



Advies

Conceptnota: een proactief en activerend beleid inzake herstructurering en (collectief) ontslag

Brussel, 5 juli 2021

**Conceptnota: een proactief en activerend beleid inzake herstructurering en
(collectief) ontslag**

Adviesvraag: Conceptnota: een proactief en activerend beleid inzake herstructurering en (collectief) ontslag
Adviesvrager: Hilde Crevits - Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw
Ontvangst adviesvraag: 28 mei 2021
Adviestermijn: 39 dagen
Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 20 (SAR-functie)
Goedkeuring raad: 5 juli 2021

Contactpersoon: Sandra Hellings - shellings@serv.be



Mevrouw Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse regering en
Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk,
Sociale economie en Landbouw
Koning Albert II-laan 15
B-1210 BRUSSEL

contactpersoon

Sandra Hellings
shellings@serv.be

ons kenmerk

SERV_BR_20210705_Proactief_activerend_beleid_herstructurering

Brussel

5 juli 2021

Conceptnota: Een proactief en activerend beleid inzake herstructurering en (collectief) ontslag

Mevrouw de viceminister-president

Via deze visienota wil u het kader scheppen voor een proactief en activerend beleid inzake herstructurering en (collectief) ontslag. De SERV vindt het positief dat u, samen met de Vlaamse regering, dit initiatief neemt. Voor de sociale partners is dit een belangrijke werf binnen het relancebeleid die tijdig en grondig moet worden aangepakt. De SERV vindt het positief dat u de ambitie uit uw beleidsnota verruimt en niet enkel wil focussen op ontslagen werknemers maar, via preventieve en proactieve maatregelen, al eerder ondersteuning wil bieden aan werknemers, zelfstandig ondernemers en ondernemingen.

De SERV vindt het positief dat de visienota ook een aanzet tot actieplan omvat met een aantal concrete suggesties. De SERV vraagt om duidelijke indicatoren en een timing aan dit actieplan toe te voegen en in het overleg een aantal passages verder te verduidelijken. De sociale partners willen de acties uit dit actieplan mee verder vormgeven.

Hoogachtend

Pieter Kerremans

administrateur-generaal

Ann Vermorgen

voorzitter

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| Inhoud | 4 |
| Krachtlijnen | 5 |
| Advies | 8 |
| 1 Visie | 8 |
| 2 Actieplan | 11 |
| 2.1 Algemene appreciatie | 11 |
| 2.2 Preventieve acties – dynamische loopbanen | 12 |
| 2.3 Proactieve acties – dynamische ontslagperiode | 15 |
| 2.4 Reactieve acties - van ontslag naar doorstart | 18 |
| Bibliografie | 22 |
| Bijlagen | 23 |

Krachtlijnen

Visie

- Het is positief dat de Vlaamse regering het initiatief neemt om een nota rond activerend herstructureren en collectief ontslag op te stellen. Dit is een belangrijke werf binnen het relancebeleid die tijdig en grondig moet worden aangepakt. De visie die naar voor wordt geschoven is goed, nl. inzetten op preventieve, proactieve en reactieve maatregelen met aandacht voor competentieontwikkeling, tijdige re-skilling, jobmobiliteit, activering en maatwerk. Een goed evenwicht tussen de drie types van maatregelen is belangrijk. In de drie luiken van het actieplan is verder een gedeelde verantwoordelijkheid tussen overheid, werkgever en werknemers belangrijk. De sociale partners vragen om ook voldoende aandacht te hebben voor ondernemers die in een situatie van herstructurering of faillissement zitten. De conceptnota mag hiervoor meer aandacht hebben.
- In de conceptnota wordt het belang van nauw overleg en samenwerking met het federale niveau terecht onderstreept. Herstructurering is een zeer gelaagd verhaal waarbij verschillende beslissingsniveaus of overlegfora een rol spelen: de Vlaamse overheid, de federale overheid, het sociaal overleg in de onderneming. Het overleg binnen en de rol van deze verschillende fora moet gerespecteerd worden. Deze overlegfora moeten elkaar ondersteunen, aanvullen, versterken.
- Naast een algemeen positieve appreciatie formuleert de SERV een aantal verduidelijkingsvragen (bv. over de omgevingsscan en de uitstroomcijfers na outplacement) en punctuele bemerkingen bij de eerste vijf delen van de visienota. De SERV adviseert o.a. om bepaalde zaken (o.a. in de samenvatting maar in het bijzonder bij de knelpunten) meer genuanceerd te formuleren; ook aandacht te hebben voor arbeidsmarktkrapte bij de beleidscontextbeschrijving; enkele cijfers toe te voegen; de lijst met knelpunten te vervolledigen aan de hand van bestaand onderzoek en het eigen instrumentarium op het vlak van herstructurering en collectief ontslag onder de loep te nemen. Deze punten komen uitgebreider aan bod in het advies zelf. Een aantal tekstdelen i.v.m. het Vlaams instrumentarium behoeven duiding tijdens het VESOC-overleg
- De SERV spreekt zich in dit advies niet uit over mogelijke knelpunten aan wetgeving op federaal niveau, noch over de vermelde suggesties tot verbetering. Dit is materie voor het sociaal overleg en de advisering op federaal niveau.

Actieplan

- De SERV vindt het positief dat de visienota ook een actieplan omvat, maar dit deel (deel 6) blijft nu op sommige punten nog erg conceptueel en behoeft verdere uitwerking en concretisering zoals duidelijke indicatoren en een timing.

Preventieve acties

- De omslag van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid met daaraan gekoppeld het brede loopbaandenken, mag niet als iets vanzelfsprekend worden beschouwd.
- Wat de transitiepunten betreft, is het belangrijk om ten volle uit de proefprojecten binnen Careerflow te kunnen leren. Daarom vraagt de SERV om de eerste oproep met zes maanden te verlengen en de tweede ESF-oproep om structurele transitiepunten op te starten, later uit te schrijven maar intussen wel “klaar te zetten” zodat er snel kan worden geschakeld.

- Er is vanuit de SERV een algemeen positieve appreciatie voor de competentiechecks. Dit moeten breed toepasbare instrumenten zijn. De meting mag ook geen eindpunt zijn. Begeleiding en omkadering is nodig, zeker bij kwetsbare, kortgeschoolde werknemers.
- De SERV ziet nog ruimte voor meerdere acties op het vlak van loopbaansturing o.a. via (het terug uitbreiden van) de loopbaanbegeleidingscheque. De SERV stelt voor om minstens alle werkenden getroffen door herstructurering en faillissement vrij te stellen van de voorwaarde van 7 jaar loopbaananciënniteit om toegang te krijgen tot loopbaancheques.
- Vanaf het moment dat de intentie is aangekondigd tot herstructurering en collectief ontslag en het sociaal overleg wordt opgestart moet dit overleg alle ruimte krijgen. De Vlaamse regering moet dit sociaal overleg in de betrokken ondernemingen respecteren en ondersteunen.
- Sectoren zijn een belangrijke intermediair om mee hun schouders te zetten onder of zelfs de motor te zijn voor de prioriteiten in het kader van de relance. Krimp- en groeisectoren moeten worden samengebracht. Preventieve en proactieve maatregelen zijn nodig om (collectieve) ontslagen te voorkomen.

Proactieve acties

- Er is een positieve appreciatie voor de Vlaamse ondersteuningsmaatregelen voor ondernemingen om een doorstart te kunnen waarmaken.
- De sociale partners vinden het positief dat de doorstarttrajecten (DOORSTART) worden gecontinueerd en versterkt. Daar waar geen syndicale vertegenwoordiging aanwezig is, kan het interessant zijn om op vraag van de ondernemer een gelijkaardige methodiek toe te passen. Verschillende dienstverleners kunnen hiervoor een aanbod ontwikkelen. Met het oog op de herstructureringen die er mogelijks aankomen, vragen de sociale partners om de capaciteit van alle projecten te spiegelen aan de noden op het terrein en waar nodig te versterken. Daarnaast is er voor de verschillende trajecten een structureel kader en duurzame financiering nodig.
- De doorstartmethodiek met stage kan slagen als er een win-win is voor de initiële werkgever, de werkgever van de stageplaats en de werknemer zelf. De maatregel moet echter legistisch goed onderbouwd zijn. Er is nood aan een solide kader dat rust geeft, zodat werkgevers en werknemers overtuigd zijn om er in te stappen. Om dit kader vorm te geven, kunnen er lessen worden getrokken uit de initiatieven die tot nog toe (met weinig succes) tussen sectoren werden uitgerold. Er is ook nog een stuk sensibilisering nodig.
- De SERV vindt het positief dat de Vlaamse regering in overleg wil gaan met het federale niveau om bij een intentie tot collectief ontslag meer proactief te kunnen optreden. Het is belangrijk om met de federale overheid te bekijken op welke punten de federale kaders moeten worden verduidelijkt en, indien nodig, aangepast en op welke punten Vlaanderen zelf sneller kan ondersteunen (o.a. inzake re-skilling). Verder is het belangrijk dat er blijvend voldoende ruimte is voor het sociaal overleg bij intentie tot herstructurering en collectief ontslag. De Vlaamse regering moet dit sociaal overleg in de betrokken ondernemingen respecteren en ondersteunen. De sociale partners zijn bereid om met de Vlaamse regering na te denken over een gepast kader dat een sneller bereik met de VDAB-dienstverlening mogelijk maakt, maar er juist voor zorgt alle partijen in vertrouwen snel kunnen schakelen. De benadering (waaronder controle en sanctionering) kan evenwel niet dezelfde zijn aan deze bij uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Zolang iemand werknemer is, kan er geen sanctie zijn. Hierbij kunnen ook alternatieven voor inschrijving (zoals 'een registratie') onder de loep worden genomen.

