

Vlaamse overheid



HOE ACTIEF ZIJN BEDRIJVEN BIJ EEN COLLECTIEF ONTSLAG ?

L&W - Berichten

7-2011

(OOK VERSCHENEN ALS WSE RAPPORT)

Oktober 2011

Lieve De Lathouwer

expertisecentrum Leeftijd en Werk
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35, bus 20
1030 Brussel
Tel. 02 553 09 59 - Fax 02 553 40 10
www.leeftijdenwerk.be

0. Inleiding

Wanneer bedrijven overgaan tot collectief ontslag treffen zij op basis van een reeks wettelijke verplichtingen of als resultaat van het sociaal overleg een aantal begeleidende maatregelen voor hun ontslagen werknemers. Daarnaast kunnen ze ook preventieve maatregelen nemen zoals interne mutaties of deeltijd werk om het aantal ontslagen werknemers te verminderen. De Vlaamse minister van Werk geeft een advies over het activerend karakter van de begeleidende maatregelen bij collectief ontslag. Het Departement Werk en Sociale Economie heeft nu de resultaten verwerkt van 166 bedrijven die een advies ontvingen tussen 1 april 2009 en 31 mei 2011.

1. De adviesbevoegdheid van de regionale minister Werk

De Vlaamse minister van Werk geeft een advies over het activerend karakter van de begeleidende maatregelen bij collectief ontslag. Dit advies wordt in Vlaanderen “de regionale toetsing” genoemd. Deze houdt in dat het outplacementaanbod (obv KB 2006) en de sociaal begeleidende maatregelen van ondernemingen (obv KB 2007), 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 brugpensioen aanvroegen. Het **generatiepact** bepaalde dat ondernemingen met een collectief ontslag waarbij verlaging van de brugpensioenleeftijd wordt gevraagd, verplicht zijn om voor hun 45plussers een aantal activerend maatregelen te nemen waaronder het oprichten van een tewerkstellingscel, het aanbieden van outplacement en het voor advies voorleggen van het sociaal begeleidingsplan aan de Regionale minister van Werk. Deze beoordeelt de begeleidende maatregelen op hun activerend karakter. Het *federale KB van 22 april 2009* bepaalt dat deze activerende maatregelen, en dus ook het regionale advies, voortaan verplicht wordt *voor alle bedrijven* met een collectief ontslag met meer dan 20 werknemers, dat aangekondigd wordt vanaf 7 april 2009. 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

Sinds maart 2009 voert het departement Werk en Sociale Economie de regionale toetsing uit. Daarvoor was het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie 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 ter beschikking gesteld van de bedrijven via <http://www.werk.be/wg/herstructurerings/reg-toetsing/>

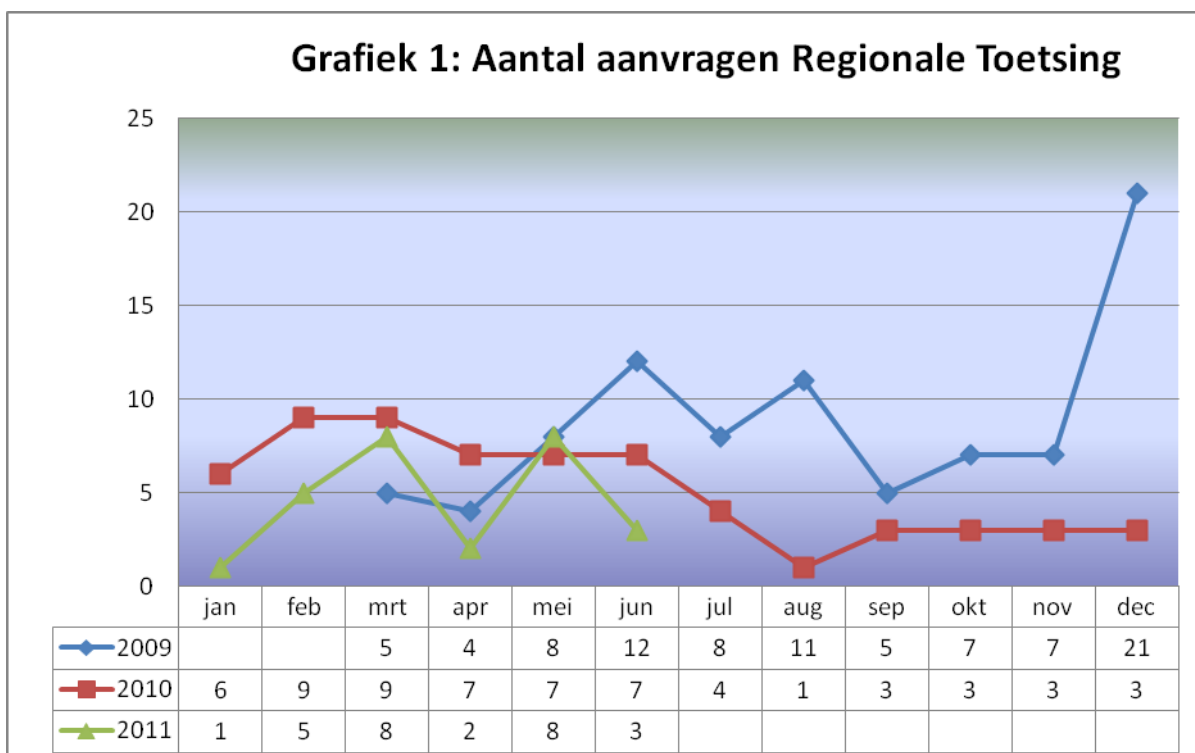
Wanneer het outplacementaanbod voldoet aan de toetsingscriteria wordt een positief attest afgeleverd. Indien het aanbod niet voldoet, wordt gevraagd aan het bedrijf om het outplacementaanbod aan te passen i.f.v. de Vlaamse criteria. De regionale toetsing werkt dus niet door negatieve attesten af te leveren 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 Muylers 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.

