**philippe muyters**

vlaams minister van financiën, begroting, werk, ruimtelijke ordening en sport

**antwoord**

op vraag nr. 276 van 15 januari 2013

van **koen van den heuvel**

1. Uit de statistieken op de website van de RVA blijkt dat de onderstaande burgers genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT oftewel het vroegere ‘brugpensioen) op voltijdse basis.

Tabel 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2010** | **2011** | **jan- nov 2012\*** |
| **Zonder vrijstelling van inschrijving als werkzoekende** | 1 810 | 2 589 | 2 557 |
| **Met vrijstelling van inschrijving als werkzoekende** | 80 851 | 79 786 | 77 920 |

\*Voor 2012 zijn alleen de cijfers tot en met november 2012 beschikbaar.

1. tot 4.

VDAB kan alleen gegevens verstrekken over personen die zich ingeschreven hebben als werkzoekende bij de VDAB. De onderstaande antwoorden hebben dan ook betrekking op degenen bij VDAB ingeschreven in de periode 2010-2012.

De minimumleeftijd voor deelname aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van een herstructurering was in de periode 2010-2013 50 jaar. Alle cijfers hebben bijgevolg betrekking op personen van 50 jaar en ouder.

RVA kent het statuut SWT pas toe na afloop van de verplichte periode in de tewerkstellingscel. VDAB weet bijgevolg niet hoeveel bruggepensioneerden die geen verplichting hadden om zich in te schrijven in de tewerkstellingscel, dit toch doen.

a) en b)

Onderstaande tabellen geven het aantal personen weer dat bij VDAB ingeschreven was in een tewerkstellingscel en achteraf het statuut van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kreeg. VDAB beschikt niet over specifieke gegevens van de niet- en wel vrijgestelden. Vermoedelijk schrijft de overgrote meerderheid van de “kandidaat- bruggepensioneerden’ zich in in een tewerkstellingscel vanwege de verplichting. Niet deelname aan de tewerkstellingscel betekent immers geen recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (uitzonderingen daargelaten).

Tabel 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2010** | **2011** | **2012** |
| **Ingeschreven in een tewerkstellingscel**  | 1 899 | 2 518  | 2 438  |

Tabel 3:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2010** | **2011** | **2012** |
| **Outplacement gevolgd binnen de tewerkstelingscel** | 1 810  | 2 431  | 2 356  |

Tabel 4:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2010** | **2011** | **2012** |
| **Opleiding gevolgd** | 97  | 230  | 82  |

Tabel 5:

Aantal personen die door de VDAB zijn geactiveerd van de totale doelgroep van SWT’ers.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2010** | **2011** | **2012** |
| **Aantal personen waarvoor activerende acties ondernomen** | **2091** | **2741** | **2645** |

(niet noodzakelijk ingeschreven in een tewerkstellingscel in datzelfde jaar)

De manieren waarop VDAB deze doelgroep activeert zijn divers:

- bij de overgrote meerderheid bestaat de activering erin dat ze worden ingeschreven in de tewerkstellingscel en vervolgens instappen in een outplacementbegeleiding. De stuurgroep van de tewerkstellingscel volgt dan onder voorzitterschap van de VDAB de voortgang van begeleiding op.

- SWT-ers die een beroep willen doen op VDAB worden opgenomen in een begeleidings- of bemiddelingstraject als ze na het outplacement geen duurzame tewerkstelling hebben gevonden.

Deze aanpak voorziet in een traject waar meer ruimte is voor bemiddeling op maat van de 50-plusser. Dit verloopt veelal via de 50+clubs van de VDAB. Een maatgerichte aanpak is belangrijk om de drempels naar een gepaste tewerkstelling, waar een aantal 50-plussers mee kampen, op een gepaste manier aan te pakken.

- SWT-ers ontvangen veelal via een consulent passende vacatures, niet via automatische matching. Dit biedt de mogelijkheid aan de consulent om de 50- plusser te coachen bij zijn sollicitatieacties, en dus vanuit een positieve benadering de 50-plusser te motiveren om meer actief en / of meer gericht te solliciteren. De VDAB wil er zo veel mogelijk voor zorgen dat werkgevers positief gemotiveerde werkzoekende kandidaten over de vloer krijgen. Dit betekent voor deze doelgroep dat een vacatureverwijzing pas de gepaste actie is, als de kandidaat ook werkelijk klaar is voor een nieuwe stap in zijn/haar loopbaan.