Reactieve acties

- De SERV onderschrijft het principe dat mensen die getroffen worden door ontslag zo snel mogelijk opnieuw naar de arbeidsmarkt worden toegeleid.
- Het is belangrijk om de Vlaamse bevoegdheden inzake herstructurering en (collectief) ontslag maximaal in te vullen en deze instrumenten voldoende aandacht te geven in dit actieplan.
- Actie 9 i.v.m. de begeleiding voor werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding behoeft verdere duiding tijdens het VESOC-overleg.
- De SERV kan akkoord gaan met het voorstel tot intensifiëring van SIF maar vraagt om dit te beargumenteren (bv. in het VESOC-overleg) én adviseert om de intensifiëring van SIF als een proefproject op te nemen in de nieuwe tender om hier lessen uit te kunnen trekken in het bijzonder wat betreft de effectiviteit, en dit daarna, indien wenselijk, continu in te voeren. Deze informatie kan ook worden meegenomen in het overleg met de federale overheid met het oog op het (meer) aligneren van de verschillende outplacementsystemen. De sociale partners worden graag betrokken bij de oefening om de verschillende outplacementsystemen meer op mekaar af te stemmen.
- Voor de SERV is afstemming van de maatregelen tussen de regio's een cruciaal punt. Indien een maatregel wordt gewijzigd of, zoals deze, in het kader van een staats hervorming naar de regio's werd overgedragen, zou de eerste reflex van het beleid moeten zijn om te controleren of er geen hiaten zijn, om deze dan ook onmiddellijk aan te pakken. Het is belangrijk dat niemand uit de boot valt.
- Het is belangrijk om alle info inzake herstructureringen of (collectief) ontslag, zowel de Vlaamse (regionale) als federale aspecten en zowel de info voor ondernemingen als voor getroffen zelfstandig ondernemers of werknemers/werkzoekenden, te centraliseren. De SERV adviseert om www.herstructureringen.be als portaalside te nemen. Deze website is nu vooral gericht op ondernemingen. Het is dus belangrijk deze website uit te breiden met info voor andere relevante stakeholders, waaronder een luik voor werknemers en zelfstandig ondernemers, en permanent up-to-date te houden.
- De SERV vindt dat outplacement (waaronder SIF-begeleiding) maatwerk moet zijn. Opleiding en uren outplacementbegeleiding moeten flexibel kunnen worden gecombineerd. Het is belangrijk om rekening te houden met de behoeftes en keuzes van de betrokkenen.
- Er moet bij outplacementbegeleiding sterker worden ingezet op resultaat, op verhoging van de uitstroom. Hiertoe moet de outplacementbegeleiding voldoende kwalitatief en activerend zijn. Met een goed evenwicht tussen individuele en collectieve begeleiding en met voldoende aandacht voor competentieversterking.
- Over het in de praktijk brengen van artikel 39ter werd volgende passus in AHAD opgenomen: *"Opleiding kan een essentieel deel uitmaken van ontslagbegeleiding, maar ontslagbegeleiding moet altijd maatwerk blijven. Zo dient werk te worden gemaakt van de invulling van een activerend ontslagrecht (cfr. art. 39ter)."*
- De sociale partners vinden het goed dat middelen uit het Europees Globalisatiefonds worden aangewend. Een aanvraag bij dit fonds is evenwel een vrij complex gegeven. De ondernemingen moeten vanuit het ESF-agentschap en/of VDAB goed worden ondersteund om er voor te zorgen dat deze aanvraag alle kans op slagen heeft.

Advies

1 Visie

De sociale partners formuleren eerst een algemene positieve appreciatie over de inleidende delen (beleidscontext, cijfers, doelstellingen, Vlaams instrumentarium, knelpunten) en vervolgens per deel een aantal meer punctuele bemerkingen.

Algemene appreciatie

Voor de sociale partners is dit een belangrijke werf binnen het relancebeleid (zie ook Iedereen terug aan boord en Alle Hens aan dek). Het is dan ook positief dat de Vlaamse regering het initiatief neemt om een nota rond activerend herstructureren op te stellen. Het is nodig dat deze werf tijdig (m.a.w. nu) en grondig wordt aangepakt.

De visie die daarbij naar voor wordt geschoven, is goed. De sociale partners kunnen zich vinden in de verruimde ambitie of brede benadering nl. aandacht voor proactieve en preventieve maatregelen naast een reactief luik, binnen het perspectief van loopbaanzekerheid. Er wordt ingezet op competentieontwikkeling en tijdige re-skilling, jobmobiliteit en activering en maatwerk. De sociale partners vragen hier wel een goed evenwicht in te bewaren en voldoende in te zetten op preventieve acties. In de drie luiken van het actieplan is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen overheid, werkgever en werknemers belangrijk.

Zoals terecht in de visienota wordt gesteld, is het belangrijk om in te grijpen op de huidige (crisis-)situatie met vermoedelijk een stijging van het aantal herstructureringen en collectieve ontslagen maar ook een langetermijnbeleid uit te bouwen om structurele knelpunten inzake herstructurering en (collectief) ontslag aan te pakken.

Vooraf m.b.t. het reactieve luik liggen heel wat hefboomen op het federale niveau. In de conceptnota wordt het belang van nauw overleg en samenwerking met het federale niveau dan ook terecht onderstreept. Dit werd ook al aangehaald in het VESOC-akkoord Alle Hens aan dek (AHAD). Herstructurering is een zeer gelaagd verhaal waarbij verschillende beslissingsniveaus of overlegfora een rol spelen: de Vlaamse overheid, de federale overheid, het sociaal overleg in de onderneming. Het overleg binnen en de rol van deze verschillende fora moet gerespecteerd worden. Deze overlegfora moeten elkaar ondersteunen, aanvullen, versterken.

Er is ook een positieve appreciatie voor de opbouw van de nota. De structuur is overzichtelijk. De opsomming van Vlaamse bevoegdheden en knelpunten frist het geheugen op.

Samenvatting

Een herstructurering en ontslag zijn indringende gebeurtenissen, voor de werknemers maar ook voor de betrokken werkgever. Een werkgever gaat niet graag over tot ontslagen. De SERV vraagt om deze connotatie mee te geven in de tekst. Dit kan door volgende zin op pag. 1 "*Het concept vertrekt vanuit de ambitie om werknemers te versterken in hun loopbaan, ook wanneer een ontslag dreigt*" te vervangen door: "*Het concept vertrekt vanuit de ambitie om werknemers te versterken en perspectief te bieden in hun loopbaan ook wanneer een ontslag dreigt en indien dit een onvermijdelijke stap is voor de werkgever.*"

Beleidscontext

In de beschrijving van de beleidscontext is er aandacht voor herstructureringen en collectief ontslag maar niet voor arbeidsmarktkrapte, terwijl ook dit fenomeen in bepaalde sectoren en in het bijzonder voor technische profielen, terug de kop opsteekt. De beleidscontext wordt dus getekend door beide fenomenen. De SERV adviseert heel concreet om in de visienota een meer genuanceerde beleidscontext te schetsen door dit ook zo op te nemen. Dit wijzigt echter niet de doelstelling van deze visienota/dit actieplan, noch de focus van de maatregelen.

