



Advies

Aanwervingsstimulans: perspectief voor langdurig werkzoekenden

Brussel, 12 december 2016

Aanwervingsstimulans: perspectief voor langdurig werkzoekenden

Adviesvraag: BVR Aanwervingsstimulans langdurig werkzoekenden
Adviesvrager: Philippe Muyters - Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Ontvangst adviesvraag: 5 december 2016
Adviestermijn: 10 dagen
Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad: 12 december 2016

Contactpersoon: Sandra Hellings - shellings@serv.be



De heer Philippe MUYTERS
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport
Martelaarsplein 7
1000 BRUSSEL

contactpersoon
Sandra Hellings
shellings@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20161212_Aanwervingsstimulans_ADV_sh

Brussel
12 december 2016

Aanwervingsstimulans : perspectief voor langdurig werkzoekenden

Mijnheer de minister

Op 5 december 2016 vroeg U de SERV om een spoedadvies over het uitvoeringsbesluit inzake de aanwervingsstimulans voor langdurig werkzoekenden.

De SERV is tevreden dat er – zoals gevraagd in het banenpact - een aanwervingsstimulans voor langdurig werkzoekenden komt na of los van het volgen van een traject tijdelijke werkervaring, dit in tegenstelling tot het initieel voornemen van de Vlaamse Regering daarrond. De SERV neemt akte van de invulling van de stimulans zoals voorgesteld in het BVR, alsook van het feit dat het voorstel van de sociale partners inhoudelijk niet wordt gevolgd.

De SERV wil dit advies aangrijpen om de afsprakennota van 9 maart 2016 nogmaals onder de aandacht te brengen. De SERV is er immers van overtuigd dat het gezamenlijk voorstel van de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zoals vastgelegd in deze afsprakennota in al zijn facetten een evenwichtiger compromis vormt dat de kansen op aanwerving voor langdurig werkzoekenden meer zal verhogen.

Volgens het SERV-voorstel moet de stimulans gericht zijn op de aanwerving van zeer langdurig werkzoekenden tussen 25 en 55 jaar. De premie moet eveneens inzetten op duurzaamheid. Dit wordt gerealiseerd door het toekennen van de premie in de tijd te spreiden (na één, zeven en dertien maanden). Bovendien moet de olopende premie voldoende hoog zijn om daadwerkelijk in aanwerving te resulteren. De premie is toegankelijk voor alle werkgevers en contracten mits wordt voldaan aan de voorwaarde van substantiële tewerkstelling.

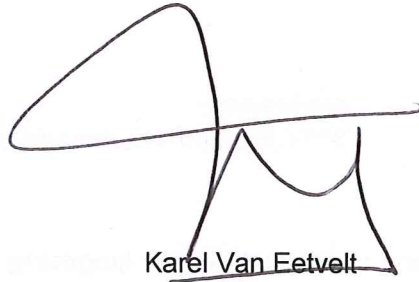
Aanwervingsstimulans: perspectief voor langdurig werkzoekenden

De SERV onderstreept het belang van monitoring van de aanwervingsstimulans in combinatie met monitoring van de maatregel tijdelijke werkervaring met als focus de deelname en duurzame uitstroom van langdurig werkzoekenden. Zo kan de effectiviteit van het beleid ten aanzien van langdurig werkzoekenden worden afgetoetst.

Hoogachtend



Pieter Kerremans
administrateur-generaal



Karel Van Eetvelt
voorzitter

Inhoud

Inhoud	5
Krachtlijnen	6
Advies	7
1 Historiek: afspraken tussen sociale partners	7
2 Aanwerving én duurzame tewerkstelling bevorderen.....	8
Bibliografie	10

Krachtlijnen

De SERV is tevreden dat er – in antwoord op het banenpact - een aanwervingsstimulans voor langdurig werkzoekenden komt na of los van het volgen van een traject tijdelijke werkervaring, dit in tegenstelling tot het initiële voornemen van de Vlaamse Regering daarrond. De SERV neemt akte van de invulling van de stimulans zoals voorgesteld in het BVR, alsook van het feit dat het voorstel van de sociale partners inhoudelijk niet wordt gevolgd. Voor de SERV moet de aanwervingsstimulans voor langdurig werkzoekenden immers aan volgende kenmerken beantwoorden:

