



Vlaams
Parlement

vergadering **C1 – ECO1**
zittingsjaar 2011-2012

Handelingen

Commissievergadering

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

van 29 september 2011

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Ivan Sabbe tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid - 2619 (2010-2011)	
Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het herstructureringsbeleid van Vlaanderen - 2800 (2010-2011)	3
Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de nood aan een actualisering van het begrip ‘passende dienstbetrekking’ en de bevordering van de interregionale mobiliteit naar Zuid-West-Vlaanderen naar aanleiding van de wijzigingen inzake het statuut van grensarbeiders - 2631 (2010-2011)	13
Vraag om uitleg van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het competentiebeleid in ondernemingen en organisaties en over een nieuwe competentieagenda - 2692 (2010-2011)	20
Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Inspectie Werk en Sociale Economie - 2709 (2010-2011)	24
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de interregionale mobiliteit van werkzoekenden tussen Vlaanderen en Wallonië - 2713 (2010-2011)	27
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over herscholing naar knelpuntberoepen - 2766 (2010-2011)	30
Vraag om uitleg van mevrouw Cindy Franssen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de uitbreiding van de Vlaamse ondersteuningspremie voor lokale besturen - 2769 (2010-2011)	33
Vraag om uitleg van mevrouw Mia De Vits tot de heer Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, en tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Poolse en Bulgaarse firma's die in Vlaanderen privéhuishouding aanbieden - 2774 (2010-2011)	35

■

Waarnemend voorzitter: de heer Matthias Diependaele, ondervoorzitter

Vraag om uitleg van de heer Ivan Sabbe tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid - 2619 (2010-2011)

Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het herstructureringsbeleid van Vlaanderen - 2800 (2010-2011)

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Voorzitter, de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) verwacht dat de werkgelegenheid in België dit jaar met 41.900 plaatsen en in 2012 met 37.400 plaatsen zal toenemen. Om tegen 2020 de Belgische doelstelling, een werkgelegenheidsgraad van 73,2 procent, te halen, zou de werkgelegenheid jaarlijks echter gemiddeld met 56.000 plaatsen moeten stijgen. Indien we dit over de drie gewesten uitsplitsen, blijkt de werkgelegenheidsgraad in Brussel 59,2 procent te bedragen. Dat is dramatisch laag. In Wallonië is dit 62,2 procent. Dit is ook zeer laag. In Vlaanderen gaat het om 72,1 procent. Dit is aanvaardbaar en ligt 3,5 procent boven het Europees gemiddelde. De HRW verwacht dan ook dat Vlaanderen de Belgische doelstelling, 73,2 procent, en wellicht ook de Europese doelstelling, 75 procent, in 2020 zal bereiken.

Dat is goed nieuws. De goede Vlaamse cijfers betekenen echter niet dat we op onze lauweren kunnen rusten. We hebben dit onderwerp gisteren al besproken. Ik ben dan ook verheugd dat we daar vandaag kunnen op terugkomen.

Er zijn heel wat pijnpunten. Hoewel ze alom gekend zijn, zal ik ze nog eens herhalen, voor de mensen die aan een lichte of verregaande vorm van gehoorschade lijden. De werkgelegenheidsgraad van vrouwen, ouderen, laaggeschoolden en allochtonen ligt nog steeds onder het gemiddelde in de EU. Ik heb dat al meermaals aangehaald. Bovendien blijven 70.000 vacatures waarvoor geen scholing vereist is, momenteel oningevuld. Ik wil dat nog eens onder de aandacht brengen van de sp.a, die momenteel echter afwezig is. De sp.a heeft het steeds over scholing. Voor het grootste gedeelte van de vacatures is echter geen scholing vereist. Maar liefst 60.000 van die 70.000 vacatures situeren zich in Vlaanderen. De oprichting van tewerkstellingscellen bij een collectieve afdanking duurt te lang. De tewerkstellingscellen bieden met betrekking tot ouderen geen goede resultaten.

De HRW vraagt vooral om de arbeidsparticipatie van 50-plussers, van mensen met een niet-Europese nationaliteit en, meer in het algemeen, van laaggeschoolden te verhogen. De participatiegraad van mensen met een niet-Europese nationaliteit en van 50-plussers bedraagt ongeveer 35 tot 38 procent.

De HRW wijst de beleidsvoerders erop dat het arbeidsaanbod in volume moet worden verruimd. Het gaat niet enkel om een verhoging van de werkgelegenheidsgraad, maar ook om een stijging van het aantal gewerkte uren. Indien de productiviteit niet wordt opgevoerd, zal het groeipotentieel van onze economie, de motor van onze welvaart en van ons welzijn, dalen.

Minister Milquet, voorlopig nog steeds federaal minister van Arbeid, wil met alle sociale partners, ideologische strekkingen en overheidsniveaus een groot, permanent overleg over het arbeidsbeleid op gang brengen. Misschien moeten we dat in Vlaanderen ook eens doen. Minister Milquet wil door middel van een permanent overleg met iedereen de tegenstellingen overbruggen. Op die manier pleit ze voor een werkgelegenheidspact.

Minister Philippe Muyters: Mijnheer Sabbe, wat vraagt u me nu precies? Wat zouden we ook moeten doen?

De heer Ivan Sabbe: Het overleg zou niet enkel met de sociale partners moeten plaatsvinden.

Minister Philippe Muyters: Met wie moeten we dan nog overleggen? Ik vraag het maar omdat ik uw vragen wil kunnen beantwoorden.

De heer Ivan Sabbe: Ik zal hier te gepasten tijde een voorstel over formuleren. Ik weet nu al wat de minister me zal antwoorden. Hij zal zeggen dat hij al initiatieven heeft genomen. Die initiatieven passen echter binnen de geijkte kanalen. Misschien moeten we buiten de lijnen denken om tot fundamentele oplossingen te komen.

Dit sluit in feite aan bij de discussie die we gisteren hebben gevoerd. We gaan niet snel genoeg. We moeten veel sneller en veel doortastender optreden. Dat is wat ik gisteren heb proberen duidelijk te maken. Ik wil hier zeker niet op de man spelen. Ik vind evenwel dat het Vlaams beleidsniveau sneller en doortastender vooruitgang moet boeken. We moeten veel concreter werken. Dat is mijn hoofdbezorgdheid met betrekking tot het werkgelegenheidsbeleid.

Minister, de bevindingen in het verslag van de HRW zijn geen verrassing. Ik vraag nog eens specifiek welke conclusies u uit dit verslag trekt en hoe u uw beleid hierop wil afstemmen.

Een groot gedeelte van de vacatures waarvoor geen scholing vereist is, situeert zich in Vlaanderen. Dat is een vaststelling. Ik heb daar verklaringen voor, maar ik zou graag horen wat uw analyse is en welke maatregelen u wilt treffen. Voor mij is dat heel duidelijk. Ik zou echter graag horen in welke mate u misschien hetzelfde beoogt.

Hoe beoordeelt u het voornemen van minister Milquet om een permanent overleg te organiseren? Welke acties wilt u daar concreet naar voren schuiven als input voor een zogenaamd werkgelegenheidspact?

In mijn repliek wil ik de herintredingskansen van 50-plussers in Vlaanderen en in de andere Europese regio's vergelijken. In eerste instantie stel ik echter deze vragen. Ik hoop dat ze duidelijk zijn en dat de minister ze kan beantwoorden.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: De twee vragen zijn gekoppeld, maar die van mij is meer specifiek dan de meer algemene vraag die de heer Sabbe heeft geformuleerd. De inspiratiebron is wel dezelfde, namelijk het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Dat kwam uit kort voor de zomer.

De HRW heeft ons herstructureringsbeleid onder de loep genomen. Daaruit blijkt dat, wie na een collectief ontslag hoopt om via een tewerkstellingscel snel een nieuwe job te vinden, niet te optimistisch mag zijn. In Vlaanderen hebben minder dan de helft van de personen jonger dan 50 zes maanden na hun inschrijving in de tewerkstellingscel een nieuwe baan. Dat percentage bedraagt slechts 21 procent voor de 50-plussers en daalt tot 9 procent voor de 50-plussers die na een herstructurering in aanmerking komen voor brugpensionering. 50-plussers hebben veel minder kans dan de gemiddelde werknemer om na een collectief ontslag opnieuw aan het werk te kunnen. Dat is natuurlijk een algemeen fenomeen op de arbeidsmarkt, en niet alleen in het kader van een herstructurering. Nochtans wijzen de meeste studies uit dat de collectief ontslagen werknemers niet benadeeld hoeven te zijn ten opzichte van degenen die individueel worden ontslagen.

De tewerkstellingscellen werden in 2005 met het Generatiepact ingevoerd. Ze richtten zich vooral op 45-plussers in bedrijven in herstructurering en bedrijven die vroeger al te snel in het stelsel van de brugpensionering terechtkwamen. De tewerkstellingscellen moesten de vroegtijdige uittredingen uit de arbeidsmarkt afremmen. In 2009 werd de tewerkstellingscel uitgebreid tot alle werknemers en tot alle bedrijven in herstructurering.

Het komt er immers op aan om te voorkomen dat de getroffen werknemers in volledige werkloosheid verzeild raken door de ‘passieve’ periode van vooropzeg of verbreekingsvergoeding om te zetten in een ‘actieve’ periode van werk zoeken, begeleiding en opleiding. Alle belangrijke actoren die bij een herstructurering betrokken zijn – de werkgever, de vakbonden, de VDAB en opleidingsinstellingen – zijn in de tewerkstellingscel vertegenwoordigd. Een cel staat leiding onder van de regionale VDAB-directeur. De VDAB en Vlaanderen spelen een grote rol in die tewerkstellingscel. Er bestaan eveneens een vijftiental permanente tewerkstellingscellen. Dat zijn aangepaste structuren die het mogelijk maken dezelfde rol te spelen ingeval kleine ondernemingen worden geherstructureerd of failliet gaan. Een tewerkstellingscel is bedoeld om voor alle ontslagen werknemers te voorzien in outplacement. De concrete behoeften, onder meer inzake opleiding, worden ingeschat en er wordt begeleiding verschaft. De inschrijvingsduur bij een cel bedraagt minimaal drie maanden voor werknemers jonger dan 45 jaar en minimaal zes maanden voor werknemers boven de 45 jaar. De kosten van de cel komen voor rekening van de ex-werkgever, maar er is voorzien in een tegemoetkoming vanwege de RVA en, ingeval de werkgever failliet gaat, vanwege het Sociaal Interventiefonds.

De analyse van de HRW heeft aangetoond dat de resultaten van een cel in termen van ‘opnieuw aan het werk kunnen’ voornamelijk afhangen van het profiel van de ontslagen werknemers, hun leeftijd en scholingsniveau, maar ook van de bedrijfstak, de geografische ligging, de vlotte samenwerking met de werkgever en vooral van de kwaliteit van het outplacementbureau en de begeleiding die door de tewerkstellingscel wordt gegarandeerd.

De HRW deed een aantal concrete aanbevelingen. Zo zouden ondernemingen, en zeker kmo's, beter moeten worden ondersteund om tot een vooruitziend HR-beleid te komen. Ook pleiten ze voor sectoraal uitgebouwde beroepsobservatoria. Onder meer in Frankrijk en Nederland zijn dergelijke structuren reeds operationeel. Die zouden bedrijven moeten toelaten sneller te anticiperen op evoluties in hun sector en hun sectorale arbeidsmarkt. Verplichte maar in tijd beperkte opleidingen voor werknemers in economische werkloosheid behoren tot de aanbevelingen. Het herstructureringsproces kan worden versneld en gerationaliseerd door, bijvoorbeeld, de duur te verkorten die nodig is tussen het ogenblik waarop de herstructurering wordt aangekondigd en het opzetten van de tewerkstellingscel. Misschien kan de VDAB daar op een pragmatische manier een ‘quick win’ realiseren. Verder pleiten ze voor een versterkte samenwerking tussen sectorale opleidingsfondsen teneinde in transversale behoeften op onze arbeidsmarkt te voorzien of de omscholing naar andere bedrijfstakken via aangepaste opleidingen te vergemakkelijken. Zo komen we dicht bij de excellente centra die u had vooropgezet, maar waar we in de praktijk nog te weinig van zien.

De HRW stelt vast dat, ondanks de initiatieven om kandidaat-bruggepensioneerden te activeren, slechts een heel klein deel van deze ontslagen werknemers opnieuw aan het werk gaat. Dit is een extra argument om de activering van het zoekgedrag naar werk geleidelijk, en op aangepaste wijze, uit te breiden naar alle werkzoekenden en bruggepensioneerden van jonger dan 60 jaar.

Minister, hoe evalueert u de resultaten van het Vlaamse herstructureringsbeleid en de organisatie van de tewerkstellingscellen in het bijzonder? Uiteindelijk heeft de VDAB de regie en de leiding daarvan in handen. Hoe evalueert u de werking van de permanente tewerkstellingscellen, die specifiek voor kmo's in de nodige begeleiding moeten voorzien? De HRW formuleerde een aantal aanbevelingen. Wat is uw visie hierop? Zult u het beleid hierop aanpassen? Zo ja, hoe?

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Zowel de heer Sabbe als de heer Bothuyne heeft terechte vragen gesteld. De minister zal daar een gepast antwoord op geven.

Minister, het – in de ogen van sommigen – rampzalige akkoord van vorige week zal u binnenkort heel veel instrumenten bieden om gepast en beter te kunnen inspelen op deze problematiek. Volgens mij gaat u daar blij mee zijn. Pas dan ook de juiste maatregelen toe om de 50-plussers op een correcte en gedegen manier aan het werk te helpen.

De heer Matthias Diependaele: Heb ik dan juist begrepen dat de aanpak van de overheveling van het hele arbeidsmarktbeleid en die delen van de sociale zekerheid wordt voorbereid?

De heer Robrecht Bothuyne: Te gepasten tijde krijgt u de teksten. (*Gelach*)

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik ben heel blij, mijnheer Van den Heuvel, te horen dat ik een nog beter beleid zal kunnen voeren in de toekomst. Ik ben heel benieuwd naar die teksten. Ik dacht dat de overheveling van de bevoegdheid voor arbeidsmarkt deze week aan bod kwam en dat het vorige week de Financieringswet was. Maar u weet het, want u was erbij. Ik ben vragende partij om een breder en duidelijker op elkaar geënt arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen te kunnen voeren. Ik geloof zelfs dat iedereen in deze commissie het daarmee eens is. Dat is in het verleden toch al gebleken.

Mijnheer Sabbe, ik ben net als u zeer blij dat de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen hoger ligt dan in de andere gewesten. Op zich vind ik dat niet de ambitie. We zitten ook een stuk boven het Europese gemiddelde. Daar ben ik blij mee. De doelstelling voor de werkzaamheidsgraad voor 2020 zetten wij op 76 procent. Dat is hoger dan het Europese gemiddelde, maar als je bij de top van Europa wilt horen, moet je beter doen dan het gemiddelde. De stap van nu grosso modo 72 procent naar 76 procent in tien jaar tijd is wel een uitdaging.

Vanaf het eerste moment heb ik gezegd dat we voor wie nu aan het werk is, de ‘niet-kansengroepen’ zal ik zeggen, bij de allerhoogste in Europa scoren. U herinnert zich wellicht de negentig regio’s die ik heb vergeleken. De problemen situeren zich, zoals ik gisteren ook heb gezegd, bij 50-plussers, laaggeschoolden, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Ik zal uiteraard daarop verder inzetten. Daar komen dikwijls vragen over in de commissie. Mijn beleid verandert niet van het ene moment op het andere. U weet dat ik samen met de Vlaamse sociale partners onder andere daarvoor een nieuw competentie- en loopbaanbeleid uitteken. Ik ben ervan overtuigd dat dat zal bijdragen tot het geheel.

Mijnheer Sabbe, u verwijst naar de 60.500 openstaande vacatures waarvoor geen scholing wordt gevraagd. U sprak specifiek sp.a daarop aan, maar u moet toch iets anders denken dan dat geen scholing zou betekenen dat iedereen dat kan invullen. Als iemand die in het bedrijfsleven staat, weet u heel goed dat het ontbreken van scholing bij een vacature, niet betekent dat er geen talenten en competenties worden gevraagd, maar het zijn er dan andere dan dat diploma. Dat is een eerste verschilpunt. Een tweede is dat van die 60.500 vacatures die in mei openstonden, 30.000 vacatures van de maand mei zelf waren. Ze hebben dus niet automatisch al de kans gehad om ingevuld te worden. Het is een foto van het moment, en zo ook te relativiseren.

Ik ben heel blij dat men in Vlaanderen blijkbaar al minder op zoek is naar specifieke diploma’s. Het is belangrijk om minder te kijken naar diploma’s en meer naar competenties en talenten, via assertiviteitstesten en andere testen die kijken naar wat iemand kan. Dat is zeker belangrijk voor wie ouder dan 50 is. 50-plussers waren in hun jonge tijd nog in een andere situatie qua studeren en de mogelijkheden van studeren. Als wordt afgegaan op diploma’s, komen die mensen heel dikwijls niet aan de bak, terwijl 50-plussers wel talenten en competenties hebben die we moeten gebruiken. Voor mij is het dus een goede zaak dat Vlaamse werkgevers minder vaak een diplomavereiste opgeven in hun zoektocht naar competente medewerkers.

Ik begrijp natuurlijk wel dat er knelpuntvacatures zijn. U kent de algemene visie. Enkele maanden geleden heb ik hier in de commissie een heel actieplan naar voren gebracht in verband met de knelpuntvacatures. Ik herhaal een punt, de rest som ik niet opnieuw op. U kunt in vorige antwoorden lezen wat de raad van bestuur van de VDAB naar voren heeft gebracht.

