliteit van buiten de EU niet aan het werk is en niet op zoek is naar een baan. Met een percentage van 44,2 procent is België de slechtste leerling in Europa. Vooral vrouwen van buiten de EU blijken vaak inactief te zijn. Slechts drie op de tien van hen werken.

Minister, welke stappen zult u nemen om de huidige in ons land verblijvende inactieve allochtonen sneller te activeren?

Hoe en met welke instrumenten wordt de werkwillegheid of de werkonwillegheid van inactieven gemeten en gesanctioneerd?

Zult u een uitkering van welke aard dan ook afhankelijk maken van enige kennis van het Nederlands? Lopen hierover al gesprekken met federale collega's?

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Collega Malfroot heeft al heel wat toelichting gegeven. Mijn vraag was ook naar aanleiding van het recente onderzoek van Acerta, waaruit blijkt dat er nog nooit meer buitenlanders aan het werk waren in België. Op zich is dat natuurlijk niet onlogisch, gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Het is geen slechte zaak dat we ook buitenlanders aantrekken om de vele vacatures in te vullen, maar het stelt ons ook voor enkele uitdagingen.

Er is bijvoorbeeld de vraag waarom de activeringsgraad bij niet-Belgen in ons land zo laag blijft, te laag blijft. Collega Malfroot heeft het al geduid: op dat vlak is er werk aan de winkel.

Daarnaast gaan mijn vragen ook een beetje in de andere richting. Als je geconfronteerd wordt met zo'n grote diversiteit, een relatief groot aantal buitenlanders op onze werkvloer, dan is er ook wel de vraag naar een actief diversiteitsbeleid op ondernemingsniveau. Volgens de bevraging van Acerta blijkt bijvoorbeeld dat drie op de vier bedrijven geen diversiteitsbeleid met concrete doelstellingen hebben. Vanzelfsprekend is het wat ons betreft niet de bedoeling om bedrijven te gaan belasten met een hele administratieve rompslomp. Het gaat er vooral om een mentaliteitswijziging te creëren die de angst voor het onbekende helpt te

overstijgen en in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt mensen met migratieachtergrond, maar ook mensen van andere kansengroepen meer kansen te geven op de werkvloer. Dat kan door een aantal praktische maatregelen, zoals aandacht schenken aan ondersteunende communicatie met pictogrammen, rekening houden met fysieke toegankelijkheid van de werkvloer of het aanbieden van een vegetarisch alternatief in het bedrijfsrestaurant.

Minister, hoe schat u de bevindingen van het onderzoek van Acerta in met betrekking tot het diversiteitsbeleid op ondernemingsniveau?

Welke acties zult u opzetten om ondernemingen aan te moedigen initiatieven te nemen om hun werkvloer inclusiever te maken voor werknemers met een migratieachtergrond, maar ook voor andere kansengroepen?

Ziet u een rol weggelegd voor de sectorconvenanten?

Zult u erop toekijken dat het streven naar inclusievere werkvloeren vooral gericht is op het aanmeten van een soort van inclusiereflex en praktische maatregelen, maar niet op het extra belasten van ondernemingen met allerlei bijkomende administratieve lasten?

Alvast bedankt voor uw antwoorden.

De voorzitter: Daar zullen we direct naar luisteren.

Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dit komt straks ook nog aan bod bij de vragen over diversiteit op de arbeidsmarkt. We hebben het gisteren ook gehad over de krapte op de arbeidsmarkt en het aanboren van het grote onbenutte arbeidspotentieel.

Sommige sectoren kennen een veel groter aandeel werknemers met een buitenlandse achtergrond, terwijl andere sectoren dan weer een zeer ongelijke man-vrouwverdeling kennen. Bovendien is het type onderneming ook van belang, aangezien kmo's soms meer drempels ervaren door te weinig tijd of middelen om een diversiteitsbeleid uit te werken. Bijkomend is het belangrijk om te benadrukken dat een diverse onderneming niet automatisch gelijkstaat aan een inclusieve onderneming. Voor ondernemingen is het de uitdaging om zowel divers als inclusief te zijn.

Het onderzoek van Acerta toont aan dat drie op de vier bedrijven geen diversiteitsbeleid met concrete doelstellingen hebben, maar daarvan heeft 41 procent wel een beleid zonder concrete doelen. Ook de HR Barometer, een enquête ontwikkeld door Hudson en Vlerick Business School, die bij de hr-directeurs van de tweehonderd grootste Belgische bedrijven naar de trends en uitdagingen in de Belgische hr-wereld peilt, bevestigt dat er nog werk aan de winkel is. Het thema 'diversiteit' bungelt helaas elk jaar ergens onderaan de lijst.

Een onderzoek van SD Worx nuanceert wel, aangezien daaruit bleek dat zeven op de tien bedrijven in België aangeven dat ze zich engageren voor een actief neutraal aanwervingsbeleid. Zij zetten zich bij het rekruteren in voor gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie. Met 72 procent van de werkgevers behoort België bovendien tot de top drie van Europese bedrijven die een sterk engagement tonen voor gelijk loon en arbeidsomstandigheden, ongeacht gender, leeftijd of religie. Ook op het vlak van het aandeel bedrijven dat aangeeft te investeren in een gelijke toegang tot opleidingen en ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf, springt België uit boven het Europese gemiddelde, met 71 procent.

Deze onderzoeken tonen aan dat we zeker niet mogen concluderen dat ondernemingen van slechte wil zijn. Daarnaast toont het aan dat veel organisaties het

thema van diversiteit op de agenda hebben staan. Er worden echter nog veel drempels ervaren om echt een diversiteitsbeleid met concrete doelen – we noemen dat dan 'smart' – uit te werken, omdat ze zich er niet klaar of onderlegd voor of in voelen. Het blijft dus van belang om ondernemingen te stimuleren, sensibiliseren en informeren over diversiteit.

Collega Malfroot, u stelt terecht dat de activiteitsgraad van personen met een migratieachtergrond gemiddeld veel lager ligt. Dit blijkt ook uit onderzoek van onder andere Unia dat we eerder in deze commissie besproken hebben.

In tijden van krapte op de arbeidsmarkt moeten we er alles aan doen om de niet-beroepsactieve bevolking naar de arbeidsmarkt toe te leiden. Ze zijn met 800.000 in Vlaanderen. Uiteraard zijn dat niet allemaal personen met een migratieachtergrond. Maar ik wil dat VDAB al deze niet-beroepsactieven tracht te verleiden naar de arbeidsmarkt. Dat is een bijzonder grote uitdaging. Heel wat van die mensen hebben niets met VDAB, laat staan dat ze zich zouden inschrijven. Daar ligt dus de uitdaging: uitbreken richting die mensen door outreachend te werken en samen te werken met partners.

We hebben natuurlijk al maatregelen genomen om de inschrijving te verplichten en zo dus een grotere vijver te creëren van mensen waarmee VDAB aan de slag kan gaan. We zijn aan het werken rond inburgeraars, Oekraïners, sociale huurders, leefloners en noem maar op. Sommige maatregelen zijn al ingevoerd en hebben een positief effect. Als je bijvoorbeeld kijkt naar de stijging bij inburgeraars op een jaar tijd, dan is dat hoopgevend.

Natuurlijk is een van de grootste werkpunten bij de personen met migratieachtergrond de kennis van het Nederlands. Samen met het Agentschap Integratie en Inburgering (AgII) biedt VDAB cursussen Nederlands als tweede taal (NT2) aan, maar ook individuele beroepsopleiding (IBO's) met taalondersteuning, taalcoaching op de werkvloer van de anderstalige en zijn collega's enzovoort.

Sectoren zijn hierin voor mij belangrijke partners. We hadden het daarnet nog over de nulmeting discriminatie. Deze kan worden gerealiseerd dankzij het addendum 'non-discriminatie en inclusie' dat 38 sectoren afsloten bij de sectorconvenant die ze met de Vlaamse overheid hebben.

Het is vanzelfsprekend niet de bedoeling dat de drempel om een meer inclusieve werkvloer te creëren als te hoog wordt beschouwd wegens de administratieve lasten. Dat moet inderdaad niet de bedoeling zijn. Ideaal gezien willen ondernemingen dus zelf een inclusievere werkvloer, om dan ook de voordelen ervan te erkennen en divers talent op de werkvloer in te zetten. Maar juist door de krapte is het moeilijker om de witte raaf te vinden voor je vacature.

Tot slot is het belangrijk om als kantlijnopmerking mee te geven dat niet-beroepsactieven meestal of vaak geen uitkering hebben, noch een leefloon ontvangen. Het is dan ook niet mogelijk om daarop in te grijpen met sancties.

Het is ook niet mijn visie om anders-actieven – ik vind dat ook een belangrijk onderscheid, je hebt de niet-beroepsactieven, maar de anders-actieve mensen, mensen die er bewust voor kiezen om zorgtaken op te nemen in de familie, dat is een nuance die we toch consequent moeten maken – tot werk te verplichten, want dat zou leiden tot de professionalisering van de taak die zij vandaag in het informele netwerk opnemen. Wel willen we die mensen zoveel mogelijk stimuleren en willen we op zoek gaan naar de intrinsieke motivatie om bijvoorbeeld gedeeltelijk op de arbeidsmarkt aan de slag te gaan, want we hebben inderdaad iedereen nodig.

Wel is het zo dat voor inburgeraars en sociaal huurders die zich niet bij VDAB inschrijven, geldboetes voorzien zijn. Ik hoop dat we die natuurlijk niet moeten

inzetten als stok achter de deur, maar het is niet uitgesloten dat we die groepen kunnen sanctioneren. Voor de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden is het zo dat VDAB heel vaak, in het geval van personen met een taalachterstand, een cursus NT2 oplegt. Indien die afspraak niet wordt nagekomen, dan kan er ingegrepen worden op de werkloosheidsuitkering.

Dan wat betreft de personen met een leefloon, heeft het lokale bestuur via het OCMW de regie over dat traject naar werk. Via het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) maakt het OCMW ook afspraken met de leefloongerechtigden over de stappen die zij moeten zetten, bijvoorbeeld ook naar de arbeidsmarkt. Als daar een afspraak niet wordt nageleefd, dan kan het OCMW ook daar optreden en sancties opleggen, bijvoorbeeld door of het gehele leefloon of een deel ervan in te houden.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Minister, dank u wel voor uw antwoord.

Het is altijd een beetje hetzelfde dat we hier horen. Het komt vooral in het bakje van VDAB terecht. Ik hoop echt dat men bij VDAB aan de slag kan gaan met die mensen en dat ze daar voldoende mankracht hebben om het aantal inactieve mensen die hier bij ons verblijven, te activeren. Ik denk dat het heel belangrijk is om te blijven inzetten op taal. Want dat is natuurlijk de grootste drempel om aan werk te geraken.

Maar wat mijn vraag betreft of u een uitkering van welke aard dan ook afhankelijk zou maken van enige kennis van het Nederlands, was het antwoord niet zo duidelijk. U zei wel dat er wordt ingegrepen in de werkloosheidsuitkering wanneer NT2 niet wordt gehaald. Kunt u dat nog wat verder toelichten, en kunt u ook cijfers aanhalen van het aantal uitkeringen dat eventueel werd verminderd of ingetrokken door die reden? Dank u.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Dank u wel, minister.

Ik blijf een klein beetje op mijn honger zitten. We weten dat diversiteit op de werkvloer enorm aan het toenemen is. We zien dat en volgens de cijfers van Acerta zijn er veel buitenlandse werknemers. Dat vertaalt zich natuurlijk ook op de werkvloer in meer diversiteit. We gaan ervan uit dat dat enkel gaat toenemen om twee redenen.

We weten dat heel veel niet-Belgen nog niet aan de slag zijn en we willen er alles aan doen om een deel van die mensen aan de slag te krijgen. Ze zullen dan doorstromen naar de arbeidsmarkt en dan gaat de werkvloer nog diverser worden.

Daarnaast weten we ook dat als we iedereen aan de slag krijgen, we wellicht toch nog altijd meer beroep gaan moeten doen op buitenlandse werknemers. Dus de diversiteit op de werkvloer gaat toenemen, en dan is de vraag toch wel hoe je dat gaat organiseren op de werkvloer. Hoe ga je bedrijven daarin begeleiden om diversiteit mogelijk te maken?

U hebt al verwezen naar verschillende initiatieven, de taal is daarin belangrijk, de taalcoaches en al die initiatieven zijn goed, maar ik denk dat het ook belangrijk is dat we bedrijven helpen, richtlijnen geven, suggesties geven over hoe ze met die diversiteit moeten omgaan. Veel weten al hoe dat moet. Maar ik kan me inbeelden dat er heel veel sectoren zijn waar dat toch nog een uitdaging is, dat die diversiteit toeneemt en men niet goed weet hoe ze daarmee moeten omgaan.

Dus mijn vraag blijft een beetje wat we kunnen doen. Wat kan de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) doen? Wat kunnen de verschillende sectoren daarin doen? Hoe ziet u dat om die diversiteit, zonder te vervallen in allerlei administratieve paperasserie. Naar de diversiteitsplannen van vroeger willen we niet terug. Maar toch denk ik dat er nog mogelijkheden zijn om bedrijven daarin te ondersteunen, want het gaat echt wel nodig zijn.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ik werd getriggerd door enkele dingen die daarnet gezegd werden. Als het gaat over de tewerkstelling van niet-EU-migranten, weten we dat die bij ons in België en Vlaanderen lager ligt dan in de ons omringende landen, en dat is een probleem. Daar moet meer op ingezet worden, dat is een analyse die we kamerbreed delen. Over de manier waarop we dat moeten doen, zullen we van mening verschillen.

Een cijfer dat uit een recent onderzoek van de UGent naar boven kwam – ik denk dat het vorige week was – is dat vier op de tien van de niet-EU-migranten die bij ons aan de slag zijn overgekwalificeerd zijn voor hun job. Dat zijn dus mensen die eigenlijk veel beter opgeleid zijn, veel meer kwaliteiten hebben, en veel meer kwalificaties hebben die ze kunnen inzetten op onze arbeidsmarkt om die te versterken. Maar ze kunnen dat potentieel niet gebruiken omdat ze geleid worden naar jobs waar ze overgekwalificeerd voor zijn. Ik denk dat er een soort mismatch is.

Ik vraag mij daarbij af of u die cijfers kent.

Weet u over welke sectoren het specifiek gaat?

Op welke manier kunnen we ervoor zorgen dat diploma's of verworven competenties uit het buitenland makkelijker gematcht worden aan jobs waar die mensen een verschil kunnen maken voor onze arbeidsmarkt? Dat is goed voor hen, zij hebben ervaring die zij kunnen binnenbrengen op onze arbeidsmarkt. Dat is goed voor onze arbeidsmarkt omdat ze meer op hun plek zitten, en er andere jobs vrijkomen.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dank u wel, collega's.

