

## **Monitoring regionale toetsing stand van zaken**

**1 januari 2010 – 31 december 2015**

////////////////////////////////////

### **1. Opzet van de nota**

De regionale toetsing attesteert het activerend gehalte (de kwaliteit) van het outplacementaanbod in het outplacementcontract. Het KB van 9 maart 2016 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen (aangepast door het KB van april 2009) en het KB van 3 mei 2007 besluit tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage SWT geven uitvoering aan de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact. Deze uitvoeringsbesluiten voorzien dat de gewesten de bevoegdheid hebben om een (niet-bindend) advies af te leveren aan het bedrijf in herstructurering over de kwaliteit van het outplacementaanbod. Dit advies wordt overgemaakt aan de federale minister van Werk en vormt een onderdeel van het federale herstructureringsdossier. In Vlaanderen kreeg deze procedure de naam van regionale toetsing.

In deze nota wordt een stand van zaken weergegeven op basis van gegevens met betrekking tot de regionale toetsing. De regionale toetsing kwam eind 2009 over van het Vlaams subsidieagentschap Werk naar de Departement Werk en Sociale Economie (DWSE). De gegevens zijn gebaseerd op een monitoringstool die het DWSE i.s.m. met de MOD heeft uitgewerkt vanaf 1/1/2010. Deze tool laat toe om, naast de administratieve afhandeling van de dossiers, data te verwerken over ontslagen werknemers en het begeleidingsaanbod (outplacement) dat zij ontvangen bij een herstructurering. Deze data zijn relevant met het oog op beleidsevaluatie en beleidsbijsturing. Het betreft gegevens van bedrijven over een periode van 5 jaar, nl. van 1 januari 2010 t/m 31 december 2015.

### **2. De staatshervorming m.b.t. outplacement (bijzondere wet van 6 januari 2014)**

De bijzondere wet op de staatshervorming van 6 januari 2014 voorziet dat de huidige niet-bindende adviesbevoegdheid van de gewesten wordt vervangen door een beslissingsbevoegdheid van de regionale minister van Werk. Vóór de staatshervorming was het goedkeuren van het outplacementaanbod de exclusieve bevoegdheid van de federale minister van Werk. Met de staatshervorming wordt de goedkeuring één van de toelatingsvoorwaarden in het federale dossier. In de memorie van toelichting bij de bijzondere wet erkent de federale wetgever dat deze bevoegdheid beter bij de gewesten wordt ondergebracht omdat (cit) "outplacement een onderdeel is van het tewerkstellingsbeleid en de gewesten zijn krachtens dit artikel onder meer bevoegd voor de arbeidsbemiddeling". Wat de rechtsbasis voor het eigenlijke outplacement betreft in Vlaanderen, dit wordt geregeld door het decreet private arbeidsbemiddeling en het BVR van 10 december 2010 (beide op dezelfde datum). Daarvoor stond de outplacement bevoegdheid omschreven in het decreet van 13 april 1999.

Naast de beslissingsbevoegdheid over het outplacementaanbod, draagt de bijzondere wet van 6 januari 2014 betreffende de Zesde Staatshervorming nog volgende bevoegdheden over die gelinkt zijn aan outplacement:

- I.k.v het activerend herstructureringsbeleid (collectief ontslag):
  - o de terugbetaling van outplacementkosten aan bedrijven in herstructurering (KB 2006);
  - o de RSZ-vermindering van de werkgeversbijdrage voor de nieuwe werkgever, die een ontslagen werknemer aanwerft uit een collectief ontslag, vereffening, sluiting of faillissement).
- Ikv het individueel outplacement (de specifieke regeling voor 45plussers, CAO82bis).
  - o het opleggen van sancties aan werkgevers en innen van boetes bij gebrek aan individueel outplacement + het uitreiken van outplacementcheques aan werknemers die hierom vragen i.k.v CAO 82bis

Daarnaast krijgen de gewesten en de gemeenschappen ook de bevoegdheid om eventueel inhoudelijke vereisten van outplacement op te leggen, die *niet* in CAO 51 en cao 82bis vastliggen (dit zijn de federale minimumkaders).

De Vlaamse regering besliste dat vanaf 1/1/2017 er geen nieuwe RSZ-vermindering werkgeversbijdrage in het kader van herstructureringen meer toegekend worden. De lopende verminderingen (aanvang vóór 1/1/2017) worden stopgezet per 31/12/2018. In het kader van de controlebevoegdheid, die de gewesten en gemeenschappen eveneens overgedragen kregen met de zesde staatshervorming, werd de controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden in het kader van collectief en individueel outplacement ingekanteld bij VDAB sinds 1/1/2016.

De administraties DWSE en VDAB bereiden momenteel in Vlaanderen de juridische en operationele inkanteling voor van de nog resterende nieuwe bevoegdheden.

In Wallonië en Brussel heeft men sinds 1/1/2016 reeds de bevoegdheden rond outplacement opgenomen, wat noopte tot een samenwerkingsprotocol Outplacement tussen de gewesten, de Duitstalige gemeenschap en het federale niveau. Daarnaast bestaat er een tweede protocol waarin de RSZ-werkgeverskortingen herstructurering werden opgenomen.

De federale minister blijft over belangrijke bevoegdheden beschikken op het vlak van herstructureringsbeleid, met name: de arbeidsrechtelijke wetgeving rond collectief ontslag; de erkenning van een onderneming in moeilijkheden en de voordelen die hiermee samenvallen (toekennen van de verlaagde SWT leeftijd; verkorte opzeggingstermijnen bij SWT en de vrijstelling van vervangingsplicht bij SWT); de RSZ-werknemersbijdragevermindering voor ontslagen werknemers uit een collectief ontslag, die het werk hervatten bij nieuwe werkgever en tenslotte de inschakelingsvergoeding tijdens de periode van tewerkstellingscel. Ook blijft de federale wetgever bevoegd voor de arbeidsrechtelijke aspecten verbonden aan het outplacement.

### **3. Definitie van bedrijven die de procedure regionale toetsing doorlopen**

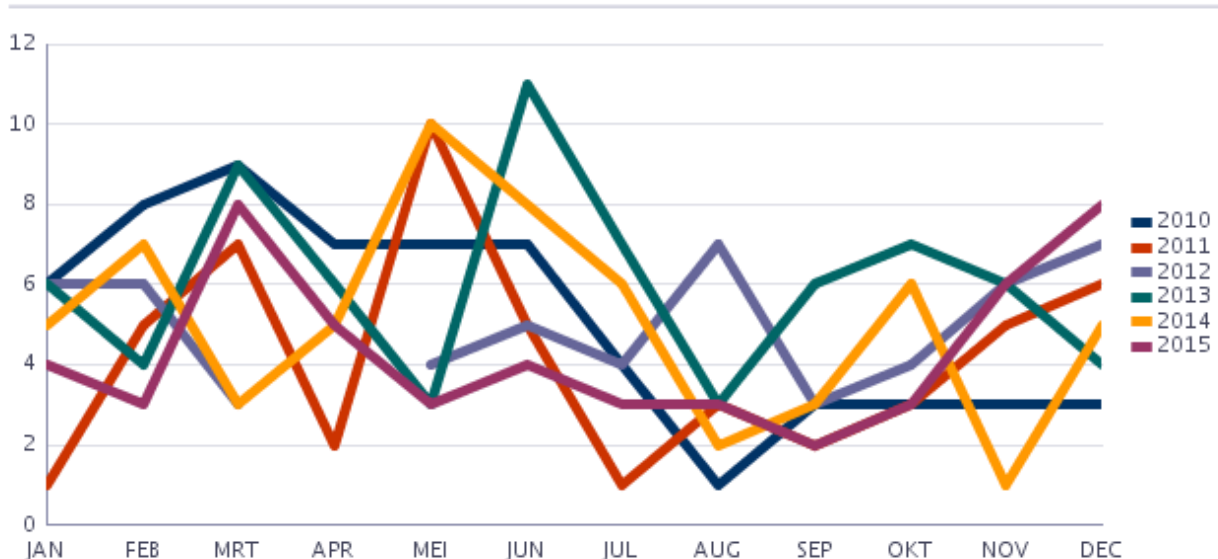
De regionale toetsing vandaag houdt in dat het outplacementaanbod (KB 2006) en de sociaal begeleidende maatregelen (KB 2007) van ondernemingen die overgaan tot een collectief ontslag met minstens 20 werknemers, voor advies dient voorgelegd te worden aan de Regionale Minister van Werk. Onder collectief ontslag worden ontslagen verstaan ten gevolge van economische of technische redenen (geen individueel ontslag) die doorgevoerd worden binnen een bepaalde periode en die voldoen aan volgende aantallen: bedrijven met meer dan 300 werknemers: min. 30 ontslagen; tussen 100 en 299 werknemers: 10% ontslagen werknemers en bedrijven tussen 20 en 99 werknemers: minstens 10 ontslagen. Faillissementen vallen niet onder de regionale toetsing. Sluitingen van een

bedrijf of een afdeling binnen het bedrijf vallen wel onder de regionale toetsing op voorwaarde dat ze aan de definitie van collectief ontslag voldoen (voor verdere toelichting bij de procedure regionale toetsing zie bijlage 1).

