

PERSBERICHT

Hasselt, 20 januari 2010

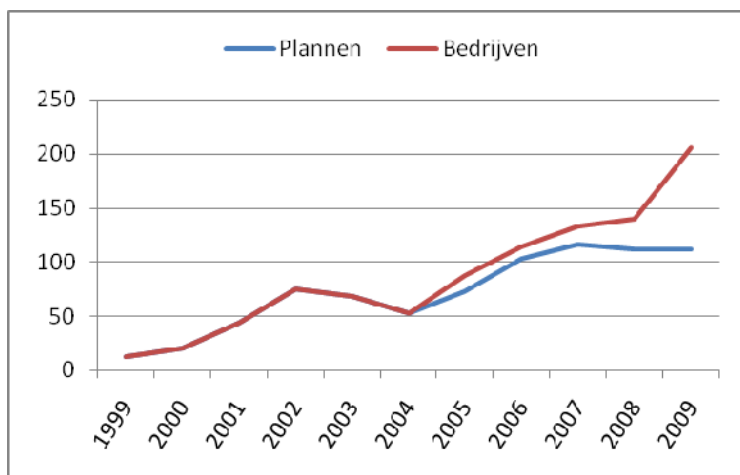
Zijn vakbonden tegen het creëren van banen?

UNIZO-Limburg en VKW Limburg verzetten zich met klem tegen de beweringen van Limburgs ACV-voorzitter Mathieu Verjans dat de Limburgse bedrijven ‘misbruik’ zouden maken van overheidsmiddelen in het kader van diversiteit en opleiding op de werkvloer. Volgens de werkgevers winnen de projecten de laatste jaren net aan populariteit en zijn ze een ideale motor voor onze sputterende economie. Vakbonden kunnen toch niet tegen het creëren van banen zijn? De kortzichtige reactie van de vakbonden komt volgens UNIZO en VKW Limburg voort uit de frustratie van de vakbonden om bij KMO’s een voet tussen de deur te krijgen.

Meer dan 200 Limburgse bedrijven met een diversiteitsplan in 2009

Uit recente cijfers van SERR-Limburg (Sociaal-Economisch Raad Regio Limburg) blijkt dat het voorbije jaar 2009 in Limburg maar liefst 206 bedrijven, individueel of geclusterd, een diversiteitsplan afsloten, samen goed voor 111 plannen.

Op onderstaande grafiek is de stijging van het aantal diversiteitsplannen en bedrijven met een plan in Limburg duidelijk zichtbaar. De afgelopen vier jaar is er zelfs sprake van een verdubbeling van het aantal bedrijven met een diversiteitsplan terwijl het aantal plannen maar met ongeveer 10% stijgt. De reden hiervoor ligt in de clustering van plannen, met name meerdere bedrijven die samen een plan indienen.



	Plannen	Bedrijven
1999	12	12
2000	20	20
2001	43	43
2002	75	75
2003	68	68
2004	52	52
2005	72	87
2006	103	114
2007	116	133
2008	112	140
2009	111	206

Joël Stockmans, directeur UNIZO-Limburg: "Deze tendens naar clustering is één van de eerste argumenten om aan te tonen hoe omzichtig er met de middelen wordt omgesprongen. **Door de clustering van aanvragen worden voor het bedrijf en zijn werknemers dezelfde resultaten behaald, met minder middelen. Dat is toch pure optimalisatie!** Als je de cijfers voor heel Vlaanderen bekijkt, zie je dat Limburg dat één van de enige regio's is waar de clustering zo verregaand gebeurt."

Aantal plannen per provincie, toestand december 2009				
	Aantal plannen	Aantal bedrijven	% verdeling Vlaanderen aantal plannen	% verdeling Vlaanderen aantal bedrijven
Antwerpen	113	127	19,32%	16,06%
Limburg	111	206	0,1897	0,2604
Oost-Vlaanderen	104	140	17,78%	17,70%
West-Vlaanderen	155	172	26,50%	21,74%
Vlaams Brabant	82	94	14,02%	11,88%
BNCTO (Brussel)	20	52	3,42%	6,57%
Totaal	585	791	100,00%	100,00%

Wat het aantal diversiteitsplannen betreft komt Limburg in Vlaanderen op een derde plaats (met 19% van de plannen), voor het aantal bedrijven is Limburg koploper met maar liefst 206 bedrijven (26%). Deze cijfers bevestigen nogmaals het succes van de clustering van aanvragen.