Het is inderdaad wel zo dat het mogelijk is dat, wanneer afspraken rond de cursussen NT2 niet opgevolgd worden, er sancties kunnen worden gegeven. Wat dat betreft, heb ik geen concrete cijfers ter beschikking. Het is weldegelijk zo dat dat gebeurt.

Als we naar de Vlaamse arbeidsmarkt en de gigantische structurele uitdaging kijken, denk ik dat we vandaag in een context zitten waar krapte ook een kans is. Je ziet vandaag dat we al lang voorbij de klassieke matchingvacatures op basis van het cv zijn. Werkgevers geven echt kansen aan mensen op basis van de intrinsieke motivatie. Bepaalde functies zijn natuurlijk nog heel sterk gelinkt aan bepaalde diploma's, maar je ziet steeds meer een verschuiving naar de intrinsieke motivatie, de competentie, de vaardigheden van mensen, en echt het op zoek gaan naar mensen. Daarmee overstijgt je ook de diversiteit. Je overstijgt het in die zin dat het anders-zijn geen drempel meer is. Je ziet dat aan het feit dat de groep van mensen met een beperking op de werkvloer is toegenomen met 10 procent. Daarom omarm ik de krapte op de arbeidsmarkt in zekere zin op een positieve manier, om werkgevers en bedrijven sneller over de streep te trekken om rond diversiteit te werken, en om elk potentieel talent als een opportuniteit te zien. De instrumenten die we daarrond hebben, moeten natuurlijk ingezet worden. Dat is voor mij ook

een deel van de strategie die we van VDAB verwachten om mensen en bedrijven daarrond te ondersteunen.

Taal blijft natuurlijk een heel belangrijk issue. Er is de opmerking die collega Annouri maakt. Als je naar de economische migratie gaat kijken, hebben we hoogopgeleiden natuurlijk hier ook nodig in de context van de 'war on talent'. Die hoogopgeleiden komen ook naar hier, en daar is dat minder een thema. Anderzijds zien we vaak dat hoogopgeleiden in de eerste fase op een lager niveau tewerkgesteld worden vanwege de taal. De taalbegeleiding en -ondersteuning is dus wel iets wezenlijks. Ik denk dat we daarop moeten blijven inzetten. Gelet op de krapte moeten we dat ook meteen durven doen op de werkvloer, en niet uren- of maandenlang opleidingen blijven verschaffen in opleidingscentra.

Het gelijkstellen van diploma's wordt regelmatig aangehaald als een vertragende factor om mensen meteen op het juiste niveau van hun kwalificatie hier tewerk te stellen. Ik denk dat daar ook nog wat versnelling in kan worden gebracht. De bottomline voor mij is dat ik op het terrein steeds meer vaststel dat we de krapte die er vandaag is meer als een kans moeten omarmen om problematieken zoals diversiteit of mensen met een beperking meer moeten zien als mensen met mogelijkheden en talenten, om alle vacatures zo snel mogelijk in te vullen.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Minister, ik vind eigenlijk dat er heel veel kansen worden gegeven. We moeten ook de mensen die hier nu zijn, en niet aan het werk zijn, stimuleren om eventueel opleidingen te volgen, en zeker om die taal aan te leren. In het geval dat zij dat niet doen, dan moet u gewoon strenger optreden. Ik weet dat u wel optreedt, maar naar mijn gevoel is dat nog altijd te weinig. Als we zien hoeveel mensen van niet-Europese herkomst hier niet aan het werk zijn, dan hoort dat cijfer in vergelijking met de rest van Europa bij de hoogste. Wij scoren hier dus echt heel slecht. We moeten manieren vinden om via sancties de uitkeringen, vergoedingen en leeflonen te verminderen, en die te koppelen aan taalkennis en zelfs aan een minimumverblijf in ons land. Want op dit ogenblik zijn er te veel mensen die in dit land verblijven, maar niet aan het werk zijn.

Met betrekking tot niet-Europese migranten zijn er ook heel veel goede voorbeelden. Ik denk aan de Indiase verpleegkundigen die wel aan het werk zijn. Ik blijf op mijn honger zitten, en blijf mij de vraag stellen waarom zij wel naar hier komen om te werken, en waarom degenen die hier nu zijn niet aan het werk zijn. Ik denk dat we moeten ingrijpen en veel kordater moeten optreden zodat ze het voelen in hun portemonnee.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): We moeten mensen die een uitkering of sociale voordelen krijgen harder en kordater aanmoedigen om aan de slag te gaan. Maar het mag daar niet bij blijven. We moeten er ook voor zorgen dat onze bedrijven voorbereid zijn, dat de werkvloer voorbereid is op de grotere diversiteit die er is en er ook zal blijven komen. Daarom blijf ik vragen dat we ook daar naar kijken. Collega Annouri zegt terecht dat we ook moeten vermijden dat mensen opvallend meer onder hun kwalificatie aan het werk zijn. Dat zijn allemaal tekenen die erop wijzen dat er toch nog werk aan de winkel is om inzake diversiteit op de werkvloer extra stappen te zetten.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het ziekteverzuim bij VDAB – 2415 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over ziekteverzuim bij het personeel van VDAB – 2449 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Dag iedereen, ik heb een vraag over het ziekteverzuim bij VDAB. Dat is een klassieker, voorzitter. Het komt elk jaar wel eens aan bod, en dat blijkt elke jaar vrij hoog te zijn.

Ik ben altijd een beetje benieuwd naar de benchmark van het ziekteverzuim bij lokale besturen of in andere sectoren, omdat we voor de lokale besturen het werkelijk ziekteverzuim denk ik niet kennen. Maar het zou wel interessant zijn om dat ook te weten.

In ieder geval is dat ziekteverzuim bij VDAB toch vrij hoog. Dat is ook wel best zorgwekkend. Daarom hebben we het hier in de commissie geagendeerd. Ik heb daar een aantal vragen over die ik nu al een tijdje heb. Terwijl ik aan het babbelen ben, ben ik ze bij me aan het nemen.

Het ziekteverzuim komt op 10,24 procent, bij andere overheidsdiensten is dat 7,44 procent. Nu weet ik niet of er met andere overheidsdiensten enkel de Vlaamse of federale overheid wordt bedoeld, of dat lokale besturen daar ook onder vallen. Zeer opvallend is dat zes op de tien ziekte dagen van mensen zijn die langdurig ziek zijn, dus het is echt wel een probleem.

Wat kunnen we doen om dat aan te pakken?

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord. Excuseer, collega Ongena heeft de cijfers uitgebracht en daarom zit hij in mijn hoofd.

De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Het is letterlijk de eerste zin in mijn vraag, voorzitter. Een zekere T. Ongena, die u misschien niet onbekend is, minister, vroeg bij u cijfers op. Daaruit bleek dat de gemiddelde VDAB-werknemer een op de tien dagen ziek is. Dat is inderdaad, zoals collega Ronse zei, een bovengemiddeld cijfer én een alarmerend cijfer denk ik.

VDAB heeft een ongelofelijk belangrijke taak op onze arbeidsmarkt, maar we zagen al in het verleden dat de werknemers onder veel druk staan en dat het ziekteverzuim daar hoog was. Nu blijkt dat nog eens. VDAB krijgt, ook vanuit deze regering, steeds meer taken en opdrachten waar hij aan moet voldoen, maar er volgen amper extra middelen of extra personeel.

Ik zeg amper, want de vorige keer zei collega Ongena dat er toch enkele mensen waren bij gekomen voor een paar opdrachten. Dat klopt, maar als je kijkt naar het aantal opdrachten en het aantal mensen die erbij komen, dan is er echt wel een discrepantie. Dat is disproportioneel, dat is veel te weinig. Sterker nog, deze regering heeft beslist om het aantal personeelsleden met meer dan vierhonderd

mensen te verminderen. Dat blijft natuurlijk voor een stuk niet onbestraft op zulke momenten.

Minister, wat is uw reactie op deze cijfers?

Op welke manier kan er preventief worden gewerkt om deze cijfers terug te dringen?

Is dit niet het bewijs dat er nood is aan extra mankracht en capaciteit bij VDAB?

Welke stappen gaan er structureel worden ondernomen om deze cijfers terug te dringen?

Ik verwijs even naar de vorige vragen die ik stelde. Je ziet op werkvloeren waar er een hoog ziekteverzuim is, dat dat ook een kwestie is van bedrijfscultuur, ook een kwestie is van ervoor te zorgen dat mensen zich gehoord voelen, gerespecteerd voelen en goed begeleid worden. Dus daar moet je op inzetten als je het structureel wilt terugdringen. Dus op welke manier zult u daar mee aan bijdragen? Ik kijk uit naar uw antwoorden.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Ik verahul niet dat ik even moest gaan zitten toen ik de eerste maal het verzuimcijfer van VDAB onder ogen kreeg. Je denkt dan spontaan dat VDAB op dat vlak een voorbeeldfunctie heeft en het dan ook goed zal doen in Vlaanderen. Helaas moet ik bekennen dat dat niet het geval is. Met cijfers die tot boven de 10 procent gaan, is dat op zijn zachtst gezegd verontrustend. Uit de cijfers van het eerste kwartaal van 2023 blijkt dat VDAB zelfs een ziekteverzuim van 11,5 procent heeft bereikt. Dus dat is absoluut niet goed en dat is ver boven het Vlaams gemiddelde.

Een verhoging in het eerste kwartaal zou een seizoenefect zijn. Dat zou kunnen, maar het toont in ieder geval niet aan dat we van vandaag op morgen een grote verandering mogen verwachten. Men verwijst ook naar een maatschappelijke trend, maar als we die trend afzetten, zien we toch dat het aan de hoge kant is en boven het gemiddelde. We kunnen de vergelijking maken met de Vlaamse overheid. Ik heb hier niet meteen de cijfers van de lokale besturen, maar iets zegt mij dat die lager liggen, als ik me baseer op de cijfers die ik zelf nog ken.

Men verwijst naar een aantal voorspellers van ziekteverzuim of zaken die men ziet terugkomen in andere organisaties met een gelijkaardig verzuim. Zo verwijst men naar de oudere werknemers. De helft van de werknemers bij VDAB is ouder dan 50 jaar. Daar zoekt men een deel van de verklaring. Men verwijst ook naar de grootheid van de organisatie, wat men blijkbaar ook ziet bij de vergelijkbare cijfers van het agentschap Opgroeien. Daarnaast is er nog de veelheid aan klantencontacten. Het zijn allemaal argumenten die door VDAB worden aangedragen en waar ik moeilijk genoeg mee kan nemen.

Ik denk dat we daar wel meer dan een tand moeten bijschakelen. Van de ervaren rotten in dit parlement begrijp ik ook dat dit een vraag en uitdaging zijn die al vele jaren meegaan. Ik begrijp dat VDAB zich daarvan bewust is en een aantal maatregelen plant. Ik denk dat het hier ook belangrijk is om op een andere manier naar een aantal uitdagingen te kijken. We spreken altijd over een verzuimbeleid, maar ik houd meer van een aanwezigheidsbeleid om aanwezigheid positief te benaderen, in plaats van de aandacht op afwezigheid te vestigen.

Collega Annouri, u legt de link tussen de mankracht en het ziekteverzuim. Werkdruk zou ontegensprekelijk ook een oorzaak kunnen zijn van afwezigheid, want het is niet zomaar dat werkbaarheid vandaag een van de belangrijkste pijlers in het

Vlaamse arbeidsmarktbeleid is. Maar of dat nu een directe oorzaak en gevolg zijn durf ik te betwijfelen. Als je dat gaat vergelijken met andere organisaties met een gelijkaardige of hogere werkdruk, leidt het niet altijd tot een hoger verzuim. Het neemt natuurlijk niet weg dat we daar de nodige aandacht voor moeten hebben.

Het is natuurlijk een organisatie die de voorbije jaren voortdurend in verandering was. Ik heb recent nog tijdens een beleidsdag met VDAB geduid dat er een zekere verandermoeheid onder het personeel is. Ik zag bij de vijfhonderd aanwezigen non-verbaal heel wat instemmend geknik. Dat zijn misschien factoren die daar een rol in spelen. Ze worden ook voortdurend in het oog gehouden door het parlement, wat natuurlijk goed en nodig is op het moment dat de Vlaamse arbeidsmarkt voor de grootste uitdagingen ooit staat, maar het is ook belangrijk om elke dag het positieve te benoemen. Het is een organisatie in verandering, die onder druk staat en die medewerkers voelen het natuurlijk als er vanuit de samenleving kritische geluiden en stemmen komen. Dan weegt dat ook op hen. Dan is het des te belangrijker om ook trots en fier te zijn op al die medewerkers die elke dag het beste van zichzelf geven om mensen toe te leiden naar werk, en om de resultaten in de verf te zetten.

Dat is iets wat ik al verschillende keren aan VDAB en de raad van bestuur heb laten weten. Niet om dingen te maskeren of zaken weg te schuiven, maar positiviteit, fierheid en trots zijn belangrijk om de tevredenheid in die organisatie te krijgen. Ik denk dat dat toch een element is dat niet onderschat mag worden en zeker meespeelt in een positief personeelsbeleid.

Die problematiek is ook aan bod gekomen op de laatste raad van bestuur op 19 april 2023. Dan is de vraag natuurlijk wat we daaraan gaan doen en wat de te nemen stappen zijn om dat structureel te keren naar een grotere aanwezigheid. VDAB beschikt daarvoor over een heel groot pakket aan ondersteunende preventieve maatregelen. Er wordt verwezen naar de opleidingen, risicoanalyses, teams, coaching en de psychologische ondersteuning. Als je dat allemaal leest, denk je dat het de ideale organisatie is die net wel in staat moet zijn om dat verzuimcijfer structureel naar beneden te brengen. Dat materiaal en die capaciteit zijn aanwezig.

Daarnaast zorgt VDAB ervoor dat die verzuimdrempel hoger komt te liggen door nog nauwer contact te nemen, en de mensen die zich ziek melden niet aan hun lot over te laten. Ik denk dat dat ook wel een heel belangrijk gegeven is, want we weten allemaal dat vanaf het moment dat je drie maanden uit bent wegens ziekte, de kans op terugkeer kleiner wordt, dat dat substantieel is. Dat blijkt ook uit tal van onderzoeken. Dus de werkgevers moeten de werknemers meteen het gevoel geven dat ze met hen inzitten en hen niet loslaten. Dat is het contact dat onderhouden moet worden bij afwezigheid wegens ziekte.

De lage terugkomdrempel en de re-integratie van langdurig zieken is ook heel belangrijk. We halen dit nu aan naar aanleiding van VDAB. Ik heb dat gisteren ook gezegd in de plenaire vergadering. Ik denk echt dat we vandaag in een context zitten dat als we naar een groep niet-actieven kijken er geen enkele groep groter is dan de mensen die langdurig ziek zijn.

