

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2003-2004

6 mei 2004

HOORZITTING

Tewerkstellingsproblematiek Ford Genk

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Landbouw, Werkgelegenheid en Toerisme
uitgebracht door de heer Guy Sols**

Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer André-Emiel Bogaert.

Vaste leden :

mevrouw Gisèle Gardeyn-Debever, de heer Jan Laurys,
mevrouw Trees Merckx-Van Goey, de heer Eddy
Schuermans. ;

de heren Frans De Cock, Didier Ramoudt, Guy Sols, Marc
van den Abeelen ;

de heren Mathieu Boutsen, Jan Penris, Roland Van
Goethem ;

de heren Jacky Maes, Robert Voorhamme ;

mevrouw Veerle Declercq ;

de heer André-Emiel Bogaert.

Plaatsvervangers :

de heer Jos De Meyer, mevrouw Riet Van Cleuvenbergen,
mevrouw Ilse Van Eetvelde, de heer Jef Van Looy ;

de heren Peter Gysbrechts, Koen Helsen, André Moreau,
Jul Van Aperen ;

de heren Jean Geraerts, Frans Wymeersch, N. ;

de heren Carlo Daelman, Leo Peeters ;

N. ;

de heer Jan Loones.

INHOUD

	Blz.
1. De heer Ludo Rutten, VDAB Hasselt	4
2. De heer Georges Meykens en mevrouw Lieve Schoofs, t-groep en ascento	5
3. De heer Jos Van den Boer, directeur human resources Ford Genk	10
4. De heer Tony Castermans, ABVV	12
5. De heer Theo Van Gompel, ACV	12

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Landbouw, Werkgelegenheid en Toerisme organiseerde op 19 februari 2004 een hoorzitting over de tewerkstellingsproblematiek na de ontslagen bij Ford Genk. De Commissie was altijd zeer begaan met de socio-economische gevolgen van de talrijke ontslagen bij Ford en de toeleveringsbedrijven; er waren talrijke interpellaties en gedachtewisselingen over het probleem. Er werd beslist een hoorzitting te organiseren om na te gaan hoe de problemen in Ford Genk zijn aangekomen, hoe het beleid erop heeft ingespeeld, en wat de gevolgen waren. De Commissie wil ook zicht krijgen op de zin van het voortbestaan van de tewerkstellingscellen en de vraag of ze eventueel een eigen leven moeten of kunnen gaan leiden.

1. De heer Ludo Rutten, VDAB Hasselt

De heer Ludo Rutten : Als iemand werkloos wordt, gaat die gewoonlijk naar de werkwinkel om verder geholpen te worden. De aangekondigde en gevreesde ontslagen bij Ford waren echter zo omvangrijk dat wij niet wilden wachten tot de mensen naar ons toe kwamen. Wij wilden een actie opzetten die wij zelf stuurden en die we buiten de werkwinkel hielden.

Er werden drie tewerkstellingscellen opgericht, bovenop de gewone werking van de VDAB. Deze cellen waren tijdelijk; in iedere cel gingen vijf personeelsleden aan de slag, die uit de normale werking gehaald werden.

Nog tijdens hun opzegperiode werden de werknemers van Ford Genk en de toeleveringsbedrijven in groepen van 25 uitgenodigd. Ze kregen op korte tijd zeer veel informatie. De RVA informeerde hen vanwege de federale overheid; van de VDAB kregen ze informatie over hun inschrijving als werkzoekende en de mogelijkheden voor opleidingen. Als derde spreker trad steeds iemand van het outplacementkantoor ascento op.

Op deze informatievergadering in groep volgde dan een individueel gesprek, waarin de kansen op de arbeidsmarkt bekeken werden. En ten slotte kreeg iedereen ook vacatures mee, om de mentale omschakeling naar een eventuele nieuwe job te vergemakkelijken, en een positief toekomstbeeld te stimuleren.

Bij Ford Genk werden in het totaal 1835 werknemers ontslagen, waarvan 1814 met een gouden handdruk. Er waren dus slechts 21 gedwongen ont-

slagen. Onder al deze ontslagenen waren 1631 mannen en 204 vrouwen. De overgrote meerderheid woonde in Limburg, anders dus dan bij het drama van Sabena, waarbij de werknemers van over het hele land kwamen. Naar leeftijd kunnen we stellen dat het grootste deel van de 1835 ontslagenen tussen de dertig en de vijftig jaar oud was.

Hoewel de vooruitzichten bij de toeleveringsbedrijven zeer somber waren, viel het aantal ontslagen al bij al nog mee: in totaal werden 326 mensen ontslagen, waarvan 39 bij TDS, 61 bij SML-SMG, en 56 bij Lear, wat betreft de reorganiserende bedrijven, en 77 bij TKA en 93 bij Intier voor wat betreft de bedrijven die de deuren dichtdeden.

Bij de toeleveringsbedrijven zijn 80 percent van de ontslagenen mannen. Bijna allemaal wonen ze in Limburg, en het grootste deel is tussen de vijftientwintig en de veertig jaar oud.

Elke ontslagen werknemer van Ford Genk of van een van de toeleveringsbedrijven werd of zal vóór 1 maart uitgenodigd worden voor een informatievergadering en het daaropvolgende gesprek in een tewerkstellingscel. Ik denk dat we aldus kunnen stellen dat we zeer kort op de bal spelen.

We maakten ook een voorlopig overzicht van het resultaat. Van de 944 uitgenodigde mensen gingen 391 op deze uitnodiging in. 90 percent van hen kiest voor outplacement en 33 percent wil meer informatie over een opleiding bij de VDAB. Dit zou eventueel nog een knelpunt kunnen zijn: het valt af te wachten of het aanbod aan opleidingen groot genoeg is om alle gegadigden te kunnen opvangen.

Van de mensen die niet op onze uitnodiging ingingen, heeft een groot deel ons daarvan op de hoogte gebracht en een reden opgegeven. Sommigen hadden al een nieuwe job, anderen hadden gewoon geen interesse, waren al aan een opleiding bezig, of waren ziek. Over de 382 mensen die niets lieten weten moeten we ook niet te pessimistisch zijn: wellicht zijn er ook binnen deze groep een aantal mensen die alweer aan de slag zijn.

Samenvattend kunnen we zeggen dat de tewerkstellingscellen snel en efficiënt informatie verspreidden, dat de opleidingsmogelijkheden van de VDAB duidelijk gemaakt werden, en dat de ontslagenen ook in contact werden gebracht met potentiële nieuwe jobs.