Dat ene is dat we het hele opleidingsaanbod van de VDAB screenen. Opleidingen waarna de cursisten onvoldoende snel aan de slag geraken, omdat de tewerkstellingskansen te klein zijn, worden afgebouwd ten voordele van opleidingen en vormingen met een veel grotere kans op tewerkstelling. De capaciteit van knelpuntopleidingen wordt dus verhoogd. De opleidingen die minder kans geven op de arbeidsmarkt worden verlaagd. Die grondige evaluatie van het opleidingsaanbod is vandaag aan de gang. De opleidingen die samen met partners worden georganiseerd, worden ook in dat opzicht geëvalueerd. Als het nodig is, zullen bijkomende middelen worden geheroriënteerd naar projecten in verband met knelpuntberoepen.

U verwijst naar mevrouw Milquet, naar aanleiding van de publicatie van het rapport in verband met een werkgelegenheidspact. Mevrouw Milquet heeft in dat kader gezegd dat ze zou ijveren voor een werkgelegenheidspact dat deel uitmaakt van het federale regeerakkoord. U zult het mij niet kwalijk nemen dat ik daarvan op dit moment niet op de hoogte ben en dat mevrouw Milquet mij dus ook niet gecontacteerd heeft. Als het een werkgelegenheidspact wordt met alle regio's, zoals zij toen heeft gezegd, is het wel aangewezen dat de minister van Werk van de Vlaamse regio daarbij betrokken wordt. Maar ik heb dus geen contact gehad. Als het past in het federale regeerakkoord, ben ik niet degene die contact moet opnemen met mevrouw Milquet. Ik heb het ook niet afgekondigd.

Mijnheer Bothuyne, u hebt het echt over de gevolgen van de bedrijfsherstructureringen. Het is inderdaad zo dat Vlaanderen over toch wel een aantal instrumenten beschikt: de tewerkstellingscellen, de eerste hulp via sociale interventieadviseurs, het verplicht outplacement, de screening van het activerend karakter van het begeleidingsaanbod – de regionale toetsing –, en het Sociaal Interventiefond. Dat zijn toch wel instrumenten die kunnen helpen om mensen die ontslagen zijn opnieuw aan werk te helpen.

In de eerste helft van 2011 waren er 3200 ontslagen werknemers die begeleid werden in tewerkstelling. 81 procent van die mensen volgde effectief outplacement. Maar zoals u ook al zei, zijn de gemiddelde uitstroomkansen van ontslagen werknemers laag, of in uw woorden, te laag, vooral voor oudere werknemers. De administratie Werk heeft zelf een screening gedaan, waarbij de regionale toetsing zelf verder in kaart werd gebracht. Ik denk dat dat een goede zaak is. Op het federale niveau is dat nooit gebeurd. Hier en daar geeft het ons toch wat extra inzicht.

Een van de maatregelen die volgens mij toch nog altijd maakt dat het voor de oudere werknemers zo laag ligt, is het blijvend gebruik maken van het brugpensioen op jonge leeftijd. Ik neem dat niemand kwalijk. Als we de doorlichting bekijken, zien we dat 46 procent, een kleine helft van alle bedrijven met Vlaamse activerende maatregelen, bij de federale minister van Werk nog altijd een verlaagd brugpensioen aanvraagt. Als ik u zeg dat van die 46 procent er 65 procent is waar men voor arbeiders tussen 50 en 52 jaar het brugpensioen vraagt, en voor 54 procent van de bedienden tussen 50 en 52 jaar, dan moet ik u niet zeggen dat dit een heel ander beleid is dan het activerend beleid tot 55 jaar dat we nu in Vlaanderen echt aan het voeren zijn. Het staat er zelfs in contradictie mee. U weet net als ik dat we die evaluatie nu nog plannen om het volgend jaar hopelijk tot 58 te kunnen uitbreiden. Die twee zaken staan dan wel haaks op elkaar. Het wordt dan moeilijk om in een tewerkstellingscel die mentaliteit, die wettelijke mogelijkheid die werkgevers en werknemers gebruiken, te rijmen met een activerend beleid dat we in Vlaanderen voeren. Dat vind ik toch een belangrijk element in het geheel. Degenen die mee de federale onderhandelingen voeren, roep ik op om het beleid naar Vlaanderen over te hevelen, of het minstens op het federale niveau te wijzigen. U weet dat, en ik denk dat er velen achter staan.

Eind maart 2011 waren er 651 bedrijven waarvan de outplacementbegeleiding werd opgevolgd in een van die tewerkstellingscellen in Vlaanderen. 620 bedrijven – 95 procent – zijn kmo's. Dat doet me eigenlijk wel plezier. 246 werknemers werden hierbij bereikt. Ik vind het spijtig dat ze er naartoe moeten gaan, want dat betekent dat er een probleem is. Maar ik ben wel blij dat ze de weg naar de tewerkstellingscel hebben gevonden. U weet dat het doel van de tewerkstellingscel het begeleiden van werk naar werk is. Daartoe wordt onder meer de outplacementbegeleiding aangeboden. Er werden ook een aantal maatregelen genomen om outplacement te verbeteren. Zo is er het certificeringsorgaan voor outplacementkantoren Certo, waar de outplacementbureaus een kwaliteitsgarantie kunnen en moeten halen. Daarnaast zorgt de certificering toch ook voor een betere uitwisseling. Dat was een van de grote doelstellingen, waarmee mijn voorganger was gestart. Nu is er een betere uitwisseling van de gegevens tussen de privékantoren en de VDAB. Ik denk dat dat toch essentieel is. Het werk van de outplacementbureaus valt daarna niet zo maar in het niet. Er is de zogenaamde warme overdracht met duidelijke gegevens en er is een naadloze aansluiting bij de VDAB, ook na outplacement. Er is ook nog zoiets als een cliëntvolgsysteem van de VDAB om alles goed op te volgen.

Ik kom ten slotte tot een aantal aanbevelingen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. U weet dat we volledig achter het pleidooi van de raad staan om de leeftijd voor de activering op te trekken. Ik voeg er wel aan toe dat we in Vlaanderen een voortrekker zijn op dat vlak. Onder meer in de nota-Di Rupo stond het optrekken van de werkgelegenheid tot 55 jaar gepland voor 2016. Wij doen dat al. Het is de bedoeling om volgend jaar al naar 58 jaar te gaan. Ik herinner me dat in de nota-Di Rupo stond dat dat vergoed zou worden. Wij doen dat zonder die voorziene vergoeding van de heer Di Rupo. Die teksten zullen allicht nog veel verbeterd worden. Dat is, mijnheer Van den Heuvel, toch altijd de bedoeling van besprekingen.

Wat de opleiding van werkzoekenden betreft, ben ik het natuurlijk eens met de hoge raad dat het beleid meer naar transversale behoeften op de arbeidsmarkt moet kijken en dat de omscholing naar andere bedrijfstakken via aangepaste opleidingen vergemakkelijkt moet worden. Er is wel een perceptieprobleem. Zoals ik gisteren nog in de plenaire vergadering heb gezegd, is het heel moeilijk om zowel mensen als werkgevers te overtuigen dat ze in een andere sector aan de slag kunnen. Er moet echt meer worden ingezet op heroriënteringen naar knelpuntberoepen. We doen dat ook. We creëren daarom ook die extra opleidingscapaciteit in die richting. Ik kom daar straks nog op terug, net zoals op de excellente centra.

Wat het Vlaams werkgelegenheidsbeleid betreft, ondersteunen we ongetwijfeld ook de vraagzijde. Dit lijkt me zeer belangrijk. Ik ben ervan overtuigd dat we tot een vooruitziend HR-beleid moeten komen. De bedrijven moeten, meer dan nu het geval is, leren volgens de filosofie van de competenties en de loopbaanplanning te denken.

We beschikken momenteel over een instrumentarium. Er zijn diversiteitsplannen en evenredigearbeidsparticipatie- en diversiteitsprojecten (EAD-projecten). Ik wil, samen met de sociale partners, nagaan of we die instrumenten, net als alle andere instrumenten, niet meer in een echt loopbaan- en competentiebeleid kunnen inschakelen. Dat zou ons in staat moeten stellen de instrumenten in de richting van een breed, competentiegericht HR-beleid en loopbaanbeleid bij bedrijven en organisaties te sturen. Er moet daarbij uiteraard ook aandacht aan doelgroepen worden besteed. Op zich lijkt een diversiteitsplan bij een bedrijf me geen goede zaak. Dit plan moet binnen een HR-plan passen. Veel bedrijven hebben op dit moment nog geen HR-plan. Die cijfers zijn hier al eerder aan bod gekomen. Ik zal hier in mijn antwoord op de vraag om uitleg van de heer Watteeuw dieper op ingaan. We moeten hier, zeker ten aanzien van kmo's, verder op inzetten.

Tot slot is er het project 'Vlaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst' (VLAMT). Dit lijkt me zeer moeilijk. Het onderzoek moet competentieprognoses uitbrengen en duidelijk stellen welke competenties voor een job in de toekomst nodig zullen zijn. De inhoud van jobs

evolueert immers snel. Iedereen kan in zijn eigen omgeving zien dat de gevraagde competenties en talenten sneller dan in het verleden veranderen. Het VLAMT is bedoeld om vooruit te kijken en na te gaan in welke richting de competenties op langere termijn wijzigen. Dit is zeker de moeite. We moeten nagaan of we op middellange of lange termijn trends kunnen terugvinden. Die informatie moet ons in staat stellen nog meer op de competenties van de toekomst te participeren.

Er zijn duidelijk concrete acties ondernomen. We plannen die acties ook in een filosofie met betrekking tot loopbanen en competenties. We werken dit verder uit met de sociale partners.

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Het verheugt me dat de heer Van den Heuvel zo optimistisch is. Hij weet meer dan wij. Dat is ook logisch. Ik ben echter zeer benieuwd. Laat ons een kat een kat noemen. Er is slechts een fundamentele oplossing voor de schaarste op de arbeidsmarkt en voor een doortastende arbeidsmotivatie, ook bij 50-plussers.

Dat punt is trouwens aan bod gekomen tijdens de uitzending van Terzake waaraan de minister en ikzelf hebben deelgenomen. Mevrouw Dewitte heeft toen een 50-plusser gevraagd of hij een van drie aanbiedingen zou hebben aangenomen indien hij geen opvang in de werkloosheidssteun zou hebben gehad. Die man is gelukkig zo eerlijk geweest om daar ja op te antwoorden.

Ik ben zeer benieuwd. Voor zover ik weet, blijven de werkloosheidsuitkeringen en bijgevolg de eventuele beperkingen in de tijd een federale bevoegdheid. De PS en de broeders zullen erover waken dat dit niet in goede handen valt. Aangezien dat een federale materie blijft, zullen we even ver als nu staan. De minister zal, zoals ze het in Nederland zeggen, wat in de marge mogen vogelen. Dit werkwoord wordt in Nederland gebruikt. Hier hebben we het over gepruts of over gerommel in de marge. *(Opmerkingen)*

Zolang we niet aan die sleutel kunnen, zal het probleem blijven bestaan. De premier in spe is ook de burgemeester van de stad met de hoogste werkloosheidsgraad van België. Hij wil natuurlijk niet aan dat privilege raken. Indien de heer Van den Heuvel op dit vlak nog een duwtje kan geven en we dat ook kunnen verkrijgen, zouden we pas echt gelukkig zijn.

Ik heb in het antwoord van de minister de concrete acties gemist. Ik heb dat punt gisteren ook al aangehaald. De minister heeft het activeringsbeleid voor de nieuwe instroom tot de leeftijd van 55 jaar opgetrokken. Ik pleit ervoor dat voor iedereen te doen. Hij moet dat resoluut tot 58 jaar optrekken. Uiteindelijk stappen stilaan 300.000 mensen uit de arbeidsmarkt. We moeten de babyboomers opvangen. Uiteindelijk is de enige manier die categorie actiever aan het werk te brengen. Het mag niet enkel om de nieuwe instroom tussen 52 en 55 jaar oud gaan. Het moet gaan om iedereen tot 58 jaar oud.

De K.U.Leuven heeft voor Eurostat een grafiek met de herintredingskansen van 50-plussers opgesteld. Als we Vlaanderen als één beschouwen, blijkt een Noor ouder dan 50 jaar 7,5 meer kansen te hebben om weer aan het werk te raken. Een Deense 50-plusser heeft vijf maal meer kansen. De Litouwers en de Esten bevinden zich in dezelfde categorie. Zelfs in het land van de buffone, Italië, heeft een 50-plusser 3,5 zo veel kansen om aan werk te geraken als een Vlaming van diezelfde leeftijd. Over de Walen en de Brusselaars wil ik zelfs niet spreken. Die bevinden zich ver onder het nulpunt. Ook in Polen of in Finland is de kans minstens het dubbele. Zelfs in Griekenland ligt de kans hoger dan bij ons.

Volgens mij is er daar nog veel werk aan de winkel. Die gegevens spreken boekdelen. In sommige landen is de situatie zeven keer beter dan hier. Het gemiddelde ligt ongeveer 3,5 keer hoger dan onze situatie. Wat ik hier vraag, is dan ook geen luxe. Het is een absolute must.

De minister heeft het daarnet over de scholing van ongeschoolden gehad. Ik ben me daarvan bewust. Ik heb veel ervaring met de opleiding van caissières. Normaal gezien gebeurt zoiets

intern in een bedrijf. Een bedrijf neemt een ongeschoolde persoon in dienst en verschaft die gedurende zes, acht of zelfs twaalf weken een opleiding in functie van de job. Meestal verloopt dat gefaseerd. Na elk blok wordt nagegaan of de betrokkene de materie goed heeft begrepen. Indien het antwoord positief is, volgt een praktijkgedeelte en dan weer een volgend opleidingsblok. Bedrijven die zichzelf respecteren, weten dat dit op een degelijke manier moet plaatsvinden.

Iedereen weet dat ik geen voorstander ben van subsidies. Ik kan de mensen die toch in bekoring zouden kunnen komen, echter melden dat de Europese Commissie zelfs subsidies voor de bedrijfsinterne opleidingen verstrekt.

Die opleidingen zijn in feite een taak van de bedrijven. Ik blijf erbij dat de vacatures voor ongeschoolde arbeid mits de nodige motivatie zeker ingevuld zouden raken. De ervaring leert ons echter dat veel mensen de neus ophalen voor jobs die werk op zaterdag of 's avonds inhouden. Een van de redenen waarom ze dergelijke jobs niet aannemen, is dat het alternatief, niet werken, te attractief is.

De minister heeft, samen met minister-president Peeters, aangekondigd dat hij 30 miljoen euro voor een nieuw werkgelegenheidsplan zou vrijmaken. Een loopbaanakkoord vormt hier een belangrijk onderdeel van. Ik zou graag vernemen wat de minister wil doen en wat er op dit vlak uiteindelijk concreet uit de bus zal komen.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Ik dank de minister voor zijn uitgebreid antwoord. Ik heb evenwel nog een paar bijkomende vragen.

De minister heeft verwezen naar een eigen studie, die hij door de administratie heeft laten uitvoeren. Is het mogelijk die studie ter beschikking te stellen van de commissieleden?

Ik heb begrepen dat de minister een aantal verbeteracties heeft uitgevoerd. Het gaat dan onder meer om de verbetering van de kwaliteit van de outplacement en de overdracht van dossiers. Zijn daarvan al resultaten te zien? Gebeurt dat nu al in heel Vlaanderen en met betrekking tot alle dossiers? Werken alle tewerkstellingscellen nu op de nieuwe manier?

De federale onderhandelaars zullen ons hopelijk zo veel mogelijk nieuwe bevoegdheden in handen geven om het beleid nog beter en nog sterker te maken. We beschikken echter al over heel wat instrumenten met betrekking tot herstructurerings. De minister heeft ze daarnet al opgesomd. Misschien kunnen we hier nog iets meer mee doen. Misschien kunnen we nog wat korter op de bal spelen.

De resultaten die we, zeker ten aanzien van 50-plussers, momenteel bereiken, zijn zeker te laag. De minister is verantwoordelijk voor de regionale toetsing. Het activerend karakter van de plannen wordt gescreend. Ik heb echter nog nooit gehoord dat de minister een plan zou hebben teruggestuurd. Hij heeft nochtans zelf aangegeven dat de meeste plannen brugpensioenen, soms zelfs op zeer jonge leeftijd, omvatten. De regionale toetsing verschaft de minister de mogelijkheid in te grijpen. Hierdoor kan hij misschien de werknemers en de werkgevers die over een dergelijk plan hebben onderhandeld, tot betere inzichten brengen. Misschien moet hij die bevoegdheid iets meer en iets nadrukkelijker trachten te gebruiken.

We moeten bepaalde maatregelen ook gewoon sneller durven invoeren. De minister heeft daarnet over de ondersteuning van de vraagzijde gesproken. Ons EAD-beleid moet in een iets breder HR-beleid worden omgezet. We mogen de focus op EAD daarbij niet uit het oog verliezen. Hoewel ik die visie ondersteun, wil ik erop wijzen dat we hierover ongeveer een jaar geleden, tijdens de bespreking van de beleidsbrief, al van gedachten hebben gewisseld. Ondertussen is een jaar verstreken.