Het is heel fundamenteel om anders te kijken naar die mensen. Veel meer vanuit de kansen en de mogelijkheden dat die mensen nog hebben, in plaats van de beperkingen. We zitten met VDAB in een prachtig project. In ziekenhuizen, pijnklinieken en revalidatiecentra gaan we letterlijk naar mensen toe in de ziekenhuiskamer – uiteraard altijd met het allergrootste respect voor de mentale en fysieke situatie, en voor het traject dat ze moeten afleggen op hun eigen ritme – om de mensen opnieuw hoop en perspectief te geven, en vanuit die kracht te vertrekken om mensen opnieuw toe te leiden naar werk.

Dat was een zijsprong, maar die is wel fundamenteel in de manier waarop je met mensen die ziek zijn, die afwezig zijn, omgaat. Zeker in een organisatie als VDAB moet je dat doen, daar moet je mensen zeker ook vanuit het perspectief van een kans en een mogelijkheid benaderen, in plaats van een beperking wegens een aandoening.

Ze geven aan dat ze voeling houden met wat er leeft bij de medewerkers door middel van personeelspeilingen en tevredenheidsonderzoeken. Die personeels-tevredenheid is iets wat contrasteert met het verzuim, dat mag ik toch wel zeggen. In tegenstelling tot de vrij grote afwezigheid wegens verzuim, is de personeels-tevredenheid bij VDAB hoog en gestegen. Dat mag gezegd worden, van 4,2 naar 4,3 op een schaal van vijf. Dat is dan weer hoger dan het Vlaams gemiddelde. Het VDAB-personeel is tevreden over hun werk en over hun relatie met hun leiding-gevende. Dat is een belangrijke vaststelling, een kanttekening die gemaakt moet worden, maar die mij ook wel sterkt in de overtuiging om toch echt in de diepte te kijken naar de oorzaken voor het verzuim.

Er is dus heel wat aan de orde wat het verzuim bij VDAB betreft. Men is zich ervan bewust dat het cijfers zijn die structureel omlaag moeten worden gebracht en dat ze aandacht verdienen. Daarom dus ook dat er nu een onderzoek besteld is door een onafhankelijke partner, om ook feedback te krijgen over welke bijkomende acties nodig zijn om die ziekteafwezigheid om te draaien, en om daar inderdaad de aanwezigheid te kunnen verhogen. Op dit ogenblik plant VDAB ook nog sensibilise-ringscampagnes rond het voeren van verzuimgesprekken voor leidinggevend.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Dank u wel. Eerst en vooral mijn oprechte veront-schuldigingen ten aanzien van collega Ongena. Ik had hem inderdaad meteen hulde moeten brengen omdat hij de cijfers via een schriftelijke vraag in de schijn-werpers heeft gezet. Dus bij deze, collega Ongena, breng ik een grote hulde-betuiging ten aanzien van u.

Minister, u gaf een heel lang antwoord met heel veel elementen. Voor mij is het nog totaal onduidelijk waarom er bij VDAB meer mensen lang ziek en mensen vaak langer ziek zijn dan elders. Ik snap dat eerlijk gezegd niet, we leven toch allemaal op dezelfde lap grond? We ademen toch allemaal dezelfde lucht in? We eten toch allemaal voeding die vrij goed op elkaar lijkt? Dus er moet daar iets mis zijn.

Ik begrijp het eerlijk gezegd niet, want VDAB is een organisatie die van dit parlement een zeer mooie opdracht heeft gekregen: mensen opnieuw aan het werk helpen, mensen opnieuw richting geven in hun leven, zoeken naar wat de juiste opleiding voor persoon x of persoon y kan zijn. Ik denk dat dat ontzettend, ontzet-tend motiverend moet zijn om daar te mogen werken. Dus daar moet iets aan de hand zijn, en we kunnen daar precies de vinger niet opleggen.

Het zou misschien goed zijn om ook een keer aan de raad van bestuur van VDAB te vragen om niet in een boek, niet in die klassieke consultant- of managementtaal, maar zeer helder op een A4'tje, in een taal die wij hier verstaan, mee te geven wat volgens hen de voornaamste drie redenen zijn waarom daar meer mensen ziek zijn dan bij de andere overheidsdiensten. Dat zou ons alleszins al kunnen helpen als parlement om mee op zoek te gaan naar remedies.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Dank u wel, minister, voor uw uitgebreid antwoord. Ik denk dat het belangrijk is om hier voldoende bij stil te staan. Er is wel één cijfer waar je dat mee kunt vergelijken, namelijk met het ziekteverzuim bij het personeel van de Vlaamse overheid. Bij VDAB ligt dat 3 procent hoger. Als de 11,5 procent

die u daarnet hebt vermeld klopt, dan is dat 4 procent hoger. Dat is toch wel significant en een verschil waarvan je ziet dat er een kloof is.

We hebben deze legislatuur heel vaak de mond vol gehad over de arbeidsmarkt die in brand staat, over goed begeleiden, opvolgen en sanctioneren. Heel veel van de debatten die wij hier hebben gehad, gaan ook over VDAB die extra dingen moet doen, die extra moet opvolgen, extra moet begeleiden, meer op maat moet werken. Er zit dus heel veel werkdruk op. U hebt het vergeleken met het agentschap Opgroeien, en ik denk dat dat op zich niet zo verbazend is. Er is heel veel druk uit de sector op het agentschap Opgroeien door alles wat we nu zien rond de begeleiding van kinderen en jongeren. Er zit ook heel veel druk op de arbeidsmarkt. Het is dus niet onlogisch dat mensen die in die sectoren daarmee bezig zijn, en belast worden om alle beslissingen die daar genomen worden op te volgen, heel veel werkdruk ervaren.

U betwijfelt of er een link gelegd kan worden tussen mankracht en het verzuim. Ik weet het niet. Ik denk dat dat misschien wel kan. Maar ik denk dat het dan misschien interessanter is om het aan die mensen zelf te vragen, in plaats van aan de mensen van de raad van bestuur, zodat we het beter en volledig in kaart kunnen brengen.

Ik heb begrepen dat het onderzoek waar u het over hebt door externen gebeurt. Kunt u daar wat meer uitleg over geven?

Gaat het onderzoek dat door externen zal gebeuren daarover? Is dat dan een bevraging van het personeel?

Wordt daarmee in kaart gebracht wat zij als redenen zien waarom ze langdurig ziek zijn?

Wordt er ook in kaart gebracht wat het gemiddelde personeelslid van VDAB vindt van zijn werkomgeving, de werkdruk, en wat die nodig heeft om daar niet ten prooi aan te vallen? Want ik denk dat dat het belangrijkste is. Meten is weten, maar als je het wilt verklaren en aanpakken, dan moet je weten wat de redenen zijn. Ik denk dat je daar echt een bevraging van het personeel, de leidinggevenden en de werknemers zelf nodig hebt om dat in kaart te kunnen brengen. Is dat de invalshoek van dat onderzoek door een externe, of zal daar op een andere manier werk van gemaakt worden?

Tegen wanneer kunnen we daar resultaten van verwachten?

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Dank u wel, collega's, voor de interessante vragen.

Collega Annouri, misschien moet ik toch eerst een fabeltje uit de wereld helpen. Alsof het gestegen ziektepercentage een gevolg zou zijn van de personeelsafbouw. Ik heb daar ook cijfers over opgevraagd. Ik geeft toe dat het cijfers zijn over de stand op 31 december 2022. Weet u hoeveel van de aangekondigde afbouw van 419 personeelsleden er vandaag al werd doorgevoerd? Dat zijn niet alle 419 personeelsleden, maar 102. Die realisatie, die vermindering die in het regeerakkoord staat, is nog verre van gerealiseerd. Dat komt omdat VDAB door de jaren heen extra personeel heeft gekregen. Door de Oekraïne-crisis was het alle hens aan dek. Bovendien is die besparing vooral gerealiseerd door een uitbesteding van poetsdiensten. Het aantal bemiddelaars bij VDAB is bijvoorbeeld gestegen. Ik denk dat het daar dus niet aan kan liggen.

Als ik naar vroeger kijk – toen over die 419 personeelsleden nog geen sprake was – was het ziekteverzuim nog hoger dan vandaag. Dat zijn toch zaken die erop wijzen dat je je ernstige vragen kunt stellen als je een oorzakelijk verband probeert te

zoeken tussen die vermindering van 419 personeelsleden, en het gestegen ziektepercentage. Bovendien zegt u dat de druk hoog ligt, maar ik hoor minister Brouns net zeggen dat de personeelsteveredenheid gestegen is bij VDAB. Mocht daar dus langs alle kanten grote druk zijn, zou ik denken dat dat cijfer ook onder druk zou staan. Dat is duidelijk niet het geval.

De realiteit is dat dit een oud zeer is. Ik schrok ook van de cijfers, vooral omdat ze opnieuw stijgen. De voorbije jaren waren ze gedaald, tot onder de 10 procent zelfs, maar ze zijn opnieuw aan het stijgen. Ze gaan nu voorbij 10 procent en richting 11 procent, zoals blijkt uit het eerste kwartaal. Dat is een oud zeer dat echt niet opgelost geraakt. Dat is een echt probleem. We verwachten van VDAB dat het langdurig zieken uit de private sector opnieuw aan de slag krijgt, maar het krijgt het probleem binnen de eigen organisatie niet onder controle. Ik denk dat er dus echt wel werk aan de winkel is.

Dan kom ik tot mijn bijkomende vraag, minister. Uit mijn schriftelijke vraag bleek dat men vaak gewoon niet weet waarom mensen uitvallen. Men monitort dat niet. Ik had bijvoorbeeld gevraagd hoeveel mensen een burn-out hebben, en daarop werd geantwoord dat ze het niet weten. Ik denk dat daar een van de problemen zit, dat men niet goed weet wat de redenen voor het ziekteverzuim zijn. Je kunt natuurlijk maar een goed preventie- en welzijnsbeleid voeren als je de oorzaken door en door kent. Minister, ik denk dat dat een uitdaging is waar men werk van moet maken.

Hoe gaat u ervoor zorgen dat men de welzijnsproblematiek beter monitort binnen VDAB, zodat men daar beter op kan inspelen? Want gelet op de cijfers, lijkt mij dat steeds meer nodig.

Robrecht Bothuyne (cd&v): Ik heb dezelfde vragen vele jaren geleden ook gesteld, aan toenmalig minister Muyters. De problematiek gaat al vrij lang mee.

Minister Muyters antwoordde toen al dat VDAB een aanwezigheidspolitiek voerde, net zoals de minister daarnet suggereerde. VDAB heeft een actieplan en zal inzetten op re-integratie en op betere monitoring. We kunnen alleen maar vaststellen dat ze er nog niet zijn en dat de actieplannen die de voorbije tien jaar zijn ontplooid op dit domein nog niet de gewenste resultaten hebben gehad.

Als ik zelf spreek met mensen van VDAB, dan wijst men op de digitalisering die zich versneld doorzet. Hetzelfde hoor je ook bij de retailsector. Werken bij VDAB is vandaag anders dan twintig jaar geleden omdat de manier van werken bij VDAB helemaal anders is, met een hele sterke focus op digitalisering. De arbeidsmarkt is helemaal veranderd, de klanten komen een stuk assertiever uit de hoek – om het op een positieve manier te formuleren. Ook het uitbestedingsbeleid van VDAB, het ondoordacht en massaal uitbesteden van taken, zorgde voor een gebrek aan motivatie en een gebrek aan sturing bij VDAB. Het is vooral een grote organisatie waar baronietjes en baronietjes op bepaalde momenten een plaag waren. Ik durf niet zeggen dat dit nu nog het geval is, maar er zijn wel een aantal oorzaken die in de organisatie altijd weer naar boven komen, als het gaat over waarom het niet goed loopt bij VDAB en waarom mensen uitvallen.

Natuurlijk, ik ben blij dat er opnieuw een actieplan is en dat een externe wordt aangeduid om dit te gaan begeleiden.

Minister, wat wordt concreet verwacht van dat actieplan en die externe instantie die zou worden aangesproken om dit probleem ter harte te nemen? We weten dat er ook beperkingen zijn. Zieken zijn niet verplicht om te melden waarom ze ziek zijn. Het is niet evident om daarover als werkgever een cijfertje bij te houden en te rapporteren. Het zal dieper moeten gaan dan alleen monitoring en rapportering. Het zal een andere organisatie vergen. Het zal ook keuzes vergen. Het soort personeel dat men heeft, een deel van de populatie van VDAB, zal misschien niet

meer geschikt zijn om de taken uit te voeren die we op dit moment van VDAB verwachten. Dat is misschien een harde maar moeilijke realiteit om mee om te gaan in een overheidsorganisatie als VDAB.

We rekenen op u, minister, om het allemaal op te lossen.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dank u wel, collega's.

Ik geloof alvast heel sterk in een zeer goede relatie tussen leidinggevend en personeel. Ik denk dat dat absoluut niet kan en mag worden onderschat. Daardoor ben ik zelf ook getriggerd door de tegenstelling tussen enerzijds de tevredenheid die rechtstreeks een uitspraak doet over de relatie met de leidinggevend, en anderzijds de vaststelling dat we met een structurele uitdaging zitten om dat ziekteverzuim te keren. Die relatie is wel degelijk belangrijk, ook al geldt uiteraard de privacycontext en heeft het personeel het recht om te zwijgen. Dat men hem of haar contacteert of niet, die band onderhoudt of niet, maakt een wezenlijk verschil in het terugkeren en in het begeleiden tijdens de afwezigheid.

We zien in de cijfers dat het aantal langdurig zieken daalt, zij het wel lichtjes, namelijk van 6 naar 5,8 procent. Wat dan toch opvalt is dat de korte ziektes stijgen, van 1,5 naar meer dan 2 procent. Voor een organisatie is het doorgaans zo dat langdurige afwezigheden door omstandigheden organisatorisch gemakkelijker op te vangen zijn dan frequente kortstondige afwezigheden. De frequente kortstondige duiden vaker op organisatorische problemen dan de langdurige. Het neemt niet weg dat het in zijn geheel natuurlijk alle aandacht verdient om erop door te gaan. Dat is ook de bedoeling van de bijkomende onderzoeken die zijn besteld. Om daar concreet even op in te zoomen: het gaat inderdaad over het leggen van de link tussen het wetenschappelijk onderzoek en wat we vandaag bij VDAB zien. Wat vertelt ons de literatuur, en wat zien we bij VDAB.

Collega Annouri, het is logisch dat je dat in de diepte, ook voor een stuk kwalitatief, doet en dat je in gesprek gaat met mensen om het tij op een duurzame manier te kunnen keren. Er is een onderzoek besteld bij Vigor om enerzijds die wetenschappelijke literatuur te doorgronden en de invloed van bedrijfsgrootte, leeftijd, gender, de aard van de taken op het ziekteverzuim, om dan de link te leggen met de realiteit bij VDAB.

De opmerking van collega Ongena over de besparing klopt. Die is nog verre van gerealiseerd. Het lukt misschien niet volledig om daar de link te leggen.

