

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

Samenvatting

Uit de cijfers en uit adviezen van experts blijkt dat de corona-epidemie zal leiden tot een toename van faillissementen en herstructureringen van bedrijven en bijgevolg ook tot een toename van het aantal werknemers dat bedreigd of getroffen wordt door een herstructurering of ontslag. Om ons hierop voor te bereiden, en conform het Vlaams regeerakkoord en het Vesoc-akkoord 'alle Hens aan dek', maken we een prioriteit van een proactief en activerend herstructurerings- en ontslagbeleid.

Deze conceptnota biedt een kader om te antwoorden op de uitdagingen waar Vlaanderen mee geconfronteerd zal worden. Het concept vertrekt vanuit de ambitie om werknemers te versterken in hun loopbaan, ook wanneer een ontslag dreigt en dit een onvermijdelijke stap is voor de werkgever. We willen hiervoor komen tot een **proactief en activerend** beleid waar **competentieversterking**, het ondersteunen van **interne en externe werk-naar-werk transities** en **maatwerk** de rode draad vormen. We richten ons met deze nota op getroffen van een faillissement, herstructurering of ontslag en in eerste instantie zijn de voorstellen gericht op getroffen werknemers maar waar zinvol wordt de voorgestelde dienstverlening ook aangeboden aan de getroffen ondernemers of zelfstandigen.

Het actieplan in deze conceptnota schuift 15 acties naar voor en valt uiteen in drie luiken:

- de periode waarin jobs onder druk staan zonder dat er reeds sprake is van een intentie tot ontslag,
- de periode waarin de intentie om over te gaan tot ontslag geconcretiseerd is en
- de periode waarin het ontslag effectief heeft plaatsgevonden.

We formuleren acties op het Vlaamse niveau, maar benadrukken ook het belang van samenwerking met het federale niveau. We hebben immers een aantal hefboomen zelf in handen, maar zijn ook afhankelijk van het federale kader om te komen tot een krachtig beleid.

1. Beleidscontext

In het Vlaams Regeerakkoord 2019 – 2024 gaven we aan dat we ontslagen werknemers sneller willen helpen om hun volgende loopbaanstap te zetten. Als Vlaamse Regering formuleerden we daarom de ambitie om een beleid te ontwikkelen dat deze werknemers sneller perspectief biedt.

Als Vlaamse minister bevoegd voor Werk verruimde ik deze ambitie in mijn beleidsnota. Ik wil niet enkel focussen op ontslagen werknemers maar heb ook de ambitie om meer proactief op te treden. Dit wil ik doen door ondersteuning te bieden aan werknemers nog voor een (collectief) ontslag en/of herstructurering dreigt.

De corona-crisis en de dreigende ontslagen maken de aandacht voor herstructureringen en (collectief) ontslag bijzonder actueel. In het VESOC-re lanceplan voor de arbeidsmarkt 'Alle Hens Aan Dek' hernamen we daarom de ambitie als Vlaamse Regering om samen met de sociale partners tot een krachtig antwoord te komen. Uit cijfers blijkt deze focus terecht. Zo voorspelt het Planbureau in februari 2021 een tewerkstellingskrimp van -0,6% voor gans België. In april 2021 communiceerde de Nationale bank dat in haar laatste ERMG-enquête zowat 5 % van de respondenten verwachtte failliet te gaan tijdens de komende zes maanden.

Tegelijkertijd, en sneller dan verwacht, wordt Vlaanderen opnieuw geconfronteerd met een toenemende schaarste aan arbeidskrachten en een structurele mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De coronacrisis heeft dit probleem niet doen afnemen en nu de economie opnieuw aantrekt manifesteert het zich in alle hevigheid. Dit vereist eveneens actie maar biedt tegelijk kansen voor mensen die bedreigd worden door ontslag.

Ik wil dit doen in nauw overleg met het federale niveau. In zijn federale beleidsverklaring, stelt de federaal minister van Werk en Economie dat de federale regering instrumenten zal voorzien die het mogelijk maken de werkgelegenheid bij een collectief ontslag te vrijwaren. In overleg met de sociale partners zal worden nagedacht over de manier waarop collectieve ontslagen kunnen worden voorkomen en hoe er concrete actie tegen kan worden ondernomen. In dit kader zal de federale regering, in samenspraak met de sociale partners, nagaan hoe uitvoering kan worden gegeven aan artikel 39ter van de arbeidsovereenkomstenwet. De doelstelling is om werknemers te stimuleren en hun loopbaanmobiliteit in de hand te werken. Deze doelstelling sluit ook aan bij de ambities van de Vlaamse regering.