Jos Stalmans, gedelegeerd bestuurder VKW Limburg: *“Er zijn nog andere verklaringen voor de goede Limburgse resultaten. Zo beschikt ERSV-Limburg over een **uitstekend team van projectontwikkelaars**. In tegenstelling tot andere provincies kent ERSV-Limburg bijzonder weinig verloop in zijn personeelsbezetting. Dat heeft twee voordelen: enerzijds kunnen de ontwikkelaars **vlot een dossier opbouwen** en anderzijds beschikken zij over een **uitgebreid netwerk** van consultants, bedrijven en andere kanalen waarlangs zij nieuwe bedrijven kunnen aanspreken. Zij moeten **geen tijd verliezen met prospectie** op het werkveld, de bedrijven komen zelf naar hen toe. Dat is toch efficiënt?”*

In totaal werden er in de Limburg de voorbije tien jaar 784 diversiteitsplannen afgesloten waarmee meer dan 950 bedrijven bereikt werden. Indien de 950 bedrijven de volledige voorziene subsidie opnamen betekent dit dat **Vlaanderen de voorbije 10 jaar in totaal € 6.222.750 in de Limburgse bedrijven investeerde** voor de introductie en uitbouw van een diversiteitsgericht personeelsbeleid. Wordt hierbij de € 87.078 geteld, die Vlaanderen voor Limburg voorzag voor de uitbouw en de ontwikkeling van methodieken en instrumenten dan betekent dit een input van in totaal € 6.309.828.

Joël Stockmans: *“Bovendien zijn **diversiteitsplannen onderworpen aan strenge controlemechanismes**. De afrekening van de dossiers wordt **zowel gecontroleerd door de Inspectie Financiën als door het Rekenhof**. Alle mogelijke betwiste uitgaven worden niet meegenomen in de afrekening. De lijst van acties in diversiteitsplannen is erg lang, maar daarom niet minder noodzakelijk. Diversiteit betekent niet enkel dat je iemand uit een kansengroep aanwerft, het gaat ook over een aanpassing van het bedrijfsklimaat en de mentaliteit bij de werknemers. Dat zijn inderdaad vaak maatregelen die alle personeelsleden ten goede komen, maar daar kan de vakbond toch niet tegen zijn? **Volgens mij is deze actie dan ook ingegeven door de frustratie bij de vakbonden om een voet tussen de deur te krijgen bij de kleine ondernemingen. Dat zullen wij als UNIZO nooit toestaan.**”*

KADERSTUK: Wat is een diversiteitsplan?

Met een diversiteitsplan ontwikkelen ondernemingen, organisaties en lokale besturen een HR-beleid met bijzondere aandacht voor diversiteit. Ze krijgen hiervoor een subsidie van de federale overheid. Deze subsidie varieert tussen 2.500 euro en 10.000 euro.

Het belang van een personeelsbeleid met aandacht voor diversiteit neemt toe. Immers, steeds meer vrouwen werken, meer allochtonen zoeken hun weg op de arbeidsmarkt, de beroepsbevolking vergrijsst en mensen met een beperking (arbeidshandicap) worden aangemoedigd om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. Voor ondernemers kan aanwerving uit kansengroepen bovendien soelaas bieden bij moeilijk in te vullen vacatures.

Hoe zit het met de IBO's?

Werkgevers kunnen ook gebruik maken van een Individuele BeroepsOpleiding of IBO. Dit is een **opleiding op de werkvloer die de cursist in het bedrijf zelf een opleiding laat volgen door medewerkers van het bedrijf**. De basis voor de opleiding is het verschil tussen de competenties vereist voor de job en deze waarover de cursist beschikt. Een IBO heeft een looptijd van 4 tot 26 weken. Het bedrijf betaalt in die periode geen loon, maar enkel een productiviteitskost waarop geen RSZ en BTW moet worden betaald. Na de opleiding is het bedrijf verplicht de cursist in dienst te nemen met een contract van onbepaalde duur.

