

Reguleringsimpactanalyse voor ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende wijziging van artikel 15/2 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings

1 Gegevens van het advies

1.1 Gegevens van de regelgeving

Nummer taal- en wetgevingstechnisch advies	2018/306
Bevoegde minister(s) van de regelgeving	De minister-president van de Vlaamse Regering: Geert BOURGEOIS De Vlaamse Minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport: Philippe MUYTERS
RIA	
JoKER	Niet van toepassing
Armoedetoets	Niet van toepassing
Link naar de regelgevingsagenda	/

1.2 Gegevens van de aanvrager

E-mailadres	cindy.scharlaeken@vdab.be
Organisatie	Vlaamse Overheid
Beleidsdomein	Werk
Entiteit	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

2 Titel en fase

Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende wijziging van artikel 15/2 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings.

3 Samenvatting

Deze reguleringsimpactanalyse betreft enkel het bedrag dat kan terugbetaald worden aan outplacementkosten aan de werkgever. De impact op de werkwijze en de voorwaarden is te klein om er een reguleringsimpactanalyse over te maken.

Aanleiding voor dit besluit en deze RIA is de bijzondere wet van 6 januari 2014 betreffende de Zesde Staatshervorming. Door deze bijzondere wet zijn de gewesten bevoegd geworden voor de terugbetaling van de outplacementkosten aan bedrijven in herstructurering. Door dit besluit op te maken wordt de bevoegdheid overgedragen naar het Vlaamse gewest.

Dit besluit beoogt een oplossing te bieden voor het beperkt budget dat beschikbaar is om de outplacementkosten van de werkgevers, die hiervoor in aanmerking komen, terug te betalen. Anderzijds wil dit besluit tegemoet komen aan de financiële onzekerheid voor de werkgevers die ontstaat doordat zij voor de helft van het potentieel terug te vorderen bedrag blootstaan aan een onzekere factor, met name de vraag of de ex-werknemer tijdig een nieuwe job zal weten te vinden. In deze RIA worden drie mogelijke opties gegeven om een wijziging aan te brengen in het bedrag dat een werkgever (waarvoor art. 15/2 van het K.B. van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings van toepassing is) kan terugbetaald krijgen wanneer hij zijn werknemers outplacement heeft aangeboden. Optie 3 is hier de voorkeursoptie. Deze optie houdt in dat de terugbetalingsschijven worden verlegd van 50%/50% naar 80%/20%. De werkgever krijgt 80% terugbetaald als de werknemer, tijdens de periode van inschrijving bij de tewerkstellingscel, outplacement heeft aangeboden gekregen van zijn werkgever. De tweede schijf van 20% krijgt de werkgever terugbetaald als de werknemer, tijdens de geldigheidsperiode van de verminderingsschaak, is uitgestroomd binnen drie maanden na het einde van het outplacement.

Verder wordt de procedure vrijwel niet gewijzigd. De VDAB zal deze bevoegdheid nu uitvoeren en natuurlijk zal de procedure iets wijzigen door het feit dat er een andere organisatie aan te pas komt, maar de basis blijft behouden. De voorwaarden voor werkgever en werknemer wijzigen enigszins wel, maar dit heeft geen zo'n grote impact om hier in deze RIA over uit te weiden.

4 Probleembeschrijving

Aanleiding voor dit besluit ligt in de bijzondere wet van 6 januari 2014 betreffende de Zesde Staatshervorming, die bepaalt dat de gewesten bevoegd worden voor de terugbetaling van outplacementkosten aan bedrijven in herstructurering. Op dit moment wordt deze bevoegdheid op federaal niveau uitgeoefend door RVA.

Probleem bij de totstandkoming van voorliggend ontwerp van besluit is dat rekening diende gehouden te worden met de budgettaire realiteit, die erin bestaat dat er jaarlijks slechts € 635.000 overkomt van de federale overheid voor deze bevoegdheid. Dit bedrag is ontoereikend gezien de



historische omvang van de terugbetalingen van de voorbije jaren; reden waarom de uit te keren bedragen verminderd worden in hoogte.