Ik denk dat ik de meeste dingen heb gezegd. De leidinggevend worden inderdaad extra gecoacht om dat contact, waar ik enorm veel belang aan hecht, te kunnen onderhouden.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Dank u wel, minister, voor uw antwoord.

Ik waardeer deze discussie over de mogelijke verklaringen, maar het zou goed zijn dat we dat zwart-op-wit kunnen laten onderzoeken. Ik apprecieer de denkoefening die collega Ongena maakt, en inderdaad er zijn op dit moment 102 mensen weggehaald of vertrokken. U haalt ook aan dat er extra mensen zijn aangetrokken in verband met de Oekraïne-crisis. Als ik me niet vergis waren het er 20? 27? 21? Daar zit je dus al met een discrepantie.

Als je dan inderdaad kijkt naar de sectoren, dan zegt u dat vooral het poetspersoneel is weggegaan en niet perse de mensen die de contacten doen. De werkdruk

is ook onmiskenbaar gestegen. Het aantal opdrachten dat wordt gegeven is onmiskenbaar gestegen. Ik vind het een beetje moeilijk om hierover nu een denk-oefening te doen, het is niet concreet genoeg. In die zin is het heel goed dat er een onderzoek komt.

Hebt u ook een deadline aangegeven, minister, tegen wanneer dat onderzoek moet zijn afgerond? Ofwel heb ik dat niet gehoord, ofwel is dat nog niet geweten. Het zou goed zijn dat we daar niet te veel tijd over laten gaan zodat we op tijd kunnen bijsturen. Ik ben benieuwd om te weten wanneer we daar meer informatie over krijgen en wanneer we de resultaten van dat onderzoek mogen verwachten. Maar ik neem aan dat we dat schriftelijk zullen toegestuurd krijgen. *(Opmerkingen van minister Jo Brouns)*

U zegt oktober 2023. Dank u wel.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het aanpassen van de loongrenzen voor de jobbonus – 2507 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik heb een vraag die verband houdt met het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). De Vlaamse Regering besliste in 2023 om die loongrenzen aan te passen, namelijk van 1800 euro naar 1950 euro bruto per maand en de bovengrens van 2500 euro naar 2900 euro bruto per maand. De aangehaalde redenen zijn de verschillende spilindexoverschrijdingen en de verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI). Daardoor zal de doelgroep van de rechthebbenden in 2023 toenemen tot vermoedelijk 36,5 procent. Tevens wordt het minimumbedrag van de jobbonus opgetrokken van 20 euro naar 50 euro per jaar.

De SERV heeft het advies daarover gepubliceerd. De SERV geeft aan dat de bovengrens met 16 procent wordt opgetrokken. Dat is meer dan de spilindexoverschrijdingen van 2022. Daarom vraagt de SERV om voorzichtig te zijn bij het inschatten van het budget. Men dringt aan om de bedragen systematisch, snel en automatisch aan te passen aan de index. Ook herhaalt de SERV de suggestie om ook de werkplaats als criterium te nemen en om het onderbenutte budget, dat aanvankelijk begroot was op 350 miljoen euro, in overleg met de sociale partners aan te wenden voor de doelstellingen van de maatregel. Tot slot wijst men op het negatieve advies van de Raad van State inzake de bevoegdheidsverdeling. Eerlijk gezegd vind ik dat een beetje flauw van de SERV, maar soit.

Wat is uw antwoord op het advies van de SERV? Hebt u al een zicht op de uitbreiding van de doelgroep en de financiële impact van de loongrenzen? Hoeveel werknemers hebben de jobbonus effectief ontvangen? Volgens de laatste cijfers waren dat eind januari 2023 578.000 van de 766.000 werknemers. Is dat onder-tussen al uitgebreid? Wat zult u nog doen om de rechthebbenden die het rekening-nummer nog niet hebben doorgegeven, te bereiken?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega Ronse, het siert u dat u hier de rol opneemt van spreekbuis van alle sociale partners door het te hebben over het SERV-advies op het besluit van de Vlaamse Regering (BVR) dat de loongrenzen van de jobbonus

wenst aan te passen. Een belangrijke en noodzakelijke aanpassing aan de maatregel, want we hebben altijd gezegd dat de jobbonus zichzelf niet uit de markt mag werken. Doordat de lonen zo'n sterke stijging hebben gekend in 2022, moesten we met de loongrenzen van de jobbonus snel volgen.

We splitsen het jaar op in twee delen om zo iets beter de evolutie van de loonstijging te volgen. Voor personen die gewerkt hebben in 2022 wordt de grens van de jobbonus inderdaad opgetrokken naar 2900 euro bruto voor kwartaal 3 en 4 in 2022. Dat is iets meer dan de spilindexoverschrijdingen van 2022. Dat betekent dat het aantal werkende Vlamingen dat netto meer overhoudt dankzij de jobbonus, iets groter zal zijn. Belangrijk was om vooral te verzekeren dat diegenen die het meest nood hebben aan de jobbonus daar ook nog steeds recht op hebben en dat met de aanpassing van de loongrenzen de promotieval niet werd versterkt.

De SERV vraagt voorzichtigheid bij het inschatten van het budget, maar vraagt tegelijkertijd om snel en automatisch te indexeren. Het is net om de budgettaire ruimte goed te kunnen bewaken dat er nog geen automatische indexering werd voorzien. Er werd voor geopteerd om de aanpassing van de loongrenzen, en dus het jobbonusbedrag, jaarlijks te herbekijken op basis van de evolutie van de spilindex of de evolutie van het GGMMI, en om de aanpassing telkens voor te leggen aan de Vlaamse Regering. De evolutie wordt op de voet opgevolgd en zoals je kunt zien, wordt daar op gereageerd.

Voorts herhaalt de SERV een aantal punten die ook al in de memorie van het decreet zijn opgenomen, bijvoorbeeld het werkplaatscriterium. We komen ook met het nieuwe BVR nog een keer naar de Vlaamse Regering. De repliek op het advies zal ook daarin te lezen zijn.

Wat uw concrete vraag over het budget betreft, voor refertejaar 2022 wordt het beleidsbudget jobbonus geraamd op 252.409.000 euro. Hiervan volgt 57.055.000 euro uit het verhogen van de loongrenzen voor 2022 van 1950 tot 2699,99 euro in kwartaal 1 en kwartaal 2, en van 1950 tot 2899,99 euro in kwartaal 3 en kwartaal 4.

De doelgroep wordt na aanpassing van de loongrenzen geschat op 900.000 begunstigen. Voor het refertejaar 2021 gaat het over 786.000 rechthebbenden.

Wat de uitbetaling van de jobbonus voor refertejaar 2021 betreft, kan ik u met veel trots medelen dat ondertussen reeds 730.476 personen een jobbonus uitbetaald hebben gekregen. Dat wil zeggen dat we bijna 93 procent van de rechthebbenden bereikt hebben. Dat is toch wel veel. U herinnert zich mogelijk nog de passage van de Vlaamse Ombudsdienst, die zeer positief was over de opmaak van de jobbonus.

Maar u stelt terecht nog de vraag of we in de mogelijkheid zijn om ook de laatste mensen nog te kunnen bereiken. Ik kan u alvast vertellen dat we er een stevige netwerk- en communicatiecampagne hebben op zitten. Deze liep van november 2022 tot en met het voorjaar van 2023.

Dat was op verschillende manieren: digitaal, per brief, via de werkgever of het lokaal bestuur. We gebruiken zoveel mogelijk kanalen om niemand achter te laten. Elke dag worden nog nieuwe rekeningnummers geregistreerd. Het effect daarvan is ook zichtbaar. Aangezien het recht op een jobbonus niet vervalt, kunnen de gerechtigde personen blijvend die registratie uitvoeren.

Tegelijk staat de focus ook op de nieuwe campagne in het najaar van 2023. De uitdaging is tweeledig. Enerzijds moeten de rechthebbenden uit de doelgroep van vorig jaar nog worden geïnformeerd over het recht op de bonus voor 2023, en moeten we hen activeren om het geregistreerde rekeningnummer na te kijken.

Anderzijds moeten we de nieuwe rechthebbenden informeren over hun recht op een bonus in 2023 en hen activeren om dat rekeningnummer te registreren in Mijn Burgerprofiel. Om deze doelen te bereiken wordt een communicatieplan opgesteld dat zowel inzet op gerichte als op brede publicatie.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): U hebt zeer helder op al mijn vragen geantwoord, minister. U hebt me op alle fronten gerustgesteld. Het rekeningnummer zal elk jaar een zeer punt blijven. Ik zie ook niet meteen een andere optie. Automatische toekenning is natuurlijk de droom, maar ik weet niet of die ooit zal uitkomen. Maar zo zou het eigenlijk moeten zijn. In een onafhankelijk Vlaanderen hebben we ook geen jobbonus nodig, dan verlagen we gewoon de loonfiscaliteit en is alles opgelost. Dat is trouwens nog een mooiere droom. Bij deze hou ik dus nog eens een pleidooi voor Vlaams zelfbestuur.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Het is goed dat we de jobbonus nog even behouden, want ik denk dat de droom van Axel Ronse nog even gaat duren en de werkende mensen in die tussentijd die jobbonus verdienen. De jobbonus is een belangrijke Vlaamse belastingverlaging.

Nu, ik heb eigenlijk nog een vraagje. Ik heb het advies van de SERV ook gelezen. Wat me daar een klein beetje in verontrust is dat ze voorstellen om, als je geld overhebt, samen te kijken wat we met dat geld gaan doen. Ze zeggen: laat ons dat dan gebruiken voor maatregelen die in de lijn liggen met de doelstellingen van de jobbonus. Versta: ze zien het als een potje waarmee ze denken een aantal andere maatregeltjes te kunnen financieren.

Ik moet zeggen dat ik toch eerder op een andere lijn zit, minister. Als er geld over is, is het voor mij duidelijk. Ofwel gaan we daarmee de jobbonusbedragen verhogen, ofwel gaan we de groep uitbreiden. Dat zijn, wat ons betreft, de enige twee mogelijkheden. Ik vroeg me toch af, minister, hoe u daar tegenover staat? Kunt u uw licht daarover laten schijnen?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dat zijn interessante pistes voor de begroting, mijnheer Ongena.

Ik denk dat wij het positief effect zeker moeten maximaliseren. Dat is mijn visie. We zullen het ook in die zin benaderen bij de besprekingen daaromtrent. Als we het hebben over het verschil tussen werken en niet werken, kun je dit afdoen als te weinig en te minimaal. Ik geloof heel fel in een sterkere hefboom, namelijk de federale fiscale hervorming. Maar dit is additioneel zeker nodig. Ik ben wel voorstander om de middelen waarnaar u verwijst, de saldi als die er zijn, verder te blijven inzetten voor het doel dat de jobbonus vooropstelt.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de povere resultaten van de interregionale activering – 2630 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de gebrekkige interregionale arbeidsmobiliteit – 2679 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Deze vraag om uitleg is naar aanleiding van een eerdere schriftelijke vraag.

We hebben het hier al heel vaak gehad over het belang van de interregionale mobiliteit: ervoor zorgen dat werkzoekenden uit Wallonië en Brussel beter hun weg vinden naar de vele openstaande vacatures in Vlaanderen. Er zijn samenwerkingsverbanden tussen de gewesten. VDAB stuurde vorig jaar bijvoorbeeld 117.164 openstaande vacatures door naar zijn Waalse tegenhanger Forem. Ik heb dan eens doorgevraagd naar wat dat concreet oplevert, maar uiteindelijk bleek dat diezelfde Forem amper 51 werkzoekenden een opdracht gaf om te solliciteren in Vlaanderen. Dat is zelfs nog geen druppel op een hete plaat, dat is microscopisch weinig. Er is wel goede wil, maar als het erop aankomt ... 'The proof of the pudding is in the eating', maar blijkt dat er gewoon niet veel pudding is.

Ik heb hier dan ook wel wat bedenkingen rond. Het is echt wel belangrijk dat er meer en duidelijkere afspraken komen in de samenwerkingsakkoorden hieromtrent. Het blijft wrang te moeten vaststellen dat de krapte op onze arbeidsmarkt acuut blijft, maar dat het concentrisch model na het aanboren van onze eigen arbeidsreserve, niet optimaal draait in het tweede luik, het luik waarbij we kijken naar arbeidsreserves bij de burens, de interregionale mobiliteit. We slagen er niet voldoende in om mensen uit andere gewesten naar onze vacatures toe te leiden.

Dankzij het samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB en Actiris zijn de cijfers voor Brussel beter dan die van het Waalse Gewest. Tegenover de 14.000 vacatures die VDAB doorstuurde, staan 251 sollicitatieopdrachten van Actiris. Dat is nog altijd weinig ten opzichte van dat getal van 14.000, maar in vergelijking met Wallonië is dat toch al een beter resultaat. Op tien jaar tijd werken er steeds meer Brusselaars in Vlaanderen, maar is het aantal Walen teruggevallen: in 2012 waren er bijna 51.000 Waalse werknemers bij ons aan de slag, eind 2022 waren het er nog 45.000. Je ziet dus dat er echt een probleem is. Waalse werkzoekenden vinden te weinig hun weg naar Vlaamse vacatures.

Wat is de actuele stand van zaken van het samenwerkingsakkoord tussen VDAB en Forem? Als we de Brusselse en Waalse cijfers vergelijken, dan zien we dat zo'n samenwerkingsakkoord toch wel zijn nut heeft.

Welke concrete doelstellingen inzake opleiding van Waalse werkzoekenden worden hierin voorzien?

Zal erop worden aangedrongen om niet alleen meer opleidingen te verzorgen maar – en dat is cruciaal – ook afspraken te maken over het aantal sollicitatieopdrachten die aan Waalse werkzoekenden worden gegeven om te komen solliciteren in Vlaanderen, en er dus voor te zorgen dat er 'pudding' is?

Zal er aan het samenwerkingsakkoord ook een handhavingsluik toegevoegd worden? Want dat is toch wel een pijnpunt. Ik weet dat het een bevoegdheid is van de gewesten zelf om uiteindelijk over sanctioneren te beslissen, maar vandaag de dag wordt niet eens opgevolgd of de werkzoekende wel is komen opdagen. Ik denk dat daarrond wel degelijk afspraken kunnen worden gemaakt, over hoe de sollicitatiefeedback, transmissies en sanctionering gebeuren. De beslissing blijft uiteindelijk bij Forem, Actiris of VDAB liggen, maar er moeten minstens afspraken rond zijn.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Eerst en vooral had ik eigenlijk wel een beetje een dubbel gevoel toen collega Ongena uitpakte met die cijfers. Ik heb het gisteren tijdens de plenaire ook gezegd. Ik heb zelf al redelijk wat schriftelijke vragen daarover gesteld, en telkens krijg ik het antwoord dat VDAB geen enkele informatie heeft over wat er gebeurt met vacatures die doorgestuurd worden naar Forem of Actiris. Ik heb dat hier ook gevraagd. Voorzitter, u hebt een heel goede conceptnota gemaakt rond interregionale mobiliteit, en we hebben daar een boeiende hoorzitting over gehad.