Het is de bedoeling dat het werk van de tewerkstellingscellen na drie maanden gewoon weer over-

genomen wordt door de werkwinkels en door ascento.

Vragen van de leden van de Commissie

De heer Mathieu Boutsen : De stilte rond Ford Genk is niet veroorzaakt door de ondernemers of door de vakbonden of politici. De laatste twee zijn trouwens meer met verkiezingen bezig dan wat anders. Ook de beslissingen hebben er weinig mee te maken, want die zijn nog niet uitvoerbaar. Al die actoren hebben geen soelaas gebracht. Het zijn de Limburgers zelf die hun plan getrokken hebben. Ze konden immers op niemand rekenen.

De heer Eddy Schuermans : Een hoorzitting dient niet om partijpolitieke meningen te ventileren.

De heer Guy Sols : Zijn de betrokkenen bereid om bijvoorbeeld in Vlaams-Brabant, Luik of Antwerpen werk te zoeken ? Is er al overlegd met de organisaties van die provincies, bijvoorbeeld met de FOREM van Luik ?

De heer Ludo Rutten : Er is niet overlegd met de Luikse FOREM. In Luik is de werkloosheid immers heel hoog. Met de andere regio's zijn er wel contacten, bijvoorbeeld met de toeleveringsbedrijven van Volvo en Opel. Bepaalde werkzoekenden hebben zelf ook die bedrijven gecontacteerd. Het is moeilijk om algemene tendensen aan te duiden. Het is echter duidelijk dat de mensen snel nieuw werk willen.

De heer Jean Geraerts : Klopt het dat de uitvoeringsbesluiten er omwille van Europese redenen nog niet zijn ?

De heer Ludo Rutten : In de programmawet van 31 december was opgenomen dat er een RSZ-vermindering zou komen voor collectieve ontslagen. Dat is echter niet toepasbaar zolang er geen uitvoeringsbesluiten zijn. Dat betekent niet dat de tewerkstellingscel niet kan werken. Een extra maatregel is altijd welkom.

De heer Jean Geraerts : Kunnen bedrijven die ex-werknemers van Ford Genk al aangenomen hebben, dan geen RSZ-vermindering meer krijgen ?

De heer Ludo Rutten : Voorlopig staat in de tekst dat het geldt voor alle tewerkstellingscellen, die dit jaar actief zijn. Veel hangt echter af van de uitvoeringsbesluiten. De regeling zou immers ook met terugwerkende kracht kunnen ingevoerd worden.

De heer Jan Laurys : In welke mate verschillen de procedures van de normale werkwijze ?

De heer Ludo Rutten : De methodologie blijft dezelfde. Het is echter de bedoeling om op een degelijke manier informatie te geven. Door RVA, VDAB en ascento samen te brengen, besparen we de werkzoekende drie bezoeken. Sinds een jaar werken we bij collectieve ontslagen met interventieadviseurs.

2. De heer Georges Meykens en mevrouw Lieve Schoofs, t-groep en ascento

De heer Georges Meykens : Sinds oktober 2002 is t-groep een privaatrechterlijke verzelfstandigde vennootschap, waarbij via de vereniging met sociaal oogmerk Werkholding, de Vlaamse overheid enige aandeelhouder is. t-groep is dus ontstaan uit de vroegere commerciële diensten van de VDAB. Het is een vennootschap met een sociale en ethische grondslag.

t-groep en in het bijzonder ascento zijn in de begeleidingsgroep van Ford terechtgekomen. Bij faillissementen van ondernemingen treedt het herplaatsingsfonds op namens de Vlaamse regering om de getroffen werknemers te heroriënteren. Nu ging het niet over een faillissement of een sluiting van een onderneming. Wettelijk gezien was een begeleiding door een herplaatsingsfonds niet mogelijk. Dankzij het sociaal plan van de werkgever en werknemers is er gekozen om een analoge begeleidingscel op te richten. De begeleiding van de ontslagenen werd gegund na een uitbestedingsprocedure.

Zo is ascento betrokken geraakt bij de begeleiding van de ontslagen werknemers van Ford Genk.

ascento is een divisie van de t-groep die zich vooral bezighoudt met human resources diensten : recruiting en selectie, consultancy, training en opleiding, loopbaanbegeleiding, maar ook outplacement en skill pooling. Onze consultants hebben mee gezocht naar een oplossing bij de sluiting van Renault, ze werkten mee aan de herplaatsing van de Sabenawerknemers en hebben eveneens een opdracht uitgevoerd bij Philips.

Nu hebben ook de mensen die het sociaal plan bij Ford Genk moesten uitvoeren, een beroep gedaan op ascento. In al onze opdrachten willen we aan alle ontslagen werknemers een totaalservice aanbieden. Onze missie bestaat erin aan iedereen, vanuit het respect voor zijn persoon en zijn situatie, zo

snel mogelijk de langetermijnoplossing te bieden die hij of zij wenst.

Een tewerkstellingscel werkt vanuit deze optiek. De ontslagen werknemers kunnen op vrijwillige basis instappen in deze begeleiding.

Het sociaal plan, dat in de eerste plaats werd afgesloten voor Ford Genk, werd nadien uitgebreid tot een aantal toeleveranciers. In vele gevallen worden de inspanningen van de overheid geconcentreerd op de ontslagen werknemers van het grote bedrijf, maar blijven de werknemers van de kleinere toeleveringsbedrijven in de kou staan. Voor die kleinere bedrijven, die over minder financiële middelen beschikken, wordt doorgaans met een modulair systeem gewerkt.

Het concept van de tewerkstellingscel is als het ware een uitvinding van t-groep/ascento. Deze werkwijze werd voor het eerst toegepast bij de sluiting van Renault. De begeleiding wordt gerealiseerd met een gemengde ploeg met enerzijds, onze consultants, die veel ervaring hebben met de begeleiding van outplacement en anderzijds, werknemers van het bedrijf zelf. Op die manier wordt ook de kennis van het bedrijf en van de bedrijfscultuur in de werking geïntegreerd en wordt de drempel voor deelname aan de activiteiten van de tewerkstellingscel verlaagd.

Er wordt een selectieprocedure opgezet die ruim bekendgemaakt wordt in het bedrijf. Bij Ford werden vooral mensen geselecteerd die al in de procedure zaten voor het brugpensioen. Zij hoeven zich minder vragen te stellen over wat er met hen zal gebeuren na de begeleiding.

Tegelijkertijd beschikken velen onder hen ook over de technische competenties en de motivatie om in de cel te functioneren. Bij Ford hebben 28 mensen gereageerd op de vacature waarvan er zes werden gerecruteerd.