Dit impliceert uiteraard dat werkgevers in de toekomst minder zullen kunnen recupereren van de door hen gemaakte outplacementkosten. Daarom werd geopteerd om de huidige ratio van 50%-50% per schijf te wijzigen naar 80% voor de eerste schijf en 20% voor de tweede schijf. Op die manier zijn de werkgevers financieel minder afhankelijk van de vraag of hun ex-werknemers snel een nieuwe job vinden, een gegeven waarover zij zelf weinig controle hebben. Het grootste deel van het potentieel terug te krijgen bedrag hangt vast aan het aanbieden van outplacement, een gegeven waarover ze wel de volledige controle hebben.

Voor de duidelijkheid en de volledigheid wordt hieronder de actuele federale regeling geschetst. Op vandaag kunnen werkgevers in herstructurering betaalde outplacementkosten in twee fasen gedeeltelijk terugbetaald krijgen. Dit recht van terugbetaling geldt enkel voor werkgevers waarvoor art. 15/2 van het K.B. van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings van toepassing is. De tegemoetkoming wordt uitgevoerd door RVA en is afhankelijk van de leeftijd van de ontslagen werknemer en van werkhervatting:

Terugbetaling outplacementkosten

Jaar	1 ^e schijf*	2 ^e schijf**
< 45 jaar	500	500
45 jaar of ouder	1 000	1 000

* 1e schijf: indien de werknemer tijdens de periode van inschrijving in de tewerkstellingscel minstens 30 uur outplacement heeft gevolgd. De werkgever dient zijn aanvraag rechtstreeks in bij het hoofdbestuur van RVA.

** 2e schijf: indien de werknemer, naast de voorwaarde te vervullen in de eerste fase, gedurende minstens 120 dagen verbonden was door één of meerdere arbeidsovereenkomst(en) tijdens de periode gedekt door de verminderingkaart (artikel 15/1 KB 9 maart 2006). Het bevoegde RVA-werkloosheidsbureau gaat eerst na of de betrokken werknemer voldoende gewerkt heeft en verwittigt de werkgever van dit feit. De werkgever dient zijn aanvraag vervolgens rechtstreeks bij het hoofdbestuur van de RVA in.

5 Beleidsdoelstelling

De doelstelling die wordt nagestreefd bij dit besluit is het voorzien in een regelgevende basis voor de bevoegdheid 'terugbetaling van outplacementkosten aan bedrijven in herstructurering' die door de Zesde staatshervorming van de federale naar de Vlaamse overheid overgeheveld worden.

Wanneer in deze doelstelling voorzien wordt, wordt de VDAB in staat gesteld voormelde bevoegdheid te operationaliseren.



De beoogde modificatie van het huidige (federale) terugbetalingssysteem komt tegemoet aan enerzijds het beperkte budget, anderzijds aan de financiële onzekerheid voor werkgevers die ontstaat doordat zij voor de helft van het potentieel terug te vorderen bedrag blootstaan aan een onzekere factor, mn. de vraag of de ex-werknemer tijdig een nieuwe job zal weten te vinden.

6 Opties

→ Optie 1: Nuloptie

De nuloptie houdt in dat het bedrag en de verdeling ervan dat terugbetaald wordt voor de outplacementkosten hetzelfde blijft. De bevoegdheid zal nog steeds overgaan van het federale niveau naar het gewest, maar het bedrag blijft hetzelfde.

→ Optie 2: Afschaffen van de terugbetaling van de outplacementkosten

Deze optie houdt in dat de werkgevers nog steeds outplacement moeten aanbieden aan hun werknemers die hiervoor in aanmerking komen. Maar de werkgevers krijgen niets van deze kosten terugbetaald.

→ Optie 3: Terugbetalingsschijven 80/20

De derde optie houdt in dat de terugbetalingsschijven van 50%/50% naar 80%/20% wijzigen. Het bedrag zelf wordt ook verminderd. Voor een 45+-werknemer krijgt de werkgever nu maximaal in totaal 900 euro. Voor een 45- -werknemer krijgt de werkgever nu maximaal in totaal 450 euro.