#### 4. Aantal ingediende bedrijfsdossiers

Tussen 01/01/2010 en 31/12/2015 werden 351 bedrijven onderworpen aan de regionale toetsing. Onderstaande tabel geeft het aantal aanvragen Regionale Toetsing weer per maand te starten vanaf 1 januari 2010 tot en met 31 december 2015.

**Aantal Aanvragen Regionale Toetsing Per Maand**



Jaar	Aantal Aanvragen Regionale Toetsing												Aantal Aanvragen Regionale Toetsing
	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC	
2010	6	8	9	7	7	7	4	1	3	3	3	3	61
2011	1	5	7	2	10	5	1	3	2	3	5	6	50
2012	6	6	3		4	5	4	7	3	4	6	7	55
2013	6	4	9	6	3	11	7	3	6	7	6	4	72
2014	5	7	3	5	10	8	6	2	3	6	1	5	61
2015	4	3	8	5	3	4	3	3	2	3	6	8	52

\* noot: stand 2015 tot en met 31/12 Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

#### 5. Omvang en profiel van het aantal getroffen werknemers in bedrijven met regionale toetsing

De monitoringstool registreert voor bedrijven met regionale toetsing een aantal personeelsgegevens: het totaal aantal werknemers in bedrijven op het moment van collectief ontslag; het aantal met ontslag bedreigde werknemers <sup>1</sup> en een aantal profielkenmerken zoals geslacht, leeftijd en arbeidsstatuut. Ook

<sup>1</sup> Het meetmoment waarop “aantal met ontslag bedreigde werknemers” wordt opgevraagd door departement in de bedrijfsfiche (zie bijlage 2) verschilt van het aantal met ontslag bedreigde werknemers zoals VDAB dit meet in de monitoring van de tewerkstellingscellen. VDAB meet dit gegeven vroeger in het herstructureringsproces (meestal op basis van de gegevens meegedeeld in de intentie collectief ontslag), departement meet op een recenter moment (obv de fiche bij de indiening van het dossier regionale toetsing). VDAB legt zich vooral toe op

wordt het paritair comité geregistreerd zodat analyses naar sector mogelijk zijn, maar deze werden nog niet in deze nota verwerkt (kan voor een volgende nota). Voor de opgevraagde gegevens bij het bedrijf zie de bedrijfsfiche in bijlage 2.

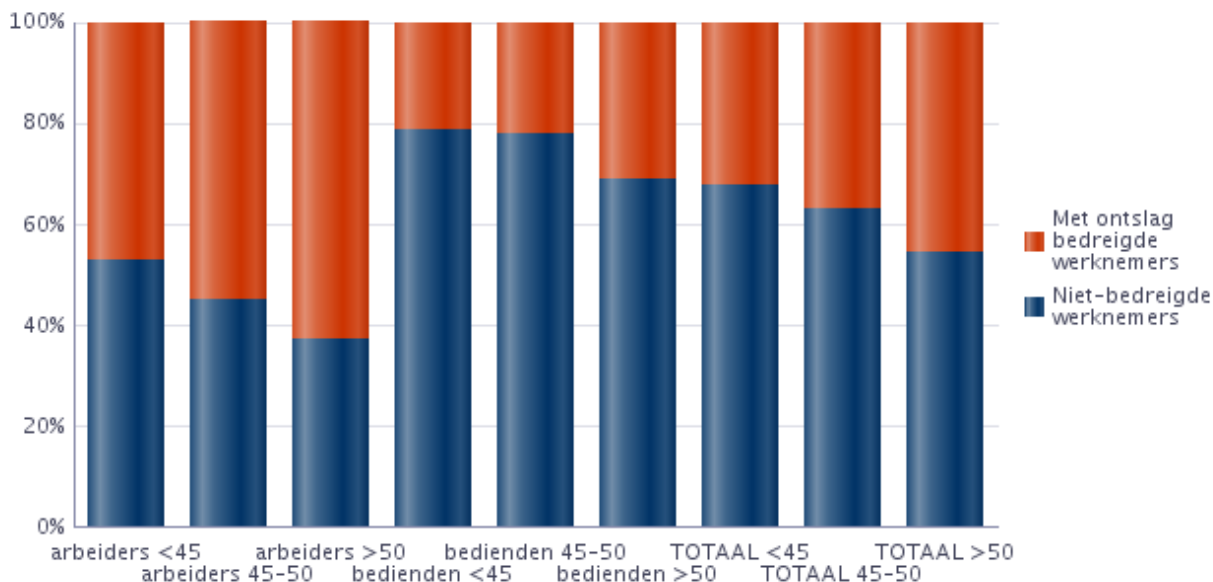
Tussen 01/01/2010 en 31/12/2015 werden 351 dossiers behandeld. Deze bedrijven vertegenwoordigden 29.632 met ontslag bedreigde werknemers op een totaal personeelsbestand van 81.794 werknemers (tabel 3). Dus bedrijven die een collectief ontslag doorvoerden, ontsloegen 36% van al hun personeelsleden. De kans op ontslag ligt ongelijk verdeeld over deelgroepen (tabel 4 en grafiek 2).

Arbeiders hebben dubbel zoveel kans dan bedienden om te worden ontslagen, resp. 52% tegenover 24% (tabel 3).

50+'ers worden veel sterker bedreigd met ontslag dan jongere leeftijdscategorieën. De kans op ontslag stijgt met de leeftijd. Bij de +50 jarigen heeft 45% kans op ontslag tegenover 32% bij -45 jarigen (tabel 4, zie ook grafiek 2). De combinatie van 50+ en arbeidersstatuut levert zeer hoge risico's op ontslag. Een 50+ arbeider heeft met 62% een erg hoge kans om het werk te verliezen door ontslag tov 31% bij een 50+ bediende. Ook jongere leeftijdsgroepen (<45 jaar) hebben meer kans op ontslag wanneer ze arbeider zijn (47%) dan wel bediende (22%).

Kijken we naar het effect van geslacht binnen de leeftijdsgroepen en binnen het arbeidsstatuut dan zijn er bij de oudere werknemers quasi geen verschillen op te tekenen tussen vrouwen en mannen (tabel 3; resp. 46% van de mannen50+ en 41% van de vrouwen50+ worden met ontslag bedreigd tegenover 33% van de -45-jarige mannen en 30% van de -45-jarige vrouwen. Enkel bij de groep jongere arbeiders (-45 jaar) hebben vrouwen (52%) een hoger risico dan mannen (46%) op ontslag.

**Grafiek 2: De kans op collectief ontslag naar arbeidsstatuut en leeftijd in bedrijven met regionale toetsing**



Kijken we naar de verhoudingen *binnen* de groep met ontslag bedreigde werknemers (tabel 2) dan bestaat die uit veel meer mannen (75%) dan vrouwen (25%), uit meer jongere dan oudere

---

de registratie van het aantal inschrijvingen in de tewerkstellingscel (de doelgroep collectief ontslagen DGRCOL). Dit aantal ligt lager dan het aantal effectief ontslagen werknemers.

leeftijdsgroepen (resp. 48% -45'ers, 19% 45-50 jarigen en 33% 50+'ers) en uit meer arbeiders dan bedienden. Getroffen arbeiders hebben een mannelijker profiel (82% mannen, 18% vrouwen) dan getroffen bedienden (64% mannen, 36% vrouwen).

**Tabel 2: Het aantal met ontslag bedreigde werknemers naar arbeidsstatuut, geslacht en leeftijd (stand tussen 1 januari 2010 en 31 december 2015)**

	Mannen	vrouwen	allen
Met ontslag bedreigde arbeiders			
<45 jaar	6912	1667	8579 (47%)
45-50 jaar	3075	637	3712 (20%)
+50 jaar	5063	1021	6084 (33%)
allen	15050 (82%)	3325 (18%)	18375 (100%)
Met ontslag bedreigde bedienden			
<45 jaar	3260	2330	5590 (49%)
45-50 jaar	1260	619	1879(17%)
+50 jaar	2680	1108	3788 (34%)
allen	7200 (64%)	4057 (36%)	11257 (100%)
Totaal met ontslag bedreigde werknemers			
<45 jaar	10172	3997	14169 (48%)
45-50 jaar	4335	1256	5591 (19%)
+50 jaar	7743	2129	9872 (33%)
allen	22250 (75%)	7382 (25%)	29632 (100%)

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

**Tabel 3: Totaal aantal met ontslag bedreigde werknemers als % van alle personeelsleden naar arbeidsstatuut, leeftijd, geslacht (stand tussen 1 januari 2010 en 31 december 2015)**