We gaan er ook van uit dat een tewerkstellingscel moet gedragen worden door een breed regionaal platform. We doen dus een beroep op de ondersteuning door het sociaal-economisch weefsel van de regio. Behalve de werkgever en de vertegenwoordiging van de werknemers, werden in Limburg onder meer ook de werkgeversorganisaties betrokken, het FTML, vertegenwoordigers van steden en gemeenten, de provincie Limburg, de VDAB, de RVA, de tewerkstellingsplatforms, UNIZO en VKW.

Mijn collega, mevrouw Schoofs, zal het hebben over de concrete aanpak van deze opdracht. Zij is districtsmanager van ascento in Limburg en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de opdracht van de tewerkstellingscel bij Ford.

Mevrouw Lieve Schoofs : Ik zal de stappen in een dergelijk begeleidingstraject toelichten.

Van begin januari tot eind februari organiseren VDAB, RVA en ascento samen informatiesessies over de mogelijkheden die de tewerkstellingscel hun biedt. Deze gezamenlijke aanpak is een van de sterke kanten van het project. We leggen vooral uit wat een tewerkstellingscel eigenlijk is.

Daarna kunnen de geïnteresseerden zich inschrijven. De consultants nemen individuele intakegesprekken af waarin ze een algemeen beeld proberen te krijgen van de mogelijkheden van de betrokkenen en van de richting die ze willen uitgaan.

We willen de deelnemers, zeker diegenen die snel een nieuwe job willen zoeken, de nodige baggage meegeven om te solliciteren. Voor elk van de betrokkenen gaan we na wat ze kennen en kunnen, wat ze graag doen, welke randvoorwaarden belangrijk zijn en wat de arbeidsmarkt biedt. We helpen bij de opmaak van een curriculum vitae en van een sollicitatiebrief en bij het invullen van sollicitatieformulieren. We proberen de deelnemers ook voor te bereiden op sollicitatiegesprekken, onder meer door rollenspelen. Dit alles pakken we aan in groepen van ongeveer twaalf personen.

Daarna volgen er workshops waarin we die sollicitatietraining verder uitdiepen. Het is vooral de bedoeling een geschikte langetermijnoplossing uit te werken. Vele mensen zijn bijvoorbeeld geïnteresseerd in opleidingen. Wij vinden het echter belangrijk die keuze eerst te analyseren. We willen hoe dan ook dat de opleiding zinvol is. Een opleiding vraagt immers tijd van de betrokkene en van de lesgever en er hangt ook een prijskaartje aan vast.

We vragen na waarom men die opleiding wil, waar- toe die opleiding dient en of men zich bewust is van de voor- en nadelen van de betrokken job. Indien er dan nog steeds interesse is, nemen we – indien nodig – ook allerlei initiatieven om de betrokkenen aan die opleiding te helpen.

We vinden het zeer belangrijk de deelnemers verder te ondersteunen. Bij de sollicitatietraining hebben we bijvoorbeeld ondervonden dat de mensen nog veel emoties te verwerken hadden rond hun ontslag.

Dan bieden we hen in de eerste sessies ook de kans om die emoties te uiten, want dan pas kunnen ze klaar zijn voor een volgende stap. We ondersteunen de deelnemers ook in hun zoektocht naar een oplossing. En dat kan van alles zijn : een sabbatjaar, een opleiding, het uitzoeken van een definitieve oplossing via interims. Men kan ook heel bewust kiezen voor een bepaalde richting.

De tewerkstellingscel hanteert een zeer praktijkgerichte aanpak. Zo willen we mensen bewust maken van de richting die ze uit willen gaan, zo willen we hen helpen om een oplossing uit te werken waar ze zich gelukkig bij voelen.

Enerzijds heeft men het groepsdynamisch gebeuren, vermits men wordt geconfronteerd met heel wat ex-collega's in dezelfde situatie die ook zeer motiverend naar mekaar toe kunnen optreden en die mekaar ook kunnen ondersteunen. Het is belangrijk een plaats te hebben waar men altijd terecht kan en waarbij men altijd die steun en begeleiding kan vinden.

Het succes van een tewerkstellingscel is dat men met een gemengd team van begeleiders werkt, dat men de nood aan begeleiding in goede banen probeert te leiden en dat men een vacaturecel opricht. Samen met de mensen gaat men op zoek naar alle mogelijke kanalen om vacatures aan te bieden. Alle actoren en partners zijn ontzettend belangrijk. Samen nemen we allerhande initiatieven om zoveel mogelijk vacatures aan bod te laten komen. We bieden ook sollicitatietraining aan, we richten een vacaturecel op, we sporen de opleidingsmogelijkheden op en bieden ze aan. Wij verzamelen alle vragen van de mensen en nodigen specialisten uit die de nodige uitleg dienaangaande kunnen geven. Dat is de sterke troef van een tewerkstellingscel. Het gaat niet enkel om solliciteren en opleidingen zoeken. Het is het grote en brede arsenaal van oplossingen, wat de sterkte van zo'n cel uitmaakt.

De opleidingsbehoeften worden in eerste instantie geanalyseerd. Vervolgens worden ze omschreven en praktisch georganiseerd. Achteraf worden de resultaten opgevolgd.

De eerste stap is de informatie naar alle medewerkers. Stap twee omvat de interactieve infosessies van de doelgroep. De derde stap is de organisatie van de tewerkstellingscellen op drie locaties. In Houthalen, Genk en Bilzen hebben we een tewerkstellingscel opgericht. In elke cel is een team van vier personen aanwezig : twee consultants van ascento en twee consultants van Ford. Dat team is vanaf begin januari tot eind 2005 in die cel aanwe-

zig. De mensen kunnen daar gedurende twee jaar naartoe komen. Op het moment dat iemand een job heeft, kunnen we nog altijd contact met die persoon opnemen en hem of haar vragen hoe hij of zij zich voelt in zijn of haar job. Men kan in de cellen dus twee jaar een consultant vinden om te praten over zijn of haar situatie.

We zitten nu aan 92 percent van mensen die instappen. 40 percent van de mensen dagen op voor de infosessie, maar daarvan schrijft 92 percent zich in voor de tewerkstellingscel. Vandaag hebben we al meer dan 800 inschrijvingen.

Vragen van de leden van de Commissie

De heer Jean Geraerts : De heer Rutten zegt dat er 944 mensen uitgenodigd waren, waarvan er 391 aanwezig waren. Op de slides van Ascento zie ik 694 staan.