- Doelgroep: focus op zeer langdurig werkzoekenden (>2 jaar) tussen 25 en 55 jaar;
- Doelstelling: aanwerving én duurzame tewerkstelling bevorderen;
- Los van het al dan niet volgen van een voorafgaand traject van bijvoorbeeld tijdelijke werkervaring;
- Duurzaamheid realiseren door het toekennen van de premie in de tijd te spreiden nl. over dertien maanden;
- Drie uitbetalingsmomenten nl. na één maand, na zeven maanden en na dertien maanden tewerkstelling;
- Oplopende premie;
- Voldoende hoge premie om daadwerkelijk in aanwerving te resulteren. Het gaat om een totaalbedrag van 6000 euro te verdelen over 13 maanden;
- Toegankelijk voor alle werkgevers en contracten mits voldaan aan voorwaarde van substantiële tewerkstelling;
- Minimaal tewerkstellingspercentage speelt mee gedurende de hele periode (minimaal 50% op uurbasis).

Verder onderstreept de SERV ook in dit advies het belang van een degelijke monitoring en opvolging alsook van een goede toeleiding. Zowel de aanwervingsstimulans als de maatregel tijdelijke werkervaring zijn onderwerp van deze monitoring en opvolging. De VDAB moet er bij de toeleiding over waken dat langdurig werkzoekenden niet (blijvend) uit de boot vallen.

Advies

Op verschillende momenten gaf de SERV zijn visie inzake de aanwervingsstimulans mee aan de minister van Werk: in het Banenpact (21/10/2015), in het SERV-advies op de conceptnota Tijdelijke werkervaring (30/11/2015) en in de afsprakennota tussen Vlaamse sociale partners inzake het doelgroepenbeleid (09/03/2016) en in het SERV-advies op het ontwerpdecreet Tijdelijke werkervaring (08/08/2016).

De SERV wil dit advies op het uitvoeringsbesluit inzake de aanwervingsstimulans vooral aangrijpen om de afsprakennota van 9 maart 2016 nogmaals onder de aandacht te brengen. De SERV is er immers van overtuigd dat het gezamenlijk voorstel van de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zoals vastgelegd in deze afsprakennota in al zijn facetten een evenwichtiger compromis vormt dat de kansen op aanwerving voor langdurig werkzoekenden meer zal verhogen. Bovendien doorstaat het voorstel zoals opgenomen in deze afsprakennota de toets van administratieve eenvoud, transparantie en voorspelbaarheid.

In dit advies gaan we kort in op de historiek van dit dossier en wijzen we vervolgens op de belangrijkste overeenkomsten en verschilpunten tussen de afsprakennota van 9 maart 2016 en het BVR dat nu voor advies voorligt.

1 Historiek: afspraken tussen sociale partners

Het Banenpact (21 oktober 2015)

Al in het Banenpact werd de nood aan ondersteuning van de werkgevers bij aanwerving van langdurig werkzoekenden onderstreept. Aangezien deze groep steeds groter wordt en door gewijzigd beleid niet meer kan genieten van een RSZ-korting werd er gevraagd dat het budget aan activamiddelen dat overkomt naar de regio's integraal zou worden ingezet voor een aanwervingsstimulans ten aanzien van werkgevers die langdurig werkzoekenden in de leeftijdscategorie 25-55 jaar aanwerven.

SERV-advies op de conceptnota "Naar een nieuw stelsel van tijdelijke werkervaring" (30 november 2015) & SERV-advies op het ontwerpdecreet Tijdelijke werkervaring (8 augustus 2016)