	ARBEIDERS			BEDIENDEN			ARBEIDERS EN BEDIENDEN		
	ALLE personeelsleden (A)	Met ontslag bedreigde arbeiders (B)	% (B t.o.v. A)	ALLE personeelsleden (A)	Met ontslag bedreigde bedienden (B)	% (B t.o.v. A)	ALLE personeelsleden	Met ontslag bedreigde w'n's	% (B t.o.v. A)
man < 45 jaar	15187	6912	46%	15938	3260	20%	31125	10172	33%
vrouw < 45 jaar	3218	1667	52%	9937	2330	23%	13155	3997	30%
man 45-50 jaar	5635	3075	55%	5698	1260	22%	11333	4335	38%
vrouw 45-50 jaar	1273	637	50%	2763	619	22%	4036	1256	31%
man + 50 jaar	8193	5063	62%	8726	2680	31%	16919	7743	46%
vrouw + 50 jaar	1698	1021	60%	3528	1108	31%	5226	2129	41%
<b>TOTAAL</b>	<b>35204</b>	<b>18375</b>	<b>52%</b>	<b>46590</b>	<b>11257</b>	<b>24%</b>	<b>81794</b>	<b>29632</b>	<b>36%</b>

**Tabel 4: De kans op collectief ontslag naar deelgroepen (arbeidsstatuut en leeftijd) in bedrijven met regionale toetsing (stand tussen 1 januari 2010 en 31 december 2015)**

	Arbeiders						bedienden						TOTAAL					
	<45	%	45-50	%	>50	%	<45	%	45-50	%	>50	%	<45	%	45-50	%	>50	%
Niet-bedreigde werknemers	9.826	53	3.196	46	3.807	38	20.285	78	6.582	78	8.466	69	30.111	68	9.778	64	12.273	55
Met ontslag bedreigde werknemers	8.579	47	3.712	54	6.084	62	5.590	22	1.879	22	3.788	31	14.169	32	5.591	36	9.872	45
Totaal	18.405	100	6.908	100	9.891	100	25.875	100	8.461	100	12.254	100	44.280	100	15.369	100	22.145	100

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

## 6. Het gebruik van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) bij collectief ontslag

De monitoringstool geeft unieke data rond het gebruik van SWT ikv collectief ontslag. In het verleden kon de verlaagde brugpensioenleeftijd op de leeftijd van 52 jaar en onder bepaalde voorwaarden zelfs 50 jaar worden aangevraagd bij de federale minister van werk. Om de werkgelegenheidsgraad van oudere leeftijdsgroepen te verhogen, werden de leeftijdsvoorwaarden om toegang te krijgen tot SWT verstrengd. Sinds 2015 werd de minimumleeftijd SWT bij herstructurering opgetrokken naar 55 jaar (er is wel de mogelijkheid om via CAO deze leeftijdsgrens te behouden tot 31 december 2016). Een verdere verhoging zal stapsgewijs doorgevoerd worden tot 60 jaar in 2020. Naast het optrekken van de leeftijd voor verlaagd SWT, wordt de federale leeftijd voor beschikbaarheid van oudere leeftijdsgroepen verhoogd. SWT-ers moeten (aangepast) beschikbaar blijven tot 65 jaar, tenzij ze een vrijstelling aanvragen (bv. bij zware en lange loopbanen).

De onderneming die wil herstructureren met collectief ontslag en een beroep wil doen op een verlaagde SWT leeftijd zal sinds het Generatiepact deze ontslagen werknemers *eerst* moeten activeren via outplacement en deelname aan een tewerkstellingscel.

### Uitstroom naar werk

De uitstroom naar werk, nà deelname aan tewerkstellingscel daalt sterk met de leeftijd. In 2015 vond 6 maand nà deelname aan een tewerkstellingscel 44% een job, bij de -45jarigen was dit 57%, bij 50+ werknemers 19% en bij 50+ uit bedrijven die SWT aanvroegen slechts 9% (monitoring tewerkstellingscellen, VDAB data). De SWT regeling heeft een negatief effect op de arbeidsbereidheid en ontmoedigt het zoekgedrag. Maar dit is natuurlijk niet de enige oorzaak. Er zijn ook nog steeds belangrijke drempels die spelen bij werkgevers om oudere werknemers aan te werven (hogere loonkost, onaangepaste competenties, vooroordelen,...), zorgt dit voor lage werkzaamheidsgraden bij 50/55plussers in vergelijking met jongere leeftijdsgroepen. En ook de kwaliteit van de begeleiding is een factor die (snelle) herintrede mee beïnvloedt.

Vandaar dat activering van de groep oudere werknemers een belangrijk aandachtspunt blijft voor het beleid. De groep ouderen, met inbegrip van de groep die geactiveerd wordt via outplacement, krijgt bijzondere aandacht in het activeringsmodel Actief+ van VDAB.

Vermits sinds april 2009 de regionale toetsing betrekking heeft op **alle bedrijven** met een collectief ontslag met meer dan 20 werknemers, kennen we het relatieve aandeel van bedrijven dat verlaagd SWT aanvraagt. Uit onze data blijkt dat SWT nog zeer frequent aangevraagd wordt bij herstructureringen met collectief ontslag (tabel 5).

Van de 351 bedrijven (tussen januari 2010 en december 2015) doen 160 bedrijven of 46% een aanvraag voor het verlaagd SWT. In 2015 vraagt 38% van de bedrijven SWT aan bij arbeiders en 40 % bij bedienden. De aangevraagde leeftijd bij arbeiders ligt lager dan bij bedienden.

Over de totale periode bekeken vraagt 41% van de bedrijven, die verlaagd SWT aanvragen, de verlaging aan tussen 50 en 52 jaar bij arbeiders en 36% vraagt de verlaging aan tussen 50 en 52 jaar bij bedienden. We merken over de tijd een verschuiving naar hogere leeftijdscategorieën (tabel 7). In 2010 zat nog maar 27% bij de arbeiders en 30% bij de bedienden aan een verlaagde leeftijd van 55 jaar en hoger; in 2015 was dit voor arbeiders al 91% en voor bedienden 96%. Ook het aandeel van bedrijven met een collectief ontslag, die verlaagde SWT aanvragen, is gedaald van 54% naar 42% bij arbeiders en van 49% naar 46% bij bedienden. De vermindering van het aantal dossiers én de verschuiving van het gebruik van SWT naar hogere leeftijdscategorieën kan ondermeer verklaard worden door het optrekken van de minimumleeftijd voor verlaagd SWT. Er kunnen evenwel ook andere effecten meespelen, die we mee in rekening zouden moeten brengen willen we de netto invloed

kennen van het optrekken van de leeftijd, zoals veranderingen in de leeftijdsstructuur van bedrijven in herstructurering (een bedrijf met veel jonge werknemers zal minder met SWT kunnen werken) of verschuiving in economische activiteiten van bedrijven (in klassieke industriële sectoren wordt er meer met SWT gewerkt).

**Tabel 5: Het aantal bedrijven met SWT tussen 1 januari 2010 en 31 december 2015)**

	Arbeiders	Bedienden
50 jaar	23	22
51 jaar	0	0
52 jaar	39	32
53 jaar	15	13
54 jaar	16	11
55 jaar	58	66
56 jaar	6	13
57 jaar	1	4
58 jaar en meer	2	1
<b>Totaal met verlaagd brugpensioen</b>	<b>160</b>	<b>162</b>
<b>Totaal aantal bedrijven</b>	<b>351</b>	<b>351</b>
<b>Bedrijven met verlaagd BP in % van alle bedrijven</b>	<b>46%</b>	<b>46%</b>

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

**Tabel 6: Aantal arbeiders/bedienden waarvoor SWT werd aangevraagd (stand tussen 1 januari 2010 en 31 december 2015)**

Aantal arbeiders waarvoor verlaagd BP werd aangevraagd	5.041
Aantal bedienden waarvoor verlaagd BP werd aangevraagd	2.871

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

We beschikken ook over het aantal werknemers waarvoor SWT wordt aangevraagd (tabel 6). In de 160 bedrijven die SWT hebben aangevraagd heeft deze aanvraag betrekking op 5.041 arbeiders en 2.871 bedienden. We kunnen deze aantallen echter niet verhouden op het aantal met ontslag bedreigde 50+'ers, omdat we een sterk vermoeden hebben dat de cijfers van beide groepen niet op hetzelfde moment worden gemeten (zo zijn er meer werknemers met SWT dan dat er 50+'ers zijn, vooral bij de arbeiders). We vermoeden dat de cijfers over het aantal werknemers waarvoor SWT wordt aangevraagd op een vroeger moment in het sociaal overleg zijn gebaseerd dan de cijfers over de leeftijdsverdeling van de met ontslag bedreigde werknemers.