De heer Georges Meykens : We zitten hier waarschijnlijk met een decalage van tijd. De cijfers die de heer Rutten heeft gegeven, zijn cijfers tot 6 februari. In week drie zijn we begonnen met de inschrijvingen in de tewerkstellingscel. De VDAB heeft alle mensen uitgenodigd die ontslagen werden of de gouden handdruk gekozen hadden. Van die mensen zijn niet alle mensen komen opdagen. Er zijn mensen die zelf al werk gevonden hadden of die voor de gouden handdruk gekozen hadden en voorlopig die tewerkstellingscel niet nodig hadden. Van de mensen die zijn komen opdagen, schrijft zich 92 percent in voor begeleiding. De cijfers die wij hier hebben, gingen tot week zeven. Vandaag zitten we al over de 800 mensen die zich ingeschreven hebben om begeleid te worden. Dat cijfer kan nog oplopen, omdat we nog niet aan het einde zitten van de informatie- en inschrijfsessies. We verwachten dat in totaal een duizend mensen zullen inschrijven, zowel van Ford als van de toeleveranciers.

De heer Jean Geraerts : Gaat die termijn om in te schrijven niet te kort zijn, omdat op dit moment nog een groot aantal arbeiders tewerkgesteld zijn, die wel weten dat ze binnenkort toch afgedankt worden ?

De heer Georges Meykens : De uitnodigingen gebeuren in afstemming met de ontslagen bij Ford. We staan in nauw contact met de personeelsdirectie van Ford en we krijgen de lijsten van de mensen op het ogenblik dat ze ontslagen worden. Op dat moment nodigen wij de mensen uit voor de infosessies in de tewerkstellingscel. We merken dat er toch een aantal mensen niet opdagen. Sommigen

geven daar verontschuldigende redenen voor. Wij blijven die mensen opvolgen. Mensen die zich vandaag niet aanbieden, worden in de loop van maart terug persoonlijk gecontacteerd en gevraagd wat hun situatie op dat ogenblik is. De tewerkstellingscel blijft dus twee jaar werken. We blijven de mensen opvolgen, contacteren en aanbod geven om begeleid te worden. Het project eindigt wel, eens dat de 24 maanden voorbij zijn. We hopen dat we na twee jaar geslaagd zijn. Onze doelstelling is iedereen herplaatsen.

De heer Jean Geraerts : Gaan er geen afdankingen komen bij de toeleveringsbedrijven van de toeleveringsbedrijven van Ford ? Mogen die arbeiders ook naar die tewerkstellingscel komen ?

De heer Georges Meykens : Spijtig genoeg moeten wij vaststellen dat dit soort activiteiten geen gratis activiteiten zijn. t-groep is een naamloze vennootschap naar privaat recht, weliswaar met de overheid als enige aandeelhouder. Dit betekent dat wij op een of andere manier onze inkomsten moeten verdienen. Dat betekent ook dat onze activiteiten kostendekkend moeten worden uitgevoerd. We hebben dus behoefte aan enerzijds, subsidiëring door de overheid en anderzijds, inbreng van de werkgever om de gemaakte kosten te kunnen dekken. De werkgevers van Ford en van de grote toeleveringsbedrijven hebben in hun sociaal plan deze begeleiding voorzien. We hebben een stuurgroep opgericht met alle krachten uit het sociaal-economisch weefsel in Limburg die ook mee de aansturing en de begeleiding van deze commissie doen. We kunnen spijtig genoeg niet alle mensen uit de kleine toeleveringsbedrijven of uit de gerelateerde handelszaken opvangen in de begeleidingscel. Dit is wat de VDAB betreft een momentopname, gelet op de grote volumes van werknemers die plots op de arbeidsmarkt komen.

Vanuit de VDAB ging men dus heel gerichte inspanningen doen om de opvang en de informatie te organiseren. De dagelijkse basisdienstverlening van de VDAB in de werkwinkels blijft even goed functioneren. Voor die mensen die niet in de begeleidingscel terecht kunnen, blijft dus de dienstverlening van de VDAB ter beschikking.

De heer Eddy Schuermans : In welke mate zijn er op de arbeidsmarkt vooroordelen ten aanzien van ex-Ford-werknemers ? De wijze waarop die mensen zijn afgedankt, is wat beladen. Ik betreur dat. In de ogen van een aantal mensen zijn het niet de beste werknemers die moeten vertrekken. Kan men zeggen dat daar een vooroordeel bestaat ?

Er is in Limburg een sterke opstoot van werkloosheid, niet alleen door Ford, maar ook door Philips en anderen. In het begin van het jaar was er op één maand een stijging met bijna 10 percent. Uw geschetste aanpak zal zeer goed zijn, maar bestaat de vrees niet dat er een verdringingseffect zou kunnen zijn in de bredere groep van werklozen ?

De heer Georges Meykens : Via de media is voor een deel het beeld gecreëerd van de Ford-werknemer met de strafpunten die niet meer aanvaard gaat worden door andere werkgevers. Dit is een probleem dat al in een van de eerste stuurgroepen aan bod gekomen is en waar binnen ascento al proactief aan gewerkt is.

Ford-werknemers hebben een aantal capaciteiten, waarvan ze zich zelf niet altijd goed bewust zijn : ze zijn kwaliteitsbewust en gedisciplineerd en kunnen goed in team werken. Het is niet omdat iemand pakweg tien jaar geleden een aantal strafpunten heeft gekregen, dat hij nu niet meer naar behoren functioneert. ascento heeft samen met werkgevers en -nemers een positief profiel van de Ford-werknemer opgesteld, met alle meerwaarden die de Ford-werknemer te bieden heeft. We komen daarmee heel binnenkort naar buiten. Op dit moment doet 40 percent van de voormalige Ford-werknemers een beroep op de tewerkstellingscel. Dat betekent dat veel ex-werknemers ervan overtuigd zijn dat ze ook op eigen kracht een oplossing zullen vinden. Ze geloven in zichzelf. Het beeld dat de ontslagen Ford-werknemers plantrekkers zijn, klopt niet.

Wie vreest dat de ex-werknemers van Ford andere werkzoekenden zullen verdringen, mag niet uit het oog verliezen dat de maatregelen uit de programwawet niet alleen maar voor de voormalige Ford-werknemers gelden. Het zijn algemene maatregelen die naar aanleiding van de problemen bij Ford zijn goedgekeurd. Wie voortaan na een herstructurering nieuw werk vindt met de hulp van een tewerkstellingscel, krijgt een korting op de eigen RSZ-bijdrage en die van de werkgever.