We moeten onze visie en onze plannen sneller in daadwerkelijk beleid durven omzetten. De minister kan op dat vlak op kamerbrede steun rekenen. De heer Sabbe is nu al zeer enthousiast. Ik hoop op een versnelling en een versterking van het beleid op basis van onze

eigen bevoegdheden. Ik ben er immers van overtuigd dat we meer kunnen doen met de bevoegdheden die we nu hebben. Hopelijk hebben we straks, liefst zo snel mogelijk, veel nieuwe bevoegdheden. We kunnen met betrekking tot de bestaande bevoegdheden echter nu al een tandje bijsteken.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Een splitsing van de werkloosheidsuitkeringen zit er niet bij. Dat valt, zoals dat wordt genoemd, buiten de perimeter. We kunnen dit echter toch een wezenlijke stap voorwaarts noemen. Sommige mensen denken steeds aan revoluties en staan liever aan de kant om een grote stap te missen. Wij springen graag ver. Wij zijn echter geen hink-stap-springers. Indien een verspringer tweemaal springt, spring hij even ver als een hink-stap-springer. Volgens mij hebben we nu een wezenlijke stap voorwaarts gezet. Het lijkt me dan ook de moeite hier af te kloppen. We zullen in de toekomst wel zien hoever we nog gaan.

We mogen wat nu gebeurt zeker niet onderschatten. Indien deze hervorming wordt goedgekeurd, bevinden delen van de sociale zekerheid zich wel in de perimeter. Volgens sommigen is de sociale zekerheid altijd een heilig huisje. Dat klopt niet. De kinderbijslag komt onze richting uit. Dat betekent dat 6 miljard euro van de sociale zekerheid naar de deelstaten gaat. De kortingen van de RSZ komen over. Dat is een prachtig instrument. De naam zegt het al. Het gaat hier om geld van de sociale zekerheid.

We moeten hier niet flauw doen en beweren dat dit akkoord niets bevat. We zetten belangrijke stappen voorwaarts. Dit brengt me bij wat de heer Bothuyne net heeft verklaard. Met de RSZ-kortingen beschikken we over een fiscaal instrument om ons tot de 50-plussers te richten.

De federale overheid heeft altijd al een beleid met RSZ-kortingen en -stimulansen gevoerd. Het Rosetta-plan richtte zich in Wallonië op jongeren, want daar was de jeugdwerkloosheid groter, en in Vlaanderen op ouderen. De krachten werden in die mate verdeeld dat dit plan eigenlijk op geen enkel front resultaten opleverde. Dat is nu voorbij. Binnen enkele jaren beschikt de Vlaamse Regering over een mooie portefeuille om RSZ-kortingen in te voeren. We zullen dit allicht op de 50-plussers toespitsen. Dan gaat het niet langer om een panoplie van incentives, premies en gepruts in de marge: het gaat dan om een wezenlijke maatregel. Een RSZ-korting is geen gepruts in de marge.

Vlaanderen moet dit instrument goed gebruiken. Vlaanderen zit nu op 72 procent. Dit betekent dat 76 procent een minimum is. Het is de ambitie tot de vijf beste regio's te behoren. Met 76 procent in 2020 zouden we niet eens tot de top 25 behoren.

We moeten dit steeds in de juiste context zien. We zitten dan boven het Europees gemiddelde, dat 75 procent bedraagt, maar dat gemiddelde omvat ook de resultaten in regio's van Portugal tot Griekenland. Het zuiden van ons land maakt daar ook deel van uit, maar heeft allicht slechts een klein aandeel in de grote EU. Indien we 76 procent zouden halen, zouden we een stap voorwaarts zetten. We moeten de rangschikking echter in de gaten houden.

In elk geval hebben we de ambitie. Tot mijn grote verbijstering is in het andere landsgedeelte niets ingevuld. België en Vlaanderen hebben een percentage naar voren geschoven. Wij mikken hoger dan het Europees gemiddelde. Op zich is dat goed. We moeten echter haalbare doelstellingen hanteren. In de Europese ranking zitten we niet bij de best presterende regio's inzake arbeidsmarkt. Onze doelstelling is te laag. Dat is een objectieve vaststelling. Binnen België doen we het natuurlijk schitterend. *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

Jawel, minister, u hebt vorig jaar zelf in uw beleidsbrief een mooie tabel en analyse gegeven. Trek dat door naar uw volgende beleidsbrief en u zult zien waar u met die 76 procent staat. Er is dus veel werk aan de winkel. Deze commissie steunt u daarin. Op enkele tonen of nuances

na zit de onderstroom hier wel goed. Wij steunen u om een heel actief beleid te voeren op dat vlak, met een straffe uitbreiding van instrumenten.

De heer Matthias Diependaele: Mijnheer Van den Heuvel, u kietelt natuurlijk graag. Inzake het hink-stap-springen weten we al dat de ambities van CD&V eerder beperkt zijn. Dat moet u niet meer uitleggen.

U spreekt over de overkomst van de bevoegdheden. We zitten met het activerings- en het passiveringsbeleid. Als we niet grondig kunnen inbreken op het passiveringsbeleid – dat is nu volledig federaal – blijven we tegen een muur botsen. Een perfect activeringsbeleid kan daar niet tegen op. Dat probleem blijft. We zullen zien wat er overkomt, wat de resultaten van de onderhandelingen zijn. Als we de teksten hebben, zullen we ze beoordelen.

Dank u voor het kietelen.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik ben vooral blij dat iedereen eventuele bijkomende bevoegdheden toejuicht. De heer Sabbe zegt dat ze dan in goede handen zullen zijn. De heer Van den Heuvel zegt dat de commissie mij steunt in mijn huidig beleid en dat het nog kan worden uitgebreid. Ik dank u dat u op die manier mee wilt nadenken.

Moeten we alleen de nieuwe instroom of iedereen activeren? U moet dat in zijn historische context zien. In 2006 hebben we de leeftijd verschoven van 50 naar 52 jaar, en nu van 52 naar 55 jaar. De volgende stap is de verschuiving naar 58 jaar. Momenteel wordt geëvalueerd of we dat begin volgend jaar kunnen doen. De instroom is de start. Als we de instroom continu blijven doen, hebben we op een bepaald moment ook 58-jarigen. De 55-jarigen doen we dan sneller omdat we er al een tijd mee bezig zijn en de 52-jarigen nog sneller. Iedereen die dan instroomt, nemen we mee.

U kent de filosofie achter het regeringsakkoord. Nu ga ik samen met de sociale partners naar een akkoord werken tegen het einde van het jaar rond competentie en loopbaanbeleid.

De studie waarvan sprake, mijnheer Bothuyne, is de studie van de regionale toetsing. 166 bedrijven maakten hun resultaten over. Ik zal u die bezorgen. Ik wil er nog op wijzen dat ik alleen een regionale toetsing kan doen van bepaalde aspecten, en brugpensioen zit daar niet bij. Federaal minister van Werk Milquet heeft al geregeld geprobeerd om uitspraken uit te lokken over het brugpensioen. De mensen zullen blijven gebruik maken van het brugpensioen zolang het bestaat. We kunnen de werkgevers noch de vakbonden kwalijk nemen dat ze het brugpensioen gebruiken. Het is een sociaal aanvaardbare methode. Het is logisch dat het in een totaalpakket zit dat werkgevers en vakbonden behandelen zolang het instrument bestaat en gebruikt wordt. Ik vind het moeilijk om mij over bestaande wetgeving uit te spreken. Dat we de activering van al die mensen zinvol vinden, is nogal duidelijk. Dat we talenten verkwisten door ze met vervroegd brugpensioen te sturen, is voor mij ook duidelijk.

Moeten we sneller gaan met Jobkanaal en de EAD-projecten? De contracten waren gesloten met afspraken over drie jaar. U mag niet vergeten dat die organisaties een achterban hebben die mee moet worden overtuigd. Er moeten stappen worden gezet. Er moet een mentaliteitsverandering komen. Het is goed dat we daar maanden geleden mee zijn begonnen. Daardoor zullen we klaar zijn om bij de vernieuwing van de contracten van Jobkanaal en andere over te stappen op de nieuwe filosofie.

Wie zou ik zijn om te zeggen dat ik niet graag zou hebben dat alles sneller gaat? Ik heb wel al geleerd dat we een arbeidsmarktbeleid enkel kunnen voeren als het gedragen wordt door het veld. Dat betekent dat we soms trager moeten gaan. Soms is het goed, om in de sport te blijven, mijnheer Van den Heuvel, om een beetje achteruit te gaan om verder te springen. Met dit beleid en deze filosofie kunnen we die stappen samen met de sociale partners zetten.

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Ik voel hier al een zekere preformatiekoorts, een zekere koorts over de asymmetrie tussen de Vlaamse en de Federale Regering. De ene vindt van de andere dat die te snel gaat en omgekeerd. Ik heb genoten van de kleine schermutseling tussen de heer Van den Heuvel en de minister. *(Opmerkingen van de heer Koen Van den Heuvel)*

Ik heb dat wel zo aangevoeld. De ene vindt dat de andere niet snel genoeg gaat. De heer Diependaele heeft er dan wat slagroom op aangebracht.

Minister, mijnheer Van den Heuvel, we zullen veel meer out of the box moeten denken. De conclusie van vandaag is dat we sneller moeten gaan. Dat is positief. Ik heb hier een aantal zaken aangereikt, zoals de onmiddellijke aanpak tot 58 jaar, niet alleen de nieuwe instroom maar allemaal. Ik zal doen zoals de vakbonden en op dezelfde nagel blijven kloppen. Ik ben ervan overtuigd dat we sneller moeten gaan. Alleen door sneller te gaan kunnen we de babyboomers opvangen. Misschien moet u minder afstemmen met de sociale partners, minister, het moet vooruitgaan, het moet sneller gaan. Anders gaan we enorm tekortschieten met ons arbeidsmarktbeleid, met alle gevolgen van dien.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Wij zijn allemaal aan het verspringen en het hink-stap-springen met de meerderheid. De heer Sabbe is allang aan het watertrappelen. Of men daarmee veel bereikt, dat is wat anders.

Wie met brugpensioen gaat, moet beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Er zijn stimuli om opnieuw aan het werk te gaan. Misschien moeten we daar nog meer op inzetten. Ik hoop dat we op die manier betere resultaten halen dan de 9 procent van vandaag.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mijnheer Sabbe, ik heb de minister gisteren zelfs voor de camera's bewierookt. Ik heb gezegd dat de twee N-VA-ministers het regeerprogramma op een enthousiaste manier uitvoeren en dat ze voor mijn part gerust op hun plaats kunnen blijven. Dat was voor heel kijkend Vlaanderen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de nood aan een actualisering van het begrip 'passende dienstbetrekking' en de bevordering van de interregionale mobiliteit naar Zuid-West-Vlaanderen naar aanleiding van de wijzigingen inzake het statuut van grensarbeiders - 2631 (2010-2011)

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Voorzitter, collega's, mijn vraag heeft betrekking op de specifieke aanpassing van de passende dienstbetrekking. De criteria van de passende dienstbetrekking worden bepaald in de artikelen 22 tot 32ter van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering. Geregeld wordt zowel in werkgeverskringen als door de VDAB geopperd dat de vigerende reglementering onvoldoende geactualiseerd is. De beoordeling van de motieven die door een werkzoekende worden aangehaald, gebeurt in eerste instantie immers door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, die de betrekking aanbiedt. Bij werkweigerings kan de VDAB een transmissie doen naar de RVA. Die transmissie wordt geregeld in het samenwerkingsakkoord van april 2004.

Uit cijfers van federaal minister van Werk en Gelijke Kansen Milquet blijkt dat het aantal transmissies wegens werkweigerings zeer beperkt is. De VDAB heeft er in 2010 welgeteld

314 overgemaakt. 34 daarvan resulteerden in een verwittiging, 239 in een sanctie zonder uitstel en 38 in een sanctie met uitstel. Opmerkelijk is nog dat het aantal transmissies in Wallonië met 995 opmerkelijk hoger lag. In Brussel daarentegen waren de transmissies zeer laag, namelijk 38.

Onze collega Lahaye-Battheu heeft in de Kamercommissie voor de Sociale Zaken op 22 juni een vraag gesteld aan minister Milquet. Die antwoordde dat ze persoonlijk voorstander is van een verruiming van het begrip ‘passende dienstbetrekking’ zodat werklozen verplicht worden in te gaan op een ruimer aanbod aan jobs. Een van de concrete problemen blijkt momenteel immers te zijn dat de dienstbetrekking tijdens de eerste zes maanden van werkloosheid niet passend is als ze niet overeenstemt met het aangeleerde beroep, noch met het gewone beroep of een verwant beroep.

Tijdens een hoorzitting in het Vlaams Parlement heeft de administrateur-generaal van de VDAB, Fons Leroy, ook gealludeerd op dit probleem. Hij wees er toen wel op dat het een federale bevoegdheid was. Desalniettemin blijkt uit het antwoord van minister Milquet dat er noch vanwege de VDAB, noch vanwege u als minister van Werk een vraag aan haar werd gericht om de criteria voor passende dienstbetrekking te actualiseren. Ik heb daar vragen bij, toch omdat ze altijd stelde bereid te zijn om de bestaande regeling te evalueren en aan te passen.

Uit de gegevens blijkt dat de nood vooral zeer hoog is in de regio Zuid-West-Vlaanderen, omdat de krapte op de arbeidsmarkt daar zeer groot is. De vigerende criteria voor passende dienstbetrekking leveren daar eens te meer moeilijkheden op om vacatures in te vullen. De regio doet traditioneel een beroep op heel wat grensarbeiders uit Frankrijk. Vanaf 1 januari 2012 verandert de regeling. Zo dreigt de instroom van grensarbeiders uit Frankrijk te vervallen.

Wij vragen ons af of de huidige regeling inzake passende dienstbetrekking met deze nieuwe omstandigheid op de arbeidsmarkt aan een actualisatie toe is, teneinde te voorkomen dat heel wat vacatures ongevuld blijven. Minister Milquet wil zelf een initiatief nemen voor de regio Zuid-West-Vlaanderen. Ze plant op korte termijn een overleg met alle actoren, evenals met de VDAB en Forem.

Minister, erkent u dat er nood is aan een actualisering van het begrip passende dienstbetrekking? Zo ja, in welke concrete zin wilt u het begrip aangepast zien? Wat zijn de belangrijkste pijnpunten van de huidige reglementering? Gegeven het feit dat ook de administrateur-generaal van de VDAB hierop in het verleden al meermaals heeft gealludeerd, vernam ik graag van u waarom noch u, noch de VDAB ooit een initiatief heeft genomen naar de bevoegde federale minister om te komen tot een actualisering van het begrip passende dienstbetrekking. Er is volgens haar nog altijd geen overleg geweest. Hoe kan het lage aantal transmissies inzake werkweigering in 2010 worden verklaard als men zich vanuit de VDAB herhaaldelijk beklagd heeft over het feit dat het huidige begrip passende dienstbetrekking niet voldoende actueel is? Hoe staat u tegenover het aangekondigde initiatief van minister Milquet om specifiek voor de regio Zuid-West-Vlaanderen de interregionale mobiliteit vanuit Henegouwen te bevorderen als antwoord op de veranderde regelgeving met betrekking tot grensarbeid? Hebt u of de VDAB daarvoor al een uitnodiging van minister Milquet ontvangen? Hebt u al concrete voorstellen of maatregelen uitgewerkt om te verhelpen aan het probleem van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt in Zuid-West-Vlaanderen?

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Het doet me plezier dat een collega uit het verre Limburg en minister Milquet zich bezighouden met de problemen van Zuid-West-Vlaanderen en specifiek met de grensarbeid. We gaan veel hulp nodig hebben om de openstaande vacatures in te vullen. Hoe meer mensen er aan de kar trekken, hoe beter.

Mevrouw Peeters, u verwijst naar de hoorzittingen in de commissie in maart 2011. Ik wil toch nog eens duidelijk stellen dat daar verschillende standpunten aan bod gekomen zijn. De heer Leroy zei dat het profiel van de jongeren vanaf dag één van de werkloosheid zou moeten worden geconfronteerd met de beschikbare vacatures. Indien nodig moeten ze worden geheroriënteerd, zelfs al zijn ze als schoolverlater niet happig op een nieuwe opleiding. Een pilootproject lijkt mij aangewezen. Minister, is er al een pilootproject opgestart voor dit probleem?

Professor Sels zei tijdens die hoorzitting dat hij vragen had bij het plan voor deze schoolverlaters. Het lijkt hem niet evident om als schoolverlater te horen dat je geheroriënteerd moet worden en weer een opleiding moet krijgen. Het is daarom niet mis om, in plaats van die zes maanden terug te brengen naar één dag, eventueel drie maanden te overwegen. Dat zou een tussenoplossing kunnen zijn.

Er zijn eventueel ook nog andere problemen bij deze activering. Ik haal twee knelpunten aan, die respectievelijk door de werkgevers en de werknemers ook telkens worden genoemd. Een eerste knelpunt is dat de werkzoekende gaat solliciteren enkel om in orde te zijn en dat ook laat blijken. Een tweede knelpunt is het fenomeen dat werkzoekenden ontmoedigd geraken door een gebrek aan feedback van de werkgever.

Hoe gaat het beleid daarmee om? In het verleden werd er geopperd dat werkgevers meer structurele feedback zouden moeten geven aan iemand die vraagt om werk. Een maatregel die een deel van de frustratie van de werkzoekende kan wegnemen, is het mechanisme om bij het afsluiten van elke online sollicitatieprocedure op de VDAB-website automatisch een antwoord aan alle sollicitanten te sturen. Hiervan was sprake in het kader van de VDAB-dienstverlening voor werkgevers. Is dat intussen geïmplementeerd?

