



Vlaams
Parlement

vergadering **C35 – ECO5**
zittingsjaar 2012-2013

Handelingen

Commissievergadering

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

van 8 november 2012

INHOUD

- Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de impact van de ontslagengolf op de werking van de VDAB
- 156 (2012-2013) 3
- Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het pleidooi van de afgevaardigd bestuurder van de VDAB omtrent veralgemening van outplacement
- 173 (2012-2013)
- Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de veralgemening van het recht op outplacement
- 189 (2012-2013) 7

■

Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens

Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de impact van de ontslagengolf op de werking van de VDAB - 156 (2012-2013)

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, minister, geachte leden, een paar weken geleden hebben we in de plenaire vergadering het actualiteitsdebat over Ford Genk gevoerd. Ik denk dat iedereen de cijfers kent: meer dan tienduizend mensen verliezen hun baan bij Ford en de toeleveranciers. Gisteren waren er actuele vragen over het aangekondigde banenverlies bij Philips.

Sindsdien is de teller eigenlijk niet meer stilgevallen. Sinds september zien we een echte golf van ontslagen. Sommige zijn heel zichtbaar, zoals bij Ford Genk. Sommige blijven onder de radar. Sommige zijn heel geconcentreerd in een bepaalde regio, zoals bij Ford Genk, maar bijvoorbeeld ook bij Philips. In mijn schriftelijke voorbereiding gaat het ook over ontslagen in Mechelen, maar er vallen bijvoorbeeld ook 37 ontslagen bij Pattyne-Duprez in Avelgem en 120 ontslagen bij ECS Technics in Wilrijk.

Je kunt zo doorgaan: in heel Vlaanderen, van Oostende tot Maasmechelen, kennen we een ware zondvloed aan ontslagen, meldingen van herstructureringen en sluitingen. Dit is niet altijd even zichtbaar, maar als we naar de werkloosheidscijfers van eind oktober kijken, stellen we vast dat er nu al een significante aangroei is, terwijl elk van die aangekondigde herstructureringen en ontslagen nog niet verwerkt is in die cijfers. De echt grote stijging zal dus wellicht pas de komende maanden zichtbaar worden. Dat heeft uiteraard zijn repercussies, op de eerste plaats voor de individuele werknemer die wordt getroffen, maar ook voor de werkzoekenden die er al zijn en die het in deze economische malaise nog steeds moeilijker zullen hebben om aan de slag te gaan. Niet langer geleden dan gisteren hebben we de cijfers voor Brussel gezien, waaruit blijkt dat laaggeschoolde Brusselaars alsmoer moeilijker aan de slag gaan. Kortom, het beeld is niet bijzonder rooskleurig, en dat baart ons erg veel zorgen.

De Vlaamse actor met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid is uiteraard de VDAB, waaraan een aantal doelstellingen werden opgelegd in beheersovereenkomsten. Dat is geconcretiseerd in een jaarondernemingsplan, waarbij wordt uitgegaan van een aantal aannames. Het moge duidelijk zijn dat die aannames ondertussen sterk beïnvloed zijn door de cijfers die we reeds kennen en de aangekondigde ontslagen die ons dag na dag bereiken. Daarom leek het me nuttig om de werking van de VDAB even tegen het licht te houden, in het licht van die gewijzigde en zich nog steeds wijzigende context.

Minister, hoe zal de VDAB concreet worden ingeschakeld na al deze ontslagen en aankondigingen van herstructureringen en sluitingen? Erkent u dat er een bijkomende impact is op het organisatiemodel van de VDAB? De eerste reactie is immers steevast – en dat is ook het juiste antwoord – dat de VDAB klaar staat om mensen na die moeilijke aankondigingen bij te staan in hun zoektocht naar een nieuwe baan. De vraag is hoeveel keer je dat kan herhalen voor je op limieten botst. Net als alle Vlaamse administraties heeft ook de VDAB een aantal besparingen moeten verteren. Uiteraard heeft dat een invloed. De som van een en ander zou ertoe kunnen leiden dat uw organisatiemodel behoorlijk onder druk komt te staan.