**Tabel 7: Het aantal bedrijven met SWT per jaar bekeken**

Aantal Aanvragen Regionale Toetsing																									
	2010				2011				2012				2013				2014				2015				
Leeftijd SWT	Aantal dossiers ARB	%	Aantal dossiers BED	%	Aantal dossiers ARB	%	Aantal dossiers BED	%	Aantal dossiers ARB	%	Aantal dossiers BED	%	Aantal dossiers ARB	%	Aantal dossiers BED	%	Aantal dossiers ARB	%	Aantal dossiers BED	%	Aantal dossiers ARB	%	Aantal dossiers BED	%	
50 Jaar	8	24	8	24	5	24	6	40	2	7	2	7	7	21	6	18	1	5	0	0	0	0	0	0	0
52 Jaar	11	33	9	27	7	33	4	27	10	34	10	36	7	21	6	18	4	19	3	10	0	0	0	0	0
53 Jaar	2	6		0	4	19	1	7	1	3	1	4	2	6	3	9	4	19	7	23	2	9	1	4	
54 Jaar	3	9	4	12	2	10	1	7	8	28	4	14	3	9	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55 Jaar	8	24	8	24	2	10	2	13	7	24	8	29	12	35	15	44	9	43	12	39	20	91	21	88	
56 Jaar	1	3	1	3	0	0	0	0	1	3	3	11	2	6	2	6	2	10	7	23	0	0	0	0	0
57 Jaar	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	3	0	0	2	8	
58 Jaar en meer	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0
<b>Totaal met SWT (in % van alle bedrijven)*</b>	33	100% (54%)	30	100% (49%)	21	100% (42%)	15	100% (30%)	29	100% (53%)	28	100% (51%)	34	100% (47%)	34	100% (47%)	21	100% (34%)	31	100% (51%)	22	100% (42%)	24	100% (46%)	
<b>Totaal aantal bedrijven</b>	61	100%	61	100%	50	100%	50	100%	55	100%	55	100%	72	100%	72	100%	61	100%	61	100%	52	100%	52	100%	

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

\*Het totaal kan hoger of lager zijn dan 100%. Niet alle bedrijven vragen SWT aan voor zowel hun arbeiders als hun bedienden.

## **7. Het voorzien van een bovenminimaal aantal outplacementuren**

Wanneer een herstructurering in een collectief ontslag resulteert zijn bedrijven verplicht om een tewerkstellingscel op te richten en outplacement te financieren voor een minimaal aantal uren. Voor -45-jarigen geldt het federaal minimum van 30 uren binnen een periode van 3 maanden en voor +45-jarigen 60 uren binnen de 6 maanden. Op deze wijze wordt een gedeelte van het ontslagbudget in bedrijven verplicht geactiveerd. Voor het verplicht outplacement kunnen bedrijven weliswaar een deel terugbetaald krijgen van de RVA (-45-jarigen 500€ en +45-jarigen 1000€, wanneer herplaatst -45-jarigen 1000€ en +45-jarigen 2000€).

Bedrijven kunnen echter méér outplacementuren aanbieden dan er minimaal wettelijk wordt voorzien. Zo blijkt dat gemiddeld 32% van de Vlaamse bedrijven een bovenminimaal aantal uren outplacement aanbiedt aan haar ontslagen werknemers jonger dan 45 (meer dan 30 uren) en gemiddeld 21% voor werknemers ouder dan 45 (meer dan 60 uren). Verdere analyse leert dat bedienden, onafhankelijk van de leeftijd, een iets grotere kans hebben op een bovenminimaal aantal uren outplacement dan arbeiders. Bij -45-jarigen krijgt 39% van de bedienden een hoger aantal uren dan de minimale 30uur tegenover 25% bij arbeiders. Gemiddeld 20% van deze bedrijven voorzien een begeleiding hoger dan 90 uur, en 12% voorzien zelfs een begeleiding hoger dan 120 uur. Bij +45-jarigen krijgt 26% van de bedienden een hoger aantal uren outplacement aangeboden dan de minimale 60 uren tegenover 16% bij arbeiders. 40% van deze dossiers voor bedienden voorzien een begeleiding hoger dan 90u, en 17 % trekken dit op naar 120 uur (en hoger).

## **8. Activerende maatregelen naast het outplacement**

Naast het (verplicht) outplacement kunnen in de schoot van het sociaal overleg bijkomende activerende maatregelen worden onderhandeld zoals de financiering van opleidingspremies/voorzien van een trainingsbudget of hertewerkstellingspremies.

Uit tabel 8 blijkt dat 28% van alle bedrijven met een collectief ontslag in de CAO's bijkomende opleidings-of werkhervattingspremies voorziet.

24% van de bedrijven voorziet een opleidingsbudget. Deze opleidingsmiddelen komen bovenop de gratis aangeboden opleidingen van VDAB of van de sectorale opleidingsfondsen. Sommige bedrijven voorzien een totaal bedrag voor opleidingen, andere voorzien een vast budget per werknemer, nog andere voorzien een maximum aantal opleidingsuren. Indien de CAO niet specifiek bepaalt hoe deze opleidingsmiddelen precies dienen te worden ingezet, wordt in de schoot van de tewerkstellingscel beslist hoe met deze middelen wordt omgegaan.

In het sociaal overleg kan ook worden overeengekomen om een hertewerkstellingspremie te voorzien wanneer de ontslagen werknemer (snel) opnieuw aan het werk gaat bij een ander bedrijf. Dit komt voor bij 7% van de bedrijven. Sommige van deze bedrijven voorzien een hogere premie bij snelle hertewerkstelling (bv. nieuwe tewerkstelling binnen de 3 maanden) en een lagere premie wanneer de hertewerkstelling langer duurt.

Van alle bedrijven met premies, voorziet 75% enkel opleidingspremies, 14% enkel werkhervattingspremies en 11% combineert beide vormen van premies.

Samengevat: het sociaal overleg resulteert in 28% van de bedrijven met collectief ontslag in de activering van ontslagmiddelen via opleiding of hertewerkstellingspremies. Deze premies zorgen ervoor dat een groter deel van het herstructureringsbudget naar actieve maatregelen vloeit en bijgevolg er minder middelen overblijven voor de klassieke passieve maatregelen (de ontslagvergoedingen).

**Tabel 8: Bedrijven met opleiding- of hertewerkstellingspremies (naast het outplacement) (stand tussen 1 januari 2010 en 31 december 2015)**

	aantal bedrijven	%
Uitsluitend opleidingsbudget	73	75%
Uitsluitend hertewerkstellingspremie	14	14%
Opleidingsbudget + hertewerkstellingspremie	11	11%
Totaal aantal bedrijven met premies	98	100%
Totaal aantal bedrijven met premies in % van alle bedrijven met regionale toetsing	98	28%
-Waarvan opleidingspremies	84	24%
-Waarvan hertewerkstellingspremies	25	7%
Totaal aantal bedrijven regionale toetsing	351	-

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

## 9. Kwaliteit van het outplacement

De regionale toetsing is een instrument voor de regionale Minister om de kwaliteit van het outplacement en het activerend karakter van begeleidende maatregelen mee te sturen. De regionale toetsing werkt daarbij niet a priori door negatieve attesten af te leveren maar door *voorafgaandelijk* aan de finale indiening van het outplacementaanbod overleg te plegen met het bedrijf met het oog op aanpassing van het outplacementaanbod, vastgelegd in het outplacementcontract.

Let op: het departement screent enkel outplacementcontracten, dus het aanbod van begeleiding en niet de daadwerkelijke uitvoering van het outplacement. Het eigenlijk toezicht op de uitvoering van het outplacement gebeurt in het kader van de tewerkstellingscellen (VDAB is voorzitter) en via de sociale inspectie.

Enkele observaties:

- De outplacementkantoren zijn ondertussen vertrouwd geraakt met het Vlaams toetsingskader. Er is de website werk.be waar alle informatie wordt ontsloten (procedure, maar ook het draaiboek herstructureren met alle juridische info voor bedrijven en sociale partners). Ook de SIA's van VDAB informeren de bedrijven over de procedure van de regionale toetsing. Daarom komt een voorafgaandelijk overleg tussen departement en bedrijf/outplacementkantoor steeds minder voor.
- Er wordt gekeken of het bedrijf minimaal het juiste aantal wettelijk verplicht uren outplacement aanbiedt binnen de juiste periode. In het begin bij de hervorming van de wetgeving collectief ontslag (april 2009) werden hier regelmatig fouten tegen gemaakt. Vandaag komt dit bijna niet meer voor.
- We stellen een verbetering vast in de inhoud van het outplacementprogramma. In de beginperiode waren dossierbehandelaars veel vaker genoodzaakt om contact op te nemen met de bedrijven/outplacementkantoren, om het programma te laten aanpassen. Dit was specifiek het geval op het gebied van actieve bemiddeling/vacaturewerking (werkherhvatting). In de beginfase van de regionale toetsing was het outplacement nog sterk gericht op sociaalpsychologische begeleiding. Dit blijft een belangrijke component, maar vermits de outplacementbegeleider in de plaats treedt van VDAB (outplacement wordt gelijk gesteld met de sluitende aanpak) is het ook belangrijk dat outplacementconsulenten aan **werkherhvatting** doen en de werkzoekenden effectief bemiddelen

naar een nieuwe job. Quasi alle outplacementcontracten schrijven actieve bemiddeling nu in hun werking in (zie toetsingscriteria 3 in bijlage 3).