Ik heb hier ook die vraag gesteld: houden jullie bij of jullie mensen sanctioneren of wat jullie doen? Ik kreeg het antwoord dat men een holistische aanpak hanteert en dat men niets bijhoudt op dat vlak. Eigenlijk kwam het daarop neer. En dan pakt collega Ongena uit met een antwoord op een schriftelijke vraag, waaruit zou blijken dat 51 Walen een sollicitatieopdracht kregen. Een eerste vraag daarover is of dat klopt, die 51. En vanwaar komt dat cijfer? Hoe is men daartoe gekomen?

Ten tweede heeft onze fractiemedewerker Tijl opgezocht hoeveel Walen er in Vlaanderen aan de slag zijn. Dat zijn er 45.448. Vorig jaar waren het er 53.679. Het aantal vacatures bij ons, die we doorgestuurd hebben naar Wallonië, is gestegen met 9 procent. En er werken minder Walen. We sturen meer vacatures, er zijn veel Waalse werklozen, maar er zijn minder Walen die hier aan de slag gaan. Dus of de cijfers die collega Ongena heeft gekregen naar aanleiding van zijn schriftelijke vraag nu kloppen of niet, wat alleszins al klopt is dat er veel te weinig Walen de oversteek maken naar onze Vlaamse vacatures, en dat ze veel te lang blijven plakken in werkloosheids- en uitkeringsstelsels. Dat is absoluut niet goed, dat is fout.

Ik heb dus toch een aantal vragen. Die samenwerkingsakkoorden tussen VDAB, Actiris en Forem, excuseer, maar ik vind dat eigenlijk allemaal lachertjes. Dat is allemaal heel mooi op papier en heel goed geofficialiseerd, maar eigenlijk zijn dat telkens maten voor niets. Mijn vraag is wat u daarvan vindt, van die samenwerkingsovereenkomsten. Ik zou toch suggereren om uw ongezouten mening daarover te geven.

Wat toch ook belangrijk is, is de vraag hoe VDAB data verzamelt over sollicitaties van Walen en Brusselaars in Vlaanderen. Dan hebben we tenminste daar al zicht op. Volgens het samenwerkingsakkoord met Actiris moet er jaarlijks een arbeidsmarktanalyse gebeuren door studiediensten, raden van bestuur, en dit en dat, en moet men doelstellingen halen en meerjarige samenwerkingsovereenkomsten. Concreet is dat allemaal ambtenarentaal. In elk geval is mijn vraag wat aandachtspunten zijn die ook door u extra worden ingezet voor die samenwerkingsovereenkomsten?

Wat ik zou doen als minister, is naar Forem en Actiris gaan en zeggen dat het nu gedaan is. Ofwel doen we geen samenwerking meer en stopt het gewoon, schluss, we gaan ons niet meer vermoeien. Ofwel gaan we mekaar maandelijks informeren, en dus ook VDAB naar hen, voor alle duidelijkheid. We hebben zoveel vacatures gehad, en we hebben daar dit en dat mee gedaan. En als ze niet ingaan op een

Vlaamse vacature die passend is, hebben we ze gesanctioneerd. Uiteraard hebben die allemaal hun autonomie, maar die informatie moet gedeeld worden. Anders kun je volgens mij niet samenwerken en is alles wat je doet puur voor de galerij. Minister, ik weet dat u geen man bent die dingen doet voor de galerij. U bent een man die op zoek is naar impact, en een man van daadkracht. Dus ik hoop echt dat u daar keihard op tafel zult slaan en zult zeggen dat het nu wel is geweest.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Ik houd niet van papieren tijgers, zoveel is duidelijk. Dat is wel zo, maar we gaan daar zo dadelijk nog heel even dieper op ingaan, want ik heb daar inderdaad een aantal ervaringen rond gehad die niet hoopvol stemden.

De krappe arbeidsmarkt verplicht ons inderdaad om sterk in te zetten op nieuwe en vernieuwde recepten om die vacatures allemaal in te vullen. Eerst en vooral, en het zal hier nog heel vaak herhaald worden, de niet-beroepsactieven in Vlaanderen zijn een heel belangrijke focus deze legislatuur en ook in de toekomst denk ik. Dat doen we volgens het principe van de concentrische cirkels. Dus eerst vissen we onze eigen vijvers leeg, maar dat zal dus ook niet volstaan, zoveel is duidelijk. Daarom moeten we dus over het muurtje durven kijken naar Brussel en Wallonië om die vacatures uit te wisselen.

Er is inderdaad het issue van de samenwerking met Actiris en Forem. Ik herinner mij die eerste vergaderingen daarrond, in een format met mijn zeer aangename collega Clarinval, waarbij je wel voelde dat hij op de Vlaamse lijn zit, maar wat beperkt zit in zijn meerderheid daar, en dat het inderdaad veel meer moet zijn dan het uitwisselen van vacatures.

Maar dat sanctioneren blijft een moeilijk punt. Want als je dat dan bespreekbaar maakt en het vergelijkt met hoe we in Vlaanderen werken ten opzichte van hen, dan blijft dat voor hen, ondanks dat de man een liberale kijk heeft op de wereld, collega's, toch een heel moeilijk punt. Maar ik denk dat als we naar de inhoud van die samenwerkingsovereenkomsten kijken, dat er met een aantal suggesties en zaken die hier werden gezegd rond het uitwisselen – en om inderdaad meer te doen dan een zoveelste stuk dat in de lade belandt – wat meer kan worden gedaan om elkaar daar effectief rond uit te dagen.

Dus die gemeenschappelijke arbeidsmarktanalyse vanuit de ambitie om jaarlijks tweeduizend extra Walen en Brusselaars naar Vlaanderen te halen, daar zijn we op dit ogenblik inderdaad nog lichtjaren van verwijderd. Deze werd gefinaliseerd door de gezamenlijke zitting van de raden van bestuur op 9 november laatstleden.

Brussel kent een jonge bevolking met een hoog aantal werkzoekenden, die cijfers zijn bekend. Terwijl Vlaams-Brabant door de vergrijzing dus een hoge vervangingsgraad kent en een historisch lage werkzoekendengraad. Dat zou dus een match moeten kunnen zijn, maar daar is een hele reeks drempels. Dat herinner ik me ook nog bij het bezoek, er was een hele A4 met drempels: het studieniveau, talenkennis, vervoer, discriminatie, digitale vaardigheden, kinderopvang.

Dat is dus een hele reeks drempels die de tien, vijftien, twintig kilometer waar het vaak over gaat niet konden overbruggen. Dus het is belangrijk om daarop te werken. Dat is ook gebeurd, en we proberen dat ook heel intensief te doen, ook met werkgeversorganisaties die daar mee de schouders onder willen zetten.

Als we op die vaststellingen voortbouwen, zetten VDAB en Actiris vandaag verder in op het informeren en sensibiliseren van zoveel mogelijk Brusselse werkzoekenden. Dit wordt ook gedaan via die gezamenlijke informatiecampagnes richting werkzoekenden, ook nog dit jaar. Die zullen zich dus veel meer focussen op de bestaande reserve die er is op de arbeidsmarkt, op mensen die ingeschreven zijn

bij Actiris. Ze zullen vooral ook de nadruk leggen op competentieontwikkeling. Taal is daar ook weer heel belangrijk.

Voor die samenwerking heb je de samenwerking met Actiris, maar ook voor de samenwerking met Forem en VDAB gaan we dus voor die soortgelijke aanpak. De respectievelijke raden volgen de uitvoering van de samenwerkingsakkoorden en de actieplannen bovendien op de voet op.

Op 30 maart hebben we het samenwerkingsakkoord ook al ruim besproken in deze commissie, collega Ongena. Afgelopen maandag is er ook nog contact geweest tussen het kabinet van minister Morreale en mijn eigen kabinet om de laatste bijstellingen aan de tekst voor te bereiden. Het is nog steeds onze ambitie om nog voor deze zomer die eerste versie naar de regering te brengen.

Net zoals in die overeenkomst met Brussel, zou ik de samenwerkingsovereenkomst met Wallonië, dus beide gewesten, beschrijven. Concrete doelstellingen zullen opgenomen worden in een meerjarenplan tussen de uitvoerende instellingen VDAB en Forem, en afgestemd worden op de evoluerende realiteit op de arbeidsmarkt.

De concrete modaliteiten van het plan worden momenteel besproken tussen VDAB en Forem. Voor wat opleidingen van de Waalse werkzoekenden betreft, blijft dat uiteraard een bevoegdheid van Wallonië. Ze zullen wel projectmatige samenwerkingen opzetten om de Vlaamse knelpuntvacatures in te vullen. Hierbij behoort dus de mogelijkheid om beroepsopleidingen te voorzien voor de Waalse werkzoekenden om ook de nodige competenties te verwerven voor het invullen van de Vlaamse knelpuntvacatures. Die beroepsopleiding kan dan door Forem of door VDAB georganiseerd worden, of een samenwerking van beide organisaties zijn.

Het controleren en sanctioneren van de werkonwilligen blijft, zoals ik al herhaaldelijk gezegd heb, de bevoegdheid van elk gewest. Dat betekent dat VDAB geen sanctie kan opleggen aan de Waalse of de Brusselse werkzoekende.

Maar zoals ook al eerder gesteld en besproken is, informeert VDAB Actiris indien de Brusselse werkzoekende de afspraken en opdrachten niet nakomt. Dat hebben we wel verkregen. VDAB informeert Actiris in dit voorbeeld – we willen dat ook met Forem doen – wanneer de Brusselse werkzoekende afspraken en opdrachten in die context niet nakomt, zowel tijdens de bemiddelingsacties als tijdens de competentieversterking, dus tijdens het opleidingstraject.

We gaan in die samenwerking met Wallonië een gelijkaardige aanpak hanteren en afspreken. We hebben dus nog geen tegenindicaties ontvangen dat men zich daartegen zou kanten. We zetten daar wel stappen in de goede richting en ik ben het wel met u eens dat we dat misschien heel kort moeten gaan opvolgen om de aandacht daarop te blijven vestigen.

Die effectieve opvolging van die sollicitatieopdrachten in een ander gewest en die handhaving ervan maken deel uit van de bevoegdheid van die betrokken publieke tewerkstellingsdienst waar de sollicitatieopdracht gegeven is maar het is dan wel de bedoeling dat VDAB, Actiris en Forem gegevens zullen kunnen delen over acties binnen het traject naar werk. Dat is eigenlijk een antwoord op die suggestie, op die oproep van collega Ronse. Hiervoor moeten we wel de nodige toelatingen voor de uitwisseling van persoonsgegevens bekomen maar daar werken we op dit ogenblik aan. We zetten dus stappen in de goede richting omdat we inderdaad zien dat het absoluut noodzakelijk is.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Er zijn een paar zaken. Oké, ik kijk uit naar de komst van de samenwerkingsovereenkomst met Forem maar ik vraag me toch echt wel

af in welke mate de cijfers die nu toch zijn boven gekomen, invloed gaan hebben op de teksten die nu voorliggen. Ik hoop dat dat toch een invloed zal hebben.

U gaat me niet horen zeggen dat dit geen belangrijke samenwerkingsovereenkomsten zijn, waarbij men informatie en vacatures doorgeeft. Het is nodig dat men daar afspraken over maakt. Het lijkt me echt wel cruciaal dat men probeert ook heel duidelijk afspraken te maken over het aantal sollicitatieopdrachten dat men gaat geven, dat men daar doelstellingen over geeft, dat er meer gebeurt rond de opvolging. Zoals gezegd kunnen wij dat niet bepalen en we kunnen alleen maar hopen dat men in Wallonië ook eindelijk het licht eens begint te zien, en dat men daar ook eens begint te beseffen dat men iets meer mag verwachten van werkzoekenden. Dat kunnen we alleen maar hopen en misschien moeten we daar op andere manieren proberen de druk te verhogen. Maar Vlaanderen heeft daar niets aan te zeggen.

We kunnen natuurlijk wel vragen dat als wij inspanningen doen, dat als onze VDAB inspanningen doet om vacatures door te geven aan Wallonië, aan de Waalse Forem of Actiris in Brussel, dat ze daar effectief ook iets mee doen en dat niet zo maar gebruiken of niet gebruiken. Als wij inspanningen doen om Waalse werkzoekenden hier op te leiden, om ze hier te begeleiden, en als dan blijkt dat ze niet voldoende inspanningen doen, en het eigenlijk maar laten voor wat het is, en als men aan Waalse kant weigert om daartegen op te treden, dan zijn wij inspanningen aan het doen, zijn wij geld aan het uitgeven, tijd en energie aan het steken in mensen waarvoor er geen opvolging komt aan Waalse kant, mocht dat nodig zijn. Dat is ook niet fair.

Het lijkt mij logisch dat er ook afspraken komen over die verdere opvolging. Ik hoop, en dat is mijn bijkomende vraag, dat die cijfers, die toch alles wat in een ander daglicht plaatsen, gebruikt worden om daarin striktere afspraken te maken rond die opvolging. Nogmaals, het is niet zo dat wij kunnen beslissen wie dat sanctioneert maar wij willen dat alle andere informatie goed wordt doorgegeven, en dat men dat duidelijk opvolgt. Misschien moet men dan ook eens kijken of de huidige samenwerkingsovereenkomst met Actiris niet ook moet worden aangescherpt.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Eerst en vooral een vaststelling: Waalse politici zijn wel geïnteresseerd in ons Vlaamse centen maar totaal niet in onze Vlaamse vacatures, totaal niet. Ik vind dat schandalig en dat maakt mij zeer, zeer boos.

Minister, als u zegt dat VDAB effectief controleert of Brusselse werkzoekenden ingaan op Vlaamse vacatures en daar ook de feedback van doorgeeft aan Actiris, dan zou ik ook graag die feedback eens willen krijgen. Ik zou graag eens willen weten wat VDAB dan effectief aan Actiris doorgeeft en hoe het met de gretigheid zit van Brusselaars om effectief in te gaan op Vlaamse vacatures. Ten tweede hebt u gezegd dat zo'n samenwerking met Forem nog niet bestaat. Aan wat ligt dat? Ligt dat aan het feit dat wijzelf dat voorstel nog niet hebben gedaan aan Forem? Of ligt dat aan het feit dat Forem op ons voorstel daartoe niet wenst in te gaan of er geen antwoord op geeft? Dat is een volgende vraag. Ik kan daar echt niet bij.