Joël Stockmans: *“Bij de toewijzing van de IBO's hanteren wij al jaren dezelfde regel. **De consultants van VDAB screenen zowel bedrijf als kandidaat en zijn dus best geplaatst om een advies te geven. Wij volgen daarom steevast het advies van de VDAB, zelfs als dit negatief is. Maar ook hier wil het ACV heiliger zijn dan de paus. Al enkele jaren moeten IBO-aanvragen voor universitaires apart op de SERR besproken worden. Voor de vakbonden steeds een reden om zich te verzetten tegen de toekenning ervan, ook al gaat het vaak over de minimum-termijn van vier weken.**”*

Jos Stalmans vult aan: *“En dat terwijl ondertussen toch wel iedereen weet dat een universitair diploma geen garantie biedt om mensen rechtstreeks op de werkvloer in te schakelen. Iedereen heeft nu eenmaal opleiding nodig en dat is waar een IBO voor dient. In andere regio's worden de dossiers gewoon gerapporteerd aan de SERR. Enkel in Limburg verliezen we kostbare tijd voor werkgever én werknemer.”*

Uit de cijfers van het aantal IBO's in Vlaanderen blijkt dat **Limburg absoluut geen 'overijverige leerling' is**. We komen in de rangschikking maar op een vierde plaats en moeten enkel Vlaams-Brabant achter ons laten. Minder dan één Vlaamse IBO op vijf liep het voorbije jaar in Limburg.

IBO 2009 (tot eind oktober)		
SERR	Totaal	Percentage
Prov. Antwerpen	991	21%
Prov. Vl. Brabant	638	14%
Prov. W.Vlaanderen	924	20%
Prov. O.Vlaanderen	1176	25%
Prov. Limburg	875	19%
Buiten Vlaanderen	66	
Eindtotaal	4670	

Stockmans: *“De VDAB houdt bovendien erg strikt toezicht op de looptijd van de IBO's. Zo zien we steeds vaker dat voor Hogeropgeleiden een minimale termijn wordt voorgesteld. Ook als een IBO aansluit op een interim, wordt de toegekende IBO automatisch ingekort met de duurtijd van die interim. Van misbruik is hier geen sprake.”*

De nood blijft groot

Recente evoluties op de arbeidsmarkt tonen aan dat er nog steeds nood is aan bijkomende ondersteuning van kansengroepen:

- Het nieuwe **aanwervingsplan van minister Milquet** ging in op 01/01/2010 en is prioritair gericht naar jonge en oudere werklozen (laaggeschoolden onder 26 jaar en langdurig werkloze 50-plussers), die het meest kwetsbaar zijn in de crisistijden.
- In het WIP (**Werkgelegenheids- en investeringsplan**) dat de Vlaamse Regering en de sociale partners afsloten staan kansengroepen en kwetsbare groepen centraal. De IBO wordt versoepeld (!) en kwalitatief versterkt.
- Uit de **laatste werkloosheidscijfers van VDAB-Limburg** blijkt dat de werkloosheid bij allochtonen met maar liefst 44% gestegen is op één jaar tijd. Duidelijk een teken dat de maatregelen nog onvoldoende effect hebben.

Op weg naar het 1000^{ste} diversiteitsplan in Limburg

Joël Stockmans: *“De Limburgse werkgevers blijven ook in 2010 voluit de kaart trekken van de diversiteitsplannen en de IBO's. Wij handhaven ons vertrouwen in de consultants van het ERSV en*

van de VDAB. Vanaf maart zal ik namens UNIZO-Limburg het voorzitterschap van de SERR op mij nemen en ik zal trots zijn om als voorzitter het 1000^{ste} diversiteitsplan in Limburg te lanceren. Wij maken daar nu al werk van door in de loop van de maand februari in heel Limburg infosessies te organiseren rond het gebruik van diversiteitsplannen en IBO's."