

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 659
van **EMMILY TALPE**
datum: 15 juni 2015

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Voormalige werknemers uit de auto-industrie - Tewerkstelling

Blijkbaar zijn heel wat voormalige Ford-werknemers, zowat drie kwart van de tweede groep die outplacementbegeleiding kreeg, nog steeds werkzoekend. Deze mensen beschikken doorgaans echter over een degelijke werkervaring en geschikte opleiding, die bovendien geregeld moest worden geactualiseerd omdat er om de zoveel jaar nieuwe modellen van de band moesten rollen. Vermits ze in een autofabriek hebben gewerkt, waar ze een personeelskorting werd gegeven op de aankoop van een wagen, wordt aangenomen dat voor de meesten mobiliteit niet echt een breekpunt is om een job op iets verdere afstand te aanvaarden. Het blijft dan ook enigszins verwonderlijk dat zo veel voormalige werknemers niet aan de bak geraken.

1. Werden gelijkaardige vaststellingen gedaan bij eerdere sluitingen van autobedrijven zoals General Motors in Antwerpen en VW Vorst?
2. Spelen ook andere factoren dan opleiding en inzetbaarheid een rol? Bijvoorbeeld het feit dat de meeste ex-Fordwerknemers een relatief hoog loon hadden omwille van de ploegenpremies en het misschien niet zo makkelijk is een job met gelijkaardige financiële regelingen te vinden?
3. Speelt ook het mobiliteitsprobleem voor een aantal voormalige Ford-werknemers een rol? Zo ja, in welke zin?
4. Hoe verloopt de samenwerking van de VDAB met de bemiddelingsdiensten in de aanpalende grensregio's, zoals Nederlands-Limburg en Nordrhein-Westfalen? Worden daar alle opportuniteiten voor grensarbeid ten volle benut?
5. In hoeverre tonen voormalige Ford-werknemers zich bereid om buiten de lands- of gewestgrenzen te gaan werken? Worden zij door VDAB hiertoe actief aangemoedigd?
6. In welke sectoren zijn de voormalige Ford-werknemers die inmiddels wél een job hebben gevonden, terechtgekomen?
7. Zijn ook hier parallellen te trekken met vroegere sluitingen van autofabrieken in Vlaanderen en Brussel?
8. In welke mate hebben voormalige Ford-werknemers al een job gevonden waarvan de creatie rechtsreeks te maken heeft met het SALK (Strategisch Actieplan Limburg in het Kwadraat) ?

ANTWOORD

op vraag nr. 659 van 15 juni 2015

van **EMMILY TALPE**

1. Ja. Voor deze tweede groep van Ford loopt de outplacementbegeleiding eind juni ten einde. Bovendien start(t)en een aantal mensen die voor de ontmanteling ingeschakeld werden de outplacementbegeleiding later op. Een definitieve eindrapportering voor het gehele dossier dient dan ook nog afgewacht te worden.
2. Er zijn verschillende factoren die verklaren waarom een deel van de FORD-werknemers nog niet aan de slag is. De spanningsgraad op de Limburgse arbeidsmarkt is structureel lager dan op de Vlaamse arbeidsmarkt. Eind mei 2015 zijn er in Limburg 7.7 kandidaten per job, terwijl dat in Vlaanderen 4.7 is. Daarnaast is meer dan de helft van de ex-werknemers van Ford ouder dan 50 jaar, één op drie is ouder dan 55 jaar. Ongeveer 1000 ex-werknemers kon/ kan intekenen op een vrijstelling na lange beroeps carrière van 38 jaar of met de leeftijd van +58jaar. Technische bijscholing en herscholing zijn belangrijke instrumenten in het versterken van de hertewerkstellingskansen, zeker voor vele ex-werknemers die laaggeschoold zijn en jarenlang uitvoerend, repetitief werk hebben verricht.

In welke mate de financiële verloning een impact heeft op de hertewerkstellingskansen is niet duidelijk. Het is een realiteit dat het niet voor de hand liggend is om een nieuwe job met dezelfde financiële voorwaarden te vinden. Dat is wel vaker zo bij eerder goed betaalde 'oudere' werknemers die binnen bepaalde sectoren (chemie, metaal, ...) werkloos worden. Aanvankelijk zijn hun looneisen zeer hoog, maar naarmate ze langer moeten zoeken naar een nieuwe job zakken de eisen geleidelijk tot op 'marktniveau'.

VDAB heeft in samenwerking met de sociale partners, de provincie Limburg en Stad Genk een arbeidsmarktactieplan 2014-2016 uitgewerkt waarmee diverse acties worden opgezet inzake intensieve bemiddeling van specifieke groepen (o.a. 50+), bijscholing en herscholing, ondernemerschap. Met dit corporate plan zetten we in om de structurele hogere werkloosheidsgraad in Limburg aan te pakken, miv de hertewerkstelling van ex-werknemers Ford en Toeleveranciers.