Gisteren hadden wij, zoals ik verteld heb, de ondernemers uit West-Vlaanderen op bezoek in Brussel, met alle parlementsleden, over de partijgrenzen heen, met uitzondering van Groen en PVDA, die daar op dat moment absoluut niet in geïnteresseerd waren. Ik zag daar dat die werkgevers totaal in paniek zijn over vacatures die niet ingevuld kunnen raken en ons smeken om mensen van buiten de Europese Unie massaal te gaan aantrekken voor alle vacatures. Ik heb hun gezegd dat we dat toch niet kunnen doen met al die werkloze Walen wiens werkloosheidsuitkering wij aan het betalen zijn.

De ondernemers zeggen dat ze daar niet meer in geloven. Zover is het al gekomen. Men gelooft er gewoon niet meer in. Dus, minister, daar wil ik u toch ook de vraag stellen en ik zou daar toch graag een formeel antwoord op krijgen: Gaat u aan Forem en aan Actiris zeggen dat het gedaan is met de samenwerking als ze u geen informatie willen geven over het aantal Walen en Brusselaars dat ze sanctioneren als ze niet ingaan op onze Vlaamse vacatures? Ik begrijp uiteraard dat het onze bevoegdheid niet is om hen te sanctioneren, maar ik vind wel dat, als we met hen samenwerken, en zeker gelet op het feit dat wij hun werkloosheidsuitkering betalen, ze minstens informatie mogen geven over wat ze ermee doen. Anders is het een blinde samenwerking en daar zijn we geen voorstander van.

Ten slotte, wat ik ook nog niet heb gehoord en ook nog wilde weten, betreft de informatie die collega Ongena heeft gekregen over het feit dat er slechts 51 Walen sollicitatieopdrachten gekregen hebben. Klopt die informatie? Heeft collega Ongena de juiste informatie gekregen en vanwaar komt die informatie?

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Collega's, minister, ligt het ziekteverzuim bij Forem ook zo hoog als bij VDAB? Hebt u daar weet van? Want de werkdruk ligt daar vermoedelijk toch niet zo hoog als bij VDAB, want het is Forem dat maar liefst drie keer minder sanctioneert dan VDAB. Het is hier al gezegd, maar ik vind het schrijnend dat er in West-Vlaanderen meer Fransen werken dan Walen. Dat heeft maar één oorzaak, en dat is het gevolg van het uiterst lakse activeringsbeleid van Wallonië, want het is de Waalse overheid die haar werklozen op geen enkele manier stimuleert om te gaan werken, noch om hun levenssituatie te verbeteren. Dat is een duidelijk voorbeeld van het Waalse hangmatsocialisme, zo zou ik het durven stellen.

Collega Ronse heeft er ook al naar verwezen, de oorzaak voor die cijfers moeten we niet ver zoeken, die ligt bij de politiek. Het is de PS die zijn kiespubliek niet tegen het hoofd wil stoten, en schrik heeft voor de communistische PTB. Dat is natuurlijk waarom ze weigeren om enig activeringsbeleid te voeren. Het grote verschil in werkzaamheidsgraad is natuurlijk een van de grootste oorzaken van de 12,9 miljard euro aan transfers die jaarlijks van Vlaanderen naar Wallonië gaan. Er is dus maar één oplossing, en die vergt vijf minuten politieke moed. Dat is een volledige splitsing van de sociale zekerheid en het arbeidsmarktbeleid. Het wordt tijd dat Wallonië de financiële gevolgen draagt van haar politieke keuzes. Het wordt dus hoog tijd voor Vlaamse onafhankelijkheid.

De voorzitter: De heer Verbeurgt heeft het woord.

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Er zijn twee zaken waar ik mij aan stoer. Ten eerste is dat de tonaliteit waarmee over mensen wordt gesproken. Ik stel mij ook soms vragen over het beleid aan de overkant van het land, maar wanneer hier mensen worden weggezet als luiards, of als een overheidsdienst waar niet wordt gewerkt? Ik kan daar geen uitspraken over doen. Ik weet dat het politiek makkelijk is om te trappen op mensen die zich niet kunnen verdedigen, en zelfs niet onder onze bevoegdheid vallen. Ik zou daar dus toch enige terughoudendheid aan de dag leggen. Ik weet dat dat politiek makkelijk scoren is. Nogmaals: ik stel mij soms ook vragen over het beleid van de overkant, maar we zitten hier in het Vlaams Parlement.

Ten tweede, collega Malfroot, weet ik niet of u de meest recente activeringscijfers hebt gezien, er is nog werk aan de winkel, maar in de andere landsdelen – ik denk bijvoorbeeld aan Brussel – zit daar een steeds sterkere stijging in. Ik kan ze alleen maar aanraden om die stijging verder te zetten, en op die manier zo snel mogelijk de aansluiting te vinden bij de cijfers die wij in Vlaanderen halen. Dat daar extra inspanningen nodig zijn, is voor iedereen duidelijk, maar laat ons er toch vooral voor zorgen dat wij hier ons werk maximaal doen. Nogmaals zeg ik dat iedereen

zich soms wel vragen stelt bij dat beleid, maar ik zou de tonaliteit waarmee wij over mensen spreken toch graag wat genuanceerder zien.

Robrecht Bothuyne (cd&v): Ik zou graag aansluiten. Ik denk dat dit een belangrijk onderwerp is, en dat er belangrijke vragen worden gesteld. Het zal uiteraard alleen maar werken als we werken in Vlaanderen op een aantrekkelijke manier gaan voorstellen, en niet als een soort sanctioneringsmechanisme. Een menselijke aanpak is daarbij belangrijk. In het verleden heeft men succes geboekt met gemengde teams waarbij zowel mensen van Forem als VDAB samen instonden voor de bemiddeling van werkzoekenden vanuit Wallonië richting Vlaamse knelpuntvacatures. Die gemengde teams zijn tijdens de vorige legislatuur wat afgebouwd.

Minister, zijn die nu opnieuw voorzien in de samenwerkingsovereenkomst? Komen er op het terrein dus opnieuw gemengde teams van mensen van Forem en VDAB om op die manier, op een menselijke en heel zichtbare manier, die bemiddeling op te nemen?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Los van een aantal inhoudelijke punten rond het voorkomen van papieren tijgers, waar we zo dadelijk op ingaan, en waarbij ik heel wat van de opmerkingen ook volg, denk ik ook dat dat wel hout snijdt. Ik denk dat wij een Vlaams volk zijn dat 'hospitality' hoog in het vaandel draagt. En de manier waarop je over mensen praat is wel belangrijk. Ik denk dat we dat niet mogen onderschatten. Dus ik ben toch ook wel van mening dat het belangrijk is dat, als we de mensen hier willen verleiden naar de vele mooie Vlaamse vacatures, we dat op een heel positieve manier moeten doen. Dat is iets wat niet onderschat mag worden.

Er zit natuurlijk ook een zekere wederkerigheid in de teksten die we opmaken, dat spreekt voor zich. Want die krapte is in Wallonië even groot als hier, al hebben zij misschien in de vijver van de werklozen nog meer vissen dan wij. Hier ligt de focus vooral in de uitdaging om de niet-beroepsactieven te kunnen activeren. Het is ook logisch dat zij daar in eerste instantie dus hun focus op zetten, maar die werkzaamheidsgraad ligt daar inderdaad nog eens een pak lager dan hier, dat is ook een realiteit.

En ook daar geldt dat, als we in de diepte willen gaan naar het opmaken van die overeenkomst, we alles moeten kunnen delen. Vandaag is dat ook zo; vandaag kunnen we al info krijgen over hoeveel mensen er in Brussel en Wallonië gesanctioneerd worden. Dat is informatie die gedeeld kan worden met VDAB vanuit Actiris en Forem. Dus ik denk dat we dat ook mogen vragen, omdat wij dat belangrijk vinden. Maar de essentie, en het allerbelangrijkste, is dat we mensen naar hier kunnen halen, en dat we werken op alle drempels die door henzelf worden aangegeven. Dat is dan echt heel resultaatgericht: hoeveel Waalse en Brusselse werklozen kunnen we effectief toeleiden? En we moeten samenwerken aan alles wat daarvoor in de weg staat. Zo eenvoudig is het. Al klinkt het eenvoudiger dan het is, zo bewijzen de cijfers helaas. Dat is de realiteit.

Dan waren er een aantal bijkomende vragen. Ik ben uiteraard niet op de hoogte van het ziekteverzuim bij Forem, collega. Maar ik denk dat het belangrijk is om te benadrukken dat het twee verschillende organisaties zijn, twee verschillende culturen. Daar moet ik jullie hier niet van overtuigen. Maar het is wel belangrijk dat we investeren in die gemengde teams, om elkaar beter te leren kennen, en om beter te leren waarderen waarom wij bepaalde procedures belangrijk vinden, als sluitstuk van de sanctionering. Die gemengde teams zijn vandaag actief, dat gebeurt in Brussel. En ik denk dat dat zeker ook in de grensregio's heel veel heil kan brengen.

Wat is de slotsom, collega's? Voor mij geen papieren tijgers. We doen er alles aan om zo resultaatgericht mogelijk te werken, om zoveel mogelijk Brusselse en Waalse mensen met of op basis van die samenwerkingsovereenkomst naar Vlaanderen te verleiden.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Minister, los van alle manieren die men hier geeft, denk ik dat we nog altijd goed moeten opletten dat we mensen inderdaad niet zomaar gaan wegzetten als luiertjes. Maar het is een kwestie van simpel boerenverstand. Vlaanderen heeft ongelooflijke kraptes in alle sectoren, met ongelooflijk veel vacatures die openstaan. En over de taalgrenzen heen, in Brussel en Wallonië, heb je veel meer werkzoekenden dan in Vlaanderen, en dan is het gewoon logisch dat we er alles aan moeten doen om die mensen ook naar ons te krijgen.

Die taalgrens mag geen werkgrens zijn. Het is dus goed dat er samenwerkingsovereenkomsten zijn en dat er allerlei initiatieven genomen worden. Die zijn nodig. Ook in de conceptnota van de collega's van cd&v staan er allerlei goede voorstellen. Maar op het einde van de rit moeten we natuurlijk vandaag vaststellen dat er onvoldoende resultaat is, los van de cijfers. 51 is natuurlijk heel weinig, en ook het aantal Walen die werken in Vlaanderen, daalt. Dus de resultaten zijn er niet. En dan lijkt het mij logisch dat we de samenwerkingsovereenkomsten echt eens goed tegen het licht houden – die van Brussel, en zeker die van Wallonië, want die ligt nog in de broedkast. Ik denk dat we daar echt moeten bekijken of we die niet moeten aanscherpen. Ik zou dat echt wel vragen, gelet op deze cijfers.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Minister, ik begrijp de opmerkingen over de toon niet echt want we hebben ons eigenlijk nog ontzettend beleefd uitgedrukt, als er in Vlaanderen zoveel vacatures zijn en gezien het gemeengoed van het aantal transfers vanuit Vlaanderen. Mensen betalen als ze werken dus een stuk van hun loon aan de federale kas om ervoor te zorgen dat mensen die, vanwege ik weet niet welke begrijpelijke omstandigheden geen werk vinden of ziek worden, geholpen worden. Die middelen zijn zeer broos. Dat is een broos draagvlak.

We zien dat de politiek, de politieke elite in Wallonië en Brussel, zich totaal, maar dan ook totaal niets aantrekt van het feit dat mensen die geen werk hebben, naar Vlaamse vacatures zouden kunnen worden toegeleid. 'On s'en fou', ze zijn er totaal niet mee bezig. Ze liggen er niet van wakker. Integendeel, ze lachen u, ze lachen mij, ze lachen ons uit. Een keer een mooi fotomoment 'avec un grand accord de coopération et les équipes mixtes', wat gezever en geblaas. Sorry collega's, dat ben ik beu. Ik ben dat moe.

Wij krijgen dat niet meer uitgelegd, en heel dat gepamper over drempels om bij ons te komen werken ben ik beu. Als ik zie hoe weinig drempels Noord-Fransen ondervinden om bij ons te komen werken, hoe weinig drempels mensen van buiten Europa, van binnen Europa, van Oost-Europa, ondervinden om naar onze vacatures te komen, in toffe bedrijven, bedrijven die aandacht hebben voor welzijn op het werk, bedrijven die mensen doen groeien, dan snap ik eerlijk gezegd niet waar die luiheid, die laksheid, die schandalige houding van Waalse en Brusselse politici vandaan komt om verdorie niet te zeggen aan Forem en Actiris om alles op alles te zetten zodat die mensen richting Vlaamse vacatures durven gaan. Ze doen het niet, ze doen het niet, en ze zouden het moeten doen.

Minister, ik roep u nogmaals op om elke samenwerkingsovereenkomst die wij met hen hebben, te verscheuren, te versnipperen en pas een nieuwe samenwerkingsovereenkomst aan te gaan op het moment dat ze ons garanderen dat ze gebruikmaken van elke vacature die wij doorsturen en als iemand daar niet op

ingaat, dat ze minstens laten weten wat er als gevolg werd gegeven aan iemand die niet op een passende vacature ingaat. Want tegenover een werkloosheids-uitkering die ook door ons, door veel hardwerkende Vlamingen, betaald wordt, staat minstens toch het engagement om in te gaan op een mooie job, op een job waarin je kunt groeien en bloeien.

Sorry, minister, ik ben daar boos over. Ik heb trouwens ook geen antwoord gekregen op de vraag of de cijfers die collega Ongena heeft gekregen, over die 51 sollicitatieopdrachten, kloppen. *(Opmerkingen van minister Brouns)*

Die kloppen. Het is effectief zo dat Forem slechts 117.000 vacatures heeft ontvangen van VDAB, en op die basis hebben ze slechts aan 51, aan 51 Waalse werkzoekenden sollicitatieopdrachten gegeven. Sorry, maar het is toch beschamend dat dat klopt. Dat is toch om van omver te vallen. Moeten we op onze woorden letten in de beoordeling van zoiets, collega Verbeurgt, moeten we ons daar beleefd over uitdrukken? Dat de publieke dienst van een regio waar zoveel mensen werkloos zijn, voltijds werkloos zijn, slechts aan 51 mensen een sollicitatieopdracht geeft, terwijl wij 117.000 vacatures doorsturen? Moeten we ons daar nog fatsoenlijk over uitdrukken? Neen. Ik vind dat een pure, dikke, vette schande. Ik vind dat eigenlijk zelfs crapuleus, collega's, en ik zal daarover blijven spreken in de meest zware en veroordelende termen die er zijn.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de doelgroepvermindering voor personen zonder recente, duurzame werkervaring – 2649 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de subsidie voor de aanwerving van personen zonder recente, duurzame werkervaring – 2676 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Hoe langer iemand zich niet op de arbeidsmarkt bevindt, hoe moeilijker deze persoon het krijgt om weer de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Met de nieuwe RSZ-korting (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) voor mensen die langdurig afwezig waren op de arbeidsmarkt, dus zowel voor langdurig werkzoekenden als langdurig niet-beroepsactieven, zullen werkgevers financieel worden aangemoedigd om deze mensen een kans te geven. De nieuwe RSZ-korting gaat in vanaf 1 oktober 2023. Het bedrag bedraagt maximaal 1000 euro per kwartaal gedurende vier kwartalen. De doelgroepvermindering kan toegekend worden aan alle werkgevers, zonder beperking van het type arbeids-overeenkomst.