2. Het aantal ingediende bedrijfsdossiers voor de regionale toetsing

Tussen 20/04/2006 (start regionale toetsing) en 31/05/2011 werden in Vlaanderen 230 bedrijven onderworpen aan de regionale toetsing. Sinds begin maart 2009 is de afhandeling van de regionale toetsing in handen van het departement WSE en werden er van deze 230 dossiers, 174 dossiers behandeld door het departement WSE.

Onderstaande tabel geeft het aantal aanvragen Regionale Toetsing weer per maand te starten vanaf 1 maart 2009 tot en met 31 mei 2011. In 2009 werden 88 dossiers behandeld, in 2010 ging het over 62 bedrijfsdossiers en in 2011 (tot 31 mei) staat het eindtotaal voorlopig op 24 dossiers. In de tweede helft van 2009, hoogtepunt van de crisis, stellen we een piek vast in het aantal dossiers, die daarna afzwakt.



* noot: stand 2011 tot en met 31/05

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

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

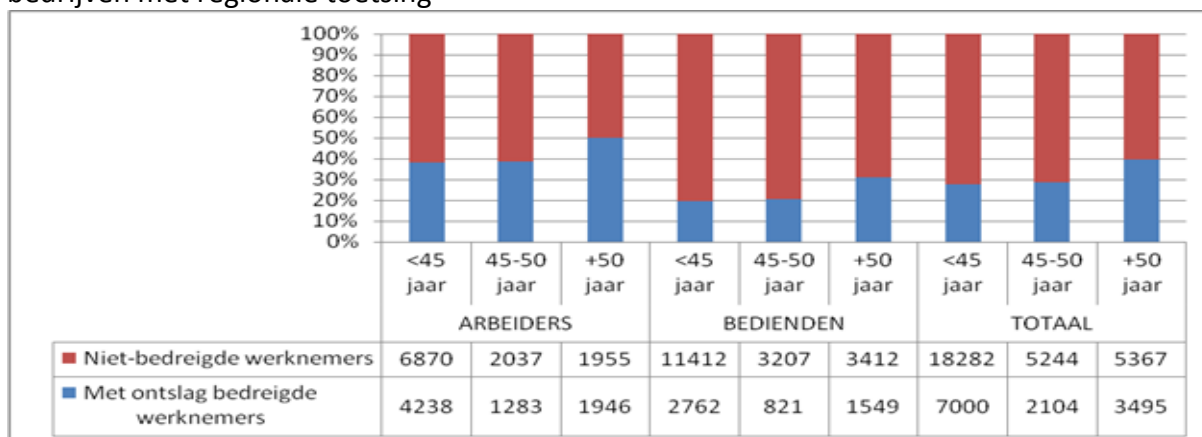
De monitoringstool registreert voor bedrijven met regionale toetsing een aantal personeelsgegevens: het totaal aantal werknemers in bedrijven op het moment van collectief ontslag; het aantal met ontslag bedreigde werknemers¹ en een aantal profielkenmerken zoals geslacht, leeftijd en arbeidsstatuut. Ook 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.