7 Analyse van de effecten

Effectmeting

Hieronder worden de verschillende opties weergegeven waaraan gedacht werd tijdens de vorming. Telkens wordt onderaan de optie een tabel weergegeven met de verschillende betrokken partijen. Ernaast staat telkens een score voor de voor-/nadelen van de betrokken partij.

Heel ernstig nadeel	Ernstig nadeel	Beperkt nadeel	Heel beperkt nadeel	Geen effect	Heel beperkt voordeel	Beperkt voordeel	Voordeel	Groot voordeel
-200	-100	-50	-25	0	25	50	100	200



Doelgroep en betrokken partijen

De doelgroep die men wil beogen met dit besluit is aan de ene kant de werkgever, waarvoor art. 15/2 van het K.B. van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings van toepassing is, die werknemers ontslaat en die tevens recht hebben op outplacement en aan de andere kant de werknemer, die ontslagen wordt door zijn werkgever en recht heeft op outplacement. Een historische analyse over de voorbije 7 jaar toont aan dat het om gemiddeld 38 werkgevers gaat die binnen de beoogde voorwaarden van het besluit voor terugbetaling in aanmerking komen. Dezelfde analyse toont aan dat het om gemiddeld 295 werknemers van maximaal 45 jaar per jaar gaat, en om gemiddeld 708 van meer dan 45 jaar.

Naast deze doelgroepen heeft de VDAB ook een belang bij deze wijziging van wetgeving. De VDAB is immers voortaan de organisatie die zich bezig houdt met de controle van de aanvragen van de werkgevers en met de terugbetaling van de outplacementkosten aan de werkgever.

Een andere betrokken partij is de maatschappij. Voor de maatschappij is het immers een goede zaak dat er outplacementkosten worden terugbetaald. Zo is de werkgever, ook al is dit in bepaalde gevallen een verplichting, meer geneigd om outplacement aan te bieden aan zijn werknemers. Op zijn beurt is dit dan een goede zaak voor de werknemer. De kans bestaat dan dat de werknemer sneller terug werk zal vinden.

Nuloptie

Wanneer de nuloptie wordt toegepast, blijft het bedrag en de verdeling ervan zoals deze momenteel geregeld is, hetzelfde. De bevoegdheid zal overgaan van de federale overheid naar het gewest, maar het bedrag en het percentage van terugbetaling blijven hetzelfde. Er wijzigt met andere woorden niets voor werkgever en werknemer.

De werkgever

Voor de werkgever wijzigt er niets. Het bedrag dat voor de wijziging van de procedure werd terugbetaald, zal nog steeds worden terugbetaald. Enig nadeel kan er zijn door de overdracht van de bevoegdheid. De werkgever moet nu immers een andere instantie aanspreken om zijn outplacementkosten terugbetaald te zien.



De werknemer

In de huidige toestand zal er niets wijzigen voor de werknemer. De werknemer heeft in principe geen weet van een terugbetaling. De werkgever zal evenveel outplacement aanbieden als voordien. Deze optie levert geen voor- of nadeel op voor de werknemer.

De VDAB

Voor de VDAB is deze optie toch wel een nadeel. Momenteel telt de RVA handmatig alle gewerkte dagen van elke ontslagen werknemer in het bezit van een verminderingkaart herstructureringen. Voor de VDAB zou dit een zware last zijn.

De maatschappij

Door de nuloptie aan te houden, zal de maatschappij van deze wijziging geen hinder ondervinden. Het bedrag blijft hetzelfde, enkel de organisatie die de terugbetaling van de outplacementkosten onder zich heeft, wijzigt.

Vergelijkingstabel van alle effecten

Doelgroepen	Optie 1: Nuloptie
	Voordelen Nadelen
Werkgever	-25
Werknemer	0
VDAB	-100
Maatschappij	0

Optie 2: Afschaffen van de terugbetaling van de outplacementkosten

Bij toepassing van optie 2 wordt de terugbetaling van outplacementkosten aan de werkgever afgeschaft. De werkgever is moet nog steeds outplacement aanbieden aan zijn werknemers als er een herstructurering plaats vindt.