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Ik ben uiteraard heel blij dat alle collega's bezorgd zijn. Voor we kijken naar de interregionale samenwerking of althans het overhevelen van mensen die geen werk hebben vanuit Wallonië naar Vlaanderen, wil ik wijzen op een werking binnen Vlaanderen, waaraan we een absolute prioriteit zouden kunnen geven.

Ik heb gisteren ook gezegd dat er 12.000 werkzoekenden zijn alleen in Gent. Er zijn er 3000 in Oostende. In Ieper, Waregem, Kruishoutem en overal elders zijn er vacatures. Binnen de Vlaamse context zouden we er al werk van kunnen maken om die 12.000 werklozen in Gent te motiveren, zodat ze de weg vinden naar die regio om die vacatures zo veel mogelijk in te vullen. Waregem is 18 minuten sporen. Voor we over een interregionaal niveau, zijnde met een ander gewest, praten, moeten we binnen de bevoegdheid van de Vlaamse minister van Werk alle middelen aanwenden om op een haalbare afstand binnen onze regio de mobiliteit voor jobs te realiseren, met de nodige acties als het niet gebeurt.

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Voorzitter, minister, collega's, hier wordt gezegd dat de passende dienstbetrekking anders moet worden geïnterpreteerd. Akkoord, maar het doet me denken aan de discussie in de media vorige week over de universiteiten en of die hogere inschrijvingsgelden kunnen vragen voor richtingen die moeilijk toegang geven tot de arbeidsmarkt.

We zijn er bij de bemiddeling net wat van teruggekomen om iedereen onmiddellijk een pakket aan te bieden. Er is een categorie van mensen die hoe dan ook zelfredzaam zijn en snel een andere betrekking vinden. Het is niet zozeer omdat men een verkeerd diploma heeft, dat men geen werk vindt. Zowel in de privé als bij de overheid, zoals ik zelf merk in mijn stad, waar we nu aan het aanwerven zijn, vraagt men eerder een niveau dan een specifieke opleiding. Mensen die bepaalde attitudes combineren, vinden gemakkelijk werk, niet zij met een specifiek diploma.

Als men de passende dienstbetrekking anders omschrijft, moet men ook met dat aspect rekening houden. Mensen die echt bekwaam zijn, zijn soepel en flexibel genoeg om zich de eerste maanden wat aan te passen. Ze kunnen zich de specifieke opleiding op de werkvloer heel snel eigen maken. Het is niet nodig om dan sturend of betuttelend tussenbeide te komen.

Maar ik verzet me er niet tegen dat men na enkele maanden zegt dat iemand niet kan blijven hangen in een sector waar die in een straatje zonder eind zit. Dat is wat anders. Zoals professor Sels ook heeft gezegd, moet de omschakeling meer gaan over: mensen die uit een krimpende bedrijfsactiviteit komen, richten naar een groeiende bedrijfsactiviteit.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Mijn punt sluit nauw aan bij wat de heer Laurys zegt. Het zou een goede zaak zijn te kijken naar de definitie voor een passende dienstbetrekking, maar we zullen wel altijd een definitie nodig hebben. Het is onzinnig om vanaf dag één iedereen met alle vacatures te confronteren. Dat is de chaos organiseren en staat haaks op het beleid van het passend maatpak.

Ook binnen de Vlaamse bevoegdheden kunnen we stappen zetten. Nu moeten mensen vaak het begrip ‘niet-passende dienstbetrekking’ inroepen. Ik verwijs naar mobiliteit, kinderopvang en het hangende probleem van diplomavereisten bij de Vlaamse en lokale overheden. Dat werpt nog altijd schotten op, waardoor mensen vaak willen maar niet mogen deelnemen aan een selectie.

Ook de VDAB heeft al een inspanning gedaan, door mensen erop te wijzen dat, als ze hun profiel aanhouden, de VDAB zijn handen ervan af houdt omdat ze met dat profiel niet aan de slag kunnen. Ik herinner me taxidermisten en dergelijke die die boodschap gekregen hebben. Dat zijn in aantal kleine inspanningen, maar het is wel belangrijk dat die oefening gebeurt.

Ik ben het met mevrouw Fournier eens dat we in de toekomst op een heel andere manier zullen moeten aankijken tegen vacatures en de manier waarop we die invullen.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: De definitie van passende dienstbetrekking ligt daar ook, hier recht tegenover, en zal de komende weken worden aangepast, strenger gemaakt. Streng genoeg of niet, dat weet ik niet, in elk geval wordt die aangepast.

In Vlaanderen kunnen we toch ook nog wel wat doen. Ik dacht dat bij de VDAB nu al een experiment loopt met min-25-jarigen. Niet zozeer om te zeggen dat mensen van hun initiële ambitie moeten afstappen, maar wel dat ze die moeten verruimen: zet niet alles in op die ene ambitie en kijk ook naar vacatures die er nauw bij aansluiten. Daar moeten we naartoe. Ook moeten we, zoals de heer Laurys zegt, de mensen wat tijd geven omdat er heel wat zelfredzaamheid is. Het verruimen van de kansen en de potentie van de mensen moet op de agenda komen. Ik weet niet, minister, of u al een eerste evaluatie hebt van dat experiment bij de VDAB in verband met het verruimen van de vacatures voor min-25-jarigen.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik ben heel blij met de bijkomende opmerkingen van de heren Van den Heuvel, Van Malderen en Laurys en van mevrouw Fournier in verband met het anders invullen van jobs. Dat is de essentie van de zaak: maatwerk, minder gericht op diploma's. We vinden diploma's zeker belangrijk, maar willen er toch een ander gewicht aan geven. Zowel bij werknemers als bij werkgevers moeten we naar een andere filosofie.

Mevrouw Fournier, dat is mijn antwoord op uw opmerking over ‘de jongere’. Volgens mij bestaat dé jongere niet en heb je ook voor hen maatwerk nodig. Bij de ene jongere kun je misschien beter drie maanden wachten, bij de andere niet. Bij een derde kunnen we misschien gerust zes maanden wachten. We moeten naar maatwerk. De jongere, de 50-plusser, de allochtoon, de man tussen 20 en 30, ook de vrouw tussen 20 en 30: die bestaan volgens mij

niet. Elk individu heeft eigen talenten en competenties. Dat is de filosofie waar we naartoe gaan en willen gaan met een loopbaan- en competentiebeleid.

Mijnheer Van den Heuvel en mevrouw Fournier, ik wil voorstellen dat u een schriftelijke vraag of een vraag om uitleg stelt over die pilootprojecten. Ik heb die gegevens nu niet bij. Ik heb deze negen vragen nu voorbereid, ik heb niet alle details die daar bovenop komen bij.

Ik kom tot de essentie van de zaak. Mevrouw Peeters, ik hoop dat u aan uw partij het antwoord doorgeeft. Ik begin al te denken dat dit u hebt gevraagd om inhoud te krijgen daarover. Ik ben het in elk geval helemaal met u eens dat we het over de actualisering moeten hebben. U hebt het over de wet van 1991. Het is eigenlijk nog erger. De wet van 1991 neemt op dat punt bijna heel de wet van 1963 over. Zelfs ik zat toen nog niet in de kleuterklas.

Ondertussen is er een en ander gewijzigd in de arbeidsmarkt. Ik geef enkele knelpunten waarmee te weinig rekening wordt gehouden, zoals andere sprekers ook al hebben benadrukt. Het eerste belangrijke verschil is dat we in veel gevallen met een andere gezinssituatie zitten dan in 1963, zoals eenoudergezinnen en alleenwonenden. De scholingsgraad verschilt ook sterk tussen toen en nu. De zelfredzaamheid is door verschillende mensen vermeld. De mobiliteit, mijnheer Sabbe, was in 1963 wel anders dan nu. De passende dienstbetrekking van nu houdt rekening met de mobiliteit van toen, en dat is verkeerd. Dat moet worden veranderd. Het werken buiten de kantoren is ook een element. Toen was het veel meer de nine-to-fivejob, nu is er meer flexibiliteit. De definitie van passende dienstbetrekking vandaag houdt ook geen rekening met de competenties en de snelheid waarmee de inhoud van een job wijzigt.

In de huidige regels van 1991 of 1963 focussen we effectief te veel op opleiding en op werk. Die houden te weinig rekening met de mogelijkheden, mevrouw Fournier en mijnheer Van den Heuvel, die nu worden gezocht bij heroriëntering vanaf min-25-jarigen. Via dat maatwerk wordt dat verder doorgetrokken naar iedereen. We zetten in op mogelijkheden, op het openstellen over de sectoren heen. U hebt het voorbeeld gegeven. Gelukkig gaat de VDAB in zijn beetje beoordelingsvrijheid al heel soepel om met de bestaande regels. Met dat project voor de min-25-jarigen gaan we er toch al op in.

Met gewoon een herziening van het begrip ‘passende dienstbetrekking’ komen we er niet. Met de vergrijzing, de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, de knelpuntberoepen en de snelle wijziging van de inhoud van jobs moeten we naar meer gaan. Vergeet niet dat de huidige federale wetgeving vertrekt van bijna een tegenstelling: ofwel ben je onmiddellijk beschikbaar voor de arbeidsmarkt en heb je recht op een werkloosheidsuitkering, ofwel ben je niet onmiddellijk beschikbaar en verlies je je uitkering. Een tussenstap, een link naar activering, naar dienstverlening of begeleiding, zit amper in die filosofie van de passende dienstbetrekking.

Er is nood aan een vernieuwd, streng, maar rechtvaardig en transparant kader voor het activeren en toekennen van die werkloosheidsuitkering. Dat vereist dus veel meer dan een aanpassing van de voorwaarden van een passende dienstbetrekking en de controle op passend zoekgedrag. Dat kan naar mijn oordeel pas als de verschillende aspecten van activering op elkaar worden afgesteld. Uiteraard is dat het gemakkelijkst als het allemaal in één hand is, maar het kan ook als het ene federaal is en het andere Vlaams, op voorwaarde dat het goed op elkaar wordt afgestemd. Dat is mijn inschatting van wat er kan of moet gebeuren.

Mevrouw Peeters, de informatie die is gegeven, dat Vlaanderen – noch ik, noch de VDAB – een initiatief zou hebben genomen, klopt niet. Het is wel juist dat we geen formele vraag hebben gesteld aan mevrouw Milquet. Ik leg uit waarom dat volgens mij niet zinvol was. Onze mensen van de Vlaamse en de federale overheid hebben samen gezeten en amendementen uitgewerkt over hoe die wetgeving zou moeten worden aangepast om rekening te houden met zeer specifieke situaties van werkzoekenden in armoede en werkzoekenden met een MMPP(medische, mentale, psychische of psychiatrische)-

problematiek. Die voorstellen zijn uitgewerkt en werden overgemaakt. Ik zou u kunnen zeggen dat ze al een jaar stof aan het verzamelen zijn. Het antwoord was dat, gelet op het feit dat er geen Federale Regering met volheid van bevoegdheid was, die zaken niet behandeld konden worden. Als die zaken niet behandeld konden worden, zal het u ook niet verwonderen dat ik vandaag niet van start ben gegaan met de ruimere bespreking, die ik nodig vind. Dat kon immers nog niet.

U stelt een vraag over het beperkt aantal transmissies vanwege werkweigerings. Over de cijfers heb ik het zo dadelijk. Inzake de werkweigerings is er een zekere logica. De huidige wetgeving laat toe dat een werkzoekende zich gedurende de eerste zes maanden van de werkloosheid beperkt tot één enkele beroepsaspiratie. U ziet daarin nog het oude idee zitten. Ik trek het nu op flessen, maar iemand zou dan kunnen zeggen dat hij alleen een job als leeuwentemmer wil aanvaarden. Dat is één beroepsaspiratie. Men kan weigeren om voor beroepen te solliciteren die verschillen van het beroep waarvoor men is opgeleid. Iemand die is opgeleid om leeuwentemmer te worden, kan zich daartoe beperken. Ook kan men zich beperken tot het laatste beroep dat men heeft uitgeoefend. Dat maakt duidelijk dat er nood is aan een andere procedure. De focus van de uiteenzettingen van de heer Van Malderen, de heer Laurys, de heer Van den Heuvel en mevrouw Fournier is om weg te gaan van diploma's en ervaring, en om talenten ook elders te kunnen inzetten. Ik denk dat de dierentemmer nuttig werk kan doen in de zoo, werk dat dicht aansluit bij zijn talenten, zijn competenties, en misschien ook bij zijn goesting. We mogen dat echter niet doen.

Er is nood aan een duidelijke procedure. Zoals de heer Van den Heuvel zei, maken we in afspraak met de RVA gebruik van een procedure, met name een uitzondering in de wetgeving: als er weinig kans is om een bepaald beroep op te nemen, moet men zich ruimer oriënteren en het jobdoelwit verruimen. De raad van bestuur van de VDAB – de werkgevers en de vakbonden samen – hebben beslist dat hij een lijst van beroepen zal maken met weinig kans op de arbeidsmarkt. De verruiming wordt met die procedure vanaf 1 oktober 2011 gestart. Tot 25 jaar moeten mensen al sneller naar die verruiming van de arbeidsmarkt overgaan.

Ik ga nu in op de cijfers zelf. Mevrouw Peeters, ik vraag u om daar voorzichtig mee om te gaan. Een registratie of een transmissie wordt gedaan om verschillende redenen. Als men kijkt naar de cijfers van de VDAB, dan is het leeuwenaandeel van de transmissie die geregistreerd wordt, die voor het niet ingaan op een uitnodiging. Er is het niet ingaan op een uitnodiging of een transmissie over de werkweigerings. Niet ingaan op een uitnodiging is daar het belangrijkste. Vanmorgen zijn de RVA-schorsingscijfers bekendgemaakt. De VDAB heeft onmiddellijk gereageerd en gezegd dat er een inhaalbeweging is, iets waar ik ook echt van overtuigd ben. Het is uiteindelijk de RVA die autonoom beslist wie wordt geschorst of niet. Wij hebben daar niets mee te maken. Als ik kijk naar het aantal transmissies, kan ik u zeggen dat we in dezelfde grootorde zitten. In Vlaanderen hebben we 9000 transmissies, tegen 11.000 in Wallonië. Als we kijken naar de hoegrootheid van de werkzaamheidsgraad en het aantal werkloosheidsuitkeringen, denk ik dat dat een juist aantal is. Ik kan de tabellen overmaken. Zij richten zich meer op het weigeren van een werkaanbieding – 6194. Wij zitten bij de uitschrijving of het niet ingaan op een uitnodiging op 8000. Wij zitten op 9000 en zij op 11.000.

Mevrouw Fournier, over de West-Vlaamse en Noord-Franse arbeidsreserve hebt u me al geregeld vragen gesteld. Ik heb er toen ook elke keer op geantwoord. Ik verwijs naar die antwoorden. U weet dat dat een heel moeilijke zaak is. Ik heb altijd gezegd dat de federale wetgeving uitdovend is. U weet dat we met de VDAB, Noord-Frankrijk en de Forem een initiatief nemen om daar rond te werken. We hebben samen jobbeurzen gedaan, ook met werkgeversorganisaties. Ik sta open voor alle initiatieven die genomen kunnen worden. Alle ideeën daarover zijn welkom als ze vallen binnen de huidige wetgeving en als ik ervoor kan zorgen. Als minister Milquet een uitnodiging stuurt, zal ik er onmiddellijk op ingaan. Ik kan u

echter zeggen dat noch de VDAB, noch ik daarover iets nieuws hebben gekregen. Voor het overige verwijs ik naar de antwoorden uit het verleden. Ik sta er echt open voor.

Mevrouw Fournier, u weet het, want u was erbij. Er werden gesprekken gevoerd. We kennen het probleem. Het zoeken naar een oplossing is echter heel moeilijk. Binnen de huidige wetgeving nemen we alle mogelijke initiatieven. Wij staan open voor alle bijkomende voorstellen.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Minister, ik dank u voor uw antwoord. Het geeft me echter niet volledig voldoening. U zegt dat een herziening alleen van de omschrijving van de passende dienstbetrekking niet voldoende is. U haalt daarbij het voorbeeld aan van de leeuwentemmer. Nu, dat staat al letterlijk in de wetgeving. Als de VDAB stelt dat er voor die bepaalde job of opleiding geen of nauwelijks vacatures bestaan, dan mag men ervan afwijken. Dat is dus al in de wetgeving opgenomen. U zegt dat er ook een vernieuwd kader nodig is, met vooral het aspect van de begeleiding. Toch blijft het zo dat als er geen wijziging wordt doorgevoerd, men gedurende die eerste zes maanden zonder meer kan zeggen dat men enkel dat beroep of die opleiding wil. Daarnaast zeggen we dat we veel meer de nadruk willen leggen op al die competenties. Diploma's zijn belangrijk, maar dat geldt ook voor de competenties. Als men daar de nadruk op wil leggen, dan moet er, zoals u zelf zegt, effectief iets veranderen. *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

U zegt dat er meer nodig is, dat er een ruimer kader nodig is. U zegt echter niet hoe u dat concreet ziet of wat u concreet gewijzigd wil zien. Dat is eigenlijk mijn vraag.

U zegt dat u geen uitnodiging hebt gekregen van minister Milquet of dat er wederzijds geen overleg is geweest. We kunnen dat alleen maar betreuren, te meer omdat iedereen beaamt dat een aanpassing van de wetgeving nodig is.