Bent u van mening dat het jaarondernemingsplan van de VDAB moet worden aangepast naar aanleiding van het gestegen aantal ontslagen? Welke maatregelen wilt u concreet nemen? Welke aanpak acht u raadzaam op het subregionale niveau? Welke zwaartepunten en klemtonen wilt u leggen? Er is immers sprake van een ontslaggolf van de kust tot aan de Maas, en van Stabroek tot in het diepe Pajottenland, maar die werkloosheid vertoont toch ook nog altijd wel grote regionale verschillen. Er is de stedelijke werkloosheid. Er is de

mijnstreek en Genk. Dat verschilt nog altijd heel sterk van bijvoorbeeld Zuid-West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant, waar de tewerkstelling duidelijk een stuk stabiel is. In welke mate acht u bijstellingen nodig?

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Voorzitter, minister, geachte leden, ik sluit me natuurlijk aan bij de heer Van Malderen. We mogen een andere groep niet vergeten. Er zijn enorm veel ontslagen bij Ford en dergelijke heel grote bedrijven, maar er zijn ook de toeleveringsbedrijven en de kleine zelfstandigen. Die groep van kleine zelfstandigen – broodjeszaken, horecazaken die bij grote bedrijven zijn gevestigd – is nog niet echt veel aan bod gekomen. Minister, ik vraag ook uw aandacht voor die groep. Ik weet dat u initiatieven neemt om gefailleerden op te vangen. Ik zal hierover een betoog houden bij de bespreking van de beleidsbrief, maar ik wil nu al aandacht vragen voor de kleine zelfstandigen die ook de dupe zijn van de grote ontslaggolven en die geen 77.000 euro ontslagvergoeding krijgen.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Mevrouw Fournier, vanaf het moment dat er een grote ontslaggolf is zoals nu in Genk, nemen we het geheel onder ogen en niet alleen de toeleveranciers maar ook andere bedrijven. Ik kom daar bij de derde vraag van de heer Van Malderen nog op terug.

Je moet de regionale verschillen geval per geval bekijken. Er zijn tienduizend mensen die wellicht in de problemen komen en ze hebben allemaal een verschillende ontslagregeling. Ford Genk is Ford Genk, maar laten we ons niet vastpinnen op de 77.000 euro ontslagvergoeding, want er is nog niets over gezegd. Het is een getal dat ergens gelanceerd is. Het is precies 100.000 dollar. Ik veronderstel dat dat eerder het getal is dat door Ford geponeerd is.

Je moet regio per regio nagaan wat de rechtstreekse en onrechtstreekse impact van een grote ontslaggolf is. De Vlaamse Regering hanteert een regionale aanpak. We bespreken bijvoorbeeld voor Ford Genk een regionale aanpak. Morgen bespreken we het opstellen van een actieplan voor de regio Genk. We zullen nagaan wat er moet gebeuren voor een directe creatie van werk, maar ook wat de gevolgen zijn van de sluiting van Ford Genk. Dit is ook een antwoord op de derde vraag van de heer Van Malderen.

Bij een collectief ontslag geldt de wet-Renault. De eerste fase is een informatie- en consultatiefase. Er is een aankondiging van ontslag. Er moet eerst nagegaan worden of er nog alternatieven zijn. De vakbonden kunnen vragen stellen. Wat doet de VDAB in die fase? In die fase wordt alle noodzakelijke informatie met betrekking tot de wettelijke verplichtingen inzake de oprichting van een tewerkstellingscel, outplacement enzovoort ter beschikking gesteld van zowel werkgevers als werknemers. Het dienstverleningsaanbod van de VDAB wordt uiteraard ook toegelicht. Vrijdag voor Allerheiligen zijn we naar Ford Genk geweest. De vakbonden vroegen toen of ze met de VDAB al een overleg konden hebben om na te gaan wat er intussen al kon gebeuren. Eerst moet natuurlijk het sociaal overleg plaatsvinden, maar het kan nuttig zijn om na te gaan wat er intussen kan gebeuren. We hebben die vergadering dan ook toegezegd. We gaan dus samen met de VDAB na wat er al kan gebeuren zonder afbreuk te doen aan de sociale verantwoordelijkheid van de werkgever. Het is niet aan de overheid om nu al aan loopbaanbegeleiding te doen als de werkgever nog outplacement moet organiseren waarbij loopbaanbegeleiding ook aan bod kan komen. Ieder heeft dus zijn verantwoordelijkheid.