Ongeveer 40% van alle ontslagen werknemers van Ford is SWT-gerechtigd (het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage). Ook bij andere collectieve ontslagen werd een lage uitstroom naar werk vastgesteld voor de ontslagen werknemers die in aanmerking kwamen voor SWT. Zo vielen bij General Motors meer dan de helft van de ontslagen werknemers die nog werkzoekend waren, onder het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT): van alle ontslagen werknemers die in aanmerking kwamen voor SWT, was slechts 15% opnieuw aan de slag gegaan.

3. In het gebied Midden-Limburg situeren zich de meeste jobs en dit gebied is qua mobiliteit goed ontsloten. In dit gebied is 43% van de ex-werknemers Ford en Toeleveranciers woonachtig. Voor het Maasland waar 20% van de ex-werknemers woonachtig is en Zuid-Limburg waar 18% woont, is de mobiliteit naar Vlaams-Brabant en Antwerpen meer precair. Voor deze gebieden wordt ingezet op grensoverschrijdende samenwerking met Nederland en interregionaal met Wallonië. VDAB heeft een structureel bilateraal overleg ivf jobmobiliteit. Informatie over jobopportunities in andere provincies, Nederland en Wallonië wordt via het VDAB-

accountmanagement Limburg gedispacht aan outplacementkantoren en werkwinkels die de begeleiding van ex-werknemers uitvoert.

- 4.-5. Er is een structureel overleg met Nederlands-Limburg UWV en een strategisch overleg in het partnerschap Eures Maas Rijn waarin via de inzet van VDAB-Eures informatie over werkaanbod wordt gedeeld en gedispacht wordt naar de diverse werkwinkels. VDAB-Eures stimuleert werkgevers in de grensregio hun vacatures te publiceren op de website VDAB.

Vanaf juni 2015 nemen de VDAB-euresconsulenten deel aan de werkgroep techniek in Nederlands-Limburg; deze werkgroep bestaat uit de Nederlandse UWV-werkgeversservices (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen), de technische opleidingspartners van Nederlands-Limburg en de Euregionale PES-euresconsulenten en behandelt bemiddelingsacties en technische opleidingen. Op die manier kunnen de VDAB-euresconsulenten sneller actuele aanwervingsmogelijkheden voor technische functies aanbieden.

Alle informatie over grensarbeid, zowel vacatures als informatie over werk en sociale zekerheid over de grens, wordt bekendgemaakt via de website www.eures-emr.org; Eures organiseert regelmatig spreekdagen voor grensarbeiders, neemt deel aan jobbeurzen en jobdates samen met collega's van de partners UWV, Forem, ADG en ARbeitsagentur.

Jobopportunities in de grensregio worden via de Eures-werking verspreid naar de outplacementkantoren en VDAB-werkwinkels. Voor grote aanwerfprojecten, zoals VDL-Nedcar worden specifieke infosessies georganiseerd via het accountmanagement VDAB Limburg. Hiervoor worden werkzoekenden, o.a. de ontslagen werknemers van Ford en toeleveranciers, aangemoedigd deel te nemen, temeer omdat ze over vergelijkbare competenties beschikken. Specifieke werkplekleertrajecten worden hiervoor uitgewerkt.

Samen met het nieuwe VDL-Nedcar in Born (Nederland) heeft VDAB-Limburg in 2014 samen met het bedrijf een eerste rekruteringsprogramma afgewerkt; deze eerste fase richtte zich op afdelingen 'montage', 'paint' en 'supply'. Het stappenplan omvatte infosessies, opleiding met werkvloertraining, proefplaatsing op uitzendbasis en vaste aanwerving. VDAB-Euresconsulenten waren aanwezig bij infosessies en helpen kandidaten met info-flyers, checklists voor grensarbeiders en individuele gesprekken; dit resulteerde in een 70-tal plaatsingen. Daarnaast solliciteerden heel wat 'skills' van Ford op eigen initiatief bij VDL. Zij werden aangeworven en reeds ingezet in de opstartfase van de productie van de Mini.

De tweede aanwervingsgolf zal van grotere omvang zijn en ook ploegenarbeid voorzien; de rekrutering wordt voorbereid in de zomer van 2015 in overleg met VDAB; Eures zal ook hier voor de Belgische kandidaten voorzien in informatie en advies.

6. VDAB heeft geen exacte cijfers over de sectoren waar de ex-werknemers in terecht komen. Via de rapportage van de outplacementkantoren worden sectoren overheid, zorg, automotiv-metaal, bouw en hout, transport-logistiek, retail en ICT vermeld.
7. Ook bij deze sluitingen kon enkel beroep gedaan worden op de rapportering van de betrokken outplacementkantoren.
Bij General Motors ging meer dan de helft van de ontslagen werknemers aan de slag in de automobiel- of de metaalsector. Bij Volkswagen kwamen vooral de metaal- en de bouwsector terug, gevolgd door de overheid.
8. Het SALK-rapport formuleert een totaalvisie voor Limburg, onderbouwd door vele concrete voorstellen om het economisch weefsel van Limburg te verstevigen en jobcreatie te versterken op lange termijn. De Vlaamse Regering (DAR) heeft oktober 2014 een eerste monitoringsrapport opgeleverd, dat halfjaarlijks geüpdate wordt.