- POP (Persoonlijk actieplan, persoonlijk ontwikkelingsplan, portfolio, competentieplan) komen nu praktisch in alle outplacementcontracten voor (zie toetsingscriteria 3 in bijlage 3)
- Indien het departement vandaag contact opneemt met het outplacementkantoor/bedrijf gaat het bijna steeds over aanpassingen aan het outplacementprogramma in verband met de aandacht voor oudere werknemers (zie toetsingscriteria nr 5 in bijlage 3).

## 10. Preventieve maatregelen om ontslag te voorkomen bij een collectief ontslag

Bedrijven die herstructureren kunnen ook preventief optreden door aan arbeidsherverdeling te doen, waardoor het aantal ontslagen werknemers kan beperkt worden. Het gebruik van zulke maatregelen is voorwerp van sociaal overleg en wordt vastgelegd in het sociaal plan/CAO. Vermits we bij de regionale toetsing ook deze documenten opvragen kunnen we deze CAO's screenen op dit soort van maatregelen. De federale overheid, die ook deze CAO's ontvangt, heeft vandaag geen monitoringssysteem van deze gegevens en benut ze bijgevolg ook niet voor onderzoek.

In onderstaande tabel wordt het gebruik van herplaatsing of van arbeidsherverdeling weergegeven. Ongeveer de helft van de bedrijven (48%) die geconfronteerd worden met een collectief ontslag past preventieve maatregelen toe bij een herstructurering met collectief ontslag. Sommigen gebruiken één maatregel, maar velen combineren verschillende soort van maatregelen (zie onderstaande tabel 8)

**Tabel 9: Bedrijven met preventieve maatregelen opgenomen in CAO (stand tussen 1 januari 2010 en 31 december 2015)**

	aantal bedrijven	%
Totaal aantal bedrijven regionale toetsing	351	100%
Totaal aantal bedrijven met preventieve maatregelen	169	48%
<b>Waarvan:</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>
Uitsluitend interne mutaties	98	58%
Uitsluitend tijdskrediet	12	7%
Uitsluitend deeltijds werk (zonder tijdskrediet)	6	4%
tijdskrediet + deeltijds werk zonder tijdskrediet	18	11%
mutaties + tijdskrediet	12	7%
mutaties + deeltijds werk	5	3%
mutaties + tijdskrediet + deeltijds	18	11%

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

Van de bedrijven die preventieve maatregelen toepassen, werkt bijna 60% (58%) uitsluitend met interne mutaties. Dit betekent dat deze bedrijven personeel uit 'te herstructureren afdelingen' overplaatsen naar 'gezonde afdelingen' binnen dezelfde bedrijfseenheid of naar andere filialen van het bedrijf. Tellen we ook het aantal bedrijven dat mutaties combineert met deeltijd werk dan voert 79% van de bedrijven interne mutaties door om het aantal ontslagen te beperken.

De arbeidstijd wordt gereduceerd via deeltijdarbeid. Het is niet geweten of op deze manier de totale hoeveelheid arbeid verdeeld wordt over een groter aantal werknemers. Om het inkomensverlies bij deeltijdarbeid te beperken stimuleren bedrijven soms hun werknemers om tijdskrediet op te nemen.

36% van de bedrijven die aan preventie doet, gebruikt gesubsidieerde deeltijdarbeid via het tijdskrediet. De meeste bedrijven combineren deeltijd werk/tijdskrediet met een andere maatregel.

In crisistijd wordt ook veelvuldig gewerkt met tijdelijke werkloosheid, waarbij eveneens de arbeidstijd wordt gereduceerd. Werknemers blijven verbonden met een arbeidscontract maar reduceren tijdelijk volledig of gedeeltelijk hun arbeid en krijgen hiervoor een uitkering via de werkloosheidsverzekering. Het gebruik van tijdelijke werkloosheid wordt in de monitoringstool ook geregistreerd, maar werd nog niet geanalyseerd.

## 11. De certificering van outplacementbureaus

Het CERTO (certificeringorgaan outplacement) is een publiek – private samenwerking tussen Federgon en de VDAB. Het reikt op basis van een gedragscode sinds half november 2010 certificaten uit aan outplacementbureaus en het zorgt voor een gestandaardiseerde informatie-uitwisseling tussen de VDAB en de outplacementbureaus in het geval van outplacement bij collectief ontslag (KB 2006 en het SIF). De CERTO afspraken zijn niet geldig voor individueel outplacement.

Sinds januari 2011 deden alle bedrijven met een aanvraag regionale toetsing (een 25-tal) beroep op een outplacementbureau met certificering. Het gaat om de volgende bureaus: Galilei, Right Management, SBS, Ascento, DBM en USG HR Forces. Dit zijn grote bureaus die gespecialiseerd zijn in begeleidingen bij collectief ontslag.

Momenteel zijn er 87 gecertificeerde bureaus, waarvan een beduidend aantal gespecialiseerd zijn in individueel outplacement en niet in outplacement bij collectief ontslag:

- A l'Aise
- Aanzet Coaching op Maat
- Acerta Consult
- ADMB HR Services
- AIB (Ago Outplacement)
- Aligno Management
- Alternatief
- Ameel D&C
- Arabel
- Argos
- Arventure (Het Loopbaanhuis)
- Ascento (T-Groep)
- Auxilios
- Azertie
- Bakker & Partners
- Be People
- Bik Outplacement
- Bodyspeech
- Captain@Stoker
- Career Management
- Coherent
- Compaan - Jobs & Co
- Connecting Minds
- Daoust Outplacement
- De Rouck & Verhellen
- Deal
- Job Hunt
- Jobconnection
- JobGuide
- K-Onsult
- Let's Goos
- LHH/DBM
- LITP
- Loopbaanadviseur HIQS bvba
- Meesschaert & Partners
- Meetjesland Werkbedrijven
- Mentor
- Mentorprise
- Mercuri Urval
- Met Maarten
- Nelly & Nelson
- Pangloss International
- People Coach
- People Partner
- Peter Morren
- Philips Advisement
- Profile Group
- Quest For Life
- Reality Based Coaching
- Right Management
- Ritmo Outplacement
- Runtime

- Derveaux Select
- Design Your Talents
- Didior
- DS Consult
- Ducom bvba
- Eclips Consult
- Ennu-Loopbaancentrum
- Esensi
- Evenwicht cvba
- Faresa
- Fibs
- Flexpoint
- Galilei
- Graind'Orge Outplacement & Coaching
- HR Consult Sofim
- HR Flux
- HR Mentor
- Hudson
- Human Results
- Hura
- Introduce
- Itinera
- SBS
- Securex Consult
- Select HR Outplacement
- Sinjan Solutions
- Stebo
- Tempo-Team Professionals
- Trajectum
- Ucare Career Solutions
- USG People Business Solutions
- Vision
- VMC & Partners
- Vokans
- Vrouwkracht

De certificering heeft vooral een impact op de verbeterde gegevensuitwisseling tussen outplacementkantoor en VDAB. Het outplacementkantoor dient de VDAB te informeren van het begin en einde van het outplacement, wat in het verleden dikwijls niet het geval was. Dit is nochtans belangrijk want, wanneer de werkzoekende geen succesvolle uitstroom naar werk kent, wordt er een warme overdracht gedaan naar VDAB en komt de werkzoekende in begeleiding van de publieke bemiddelaar. In de certificering worden o.m. afspraken gemaakt rond het gebruik van Mijnloopbaan zodat de gegevensuitwisseling tussen de private en de publieke bemiddelaar vlotter kan verlopen.

De certificering ontlast de regionale minister niet om een attest regionale toetsing af te leveren bij het bedrijf. Daarom dat de standaardprocedure regionale toetsing ook bij bedrijven, die werken met een gecertificeerd outplacementkantoor, wordt uitgevoerd. Door het gebruik van de monitoringstool, dat een administratief ondersteunend instrument is, is de afhandeling van een dossier regionale toetsing sterk vereenvoudigd. De tool genereert de rapportering en de attesten die overgemaakt worden aan het kabinet.

## 12. Conclusies en samenvatting

Over de periode 2010-2015 ontsloegen bedrijven met een collectief ontslag 36% van hun personeelsleden. Oudere werknemers hebben daarbij een significante grotere kans om ontslagen te worden dan jongere leeftijdsgroepen: 45% van de 50-plussers werden ontslagen tegenover 32% bij de -45-jarigen. Arbeiders hebben dubbel zoveel kans op ontslag dan bedienden (resp. 52% tegenover 24%).

De uitstroom naar werk, na deelname aan een tewerkstellingscel (waarin outplacement wordt aangeboden) daalt sterk met de leeftijd. In 2015 vond 6 maand na deelname aan een tewerkstellingscel 44% een job, bij de -45jarigen was dit 57%, bij 50+ werknemers 19% en bij 50+ uit bedrijven die SWT aanvroegen slechts 9% (VDAB data). Deze cijfers zijn sinds 2010 stabiel gebleven. Deze cijfers suggereren dat de SWT regeling een negatief effect op de arbeidsbereidheid van oudere werknemers en het zoekgedrag ontmoedigt. Voor een zuivere impactanalyse (met controle van allerhande factoren) is echter bijkomend onderzoek nodig. Het bestaan van SWT kan niet de enige oorzaak zijn. Er bestaan nog steeds belangrijke drempels die spelen bij werkgevers om oudere werknemers aan te werven (hogere loonkost, onaangepaste competenties, vooroordelen,...). En ook de kwaliteit van de begeleiding, opgenomen in Vlaanderen door private outplacementkantoren, gevolgd door een warme overdracht naar VDAB wanneer het outplacement niet succesvol is geweest, is een factor die (snelle) herintrede mee beïnvloedt.