Van de door het departement 174 behandelde dossiers hebben we voor 166 bedrijfsdossiers volledige informatie (tussen 1 april 2009 en 30 mei 2011). Deze bedrijven vertegenwoordigden 12.599 met ontslag bedreigde werknemers op een totaal personeelsbestand van 41.492 werknemers (tabel 1). Dus bedrijven die een collectief ontslag doorvoerden, ontsloegen 30% van al hun personeelsleden. De kans op ontslag ligt ongelijk verdeeld over deelgroepen (tabel 1 en grafiek 2). Arbeiders hebben dubbel zoveel kans dan

¹ 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 kennisgeving), departement meet op een recenter moment (obv de fiche bij de indiening van het dossier regionale toetsing). VDAB legt zich vooral toe op de registratie van het aantal inschrijvingen in de tewerkstellingscel (de doelgroep collectief ontslagen DGRCOL). Dit aantal ligt lager dan het aantal effectief ontslagen werknemers.

bedienden om te worden ontslagen resp. 41% tegenover 22% (tabel 1). 50+'ers worden veel sterker bedreigd met ontslag dan jongere leeftijdscategorieën en dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen (tabel 1): 39% van de mannen50+ en 40% van de vrouwen50+ worden met ontslag bedreigd tegenover 28% van de -45-jarige mannen en 27% van de -45-jarige vrouwen. Bij 50+arbeiders wordt één op twee ontslagen tegenover iets minder dan één op drie bij bedienden.(grafiek 2). Maar ook jongere leeftijdsgroepen hebben meer kans op ontslag wanneer het over arbeiders gaat dan wanneer het over bedienden gaat.

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



Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE



Tabel 1: Totaal aantal met ontslag bedreigde werknemers als % van alle personeelsleden naar arbeidsstatuut, leeftijd, geslacht (stand tussen 1 april 2009 en 30 mei 2011)

	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	8748	3234	37%	8724	1671	19%	17472	4905	28%
vrouw < 45 jaar	2360	1004	43%	5450	1091	20%	7810	2095	27%
man 45-50 jaar	2538	981	39%	2909	586	20%	5447	1567	29%
vrouw 45-50 jaar	782	302	39%	1119	235	21%	1901	537	28%
man + 50 jaar	3051	1483	49%	3680	1169	32%	6731	2652	39%
vrouw + 50 jaar	850	463	54%	1281	380	30%	2131	843	40%
TOTAAL	18329	7467	41%	23163	5132	22%	41492	12599	30%

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

Kijken we naar de verhoudingen *binnen* de groep met ontslag bedreigde werknemers (tabel 2) dan bestaat die uit veel meer mannen (71%) dan vrouwen (28%), uit meer jongere dan oudere leeftijdsgroepen (resp. 56% -45'ers, 17% 45-50 jarigen en 28% 50+'ers) en uit meer arbeiders dan bedienden (resp. 59% arbeiders en 41% bedienden). Getroffen arbeiders hebben een mannelijker profiel (75% mannen, 25% vrouwen) dan getroffen bedienden (67% mannen, 33% vrouwen).

Tabel 2: Het aantal met ontslag bedreigde werknemers naar arbeidsstatuut, geslacht en leeftijd (stand tussen 1 april 2009 en 30 mei 2011)

	mannen	vrouwen	allen
Met ontslag bedreigde arbeiders			
<45 jaar	3234	1004	4238 (56,7%)
45-50 jaar	981	302	1283 (17,2%)
+50 jaar	1483	463	1946 (26,1%)
allen	5698 (76%)	1769 (24%)	7467 (100%)
Met ontslag bedreigde bedienden			
<45 jaar	1671	1091	2762 (52,8%)
45-50 jaar	586	235	821 (15,7%)
+50 jaar	1169	380	1549 (29,6%)
allen	3426 (67%)	1706 (33%)	5132 (100%)
Totaal met ontslag bedreigde werknemers			
<45 jaar	4905	2095	7000 (55,6%)
45-50 jaar	1567	537	2104 (16,7%)
+50 jaar	2652	843	3495 (27,7%)
allen	9124 (72%)	3475(28%)	12.599 (100%)

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

4. Het gebruik van verlaagd brugpensioen bij collectief ontslag

De monitoringstool geeft unieke data rond het gebruik van verlaagd brugpensioen ikv collectief ontslag. De verlaagde brugpensioenleeftijd kan op de leeftijd van 52 jaar en onder bepaalde voorwaarden zelfs 50 jaar worden aangevraagd bij de federale minister van werk. De onderneming die wil herstructureren met collectief ontslag en een beroep wil doen op een verlaagde brugpensioenleeftijd zal sinds het Generatiepact niettemin deze ontslagen werknemers ook *eerst* moeten activeren via outplacement en deelname aan een tewerkstellingscel ².