2. Cijfers

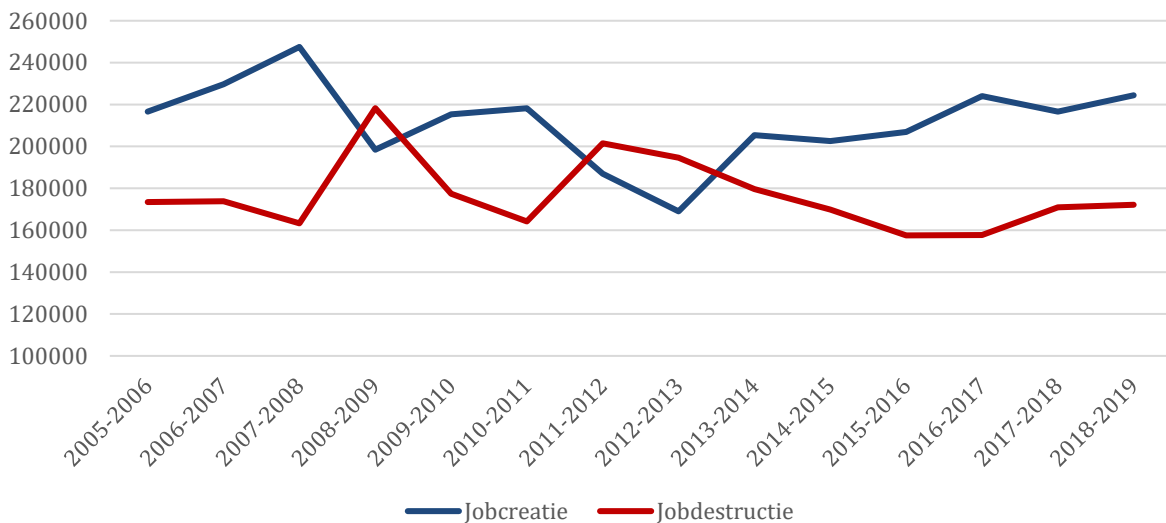
De coronacrisis heeft de Vlaamse arbeidsmarkt grondig door elkaar geschud. Aan de ene kant zagen we een gigantische opstoot van tijdelijke werkloosheid, een stevige toename van de werkloosheid op heel korte tijd en een forse terugval van de uitzend- en vacaturemarkt. Aan de andere kant zagen we een radicale omslag naar (verplicht) telewerken en digitaal leren en bijzonder veel creativiteit en weer- en wendbaarheid bij ondernemingen en hun werknemers.

Nu de vaccinering loopt, kondigt er zich een nieuwe periode aan. Een periode waarin de economie kan herstellen naar een nieuw evenwicht en waar een afbouw van de ondersteuningsmaatregelen mogelijk is. De vraag is wat de impact zal zijn op de Vlaamse ondernemingsdynamiek en de arbeidsmarkt op lange termijn.