Als wij alleen maar in Limburg werk mogen zoeken voor alle ex-werknemers van Ford en de toeleveringsbedrijven, dan staan we voor een zware klus. We hebben al een aantal spontane vragen ontvangen. Onder meer DAF Trucks Eindhoven, de DAF-cabinefabriek uit Oevel en NedCar uit Born zijn op zoek naar personeel met een vergelijkbaar profiel.

We mogen het verdringingseffect niet overdrijven. De regio waarin wij vacatures opsporen, is groter dan Limburg.

De heer Jan Laurys : Bij Renault Vilvoorde is men met een tewerkstellingscel gestart als een soort proefproject. Na het faillissement van Sabena zijn opnieuw drie tewerkstellingscellen opgericht en werd het Tewerkstellingspact Vlaams-Brabant afgesloten.

Dat tewerkstellingspact is de tegenhanger van het draagvlak bij Ford Genk. Ik heb de indruk dat het Tewerkstellingspact Vlaams-Brabant niet zo goed gewerkt heeft. Men heeft onder meer subsidies van het Europees Sociaal Fonds aangevraagd, maar uiteindelijk is alles verwaterd. Heeft men daar rekening mee gehouden bij de uitbouw van het draagvlak ?

De heer Georges Meykens : We staan in contact met een aantal mensen uit Limburg die ons aangeboden hebben subsidies aan te vragen bij het Europees Sociaal Fonds. Vandaag wordt in een persbericht gemeld dat het Europees Sociaal Fonds investeert in opleidingen in Limburg. Dat is toch het resultaat van de inspanningen van het tewerkstellingsplatform. De tewerkstellingscellen zullen daarop inspelen.

Wel is het zo dat wij geen opleiding om de opleiding aanbieden. Wie bijvoorbeeld vraagt om Spaans te studeren, moet kunnen aantonen wat hij daarmee wil bereiken. We analyseren eerst de opleidingsbehoefte van alle ex-werknemers om er zo goed mogelijk op te kunnen inspelen.

Een beroep doen op het Europees Sociaal Fonds, is een werk van lange adem. Subsidies aanvragen is een omslachtige administratieve procedure die enige tijd in beslag neemt.

De heer Guy Sols : De ex-werknemers worden begeleid om opnieuw werk te vinden. Dat kan resulteren in een regulier contract voor onbepaalde of tijdelijke duur. Er kan ook naar werk gezocht worden in de interim-sector, langs t-interim of langs de private markt. Zijn de voormalige Ford-werknemers bereid om het even welk contract te aanvaarden ? Hoeveel mensen opteren voor een regulier contract ? Hoeveel mensen komen in de interim-sector terecht ? Hoeveel mensen vinden werk door t-interim ? Hoeveel mensen vinden een nieuwe job op de private interimmarkt ?

De heer Georges Meykens : Het is nog wat vroeg om daarop te antwoorden omdat we de informatie-

sessies nog niet helemaal hebben afgerond. Wij begeleiden mensen op vrijwillige basis en houden rekening met hun competenties en jobdoelwit. Zoeken naar een oplossing op lange termijn is primordiaal. Het komt er voor de ex-werknemer bijgevolg op aan duidelijk uit te maken waar hij op lange termijn terecht wil komen. Van zodra het langetermijn-objectief bepaald is, stippelen we samen een traject uit. Het kan best dat de uiteindelijke doelstelling maar bereikt wordt na enkele tijdelijke opdrachten.

Wie duidelijk maakt dat hij geen interim-opdracht wil, zal nooit verplicht worden er één te aanvaarden. Wie daartoe wel bereid is en door middel van een interim-opdracht wil uitzoeken wat er allemaal mogelijk is, krijgt wel interim-opdrachten aangeboden.

Tijdens de eerste fase van de begeleiding maken de mensen vaak een rouwproces door. Ze moeten dan hun ontgoochelingen en frustraties afreageren. Omdat mensen plots een hele dag thuis zijn, kunnen daar ook problemen ontstaan. Ze zijn ontgoocheld omdat ze op eigen kracht geen nieuwe job vinden. Uit ervaring weten we dat we de mensen de tijd moeten geven om dat alles te verwerken. Hen te snel aan werk helpen, leidt er vaak toe dat ze kort nadien opnieuw in de tewerkstellingscel opduiken.

Wij geven de mensen ruimte en tijd om hun ontslag te verteren door op de lange termijn te mikken. We analyseren hun sterke en zwakke punten om vervolgens van alle mogelijke kanalen gebruik te maken. Eén ervan is de interim-sector, en binnen die sector is t-interim één van de partners. Werkgevers en werknemers hebben ons de opdracht gegeven om de ex-werknemers van Ford binnen de twee jaar opnieuw aan het werk te krijgen. Als we maar van één kanaal gebruik mogen maken, zullen we geen succes hebben. We staan open voor alle kanalen. Het contact met UNIZO is goed waardoor we iedereen die een eigen zaak wil starten goed kunnen begeleiden. De enige beperking is dat we de mensen in de eerste fase niet met allerhande tijdelijke opdrachten mogen overvallen.

De heer Jean Geraerts : Vanwege het rouwproces mag men dus niet te snel naar een interimkantoor stappen.

De heer Georges Meykens : We moeten daar voorzichtig mee zijn. Bij de ex-werknemers van Ford zijn nogal wat mensen tussen dertig en veertig jaar. Dat zijn mensen die vaak een lening moeten afbetalen of studerende kinderen hebben. Omdat een

snelle oplossing om financiële redenen vaak aangegeven is, moeten we na de infosessies en de intake-gesprekken snel te weten komen waar de betrokkenen naartoe willen. Mensen die snel ander werk willen, krijgen onmiddellijk sollicitatietraining.

Met respect voor elke ex-werknemer zoeken we uit welke oplossing die persoon nastreeft. Het is daarboven onze opdracht iedereen op de mogelijke gevaren en gevolgen te wijzen. Wie onmiddellijk werk wil, zal geholpen worden. Als die mensen na enkele maanden opnieuw langskomen, zoeken we gewoon voort. De opdracht van de begeleidingscel is naar de individuele situatie van elke ex-werknemer peilen.

3. De heer Jos Van den Boer, directeur human resources Ford Genk

De voorzitter : Dan verleen ik nu het woord aan de heer Van Den Boer. Voor hem was er al een vraag over brugpensioenen.

De heer Jos Van den Boer : Een 950-tal mensen hebben geopteerd voor brugpensioenen, 933 voltijdse equivalenten, bovenop alle andere getallen die hier vandaag al getoond zijn.