In zijn advies op de conceptnota inzake tijdelijke werkervaring beklemtoonde de SERV het belang van een stimulans bij aanwerving van langdurig werkzoekenden ongeacht het al dan niet voorafgaand volgen van een werkervaringstraject. De SERV stelt dat het om een generieke maatregel gaat die niet aan tijdelijke werkervaring is gebonden. Dit is noodzakelijk om meerdere redenen. Door enkel een stimulans toe te kennen bij aanwerving na een traject worden werkgevers ontmoedigd om nog aan te werven zonder dat er voorgaand een traject heeft plaatsgevonden. Het risico bestaat dat langdurig werkzoekenden onnodig bijkomende trajecten volgen. Hierdoor wordt hun werkloosheidsduur verlengd. De sociale partners kiezen voor de kortste weg naar duurzaam werk; sommige langdurig werkzoekenden zullen zonder een voorafgaand werkervaringstraject werk vinden. Bovendien mag het al dan niet toekennen van een stimulans aan werkgevers niet afhangen van een voorafgaand iets (nl. een traject bij de VDAB) waarop de werkgever geen impact heeft.

Verder onderstreept de SERV in dit advies dat de stimulans voldoende aantrekkelijk moet zijn opdat deze ook daadwerkelijk in aanwerving resulteert, zowel qua hoogte als duur. Het gaat dan ook niet om een éénmalige stimulans (zoals gesuggereerd in de conceptnota) maar om een incentive gedurende een bepaalde periode.

De sociale partners uiten verder uitdrukkelijk de wens om betrokken te worden bij de uitrol van deze aanwervingsstimulans en vragen om de budgettaire mogelijkheden snel uit te klaren.

Doelgroepenbeleid – afspraken Vlaamse sociale partners (9 maart 2016)

De principes en een concreet scenario inzake de aanwervingsstimulans werden vervolgens vastgelegd in de nota *Doelgroepenbeleid – afspraken Vlaamse sociale partners*. Bij het vastleggen van deze afspraken werd rekening gehouden met de feedback vanuit het kabinet Werk op het Banenpact. Dit maakt dat in de afsprakennota bijvoorbeeld een aanwervingsstimulans in de vorm van een premie naar voor werd geschoven ook al geniet een RSZ-korting omwille van eenvoud en transparantie blijvend en in consensus de voorkeur van zowel de werknemers- als de werkgeversvertegenwoordiging. Aangezien er voor werd gekozen om niet het hele activa-budget voor de aanwervingsstimulans in te zetten, vragen de sociale partners in het akkoord om het resterend activabudget integraal aan te wenden voor de kwalitatieve maatregelen.

2 Aanwerving én duurzame tewerkstelling bevorderen

De SERV is tevreden dat er – conform de afspraken uit het banenpact - een aanwervingsstimulans voor langdurig werkzoekenden komt en dat de minister is ingegaan op de vraag van de sociale partners om te voorzien in een stimulans los van het al dan niet volgen van een voorafgaand traject van bijvoorbeeld tijdelijke werkervaring. Ook kan de SERV instemmen met de focus op de leeftijdsgroep van 25 tot 54-jarigen die minstens twee jaar werkzoekend zijn en met de doelstelling om aanwerving én duurzame tewerkstelling te bevorderen.

Op een aantal cruciale punten verschilt het BVR evenwel van de afspraken zoals in consensus vastgelegd tussen Vlaamse sociale partners. Deze verschilpunten wensen we in dit advies nogmaals te duiden.

- Het beleid wenst duurzame tewerkstelling te bevorderen en voorziet in een premie met twee uitbetalingsmomenten, nl. een eerste premie kort na de aanwerving en een tweede premie na een jaar tewerkstelling. Ook voor de SERV moet de aanwervingspremie inzetten op duurzaamheid. Dit wordt volgens de SERV gerealiseerd door het toekennen van de premie meer in de tijd te spreiden. Concreet wordt de aanwervingspremie verdeeld over dertien maanden waarbij op drie momenten, nl. na één maand, na zeven maanden en na dertien maanden tewerkstelling, een oplopende premie wordt toegekend.

In feite wensen de Vlaamse sociale partners de aanwervingsstimulans te modelleren naar de 50-plus premie. Het voorstel zoals vastgelegd in de afsprakennota is een afgeleide hiervan. Er werd gekozen voor een eerste premie na één maand omdat de uitbetaling van de eerste premie niet te ver naar achter in de tijd mag worden geschoven. Er werd verder gekozen voor een cesuur na zeven maanden omdat na zes maanden de door de sociale partners gevraagde nazorg op de werkplek zou stoppen.