2.1. Lessen uit verleden

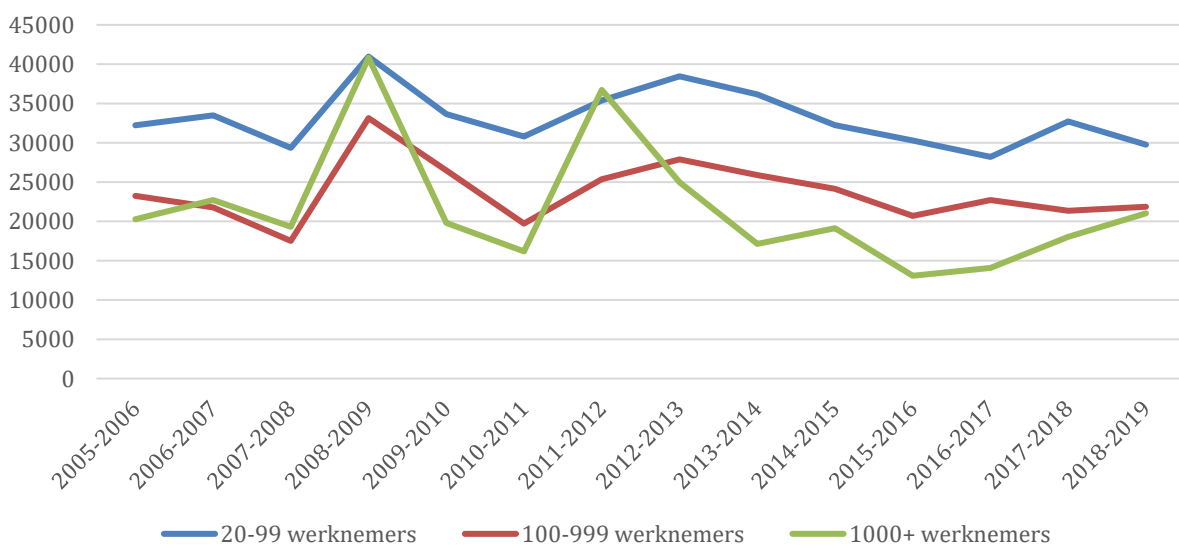
Jobdestructie, door faillissement of (collectief) ontslag, is sterk conjunctuurgebonden. Tijdens voorbije crisissen, zoals in 2008-09 en 2011-13, zagen we telkens sterke pieken in de destructie van jobs in België. Bij het uitbreken van de crisis gaat het niveau van jobdestructie snel omhoog, maar nadien zakt de jobdestructie snel weer naar het pre-crisisniveau. Jobcreatie vertoont het omgekeerde patroon, met duidelijke dalen in crisisjaren, al verloopt het herstel naar een pre-crisisniveau vaak iets langzamer. Gedurende de acute crisisjaren ligt het niveau van jobdestructie ook hoger dan dat van jobcreatie, waardoor het aantal beschikbare vacatures mogelijk ook te laag is om alle slachtoffers van de crisis snel een nieuwe plaats te geven. Eens de crisis voorbij is, wordt de som van jobcreatie en -destructie steeds weer (ruim) positief, en ontstaan er weer meer kansen voor werkzoekenden.

Figuur 3 Jobcreatie en -destructie (België). Bron: Dynam-Reg, obv RSZ



Wanneer we de jobdestructiecijfers opsplitsen naar ondernemingsgrootte, valt op dat de conjunctuurgevoeligheid versterkt naarmate de onderneming groter wordt. In ondernemingen met meer dan 1000 werknemers verdubbelt de jobdestructie in crisisjaren, terwijl deze in kmo's slechts beperkt stijgt.

Figuur 4 Jobdestructie volgens ondernemingsgrootte (België). Bron: Dynam-Reg, obv RSZ



2.2. Impact van de huidige crisis

We stellen vast dat de Belgische economie zich sneller dan verwacht herstelt van de Corona-klap die ze in 2020 kreeg. Het Federaal Planbureau voorspelt dat het Belgisch BBP zijn pre-crisisniveau terug zal bereiken in het voorjaar van 2022. In 2021 komt dit overeen met een groei van 5,5%, voor 2022 raamt men een groei van 2,9%. De werkgelegenheid bleef – mede dankzij de steunmaatregelen – relatief goed gevrijwaard tijdens de Corona-crisis en de werkloosheidsstijging bleef ook eerder beperkt. Vooral kortlopende contracten gingen verloren. Het Planbureau schat wel dat de afbouw van steunmaatregelen (tijdelijke werkloosheid, overbruggingskrediet) dit najaar nog gepaard zal gaan met bedrijfssluitingen en jobverlies. Men schat daar op Belgisch niveau voor 2022 dus maar een zeer beperkte toename in de werkgelegenheid (+ 8.900 personen). Tegelijk wijst het Planbureau erop dat het terugschroeven van steunmaatregelen ook tot stijgende werkloosheidscijfers zal leiden; men verwacht daar pas terug een daling vanaf de tweede helft van 2022.