Cijfers

De nota geeft een beknopte cijfermatige schets. Volgens de sociale partners zouden volgende cijfers kunnen worden opgenomen (zonder dat dit betekent dat een breed cijferrapport moet worden toegevoegd).

- Cijfers over de huidige situatie en de impact van corona in de toekomst (voor zover dit laatste al kan worden ingeschat) met o.a. toevoeging van cijfers over de arbeidsmarktkrapte, de voorspelde groei (cfr. Cijfers van het Planbureau) en de specifieke impact van corona op kmo's en zelfstandige ondernemingen.
- Cijfers over de impact van vorige crisisperiodes op de arbeidsmarkt en de instrumenten die toen werden ingezet. Hoeveel personen stroomden toen door? Wat is de achterliggende keten? ... De impact van de huidige crisis en de evaluatie van het actieplan zou voorwerp kunnen zijn van een VIONA-onderzoek.
- Cijfers m.b.t. het huidig instrumentarium, o.a. hoe (frequent) bepaalde maatregelen nu worden ingezet (bv. sanctiebevoegdheid outplacement). Dit is nuttige info zijn om gefundeerd beslissingen te kunnen nemen.

Doelstellingen

Komen tot een meer proactief en activerend beleid om harde ontslagen te vermijden, is een ambitie die de sociale partners delen. Ze merken wel op dat dit niet mag leiden tot minder aandacht voor (de evaluatie en uitwerking van de) maatregelen uit het reactieve luik. Daar ligt een belangrijke klemtoon in dit dossier.

Een herstructurering is niet steeds een "over and out"-verhaal. Verschillende bedrijven die een herstructureringsproces doorlopen, kunnen hierna terug opstarten. Deze logica mag prominenter bij de doelstellingen worden opgenomen met een vertaling naar het actieplan nl. instrumenten om de doorstart van bedrijven te faciliteren en de ondernemingen en hun werknemers te ondersteunen. De nota mist handvaten op dit vlak.

Om de hier opgesomde doelstellingen te kunnen waarmaken, zien de sociale partners nog ruimte voor meerdere acties op het vlak van loopbaansturing en competentieversterking o.a. via de loopbaanbegeleidingscheque (zie ook verder bij actieplan preventief luik).

Vlaams instrumentarium op het vlak van herstructurering en (collectief) ontslag

Ten aanzien van het eigen instrumentarium uit de Vlaamse regering volgende ambitie: *"We willen de bestaande maatregelen bijsturen en/of aanvullen om te komen tot een meer proactief en activerende aanpak op maat waar competentieversterking en loopbaantransities een sterkere rol kunnen spelen."* Maar op goedkeuring van het outplacementaanbod, terugbetaling van

outplacement bij collectief ontslag, opleggen van sancties aan werkgevers bij gebrek aan outplacement, gedragscode (CERTO) en de warme overdracht na outplacement wordt niet ingegaan in het actieplan zelf. Enkel het sociaal interventiefonds en de tewerkstellingscellen (nl. bij actie 11 intergewestelijke samenwerking en met name zonder expliciete verwijzing naar tewerkstellingscellen) komen in het actieplan aan bod. Idem dito wordt in deel 5 bij de knelpunten vooral verwezen naar maatregelen en beslissingen op het federale niveau. Volgens de SERV moet in een visienota vanuit de Vlaamse regering ook het eigen instrumentarium onder de loep worden genomen. Wellicht zijn er ook hier verbeterpunten te detecteren. Uiteraard moeten daarnaast ook de knelpunten op andere beleidsniveaus worden aangekaart en aangepakt.

De sociale partners vragen dat de inhoud van volgende tekstdelen verder worden geduid in de VESOC werkgroep:

- *“We blijven consequent adviseren over het activerend karakter van het sociaal plan, ook in geval er beroep wordt gedaan op SWT. We bekijken met departement, VDAB en de sociale partners of het sociaal plan effectief tot resultaat en uitvoering leidt. Waar nodig sturen we de aanpak, w.o. de opvolging, of het toetsingskader bij.”* Ze wijzen er ook op dat het (bijsturen van het) sociaal plan het voorrecht is van de sociale partners.
- *“We evalueren of het systeem van terugbetaling voldoende incentives inhoudt om een kwalitatief en activerend outplacementaanbod te ondersteunen.”* Gaat dit over de manier waarop de terugbetaling gebeurt (in schijven met een stuk resultaatverbintenis?) of over de hoogte van de incentives?

De SERV heeft volgende tekstuele suggestie. Bij drie instrumenten (nl. goedkeuring van het outplacementaanbod, tewerkstellingscellen, terugbetaling van outplacement bij collectief ontslag) wordt in de opsomming zelf al een suggestie tot aanpassing gemaakt. O.w.v. leesbaarheid verschuiven deze suggesties beter naar het reactieve luik van het actieplan.

Knelpunten

De SERV adviseert om de knelpunten te vervolledigen. Hiervoor kan o.a. worden geput uit het onderzoek van De Cuyper en Struyven rond outplacement. Ook de vaststelling dat het huidige aanbod aan ondersteuningsinstrumenten (waaronder de opleidingsincentives en de loopbaanbegeleidingscheques), in het bijzonder bepaalde groepen van, werknemers en zelfstandig ondernemers onvoldoende bereikt, kan worden toegevoegd bij de knelpunten. In het preventieve luik van het actieplan kan worden opgenomen dat er nog werk is wat betreft bekendmaking van het instrumentarium.

Verder is het aangewezen dat de knelpunten voldoende genuanceerd worden geformuleerd. Dit is nu niet steeds het geval. Bijvoorbeeld wat de procedure Wet Renault betreft, wordt er enkel op gewezen dat deze procedure soms te lang duurt en dat dit gepaard gaat met competentieverlies. Er staat: *“Bovendien verliezen ze hierdoor heel wat competenties, arbeidsritme en motivatie, en wacht men te lang met vooruitkijken naar nieuwe kansen op de arbeidsmarkt.”* Via deze formulering wordt voorbij gegaan aan de doelstelling van deze wet, nl. het informeren van de werknemers over wat er gebeurt en over de te volgen procedures om zo transparantie te creëren en samen de verschillende mogelijkheden te bekijken. Idealiter leidt dit tot het redden van jobs maar daarnaast behoren ook transities (naar andere werkgevers of werkloosheid) tot de mogelijke uitkomsten. Dit behoeft de nodige tijd. Ook wordt voorbij gegaan aan het feit dat werknemers in deze periode nog gewoon aan het werk kunnen zijn. Bovendien gaan competenties niet zomaar opeens verloren bij collectief ontslag en is competentieversterking

nodig gedurende de gehele loopbaan. Nuance in de verwoording zorgt voor een vollediger en correcter beeld van de situatie.

We halen bovenstaande passus aan als voorbeeld. De SERV spreekt zich in dit advies niet verder uit over mogelijke knelpunten aan wetgeving op federaal niveau, noch over de vermelde suggesties tot verbetering. Dit is materie voor het sociaal overleg en de advisering op federaal niveau. In concreto gaat het over de procedure inherent aan de wet Renault, de opbouw van ontslagrechten en het in praktijk brengen van art.39ter van de arbeidsovereenkomstenwet.

De sociale partners delen de visie dat bij moeilijkheden er niet enkel aandacht mag gaan naar het kernbedrijf zelf. Via een omgevingsscan kunnen ook de ketens rond dit kwetsbaar bedrijf in kaart worden gebracht. Deze analyse kan immers zorgen voor meer transparantie. De sociale partners plaatsen wel vraagtekens bij de verdere operationalisering van dit (nobe) doel. Kan dit worden waargemaakt en zo ja hoe? De info zal moeten worden verzameld bij het kernbedrijf: wordt gedacht aan een digitale tool of wordt deze bevraging een taak van de overheid (van het departement EWI of van de sociaal interventieadviseurs van VDAB)? Hoe ver gaat deze ketenbeschrijving; worden ook de onderaannemers van de onderaannemers of de toeleveranciers van de toeleveranciers in kaart gebracht? Wat met vertrouwelijkheid en de procedures hieromtrent? Stemt het kernbedrijf ermee in dat andere ondernemingen over de (vaak nog onduidelijke) situatie op de hoogte worden gebracht? Is dit wenselijk indien een bedrijf de opties nog bekijkt en een heropstart nog mogelijk is? Kan deze omgevingsscan pas worden uitgevoerd op het moment van officiële aankondiging van herstructurering en ontslag om te vermijden dat dit mogelijke stappen in het proces zou hypothekeren? ... De SERV vraagt m.a.w. hoe de Vlaamse regering deze omgevingsscan concreet ziet en waar deze plaatsvindt in het proces. De sociale partners willen met de Vlaamse regering van gedachten wisselen over het concept dat de Vlaamse regering hierover in gedachten heeft.