Als de eerste fase is afgerond – en er is geen wettelijke termijn bepaald –, dan komt de fase waarin het collectief ontslag bevestigd wordt. Er wordt een tewerkstellingscel opgericht. In die tewerkstellingscel zitten de betrokkenen: de werkgevers, de vakbonden, de VDAB. De VDAB is zelfs de voorzitter. Het Opleidingsfonds wordt erbij betrokken, evenals de outplacementkantoren. Het doel van die cel is om de getroffen werknemers onmiddellijk na het ontslag op te vangen en begeleiding aan te bieden. De rol van de VDAB is om die ontslagen werknemers op te vangen. Ze krijgen informatie over de tewerkstellingscel, over de arbeidsmarkt, over de mogelijkheden die er geboden worden om hun inschrijving als

werkzoekende in orde te maken. Alle ontslagen personeelsleden zullen tevens – en dat is een wettelijke verplichting – een aanbod van outplacementbegeleiding krijgen, maar ze kunnen ook instappen in de tewerkstellingscel. Tijdens de duur van het outplacementtraject – dat door de werkgever moet worden aangeboden – concentreert de VDAB zich vooral op het aanbieden van aanvullende ondersteuning. Als men na outplacement nog geen job heeft gevonden, moet de warme overdracht van het outplacementbureau naar de VDAB gebeuren en zal de VDAB zorgen voor een passend vervolgtraject.

Bij grote herstructureringen zoals bij Ford Genk, zal in de nabije toekomst uiteraard een bijkomende belasting op de VDAB worden gelegd. We hebben dat besproken met de VDAB en ze zien dat ook als hun normale werkzaamheden. Het heeft dus geen invloed op het organisatiemodel van de VDAB. In het verleden heeft de VDAB nog af te rekenen gehad met grote herstructureringen. Ik kan Opel noemen, maar er zijn er zeker nog andere. De VDAB volgt nog altijd diezelfde procedure.

Kan door de extra werklust de sluitende aanpak verzoend blijven met het aanbieden van kwalitatief maatwerk voor een toenemende groep van werkzoekenden? Er moet worden onderzocht of we naast de bijkomende engagementen die de VDAB zelf al heeft opgenomen gedurende de laatste twaalf maanden, ook niet aan de partners van de VDAB kunnen vragen om verhoogde engagementen op te nemen zonder daarvoor automatisch in een verhoging van de middelen te moeten voorzien.

Voor mij blijft het zo dat dan in eerste instantie de VDAB, in overleg met zijn raad van bestuur, moet bekijken of er aan het jaarondernemingsplan 2013 wijzigingen nodig zijn. Maar op dit moment heeft de VDAB mij nog geen indicatie gegeven.

Ik ben daar niet blind voor. Ik wacht op wat de VDAB binnen zijn capaciteit mogelijk acht met zijn partners. We hebben er tijdens de begrotingsronde voor gezorgd dat de VDAB deze keer geen extra besparingen worden opgelegd. Dat zal straks ook blijken. Zo kunnen we ervoor zorgen dat in eerste instantie die bijkomende golf van werklozen kan worden opgevangen. Als daar een probleem is, zal dat wel gesignaleerd worden.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Minister, ik dank u voor het antwoord. U hebt het grootste deel van uw antwoord besteed aan het beschrijven van de manier van werken. Ik blijf toch met een aantal vragen zitten. Het spreekt voor zich dat dit niet de eerste herstructureringsgolf is. Ford Genk heeft na Sabena zowat de grootste impact op de arbeidsmarkt in de laatste tien jaar. U verwijst ook naar Opel, maar laten we wel wezen: als je vergelijkt met bijvoorbeeld Renault, een ander iconisch sociaal drama, ook in de automobieliindustrie, zitten we vandaag in een andere economische context. De eigenheid van vandaag is dat je een veelvoud hebt aan ontslagen en herstructureringen die zich op hetzelfde moment voordoen. Die impact is vrij algemeen, zowel geografisch als sectoraal, zowel in grote als in kleine bedrijven.