- Het beleid voorziet in een eerste premie van 1250 euro en een tweede premie van 3000 euro. Volgens de SERV moet de premie voldoende hoog zijn om een stimulerend effect te hebben op de aanwerving en retentie van langdurig werkzoekenden, met name een doelgroep met een erg grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarom wordt geopteerd voor een premie van respectievelijk 1000, 2000 en 3000 euro. Dit betekent dat de werkgever voor duurzame aanwerving zowel in het eerste jaar als het tweede jaar maximaal 3000 euro kan ontvangen.
- Het beleid stelt dat de aanwervingsstimulans toegankelijk is voor alle werkgevers maar niet kan worden gecombineerd met de loonkostsubsidies als doelgroepwerknemer in de sociale economie (art.4§2) en ook niet kan worden gebruikt voor de tewerkstelling via volgende contracten: uitzendcontracten, contracten voor gelegenhedswerknemers of contracten voor flexi-werknemers (art.2§2). Voor de SERV staat de premie open voor alle contracten (ook tijdelijke contracten waaronder interim, tewerkstelling door dienstenchequebedrijven,...), maar is substantiële tewerkstelling wel een belangrijke voorwaarde. Dit betekent concreet dat de premie kan worden toegekend in geval van een minimaal tewerkstellingspercentage gedurende de hele periode, nl. minimaal 50% op uurbasis. Het beleid stelt een tewerkstelling van minstens 30% als voorwaarde (art.3). Dit minimaal tewerkstellingspercentage speelt mee gedurende de hele periode. Wanneer niet voltijds wordt tewerkgesteld, wordt gewerkt met een pro-rata premie.

De SERV vraagt dat het beleid het engagement formuleert om deze nieuwe maatregel nauwgezet op te volgen en te monitoren. Een degelijke monitoring en opvolging zijn nodig, zodat het gebruik nauwgezet kan worden opgevolgd. Zowel de aanwerving van de groep van langdurig werkzoekenden rechtstreeks via deze incentive als na een traject tijdelijke werkervaring moeten onderwerp zijn van deze monitoring en opvolging. Enkel door beide maatregelen parallel op te volgen en te monitoren, kan de effectiviteit van het beleid ten aanzien van langdurig werkzoekenden worden afgetoetst.

Hierbij wil de SERV nogmaals het belang van een goede toeleiding naar passende maatregelen beklemtonen. De VDAB moet er bij de toeleiding over waken dat langdurig werkzoekenden niet (blijvend) uit de boot vallen.

Tot slot vraagt de SERV dat er snel meer duidelijkheid zou komen over de aanvraagprocedure: wie kan wat aanvragen bij welke instantie (inclusief gemandateerden).

Bibliografie

Banenpact, Akkoord Vlaamse sociale partners (ABVV, ACLVB, ACV, Boerenbond, Unizo, Voka), Brussel, 21 oktober 2015.

SERV, Advies Conceptnota Tijdelijke werkervaring, Brussel, 30 november 2015.

Doelgroepenbeleid – afspraken Vlaamse sociale partners, Brussel, 9 maart 2016.

SERV, Advies Ontwerpdecreet Tijdelijke werkervaring, Brussel, 8 augustus 2016.

Aanwervingsincentive voor langdurige werkzoekenden, nota van het kabinet Werk besproken op de vergadering van de VESOC-werkgroep van 6 juli 2016.



RAAD VAN STATE

afdeling Wetgeving

advies 60.675/1
van 17 januari 2017

over

een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering ‘tot
toekenning van aanwervingsincentives voor langdurig
werkzoekenden’

Op 16 december 2016 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering ‘tot toekenning van aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden’.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 12 januari 2017. De kamer was samengesteld uit Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad, voorzitter, Wouter PAS en Patricia DE SOMERE, staatsraden, Marc RIGAUX en Michel TISON, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 17 januari 2017.

*

STREKKING EN RECHTSGROND VAN HET ONTWERP

1. Het om advies voorgelegde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering strekt ertoe een regeling in te stellen waarbij aanwervingsincentives voor langdurig werkzoekenden worden toegekend aan ondernemingen.