Activering van ontslagen werknemers, met bijzondere aandacht voor de groep oudere werknemers, blijft een belangrijk aandachtspunt voor het beleid. De leeftijd voor het gebruik van het verlaagd SWT bij herstructureringen werd opgetrokken tot 55 jaar in 2016 en tot 60 jaar tegen 2020. Het federaal optrekken van de leeftijd voor de (aangepaste) beschikbaarheid tot 65 jaar, behoudens vrijstellingen (er zijn nog vele uitzonderingen bv. bij zware en lange loopbanen) heeft eveneens een belangrijke impact op de activering.

Dit weerspiegelt zich in de cijfers. Het aandeel van bedrijven met een collectief ontslag, dat verlaagde SWT leeftijd aanvraagt, is in de periode 2010-2015 gedaald van 54% naar 42% bij arbeiders en van 49% naar 46% bij bedienden. Er doet zich een verschuiving voor naar hogere leeftijdscategorieën. In 2010 werd in de overgrote meerderheid van de bedrijven die verlaagd SWT aanvroegen, de leeftijd rond 50-52 jaar gelegd. Slechts 27% bij de arbeiders en 30% bij de bedienden zat toen aan een verlaagde leeftijd van 55 jaar of hoger. In 2015 is het aandeel vanaf 55 jaar of hoger voor arbeiders opgelopen tot 91% en voor bedienden tot 96% van de bedrijven die een verlaagde SWT leeftijd aanvraegen.

De regionale toetsing is een instrument voor de regionale Minister van Werk om het activerend karakter van het outplacement bij herstructureringen mee te sturen. Via de regionale toetsing wordt het minimaal aan te bieden uren outplacement (kwantiteit) en de kwaliteit van het begeleidingsaanbod in outplacementcontracten (en in CAO's) opgevolgd. Indien geoordeeld wordt door de administratie dat het aanbod onvoldoende activerend is (volgens een toetsingskader), wordt aan het bedrijf/outplacementkantoor gevraagd om dit bij te sturen. Op de daadwerkelijke uitvoering van deze begeleiding wordt toegezien door de tewerkstellingscellen en de sociale inspectie. Het attesteren van de kwaliteit van de outplacement begeleiding zal naar de toekomst toe een groter gewicht krijgen, omdat in de bijzondere wet op de staatshervorming van 6 januari 2014 wordt voorzien dat de huidige niet-bindende adviesbevoegdheid van gewesten (de regionale toetsing) wordt vervangen door een effectieve goedkeuring van het outplacementaanbod.

Bedrijven zijn doorgaans goed op de hoogte van de wetgeving rond het minimaal aantal aan te bieden uren, met name minimaal 30 uren gedurende 3 maanden voor -45 jarigen en minimaal 60 u gedurende 6 maanden voor 45plussers. Op dit vlak moeten de outplacementcontracten quasi niet worden

bijgestuurd. Bedrijven kunnen evenwel méér outplacementuren aanbieden dan er minimaal wettelijk wordt opgelegd. 32% van de Vlaamse bedrijven biedt een bovenminimaal aantal uren outplacement aan haar ontslagen werknemers jonger dan 45 (meer dan 30 uren) en 21% voor werknemers ouder dan 45 (meer dan 60 uren). Bedienden, zowel min45 als 45+ jarigen, hebben een grotere kans op een bovenminimaal aantal uren outplacement dan arbeiders.

Sinds de start van de regionale toetsing stellen we een verbetering vast m.b.t. tot de inhoud van het outplacementprogramma, met méér aandacht voor competentieontwikkeling en voor actieve bemiddeling (vacaturewerking). In het begin van de regionale toetsing kwam het expliciet toeleiden van werknemers naar een nieuwe baan bij veel outplacementkantoren nauwelijks voor in het aanbod. Het accent lag op sociaalpsychologische begeleiding. Vandaag is vacaturewerking een onderdeel geworden in praktisch alle outplacementcontracten. Ook aandacht voor het werken met een portfolio voor competenties, het opstellen van een persoonlijk ontwikkelings- en actieplan en het valideren van competenties a.d.h.v. ervaringsbewijzen komen in meerdere of mindere mate voor in de outplacementcontracten.

Het departement treedt vooral op naar outplacementkantoren/bedrijven toe op het vlak van expliciete aandacht voor de herintegratie van oudere werknemers. In het toetsingskader is er aandacht voor kansengroepen, in het bijzonder voor oudere werknemers. Er wordt gevraagd om in het begeleidingsaanbod rekening te houden met het belang van juiste informatie rond tewerkstellingsmaatregelen, aandacht voor maatwerk, optreden tegen vooroordelen, extra ondersteunen van niet-zelfredzame werknemers, nazorg en samenwerking met andere partners (bv. sectoren, werkgevers- en vakbondsinitiatieven, VDAB,..). Hier vragen we als administratie nog dagelijks om de contracten bij te sturen met het oog op een aangepaste en adequate begeleiding voor oudere werknemers.

Het sociaal overleg in bedrijven met collectief ontslag resulteert naast het eigenlijk outplacement ook nog in een aantal andere activerende maatregelen. De analyse van de bedrijfs-cao's leert dat er activerende premies kunnen worden voorzien: 24% van de bedrijven voorziet opleidingspremie's en 7% hertewerkstellingspremie's wanneer de ontslagen werknemer opnieuw aan het werk gaat bij een ander bedrijf. Op deze manier wordt het ontslagbudget verder geactiveerd.

Naast curatieve maatregelen, kunnen bedrijven bij een collectief ontslag ook preventieve maatregelen nemen. Ongeveer de helft (48%) van de bedrijven past preventieve maatregelen toe om het aantal collectief ontslagen bij een herstructurering terug te dringen. 58% van hen voert interne mutaties door (herplaatsing in een gezonde afdeling of filiaal) en 36% gebruikt gesubsidieerde deeltijdarbeid via het tijdskrediet.

Tenslotte wordt in de regionale toetsing nagegaan of het bedrijf een CERTO certificaat heeft. Via dit kwaliteitslabel doet de outplacementsector (via Federgon) aan zelfregulering. We kunnen niet meteen vaststellen dat het certificaat de inhoud van het outplacementaanbod heeft gewijzigd. Daarvoor bestond er immers ook al een gedragscode voor de sector. De certificering heeft vooral een impact gehad op de verbeterde gegevensuitwisseling tussen outplacementkantoor en VDAB. Dit is belangrijk wanneer de ontslagen werknemer na een niet-succesvol outplacement opnieuw bij VDAB terecht komt (de zgn. warme overdracht). Via deze gegevensuitwisseling kan VDAB efficiënter werken. VDAB krijgt zo een zicht op de reeds genoten begeleiding en kan de vervolgebegleiding hierop beter afstemmen.



## BIJLAGE 1: Situering Regionale toetsing

De regionale toetsing houdt in dat het outplacementaanbod (KB 2006) en de sociaal begeleidende maatregelen (KB 2007) van ondernemingen, die overgaan tot een collectief ontslag met minstens 20 werknemers, voor advies dienen voorgelegd te worden aan de Regionale Minister van Werk. Deze beoordeelt binnen een termijn van 14 kalenderdagen het activerend karakter van het begeleidingsaanbod en verstrekt hiertoe een positief of negatief attest. Het outplacementaanbod wordt goedgekeurd door de Federale Minister van Werk na advies van de Vlaamse Minister van Werk. Het advies van de regionale Minister is niet bindend.

Tot april 2009 had de regionale toetsing enkel betrekking op bedrijven die overgaan tot een collectief ontslag en het verlaagd bruggpensioen aanvragen. Het **generatiepact** bepaalde dat ondernemingen met een collectief ontslag waarbij verlaging van de bruggpensioenleeftijd wordt gevraagd, verplicht zijn om het sociaal begeleidingsplan voor advies voor te leggen aan de Regionale minister van Werk. Deze beoordeelt de begeleidende maatregelen op hun activerend karakter. Het **federale KB van 22 april 2009** bepaalt dat de regionale toetsing voortaan verplicht wordt voor alle bedrijven met een collectief ontslag met meer dan 20 werknemers, dat aangekondigd wordt vanaf 7 april 2009.

Sinds maart 2009 voert het departement Werk en Sociale Economie de regionale toetsing uit. Daarvoor was het VSAWSE hiervoor bevoegd. Vlaanderen heeft een gestandaardiseerd toetsingskader ontwikkeld voor de beoordeling van het activerend gehalte van de begeleidende maatregelen ikv een collectief ontslag. Alle noodzakelijke informatie wordt via <http://www.werk.be/wg/herstructureringen/reg-toetsing/> ter beschikking gesteld van de bedrijven.