Op pag. 8 wordt verwezen naar de tevredenheid over collectief en individueel outplacement. Dit is uiteraard niet onbelangrijk om (m)(w)eten maar effectiviteit en uitstroom zijn de belangrijkste graadmeters om een maatregel te evalueren.

De visienota vermeldt erg lage uitstroomcijfers. De SERV ontving andere uitstroomcijfers van Federgon (zie Bijlage). De SERV vraagt de verschillen te verklaren. Het is belangrijk dat de uitstroomcijfers sluitend zijn, opdat deze kunnen fungeren als graadmeter om het resultaat van de maatregel (op dit aspect) te evalueren.

Met het oog op leesbaarheid suggereert de SERV om in dit deel van de nota enkel de knelpunten te beschrijven en suggesties tot verbetering naar deel 6 actieplan te verschuiven. Concreet gaat het over volgende zin: *“De federale regering dient maatregelen te nemen om lange procedures te vermijden in het belang van de getroffen werknemers én ondernemingen.”*

2 Actieplan

Ook m.b.t het actieplan zelf formuleren de sociale partners eerst een algemene appreciatie. Vervolgens gaat het advies in op de drie luiken van het actieplan.

2.1 Algemene appreciatie

Naast een meer algemeen deel (beleidscontext, cijfers, doelstellingen, Vlaamse instrumenten inzake herstructurering en (collectief) ontslag en knelpunten) omvat de visienota een actieplan waarin 13 acties naar voor worden geschoven. Dit vinden de sociale partners goed. De sociale

partners zijn wel van mening dat, om te kunnen spreken van een echt actieplan, dit deel verdere uitwerking en concretisering behoeft. De nota blijft nu op sommige punten nog erg conceptueel. Een voorstel of idee kan theoretisch erg mooi zijn maar in de praktijk moeilijk realiseerbaar of misschien niet gewenst (bv. omgevingsscan, doorstroomstage). Bovendien vraagt een actieplan om duidelijke indicatoren en een timing. Beide moeten nog verder worden uitgewerkt. Wat de timing betreft, zou de stand van zaken, zoals tweemaandelijks voorgesteld op het VESOC-overleg, alvast kunnen worden toegevoegd. Ook moet worden verduidelijkt (bv. op een VESOC-werkgroep) of bepaalde zaken al zijn doorgesproken met de federale regering. Zo kan beter worden ingeschat in welke mate er ruimte is voor eventuele bijsturing aan de federale kaders en welke rol Vlaanderen daar in kan spelen.

2.2 Preventieve acties – dynamische loopbanen

Algemene appreciatie

De sociale partners delen de visie dat preventieve (en proactieve) acties nodig zijn om ontslagen te vermijden. Terecht wordt in de visienota aangehaald dat dit vraagt om een andere mindset bij werkenden, werkgevers, sectoren en de overheid. De omslag van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid met daaraan gekoppeld het brede loopbaandenken, mag niet als iets vanzelfsprekend worden beschouwd. Tussen (arbeidsmarkt-)theorie en (arbeidsmarkt-)praktijk is op dit vlak nog een grote gap. Bewustwording-creëren en het beter bekend van maken van de incentives voor werknemers, werkgevers en zelfstandig ondernemers zijn in deze belangrijk. Hoe dit concreet zal gebeuren, daar wordt in deze nota echter aan voorbij gegaan. Een slimme, breed gedragen communicatie (VR, VDAB, SERV, sectoren), in het bijzonder gericht op bepaalde functies en sectoren, zou alvast een eerste stap kunnen zijn.

Dit luik omvat weinig nieuwe initiatieven of instrumenten. Het gaat veelal om bestaande (al lopende) projecten waarvan het merendeel al werd aangehaald in AHAD. Het is belangrijk om duidelijk te vermelden welke stappen intussen al zijn gezet en welke werven prioritair (moeten) worden aangepakt.

Niet alle Vlaamse instrumenten die een rol kunnen spelen in dit preventieve luik worden aangehaald. De opleidingsincentives en de loopbaanbegeleidingscheque worden niet vermeld. Beide zijn belangrijke instrumenten om de loopbaan zelf sturend in handen te nemen. Verder moeten er linken worden gelegd tussen de instrumenten uit het actieplan. Er moet worden aangegeven hoe ze op mekaar kunnen inspelen en mekaar kunnen versterken.

Samenwerking via transitiepunten

Het faciliteren van transities tussen jobs en sectoren is één van de speerpunten in AHAD. De uitrol van de competentiecheck-ups en de transities van werknemers wordt gefaciliteerd vanuit sectorale of regionale transitiepunten¹. Deze brede partnerschappen richten zich op transities over ondernemingen en sectoren heen. Inmiddels is er sinds 1 april 2021 een pilootproject opgestart met VDAB en partners² om zicht te krijgen op methodieken en modellen (rond het delen van werknemers) die een meerwaarde kunnen betekenen. Dat resulteerde in het ESF-project 'Careerflow' met als doelstelling zes proeftuinen omtrent jobmobiliteit te begeleiden die negen

¹ Voor de uitwerking van competentiechecks, -coaching en -versterking en transitiepunten is 25 miljoen euro voorzien in AHAD.

² Private dienstverleners, bedrijven, kennisinstellingen, sectoren en sectorale partners, ...

maanden lopen. In het derde kwartaal van 2021 volgt een bredere oproep die rekening houdt met de eerste inzichten uit de proeftuinen.

De proefprojecten lopen nog. De opdracht en de aanpak van de transitiepunten behoeven nog uitklaring. Richten zij zich vooral op het faciliteren van transities of ook op competentieversterking? Welke rol spelen zij hierbij? Is er bij de uitwerking van de transitiepunten voldoende aandacht voor kmo's en zelfstandig ondernemerschap? De procedures van de wet Renault zoals vandaag vormgegeven, moeten worden gerespecteerd. Er mag niet worden voorbij gegaan aan de regels inzake het sociaal overleg zoals verankerd in de federale wetgeving. Transitiepunten zijn brede partnerschappen waarin alle betrokkenen vertegenwoordigd zijn. Ook op dat vlak kan er worden geleerd uit de proefprojecten.

Het is belangrijk om de resultaten van de proefprojecten binnen Career flow (o.a. van AVIATO) af te wachten voor de brede ESF-oproep wordt gelanceerd. Concreet vragen de sociale partners om: (1) de eerste oproep inzake Career flow met 6 maanden te verlengen; (2) de tweede ESF-oproep om structurele transitiepunten op te starten even on hold te zetten en later uit te schrijven zodat ten volle uit de proefprojecten kan worden geleerd en het concept van transitiepunten ook voldoende duidelijk is. Het is wel belangrijk deze oproep intussen "klaar te zetten" zodat op dat latere tijdstip snel kan worden geschakeld, m.a.w. deze oproep snel kan worden uitgerold.

De sociale partners zijn van mening dat VDAB hier niet de rol van regisseur maar deze van connector moet opnemen.

Ondersteuning van de werkgever en de werknemer via competentiechecks

Conform de afspraken binnen AHAD, wil de Vlaamse regering gericht inzetten op het ontwikkelen van competentiechecks die worden uitgerold op initiatief van werkgevers en werknemers. Voor het inkopen van competentiecheck-ups, -coaching en competentieversterkende trajecten voor hun werknemers worden ondernemingen financieel ondersteund. Er is vanuit de SERV zeker een algemeen positieve appreciatie voor beide instrumenten. De SERV vraagt om dit ook toegankelijk te maken voor zelfstandig ondernemers.

De uitrol van de competentiechecks en de transities van werknemers wordt gefaciliteerd vanuit de sectorale of regionale transitiepunten. Dit dossier omvat dus meerdere luiken. Er moet over worden gewaakt dat deze aan elkaar worden gelinkt. De timing van de transitiepunten maar ook deze van de competentiecheck-ups werkgevers en van de competentiecheck-ups werkenden (waarvoor een netwerk zal worden opgestart) moet duidelijk zijn en op mekaar afgestemd.