We merken dat de grote bedrijven meer media-aandacht krijgen. We begrijpen dat ook wel, maar daarnaast vallen er op zijn minst gelijkaardige aantallen versnipperde ontslagen, die vaak onder de radar blijven.

Uiteraard moeten we dat geval per geval en regio per regio bekijken, maar de vraag is of dat ook kan. Wat zijn de limieten? Doet men vandaag bij de VDAB verschuivingen tussen regio's, of blijft iedereen tussen zijn schotten zitten, zowel op het gebied van middelen als op het gebied van personeel? Hoe moeten we dat concreet zien? Hoe wordt dat aangestuurd? Hoeveel tewerkstellingscellen hebben we vandaag? Hoeveel zullen er nodig zijn?

Ik ga ervan uit dat die intensievere aanpak in functie van een concreet aantal dossiers een impact heeft op andere doelstellingen. De financiële en menselijke capaciteit van de VDAB blijft immers op hetzelfde niveau. Als je meer moet doen met dezelfde middelen, zul je toch een aantal zaken anders moeten doen. Daarover blijf ik vandaag wat in het ongewisse.

Ik noteer dat er nog geen vraag van de VDAB is gekomen om het jaarondernemingsplan 2013 aan te passen.

U zegt dat u aan de partners zult vragen om meer te doen voor hetzelfde geld. Misschien kan dat, maar dan zullen ook daar zaken moeten verschuiven. Kunt u daar wat meer duiding bij geven? Ik vermoed dat hetzelfde doen in een andere context, niet aan de orde is.

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: U zegt dat u bepaalde partners vraagt om extra engagementen aan te gaan. Zijn er dan extra middelen vrijgemaakt voor die partners? Wat is de timing?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik heb net gezegd dat er geen extra middelen uitgetrokken zijn. Jullie stellen heel operationele vragen, collega's. Ik stel voor dat jullie de VDAB eens naar hier laten komen. Ik doe niet het operationele werk in de plaats van de VDAB. Ik ben dat ook niet van plan. De VDAB heeft zijn middelen, zijn personeel en zijn doelstellingen. Ze weten dat als er tewerkstellingscellen worden opgericht, ze die moeten bemannen. Als er bijvoorbeeld bij Ford Genk een grote ondernemingsraad is, bel ik om te vragen of zij klaar staan indien er iets gebeurt. Worden de consultants opgefrist? Wat hebben we geleerd uit het geval Opel over welke mensen waar kunnen worden ingezet? Dat is wat ik vraag.

Het operationele doe ik niet, dat is voor de VDAB. Behalve als er klachten zijn of als ik zie dat het niet meer lukt: dan is het tijd om in te grijpen. Maar tot nu toe lukt dat, werkt dat en heb ik geen klachten.

Chapeau voor de leiding van de VDAB: Fons Leroy en heel zijn ploeg. Ik heb nog van niemand gehoord dat door de tewerkstellingscel in Genk het andere werk ondergesneeuwd zou raken. Dat is niet het geval. De afspraak met Fons Leroy is overigens dat eventuele problemen mij gesignaleerd worden, zodat we kunnen bekijken hoe we moeten ingrijpen. Ik vraag aan Fons Leroy hoe het zit. Hij zegt onder andere dat regelmatig aan de VDAB wordt gevraagd om meer te doen met dezelfde ploeg. Ik ga kijken of wij tegenover de partners warmee wij werken de vraag kunnen hardmaken of er een tandje bij kan worden gestoken zonder extra middelen. Misschien kan het anders worden georganiseerd zodat er meer resultaat is met dezelfde middelen. Het is een goed moment om zo iets te vragen. Het gaat erom efficiëntie- en effectiviteitswinsten te vragen aan de partners. Dat is er gebeurd.