U zegt dat u de cijfers hebt van uw collega van de Kamer. Het gaat dan om het aantal transmissies voor diegenen die geweigerd hebben, namelijk 314. Daarnaast hebben we vandaag echter ook de cijfers van de RVA in de krant kunnen lezen. De RVA stelt dat 9000 werklozen een job weigeren. Dat is toch een enorm hoog cijfer. Het is al goed dat er transmissies gebeuren, maar dat zo veel mensen een job weigeren, terwijl er zo veel vacatures zijn, geeft toch aan dat er een mismatch blijft bestaan.

Minister, ik zou graag van u horen wat uw concreet voorstel is tot wijziging van de omschrijving of definitie.

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Minister, mijn vraag ging eigenlijk niet over grensarbeid. Ik heb alleen ingepikt op wat mevrouw Peeters zei.

Ik heb nog een vraag, maar ik weet niet of u er direct een antwoord op kunt geven. Hebt u een zicht op die 9000 mensen die geen uitkering meer krijgen. Over welke categorie gaat het? Zijn het laaggeschoolden, hooggeschoolden, ouderen, jongeren, 50-plussers? Misschien is het interessant om dat uit te zoeken, en zo na te gaan hoe die mensen op een andere manier geactiveerd kunnen worden.

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Minister, de heer Van den Heuvel is er op dit ogenblik niet, maar de heer Bothuyne wel. Aangezien hij graag snel vooruit gaat, zou ik hem wil vragen er bij zijn collega's van CD&V die aan de onderhandelingstafel zitten, op aan te dringen dat de vaste dienstbetrekking zo wordt opgevat dat we vooruit kunnen, dat er een quantum leap is, en dat we de activering in Vlaanderen kunnen realiseren. Hij heeft het over watertrappelen, maar ik hoop dat hij dan effectief vaste bodem onder de voet krijg in zijn ambitie om vooruit te gaan.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Peeters, voor mij is het wel heel duidelijk. De passende dienstbetrekking is een element dat moet wijzigen. Ik denk dat ik heb aangegeven in welke richting: niet zoals nu, met de focus op diploma en laatste job, maar met de focus op talenten, en de verplichting voor de werkzoekende dat een passende dienstbetrekking op basis van competenties en talenten wordt bekeken. De bredere scope is geen uitzondering, zoals dat nu is, op basis van een lijst van sociale partners, maar is eigenlijk de startfase. We gaan er daarbij van uit dat mensen jobs aanvaarden die overeenstemmen met talenten, competenties en, absoluut, ook voor een deel met de goesting. Dat is een beetje onze activerende aanpak, ook ten aanzien van 50-plussers. Ik denk dat dat de juiste filosofie is. Als u dat vraagt, is dat de richting.

Er is wel contact geweest tussen de federale en Vlaamse administraties. Er is zelfs een heel concreet voorstel ten aanzien van bepaalde groepen. Maar zelfs voor die bepaalde groepen was de wil er niet om een wijziging door te voeren.

Mevrouw Fournier, u weet dat de schorsing een federale materie is en geen Vlaamse. Ik stel voor dat u de federale collega ondervraagt over de categorisering. We zorgen voor de transmissie. We krijgen niet automatisch feedback over wat er met de transmissie gebeurt. Ik heb de lijst met de transmissies binnen en buiten de procedure tot opvolging van zoekgedrag waarvoor een sanctie of uitsluiting werd uitgesproken. Daarover heb ik cijfers. Ik heb niet de details. *(Opmerkingen van mevrouw Martine Fournier)*

Ik denk niet dat we die hebben. Voor alle zekerheid zal ik nog eens navragen of de VDAB meer details heeft. Ik dacht dat dat niet het geval was.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Voorzitter, ik blijf het vreemd vinden. Iedereen is vragende partij om de definitie te veranderen. Klaarblijkelijk wordt nergens een consensus gevonden. Ik zal dat zo ook overmaken aan de collega's.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het competentiebeleid in ondernemingen en organisaties en over een nieuwe competentieagenda - 2692 (2010-2011)

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Voorzitter, minister, inzake het competentiegericht ondernemen zijn de geesten al sterk geëvolueerd. Als we in de commissie allerlei onderwerpen bespreken, komt competentiegericht werken heel dikwijls aan bod. Dat is een goede zaak.

De Vlaamse Regering heeft een viertal jaar geleden een toch wel goed initiatief genomen, namelijk de zogenaamde 'Competentieagenda 2010'. Er werd ook 40 miljoen euro voor uitgetrokken.

Uit een informatiedossier van de Stichting Innovatie en Arbeid blijkt dat het in de realiteit toch niet altijd zo mooi is als we wel zouden willen. Als we het informatiedossier over het competentiebeleid van de ondernemingen en organisaties bekijken, dan kan men zien dat er nog heel wat inspanningen nodig zijn om het gros van de bedrijven en organisaties aan te zetten tot een competentiebeleid. Een vrij groot aantal ondernemingen heeft zelfs nog niet de basis.

Als ik het heb over een basis, dan heb ik het onder meer over een opleidingsplan. Dat is toch het minimum minimorum om te beginnen aan een echt competentiebeleid. 57 procent

beschikt zelfs daar niet over. Ik heb het dan niet enkel over bedrijven, maar ook over andere organisaties. Zelfs bij organisaties met meer dan 200 werknemers heeft een kwart geen opleidingsplan. Een startopleiding is wel vrij algemeen ingeburgerd.

Van een uitgebouwd competentiebeleid is er nog minder sprake. Slechts ongeveer een derde van de ondernemingen en organisaties werkt op ten minste twee domeinen met competentieprofielen. Dat is bedroevend laag. U weet dat ik de sector van de human resources wel wat ken. Ik dacht echt dat men wel wat verder stond. Het waren toch wel verrassende cijfers.

Tot nu toe heb ik gesproken over ondernemingen en organisaties. Wat ook nog opvalt, is dat het vooral de bedrijfswereld is die nog een lange weg moet afleggen. Binnen de overheid, het onderwijs en de social profit lijkt men al een stuk verder te staan.

Het is zinvol dat de Vlaamse Regering op een competentiegerichte aanpak inzet. Er zijn vele redenen. Op die manier kan de werkzaamheid, de inzetbaarheid en de werkbaarheid worden verbeterd. Tegelijkertijd zou dit mogelijkheden in verband met de tewerkstelling van kansengroepen moeten scheppen. Een ander voorbeeld is de verduurzaming van de economie. De bouwsector heeft een tijdje geleden verklaard geen mensen te vinden die over voldoende competenties beschikken om aan de duurzaamheid van de bouw te werken. Om deze vele redenen moeten we hiermee verder gaan.

Ik heb gemerkt dat de minister al een aantal inspanningen heeft geleverd. Zo is er de rondetafel 'De Lerende Vlaming en Actief ouder worden' en de website www.competentiebeleid.be. Ik vind dat overigens een goede website. Er zouden nog andere voorstellen volgen.

Blijkbaar zijn de sociale partners nu vragende partij voor een nieuwe competentieagenda. Ze willen in elk geval zelf een aantal thema's aanbrengen waaraan binnen die nieuwe competentieagenda zou kunnen worden gewerkt.

Minister, wat is uw standpunt over de cijfers in het informatiedossier? Bent u het ermee eens dat nog bijkomende inspanningen moeten worden geleverd? In welke mate wilt u, samen met de sociale partners, een nieuwe competentieagenda opstellen? Hebt u hierover al contacten met de sociale partners gehad? Welke verbetervoorstellen zijn na de rondetafelgesprekken geformuleerd?

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Voorzitter, ik heb een aanvullende vraag. In het licht van de competentieversterking is in het verleden de opdracht gegeven een studie uit te voeren over de mate waarin de competentieversterking tijdens periodes van inactiviteit meer kan opbrengen. Die studie zou in de loop van september 2011 zijn afgerond. Als de minister hier nog geen antwoord op kan geven, zal ik nog wel even wachten.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, ik heb die resultaten nog niet gekregen en ik kan daar bijgevolg niet dieper op ingaan.

Mijnheer Watteeuw, ik zal eerst op de cijfers van de STV ingaan. Ik wil die cijfers in de juiste context plaatsen. Naar aanleiding van het Pact 2020 heeft de Stichting Innovatie en Arbeid de doelstelling geformuleerd dat meer bedrijven een strategisch competentiebeleid moeten voeren. Dit is zo geformuleerd omdat er geen nulmeting heeft plaatsgevonden. Het is de bedoeling van deze STV door middel van een bevraging van bedrijven een nulmeting uit te voeren die dan in 2014 en in 2017 zou kunnen worden herhaald. Dat zou het mogelijk maken hieruit conclusies te trekken en eventueel evoluties in kaart te brengen. Die doelstelling kan op een bepaald ogenblik eigenlijk verduidelijken wat we willen bereiken.

Aangezien de STV verschillende zaken heeft bevraagd, neem ik nu even de totaalscore. Indien we hier wat gewichten op aanbrengen, komt het erop neer dat 37,6 procent van de bevraagde bedrijven werk maakt van een strategisch competentiebeleid. Als ik naar mijn eigen verleden kijk, ben ik eigenlijk verbaasd dat al 37,6 procent een strategisch competentiebeleid voert. Dat is meer dan een op drie. Indien ik hier wat op inzoom, zie ik dat 64 procent van de bedrijven met meer dan 200 werknemers een strategisch competentiebeleid voert.

Het verbaast me dat het percentage al zo hoog ligt. Het is zeker nog niet genoeg. De cijfers zijn op dat vlak duidelijk. Zeker ten aanzien van de kleinere bedrijven en de kmo's is er nog veel werk aan de winkel. Er zijn hier al sectoren als voorbeeld aangehaald.

Ik wil hier met de sociale partners aan werken en tot een nieuw loopbaanakkoord komen. Binnen het pakket van 30 miljoen euro is in de begroting in geld voorzien voor een loopbaan- en werkgelegenheidsakkoord. Dit geld is specifiek bedoeld om in verband met competenties en talenten ten aanzien van de werkgevers en de werknemers stappen te zetten naar een HR-beleid dat aangepaster aan de huidige uitdagingen is.

Op de rondetafel van 20 juni 2011, die ik overigens een succes vond, zaten de meeste mensen op diezelfde lijn. Ik heb een zevental suggesties meegekregen. Eerstdaags zal het rapport aan alle betrokken worden overgemaakt. Ik kan het desgewenst aan de leden van deze commissie laten bezorgen.

Het eerste punt betreft de betere identificatie en meting van competenties en arbeidsmarktbehoeftes. Dat is niet steeds goed in kaart te brengen.

Het tweede punt betreft de creatie van een cultuur van anticipatie en preventie met betrekking tot loopbaanbeslissingen. Nu wordt er vaak pas naar gekeken als een beslissing wordt genomen of al is genomen. We moeten de werknemers en de bedrijven op het belang van participatie en preventie wijzen.

Het derde punt betreft het inbouwen van een permanente beleidsaandacht voor mattheuseffecten. Het zou totaal verkeerd zijn het beleid ten aanzien van competenties en loopbanen als een exclusiviteit van de high potentials, de zelfredzamen en de sterksten te zien. Ik heb het hier eens te meer over de werkgevers en de werknemers. Niet alle werkgevers zijn hier rijp voor of zijn zelfredzaam. Dit is een aandachtspunt dat tijdens de rondetafel naar voren is gekomen.

Het vierde punt betreft de stimulering en de ondersteuning van de mobiliteit, met inbegrip van de intersectorale mobiliteit.

Het vijfde punt betreft het vinden van een goed evenwicht tussen maatwerk en een uitvoerbaar beleid. Ik ben me hier goed van bewust. Het is niet zo dat we huidig beleid zo maar even volledig kunnen veranderen. We kunnen niet op een dag van een doelgroepenbeleid naar maatwerk voor iedereen stappen. Dat moet geleidelijk gebeuren. Er is nog steeds nood aan aspecten als een sensibilisering in verband met 50-plussers en allochtonen. Ik denk dan aan initiatieven als 'De juiste stoel'. Soms is de perceptie verkeerd. We moeten geleidelijk naar een ander beleid en naar maatwerk overstappen.

Het zesde punt betreft het uitbouwen en het versterken van netwerken. Ik zal daar straks nog dieper op ingaan. Het gaat dan onder meer om partnerschappen en dergelijke.

Het zevende punt is voor mij vanzelfsprekend. Ik neem aan dat dit ook voor de rest van de aanwezigen geldt. Het gaat hier steeds om een gedeelde verantwoordelijkheid.

Het definitief verslag zal eerstdaags aan de deelnemers van de rondetafel worden overgemaakt. Desgewenst kan ik vragen dit ook aan de commissiesecretaris te bezorgen. Op die manier kan het naar de commissieleden worden doorgestuurd.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Ik dank de minister voor het antwoord. We kunnen natuurlijk discussiëren over de vraag of de ondernemingen en de organisaties al dan niet ver staan. De cijfers zijn wat ze zijn. Het verbaast me dat zo veel ondernemingen en organisaties geen opleidingsplan hebben.

Dit heeft waarschijnlijk iets met mijn voorgeschiedenis te maken. Toen ik 25 jaar geleden als personeelsverantwoordelijke begon, was het opmaken van een opleidingsplan een van de belangrijke punten in dat wereldje. Dat we 25 jaar later nog niet heel ver staan, is toch even schrikken.

Het is een goede zaak dat tijdens de rondetafel verbetervoorstellen zijn geformuleerd en dat de minister die voorstellen aan de commissie meedeelt. Bepaalde voorstellen sluiten nauw aan bij wat in de competentieagenda is opgenomen. Andere zaken zijn dan weer nieuw.

Een voorbeeld hiervan is het voorstel over te gaan tot een constante monitoring van eventuele mattheuseffecten. We moeten er inderdaad op letten dat het competentiebeleid niet enkel op de hogere profielen of op de grotere werkgevers slaat. Indien we willen dat dit idee zich verspreidt, moeten we hier zeker aandacht aan schenken.

Ik wacht het rapport af. Ik veronderstel dat de minister, samen met de sociale partners, zal bekijken hoe dit rapport op lange termijn kan worden uitgevoerd. Dat is dan in feite de competentieagenda. Dat moet zelfs die naam niet dragen. Ik wacht in elk geval af. Ik zal dit natuurlijk verder opvolgen.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, de minister heeft gelijk dat het er al veel zijn en dat er ook nog veel te doen is. Ik wil toch even meegeven dat we het hebben gehad over de vraag hoe we met vacatures en dergelijke moeten omgaan. Een van de manieren om moeilijk in te vullen vacatures te vermijden, bestaat erin de mensen in het bedrijf te houden. Een van die manieren om dat doel te bereiken, bestaat erin op de goede manier met opleidingen om te springen. Zeker in een kmo-land als Vlaanderen hebben we nog een hele weg af te leggen.

De reden waarom ik hier het woord heb gevraagd, is dat de heer Watteeuw cijfers uit de bouwsector heeft aangehaald. We mogen niet vergeten dat in de bouwsector 90 procent van de werknemers in 10 procent van de bedrijven werkt. Dat is echt een kmo-sector. We moeten de mensen haast individueel op het terrein overtuigen.

De heer Watteeuw heeft in zijn repliek al verwezen naar de noodzaak mattheuseffecten te vermijden. Een mattheuseffect zou erin kunnen bestaan dat mensen die de opleidingen het minst nodig hebben er het gemakkelijkst toegang toe hebben en dat mensen die de opleidingen het meest nodig hebben, er het minst toegang toe hebben. De organisatie van de inspraak van de werknemers is op dat vlak essentieel. Op die manier kan een defensieve houding worden tegengehouden. Een opleiding wordt vaak als de voorbode van een herstructurering beschouwd en als een doorbreken van de routine. De werknemers staan daar dan vijandig tegenover. Die reactie bestaat op het terrein.

Bovendien is het voor een personeelsdienst niet altijd even gemakkelijk de reële opleidingsbehoefte op de werkvloer te detecteren. Dat kan niet vanuit een hoofdkwartier worden aangestuurd. De personeelsdienst moet dat laten bevruchten door wat op de werkvloer leeft.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Inspectie Werk en Sociale Economie - 2709 (2010-2011)

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Voorzitter, deze vraag om uitleg heeft betrekking op het jaarrapport 2010 van de afdeling Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE). In dat rapport staat te lezen dat het aantal controles in vergelijking met het voorgaande jaar met 7 procent en in vergelijking met 2008 met meer dan 10 procent is gedaald.

Het rapport haalt twee oorzaken aan. Ten eerste is er een zeer beperkte daling van het aantal ingezette inspecteurs. Dat lijkt me niet de hoofdreden. Ten tweede is er de grotere complexiteit van de dossiers. Het valt me op dat het aantal pro justitia's, ondanks de daling van het aantal controles, van 206 in 2009 tot 284 in 2010 is gestegen.

Deze stijging is uitsluitend aan de categorie 'tewerkstelling buitenlandse werknemers' toe te schrijven en is een gevolg van de controleronde van de regularisatiedossiers naar aanleiding van de regularisatie-instructie. Het gaat hier om controleactiviteiten naar de 'duurzame lokale verankering middels werk'.

Vaak gaat het hier om gevraagde controles. Die controles staan tegenover de spontane controles die de IWSE uitvoert. Blijkbaar duwen de gevraagde controles de spontane controles enigszins weg. Bovendien blijkt de bijkomende werklast ten gevolge van de controle van de regularisatiedossiers ervoor te zorgen dat andere activiteiten minder prioriteit krijgen.

Er is een opvallende daling van het aantal deelnames van de IWSE aan gecoördineerde acties. Dat zijn samenwerkingen tussen verschillende inspectiediensten tegen illegale arbeid en sociale fraude. In 2010 zijn slechts 4000 werknemers gecontroleerd. In 2009 waren dat er nog 7000. Dit is toch een significante daling.