2.1. Uit het tweede en derde lid van de aanhef bij het ontwerp kan worden opgemaakt dat het ontwerp rechtsgrond zoekt in artikel 5, § 1, 2°, b), en § 2, van het decreet van 7 mei 2004 ‘tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap ‘Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding’ (hierna: ‘VDAB-decreet’) en in artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ‘tot hervorming der instellingen’, waarin de algemene uitvoeringsbevoegdheid van de Vlaamse Regering vervat ligt.

Artikel 5, § 1, 2°, b), van het VDAB-decreet luidt:

“Teneinde de in artikel 4 bedoelde missie waar te maken, vervult de [Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding] VDAB de volgende taken : (...)

2° taken op het vlak van de arbeidsbemiddeling: (...)

b) de toekenning van tegemoetkomingen met als doel de aanwerving en de plaatsing van werkzoekenden en werknemers te bevorderen;”.

Artikel 5, § 2, van het VDAB-decreet machtigt de Vlaamse Regering om “nadere regels [uit te vaardigen] betreffende de in artikel 5, § 1, vermelde aangelegenheden. In deze regels kunnen de taken van het agentschap verder worden gepreciseerd en/of geconcretiseerd”.

2.2. De ontworpen regeling kan worden beschouwd als “de toekenning van tegemoetkomingen met als doel de aanwerving en de plaatsing van werkzoekenden en werknemers te bevorderen”.

Deze ondersteunende maatregelen worden in het ontwerp evenwel niet uitgewerkt als een taak die toekomt aan de VDAB. Het ontwerp wijst de opdracht om de aanwervingsincentives toe te kennen niet toe aan de VDAB maar aan “het departement”, zijnde het departement Werk en Sociale Economie van het Vlaamse Ministerie van Werk en Sociale Economie. Artikel 2, § 1, eerste lid, van het ontwerp bepaalt dat het departement binnen de perken van de jaarlijks goedgekeurde begroting een aanwervingsincentive kan toekennen, artikel 6, § 1, bepaalt dat de aanvraag moet worden ingediend bij het departement, dat daarvoor een online toepassing ter beschikking stelt, artikel 7 bepaalt dat het departement de toekenningsvoorwaarden vermeld in de artikelen 2 en 4 onderzoekt en alle noodzakelijke gegevensbronnen kan raadplegen met het oog op de verwerking van de aanvraag, artikel 8 bepaalt dat het departement de onderneming op de hoogte brengt over de beslissing over het toekennen van de aanvraag, artikel 9 bepaalt dat het departement instaat voor de betaling van de subsidie, en de artikelen 11 en 12 kennen het departement bevoegdheden toe inzake controle en sancties.

2.3. Aldus kan het ontwerp geen rechtsgrond vinden in artikel 5, § 1, 2°, b), en § 2 van het VDAB-decreet. Een beroep op de algemene uitvoeringsbevoegdheid van de Vlaamse Regering, gelezen in samenhang met het genoemde artikel van het VDAB-decreet, vormt evenmin een voldoende rechtsgrond, aangezien het ontwerp niet overeenstemt met het uitgangspunt van artikel 5 van het VDAB-decreet, dat de bedoelde opdrachten en taken uitdrukkelijk aan de VDAB toekent.

De in het ontwerp opgenomen voorwaarden dat de langdurige werkzoekende moet ingeschreven zijn bij de VDAB als niet-werkende werkzoekende (artikel 2, § 1, 1°, a) van het ontwerp) en dat het departement deze inschrijvingsgegevens raadpleegt (artikel 9, § 1, eerste lid, van het ontwerp), doen geen afbreuk aan de vaststelling dat het ontwerp geen nadere regeling bevat van taken van de VDAB.

Aangezien er voor de ontworpen regeling geen voldoende decretale rechtsgrond voorhanden is, kan het ontwerp geen doorgang vinden, en ziet de Raad van State, afdeling Wetgeving, af van verder onderzoek van het ontwerp.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Greet VERBERCKMOES

Wilfried VAN VAERENBERGH