De competentiechecks moeten nog concreet worden uitgewerkt, zowel qua instrument als qua kader, voor ze inzetbaar zijn. Heel wat vragen moeten hierbij worden beantwoord. Wat wordt gemeten? Hoe zal er worden gemeten? Wat betekent de meting concreet? Wat zijn de voorwaarden voor financiering van de onderneming: moet de competentiecheck voor alle medewerkers worden ingezet of kan dit ook voor bepaalde categorieën werknemers? Wordt als voorwaarde gesteld dat er een concrete actie uit de meting moet voortvloeien? Er is keuze voor verschillende aanbieders om de competentiecheck te laten uitvoeren. Hoe zal dit worden georganiseerd? Welke succesindicatoren worden voorop gesteld? Er zijn nog projecten lopend die hier nauw mee verbonden zijn. Hoe is de relatie tot deze projecten? ...

Bij het uitwerken van de methodiek van competentiecheck is het belangrijk in het achterhoofd te houden dat het een breed, toepasbaar instrument is, zeker op het niveau van de werkende. Een check is een hefboom om met de werknemer de dialoog aan te gaan over competenties. Dit

impliceert dat de check toepasbaar moet zijn voor iedereen (niet enkel voor heel specifieke groepen).

Ook is het belangrijk dat de meting niet het eindpunt is; de resultaten moeten worden gebruikt, er moet iets concreet uit voortvloeien. Het laten uitvoeren of invullen van een test alleen, hoe nuttig ook, volstaat dus niet. Wellicht is de return dan vrij laag. Dit geldt voor beide competentiechecks. Voor de werkende is het een eerste stap in een breder leer- en loopbaantraject. Indien de werknemer via de test concrete suggesties krijgt, moet hij/zij ook voldoende zicht hebben op het aanbod en waar hij/zij daarvoor terecht kan. Er moet een (stappen-)plan worden uitgewerkt. Hij/zij moet op de hoogte zijn van eventuele incentives. De werkende moet gestimuleerd worden om nadien met de resultaten iets te doen. Begeleiding, omkadering is nodig, zeker bij kwetsbare, kortgeschoolde werknemers, om met dit instrument én met de resultaten aan de slag te gaan. Het bereik van kwetsbare groepen is een extra aandachtspunt: hoe zal deze “outreaching werking”, waarvan sprake in het actieplan, er concreet uitzien? Het werken met digitale loopbaancoaches bij kwetsbare groepen wordt in vraag gesteld.

De competentiecheck voor ondernemingen moet op een goed gekozen moment worden gelanceerd. Er moet hierbij rekening worden gehouden met de realiteit van de coronacrisis. Mogelijks zijn de omstandigheden nu niet optimaal om de competentiecheck te lanceren en hebben weinig kmo's appetijt om in te tekenen op de oproep.

Ondersteuning van de werkende

In de nota wordt een brede visie naar voor geschoven en sterk ingezet op preventieve acties met het oog op dynamische loopbanen. Werknemers en zelfstandig ondernemers moeten hun loopbaan zelf in handen (kunnen) nemen. Dit vraagt om een aangepast instrumentarium. Drempels moeten zoveel mogelijk worden weggewerkt. De SERV ziet nog ruimte voor meerdere acties op het vlak van loopbaansturing o.a. via (het terug uitbreiden van) de loopbaanbegeleidingscheque. De SERV stelt voor om minstens alle werkenden getroffen door herstructurering en faillissement vrij te stellen van de voorwaarde van 7 jaar loopbaananciënniteit om toegang te krijgen tot loopbaancheques.

Responsabilisering en sensibilisering van sectoren

Zoals al gesteld in AHAD, worden de sectoren uitgedaagd om zichzelf future-proof heruit te vinden. Zij zijn een belangrijke intermediair om mee hun schouders te zetten onder of zelfs de motor te zijn voor de prioriteiten die in het kader van de relance naar voor worden geschoven. Het is goed dat deze visie ook in deze nota tot uiting komt. Sectoren die waardevolle initiatieven nemen, worden ondersteund. In dit en andere dossiers wordt er dan verwezen naar de sectorconvenants (de intersectorale toets) en naar de intersectorale adviseurs. De ambities zijn groot t.a.v. de drie adviseurs en dat is goed. De ambities moeten echter ook steeds realistisch zijn (gezien de voorziene middelen en mankracht). Zij kunnen noden detecteren, sectoren faciliteren en projecten mee in gang steken.

Verder wijst de SERV erop dat krimp- en groeisectoren moeten worden samengebracht. Er moet worden gezocht naar oplossingen om zware herstructureringen te vermijden. Hier zijn preventieve en proactieve maatregelen nodig om (collectieve) ontslagen te voorkomen.

2.3 Proactieve acties – dynamische ontslagperiode

Ondersteunen heropstart bedrijven

Het is belangrijk om bedrijven bij hun heropstart te ondersteunen. Er is dan ook een positieve appreciatie voor de Vlaamse ondersteuningsmaatregelen om een doorstart te kunnen waarmaken.

De sociale partners verschillen van mening of tijdelijke arbeidsduurvermindering een goede maatregel is in het kader van herstructurering.

De sociale partners waarderen de inspanningen die de Vlaamse Regering en VLAIO gedaan hebben om bedrijven de crisis te laten overbruggen. Tot op heden is het nog onduidelijk hoe dit voor de komende maanden zal gebeuren, gezien de impact van corona nog steeds aanwezig is. Kan de Vlaamse Regering meer inzage geven in hoe zij dit ziet in het kader van (het vermijden van) herstructurering? Daarnaast is het ook interessant om in de visienota te vermelden welke ondersteuning VLAIO biedt in de transformaties bij ondernemingen. De SERV geeft verder mee dat bij de ondersteuning van ondernemingen in heropstart best bottom up wordt gewerkt, nl. vertrekkend vanuit de vraag van de onderneming zelf. Ondernemingen kunnen input geven over hoe de begeleiding vorm moet krijgen.

De Vlaamse regering wil de ondersteuning vanuit Dyzo voor ondernemers in moeilijkheden versterken. Unizo en voka vinden dit alvast een goede beslissing. De vakbonden wensen dat deze uitbreiding wordt onderbouwd.

De SERV vraagt om volgende tekstuele wijziging door te voeren. In de tweede paragraaf de volgorde van de opsomming omdraaien: nl. eerst heropstart ondersteunen en dan pas verwijzen naar een gezonde overname.

Continuering van de doorstarttrajecten

De sociale partners vinden het positief dat de doorstarttrajecten (DOORSTART) worden gecontinueerd en versterkt. DOORSTART kreeg vorm vanuit de vakbonden. Uniek aan de DOORSTARTmethodiek is dat de DOORSTARTbegeleiding wordt gegeven door DOORSTARTconsulenten; werknemers informeren en begeleiden werknemers en dit gebeurt in samenspraak met de werkgever.

Daar waar geen syndicale vertegenwoordiging aanwezig is, kan het interessant zijn om op vraag van de ondernemer een gelijkaardige methodiek toe te passen. Verschillende dienstverleners kunnen hiervoor een aanbod ontwikkelen: de DOORSTARTconsulenten, maar ook HR-dienstverleners (loopbaanbegeleidingscentra, grotere outplacementkantoren die ook andere diensten aanbieden en dus vanuit deze expertise, sociaal secretariaten of sociaal verzekeringsfondsen), werkgevers- en ondernemersorganisaties. VDAB zou hier een ondersteunende rol kunnen opnemen (bv. prospectie doen).

Met het oog op de herstructurerings die er mogelijks aankomen, vragen de sociale partners om de capaciteit van alle projecten te spiegelen aan de noden op het terrein en waar nodig te versterken. Daarnaast is er voor de verschillende trajecten een structureel kader en duurzame financiering nodig.

Verkennen van de doorstartmethodiek met stage

De houding van de sociale partners t.a.v. de doorstartmethodiek met stage is gematigd positief. Enerzijds staan zij achter de idee en de doelstelling van deze maatregel. Op lange termijn kan deze maatregel zeker een win-win zijn voor de initiële werkgever, de werkgever van de stageplaats en de werknemer zelf.

