

Vraag nr. 13
van 21 oktober 1998
van de heer CHRISTIAN VAN EYKEN

Renault Vilvoorde – Wedertewerkstelling

In het VRT programma "De zevende dag" van 4 oktober jongstleden juichte de minister de bereikte resultaten na de tragische sluiting van Renault-Vilvoorde toe. 2.700 van de 3.200 werknemers zouden opnieuw aan het werk zijn.

1. Wat zijn de redenen waarom er voor 500 werknemers nog geen oplossing werd gevonden ? Tot welke categorie behoren deze werknemers ?
2. Welke stappen heeft de minister eventueel ondernomen om hiervoor een oplossing te vinden ?
3. In welke sectoren werden de 2.700 andere werknemers tewerkgesteld ? Wat zijn de aantallen per sector ?
4. Is de werkzekerheid voor alle 2.700 werknemers verzekerd ? Zo neen, wat is het statuut van sommige werknemers ? Hoe groot is dit aantal ?
5. Dienden de werknemers in te leveren wat hun wedde betreft ? Zo ja, in welke mate ? Hoeveel werknemers ondervonden dit negatief gevolg ?
6. Welke werkgevers zijn bedrijvig in de reconversie maatschappij Renovil ?
7. Hoeveel heeft het Vlaams Gewest reeds bijgedragen in de wedertewerkstelling van de 3.200 ex-Renaultwerknemers ?

Antwoord

De huidige stand van zaken in het wedertewerkstellingsproces kan als volgt worden geschetst.

Van de 3.097 werknemers bij de aankondiging van de sluiting zijn er op 9 november 1998 nog 959 werknemers ingeschreven in de tewerkstellingscel. Dit cijfer behelst 882 arbeiders, 67 bedienden en 10 kaderleden.

Van deze 959 zijn :

- 112 werknemers in afwachting van hun brugpensioen ;
- 13 werknemers betrokken in een externe aanwervingsprocedure ;

- 36 werknemers aan het werk op proef bij een nieuwe werkgever ;
- 400 werknemers die gegarandeerd aan de slag kunnen bij nieuwe activiteiten van Renault op de site (waarvan reeds 290 actief).

Er rest dus nog een groep van 398 werknemers waarvoor nog een oplossing moet worden gevonden. Het doel is dit grotendeels te realiseren tegen september 1999. Momenteel wordt zelfs beter gepresteerd dan de oorspronkelijke vooropgezette planning. Te vermelden is tevens dat van de resterende 398 werknemers er momenteel 93 een opleiding volgen.

In het sociaal plan werd ook overeengekomen dat het personeelslid opnieuw een beroep kan doen op de begeleiding van de tewerkstellingscel indien hij of zij zijn nieuwe tewerkstelling verliest.

Ook de werkzaamheden van de Tijdelijke Vereniging Renovil kunnen tot op heden een succes worden genoemd. Bij de werkzaamheden van deze vennootschap zijn Renault, de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij Vlaams-Brabant, Novovil (dochter van Gimvindus) en het Vlaams Gewest betrokken.

Drie privé-investeerders konden tot nu toe worden aangetrokken om te investeren op de voormalige Renault-site. Het betreft de bedrijven Moorkens Diffusion, An Alu en Akzo Nobel. Zij engageren zich om gespreid over drie jaar 299 jobs te creëren. Ongeveer 70 % van deze jobs sluit aan bij het profiel van de voormalige Renault-werknemers en deze zullen ook bij de geplande aanwervingen de voorkeur genieten.

Zo zijn bij Moorkens Diffusion NV 180 kandidaturen van ex-Renaultwerknemers ingediend voor 140 beschikbare jobs. 96 onder hen zijn geslaagd en zullen de komende maanden worden aangeworven.

Bij het verlaten van de tewerkstellingscel vonden op individuele en vrijwillige basis exit-interviews plaats. De gegevens zijn verzameld op het moment van uitdiensttreding en zullen wellicht evolueren met de tijd. Onder meer werd gevraagd bij welke werkgever de werknemers opnieuw werden tewerkgesteld. Deze gegevens zijn echter niet per sector opgedeeld. Bij de uitdiensttreding behield meer dan 90 % het vroegere RIB-statuuut (Renault Industrie Belgique) (bediende/arbeider) bij de nieuwe werkgever. Het is dus enkel een minderheid die van statuut veranderde, zowel van arbeider naar bediende als van bediende naar arbeider. 25 personeelsleden kozen voor een zelfstandig beroep.

Uit de exit-interviews blijkt dat de factor loon niet de enige bepalende factor is om een nieuwe tewerkstelling positief of negatief te evalueren. Van belang zijn ook :

- afstand woon-werk en de daarmee gepaard gaande mogelijkheden en kosten ;
- sociale voordelen ;
- ploegensysteem of dagwerk.

De lonen die aan de tewerkstellingscel werden meegedeeld bij de uitdiensttreding zijn deze gangbaar op de arbeidsmarkt. Indien er een inlevering was, was dit meestal het gevolg van verlies aan anciënniteitsvergoedingen en het verlies van het premiestel van RIB.

Binnen het sociaal plan is evenwel in een financiële begeleidingsperiode voorzien, afhankelijk van de leeftijd van het personeelslid.

Leeftijd	Duur periode
< 30 jaar	36 maanden
30-39 jaar	48 maanden
40 jaar en meer	60 maanden

Deze financiële begeleiding bedraagt ongeveer 264 frank per dag, dit komt overeen met 10.000 frank per maand. Deze 10.000 frank vertegenwoordigt grosso modo 15 % van het gemiddeld arbeidersloon RIB.

Bij een nieuwe tewerkstelling betaald tegen 85 % van de vroegere verdiensten bij RIB, heeft deze financiële begeleiding de bedoeling het personeelslid eenzelfde verloning te laten behouden als die bij RIB.