² Een veel gehoorde klacht in het kader van de tewerkstellingscellen en bij de outplacementbureaus is dat het uitzicht op brugpensioen mede oorzaak is van ontmoediging in het zoekgedrag en dus lage arbeidsbereidheid. Dit blijkt ook uit de uitstroom naar werk van verschillende leeftijdsgroepen die deelnemen aan een tewerkstellingscel. In 2010 vond 6 maand nà deelname aan een tewerkstellingscel 44% een job, bij de -45jarigen was dit 58%, bij 50+ werknemers 20% en bij 50+ uit bedrijven die verlaagd brugpensioen aanvroegen slechts 9% (monitoring tewerkstellingscellen, VDAB data)

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 brugpensioen aanvraagt. Uit onze data blijkt dat verlaagd brugpensioen nog zeer frequent aangevraagd wordt bij herstructureringen met collectief ontslag (tabel 3). Van de 166 bedrijven (tussen april 2009 en mei 2011) doen 77 of 46% een aanvraag voor het verlaagd brugpensioen. De aangevraagde leeftijd bij arbeiders ligt lager dan bij bedienden. Van de bedrijven die verlaagd BP aanvragen vraagt 65% de verlaging aan tussen 50 en 52 jaar bij arbeiders en 54% vraagt de verlaging aan tussen 50 en 52 jaar bij bedienden.

Tabel 3: Het aantal bedrijven dat verlaagd BP heeft aangevraagd naar leeftijd van het verlaagd BP stand tussen 1 april 2009 en 30 mei 2011)

	Arbeiders	Bedienden
50 jaar	19	14
51 jaar	1	3
52 jaar	30	25
53 jaar	4	1
54 jaar	5	11
55 jaar	14	17
56 jaar	3	2
57 jaar	0	3
58 jaar en meer	1	1
Totaal met verlaagd brugpensioen	77	77
Totaal aantal bedrijven	166	166
Bedrijven met verlaagd BP in % van alle bedrijven	46%	46%

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

We beschikken ook over het aantal werknemers waarvoor verlaagd brugpensioen wordt aangevraagd (tabel 4). In de 77 bedrijven die verlaagd brugpensioen hebben aangevraagd heeft deze aanvraag betrekking op 2.095 arbeiders en 1.543 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 een verlaagd brugpensioen dan dat er 50+'ers zijn, vooral bij de arbeiders). We vermoeden dat de cijfers over het aantal werknemers waarvoor verlaagd brugpensioen 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 4: Aantal arbeiders/bedienden waarvoor verlaagd brugpensioen werd aangevraagd (stand tussen 1 april 2009 en 30 mei 2011)

Aantal arbeiders waarvoor verlaagd BP werd aangevraagd	2.095
Aantal bedienden waarvoor verlaagd BP werd aangevraagd	1.543

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

5. Preventieve maatregelen om ontslag te voorkomen bij een collectief ontslag

Bedrijven die herstructureren kunnen preventief optreden door aan arbeidsherverdeling te doen waardoor het aantal ontslagen werknemers kan beperkt worden. Zo kunnen bedrijven interne mutaties doorvoeren, waarbij men personeel uit 'te herstructureren afdelingen' overplaatst naar 'gezonde afdelingen' binnen dezelfde bedrijfseenheid of naar andere filialen van het bedrijf. Ook kan de arbeidstijd worden gereduceerd via deeltijdarbeid zodat de totale hoeveelheid arbeid verdeeld wordt over een groter aantal werknemers. Om het inkomensverlies bij deeltijdarbeid te beperken kan een bedrijf haar werknemers stimuleren om tijdskrediet op te nemen. 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 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. Dit levert uniek materiaal op. De federale overheid, die ook deze CAO's ontvangt, heeft vandaag geen monitoringsysteem van deze gegevens en benut ze bijgevolg ook niet voor onderzoek. In onderstaande tabel wordt het gebruik van onderscheiden arbeidsherverdelende maatregelen weergegeven. Het gebruik van tijdelijke werkloosheid wordt in de monitoringstool ook geregistreerd, maar werd in deze tabel niet opgenomen.