Mijnheer Van Malderen, u had graag wat meer inzicht gekregen in de operationele werking. Ik stel voor dat we dan Fons Leroy of andere mensen van de VDAB eens uitnodigen. Ik hoop dat u begrijpt dat ik niet ingrijp zolang het loopt en ik van Fons Leroy geen signaal krijg dat er een probleem is of dat hij met de bestaande ploeg de doelstellingen niet kan bereiken. Hij heeft zijn doelstellingen gekregen en weet wat er moet gebeuren.

U hebt gelijk dat er in de eerste fase relatief weinig extra werk is. Zelfs in de tweede fase is het normaal gezien vooral het werk van het outplacementbureau bij de herstructureringen. Als ik bijvoorbeeld hoor dat er in de Kempen tweehonderd extra ontslagen zijn en Voka stelt dat er nog aanbiedingen genoeg zijn, zou er via outplacement voldoende heroriëntering moeten kunnen zijn om dat te realiseren. Laat ons dat afwachten.

Wat doet de VDAB in de eerste fase? Informeren. Wat doet de VDAB in de tweede fase? Extra geven bovenop het outplacement indien dat nodig is. In die twee fases wordt relatief weinig werk van de VDAB gevraagd. Dat verklaart mijn beschrijvend gedeelte in het antwoord: duidelijk maken wat er juist wordt gevraagd op welk moment.

We zitten in geen geval stil. Er komt ook een actieplan. Ik verwijs naar de impact van Genk op de regio. 10.000 plaatsen die verdwijnen in Limburg in deze conjunctuur: dat heeft een andere impact dan Opel in Antwerpen. We willen snel een actieplan opmaken met de Vlaamse Regering. De manier waarop we dat zullen doen, wordt morgen op de agenda gezet van de Vlaamse ministerraad.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het pleidooi van de afgevaardigd bestuurder van de VDAB omtrent veralgemening van outplacement
- 173 (2012-2013)

Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de veralgemening van het recht op outplacement
- 189 (2012-2013)

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: In een interview op de VRT-radio op 22 oktober pleitte VDAB-topman Fons Leroy ervoor om het recht op outplacement, waarbij werkgevers betalen voor de begeleiding van werknemers naar een andere job, te veralgemenen. De inspanning die een werkgever levert voor het opnieuw tewerkstellen van werknemers zou op die manier (deels) in de plaats kunnen komen van wat die werkgever betaalt als opzeggingsvergoeding aan de werknemers.

Nu is het zo dat de Vlaamse werknemer in vergelijking met andere werknemers binnen de Europese Unie langer dezelfde job uitoefent. In de beleidsbrief 2011-2012 konden we nog lezen dat dit voor de gemiddelde Vlaamse werknemer 11,3 jaar is, tegenover slechts 9,7 jaar voor de gemiddelde Europese werknemer. Meer en meer wordt een loopbaan ook voor de Vlaamse werknemer gekend door een groeiend aantal loopbaantransities: een werknemer verandert van werk of neemt tijd voor een bijkomende opleiding. Deze trend houdt in dat onze arbeidsmarkt dynamischer wordt en dat onze arbeidspopulatie zich doorheen de verschillende arbeids- en leerervaringen ook verder kan versterken.

Vlotte loopbaantransities, zonder te lange periodes van inactiviteit, zijn hierbij wel essentieel. Outplacementbegeleiding kan hierin een belangrijke rol spelen. Volgens cijfers van Federgon resulteert begeleiding immers in een effectieve nieuwe job voor twee op de drie kandidaten. Ik kan de heer Leroy dus volgen dat maatregelen moeten worden genomen die onze arbeidsmarkt toelaten te evolueren van een model van jobzekerheid naar een model van loopbaanzekerheid.