De IWSE heeft laten weten dat de onderzoeken in het licht van de regularisatiedossiers alvast tot 2013 een belangrijke plaats in de werkzaamheden zullen blijven innemen. Deze controles zijn trouwens ook absoluut nodig gebleken. De IWSE heeft tijdens de controles een "veelheid aan inbreuken" aangetroffen. In elk geval moeten we erover waken dat deze controleactiviteiten de andere taken van de IWSE niet te zeer onder druk zetten.

De beleidsnota Werk 2009-2014 heeft een versterkte samenwerking met andere gewestelijke en federale inspectiediensten als doelstelling naar voren geschoven. In dit jaarverslag merkt de IWSE op te betreuren dat de Raad van Partners, die deze samenwerking vorm moet geven, nog maar eenmaal heeft vergaderd. Bovendien moet het nieuw samenwerkingsakkoord tussen de federale sociale inspectiediensten en de gewesten, dat reeds enige tijd is gefinaliseerd, nog steeds door de betrokken ministers worden ondertekend.

Minister, ziet u een trend naar steeds complexere controledossiers? Zal het aantal controles hierdoor verder blijven dalen? Ziet u beleidsinitiatieven die op dit vlak een remediërende rol kunnen spelen? Indien we het aantal controles op peil willen houden en indien de dossiers complexer worden, zou u natuurlijk kunnen stellen dat hier een bepaalde personeelskracht tegenover moet staan.

Hoe zult u erover waken dat de controleactiviteiten van de IWSE in verband met de regularisatiedossiers niet verder ten koste van de andere controleactiviteiten gaan? Hoe ziet u dat evenwicht? Bent u het ermee eens dat het eventuele wegduwen van andere, spontane controleactiviteiten in de gaten moet worden gehouden?

Is het reeds vermelde samenwerkingsakkoord tussen de gewestelijke en de federale inspectiediensten ondertussen ondertekend? Hebt u tot nu toe initiatief genomen om op een

hechter overleg tussen de verschillende diensten aan te dringen? Een enkele vergadering lijkt me in elk geval heel weinig.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, ik zou graag een bijkomende vraag stellen. We hebben het hier al verschillende keren over de werking van de IWSE gehad. Het ging dan om verschillende aspecten van de bevoegdheden van de minister, gaande van de interimsector tot de sociale economie en de illegale tewerkstelling.

Volgens de heer Van den Heuvel staat in het jaarverslag een beperkte wijziging vermeld. Ik vermoed dat het om een wijziging van het kader gaat. De vraag is hoeveel mensen de IWSE reëel kan inzetten. Ik heb hierover overigens ook al een schriftelijke vraag gesteld. We zullen hier in de toekomst zeker nog op terugkomen.

Tijdens eerdere besprekingen heeft de minister een paar keer verklaard dat er sprake van een zekere prioritering zou zijn. Hij zou zelf bepaalde zaken aansturen en aanduiden welke zaken eerder moeten worden bekeken. Zijn die richtlijnen er al? Zo ja, wat zijn die richtlijnen en worden die richtlijnen op terrein al geïmplementeerd?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, eigenlijk ben ik blij dat de heer Van den Heuvel deze vraag om uitleg stelt. De werking van de IWSE vraagt om een continu overleg. De dossiers zijn veel complexer geworden. Er zijn ook nieuwe criminele fenomenen opgedoken die al dan niet als fraude kunnen worden gekwalificeerd. Er zijn de inbreuken van individuele werkgevers en gelijkgestelden. De IWSE moet zich echter steeds meer op fraudeconstructies en fraudefenomenen in binnen- en buitenland richten. De fraudebestrijding door de IWSE is meer dan in het verleden gebaseerd op observatie van de situatie op het terrein, op het verhoor van werknemers en op diverse onderzoeksdaten die effectief meer tijd in beslag nemen.

Dit alles leidt tot een daling van het aantal uitgevoerde controles. Net voor het zomerreces, op 28 juni 2011, heb ik verklaard dat het aantal controles op zich niet zo belangrijk is. De heer Van Malderen zal zich dit allicht herinneren, want hij heeft zich hierbij aangesloten. Ik zou het in elk geval vreselijk vinden controles uit te voeren om een bepaald aantal te bereiken en op voorhand te stellen hoeveel controles zullen worden uitgevoerd. Op dat ogenblik zouden we gewoon turven. Dit lijkt me niet de juiste aanpak. Het moet er steeds om gaan door middel van goede controles een impact te hebben.

Ik kan zeggen dat de impact op het terrein daarvan groter is dan die van niet-gerichte controles of van minder diepteonderzoeken. Om tot een goed evenwicht te komen – dat haalt u aan, en daar ben ik het volkomen mee eens – en tegemoet te komen aan zowel de externe vragen als de eigen voorgestelde initiatieven, moeten naast de beschikbare VTE's ook de processen en procedures worden geëvalueerd en getoetst aan de efficiëntiecriteria en de beoogde effecten.

De vraag van de heer Van Malderen sluit hierbij aan. Uw vraag met betrekking tot de controles op de regularisatiedossiers is pertinent. Wij blijven het evenwicht bewaken. Wij hebben regelmatig gesprekken met de inspectie om na te gaan waar de prioriteiten worden gelegd. Voor 2011 werden de controles op de regularisatiedossiers ingebed in de jaardoelstellingen, waarbij rekening werd gehouden met een zeker evenwicht binnen en over de materies heen. Zoals de inspectie stelt in haar rapport, wordt daar in de toekomst blijvend aandacht aan besteed. Zoals u zegt, mijnheer Van Malderen, zal ik tussentijdse contacten hebben met de inspectie om na te gaan waar er eventueel verschuivingen moeten gebeuren of waar er controles in gevaar zouden komen. Op basis van de beschikbare gegevens zullen in onderling overleg opnieuw afspraken worden gemaakt over de steekproef en het aantal uit te

voeren controles. We zoeken naar een realistische inschatting. We willen de juiste accenten leggen.

Het samenwerkingsakkoord is ondertekend op 1 juni 2011 door alle betrokken ministers. Ter validatie van dit akkoord is nu op federaal niveau de procedure opgestart tot opmaak en goedkeuring van een voorontwerp tot wet.

In het kader van de samenwerking wordt er meer gestructureerd overlegd dan er naar voren is gebracht. Ik heb in mijn beleidsnota gesproken over de ondersteuning van samenwerking en participatie met andere inspecties. We hebben het overleg dat binnen de raad en het directiecomité van de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdiensten (SIOD) bestaat. In uitvoering van de programmawet van 22 december 2006 neemt mijn inspectie deel aan de vergaderingen van elf arrondissementscellen (AC's) die de gecoördineerde inspectieacties voorbereiden. Ik zal u een tabel van de elf cellen laten bezorgen. Op 30 juni hadden ze al 58 overlegmomenten gehad. Daar worden afspraken gemaakt. In functie daarvan en van de controlebevoegdheden voeren de inspecteurs hun controles uit binnen deze regionale arrondissementscellen en interventiegroepen.

Er is het overleg en de specifieke afspraken met de Inspectie en het Toezicht op de Sociale Wetten (FOD WASO) om maximaal informatie en controles uit te wisselen en te benutten. De WASO heeft gesprekken opgestart met de RVA met dezelfde bedoeling.

De besprekingen en het optreden dat is vooropgesteld door het federale College voor de strijd tegen fiscale en sociale fraude, dat behoort tot de bevoegdheid van de federale staatssecretaris voor de Coördinatie van de Fraudebestrijding, zal ook nog naar voren komen.

Die ene is maar één keer samengekomen, maar er is een rits van samenwerkingen die we voort opzetten. Het is ook zo dat voor die ene waar u van sprak, het initiatief bij de federale overheid ligt. Het is de SIOD die daaraan participeert. Het initiatiefrecht van de raad behoort tot de raad zelf en de voorzitter van die raad. We vullen wel in wat in de beleidsnota staat, maximaal, door op veel plaatsen veel overleg te voeren. Aan die 58 deelnames aan het overleg op arrondissementeel niveau, zijn er 89 uitgevoerde acties gekoppeld.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Minister, u zegt dat de controles efficiënter en gericht verlopen. Het aantal pro justitia's stijgt van tweehonderd naar 280. Dat klopt. Maar dat komt ook omdat de regularisatiedossiers een grotere pakkans inhouden. Ik vind het de moeite waard om dat nog eens te zeggen: de gevraagde controles in regularisatiedossiers verdringen het normale werk van de inspectie. Het is niet alleen een efficiëntiewinst. Er zijn meer risico's op overtredingen in de regularisatiedossiers. Het aantal gecontroleerde personen daalt niet met 10 of 20 procent, het valt bijna terug tot 60 procent, van 7000 naar 4000. Dat is toch wel een signaal om in het oog te houden. U mag zich niet volledig laten verblinden. U moet voldoende waakzaam blijven. U moet de juiste taakverdeling blijvend in het oog houden.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik ben het helemaal met u eens. Ik zei het, ik ben blij met uw vraag. U komt nog eens to the point. We moeten het evenwicht bewaren tussen alle soorten controles. De gewone dossiers mogen niet in het gedrang komen door de regularisatiedossiers die noodzakelijkerwijs gecontroleerd moeten worden.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de interregionale mobiliteit van werkzoekenden tussen Vlaanderen en Wallonië - 2713 (2010-2011)

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Minister, mijn vraag gaat over de interregionale mobiliteit. De belangrijke evolutie van de voorbije jaren met betrekking tot het stimuleren van interregionale mobiliteit is u ongetwijfeld welbekend. Belangrijk zijn de concrete tewerkstellingsobjectieven die de voorbije jaren bepaald werden als objectief van de samenwerking tussen de VDAB en zijn Waalse tegenhanger Forem. Ook met betrekking tot het aantal gevalideerde arbeidsposten/jobs, het aantal gesensibiliseerde Waalse werkzoekenden en het aantal Waalse werkzoekenden in de mobiele arbeidsreserve werden er kwantitatieve doelstellingen bepaald.

Intussen werd reeds bekend dat de doelstelling om in 2010 via deze samenwerking 750 werkzoekenden te activeren ruimschoots werd gehaald. Zo'n 1300 Waalse werkzoekenden gingen in 2010 aan het werk na rechtstreekse acties van de gemengde teams. Dat was wel een terugval tegenover 2009, toen het aantal nog bijna 1500 bedroeg. In 2011 werd de doelstelling aangepast, anticiperend op de verwachte economische heropleving, en op 1500 geplaatst.

Gezien de continue stijging van het aantal openstaande vacatures in 2011, is het van groot belang dat de samenwerking tussen de VDAB en Forem optimaal functioneert. Nu de zomer achter ons ligt, moet het mogelijk zijn een tussentijdse evaluatie te maken van de resultaten van de samenwerking tot op heden en na te gaan of versterkte inspanningen nodig zijn. Ook moeten we vooruitkijken en inschatten hoe we in de toekomst nog meer vruchten van deze samenwerking kunnen plukken, bijvoorbeeld door het organiseren van gezamenlijke opleidingen door de VDAB en Forem.

Ten slotte antwoordde u, minister, vorig jaar op een schriftelijke vraag dat De Lijn volop experimenteert met interregionale verbindingen. Deze busprojecten dienden echter nog geëvalueerd te worden, en hiervoor was overleg nodig tussen de VDAB en De Lijn en de Transport en Commun (TEC).

Minister, hoe evalueert u de resultaten die de gemengde teams VDAB-Forem in 2011 tot op heden boeken? Zijn bijsturingen of bijkomende acties nodig om de doelstellingen voor dit jaar te halen? Wat is de stand van zaken met betrekking tot de gemengde opleidingen die de VDAB en Forem samen kunnen organiseren?

Ziet u de mogelijkheid om de doelstellingen naar 2012 verder op te drijven? Is hierover reeds overleg geweest met Forem en Waals minister van Werk Antoine? Vond intussen overleg plaats tussen de VDAB en De Lijn/TEC met betrekking tot de experimentele interregionale busverbindingen tussen Vlaanderen en Wallonië die de voorbije jaren werden opgestart? Zo ja, hoe werden deze verbindingen geëvalueerd? Ziet u de interregionale busverbindingen als een instrument dat de volgende jaren verder zal worden uitgebouwd?

De voorzitter: De heer Sabbe heeft het woord.

De heer Ivan Sabbe: Dit is een terechte vraag om uitleg. Misschien kunt u nog een bijkomend punt belichten. Welke middelen hebben we nog om Forem nog verder te activeren? Ik verklaar me nader. Van de 36.000 grensarbeiders zijn er alleen al 11.000 aan het werk in de Tournaisie, de regio rond Doornik. De streek kent een werkloosheid van 18 procent. Die Fransen vullen dus eigenlijk jobs in van mensen in Doornik die ze niet kunnen of willen doen – dat laatste laat ik in het midden. Heel die regio, Doornik en Moeskroen en dergelijke, ligt vlakbij. Hoe kunnen we hen motiveren om naar hier te komen? Wat zijn uw

middelen om Forem daaromtrent te contacteren? Hoe kunnen we die 11.000 grensarbeiders 20 kilometer verder krijgen?

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Ik sluit me aan bij de eerste vraag van mevrouw Fournier. Ik heb daar in juni in de plenaire vergadering al een vraag over gesteld. U hebt geantwoord, minister, dat de inspanningen met 10 procent verhoogd zouden worden. Er zou zeker 150.000 euro extra worden vrijgemaakt om zeker het onderdeel van de taalopleiding te stimuleren. Iedereen was het er toen over eens dat de bestaande samenwerkingsovereenkomsten nuttig en nodig zijn. Heel wat partijen gaven ook aan dat er een tandje moest worden bijgestoken.

Hoe evalueert u de huidige resultaten, minister? Wat gaat u concreet ondernemen om een tandje bij te steken? Dat was toen een vraag van zowel sp.a als CD&V.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Het is niet de eerste en wellicht niet de laatste keer dat we hier over dit onderwerp discussiëren. Ik wil nog de aandacht vragen voor een punt dat in de vraag van mevrouw Fournier niet aan bod kwam, en dat is de samenwerking met ACTIRIS, de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

De grootste arbeidsreserve, en de meest preciaire, bevindt zich wellicht in deze stad. Ik geef toe dat onze industrieterreinen niet altijd even goed te bereiken zijn, we moeten inzetten op mobiliteit. Maar als we dat van één stad nu eens niet kunnen zeggen, dan is het wel Brussel. Als er iedere dag honderdduizenden Vlamingen en Walen naar hier pendelen, moet de omgekeerde verplaatsing met het openbaar vervoer even goed mogelijk zijn.

Ik heb voor het reces samen met Elke Roex een open brief aan u en aan Brussels minister van Tewerkstelling Cerehe geschreven. We hebben daarin gevraagd om de Brusselse arbeidsreserve met al haar rijkdommen aan te boren. Het is een bron van economische welvaart voor de toekomst.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik zal eerst op het laatste punt ingaan. Vanmiddag wordt er een specifieke opleiding naar het luchthavengebeuren voorgesteld door de kamer van koophandel, werkgevers en dergelijke. In Zaventem en omgeving staan nog heel veel jobs open. We moeten de gepaste opleiding aanbieden, en de gepaste talenten en talen ontwikkelen. Zo zetten we weer een stap vooruit, samen met de stakeholders.

Mevrouw Fournier, het is moeilijk in dit verband de juiste impact van de samenwerking weer te geven. Het is moeilijk om dat juist te beoordelen. Ik verklaar me nader.

Heel de samenwerking heeft een enorm sensibiliserend effect. Dat geldt ook bij andere initiatieven. Indien een Waalse werkzoekende zich bij de VDAB inschrijft, overtuigd dat hij kans maakt, onder meer dankzij die werking, wordt hij niet automatisch door een mobiliteitsteam geboekt. Een persoon die ermee in contact komt, gesensibiliseerd wordt en meedoet, wordt niet geturfd. Wie niet tot de specifieke doelgroep behoort, wordt niet geturfd. Hetzelfde geldt voor Vlaamse werkgevers. Een werkgever kan zelfs al eens meegewerkt hebben; als hij de volgende keer spontaan mensen uit Wallonië vindt of zelf een manier heeft gevonden om Waalse werknemers naar Vlaanderen te krijgen, wordt hij niet geturfd. De sensibilisering van Waalse werknemers en Vlaamse bedrijven om elkaar te vinden, wordt niet automatisch aan de samenwerking van Forem en de VDAB toegeschreven.

De cijfers houden dus een zware onderschatting in. Hoe langer de samenwerking duurt, hoe meer mensen de weg rechtstreeks vinden en niet worden geturfd. De teams staan in voor de samenstelling en het beheer van een mobiele arbeidsreserve en kunnen daar een talenactieplan aan koppelen en dergelijke. Als ik cijfers geef, zijn die niet volledig. De

spontane reacties van Waalse werknemers die naar de VDAB stappen en van Vlaamse werknemers die de Waalse arbeidsmarkt gaan bevragen, zitten er niet in.

Er waren 1470 plaatsingen in 2009, 1298 in 2010 en 850 tot augustus 2011. Deze cijfers geven de tewerkstelling weer die ten gevolge van de rechtstreekse interventie van de teams tot stand is gekomen. Een werking jaar in en jaar uit heeft een zwaar sensibiliserend effect waardoor er zonder rechtstreekse inmenging ook een wisselwerking ontstaat tussen Vlaanderen en Wallonië. Het zal zeker een onderschatting zijn.