Wanneer het outplacementaanbod voldoet aan de toetsingscriteria wordt een positief attest afgeleverd. Indien het aanbod niet voldoet, wordt gevraagd aan het bedrijf om het outplacementaanbod aan te passen i.f.v. de Vlaamse criteria. De regionale toetsing werkt dus niet door negatieve attesten af te leveren maar door voorafgaandelijk aan de finale indiening van het outplacementaanbod overleg te plegen met het bedrijf met het oog op aanpassing van het outplacementaanbod

Het toetsingskader (zie bijlage 3) werd sinds het aantreden van Minister Muyters aangepast. Op 27 juli 2009 werd het aantal uren outplacement, de zgn. 'dubbele Vlaamse norm' (het dubbele van de federale normen) teruggebracht tot de federale normen. Het KB 2006 (aangepast door KB 2009) voorziet vandaag dat een outplacementaanbod binnen de tewerkstellingscel minimaal 30 uren gedurende 3 maand voor -45 jarigen dient te bedragen en 60 uren gedurende 6 maand voor +45 jarigen.

## BIJLAGE 2:

### Regionale Toetsing Fiche

Vlaamse overheid

**Departement Werk en Sociale Economie Werkgelegenheidsbeleid**

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

Tel. 02 553 09 39 – Fax 02 553 40 10



Per mail opsturen naar:

E-mail: [regionaletaetsing@vlaanderen.be](mailto:regionaletaetsing@vlaanderen.be)

#### 1. Identificatie van de organisatie

<i>VestigingsNummer</i>				
<i>Naam van de onderneming, instelling of lokaal bestuur</i>			<i>Ondernemingsnr</i>	
<i>Straat + Nr</i>				
<i>Postcode</i>		<i>Gemeente</i>		
<i>Telefoon</i>		<i>E-mail</i>		
<i>Activiteit van het bedrijf</i>				
<i>Nr paritair comité arbeiders-1</i>	<input type="text" value="0"/>	<i>Nr paritair comité bedienden-1</i>	<input type="text" value="0"/>	
<i>Nr paritair comité arbeiders-2</i>	<input type="text" value="0"/>	<i>Nr paritair comité bedienden-2</i>	<input type="text" value="0"/>	
	1		1	

#### 2. Contactpersoon voor behandeling van dit dossier

*Bv. Binnen bedrijf of andere bv. Sociaal secretariaat*

<i>Naam</i>			
<i>Adres</i>			
<i>Functie</i>			
<i>Telefoon</i>		<i>E-mail</i>	

#### 3. Correspondentiegegevens

*Persoon aan wie het attest regionale toetsing wordt toegezonden*

<i>Naam</i>			
<i>Functie</i>			
<i>Adres</i>			
<i>Postcode</i>		<i>Gemeente</i>	

#### 4. Ontslag

<i>Aard van het ontslag</i>	<input type="text"/>	(kies uit lijst)
<i>Reden collectief ontslag</i>		

#### 5. Relevante data

*Datumnotatie met schuine strepen zoals 01/01/2016*

<i>Datum Intentieverklaring collectief ontslag (o.b.v. 1ste brief aan VDAB)</i>	
<i>Datum Kennisgeving collectief ontslag (o.b.v. 2<sup>de</sup> brief aan VDAB)</i>	
<i>Datum CAO sociaal begeleidingsplan voor arbeiders</i>	
<i>Datum CAO sociaal begeleidingsplan voor bedienden</i>	

#### 6. Aantal werknemers in het bedrijf

*Zoals op het moment van de intentieverklaring*

	<i>arbeiders</i>	<i>bedienden</i>
<i>Mannen &lt; 45 jaar</i>		
<i>Vrouwen &lt; 45 jaar</i>		
<i>Mannen 45 - 49 jaar</i>		
<i>Vrouwen 45 - 49 jaar</i>		
<i>Mannen +50 jaar</i>		
<i>Vrouwen +50 jaar</i>		
<i>Totaal mannen</i>	0	0
<i>Totaal vrouwen</i>	0	0

## 7. Aantal met ontslag bedreigde werknemers

Zoals op het moment van de cao of sociaal begeleidingsplan (na het sociaal overleg). Gelieve het recentste aantal in te vullen.

	<i>arbeiders</i>	<i>bedienden</i>
<i>Mannen &lt; 45 jaar</i>		
<i>Vrouwen &lt; 45 jaar</i>		
<i>Mannen 45 - 49 jaar</i>		
<i>Vrouwen 45 - 49 jaar</i>		
<i>Mannen +50 jaar</i>		
<i>Vrouwen +50 jaar</i>		
<i>Totaal mannen</i>	0	0
<i>Totaal vrouwen</i>	0	0

## 8. Aantal potentiële werknemers in het Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) met verlaagde leeftijd.

Het gaat hier over de verlaagde leeftijd zoals vastgelegd in de ondernemings-cao.

Op basis van de nominatieve lijst van kandidaat werklozen met bedrijfstoelage.

	<i>arbeiders</i>	<i>bedienden</i>
<i>Mannen 50 - 54 jaar</i>		
<i>Vrouwen 50 -54 jaar</i>		
<i>Mannen 55+</i>		
<i>Vrouwen 55+</i>		
<i>Totaal mannen</i>	0	0
<i>Totaal vrouwen</i>	0	0

## 9. Aanvraag verlaagde leeftijd in het kader van het Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

Het gaat hier over de leeftijd die lager ligt dan de leeftijd die normaal van toepassing is inzake het Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in de onderneming (en vastgelegd wordt in een ondernemings-cao)

<i>Leeftijd (in jaren)</i>	<i>arbeiders:</i>		<i>bedienden:</i>	
----------------------------	-------------------	--	-------------------	--

## 10. Economische werkloosheid

Heeft de organisatie het laatste kalenderjaar gebruik gemaakt van economische werkloosheid?

<i>Gebruik economische werkloosheid</i>	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nee
---	---

## 11. Aantal aangeboden uren outplacement

	<i>Aantal aangeboden uren outplacement</i>	<i>Totale duurtijd van het outplacement in maanden</i>
<i>Arbeiders -45 jaar</i>		
<i>Arbeiders +45 jaar</i>		
<i>Bedienden -45 jaar</i>		
<i>Bedienden +45 jaar</i>		

## 12. Werknemers met een contract bepaalde duur of uitzendarbeid

*Het KB van 22 april 2009 voorziet dat werknemers, die in het kader van een herstructurering geen verlenging krijgen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of van uitzendarbeid en ten minste één jaar ononderbroken anciënniteit heeft bij de werkgever, kunnen deelnemen aan een tewerkstellingscel en aan het outplacementaanbod (zij kunnen bijgevolg genieten van de verminderskaart herstructurering die onder bepaalde voorwaarden een RSZ vermindering toekent bij indiensttreding bij een nieuwe WG en die voorziet in een gedeeltelijke terugbetaling van de outplacementkost).*

<i>Heeft u op het moment van herstructurering werknemers in dienst, waarvan de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of van uitzendarbeid niet verlengd werd omwille van een herstructurering?</i>	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nee
<i>Indien ja, over hoeveel werknemers gaat het?</i>	
<i>Heeft u een outplacementaanbod gedaan aan deze categorie van werknemers?</i>	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nee

## BIJLAGE 3: Toetsingscriteria (aangepast in augustus 2010)

### I. ONTVANKELIJKHEID VAN HET DOSSIER

*Noodzakelijke documenten door het bedrijf over te maken aan de administratie Departement Werk en Sociale economie opdat een dossier ontvankelijk kan verklaard worden.*

- Fiche door het bedrijf in te vullen met kerngegevens in het kader van de herstructurering ([http://www.werk.be/wg/herstructureren/reg-toetsing/documenten/Fiche\\_bedrijf.xls](http://www.werk.be/wg/herstructureren/reg-toetsing/documenten/Fiche_bedrijf.xls)).  
Het betreft o.m. het totale aantal werknemers, het aantal met ontslag bedreigde werknemers en het aantal bruggepensioneerden (met verlaagde leeftijd) binnen de onderneming, met aanduiding van de leeftijdsstructuur en het geslacht van de werknemers
- Documenten toe te voegen aan de aanvraag Regionale toetsing:
  - o de CAO met het sociaal begeleidingsplan ondertekend en de datum van de ondernemingsraad waarop de CAO's werden goedgekeurd (indien van toepassing)
  - o de CAO brugpensioenen (indien van toepassing)
  - o de ondertekende outplacementovereenkomst
  - o de ondertekende samenwerkingsovereenkomst inzake de tewerkstellingscel
- Met betrekking tot de tewerkstellingscel:
  - o De werkgever, die meer dan 20 werknemers tewerkstelt en wil overgaan tot een collectief ontslag, *ook zonder daarvoor een beroep te doen op het systeem van vervroegd brugpensioen*, is verplicht om een tewerkstellingscel op te richten. De werkgever, die maximum 20 werknemers tewerkstelt en wil overgaan tot een collectief ontslag met vervroegd brugpensioen, is eveneens verplicht om een tewerkstellingscel op te richten
  - o Er wordt een ad hoc of een permanente tewerkstellingscel opgericht
  - o Er is een geldige oprichtingsakte van tewerkstellingscel d.w.z. waarbij minstens de werkgever in herstructurering, één van de representatieve vakorganisaties en, voor zover dit bestaat in de sector waartoe de werkgever behoort, het sectoraal opleidingsfonds, betrokken zijn.
  - o Werknemers, die hun arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid niet verlengd zien ingevolge de herstructurering en die minstens één jaar ononderbroken anciënniteit hebben bij de werkgever, kunnen zich vrijwillig inschrijven in de tewerkstellingscel en hebben vervolgens recht op een outplacementaanbod. De werkgever is verplicht deze werknemers een outplacementaanbod te doen.