Sinds 2022 kon via de Vlaamse overheid door werkgevers een aanwervingsincentive verkregen worden wanneer men een langdurig werkzoekende tussen 25 en 58 jaar aanwierf. Het succes van deze aanwervingspremie bleef echter zeer beperkt. In 2021 werden, volgens cijfers van collega Ronse, slechts 808 van de 3301 aanvragen toegekend.

In welke mate verschilt de doelgroepenvermindering van de aanwervingsincentive? Welke meerwaarde zal deze doelgroepenvermindering hebben volgens u? Hoeveel

extra langdurig inactieven denkt u met deze korting te bereiken? Zullen hiermee meer successen worden geboekt dan met de aanwervingsincentive? Hoeveel budget wordt hiervoor vrijgemaakt? Werd deze premie besproken met de werkgeversorganisaties en wat was hiervan het resultaat?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik ga geen overbodige woorden gebruiken, want ik heb exact dezelfde vragen.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega's, uit de vragen begrijp ik dat er toch wat verwarring is over de nieuwe maatregel. De zesde staatshervorming heeft ons de bevoegdheid gegeven om doelgroepverminderingen toe te kennen in functie van de kenmerken van de werknemer. Elke doelgroepvermindering die we vormgeven, vertrekt dus vanuit de kenmerken van een doelgroep, waardoor die een achterstand op de arbeidsmarkt ervaart.

In uitvoering van het regeerakkoord, en dus in onze zoektocht naar een doelgroepkorting in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt, hebben we een doorgedreven analyse uitgevoerd op VDAB-data, om de criteria vast te stellen die de uitstroom naar werk kunnen voorspellen. De duur van inschrijving bij VDAB bleek de beste voorspeller te zijn dat een persoon zes maanden later aan het werk is. Het toevoegen van een extra kenmerk van de persoon betekende slechts een beperkte meerwaarde in het voorspellen van de uitstroom naar werk. De werkloosheidsduur kent namelijk sowieso al een grote correlatie met andere persoonskenmerken, zoals het hebben van een arbeidsbeperking, een migratieachtergrond en dergelijke meer. Uit onderzoek weten we ook dat de meerderheid van de nieuwe aanwervingen personen zijn die voorheen al aan het werk waren.

Zo zijn we dus tot de conclusie gekomen dat een RSZ-korting voor personen zonder recente, duurzame werkervaring een doelgroepvermindering is die een antwoord biedt op de ambitie uit het regeerakkoord.

Personen komen in aanmerking voor de nieuwe doelgroepvermindering als ze de dag voor de aanwerving ingeschreven waren bij VDAB en uit de voorbije twee jaar blijkt dat ze geen duurzame werkervaring hebben gehad. Duurzame werkervaring definiëren we als periodes van minstens drie maanden aan het werk. We inspireren ons hiervoor op de afbakening van Eurostat, waarbij de werkloosheidsteller blijft lopen zolang de onderbreking minder dan drie maanden duurt.

Ik kan niet voldoende benadrukken dat het dus niet enkel om langdurige werkzoekenden gaat, zoals u lijkt te suggereren. VDAB moet in staat zijn om de afgelopen twee jaar te reconstrueren, maar dat betekent niet dat de persoon twee jaar ingeschreven was als niet-werkende werkzoekende. We houden ook rekening met periodes van detentie, periodes van ziekte, opleidingen, korte werkervaringen, enzovoort. Wie als leefloongerechtigde gekend was bij VDAB, komt ook in aanmerking.

VDAB gaat wekelijks de databank screenen om te bekijken wie potentieel in aanmerking komt voor de doelgroepvermindering. De persoon krijgt dan de mogelijkheid om deze informatie op te nemen in zijn cv. Als iemand uit de potentiële doelgroep wordt aangeworven, bezorgt VDAB de persoonsgegevens aan de RSZ, die de doelgroepvermindering bij de aangifte, na controle van andere criteria, dan kan toekennen.

Bij de voorstelling van het ontwerp van decreet in deze commissie heb ik uitgelegd dat we die doelgroepschorting in fases gaan uitwerken. Momenteel concentreren we

ons op die eerste fase. Dat wil zeggen dat we de potentiële doelgroep voor de aanwervingsincentive omzetten in de doelgroepsvermindering, de voormalige AWI-premie (aanwervingsincentive). We hebben het in deze fase dus over dezelfde groep als bij die AWI-premie, maar voor de rest realiseren we een belangrijke vereenvoudiging. De aanvraag wordt ingebouwd in de aangifte die werkgevers elk kwartaal verplicht moeten doen bij de RSZ. Werkgevers en hun sociaal secretariaat kennen dat mechanisme. Er zijn geen werkgevers uitgesloten van de korting, dat is ook belangrijk. Met de doelgroepsvermindering zijn alle vormen van tewerkstelling – een contract van bepaalde of onbepaalde duur – mogelijk, en wordt elke periode van tewerkstelling dus verrekend in de toekenning van die financiële incentive.

Arbeidsmarktexperten hebben in het kader van die Vlaamse Brede Heroverweging kritische opmerkingen gemaakt bij die doelgroepsverminderingen die op brede schaal worden toegekend, zoals de doelgroepsvermindering voor oudere, zittende werknemers. In hetzelfde rapport hebben ze gewezen op het belang van financiële incentives om de aanwerving van bepaalde groepen te kunnen ondersteunen. Ze zagen zeker een plaats in het arbeidsmarktbeleid voor kortdurende en gerichte financiële incentives waarvan de werkgevers inschatten dat de administratieve lasten meevallen. Het lijkt mij dat de nieuwe doelgroepsvermindering aan deze voorwaarden voldoet. De sociale partners hebben in hun advies bij het ontwerp van decreet en bij het uitvoeringsbesluit een aantal onderzoeksvragen geformuleerd, zoals de efficiëntie en effectiviteit van de maatregel. Bovendien mogen we deze korting niet als iets afzonderlijks zien. Wat mij betreft, gaat die hand in hand met de beschikbare jobcoaching bij VDAB voor wie daar recentelijk is aangeworven. Zo is die doelgroepsvermindering ook opgenomen in het werkgelegenheidsakkoord dat begin juli vorig jaar is afgesloten met de sociale partners, waaronder ook de werkgeversorganisaties.

Collega Malfroot, ik antwoord nog afsluitend op uw concrete vragen over het budget en het aantal bereikte personen. In die eerste fase van de doelgroepsvermindering die op 1 oktober 2023 in werking treedt, maken we gebruik van de middelen van de aanwervingsincentives. De ramingen werden opgenomen in de nota aan de regering. Voor het vierde kwartaal van dit jaar voorzien we 1688 personen waar een uitgave van bijna 1,5 miljoen euro tegenover staat. Voor 2024 komen we op meer dan twintigduizend personen waar een budget van bijna 8,5 miljoen euro voor wordt voorzien. Wetende dat we geen duizend AWI-premies op een jaar hebben uitgegeven, zal dit op kruissnelheid een opmerkelijke verbetering zijn.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Minister, ik zal thuis uw antwoord nog eens moeten lezen, want ik ben niet met alles mee. U verwees er ook naar dat er enige verwarring was. Maar als die verwarring er bij mij is, dan stel ik mij de vraag of die verwarring er dan ook niet bij de werkgevers en werknemers is. Is de communicatie daarover duidelijk? Weten zij dat zij daar een beroep op kunnen doen? Krijgen ze die korting automatisch, of hoe verloopt dat eigenlijk?

Ik vind dat we het allemaal heel ingewikkeld maken. Ik denk dat er best wel verduidelijking mogelijk is naar de werkgevers, maar ook naar de doelgroepen. Ik doe daarom een zeer warme oproep naar u om die bekendmaking en verduidelijking dringend te doen, zodanig dat iedereen weet wat kan en niet kan, en er geen verwarring is.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik heb er nooit een geheim van gemaakt dat ik blij ben dat die aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden is afgeschaft. Ik was er niet zo'n grote fan van om daar voor een stuk een RSZ-korting van te maken met

dat 'op maat'-verhaal, omdat ik geloof dat we op dit moment in een kandidatenmarkt zitten. Werkgevers zijn niet op zoek naar kortingen, maar vooral naar goede mensen. Ik twijfel dus een beetje aan de doelmatigheid van die maatregel. Eerlijk gezegd, ben ik binnen onze fractie ook een van de weinige stemmen die daaraan twijfelt, maar ik vind het toch belangrijk om dat mee te geven.

Minister, ik hoop dat – zodra die maatregel op kruissnelheid is gekomen – we minstens de doelmatigheid van die maatregel en van die korting gaan monitoren. Mijn excuses aan alle collega's die consultants niet leuk vinden, maar voor zoiets heb je wel consultants nodig. Of dat dan het Rekenhof of een extern bureau is, het gaat over veel geld dat we via de Vlaamse belastingbetaler in een doelstelling steken, namelijk aan mensen die al lang geen job hebben, via een korting extra kansen geven om door werkgevers aangeworven te worden. Ik vind ook dat het onze plicht is om na een jaar na te gaan of dat effectief zo is. Daarvoor zul je minstens een keer een onderzoek moeten doen, een kwalitatieve bevraging bij werkgevers bijvoorbeeld, om na te gaan hoe lang die mensen daar blijven. Bij deze, een nieuwe consultancyopdracht.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Ik geef nog een korte reactie.

Collega Malfroot, werkgevers zijn heel nauw betrokken. Ze waren mee vragende partij en zaten mee in het akkoord waar het deel van uitmaakt. De communicatie is natuurlijk heel belangrijk, zodat men weet hoe het moet. Het zal veel eenvoudiger gaan. Ik heb er het volste vertrouwen in dat het goedkomt.

We gaan zeker de doelmatigheid van dit soort maatregelen testen, collega. U hoeft zich daar geen zorgen over te maken.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het jobverlies in de transportsector – 2675 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Onze geniale fractiemedewerker Tijl gaf aan dat er een alarmerend jobverlies is in de transportsector. We hebben in 2022 een toename van het aantal vacatures gehad en er was een daling in de eerste maanden van 2023. Bovendien merken we dat het aantal starters in die sector afneemt en het aantal faillissementen stijgt. Niettemin hebben we nog steeds te kampen met een enorm krappe arbeidsmarkt en een toenemend aantal knelpuntberoepen.

Elke week trekt een andere sector aan de bel. De Tijd geeft aan dat er door het enorme aantal faillissementen in de transport- en logistieke sector in de eerste vier maanden van 2023 al evenveel jobs zijn verloren als op een geheel jaar. Er zijn bijna 40 procent meer faillissementen dan gemiddeld in de transportsector. De redenen daarvoor zijn de fors stijgende kosten, een veel lagere vraag, bomvolle magazijnen en een toegenomen concurrentiestrijd.

Ik kan er nog een redentje aan toevoegen. Sommige steden en gemeenten leggen absurde regels op over waar je wel of niet nog met camionettes mag rijden. We hebben gisteren op 'Wij zijn West-Vlaanderen' een mooie getuigenis gehad van iemand die een heel mooi transportbedrijf heeft.

Ik heb daarom de volgende vragen voor u, minister.

Hoe volgt VDAB het jobverlies binnen de verschillende sectoren op, zodat mensen van sector X naar sector Y kunnen worden toegeleid?

Is VDAB voldoende voorbereid om de ontslagen personeelsleden snel toe te leiden naar een knelpuntvacature?

Op welke manier kan de ontslagperiode meer activerend worden ingezet zodat er geen kostbare tijd wordt verloren?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega Ronse, omdat u in de inleiding van de vraagstelling hebt verwezen naar de transportsector en de ontslagen die gevallen zijn in de afgelopen zes maanden, wil ik graag de specifieke arbeidsmarkt van de chauffeurs even toelichten.

Wat betreft de arbeidsmarkt specifiek voor vrachtwagenchauffeurs, ontving VDAB in de periode mei 2022 tot mei 2023 7155 vacatures voor vrachtwagenchauffeur. In diezelfde periode ontving VDAB via uitzendkantoren 47.471 vacatures voor vrachtwagenchauffeur. Nog eens 6947 vacatures kwamen bij VDAB terecht via wervings- en selectiekantoren. Daartegenover ziet VDAB het aantal werkzoekenden zonder werk met beroepsvoorkeur voor vrachtwagenchauffeur licht stijgen met 6 procent in april 2023 tegenover januari 2022.

Op basis van deze cijfers ziet VDAB niet onmiddellijk een sterke stijging in het aantal werkzoekenden zonder werk met beroepsvoorkeur vrachtwagenchauffeur. Ook uit de bemiddelingsprocessen stelt VDAB vast dat werkzoekenden met een rijbewijs uit de C-categorie en ervaring in het beroep, zeer snel terug aan het werk gaan. Momenteel zijn er nog geen alarmbellen bij VDAB die aantonen dat vrachtwagenchauffeurs moeilijk aan het werk kunnen. Integendeel, zoals door de vraagsteller zelf aangehaald, is vrachtwagenchauffeur nog steeds een knelpuntberoep.

VDAB volgt uiteraard de publieke faillissementscijfers zoals die gepubliceerd worden door het Belgische statistiekbureau Statbel en Graydon Creditsafe op. Daarnaast heeft VDAB ook toegang tot data van Graydon Creditsafe, die meer gedetailleerde informatie bevat over zowel faillissementen als sectoren met veel bedrijven in moeilijkheden. Gebruik van die data laat VDAB toe om te anticiperen op ontslaggolven binnen specifieke sectoren. VDAB-medewerkers kunnen preventief het gesprek aangaan met bepaalde bedrijven.

VDAB heeft daarnaast ook data van RVA-aangiftes (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen. Deze data worden ter beschikking gesteld aan de sectoraccounts die dit bij grotere tijdelijke werkloosheid kunnen meenemen in het relatiebeheer met de werkgevers.

Werknemers die ontslagen zijn vanwege een faillissement, krijgen van VDAB, via het Sociaal Interventiefonds, een outplacementtraject aangeboden. In dit traject gaan private partners van VDAB met de getroffen en aan de slag om hen zo snel mogelijk naar een nieuwe job toe te leiden.

Specifiek voor de sector transport en logistiek kreeg het Sociaal Interventiefonds sinds begin 2022 tot nu 27 aanvragen voor een tussenkomst in de outplacementkosten. Alle 27 aanvragen werden goedgekeurd. Hiervan hadden 22 aanvragen betrekking op transport van goederen en logistiek met een totaal van 248 betrokken werknemers. De overige vijf aanvragen hadden betrekking op personenvervoer met een totaal van 106 betrokken werknemers.