Het is echter zo dat de Vlaamse werkgevers al hoge lasten op arbeid moeten torsen. Het kan niet de bedoeling zijn om deze lasten nog te verzwaren door ook nog eens de kosten voor outplacement op de schouders van de werkgevers te leggen. Een vergelijkbare stelling wordt ingenomen door UNIZO en Voka.

Minister, vindt u het voorstel van de heer Leroy om het recht op outplacement te veralgemenen in het kader van een hervorming van onze arbeidsmarkt naar een model van loopbaanzekerheid een waardevol voorstel? Indien u zou opteren voor een dergelijk veralgemeend recht, wat is uw visie op de mogelijke financiering ervan?

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan: Mevrouw Fournier heeft de zaak al uiteengezet. Uw VDAB-topman stelt voor om outplacement te veralgemenen. Er zijn argumenten pro en contra, denk ik. We weten waarom outplacement in het leven is geroepen. We vinden dat heel belangrijk. Daarom is het ook opgenomen in een loopbaanakkoord. In de periode van juli 2010 tot en met maart 2011 werden toch wel wat outplacementtrajecten gevolgd, meer bepaald 1353 vervolgentrajecten, waaronder 1258 begeleidings-, 786 opleidings- en 48 bemiddelingstrajecten.

In ons activeringsbeleid benadrukken we dat outplacement moet worden herdacht om de kans op hertewerkstelling maximaal te benutten. Dat is iets anders dan het voorstel dat Fons Leroy nu doet, om de outplacementbegeleiding uit te breiden naar alle leeftijdsgroepen en sectoren.

Minister, hoe reageert u op het voorstel van de heer Leroy? Indien positief, hoe zou u dat kunnen financieren? In het verleden hebben we al gesproken over de kwaliteit van outplacement. Misschien kunt u wat terugblikken of vooruitblikken op de kwaliteit van outplacement en uw geloof daarin.

Mevrouw Patricia Ceysens: Het is evident dat ook wij vinden dat mensen die hun baan verliezen, zo snel mogelijk moeten worden geactiveerd. Dat lijkt me verworven. Mijn partij is daar altijd een voorstander van geweest. Het concrete voorstel van de heer Leroy heeft ons echter toch wel enigszins verbaasd. Mocht men dat willen doorvoeren, dan moet dat federaal worden doorgevoerd. Dat voorstel kan dus hier niet worden gedaan. Dat vond ik op zich wel merkwaardig. Wil Vlaanderen mensen die hun baan hebben verloren, sneller activeren, dan heeft het zelf nog wel een aantal mogelijkheden, zonder dat er telkens naar de federale overheid moet worden gewezen. Laten we hier maar eens doen wat we kunnen.

Het nadeel van het voorstel van de heer Leroy is toch wel heel duidelijk: mocht men federaal die verplichting opleggen, dan komt dat ten laste van de werkgever, waardoor dat eigenlijk gewoon de loonkosten opnieuw verhoogt. Momenteel zoekt iedereen naar een manier om de loonkosten te verlagen. We zijn niet gediend met een voorstel waardoor de loonkosten voor de werkgever nog eens zouden stijgen. In dat opzicht vinden we dat dus geen goed voorstel. Wat kan de Vlaamse overheid wel nog doen? Er is natuurlijk het maatpak, dat in Vlaanderen om budgettaire redenen toch nog maar geleidelijk wordt ingevuld. Wil Vlaanderen iets doen, dan is er de mogelijkheid om dat maatpak uit te breiden voor meer mensen. We moeten kort op de bal spelen als het gaat over mensen die zonder baan vallen. Dat vinden we prima. Laten we dat in Vlaanderen doen. We hebben daar nog mogelijkheden. Laten we niet voorschrijven wat men federaal moet doen, en laten we dit vooral niet op zo'n manier doen dat dit opnieuw de loonkosten verhoogt, terwijl we weten dat de recente golf van ontslagen eigenlijk hoe dan ook te maken heeft met competitiviteit en de loonkosten.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Mevrouw Ceysens, ik ben het eens met heel veel van wat u naar voren hebt gebracht. Noch vandaag, noch na het Vlinderakkoord komt het ontslag- en arbeidsrecht en het federale sociaal overleg immers naar Vlaanderen.