Op het maandelijks overleg van de VDAB en Forem worden de resultaten bekeken en geanalyseerd. Momenteel zijn er nog geen extra of bijkomende acties gepland. Het belang van de gemengde teams mag ook niet beperkt worden tot het pure kwantitatieve tewerkstellingsresultaat. Ze proberen samenwerkingsmodellen uit, het is een laboratorium inzake samenwerking.

Voor 2011, tot augustus, zijn er 259 opleidingen verstrekt aan 191 werkzoekenden. Dat is effectief nog een beginfase. Over de doelstellingen voor de gemengde teams in 2012 wordt momenteel bilateraal overlegd tussen de VDAB en Forem. We zitten daar met één klein probleem: de goedkeuring ervan is afhankelijk van de benoeming van een nieuwe leidend ambtenaar bij Forem.

De VDAB is tot op heden niet betrokken bij een evaluatie met De Lijn en de TEC over de experimentele interregionale busverbindingen. Zoals reeds behandeld in de vraag om uitleg, nummer 661, behandeld op 14 januari 2010, van mevrouw Fournier over de stopzetting van de grensoverschrijdende lijnen van de TEC heb ik ook vernomen dat een aantal buslijnen vanwege passagiersaantallen zijn geschrapt. Ik heb geen weet van een verdere evaluatie en overleg. Natuurlijk kunnen interregionale busverbindingen een element zijn in het versterken van de interregionale mobiliteit. De Lijn kijkt in de eerste plaats naar het aantal reizigers. Als er niet direct een succes is, heeft dat zijn effect.

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Dank u, minister, voor uw antwoord. Ik weet dat we altijd op hetzelfde hameren, maar het is toch frustrerend. De heer Sabbe kan dat waarschijnlijk beamen. In onze streek zijn bijvoorbeeld bij Thermote & Vanhalst 33 vacatures. Wingene is met een werkloosheid van 3 procent bij de laagste in de streek. Het is zeer frustrerend voor die bedrijven dat ze geen arbeidskrachten meer vinden.

De mobiliteit is heel belangrijk. Ik weet dat er enerzijds vraag is naar busverbindingen tussen Wallonië en West-Vlaanderen of tussen Brussel en Vlaams-Brabant. Anderzijds, als die bussen worden ingericht, zit er niemand op. Er is een vraag naar mobiliteit, maar als die wordt aangeboden, maakt niemand er gebruik van. Misschien moet men nog meer en efficiënter proberen samen te werken met bedrijven, zodat er meer mobiliteit wordt ingericht op maat van een bedrijf en niet gewoon lukrake busverbindingen. Het is misschien een taak voor u om toch nog eens samen te zitten met de minister van Mobiliteit om te kijken of er niet efficiënter bussen kunnen worden ingelegd.

Het is positief dat de bedrijven zelf Waalse arbeiders kunnen rekruteren en dat de VDAB daar niet altijd in tussenbeide moet komen. U hebt het over 850 mensen tot augustus 2011, dat is acht maanden ver. Normaal gezien wordt het streefdoel van 1500 dan niet bereikt. Hebt u een zicht op het aantal Waalse arbeiders dat in Vlaamse bedrijven werkt? Misschien moet dat streefdoel anders worden bekeken, meer algemeen, niet enkel via de VDAB. Het is een positief gegeven dat steeds meer Waalse arbeiders in West-Vlaanderen kunnen werken. Het zou goed zijn om de cijfers van de laatste jaren te kennen in de provincies aan de taalgrens. Minister, kunt u die cijfers vragen?

Minister Philippe Muyters: Ik zal dat nakijken.

Mevrouw Martine Fournier: Limburg zou ook interessant zijn.

Minister Philippe Muyters: Ik begrijp uw vraag algemeen: hoeveel Waalse arbeiders werken er in Vlaamse bedrijven?

Mevrouw Martine Fournier: Ja, dank u.

De heer Ivan Sabbe: Er is één lichtpunt: ik hoor uit de regio dat de Franse werknemers naar Vlaanderen blijven komen, ondanks het vooruitzicht van een ander statuut. Er is net een versnelling omdat het de laatste periode is. Momenteel is het dus positief.

Een belangrijke parameter blijft: in Frankrijk is de werkloosheidsuitkering beperkt tot twintig maanden, bij ons is die onbeperkt in de tijd. Dat is een extra motivatie, die men bijvoorbeeld in de regio van Doornik niet heeft. Dat verklaart ook een aantal zaken. Bedrijven in de regio van Zuid-West-Vlaanderen lossen hun tekorten voornamelijk op met mensen uit Noord-Frankrijk. Intussen zijn er bedrijven van dertig of veertig mensen die met zes of zeven verschillende nationaliteit zitten, uit andere Europese lidstaten. Daar ligt de basis. We hebben het al gehad over het federale akkoord. Zolang we dat niet fundamenteel veranderen, blijven we die problemen voor ons voortduwen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over herscholing naar knelpuntberoepen - 2766 (2010-2011)

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: De Vlaamse Regering doet al jarenlang inspanningen zodat werkzoekenden zich laten herscholen naar een knelpuntberoep. Vanaf 2004 werd een premie toegekend van 100 of 250 euro voor zij die zich herschoolden. 2500 knelpuntjobs raakten ingevuld. Na evaluatie bleek dat velen van deze herschoolden geen weet hadden van deze premie en er dus geen gebruik van maakten. In de loop van 2007 werd deze premie dan ook afgeschaft. Met het bedrag dat daardoor vrijkwam zou worden geïnvesteerd in de continuering van de capaciteitsuitbreiding voor knelpuntopleidingen die zouden worden gerealiseerd in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsakkoord.

Nu, vier tot vijf jaar later, stellen we vast dat de lijst met knelpuntberoepen alsmäär uitbreidt en dat het heel moeilijk is om deze knelpuntberoepen in te vullen. Daarnaast zijn er niet meer kandidaten dan voorheen voor opleidingen in de exacte wetenschappen, met als resultaat dat ongeveer 2500 afgestudeerden rechtstreeks in de werkloosheid geraken. Willen ze in het werkveld geraken, moeten ze zich onmiddellijk herscholen.

Minister, in 2007 werden de aanmoedigingspremies voor een heropleiding voor een knelpuntberoep afgeschaft om te investeren in capaciteitsuitbreiding voor knelpuntopleidingen. Hoe werd dit concreet gerealiseerd?

De lijst van knelpuntberoepen wordt alsmäär uitgebreider. Welke stappen zult u nemen om deze beroepen aantrekkelijker te maken, zodat deze knelpuntberoepenlijst mettertijd kan inkrimpen en de knelpuntjobs ingevuld kunnen worden?

Hoe ziet u de samenwerking met de minister van Onderwijs om een aantal opleidingen actueler te maken voor studenten die nog moeten starten met een studieopleiding in het dagonderwijs?

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Ik zou dezelfde opmerking willen maken als daarstraks.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Mevrouw Fournier zegt dat we moeten proberen de lijst van knelpuntberoepen te laten inkrimpen. Ik wil wel, maar ik denk eerlijk gezegd dat het een naïeve gedachte is. Als je naar de demografie kijkt, weet je dat je daar de eerste decennia niet aan toe komt.

Er is ook goed nieuws. Er zijn dingen mogelijk. Voor de zomer hebben we in dit parlement een resolutie goedgekeurd die tot doel heeft om meer mensen richting wetenschappelijke en technische richtingen te leiden. En kijk: amper twee maanden later lezen we in de krant dat er een stijging is van 9 procent in ingenieursopleidingen. Dat is het gevaar bij statistieken en causale verbanden.

Ik pleit voor een andere aanpak. Je kunt het aantal knelpuntvacatures terugbrengen door gewoon de definitie te veranderen. Vandaag rekenen we daartoe elke vacature die langer dan het gemiddelde open blijft staan. Als je een andere definitie toepast, los je het op op papier, maar in de praktijk blijft het hetzelfde. We evolueren naar een economie waarin alles een knelpunt is. We gaan echt een switch moeten maken.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Zowel de heer Laurys als de heer Van Malderen doet een juiste aanvulling. Toch mogen we het belang ervan niet uit het oog verliezen als we onze economische groei willen handhaven. Een knelpuntarbeidsmarkt is een belangrijke hinderpaal voor onze economische groei. Daarom moeten we inzetten op de werkzaamheidsgraad: waarom niet hoger dan 76 procent? Dat kan de economische groei in Vlaanderen ondersteunen.

Ik weet dat uw partij, minister, dat somber inziet. Hoe meer autonoom Vlaanderen is, hoe kleiner de economische groei, hoor ik sommige mensen zeggen. Al die prognoses zouden te optimistisch zijn. We mogen toch op u rekenen om via een sterkere arbeidsmarkt een grote economische groei in Vlaanderen ook de volgende twintig jaar te realiseren.

De heer Matthias Diependaele: Mijnheer Van den Heuvel, de prijzen worden uitgereikt aan de meet.

Mijnheer Van Malderen, er is daarjuist ook al verwezen naar de studie van professor Sels die vorige week is voorgesteld op het forum van het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO). De komende tien jaar verlaten 300.000 mensen de arbeidsmarkt en zowat alles wordt een knelpuntberoep. Het wordt een algemeen probleem.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik kan het uiteraard niet laten om op de opmerking van de heer Van den Heuvel in te gaan. Niemand heeft gesproken over een andere groei. Van mij mag die groter zijn. Het ging over de verwachte hoeveelheid extra belastingopbrengsten die daaraan gekoppeld zal zijn. Ik wil gewoon rechtzetten wat er wordt gezegd. Ik zal er verder over discussiëren bij pot en pint met de heer Van den Heuvel.

Alles wordt knelpuntberoep. Ik ben het daar fundamenteel mee eens. De nieuwe loopbaanvisie, met talent en competentie, gaat daar juist over. Zolang we van werkgeverskant kijken naar jobs en functies, blijven er knelpunten.

Ik neem als voorbeeld een beroep dat al twintig jaar een knelpunt is, omdat dat het gemakkelijkst een inzicht geeft in wat ik bedoel. Als we verpleegsters en verplegers het werk blijven laten doen dat ze vandaag doen, zullen er wellicht heel lang te weinig zijn. We moeten een jobinhoud kunnen geven op basis van de talenten en competenties van mensen met een opleiding verpleegkunde, maar ook andere mensen met bepaalde competenties. Jobs en functies moeten we hertekenen op maat van het individu. Als een ziekenhuis de competenties oplijst die het nodig heeft en dan kijkt wat wie kan invullen en je dus verschillende jobinhouden krijgt in functie van de talenten en competenties van de werknemers, zetten we een stap in de richting van de oplossing van knelpuntberoepen.

Dat doen zeker kmo's vandaag al. Als er vandaag in een kmo gezocht wordt naar een werknemer voor een knelpuntberoep en die wordt niet gevonden, wat denkt u dan dat die bedrijfsleider doet? Die kijkt in zijn pool van talenten wie het talent heeft om een stuk van de job op te nemen en wie weer een ander stuk kan opnemen. Als we daar meer regelmaat en systematiek in kunnen brengen, zetten we stappen in de richting van een oplossing voor de knelpuntberoepen. Als we blijven spreken over grote groepen en voor iedereen hetzelfde, zal het niet lukken. Dat is de basisfilosofie. Dat noem ik een loopbaan- en competentiebeleid.

Vandaag in de commissie hoor ik het duidelijk en ik zie ook op de markt dat steeds meer mensen in die richting gaan. Ik ken prachtige voorbeelden van ondernemingen die afstappen van diplomavereisten en van ervaringen uit het verleden en gaan naar potenties van mensen, die verder worden ingevuld, op basis van talenten en competenties.

Het is juist dat mijn voorganger de aanmoedigingspremies heeft geschrapt. Het is ook juist dat we dat hebben ingezet om het aantal opleidingen, ook in het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP), verder te verhogen. Ik geef u de cijfers. Sinds 2007 is het aantal opgeleide cursisten uitgedrukt in unieke personen gestegen van 52.000 cursisten op jaarbasis naar 57.000 cursisten. De opleidingsuren gaan van 12,5 miljoen uren op jaarbasis in 2007 naar 14,5 miljoen uren, dus 2 miljoen uren extra. Specifiek voor de knelpuntberoepen werden er in 2010 met WIP-middelen 3031 opleidingsplaatsen gecreëerd en waren er 2343 extra opgeleide unieke cursisten.

Er is meer dan de capaciteitsuitbreiding. De capaciteitsuitbreiding van het WIP is vooral gebeurd in partnerschappen, samenwerking met anderen dus. Dat is de juiste weg. Het leeuwendeel van die opleidingen is gebeurd met derden, zodat je van elkaar kunt leren. Op een snelle en flexibele manier zijn die capaciteitsuitbreidingen zo aangeboden.

Ik ga er dus van uit dat de knelpunten niet zullen verbeteren. Een ongelukkige studiekeuze van jongeren en het imago van het knelpuntberoep, wat u hebt aangebracht, zijn nog twee elementen die zeker meespelen.

Er zijn vier punten waarop we verder willen inzetten, binnen die loopbaanvisie die ik daarnet heb geschetst. Ten eerste moeten we meer gaan in de richting van die excellente centra. Mijnheer Bothuyne, daar verwees u naar. We moeten verder inzetten op de samenwerkingsverbanden met sectoren, bedrijven en actoren uit het onderwijs om te komen tot betere opleidingen, dichter aansluitend bij de echte noden op de arbeidsmarkt, vanuit de loopbaanvisie.

Ten tweede is er de filosofie van de sluitende aanpak van cursisten. Dat is het maatwerk, dat volledig past binnen de nieuwe loopbaanvisie. We volgen intensief de mensen op, geven meer vacatures tijdens en na de opleiding en maken vaker echt contact tussen werkgever en werknemer, ook in andere omgevingen dan degene die klassiek worden aangeboden. Ik denk aan bedrijfsbezoeken en jobdates. Het doel is dat je eens een job ziet op de werkvloer die je waarschijnlijk aankunt en die misschien iets voor jou kan zijn, maar waaraan je niet zelf had gedacht.

Ten derde zet de VDAB in op een meer wendbare dienstverlening voor werkzoekenden en voor bedrijven. Dat is helemaal het maatwerk.

Tot slot moet je bij het oplossen van de knelpuntberoepen ook zorgen dat je arbeidsmarktreserve optimaal wordt aangesproken. U weet dat we mikken op de 50-plussers. We moeten daar echt verandering brengen. Mensen langer aan het werk houden dankzij meer werkbare jobs is zeker een element.

Daarnaast is er het imagoprobleem van sommige beroepen. Vooral de sectoren en de bedrijven zelf, met de sociale partners, kunnen daar werk van maken. Een mooie campagne leek mij: 'Overdag schoonmaken, dag en nacht verschil'. Dat is een mooi voorbeeld van hoe

je iets anders kunt aanpakken. Ik heb zeker nog voorbeelden. Ook sociale partners, bedrijven en sectoren beginnen dat beter en beter te beseffen.

De matching met Onderwijs staat zowel voor minister Smet als voor mij hoog op de agenda. Door de afspraken die nu zijn gemaakt over de Vlaamse kwalificatiestructuur, hebben we een grote stap gezet. Ik ben blij dat zowel de Vlaamse sociale partners als de onderwijspartners zich mee achter een visie hebben kunnen zetten, waarbij we de beroepskwalificaties effectief nog beter kunnen laten bepalen door de sectorale sociale partners, om te zien welke competenties er grosso modo nodig zijn. Zo kunnen de beroepskwalificaties van de VDAB, van SYNTRA en van het onderwijs beter aansluiten.

Daarnaast maken we samen werk van een betere studie- en beroepskeuze. Er zijn nog verbeteringen mogelijk, om naar een betere informatie-uitwisseling te gaan over een realistisch beeld van de arbeidsmarkt en om mensen te stimuleren de juiste keuzes te maken.

Ik geef u gelijk dat meer jongeren zich zouden moeten inschrijven in opleidingen in exacte wetenschappen. Er is afgesproken dat er een actieplan komt voor wetenschap en techniek, samen met de minister van Onderwijs en ook zeker samen met de minister van Economie, de minister-president dus. Daarin zullen we diverse acties opnemen om dat doel te bewerkstelligen.

Ik eindig met de opmerking waarmee ik begonnen ben. Al deze elementen kunnen iets bijleveren. Maar als we niet tot de herziene visie komen, komen we er toch niet. Ik heb wel steeds meer het gevoel dat men zich ervan bewust wordt, op basis van de opmerkingen in de commissie, gesprekken met de sociale partners en met bedrijven. Dat laatste zal tijd vragen. Dat is een omschakeling. Dat is een tienjarenproject, waar we nu de eerste en belangrijke stappen in kunnen en moeten zetten.

Mevrouw Martine Fournier: Dank u voor uw antwoord, minister. Ik ben het volledig eens met de heer Van Malderen dat we de lijst van knelpuntberoepen misschien moeten herdefiniëren. Die lijst wordt zo lang dat je je kunt afvragen wat geen knelpuntberoep is.

Wat de jobwissels betreft, volg ik u volledig. Na x aantal jaren carrière moet er misschien gedacht worden aan een herscholing of een aanpassing binnen het bedrijf om op een bepaald moment een andere job te kunnen uitvoeren. Ik denk daarbij aan jobs die zwaar belastend zijn.

De mentaliteit van de jongeren is ook veranderd. Ik zie dat bij de generatie van mijn kinderen. Mijn zoon is beginnen werken op 1 september. Die generatie start met een job en ziet wel wat er zich na enkele jaren aandient. Bij onze generatie was dat een job voor het leven. Bij de jongere generatie zit die jobwissel er al voor een deel in.