De werkgever

De werkgever moet bij optie 2 outplacement aanbieden aan de werknemers waarbij dit wettelijk verplicht is. Hij heeft ook de keuze om een outplacementaanbod te doen aan werknemers waarbij dit geen wettelijke verplichting is. Echter, de werkgever krijgt niets van de outplacementkosten terugbetaald. Met andere woorden, de werkgever moet alles zelf betalen. Dit zal een nadeel zijn voor de werkgever aangezien het aanbieden van outplacement in deze wetgeving samengaat met de



herstructurering van het bedrijf van de werkgever. Voor de werkgever zal dan het zelf betalen van de outplacementbegeleiding voor zijn werknemers een extra kost zijn die niet gelegen komt.

De werknemer

Wanneer de terugbetaling van de outplacementkosten wordt afgeschaft, kan dit nadelig zijn voor de werknemer. De werkgever kan nalaten om outplacement aan te bieden aan de werknemer. Dit betekent dat er ook kansen ontnomen worden voor de werknemer om makkelijker en sneller terug een job te vinden.

De VDAB

Wanneer de terugbetaling van de outplacementkosten wordt afgeschaft, is de VDAB is hier geen partij meer. Toch levert deze optie voor de VDAB een voordeel op. Er zal minder werkdruk zijn voor de medewerkers van de VDAB als de terugbetaling van de outplacementkosten wordt afgeschaft.

De maatschappij

De optie waarbij de terugbetaling van de outplacementkosten wordt afgeschaft, betekent een nadeel voor de maatschappij. De werkgever zal in bepaalde gevallen niet zo vlug outplacement aanbieden. Met als gevolg dat minder werknemers outplacement zullen volgen en ze minder vlug terug aan het werk zullen gaan. Een kost voor de maatschappij, want de kans bestaat dat er werknemers, werkzoekend zullen worden en dan waarschijnlijk een werkloosheidsuitkering aanvragen.

Vergelijkingstabel van alle effecten

Doelgroepen	Optie 2: Afschaffen van de terugbetaling van de outplacementkosten
	Voordelen
	Nadelen
Werkgever	-200
Werknemer	-100
VDAB	50
Maatschappij	-100

Optie 3: Terugbetalingsschijven 80/20

Optie 3 houdt in dat de verdeling van de schijven geen 50 – 50 verhouding meer hebben, maar een 80 – 20 verhouding. Tevens zal het bedrag per schijf verminderd worden. Er dient rekening gehouden te worden met de budgettaire realiteit.

De reden om de huidige ratio van 50%-50% per schijf te wijzigen naar 80% voor de eerste schijf en 20% voor de tweede schijf ligt in de tegemoetkoming aan de financiële onzekerheid voor de



werkgever. Op die manier zijn de werkgevers financieel immers minder afhankelijk van de vraag of hun ex-werknemers snel een nieuwe job vinden, een gegeven waarover zij zelf weinig controle hebben. Het grootste deel van het potentieel terug te krijgen bedrag hangt nu vast aan het aanbieden van outplacement, een gegeven waarover ze wel de volledige controle hebben.

De werkgever

Voor de werkgever levert deze optie enigszins een klein nadeel op. De outplacementkosten zullen weliswaar nog terugbetaald worden, maar in tegenstelling tot de bedragen die nu gelden, zal er een kleiner bedrag terugbetaald worden. Het voordeel voor de werkgever is dat er een snellere uitbetaling zal plaats vinden.

De werknemer

De werknemer zal hier in principe niets van voelen. De werkgever krijgt de kosten van outplacement terugbetaald. Deze optie houdt ten opzicht van optie 2 het voordeel in dat werknemers een grotere kans gaan hebben op een vluigere tewerkstelling omdat de werkgever sneller outplacement zal aanbieden.