We zijn geconfronteerd met een zeer harde economische wetmatigheid : bepaalde investeringen die we gepland hadden, bleken niet noodzakelijk omdat de vraag ontbrak, en zijn dus niet gebeurd. We hebben getracht om de sociale gevolgen van die economische wetmatigheid zo goed mogelijk op te vangen. Dat is geen gemakkelijke opdracht geweest : zeer vele mensen werden plots met dit drama geconfronteerd. Samen met de vakbonden hebben we op een gedisciplineerde en professionele manier naar oplossingen gezocht. De harde reacties van begin oktober waren heel normaal, maar we beseften dat we verder moesten. Bij de onderhandelingen beoogden we een afdoende overbruggingspremie. Vandaar de gouden handdruk en het brugpensioen voor vijftigplussers.

Er moet overbrugd worden naar iets : een nieuwe job. Het is niet sociaal verantwoord het aan de mensen over te laten om een nieuwe job te vinden. Daarom hebben we een beroep gedaan op ascento, dat ervaring heeft op het vlak van outplacement, en beslist om tewerkstellingscellen – overigens een veel te negatief geladen woord – op te richten.

Blijft de economische realiteit. Ford Genk kan ervoor zorgen dat er nieuwe modellen komen, dat er opnieuw geïnvesteerd wordt. En dat gaan we ook

doen. We gaan onze bijna 5.000 werknemers een toekomst bieden. Maar voor de mensen die inmiddels nog op zoek zijn naar een andere job, kunnen wij zeer moeilijk rechtstreeks iets doen. We blijven een beroep doen op de overheid om ons daarbij te helpen.

De overheid moet zorgen dat er in of rondom Limburg jobs gecreëerd worden, zodat de cellen de mensen een zeer goede equivalente job kunnen bieden. Maak van de diverse voorstellen die er zijn, een realiteit. De mensen willen zo spoedig mogelijk een nieuwe job.

De vermindering van de socialezekerheidsbijdrage is weliswaar een federale materie, maar ze heeft meegespeeld bij onze onderhandelingen. We wisten zeer goed dat de outplacement ons 2.000 euro per persoon zou kosten, wat niet goedkoop is. Maar er werd ons wel een subsidiëring van 1.800 euro toegezegd voor elke equivalente nieuwe job. De federale overheid moet nog het nodige doen om dat waar te maken. We hopen dat de Vlaamse parlementsleden in dat verband druk uitoefenen op hun federale collega's.

Voor de ontslagen hadden we nu eenmaal nood aan objectieve criteria. De wetgeving op de discriminatie laat niet veel keuze meer toe. We hadden kunnen opteren voor het strikt economische en alle mensen uit de nachtploeg of diegenen die aan de Transit werkten, kunnen afdanken. We hadden alle jongeren, met de minste anciënniteit, kunnen ontslaan. Maar dat laatste was sociaal en economisch gezien onaanvaardbaar : daarmee hadden we de hele toekomst van de onderneming op het spel gezet. Uiteindelijk hebben we geopteerd voor volledig neutrale en objectief vaststelbare criteria : schorsingen, vermaningen, veelvoudige ziekteperiodes. We hebben de mensen echter niet ontslagen wegens die criteria, we hebben ze helaas moeten ontslaan om economische redenen.

Vragen van de leden van de Commissie

De heer Jean Geraerts : De mensen met ervaring hebt u met brugpensioenen gestuurd. De goede krachten hebben bovendien Ford verlaten en elders werk gevonden. Dat is een nefaste factor voor de toekomst van uw bedrijf.

Ik hoop dat de Vlaamse en de federale regering geen pendelarbeid van Limburg naar Luik gaan creëren.

De federale regering is haar belofte inzake de verminderingen van de socialezekerheidsbijdrage

blijkbaar nog altijd niet nagekomen. Het is jammer dat Ford Genk zich door die totaal onbetrouwbare federale regering laat vangen.

Mevrouw Veerle Declercq : Ik begrijp dat langdurig zieken nefast zijn voor een bedrijf, maar dat zijn precies mensen die op zich al met tegenslag te kampen hebben. Ik heb het er dan ook erg moeilijk mee dat langdurige ziekte als een criterium voor ontslag geldt.

Men hoort heel vaak dat vijftigplussers meer kans moeten krijgen op de arbeidsmarkt, maar heel veel vijftigplussers die actief werk zoeken, komen nergens meer aan de bak.

De heer Jos Van den Boer : We hebben geen mensen ontslagen die langdurig ziek zijn, wel mensen die in het verleden herhaaldelijk ziek geweest zijn.

Het klopt dat vijftigplussers moeilijk aan een andere job geraken. Vandaar dat we uitdrukkelijk voor brugpensioenen geopteerd hebben. Toch zijn er vijftigplussers die de gouden handdruk hebben verkozen omdat ze toch op zoek wilden gaan naar een nieuwe job.

De heer Jan Laurys : Twee jaar geleden heeft de automobielsector met toenmalig minister Gabriëls een pact afgesloten. Heeft dat ooit praktische resultaten gehad op het vlak van verankering ?

De heer Jos Van den Boer : Ik denk wel dat dat belangrijk is. Ford Genk heeft een heel ernstige herstructurering meegemaakt uit economische noodzaak.

Wij hebben de schriftelijke bevestiging gegeven dat er een toekomst is voor Ford Genk. Er zullen toekomstige investeringen zijn met nieuwe modellen. Het signaal dat de overheid gegeven heeft is belangrijk, aangezien beslissingen niet louter op economische factoren zijn gebaseerd. Een positieve ingesteldheid vanwege de overheid en het geven van investeringssteun, zijn erg belangrijk. Een bedrijf voelt zich welkom indien het ondersteund wordt door de overheid. Misschien moet de overheid deze samenwerking nog verder uitbouwen, zoals ook het geval is bij onze zusterbedrijven.

De heer Jean Geraerts : Betekent dit dat u niet enkel naar Turkije trekt voor de interessante loonvoorwaarden, maar ook omwille van een goede samenwerking met de regering ?

De heer Jos Van den Boer : Ik weet niet welke steun de Turkse regering geeft aan onze zusterbe-

drijven. Ik doelde in de eerste plaats op Valencia. Het is belangrijk dat er een positief klimaat wordt gecreëerd naar de bedrijven toe.

De heer Guy Sols : Aan welke concrete stappen denkt u om te komen tot een betere samenwerking tussen de overheid en de automobielsector ?

De heer Jos Van den Boer : Ik heb me niet op die vraag voorbereid. De heer Theo Van Gompel kan u daarop enkele antwoorden geven.