De maatregel moet echter legistisch goed onderbouwd zijn. Er is nood aan een solide kader dat rust geeft, zodat werkgevers en werknemers overtuigd zijn om er in te stappen. Er kan niet worden ontkend dat de initiatieven³ die tot nog toe werden uitgerold (o.a. tussen financiële sector en logistieke sector/onderwijs/social profit) weinig succesvol waren. Het is belangrijk om ook uit deze projecten waardevolle lessen te kunnen trekken om aan de hand hiervan een goed en transparant kader te creëren en drempels weg te werken, zodat het een win-win is voor alle betrokken partijen nl. de initiële werkgever, de nieuwe werkgever en de betrokken werknemer(s). Er is ook nog een stuk sensibilisering nodig. Bij de operationalisering moeten o.a. volgend elementen nog verder worden uitgeklaard: Voor wie is deze maatregel? Hoe krijgt deze maatregel arbeidsrechtelijk vorm? Wie betaalt? Hoe zijn de loon- en arbeidsvoorwaarden geregeld? Wie draagt de verantwoordelijkheid? Gaat het om een vorm van detachering? Kunnen werknemers/werkgevers warm worden gemaakt voor deze maatregel? Zijn er hiervoor bijkomende incentives nodig? Om deze maatregel verder vorm te geven kan er worden geput uit de VIONA-studie rond werk-naar-werk transitie en uit de studie van de Stichting Innovatie & Arbeid met inspirerende voorbeelden uit Nederland en Zweden. (zie: <https://www.serv.be/stichting/publicatie/werk-werk>).

Deze stagevorm is nu onderdeel van het proactieve luik maar zou ook onderdeel kunnen zijn van het preventieve of reactieve luik.

Om verwarring met de doorstarttrajecten (DOORSTART) te vermijden, is het (zoals ook al door het kabinet Werk zelf werd aangegeven tijdens het VESOC-overleg) inderdaad wenselijk om voor deze maatregel een andere term te zoeken.

Samenwerking met het federale niveau

De Vlaamse regering wil in overleg gaan met het federale niveau om bij een intentie tot collectief ontslag meer proactief te kunnen optreden. De sociale partners staan hier achter. Heel wat hefboomen situeren zich op het federale niveau; overleg over een goede afstemming van de bevoegdheden is dan ook evident. De tonaliteit van deze actie is directief en gaat dan ook verder dan een engagement tot overleg en een ophijsting van de onderwerpen van dit overleg. Zo wordt er bijvoorbeeld beschreven “welke klemtonen het nieuwe regelgevende kader” moet leggen”.

Verder is het belangrijk dat er blijvend voldoende ruimte is voor het sociaal overleg bij intentie tot collectief ontslag. De Vlaamse regering moet dit sociaal overleg in de betrokken ondernemingen respecteren en ondersteunen.

Het is belangrijk om met de federale overheid te bekijken op welke punten de federale kaders moeten worden verduidelijkt en, indien nodig, aangepast en op welke punten Vlaanderen zelf sneller kan ondersteunen.

De visienota beschrijft niet altijd duidelijk welke aanpassingen aan federale wetgeving aan de federale overheid zullen worden gevraagd. Er is ruimte voor interpretatie.

³ Met de bemerking dat het bij deze initiatieven niet om stageformules gaat.

[1] Tijdige reskilling binnen de onderneming

Werkgevers en vakbonden moeten worden gestimuleerd om ook in de informatie- en consultatieronde voldoende aandacht te hebben voor toekomstige transformaties en in te zetten op competentieversterking en werk-naar werk transitie. Gezien een sociaal plan geen verplichting is, kunnen er geen bijkomende voorwaarden zoals een opleidingsplan aan worden gekoppeld. Opleiding kan een meerwaarde zijn in een sociaal plan (indien afgesloten) en een opleidingsplan kan een manier zijn om alle partijen ertoe aan te zetten over de transitie en de richting van opleiding na te denken. De sociale partners zien alvast drie punten waarop de Vlaamse overheid (o.a. VDAB) de ondernemingen bij deze tijdige reskilling zou kunnen ondersteunen tijdens de informatie- en consultatieronde of bij het opstellen van een sociaal plan: (1) zorgen voor analyses en data die bedrijven kunnen gebruiken (VDAB vanuit zijn rol als dataregisseur); (2) verzekeren van een dienstverleningsaanbod (o.a. van VDAB) en (3) financiële ondersteuning om bepaalde opleidingen uit te bouwen. Deelt de Vlaamse regering deze visie of ziet zij nog andere methoden om zelf deze tijdige reskilling in ondernemingen te ondersteunen?

[2] Interne en externe werk-naar-werk transitie

Het idee om werk-naar-werk transitie te versterken, wordt ondersteund. Het bedrijf zit nog in de onderhandelings- en consultatiefase hetgeen betekent dat niet het aantal mensen, noch wie moet afvloeien, al exact gekend is (en mogelijks lager ligt dan initieel werd gesteld). Het is belangrijk om in deze fase alle opties open te houden. Werk-naar-werk-transitie kunnen hier deel van uitmaken maar zijn niet de enige optie. Het is belangrijk dat de nodige instrumenten daarvoor snel aanwezig zijn, zodra dit wel duidelijk is.

In de nota wordt verwezen naar de VIONA-studie rond het faciliteren van werk-naar-werk transitie. Het is cruciaal dat, indien verdere stappen worden gezet in dit dossier, deze gebaseerd zijn op de resultaten van deze studie. Er kan ook worden geput uit het onderzoek van Stichting Innovatie & Arbeid met inspirerende voorbeelden uit Nederland en Zweden. Ook de resultaten van de evaluatie van het ESF-project Careerflow Proeftuinen uitgevoerd door het HIVA (L. Struyven) moeten worden meegenomen.

De visienota stelt dat het o.a. kan gaan over (het meer mogelijk maken van) de doorstartmethodiek met stage. De sociale partners vragen te verduidelijken (bv. tijdens het geplande VESOC-overleg) aan welke werk-naar-werktransitie de Vlaamse regering nog denkt.

Er staat dat de begeleiding kan worden opgenomen door outplacementspelers. Dit kan leiden tot verwarring; het gaat immers niet om outplacementbegeleiding. We veronderstellen dat hier wordt verwezen naar grotere kantoren die naast outplacement nog andere diensten aanbieden en vanuit deze expertise deze begeleiding kunnen opnemen. Ook loopbaanbegeleidingscentra kunnen deze taak opnemen. Het is belangrijk om het verschil tussen outplacement en loopbaanbegeleiding zuiver te houden.

[3] Een snelle inschrijving bij VDAB

De sociale partners willen de concrete vraag die aan de federale overheid zal worden gesteld graag verduidelijkt zien (bv. tijdens het geplande VESOC-overleg). Een snelle inschrijving is nu al mogelijk voor wie dit wil. Indien deze passus dus betrekking heeft op vrijwillige inschrijving, hoeft dit niet met de federale overheid te worden besproken. Hiervoor zijn geen juridische wijzigingen nodig. Of gaat het om een snellere verplichte inschrijving bij VDAB? Indien zo, wat bedoelt de Vlaamse regering dan met 'zo snel mogelijk'? Is dit onmiddellijk vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid of opzeg/ontslagperiode, dus op het moment dat de betrokkene nog werknemer is? Bepleit de Vlaamse regering dan dat een bedrijf in herstructurering haar

werknemers motiveert tot een snelle inschrijving bij VDAB? Is het de bedoeling om een automatische datastroom vanuit werkgevers naar VDAB op te zetten met info over de te ontslagen werknemers? Indien ontslag al heeft plaatsgevonden, behoort dit in het reactieve luik.

De Vlaamse regering wil mensen sneller bereiken met de VDAB-dienstverlening. De sociale partners gaan akkoord dat het VDAB-aanbod iedereen sneller en gericht moet bereiken, dus ook werknemers in opzegtermijn/gedekt door een verbrekingsvergoeding en tijdelijk werklozen, om zo snel mogelijk hun kansen samen te bekijken. De benadering (waaronder controle en sanctionering) kan evenwel niet dezelfde zijn aan deze bij uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Zolang iemand werknemer is, kan er geen sanctie zijn. De sociale partners zijn bereid om met de Vlaamse regering na te denken over een gepast kader dat een sneller bereik mogelijk maakt, maar er juist voor zorgt alle partijen in vertrouwen snel kunnen schakelen. Hierbij kunnen ook alternatieven voor inschrijving (zoals 'een registratie') onder de loep worden genomen.

Als dit moet worden uitgerold en VDAB hier extra op moet inzetten, moet ook worden bekeken of dit past binnen de huidige capaciteit en middelen van VDAB. De SERV vindt het belangrijk dat de Vlaamse regering hierover in gesprek gaat met de VDAB zelf. Met VDAB moet worden bekeken welk aanbod deze doelgroep nodig heeft en welke rol VDAB hierbij moet en kan opnemen, hierbij rekening houdend met de capaciteit en andere opdrachten van VDAB.

2.4 Reactieve acties - van ontslag naar doorstart

Algemene appreciatie

Het is belangrijk om de Vlaamse bevoegdheden inzake herstructurering en (collectief) ontslag maximaal in te vullen en deze instrumenten ook voldoende aandacht te geven in het reactieve luik van het actieplan.