Er zijn natuurlijk twee mogelijkheden qua financiering. Men kan dat opvangen binnen het ontslaggedeelte, waarbij men de ontslagpremie verlaagt en een deel van die premie gebruikt voor outplacement. Dat zou ook een mogelijkheid zijn. Dan stijgt de ontslagpremie dus niet en is er geen sprake van hogere kosten. Daarover heeft de heer Leroy zich echter niet uit te spreken, en ik al evenmin. Dat is een onderdeel van het federale sociaal overleg. Ik zal me daar ook niet over uitspreken, want dat zou het sociaal overleg dat daarover zou kunnen gaan, gewoon veel moeilijker maken. Ik begrijp wat de heer Leroy naar voren brengt. Hij stelt dat het zinvol zou zijn, mocht men iedereen meteen, tijdens de ontslagtermijn, een kwalitatief goede outplacement kunnen bieden. Daar hebben we echter niets mee te maken. Dat is voor 100 procent federaal.

Vlaanderen gaat natuurlijk wel door met de maatpakfilosofie en het opvangen van mensen. Dat spreekt vanzelf. Dat doen we ook. Meer heb ik daar eigenlijk niet over te zeggen. De heer Leroy heeft gezegd wat hij meent te hebben moeten zeggen. Hij mag dat ook. Ik heb er geen probleem mee dat hij een filosofie heeft over wat ter zake zou kunnen gebeuren, maar ik ben niet bevoegd om dit te realiseren.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Mevrouw Güler Turan: Ik neem daar akte van. Hebt u het daar naderhand nog over gehad met de heer Leroy? Ik vind het immers vrij vreemd dat hij zoiets lanceert, dat hij een filosofie ontwikkelt voor iets waarvoor u niet bevoegd bent.

Minister Philippe Muylers: De heer Leroy is sterk betrokken bij de Vlaamse arbeidsmarkt. Waarom zou hij geen uitspraken mogen doen over wat er volgens hem federaal zou moeten en kunnen gebeuren? Ik heb daar geen enkel probleem mee. U mag zeker zijn van één ding: de heer Leroy is iemand met een visie op de arbeidsmarkt. Voor mij mag dat gerust, maar dat betekent niet dat u of om het even wie kan vragen dat ik nu eens zou realiseren wat hij heeft gezegd. Daar zal dan eerst een nieuwe staatsvorming voor nodig zijn. *(Opmerkingen)*

Mevrouw Patricia Ceysens: Voor alle duidelijkheid, wij hebben uiteraard ook veel ontzag voor wat de heer Leroy voor de Vlaamse arbeidsmarkt betekent. Ook voor mij is er vrijheid van meningsuiting wat dat betreft. Net als iedereen kan hij een bepaalde visie ontwikkelen. Meestal hebben wij veel respect voor wat hij zegt. In dezen waren we daar echter niet mee gediend, omdat dit federaal is en het volgens ons gevolgen zal hebben voor de werkgevers. Ik denk echter ook niet dat de heer Leroy een soort Vlaamse prins is, die de dekking van een minister nodig heeft indien hij al eens een uitspraak wil doen in de media. Zo ver zijn we in Vlaanderen nog niet. Mevrouw Turan vraagt of hij een soort dekking nodig heeft. *(Opmerkingen van mevrouw Güler Turan)*

Ik vond dat u die richting uitging. Van ons kan hij dat zeggen, maar in dezen waren we het daar niet mee eens en waren we er niet mee gediend. Anders zijn we dikwijls wel opgezet met wat de heer Leroy probeert te veranderen op de arbeidsmarkt.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

■