Tabel 5: Bedrijven met arbeidsherverdelende maatregelen (stand tussen 1 april 2009 en 30 mei 2011)

	aantal bedrijven	%
Uitsluitend interne mutaties	34	20,5%
Uitsluitend tijdskrediet	7	4,2%
Uitsluitend deeltijds werk (zonder tijdskrediet)	7	4,2%
tijdskrediet + deeltijds	16	9,6%
mutaties + tijdskrediet	10	6,0%
mutaties + deeltijds werk	7	4,2%
mutaties + tijdskrediet + deeltijds	9	5,4%
Totaal aantal bedrijven met arbeidsherverdelende maatregelen	90	54,1%
-waarvan met interne mutaties (incl. combinaties)	(60)	(36,1%)
-waarvan gebruik deeltijd werk (incl. combinaties)	(56)	(33,7%)
Totaal aantal bedrijven regionale toetsing	166	100%

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

Ruim de helft van de bedrijven (54%) past arbeidsherverdelende maatregelen toe bij een herstructurering met collectief ontslag. 36% van de bedrijven voert interne mutaties door om het aantal ontslagen te beperken. Eén derde van de bedrijven gebruikt deeltijdarbeid, 25% van de bedrijven gebruikt gesubsidieerde deeltijdarbeid via het tijdskrediet.

6. 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 49% van de Vlaamse bedrijven een bovenminimaal aantal uren outplacement aanbiedt aan haar ontslagen werknemers jonger dan 45 (meer dan 30 uren) en 33% 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 49% van de bedienden een hoger aantal uren dan de 30uur minimaal voorzien tegenover 44% bij arbeiders. Bij +45-jarigen krijgt 31% van de bedienden een hoger aantal uren outplacement aangeboden dan de 60 uren die minimaal worden voorzien tegenover 29% bij arbeiders. In een toekomstige analyse zullen we nagaan hoeveel uren outplacement er effectief wordt aangeboden.

Het afschaffen van de dubbele Vlaamse norm (120 uren outplacementbegeleiding voor 45plussers) in juni 2009, betekende niet dat bedrijven zich beperken tot het federaal minimum, maar de intensiteit van de outplacementbegeleiding werd wel teruggeschroefd. Ondanks het terugschroeven van de 120uren norm kregen toch nog 12% van de 45+'ers een outplacementbegeleiding van 120uren of meer aangeboden (een op drie van deze dossiers viel tussen augustus en december 2009, wat eventueel nog beschouwd kan worden als 'nasleep' van de eerdere regelgeving)

7. 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/trainingsbudget of hertewerkstellingspremies. Uit tabel 6 blijkt dat ruim één op vijf van de bedrijven een opleidingsbudget voorziet. 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 8% 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. Samengevat: het sociaal overleg resulteert in één op vier bedrijven in de activering van ontslagmiddelen via opleiding of hertewerkstellingspremies. In 6% van de bedrijven combineert men opleidings- en 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 6: Bedrijven met opleiding- of hertewerkstellingspremies (naast het outplacement) (stand tussen 1 april 2009 en 30 mei 2011)

	aantal bedrijven	%
Uitsluitend opleidingsbudget	28	16,9%
Uitsluitend hertewerkstellingspremie	4	2,4%
Opleidingsbudget + hertewerkstellingspremie	10	6,0%
Totaal aantal bedrijven met bijkomende premies	42	25,3%
-Waarvan opleidingspremies	38	22,9%
-Waarvan hertewerkstellingspremies	14	8,4%
Totaal aantal bedrijven regionale toetsing	166	100%

Bron: MonitoringsTool Regionale toetsing, Departement WSE

8. 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 bewaken. 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, 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 herstructureringen 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. 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 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).

9. 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.

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 33 gecertificeerde bureaus, waarvan een beduidend aantal gespecialiseerd zijn in individueel outplacement en niet in outplacement bij collectief ontslag.