### II. TOETSINGSCRITERIA

*Het Departement Werk toetst het outplacementaanbod en de begeleidende maatregelen aan volgende 10 toetsingscriteria:*

*1. Het aantal uren outplacement (begeleidingsintensiteit):*

Het outplacementbureau voorziet een begeleiding van minimaal 30 uren gedurende 3 maanden voor de – 45-jarigen en 60 uren gedurende 6 maanden voor de + 45-jarigen (federale normen).

## 2. Het verloop van het outplacement

Over het verloop van het outplacement worden duidelijke afspraken gemaakt en wordt optimaal samengewerkt met de overige stakeholders, zoals VDAB, werkgever(initiatieven), vakbond(initiatieven), de sector(initiatieven), etc... Volgende voorwaarden dienen te worden voldaan:

- De uitnodiging van de ex-werknemer voor instap in de outplacementbegeleiding (zowel schriftelijk als telefonisch) dient zo snel mogelijk plaats te vinden na het ontslag / verbreking / einde arbeidsovereenkomst (afhankelijk van situatie)
- Het bureau engageert zich om een “attest outplacementbegeleiding” door de werkzoekende te laten ondertekenen, m.a.w. expliciete schriftelijk aanvaarden van outplacementaanbod
- Het outplacementbureau engageert zich ertoe, bij aanvang van de outplacementbegeleiding, bij de ex-werknemer na te vragen of hij / zij is ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB. Indien dit niet het geval wordt dit gemeld aan de directeur van de TWC, zijnde VDAB
- Er dient minimum een 1 *individueel intakegesprek* plaats te vinden bij de opstart van het outplacement

## 3. De inhoud van het outplacement

Het aanbod is gericht op hertewerkstelling van de getroffen werknemers om de ex-werknemer in staat te stellen binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën

- Het outplacementbureau verstrekt *informatie* m.b.t. de regelgeving inzake outplacementverplichting; rechten en plichten van de werknemer; het opleidingsaanbod; de dienstverlening van VDAB en overige partners
- Het outplacementbureau biedt *sociaalpsychologische begeleiding* aan
- Het outplacementbureau werkt rond *oriëntering* indien het jobdoelwit niet duidelijk is
- Het outplacementbureau biedt *sollicitatietraining* aan
- **Het outplacementbureau werkt rond actieve bemiddeling d.i.**
  - het outplacementbureau engageert zich om de vacatures die de werkzoekende ontvangt via de tewerkstellingscel of vacatures die het kantoor zelf aanbiedt actief op te volgen bij de begeleidde werkzoekende (opvolging van zoekgedrag en sollicitaties)
  - het outplacementbureau geeft informatie over tewerkstellingsmaatregelen gericht op werkhervatting
  - het outplacementbureau benut alle beschikbare arbeidsmarktinstrumenten (bv. Jobkanaal)
  - het outplacementbureau maakt gebruik van regionale netwerken met het oog op vacatures voor de ex-werknemer
  - Er wordt een herinstapgarantie voorzien wanneer de werknemer bij werkhervatting opnieuw het werk verliest binnen een periode van 3 maanden
- Het outplacementbureau werkt rond *competenties en opleiding*:
  - per begeleide persoon dient er zo spoedig mogelijk een competentiebilan te worden opgemaakt. Hierin worden de reeds verworven competenties geregistreerd
  - werkzoekenden worden gestimuleerd om beroepscompetenties te laten valideren via ervaringsbewijzen of assessments
  - per begeleide persoon wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld (POP). Vertrekkend vanuit het competentiebilan worden de ontbrekende competenties gedetecteerd rekening houdend met een (realistisch) jobdoelwit en wordt er georiënteerd naar opleiding of bijscholing
  - de werkzoekende in opleiding wordt opgevolgd

## 4. Het outplacementaanbod voorziet in maatwerk

- er is een goede balans tussen individuele begeleiding en groepsbegeleiding (zeker niet enkel collectieve sessies)
- er wordt een onderscheid gemaakt in het begeleidingsaanbod tussen kaderleden-bedienden / arbeiders

- het outplacementkantoor geeft concreet aan op welke manier de inhoud van het outplacementaanbod wordt afgestemd op profielen en kansengroepen.

#### 5. *Er is een plan van aanpak m.b.t. de kansengroepen, in het bijzonder m.b.t. oudere werknemers*

De nadruk op de begeleiding van de kansengroepen, in het bijzonder *de oudere werknemers/kandidaat-bruggenpensioneerden*, impliceert dat het bureau een aangepast outplacementprogramma heeft i.f.v. de specifieke uitdagingen, troeven en valkuilen voor deze kansengroep. Hierbij dient extra aandacht besteed te worden aan:

- de voorbereiding en begeleiding van deelnemers naar concrete sollicitaties/vacatures
- het bureau kan bij een concrete sollicitatie zelf initiatieven nemen naar de potentiële werkgever toe in geval de begeleide persoon niet voldoende zelfredzaam is
- bedrijven uit de regio worden actief benaderd met het oog op detectie van openstaande vacatures (bijv. via jobbeurzen, mailings, individuele of georganiseerde contacten met potentiële werkgevers)
- er wordt voldoende aandacht besteed aan de nazorg naar aanleiding van concrete (succesvolle en niet-succesvolle) sollicitaties
- het bureau zal zelf de potentiële werkgever informeren bij concrete sollicitaties over de specifieke werkgelegenheidsmaatregelen die de overheid voorziet met het oog op de hertewerkstelling van de kansengroepen, in het bijzonder de oudere werknemers in het geval de begeleide persoon onvoldoende zelfredzaam is
- er wordt aandacht besteed aan, en optimaal samengewerkt met alle andere actoren actief op de arbeidsmarkt (cfr. VDAB, werkgever(initiatieven), vakbond(initiatieven), sector(initiatieven), zoals Jobkanaal, ...)

#### 6. *Het outplacementprogramma bevat een uitgewerkte timing*

In het outplacementprogramma wordt een timing uitgewerkt, waarbij de spreiding van het aantal begeleidingsuren over de verschillende fasen van de begeleidingsperiode wordt weergegeven.

#### 7. *Locatie outplacementbegeleiding*

- de plaats waar de begeleiding doorgaat is gelegen op een redelijke afstand van de woonplaats van de werkzoekende
- er wordt rekening gehouden met de mobiliteit van de werkzoekende

#### 8. *Over het outplacementaanbod aan de individuele werknemers wordt een goede rapportering bijgehouden (met het oog op evaluatie en eventuele goede overdracht nadien)*

- het bureau engageert zich om een “attest outplacementbegeleiding” door de werkzoekende te laten ondertekenen, m.a.w. expliciete schriftelijk aanvaarden van outplacementaanbod
- het bureau levert een eindverslag outplacementbegeleiding af volgens een rapporteringformaat zoals opgelegd door VDAB in de TWC

#### 9. *Werden er maatregelen getroffen waardoor ontslagen vermeden kunnen worden ?*

- Werden er interne mutaties binnen de onderneming, de groep of gelieerde bedrijven gestimuleerd waardoor het aantal ontslagen werknemers werd beperkt ?
- Werden er maatregelen getroffen m.b.t. de aanpassing van de arbeidsorganisatie (bijv. invoeren deeltijds werken, tijdskrediet, wordt er gewerkt met de overbruggingspremie; aanpassing ploegensysteem, etc.)?



*10. Worden er financiële incentives toegekend die hertewerking bevorderen ?*

In het begeleidingsplan wordt een overzicht gegeven van alle financiële tegemoetkomingen naar aanleiding van het ontslag van de betrokken werknemers, waarbij de voorkeur uitgaat naar a) tegemoetkomingen die betrokkenen stimuleren om deel te nemen aan de outplacementbegeleiding bv. vergoeding in transportkost, b) tegemoetkomingen om opleiding te volgen (de werkgever kan middelen voorzien voor competentieversterking) en c) tegemoetkomingen om een nieuwe tewerking te aanvaarden (de werkgever kan een werkhervattingspremie voorzien)