De cijfers van de *Economic Risk Management Group* (ERMG) geven ons een meer gedetailleerd inzicht in de sectoren die het zwaarst getroffen worden, al laten ze ons niet toe om harde prognoses te maken. Het gaat onder meer om de horeca, de evenementensector, de logistiek, de reisbureaus, en de niet-medische contactberoepen. Deze sectoren hadden doorheen de crisis bovengemiddeld grote aandelen werknemers in tijdelijke werkloosheid. In de horeca bleef lang meer dan 60% van de Belgische werknemers op tijdelijke werkloosheid. Daar zien we in de recentste cijfers wel een grote daling, met 16,4%. Ook in de evenement- en vrijetijdssector daalde het cijfer van ruim boven de 50%, naar 20,1% in juni '21. Bij de niet-medische contactberoepen, bedroeg het cijfer in juni '21 10,2%. Een hoog cijfer in juni '21 vinden we bij de reisbureaus, met nog steeds 48,4% tijdelijk werkloze werknemers. We merken bij sommige sectoren ook grotere omzetsdalingen dan het Vlaams gemiddelde (8,7% in juni 2021). Bij de horeca gaat het om een daling van 31,1%, bij de evenementensector 50,9%, en bij de reisbureaus 48,4%. We merken ook dat de luchtvaart, de retail non-food en de niet-medische contactberoepen nog steeds omzetsdalingen rapporteren die hoger zijn dan gemiddeld. Bovendien rapporteren zelfstandigen een flink hogere omzetsdaling (gemiddeld 19,7%) dan gemiddeld. De gemiddelde omzetsdaling bij ondernemingen met 1-250 werknemers valt beter mee: 6,6%.

De ondernemingen die harder getroffen worden door de coronacrisis, zoals de restaurants en cafés, hebben sterk op tijdelijke werkloosheid gesteund en verwachten dus ook een relatief grotere krimp in het aantal werknemers en meer faillissementen tegen het eind van 2021. We moeten daarom een aanbod hebben voor tijdelijke werkzoekenden in deze sectoren maar ook maatregelen voorzien om werknemers te ondersteunen in het geval van dreigend of effectief (collectief) ontslag en herstructurering.

2.3. De structurele krapte blijft

Vlaanderen wordt, sneller dan verwacht, opnieuw geconfronteerd met een toenemende krapte en structurele mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De coronacrisis heeft dit probleem niet doen verdwijnen en nu de economie opnieuw aantrekt manifesteert het zich in alle hevigheid.

Het aantal openstaande vacatures bevindt zich terug ruim op pre-crisisniveau, met 55.384 openstaande vacatures in mei 2021. Tegelijk zien we een daling in het aantal niet-werkende werkzoekenden (168.800 in mei 2021), wat overeenkomt met een daling van 14,9% op jaarbasis en het laagste aantal sinds 2008. Ook de uitzend- en vacaturemarkt herstellen zich langzaam maar zeker van de Coronacrisis. Intussen neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe. De combinatie van stijgende aantallen vacatures en een daling in de aantallen werkzoekenden leidt tot een daling van de spanningsratio: momenteel zijn er nog 3,8 niet-werkende werkzoekenden per openstaande vacature. Hiermee zijn we terug beland bij de krapte-situatie uit 2019. Bij hooggeschoolden zijn er op vandaag nog amper 2,1 NWWZ per openstaand vacature, een bijzonder laag cijfer. In heel wat sectoren en

beroepen (verpleegkundigen, technici, werkleiders, ..) zijn er zelfs minder werkzoekenden met interesse in de job dan dat er (op hetzelfde moment) openstaande vacatures zijn.

De toenemende krapte wordt nog verder in de hand gewerkt door een dalende bevolking op arbeidsleeftijd: tegenover elke 10 werknemers die op pensioen gaan, staan er straks nog maar 8 instromers klaar om hen te vervangen. We kijken in Vlaanderen aan tegen een vervangingsvraag van gemiddeld 75.000 mensen per jaar, en dit op het moment dat de vergrijzingskosten (pensioenen, gezondheidszorg, ...) hoog oplopen.

Tegelijk lijken werkgevers in Vlaanderen te rekenen en te hopen op een snelle inschakeling van hun tijdelijk werkloze werknemers eens de arbeidsmarkt aantrekt. De krapte van de Vlaamse arbeidsmarkt lijkt zich immers te weerspiegelen in hoe Vlaamse werkgevers tijdelijke werkloosheid inzetten (Struyven et al., 2021). Uit recent onderzoek blijkt dat Vlaamse werkgevers de tijdelijke werkloosheid relatief meer spreiden over hun werknemers dan in andere Gewesten, waardoor werknemers minder dagen per maand tijdelijk werkloos zijn. Een verklaring is dat werkgevers de band met hun werknemers zo goed mogelijk willen behouden, om een snelle inschakeling te verzekeren, eens de arbeidsmarkt opnieuw aantrekt of de sector versoepelt. Met andere woorden, zelfs tijdens een crisisperiode zoals de coronacrisis blijven Vlaamse werkgevers rekening houden met de structurele krapte op de arbeidsmarkt en wil men inzetten op het behoud van talent in de eigen onderneming.