Een constante wederzijdse bevruchting is belangrijk. Wij zien zelden politici in ons bedrijf, tenzij in het kader van het VEV. De samenwerking kan echter verbeteren, zodat wij elkaars noden en mogelijkheden beter leren kennen.

De heer Jan Laurys : Bent u op de hoogte van de inhoud van het pact dat werd afgesloten ? Werd er ooit een van de concrete voorstellen verwezenlijkt op het terrein ?

De heer Jos Van den Boer : Inzake opleidingssteun werden de nodige voorstellen verwezenlijkt.

De heer Jan Laurys : Hoe groot is de loonkost en hoe wordt deze berekend bij investeringen ?

De heer Jos Van den Boer : In dit dossier heeft de loonkost niet meegespeeld. Globaal beschouwd is de loonkost wel belangrijk als er beslist moet worden over investeringen. De loonkost bij Ford Genk ligt op 33 euro per uur. Dit is iets minder dan de loonkost van de Duitse zusterbedrijven, maar veel hoger dan die in Valencia of Turkije.

Bij de productie van een auto vormen de loonkosten alles bij elkaar geen overweldigend deel van de totale kostprijs. Het materiaal zelf speelt een belangrijker rol. Belangrijk bij een bedrijf als het onze is *labour and overhead*, omdat dat is wat het bedrijf zelf in handen heeft. Dat is voor ons alles wat te maken heeft met het produceren van de auto, dus gebouwen, uitrusting, het onderhoud daarvan, en mensen, maar niet bijvoorbeeld de aankoop van materiaal, die centraal plaatsvindt. Op dat vlak zijn wij voor honderd procent vergelijkbaar met andere vestigingen in Duitsland of Spanje. Zij hebben identiek dezelfde parameters en hier spelen de loonkosten wel een rol. Het grootste deel van de tijd zijn wij dan ook bezig met de vraag hoe wij zo efficiënt mogelijk kunnen zijn om met die loonkosten te kunnen werken. Wij zijn gedoemd om productief te zijn.

De voorzitter : Als de loonkosten noch volgens de directie, noch volgens de vakbonden de hoofdoorzaak vormden, wat was die dan wel ?

De heer Jos Van den Boer : Er was, in een fundamenteel gewijzigde marktsituatie, voor het bedrijf geen noodzaak om te investeren. Ook de financiële toestand van het bedrijf speelt daarbij een rol.

De voorzitter : Blijkbaar wordt de Transit wel verder gebouwd, in Turkije.

De heer Jos Van den Boer : Dat heeft niets met de beslissing over Genk te maken. Het ging om de nieuwe Focus. Er was, na Saarlouis en Valencia, geen noodzaak meer om die te maken in een derde bedrijf.

De heer Marc van den Abeelen : Als er geen reden was om te investeren, waarom investeert Ford dan elders wel ? Waarom komt Genk op de vierde en laatste plaats in het moderniseringsplan ? Die gradatie moet toch een reden hebben ?

De heer Jos Van den Boer : Zij heeft alles te maken met de levenscyclus van auto's en de noodzaak om nieuwe modellen op de markt te brengen. Economisch is het zeer eenvoudig uit te leggen, maar de gevolgen zijn wel zeer zwaar.

De heer Jean Geraerts : De Belgische politiek ten aanzien van de Verenigde Staten speelde dus geen rol ?

De heer Jos Van den Boer : Geen enkele.

4. De heer Tony Castermans, ABVV

De heer Tony Castermans : Het is nog te vroeg om al te spreken over resultaten. Als men het Philips-dossier bekijkt, ziet men dat vrij hooggeschoolden gemakkelijker een nieuwe job vonden dan de ongeschoolden. Het is noodzakelijk om in Limburg de opleidingscapaciteit te verhogen.

Voor de Ford-werknemers zal het probleem zich nijpender stellen dan bij Philips, aangezien bij Ford voornamelijk arbeiders werken. Zij die door scholing beter geplaatst zijn op de arbeidsmarkt, vinden zelf een job, maar de geoefende bandarbeiders met goede attitudes hebben onvoldoende scholing om elders werk te vinden.

Op de arbeidsmarkt is er sprake van een verdringing. Als men de arbeiders goed begeleidt, stappen zij in een beschikbare job. In Limburg wordt men

echter geconfronteerd met een tekort aan beschikbare jobs. De oorzaak daarvoor moet gezocht worden in de omgeving. De noord-zuidverbinding wordt niet afgewerkt, zodat het industrielandchap niet wordt uitgebreid. De uitbouw van de IJzeren Rijn en de uitbouw van een logistieke poort in het noorden van de provincie worden eveneens op de lange baan geschoven.

De werknemers in Limburg hebben een goede reputatie. Naar aanleiding van het Ford-dossier werd het loonkostenprobleem vermeld in de debatten. In de Philips- en de Ford-dossiers was er echter geen probleem rond de loonkost. Er waren andere redenen voor de sluiting en de herstructurering. Ook in andere dossiers stellen wij vast dat de loonkost zeer zelden een argument is om tot sluiting of herstructurering over te gaan.

De omgevingsfactoren om de industrie aan te trekken moeten worden verbeterd. In de automobielenijverheid stellen wij vast dat men in andere regio's in Europa andere mogelijkheden geeft aan de bedrijven. In Duitsland zijn de regio's eigenaar van de productiehallen voor de toeleveranciers. In Spanje gebeurt de volledige opleiding voor werknemers van Ford op kosten van de regionale overheid.

Vragen van de leden van de Commissie

De heer Jean Geraerts : Hebben de vakbonden zich niet laten rollen ? 3.000 mensen zijn hun werk kwijt en men heeft niet meer gekregen dan een investeringsbelofte.

De heer Tony Castermans : Men zou de vakbonden kunnen verwijten dat ze te zacht of te weinig gereageerd hebben. Maar uit het dossier waarmee wij geconfronteerd werden, bleek dat een heel harde actie het risico met zich meebracht dat er niets meer overbleef. Er gingen inderdaad 3.000 banen verloren. Is deze belofte meer waard dan de vorige ?

Wij hebben gezocht naar een andere juridische omschrijving, maar hebben die nergens ter wereld gevonden. In elk geval hebben we nu een handtekening van ten minste één echelon hoger en een beslissing van de Amerikaanse *board of directors*.