Het is inderdaad belangrijk, collega Ronse, dat we zo activerend mogelijk zijn bij ontslag of een faillissement. Wanneer tijdens de begeleiding een opleidingsnood gedetecteerd wordt, al dan niet in functie van een knelpuntvacature, kan gebruik worden gemaakt van het VDAB-opleidingsaanbod om hieraan tegemoet te komen. Wanneer er geen passende opleiding bestaat in dit aanbod, kan de klant gebruikmaken van een opleidingsbudget.

Specifiek in de cluster transport zijn de opleidingen zeer succesvol. 85 procent van de werkzoekenden die een opleiding 'bestuurder zware vrachtwagen' volgt, is na drie maanden aan het werk. Dat is een bijzonder goed cijfer.

Daarnaast is er ook een aanbod voor werkzoekenden met een rijbewijs in de C-categorie, gericht op het in orde brengen van de verplichte nascholing in het kader van de vakbekwaamheid. Op die manier kan een werkzoekende op maximaal vijf dagen zijn code 95 volledig terug in orde brengen en is hij of zij voor de komende vijf jaar vrijgesteld van die specifieke bijscholing. Dit maakt een werkzoekende chauffeur extra aantrekkelijk voor werkgevers.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Dat is een zeer helder en hoopgevend antwoord. U zegt eigenlijk dat ik me niet te veel zorgen moet maken, want op dit moment is er nog een zeer grote vraag naar profielen in de transportsector en zijn er voldoende opleidingen. Als ik het goed begrijp, verwacht u op dit moment uit de mogelijke ontslaggolf dat mensen snel weer op hun wieltjes terecht zullen komen. Dus dit wordt vervolgd.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over werknemers die werken via digitale platformen – 2677 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Dit is een heel leuke vraag. Ik ben er opnieuw op gewezen door mijn collega Tjil Rommelaere. Maar ik vind het een heel boeiend thema, want er wordt heel veel gezegd dat digitale platformen zoals Deliveroo en Uber allemaal gangsters zijn die de rechten met de voeten treden, enzovoort, en dat we ze moeten afschaffen.

Wel, er is een enquête geweest via het Belgische statistiekbureau (Statbel) die de situatie van werknemers bij digitale platformen in kaart heeft gebracht, en wat blijkt? Het beeld is minder dramatisch dan wat men soms in de berichtgeving doet uitschijnen. 1,1 procent van de 15- tot 64-jarigen, of 84.000 personen, hebben het afgelopen jaar minstens één uur gewerkt voor een of meerdere klanten via platformen. Het gaat over het leveren van maaltijden, verkopen van goederen, of het leveren van diensten als babysitter of IT'er, of misschien de combinatie, al blijft het allemaal beperkt. In bijna 40 procent van die gevallen gaat het over niet meer dan negen uur per maand. 18 procent werkt meer dan twintig uur per maand. Bijna de helft haalt er minder dan een kwart van het inkomen uit. Opmerkelijk is ook dat meer dan de helft van de platformwerkers minstens een diploma hoger onderwijs heeft. Ik hoop dat alle vakbondsafgevaardigden die zo tegen die platformen zijn, ook massaal deze commissie aan het volgen zijn, en dat Statbelverslag hebben gelezen, want zo slecht zijn die platformen toch niet.

Maar, uiteraard dragen wij geen oogkleppen en moeten we ook kijken naar wat beter kan. En wat kan beter? Statbel zegt dat de meeste werknemers weinig sociale bescherming hebben. Iets meer dan helft is niet verzekerd tegen een arbeidsongeval, 65,8 procent krijgt bij ziekte geen uitkering en 72,5 procent is niet verzekerd tegen werkloosheid. Vier op de tien werknemers worden nergens tegen beschermd. Daar moeten we uiteraard wel iets aan doen en vandaar een aantal vragen.

Ten eerste, de klassieker der klassiekers, welke lessen trekt u uit deze enquête?

Dan gaan we uiteraard wat dieper. De cijfers zijn geconsolideerd op de drie gewesten. Helaas wonen we nog niet in een onafhankelijke mooie Vlaamse republiek, maar wel bijna – en collega Ongena, u kunt ons daar ook een handje bij helpen. *(Opmerkingen van minister Jo Brouns)*

Neen, neen, we willen Limburg niet verliezen. *(Opmerkingen)*

Neen, sorry, ik ben niet voor een onafhankelijk West-Vlaanderen, het moet een onafhankelijk Vlaanderen zijn, we mogen Limburg niet verliezen want elke republiek heeft toch een minder ontwikkelde regio nodig. *(Opmerkingen)*

Ik ga dat nog eens herhalen, minister. De reden waarom ik niet voor een onafhankelijk West-Vlaanderen ben, is omdat elke zichzelf respecterende republiek een minder ontwikkelde regio nodig heeft, dus ik zou Limburg niet willen verliezen. *(Opmerkingen van minister Jo Brouns)*

Ronse zou uiteraard de hoofdstad worden van de Vlaamse republiek, niet alleen omwille van de naam, maar ook omdat de meest geniale fractiemedewerker ooit, Tijl Rommelaere, daar is gevestigd.

Maar goed, ik richt de aandacht weer op de vragen. Eigenlijk was de tweede deelvraag of er specifieke kenmerken waren voor Vlaanderen in die Statbelenquête.

De enquête van Statbel schetst een zeer genuanceerd beeld. Toch stellen we vast dat vier op de tien geen bescherming genieten. In sommige gevallen, bijvoorbeeld als je enkele uren babysit op een platform, is dat inderdaad verklaarbaar. Als je een paar uurtjes moet gaan babysitten, dan moet je niet meteen een verzekering tegen arbeidsongevallen nemen. Maar voor anderen is dat niet verklaarbaar. Hoe kun je een onderscheid maken tussen medewerkers? Ik zeg maar iets, door bijvoorbeeld vanaf een bepaalde hoeveelheid tijd en uren dat je steekt in zo'n platformeconomie, je wel gaat naar een bescherming, maar als je eronder valt niet.

Het is vooral federale materie, dat geef ik toe. Maar Vlaanderen kan wel een sensibiliserende rol opnemen om werknemers voldoende in te lichten over het statuut. Welke initiatieven neemt u daarvoor, minister?

Hoe gaat VDAB aan de slag met de jobs van digitale platformen? Komen die ook in aanmerking voor het traject naar duurzaam werk?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dank u wel, collega. Eerst en vooral wil ik als disclaimer al meegeven dat het gaat om een pilootenquête van Statbel, gekoppeld aan een enquête naar arbeidskrachten en in kaart gebracht aan de hand van een beperkte steekproef. Desalniettemin is het inderdaad een goede zaak dat de platformeconomie in Vlaanderen en België voor de eerste keer via Statbel werd onderzocht.

Platformen zijn de laatste jaren een deel geworden van meerdere economische activiteiten, zoals taxiverplaatsingen – denk aan Uber –, het boeken van een verblijf met bijvoorbeeld Airbnb, of horeca met hulp van bijvoorbeeld Deliveroo. We

maken er bijna allemaal gebruik van, maar het is voor velen onduidelijk wat de impact is op onze arbeidsmarkt en in welke arbeidsomstandigheden platformwerkers werken.

Uit de pilootenquête van Statbel – nogmaals, op basis van steekproefgegevens – blijkt dat ongeveer 84.000 mensen werken voor een of meer digitale platformen. 52 procent hiervan woont in het Vlaamse Gewest, wat neerkomt op 43.800 personen. Het is dus een beperkte groep. Interessant wordt het als we naar het profiel van deze mensen kijken. We zien een oververtegenwoordiging van hogeschoolden. Meer dan 54 procent heeft minstens een diploma hoger onderwijs en ongeveer 90 procent is werkend of student.

Wat betreft eventuele specifieke kenmerken voor Vlaanderen is op dit moment enkel de informatie over het totaal aantal platformwerkers beschikbaar op gewestelijk niveau. 52 procent van de platformwerkers woont in Vlaanderen, wat neerkomt op 43.800 personen. Dat is een lichte ondervertegenwoordiging ten opzichte van de totale tewerkstelling, waar Vlamingen 61 procent van de jobs invullen.

U vroeg ook naar de sociale bescherming van deze mensen. Statbel heeft het onderscheid gemaakt tussen verschillende oorsprongen van sociale bescherming bij platformwerkers. Een aandeel van de platformwerkers combineert het platformwerk met een andere job. Zo stelt Statbel inderdaad vast dat 34,2 procent toegang heeft tot ziekteverlof, maar slechts 9,3 procent hiervan heeft daar toegang toe via een platform. Bij platformwerkers die toegang hebben tot ziekteverlof, is het dus vaak via een andere job of een andere bron zoals een verzekering. De mate van sociale bescherming hangt dus sterk af van de persoonlijke context: het platform waarop men actief is dan wel of men een andere job heeft.

In uw twee laatste vragen polste u naar welke rol ik als Vlaams minister opneem en hoe VDAB aan de slag gaat met jobs van digitale platformen. Zoals u zelf al aangaf, zijn de regeling rond platformwerk, loons- en arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, een exclusieve federale bevoegdheid. In de federale arbeidsdeal werden hier dan ook elementen over opgenomen. Ik verwijs naar een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Dat weerlegbaar vermoeden vind ik een goede zaak, omdat op die manier schrijnende verhalen rond schijnzelfstandigheid kunnen worden aangepakt.

Ook Europees wordt er actie ondernomen. Zo wordt er gewerkt aan een richtlijn over de arbeidsvoorwaarden voor werknemers op digitale platformen. Deze richtlijn werd meer dan een jaar geleden voorgesteld door de Europese Commissie en reeds goedgekeurd door het Europees Parlement. Momenteel ligt de richtlijn bij de Raad, die nog goedkeuring moet geven. Na dat akkoord, waar het Zweeds voorzitterschap naar mijn informatie momenteel grondig rond aan het werken is, zullen de dialoogonderhandelingen over de richtlijn kunnen opstarten.

Op Vlaams niveau worden geen expliciete acties ondernomen voor platformwerkers, maar zij kunnen uiteraard terecht bij VDAB voor inlichtingen over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Mensen die als zelfstandige deze activiteiten opnemen, hebben daarenboven toegang tot de verschillende instrumenten en diensten die we via VLAIO verstrekken voor sterker ondernemerschap.

Voor mij is het uitgangspunt duurzame tewerkstelling, en dit in de beste arbeidsomstandigheden en onder goede arbeidsvoorwaarden. Indien wij op de hoogte worden gesteld van inbreuken, nemen wij consequent contact op met de federale inspectie, waar wij zeer goed mee samenwerken.

Wat betreft de omgang van VDAB met jobs van digitale platformen geef ik mee dat elke vacature die wordt gemeld bij VDAB, gelijk wordt behandeld. Jobs voor een

korte, bepaalde duur kunnen interessant zijn in afwachting van de opstart van een opleiding of kunnen een opstap zijn naar meer duurzame tewerkstelling. VDAB geeft mee aan werkzoekenden om bij een sollicitatie in gesprek te gaan met de werkgever, onder andere over de arbeidsvoorwaarden. Een werkzoekende kan er altijd voor kiezen om wel of niet in te gaan op een aanbod van een werkgever. In het kader van tewerkstellingsmaatregelen voldoen vacatures van digitale platformen vaak niet aan de vereiste voorwaarden, waardoor ze daar niet voor in aanmerking komen.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Dank u wel, minister, ik begrijp dat u het vooral hebt over een steekproef en een pilootenquête, maar ik hoop dat de resultaten voor alles gelden, want dat zou goed zijn.

U geeft over het statuut aan dat het vooral over federale materie gaat. Als we uit zo'n enquête leren dat veel mensen nauwelijks of niet verzekerd zijn, dan denk ik dat er toch eens moet worden nagedacht over een systeem zodat we dat goed kunnen faciliteren. Dat zal dan eerder federale materie zijn, vrees ik.

De voorzitter: De heer Verbeurgt heeft het woord.

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Ik sluit aan bij het lofdicht voor de stad Ronse. Sommigen hebben er hun naam aan geleend, anderen wonen erbij. Ik ben er zelf verwekt. Mijn ouders woonden in Ronse, ze hebben elkaar daar leren kennen, dat is een kleine anekdote. Het is trouwens een prachtige stad.

Wat de digitale platformen ter zake betreft, collega Ronse, verraadt uw vraag natuurlijk al een zekere lezing van die platformen. U gaat vrij lang in op de cijfers van mensen die gebruik maken van het digitale platform. U zegt dat die niet de baarlijke duivel zijn, maar dan gaat u nogal snel over het echte probleem van de deelplatformen. U verwees er daarjuist wel naar, maar dat probleem is het gebrek aan sociale bescherming. Ik denk dat we echt wel alle zeilen moeten bijzetten om na te gaan hoe we die sociale bescherming kunnen versterken. Werk is werk. Werk moet dus ook tot rechtenopbouw en sociale bescherming leiden, dat is in dit land een evidentie.

Zoals u zegt, minister, is het natuurlijk voor een groot deel een federale bevoegdheid. Maar ik denk dat het ook belangrijk is dat u – in het kader van uw overleg met uw federale collega – kijkt hoe we daar vanuit Vlaanderen aan kunnen bijdragen. Dan moeten we kijken of het niet mogelijk is om, wanneer bijvoorbeeld misbruiken worden vastgesteld door platformbedrijven, die bedrijven daar stevig voor te sanctioneren.

Minister, we zien inderdaad dat een groot deel van de platformmedewerkers een diploma hoger onderwijs heeft. Ik denk dat dat ons ook brengt tot de problematiek van het stijgende aantal werkstudenten. Ik noem dat een problematiek, omdat dat wijst op steeds meer studenten die nood hebben aan een job tijdens het studeren. Ik denk dat we moeten kijken of het platformwerken in combinatie met studies geen negatieve effecten heeft op de studievoortgang. Misschien kunt u ook eens met uw collega-minister Weyts in detail naar de mogelijke problemen daarvan kijken.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Ik begrijp een aantal opmerkingen, maar het moet natuurlijk binnen onze bevoegdheden blijven, dat weet u. Ik ondersteun de elementen die we daarvoor in de arbeidsdeal hebben afgesproken. Ik ondersteun ook het akkoord

dat we daarover in de federale coalitie hebben gevonden. Collega Cindy Franssen werkt daaraan verder in het Europees Parlement.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik ben eerst en vooral blij, collega Verbeurgt, dat u verwekt bent, en vooral dat het in een mooie stad als Ronse was.

Ik deel uw mening dat we wat meer voluntaristisch mogen zijn, ook op het Vlaamse niveau, ook al is het een federale bevoegdheid. Wij moeten daar wel aan durven meedenken. Het zijn ook heel veel Vlamingen die op zo'n platform werken. Het zou misschien een leuk idee zijn om een gezamenlijke conceptnota te maken over hoe we dat statuut kunnen versterken of verbeteren. Ik denk altijd heel graag mee over thema's die de Vlaamse bevoegdheden overstijgen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.