De VDAB

De VDAB zal in eerste instantie een kleine administratieve last bijhebben. Dit zal vlot opgevangen worden door de VDAB-medewerkers die vertrouwd zijn met het proces van herstructureringen en outplacement. Het voordeel is dat de VDAB met deze optie gemakkelijker een overzicht kan behouden. Het verschil met optie 1 is dat bij optie 1 de gewerkte dagen handmatig geteld moeten worden, daar waar bij optie 3 gekeken wordt naar de toestand (werkloos dan wel tewerkgesteld) op een bepaalde datum. De administratieve last bij optie 3 is aldus merkkelijk lager.

De maatschappij

Optie 3 levert voor de maatschappij enigszins een voordeel op. Er zal nog steeds outplacement aangeboden worden, wat voordelig is voor de werknemer. Tevens zal er door de vermindering van de terugbetaling ook een mindere last zijn voor de maatschappij.

Vergelijkingstabel van alle effecten

Doelgroepen	Optie 1: Terugbetalingsschijven 80/20
	Voordelen Nadelen
Werkgever	100
Werknemer	50



VDAB	100
Maatschappij	100

8 Vergelijking van de opties

Vergelijking opties	Optie 1	Optie 2	Optie 3
Werkgever	-25	-200	100
Werknemer	0	-100	50
VDAB	-100	50	100
Maatschappij	0	-100	100
Totaal	-125	-350	350

Optie 3 is de voorkeursoptie.

Er wordt gekozen om de 50%-50%-verhouding te wijzigen naar een 80%-20%-verhouding. Zo wordt er een financiële zekerheid voor de werkgever gecreëerd. De werkgevers zijn door deze verschuiving van verhouding minder afhankelijk van de vraag of hun ex-werknemers snel een nieuwe job vinden. Voor de VDAB zal dit een kleine administratieve last betekenen. Dit zal vlot opgevangen worden door de VDAB-medewerkers die vertrouwd zijn met het proces van herstructureren en outplacement.

9 Uitwerking



Het besluit van de Vlaamse Regering houdende wijziging van artikel 15/2 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureren, is de vertaling van de gekozen optie 3.

10 Uitvoering en administratieve lasten



Er zal een beperkte bijkomende administratieve last zijn voor de personeelsleden van de VDAB. Voorheen controleerde de RVA alle aanvragen en keek zij de terugbetaling van de outplacementkosten na. Voor de werkgevers zullen er geen bijkomende administratieve lasten zijn. De werkgever zal zijn aanvragen enkel naar een andere organisatie moeten opsturen. De regelgeving leidt niet tot bijkomende administratieve lasten voor de werknemers.

11 Handhaving



De VDAB wordt belast met het toezicht op de uitvoering van het besluit. VDAB-medewerkers die vertrouwd zijn met het proces van herstructureren en outplacement controleren de aanvraagformulieren van de werkgevers en beslissen of de aanvragen voor terugbetaling in aanmerking komen gelet op de voorwaarden opgenomen in het besluit.



12 Evaluatie



De VDAB wordt belast met de evaluatie van dit besluit.

De maatregelen zullen regelmatig opgevolgd worden op efficiëntie en effectiviteit. Zowel het aantal aanvragen tot terugbetaling, het totaal te betalen bedrag en de uitstroom naar tewerkstelling worden in kaart gebracht.

13 Consultatie



Er werden verschillende partijen geconsulteerd in verband met de verschillende opties die mogelijk waren. Uit alle mogelijkheden kwam voort dat als de bevoegdheid tot terugbetaling van de outplacementkosten werd overgeheveld, het de beste oplossing is om het bedrag en tevens het verdelingspercentage aan te passen naargelang het beschikbare budget. De Technische Werkgroep van de VDAB werd geconsulteerd. Tevens werd de Raad van Bestuur van de VDAB op 7 februari 2018 geconsulteerd en hebben zij een positief advies uitgebracht.

14 Contactinformatie

Cindy Scharlaeken

Jurist Werkpleklers VDAB

cindy.scharlaeken@vdab.be

02/506 17 24