5. De heer Theo Van Gompel, ACV

De heer Theo Van Gompel : 1 oktober 2003 was een zwarte dag. De coördinatie van onze acties met de Vlaamse regering was beter dan in de tijd van

het Philips-dossier. Maar het is wel zo dat van zodra het industrieel plan er was, de onderhandelingen geheel aan de vakbonden werden overgelaten. Wij vroegen brugpensioen op achtenveertig, maar het werd vijftig voor een duurtijd van twee jaar. De belangstelling bij de handarbeiders was overigens groter dan bij hoger geschoolden. Wij vroegen daarnaast arbeidsduurvermindering, in de vorm van een vierdagenweek met loonverlies om 800 banen te redden, maar men verweet ons economische idiotie. Uiteindelijk werd het een werktijdvermindering van één uur met loonverlies en werden 120 banen gered. Toen wij ter overbrugging een gouden handdruk vroegen, vond de Kamer van Koophandel en Nijverheid dat onverantwoord. Uiteindelijk waren de ontslagen ook nog onze schuld.

Wij hebben inderdaad geweigerd over criteria te onderhandelen. Bij 3.000 ontslagen is ook geen goede regeling mogelijk. Ik verwijs naar het voorbeeld van Philips, toen met een systeem van afspiegeling werd gewerkt. Het blijft altijd een drama, punt.

Het sociaal plan heeft veel aandacht voor sociale begeleiding. Wij hebben dat altijd sterk verdedigd in het overleg met de sociale partners. Men kan het vergelijken met palliatieve zorg.

Er blijven pijnpunten over. Ook het zogenoemde succesverhaal van Philips is relatief. Men heeft voor 80 percent van de werknemers een oplossing gevonden, maar niet voor de laaggeschoolden. Van hen zitten er nog steeds 180 zonder werk. Welk werk gaat men nog vinden voor deze mensen in de toekomst ? Er is in dat verband ook sprake van een verdringingseffect.

En zijn er wel voldoende middelen uitgetrokken om al de vragen naar scholing en opleiding te beantwoorden ? De bereidheid bij de arbeiders is nochtans groot.

Verder heb ik vragen over het industrieel beleid. In discussies over verankering hoor ik altijd spreken over goede industrieterreinen. Er ligt een goed aaneengesloten industrieterrein in Lommel, maar men geraakt er niet. Dat is al twintig jaar lang het geval. Wat is men met een industrieterrein waar de IJzeren Rijn doorrijdt, als die niet rijdt ? Hoeveel drama's zijn er nodig vooraleer men ernstige beslissingen neemt ?

Is het omkaderingsbeleid niet ruimer dan alleen maar infrastructuur ? Is het internet, de elektriciteit, de overheid, de dienstverlening van die aard ?

Ik vraag me af of er terzake niets moet gebeuren. Moeten we niet nadenken over een industrieel werk dat verder gaat ? De informatica in de nieuwe wagens is viermaal uitgebreider dan die van de voorganger. Welke verankering zet men in Europa op om een beleid te maken zodat men op dat vlak bedrijven verankert ? Philips was verankerd met poetsbedrijven, maar er was geen samenwerking met universiteiten. Men heeft van vandaag op morgen kunnen beslissen om weg te gaan uit Hasselt en het bedrijf ergens anders herop te starten. Men heeft een aantal mensen die hebben gestudeerd op onze kosten, bereid gevonden om daar te gaan helpen. Dat is alles wat men nodig had om daar te beginnen. Ik vraag dat men van de vakbonden geen begrafenisondernemers maakt. Men dient ook curatief te werken om een aantal zaken te voorkomen. De automobielsector is altijd de motor geweest van de arbeidsorganisatie. Waar zetten we initiatieven op om die knowhow te gebruiken in onze bedrijven ? Waar blijft een sociale omkadering bij grote herstructureringen ?

Verder duurt het een tijdje voor men de tewerkstellingscellen en het herplaatsingsfonds kan opstarten. Men moet de curator overtuigen en het dossier moet een administratieve weg doorlopen. Voor het daadwerkelijk op de rails staat, is men vier tot vijf maanden verder. Gelukkig is er nog de cel van de VDAB. Die mensen hebben goed werk geleverd. Er zijn nu pas initiatieven opgestart voor laaggeschoolden. Voor die laatsten is het heel belangrijk om extra hulp mee te geven. Moet dat echt zo lang duren ? Zijn er geen gemakkelijkere procedures mogelijk ? Ik benadruk dat dergelijke tewerkstellingscellen nuttig en nodig zijn. Begeleiding is belangrijk.

Vragen van de leden van de Commissie

De heer Jean Geraerts : Ik vind het optreden van de vakbond na de bekendmaking van de 3.000 ontslagen goed (hard/niet te hard). Ik geef de heer Van Gompel gelijk : men moet het bedrijf niet benadelen. Verder sta ik volledig achter het politieke discours van de heer Van Gompel.

De heer Jan Laurys : Wat met het voorstel dat de heer Van Den Boer aan u heeft gedaan ? Heb ik dat gemist ?

De heer Theo Van Gompel : U hebt dat niet gemist. Ik ben daarop ingegaan door middel van een aantal voorbeelden (de intellectuele wagen : zuinig, waterstofmotor en dergelijke). Er zijn heel wat zaken die men kan doen : een internetverbinding in de wagen ; een technologiecentrum rond arbeidsor-

ganisatie ; initiatieven met betrekking tot de toeleveringsbedrijven voor de automobielsector ; handelsakkoorden met Azië en dergelijke meer.

Er zijn heel wat creatieve ideeën mogelijk waardoor men de industrie meer kansen geeft. Ik pleit ervoor om niet te blijven steken in de houding dat men er niets kan aan doen. Ik besef dat iedereen machteloos staat bij een dergelijk groot probleem, net zoals we een machteloze vakbond zijn. We hebben alleen geprobeerd een industrieel beleid te krijgen. We hebben de basis gelegd zodat er morgen nog een onderneming is.

In Duitsland heeft men een studiecentrum dat zich specifiek bezighoudt met de automobiellindustrie en voor een wetenschappelijke onderbouw zorgt op alle vlakken. Dat idee wordt opnieuw geopend, maar het komt nooit tot uitvoering. Waarom neemt iemand niet de beslissing om een onderzoekscentrum op te richten, specifiek voor de automobiellindustrie (niet louter op het vlak van de arbeidsorganisatie) ? De kennis die daar wordt verzameld, kan worden overgedragen naar andere industrieën (scheikunde en dergelijke).

Iemand moet de beslissing nemen. Het is een heel eenvoudige beslissing, maar wel heel belangrijk. Ik besef wel dat men daarvoor over de nodige middelen moet beschikken.

De verslaggever,

De voorzitter,

Guy SOLS

André-Emiel BOGAERT