CERTO - gecertificeerde outplacementbureaus in Vlaanderen:

A l'Aise	Acerta Consult	ADMB Select	Arabel
Ascento	Bakker & Partners	Bik Outplacement	Career Management
Coherent	Daoust Outplacement	DBM	DS Consult
Eclips Consult	Encare Outplacement	Flexpoint	Galilei
HR Flux	HR Mentor	Hudson	Hura
Itinera	Jobconnection	Job Hunt	Pangloss
Profile Group	Right Management	Ritmo Outplacement	SBS
Securex Consult	Select Human Resources	USG HR Forces	Vision
VMC & Partners			

We stellen voorlopig geen impact vast van de certificering op de inhoud van de outplacementcontracten. 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 werden o.m. afspraken gemaakt rond het gebruik van CVS door de outplacementconsulent zodat de gegevensuitwisseling tussen de private en de publieke bemiddelaar efficiënter 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 ook een administratief ondersteunend instrument is, is de afhandeling van een dossier sterk vereenvoudigd. De tool genereert de rapportering en de attesten die overgemaakt worden aan het kabinet.

10. Samenvatting en conclusies

- De regionale toetsing is een instrument voor de regionale Minister om de kwaliteit en het activerend karakter van begeleidende maatregelen bij herstructureringen mee te bewaken en te monitoren. Het instrument beperkt zich tot het screenen van het begeleidingsaanbod o.b.v de outplacementcontracten en cao's. Op de daadwerkelijke uitvoering van de begeleiding wordt toegezien door de tewerkstellingscellen en de sociale inspectie. De effectiviteit van de begeleiding hangt echter niet uitsluitend af van de kwaliteit van het begeleidingsaanbod, maar ook van federale regelgeving bv. het gebruik van vervroegd brugpensioen, wat de effectiviteit van de begeleiding negatief kan beïnvloeden.
- De regionale toetsing levert interessante en unieke data op over herstructureringen met collectief ontslag. Hieronder volgen de belangrijkste vaststellingen:
 - *Kans op collectief ontslag.* Bedrijven die een collectief ontslag doorvoerden ontsloegen 30% van hun personeelsleden. Arbeiders hebben dubbel zoveel kans op ontslag dan bedienden (resp. 41% tegenover 22%). 40% van de 50-plussers worden ontslagen tegenover 28% bij de -45-jarigen.
 - *Preventie van collectief ontslag door arbeidsherverdeling.* Een ruime helft (54%) van de bedrijven past arbeidsherverdeling toe om het aantal collectief ontslagen bij een herstructurering terug te dringen. 36% voert interne mutaties door; één derde gebruikt deeltijdarbeid, 25% gebruikt hierbij gesubsidieerde deeltijdarbeid via het tijdskrediet. Zonder deze preventieve maatregelen zou het aantal collectief ontslagen substantieel hoger liggen.
 - *Gebruik van vervroegd brugpensioen.* 46% van de bedrijven met collectief ontslag doet een federale aanvraag voor het verlaagd brugpensioen. Van deze bedrijven vraagt 65% een verlaging aan op 50-52 jaar bij arbeiders en 54% bij bedienden. Het uitzicht op brugpensioen kan het zoekgedrag ontmoedigen en de activerende werking van het outplacement verminderen.

- *Activerende ontslagmaatregelen.* Bij -45-jarigen krijgt 49% van de bedienden en 44% van de arbeiders een hoger aantal uren outplacement aangeboden dan de 30uren minimaal voorzien in de federale wetgeving. Bij 45-plussers krijgt 31% van de bedienden en 29% van de arbeiders een hoger aantal uren outplacement dan de 60uren die minimaal worden voorzien. Ondanks de afschaffing van de Vlaamse dubbele norm ontving nog 12% van de 45+'ers 120 uren of meer outplacementbegeleiding. Naast het outplacement, resulteert het sociaal overleg in één op vier bedrijven (25%) in de activering van ontslagmiddelen via opleiding of hertewerkstellingspremies. 23% van de bedrijven voorziet opleidingspremies en 8% hertewerkstellingspremies wanneer de ontslagen werknemer opnieuw aan het werk gaat bij een ander bedrijf.
- De impact van de regionale toetsing, dwz het optreden van het departement naar de outplacementkantoren toe om hun contract bij te stellen, beperkt zich vandaag in hoofdzaak tot de vraag om in het outplacementcontract expliciet aandacht te besteden aan de herintegratie van oudere werknemers. Sinds de start van de regionale toetsing stellen we een verbetering vast in de inhoud van het outplacementprogramma. Actieve bemiddeling, persoonlijk ontwikkelings- en actieplannen, het werken met een portfolio voor competenties, ed zijn onderdelen die vandaag in praktisch alle outplacementcontracten voorkomen.

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Beleidsdomein Werk en Sociale Economie
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
monitoring@wse.vlaanderen.be
www.werk.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Depotnummer

D/2011/3241/113

Uitgave

April 2011