Begeleiding voor werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding

De visienota stelt: *“Met VDAB voorzien we vanaf 2021 een begeleiding door partners voor kwetsbare werknemers (die zich verplicht moeten inschrijven bij VDAB), waaronder werkzoekenden/werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding. We gaan na of deze verplichte inschrijving van ontslagen werknemers vlot verloopt. We zetten hiervoor in op een performante gegevensuitwisseling tussen VDAB en de federale diensten en bieden vanuit VDAB een passend aanbod voor werknemers in hun ontslagperiode.”* Voor de SERV is het niet helemaal duidelijk hoe deze passus moet worden geïnterpreteerd. Graag dit verduidelijken (bv. in het geplande VESOC-overleg).

- In de eerste zin staat “die zich verplicht moeten inschrijven bij VDAB”. Wordt hiermee bedoeld: Die zich moeten inschrijven om van het vrijwillig aanbod van VDAB gebruik te kunnen maken? Of wordt hier verwezen naar de regeling voor de tijdelijk werkzoekenden (als kwetsbare werknemers)? Of wordt hier aangestuurd op het verplicht maken van de inschrijving bij VDAB al in de periode van opzeg of verbrekingsvergoeding?
- Er wordt ook gesproken van “werkzoekenden/werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding”. Personen in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding zijn werknemers en geen werkzoekenden.
- In AHAD werd opgenomen: *“Het is cruciaal om zowel het federale als de Vlaamse regelgeving tegen het licht te houden en om hierover in overleg te treden met de federale overheid. In afwachting versterken we het Vlaams activerend herstructureringsbeleid met doorstart-*

projecten in samenwerking met de werknemersorganisaties (afgestemd op het reguliere aanbod), met een kwalitatieve invulling door VDAB als regisseur van de verplichte vervroegde inschrijving voor personen in een verbrekingssituatie en met opleiding en EVC-trajecten. Het gaat in AHAD dus niet over de werknemers in opzegtermijn.

- In bovenstaande passus uit de visienota gaat het bovendien zowel over al ontslagen werknemers als over werknemers in de ontslagperiode. Dit is verwarrend.

Er zal in het bijzonder aandacht worden gegeven aan werknemers die niet in aanmerking komen voor outplacement. De sociale partners vragen ook deze passus te verduidelijken (bv. tijdens het geplande VESOC-overleg). Wie heeft de Vlaamse regering hier in het vizier? Gaat dit bv. over laaggeschoolde jongeren met de bedoeling hen sneller een aanbod te kunnen doen? Gaat dit over personen die niet in aanmerking komen voor collectief outplacement of over (de grotere groep van) personen die niet in aanmerking komen voor individueel outplacement? Hoeveel personen komen niet in aanmerking voor (individueel/collectief) outplacement? Gaat dit over een vrijwillig aanbod?

De SERV formuleert volgende tekstuele opmerkingen. (1) Indien deze begeleiding betrekking heeft op de VDAB-tender bemiddeling werkzoekenden met recente werkervaring dan ook zo opnemen. (2) Graag de term 'arbeidsmarktrijpe' schrappen. (3) Graag aan de eerst zin toevoegen. *"Er is nood aan aandacht voor de ondersteuning én de tewerkstellingskansen van oudere werknemers"*. (4) Graag aan de tekst toevoegen: *"Ook voor getroffen zelfstandig ondernemers is begeleiding in deze moeilijke periode wenselijk."*

Intensifiëring SIF

De Vlaamse regering stelt voor om de begeleiding in het kader van SIF te intensifiëren. De 60 uren begeleiding zouden vanaf 01/01/22 in een tijdsspanne van 6 i.p.v. 12 maanden worden gegeven.

De SERV vindt vooral dat SIF-begeleiding (of outplacement in het algemeen) maatwerk moet kunnen zijn en voldoende rekening moet kunnen houden met de behoeften van de betrokkenen. Er moet bv. voldoende ruimte zijn voor opleiding, indien gewenst/wenselijk, zowel naast als in de plaats van meer klassieke SIF-begeleiding (via tijdelijke schorsing van de begeleiding en indien nodig voor bv. een langdurige opleiding). De intensiteit en het aandeel individuele dan wel collectieve begeleiding kan ook variëren doorheen de tijd (bv. intensiever bij de start). Een verkorting van de tijdsspanne waarin de SIF-begeleiding gebeurt, mag maatwerk niet in de weg staan. In AHAD werd hierover het volgende afgesproken: *"Bij collectief ontslag en herstructurering zetten we o.a. via de werking van het Sociaal interventiefonds (SIF) in op loopbaanoriëntering, om-, bij- of herscholing, en dit zo vroeg mogelijk in het traject. We bieden een sneller perspectief op herplaatsing, begeleiding en ondersteuning. Opleiding kan een essentieel deel uitmaken van ontslagbegeleiding, maar ontslagbegeleiding moet altijd maatwerk blijven"*.

De SERV vraagt deze beslissing tot intensifiëring te beargumenteren. Is dit op vraag van de personen die de trajecten volgen? Blijkt dit uit wetenschappelijk onderzoek? Ook interessant om weten, is hoe lang de gemiddelde SIF-outplacementbegeleiding nu duurt en hoeveel personen doorstromen van de eerste, naar de tweede en vervolgens derde fase.

Het is belangrijk na te gaan of deze intensifiëring qua capaciteit haalbaar is voor de outplacementaanbieders, in het bijzonder voor de kleinere kantoren.

De Vlaamse regering zal in overleg gaan met de federale overheid. De SERV adviseert om de intensifiëring van SIF op te nemen in de nieuwe tender, eigenlijk als een proefproject, om hier lessen uit te kunnen trekken, in het bijzonder wat betreft de effectiviteit, om dit daarna, indien gewenst, continu in te voeren. Deze informatie kan ook worden meegenomen in het overleg met de federale overheid met het oog op het (meer) aligneren van de verschillende outplacementsystemen. De sociale partners worden graag betrokken bij de oefening om de verschillende outplacementsystemen meer op mekaar af te stemmen.

Intergewestelijke samenwerking

Voor de SERV is afstemming van de maatregelen tussen de regio's een cruciaal punt. Indien een maatregel wordt gewijzigd of, zoals deze, in het kader van een staatsvorming naar de regio's werd overgedragen, zou de eerste reflex van het beleid moeten zijn om te controleren of er geen hiaten zijn, om deze dan ook onmiddellijk aan te pakken. Het is belangrijk dat niemand uit de boot valt.

Aandachtspunten in deze zijn: eenduidigheid in de gevolgde logica (vestigings- dan wel woonplaats); afspraken over de inhoud en het betalen van de begeleiding; zorgen voor een warme overdracht; keuzevrijheid voor de medewerker over de plaats van de tewerkstellingscel.

Samenwerking federale overheid inzake outplacement en meer activerende ontslagvergoeding

Uniek loket en informatieplatform

Nu is de info over maatregelen vaak verspreid over verschillende websites. Bijvoorbeeld rond outplacement vind je info bij departement WSE, VDAB, RVA en FOD WASO. RVA neemt een infoblad op rond de bijzondere regeling individueel outplacement. Voor info over de andere regelingen moet men zich wenden tot de FOD WASO. Het is belangrijk om alle info te centraliseren op één punt. Het is wellicht niet nodig om hiervoor een nieuw (interactief) platform te creëren. Er is vooral nood aan één overzichtelijk portaal met informatie die up to date en niet fragmentair is, en de volledige lading dekt, m.a.w. zowel de Vlaamse (regionale) als federale aspecten en zowel de info voor ondernemingen als voor getroffen zelfstandig ondernemers of werknemers/werkzoekenden. Dit is meer klantgericht. De sociale partners adviseren om www.herstructureren.be als portaal te nemen. De website is nu echter vooral gericht op ondernemingen. Het is dus belangrijk deze website uit te breiden met info voor andere relevante stakeholders, waaronder een luik voor werknemers en zelfstandig ondernemers /werkzoekenden en permanent up-to-date te houden.