De generatie van mijn kinderen start ook met een studie zonder dat ze weet wat ze later wil doen. Misschien moet daar wat meer aandacht aan besteed worden, bijvoorbeeld door aan te geven dat die bepaalde richting naar die bepaalde job leidt. Iemand die nu kiest voor communicatiewetenschappen, zegt dat hij daarna wel zal zien wat hij later zal doen. Misschien is dat een werkpunt: een studiekeuze is ook gekoppeld aan bepaalde jobs.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Cindy Franssen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de uitbreiding van de Vlaamse ondersteuningspremie voor lokale besturen - 2769 (2010-2011)

De voorzitter: Mevrouw Franssen heeft het woord.

Mevrouw Cindy Franssen: Minister, een aantal maanden geleden heb ik u een vraag gesteld over de uitbreiding van de Vlaamse ondersteuningspremie voor lokale besturen. Ze was gebaseerd op het advies van de commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Maar ook Diverscity is al langer vragende partij voor deze uitbreiding voor lokale besturen. Een van de zeven prioritaire acties is het beter bekendmaken van ondersteunende maatregelen en deze maatregelen uiteraard ook afstemmen op de bestaande noden.

Een van de aanbevelingen daarbij is de uitbreiding van de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) voor personeelsleden in lokale besturen die een handicap of chronische ziekte verwerven. Lokale besturen kunnen net zoals de private sector de Vlaamse ondersteuningspremie aanvragen voor de aanwerving van erkende personen met een arbeidshandicap. In tegenstelling tot de private sector kunnen lokale besturen echter geen beroep doen op deze premie voor re-integratie of retentie bij een verworven handicap of chronische ziekte. Naar het waarom van deze discriminatie heb ik tot op heden nog geen antwoord ontvangen.

Ik verwijs dan ook graag naar de speech van uw collega en partijgenoot Bourgeois naar aanleiding van een studiedag over tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap in lokale besturen van 22 oktober 2010, bijna een jaar geleden. Hij zei: “Van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten en de Gemeenschappelijke Sociale Dienst voor de Vlaamse Lokale Besturen kreeg ik onlangs een brief met de vraag naar financiële ondersteuning van enkele lokale experimenten voor de uitbreiding van het toepassingsgebied van de VOP tot de re-integratie van werknemers met een arbeidshandicap. Het is een redelijke vraag aangezien de lokale sector de enige is die nog uitgesloten is van het toepassingsgebied. Vandaag kan ik die vraag nog niet positief beantwoorden, maar ik kan wel toezeggen dat ik met de collega van Werk, minister Muyters, zal bekijken of en in welke mate binnen de beschikbare ruimte op het verzoek kan worden ingegaan.”

Minister, wat is het resultaat van het overleg met uw collega-minister Bourgeois? Welke initiatieven plant u om deze discriminatie weg te werken?

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw Franssen heeft volledig gelijk. Minister, kunt u in grote lijnen een evaluatie maken van de aanpassing van de VOP in het kader van de begroting 2011? Ik hoor dat het aantal nog blijft stijgen. *(Opmerkingen van de heer Bart Van Malderen)*

Dat was misschien een schriftelijke vraag. *(Opmerkingen van de heer Bart Van Malderen)*

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Franssen, u moet me excuseren, we zijn met dat overleg wel vergevorderd, maar we zijn nog niet rond. Ik moet u vragen nog even te wachten. Ik kan er u ook nog niet meer over zeggen omdat er nog verschillende pistes zijn. We willen die echt afronden vooraleer we dat verder bekendmaken. Ik kan u gelukkig maken door te zeggen dat we er dicht bij zijn, maar ik moet u ongelukkig maken door te zeggen dat ik er nog niet veel over kan zeggen. Ik hoop u over enkele dagen of weken het voorstel te kunnen toelichten.

Mijnheer Van den Heuvel, we gaan ervan uit dat dat nog een stijging met zich mee zal brengen. In de arbeidsmarkt hebben we nog niet de vertraging van de groei. Wat me verheugt, is dat we zien dat het aantal arbeidsgehandicapten op dit moment mee in de lift zit. Dat heeft natuurlijk een effect op de VOP. Ik hoop dat dat verder gaat. Dat is slecht voor mijn budget, maar goed voor de mensen die aan het werk zijn. Het is natuurlijk spijtig dat het positieve effect niet altijd aan dezelfde overheid toekomt die de inspanning levert. We blijven ermee spelen, mijnheer Van den Heuvel. De eerste indicaties zijn in ieder geval dat de VOP verder zal stijgen.

Ik heb nog geen details over het hoe en het wat. U weet dat de herziening na twee jaar zou gebeuren. De herziening heeft echter niet automatisch tot gevolg dat die zakt. Het kan ook zijn dat de inschatting even hoog blijft of zelfs hoger wordt, en dat de bijdrage, de premie verhoogt. Ik heb ook die geruchten gehoord, maar ik heb begrepen dat de heer Van Malderen daarover nog een vraag heeft ingediend en dat we er in de toekomst nog meer in detail op zullen ingaan.

De voorzitter: Mevrouw Franssen heeft het woord.

Mevrouw Cindy Franssen: Minister, ik denk toch dat het belangrijk is dat die discriminatie wordt weggewerkt. Vanuit de lokale besturen worden er toch heel wat inspanningen gedaan voor een geïntegreerd beleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap, vooral inzake het quotum van 2 procent van de medewerkers. Als we dat opleggen, moeten we natuurlijk in de nodige instrumenten voorzien. U kunt voor een deel mijn ontgoocheling wegwerken door mij persoonlijk te berichten over de resultaten van de besprekingen. Dat hoeft voor mij niet per se bij een etentje.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Mia De Vits tot de heer Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, en tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Poolse en Bulgaarse firma's die in Vlaanderen privéthuiszorg aanbieden - 2774 (2010-2011)

De voorzitter: Het antwoord wordt gegeven door minister Muyters.

Mevrouw De Vits heeft het woord.

Mevrouw Mia De Vits: Voorzitter, mijn vraag was zowel aan minister Vandeurzen als aan minister Muyters gericht. Ze werd aan deze commissie toegewezen.

Ze gaat over het bericht in de kranten met betrekking tot een aantal buitenlandse firma's die in Vlaanderen privéthuiszorg aanbieden. De betrokkene woont in bij het gezin en doet er de was, boodschappen en helpt de klant. De kostprijs verschilt naargelang het land waarover het gaat. Bij de Poolse firma was er sprake van 1390 euro per maand, bij de Bulgaarse 1870 euro per maand.

Laat er geen misverstand over bestaan: ik ben voorstander van het vrij verkeer van personen en ook van het vrij verkeer van arbeidskrachten, maar het moet dan wel gebeuren volgens de regels. In het geval van het Poolse bedrijf is men er absoluut zeker van dat het juridisch gezien niet kan. Een plaatsingsbureau mag namelijk enkel personeel in ons land tewerkstellen als het onder de Belgische arbeidswetgeving valt. Men is er zeker van dat dit bij het Poolse bedrijf niet het geval was. Men zegt me trouwens dat deze mensen au pair tewerkgesteld zouden zijn.

Ik heb al eens een vraag gesteld over de kwalificatie van het personeel en hoe die wordt gecontroleerd. Die bedrijven moeten ook geregistreerd zijn bij het Agentschap Zorg en Gezondheid. Ik heb vernomen dat zowel de Zorginspectie als het agentschap een onderzoek bevolen hebben naar deze buitenlandse firma's.

Minister, waren die firma's geregistreerd bij het Agentschap Zorg en Gezondheid? Zijn er al resultaten van het onderzoek van de Zorginspectie en van de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie? Als die er zijn, welke stappen zal men dan ondernemen? Om hoeveel verzorgenden gaat het hier?

De voorzitter: Mevrouw Dillen heeft het woord.

Mevrouw Marijke Dillen: Voorzitter, minister, ik sluit me graag aan bij de terechte vragen van mevrouw De Vits. Voorzitter, het moet me van het hart dat ik de gang van zaken toch wel wat betreur. Minister, ik twijfel niet aan de waarde van uw antwoord. Het is echter toch hoofdzakelijk minister Vandeuren die hiervoor bevoegd is. Het is spijtig dat het punt in de commissie Economie aan bod komt. Minister Vandeuren heeft terecht de opdracht gegeven aan de Zorginspectie om een onderzoek te doen.

Minister, in dit dossier heb ik toch een aantal fundamentele bezwaren. In Vlaanderen stellen we naar mijn mening soms te hoge eisen aan zorgkundigen, aan mensen die actief zijn in de thuiszorg. Mevrouw De Vits weet dat. Dat is een discussie die we in de commissie Welzijn al herhaaldelijk hebben gevoerd. In ieder geval ben ik het ermee eens dat er een minimum aan kwaliteitsvereisten aanwezig moet zijn. Ik stel me daar vragen bij.

Mevrouw De Vits heeft ook al de bedragen genoemd die worden gevraagd aan de mensen die een beroep doen op deze vorm van thuiszorg. Ik stel me zeer grote vragen bij wat wordt aangerekend aan de mensen die hier een beroep op doen enerzijds en wat wordt doorbetaald aan de mensen die misschien dag en nacht – het gaat over inwonenden – ter beschikking moeten staan. Misschien wordt dat duidelijk uit uw antwoord of minstens uit de resultaten van het onderzoek.

U zult ook heel goed weten dat Vlaanderen in het kader van het buitenlands beleid via minister-president Peeters investeert in Roemenië, omdat daar een zeer grote nood is aan verzorgenden en verplegend personeel. Ik vind het toch een moeilijke discussie. Vlaanderen investeert in Roemenië om de mensen daar ter plaatse verder te helpen. Op zich heb ik daar geen bezwaar tegen. Waar ik wel vragen bij heb, is dat mensen nu naar hier worden gehaald, om welke redenen dan ook. Ik denk dat minister Vandeuren terecht heeft gezegd dat het systematisch rekruteren van buitenlands personeel absoluut niet past in de aanpak van de zorgvernieuwing zoals die door hem wordt uitgewerkt. Ik ben dus heel benieuwd naar uw antwoord.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw De Vits, mevrouw Dillen, het antwoord is gecoördineerd met minister Vandeuren. Ik vond ook dat het meer in zijn winkel thuishoorde, maar ik leg me altijd neer bij de verstandige beslissingen die worden genomen door commissievoorzitters. In goede verstandhouding met de collega werd een antwoord opgesteld. U moet dan wel begrijpen dat ik iets meer dan normaal aflees. Het is niet voor 100 procent mijn materie.

Mevrouw De Vits, de firma's hebben zich tot op heden nog niet geregistreerd bij het Agentschap Zorg en Gezondheid. Op basis van de informatie die ter beschikking werd gesteld met betrekking tot een aantal buitenlandse firma's die werkzaam zouden zijn op het vlak van zorg bij Vlaamse gezinnen, werd door Zorginspectie en door de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie via meerdere kanalen verder onderzoek gedaan naar de vestigingen van die firma's. Uiteindelijk blijkt voorlopig één bedrijf een door de overheid bekend adres te hebben in Vlaanderen. Beide entiteiten vinden het aangewezen dat de inspectie gezamenlijk wordt uitgevoerd. Ik kan en mag u daar nu niet meer over zeggen.

Op basis van de resultaten van de inspecties zal nagegaan worden of het personeel dat tewerkgesteld wordt door deze buitenlandse firma's, onder het Zorg- en Bijstandsdecreet valt. Als dat het geval is, zullen we nagaan of het personeel voldoet aan de kwalificatievereisten zoals die worden opgelegd aan de verzorgenden van een erkende dienst voor gezinszorg en aanvullende thuiszorg. Personeel dat niet aan deze kwalificatievereisten voldoet, mag geen activiteiten van zorg en bijstand uitvoeren. Indien men wel voldoet aan de kwalificatievereisten, moet men zich laten registreren bij het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid.

Als er niet aan de kwalificatievereisten en de registratieplicht voldaan wordt, kan op basis van het Zorg- en Bijstandsdecreet een boete opgelegd worden van 500 tot 5000 euro. Het uitvoeringsbesluit van het decreet, waarin de nadere regels voor het opleggen en het betalen van de administratieve boete worden vastgelegd, werd al principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering. Na de definitieve goedkeuring door de Vlaamse Regering kunnen effectief administratieve boetes worden opgelegd.

Daarnaast zal onderzocht worden of de betreffende firma onder de aanmeldingsplicht valt. Als de firma onder die plicht valt, maar zich niet heeft aangemeld, kan ook daarvoor een administratieve boete worden opgelegd. Het is een boete van 500 tot 5000 euro voor degene die de hulp- en dienstverlening, vermeld in het Woonzorgdecreet van 13 maart 2009, aanbiedt of organiseert zonder zich aan te melden. Er is dus niet alleen de kwalificatievereiste, er is ook de aanmeldingsplicht.

Ik kom nu wel tot de bevoegdheid Werk. Er is het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling, en de Inspectie Werk en Sociale Economie zal nagaan of de betrokken firma's al dan niet als uitzendbureau moeten worden beschouwd. In dat decreet zijn ook de strafrechtelijke en administratieve straffen heel duidelijk vastgelegd. We hebben ze ook hier in de commissie besproken. Als ze worden beschouwd als een uitzendbureau, moeten ze daar ook een erkenning voor hebben.

Ik wil u ook op het volgende wijzen. In het decreet wordt ook bepaald dat degenen die een beroep doen op uitzendkrachten die niet erkend zijn, ook gestraft kunnen worden. Ik denk niet dat het de rechtstreekse bedoeling was van het decreet, maar in het geval dat arbeidskrachten die moeten voldoen aan de uitzendwet, niet voldoen, lopen ook de zorgbehoevenden die een beroep doen op die firma's, het risico van straf met mogelijke zware financiële gevolgen, zowel op grond van de Vlaamse als federale wetgeving. De samenwerking met een niet erkend uitzendbureau is immers strafrechtelijk sanctioneerbaar.

Een zorgbehoevende die met een niet-erkend uitzendbureau heeft samengewerkt, kan op grond van de wet van 24 juli 1987 bovendien hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld voor de betaling van de sociale schulden. Het is nodig om de mensen die een beroep doen op zo'n firma, hierover te informeren.

Er is momenteel geen zicht op het aantal verzorgenden dat in de betrokken firma's wordt tewerkgesteld.

De voorzitter: Mevrouw De Vits heeft het woord.

Mevrouw Mia De Vits: Voorzitter, minister, ik meen dat we inderdaad de nodige instrumenten hebben om op te treden als het verkeerd gaat. Met de acties die u aangeeft, toont u aan dat we doeltreffend willen optreden, ook al gaat het om één geval. Volgens de pers zouden er meerdere zijn, maar ook als het onderzoek uitwijst dat er maar één is met een adres in Vlaanderen, is het toch belangrijk om de nodige maatregelen te nemen. Als ze niet worden genomen, lopen we het risico dat het probleem uitdeint.

We zullen dit dossier blijven opvolgen, ook al geeft u ons de datum niet waarop de inspecties zullen gebeuren. Dat is logisch, maar we hopen natuurlijk dat ze zo snel mogelijk kunnen gebeuren en dat de nodige maatregelen kunnen worden genomen aan de hand van de instrumenten waarover u beschikt.

De voorzitter: Mevrouw Dillen heeft het woord.

Mevrouw Marijke Dillen: Minister, ik dank u voor uw antwoord en ik sluit me aan bij de opmerkingen van mevrouw De Vits. Ik zal deze zaak zeker mee opvolgen. Misschien is het mogelijk om dit onderwerp ook in de commissie Welzijn aan bod te laten komen. *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

Ik begrijp de bekommernissen inzake de hoofdelijke aansprakelijkheden die achter het decreet zitten, de doelstellingen van het decreet van december 2010. Het gaat om een sector

waarin er al veel wachtlijsten zijn, en de oudere mensen die er een beroep op doen, kennen die verantwoordelijkheid uiteraard niet. Zij weten niet welk risico ze lopen. Het zijn misschien mensen die ten einde raad een beroep doen op die mensen omdat ze geen plaats vinden in een RVT of in een serviceflat, en die daarvoor heel veel geld op tafel leggen. Ik vrees dat het financieel niet helemaal correct is tegenover die mensen en ik hoop dat ze niet nog eens extra gestraft worden. Ik meen dat we er allebei van overtuigd zijn dat die mensen voor 100 procent te goeder trouw zijn wat de uitvoering van het decreet van 2010 betreft.

Minister Philippe Muylers: Ik zal hier natuurlijk niet op vooruitlopen, maar ik meen dat u al iets kunt afleiden uit de manier waarop ik het laatste deel van mijn antwoord heb gebracht en uit de tonaliteit ervan. U weet wellicht al in welke richting wordt gedacht. Ik zal echter niet aan mijn inspectie zeggen wat wel en wat niet moet worden nagezien, want dat behoort tot de vrijheid van de inspectie, en die respecteer ik voor 100 procent. Het is uiteindelijk aan degene die hetzij een strafrechtelijke, hetzij een administratieve boete moet opleggen. We moeten hen hun werk laten doen.

Mevrouw Mia De Vits: Wordt dit dossier ook doorgegeven aan de federale inspectie op het vlak van de arbeidswetgeving? Kunt u dat eens nagaan? Als die mensen inderdaad au pair tewerkgesteld zouden zijn, dan is dat vrij erg. Mevrouw Dillen heeft opgemerkt dat men 1870 euro betaalt, maar ik vraag me af wat de mensen zelf krijgen.

Minister Philippe Muylers: Ik kan daar nu geen antwoord op geven, dat weet ik niet.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■