Minder rigide en meer transparant en eenvormig federaal kader voor outplacement

Vereenvoudiging van het federaal kader zou zinvol zijn. Dit is evenwel een erg complex dossier met verschillende actoren in verschillende organen op verschillende niveaus. Nu bestaan meerdere regelingen naast elkaar: outplacement "bijzondere regeling" (CAO 82); outplacement "algemene regeling"; outplacement in de tewerkstellingscel (of collectief outplacement); outplacement "medische overmacht ingeroepen door de werkgever". Deze regelingen verschillen op meerdere punten en de achterliggende motivatie hiervoor is niet altijd duidelijk. Bv. bij het algemeen stelsel wordt een onderscheid gemaakt tussen de opzeggingstermijn en dit met gevolgen voor de vrijstelling, termijnen e.a.. Waarom dit onderscheid wordt gemaakt, is niet duidelijk. Meer eenvormigheid in deze stelsels, met daarbinnen ruimte voor maatwerk (dus ongeacht het stelsel) zou volgens de SERV zeker nuttig zijn.

De uitstroom naar werk na collectief ontslag is een belangrijk punt. Behoudens de intensifiëring van de outplacementtrajecten (en dan ook nog enkel deze in het kader van SIF) en de intergewestelijke samenwerking (we vermoeden in het kader van de tewerkstellingscellen) vermeldt de nota geen concrete voorstellen tot bijsturing van de outplacementbegeleiding. Er wordt wel verwezen naar het onderzoek van De Cuyper en Struyven maar hier wordt slechts beperkt uit geput. In dit advies willen we alvast een aantal aandachtspunten en suggesties tot verbetering meegeven.

- Outplacement zou meer maatwerk moeten zijn. Opleiding en uren outplacementbegeleiding moeten flexibel kunnen worden gecombineerd. Opleiding zou dus, wanneer hier behoefte aan is, ook onderdeel moeten kunnen uitmaken van een outplacementtraject (en dit zowel bij individueel als collectief outplacement). Dit is belangrijk met het oog op up- en reskilling van werknemers. Het is belangrijk om rekening te houden met de behoeftes en keuzes van de betrokkenen.
- Er moet sterker worden ingezet op resultaat, op verhoging van de uitstroom. Hiertoe moet de outplacementbegeleiding voldoende kwalitatief en activerend zijn. Met een goed evenwicht tussen individuele en collectieve begeleiding en met voldoende aandacht voor competentieversterking.
- Een warme overdracht van het outplacementkantoor naar VDAB bij individueel outplacement is cruciaal (waaronder het kwaliteitsvol invullen van de resultaten van de outplacementbegeleiding in Mijn Loopbaan).

■ Het in de praktijk brengen van artikel 39ter

Hiervoor verwijzen de sociale partners naar de passus die hierover in AHAD werd opgenomen: *"Opleiding kan een essentieel deel uitmaken van ontslagbegeleiding, maar ontslagbegeleiding moet altijd maatwerk blijven. Zo dient werk te worden gemaakt van de invulling van een activerend ontslagrecht (cfr. art. 39ter)."*

Europees Globalisatiefonds

De sociale partners vinden het goed dat middelen uit dit fonds worden aangewend. Een aanvraag bij dit fonds is evenwel een vrij complex gegeven. De ondernemingen moeten vanuit het ESF-agentschap en/of VDAB goed worden ondersteund om er voor te zorgen dat deze aanvraag alle kans op slagen heeft.

Bibliografie

Morsink, N. (2020). Jobmobiliteit: een stand van zaken. Over.Werk (2). 100-107.

SERV, Iedereen *terug* aan Boord, Brussel, 25 mei 2020. Zie: <http://www.serv.be/node/13699>

SERV, Advies Ontwerpuitvoeringsbesluit sanctie verplicht outplacement, Brussel, 31 augustus 2018. Zie: <http://www.serv.be/node/12605>

SERV, Advies Voorontwerp van decreet houdende sanctie verplicht outplacement, Brussel, 30 oktober 2017. Zie: <http://www.serv.be/node/12073>

SERV, Advies Outplacement, Brussel, 30 maart 2017. Zie: <http://www.serv.be/node/11339>

VESOC, Akkoord Alle Hens aan dek (AHAD), Brussel, 14 december 2020, Zie: <http://www.serv.be/node/14067>

Vigna C., Verdonck G. Rapport Van werk naar werk. Inspirerende voorbeelden uit Nederland en Zweden. Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel, mei 2021. Zie: <http://www.serv.be/node/14373>

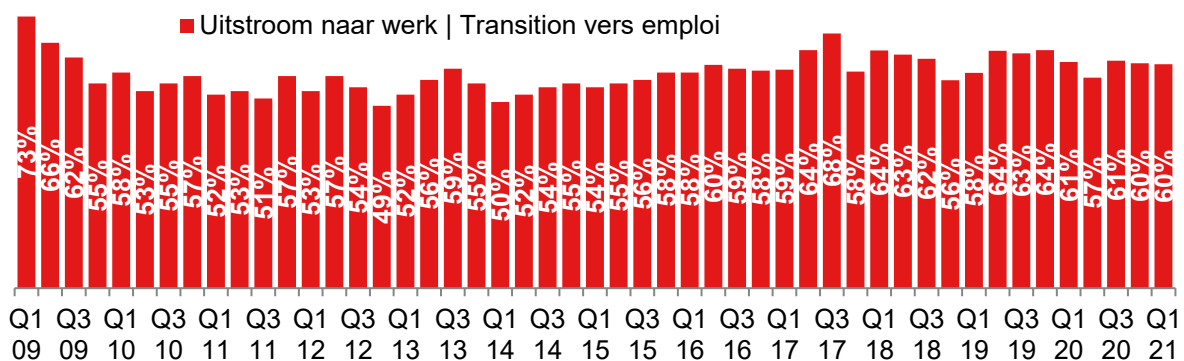
Bijlagen

De SERV ontving cijfers van Federgon i.v.m. de uitstroom naar werk (Q1 2021). De cijfers zijn gebaseerd op een enquête bij 22 outplacementbedrijven die samen ca 75% van de outplacementmarkt vertegenwoordigen. De uitstroom is gemeten op het einde van de outplacementbegeleiding. Resultaten die volgen na het einde van het outplacement zijn dus niet meegenomen in deze cijfers. Met andere woorden: indien een kandidaat een job vindt 3 weken na het einde van zijn outplacement, dan is dit niet verrekend in deze telling.

1.

BEËINDIGDE BEGELEIDINGEN NA INDIVIDUEEL ONTSLAG

ACCOMPAGNEMENTS TERMINÉS APRÈS LICENCIEMENT INDIVIDUEL

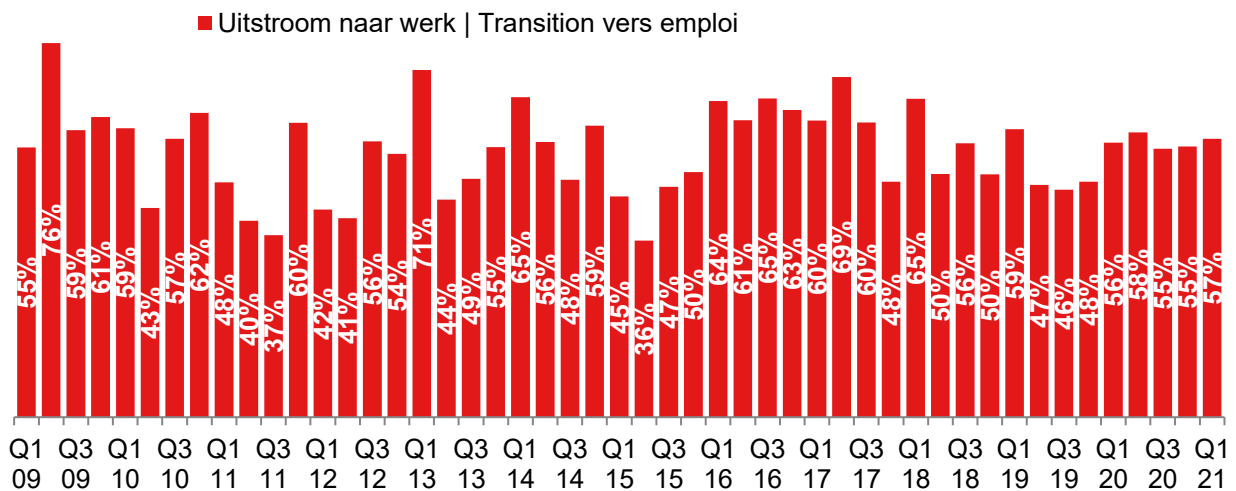


Uitstroom naar werk in Q1 2021

2.

BEËINDIGDE BEGELEIDINGEN NA EEN COLLECTIEF ONTSLAG

ACCOMPAGNEMENTS TERMINÉS APRÈS UN LICENCIEMENT COLLECTIF



Uitstroom naar werk in Q1 2021