3. Doelstellingen

Met deze nota expliciteren we de Vlaamse visie met betrekking tot de ondersteuning van werknemers die bedreigd én getroffen worden door ontslag. Overeenkomstig het Vlaams Regeerakkoord en mijn beleidsnota focussen we hierbij op de situaties waarin er:

- jobs onder druk staan zonder intentie of betekening van (collectief) ontslag (preventieve luik).
- een reële ontslagdreiging is met intentie of betekening van (collectief) ontslag (proactieve luik)
- een ontslag heeft plaatsgevonden (reactieve luik).

We willen komen tot een meer **proactief en activerend** beleid waarbij we vertrekken vanuit de ambitie om harde ontslagen te vermijden. **Competentieversterking**, de ondersteuning van **interne en externe werk-naar-werk transitie**s en **maatwerk** vormen hierbij de rode draad. We zetten hiertoe in op:

- een tijdige *reskilling* van werknemers, zodat wordt geanticipeerd op zich aankondigende markt- en contextwijzigingen, en aandacht voor levenslang leren,
- *gerichte werk-naar-werk* transitie (intern of extern) voorafgaand aan effectieve ontslagen, zodat de focus meteen toekomstgericht is naar een nieuwe betrekking.
- Een begeleiding op maat na het ontslag.

We werken tevens toe naar een concreet actieplan gericht op de korte en de lange termijn. Op deze manier willen we verduidelijken hoe we aan het werk gaan met de uitdagingen waar Vlaanderen mee geconfronteerd wordt.

We formuleren acties op het Vlaamse niveau, maar benadrukken ook het belang van samenwerking met het federale niveau. We hebben immers een aantal hefboomen zelf in handen, maar zijn ook afhankelijk van het federale kader om te komen tot een krachtig beleid.

4. Wat gebeurt er al inzake herstructurering en (collectief) ontslag?

Vlaanderen beschikt vandaag al over verschillende instrumenten om mensen te versterken wiens loopbaan onderbroken werd door een herstructurering of faillissement. Het merendeel ervan zijn geoperationaliseerd naar aanleiding van nieuwe bevoegdheden in het kader van de 6^{de} SHV.

De goedkeuring van het outplacementaanbod

Vlaanderen is bevoegd om bij collectieve herstructureringen het outplacementaanbod goed te keuren. Het toetsingskader is gebaseerd op de voorwaarden in CAO82bis. De goedkeuring van het outplacementaanbod verloopt via een **regionale toetsing**. Deze regionale toetsing gebeurt aan de hand van een gestandaardiseerd toetsingskader. Zo moet er onder meer voldaan worden aan de kwaliteitsvereisten zoals bepaald in cao 82 bis. Slechts indien het outplacementaanbod conform deze criteria is, wordt het goedgekeurd. Indien het aanbod niet voldoet, wordt aan het bedrijf gevraagd om het outplacementaanbod bij te sturen.

Met betrekking tot de regionale toetsing werden er in 2020 39 aanvraagdossiers in het kader van regionale toetsing ingediend en afgehandeld. Dit zijn 6 dossiers minder dan in 2019 (-13%). Vermoedelijk liggen de steunmaatregelen van de overheid naar aanleiding van Corona aan de basis van deze daling.

| Regionale toetsing | 2019 | 2020 |
|---|-------------|-------------|
| Aantal dossiers | 45 | 39 |
| Aantal met ontslag bedreigde werknemers | 2618 | 3833 |

Tewerkstellingscellen

Een tewerkstellingscel ('TWC') is bedoeld om ontslagen werknemers zo snel mogelijk aan een nieuwe passende job te helpen.

In geval van een collectief ontslag wordt een specifieke tewerkstellingscel opgestart. Dat is het geval wanneer in de loop van een periode van 60 dagen een bepaald aantal werknemers wordt getroffen:

- minstens 10 werknemers in ondernemingen met minder dan 100 werknemers;
- minstens 10% van het personeelsbestand in de ondernemingen met 100 tot 300 werknemers;
- minstens 30 werknemers in ondernemingen met meer dan 300 werknemers.

De tewerkstellingscel blijft bestaan zolang de laatste (golf van) ontslagenen zich hierin wettelijk gezien moeten inschrijven.

Binnen de TWC wordt aan de getroffen werknemers outplacement aangeboden. Het is de stuurgroep van de TWC die erop toeziet dat de outplacementbegeleiding correct en kwaliteitsvol uitgevoerd wordt en dat ook de eventueel overige afspraken uit het sociaal plan worden nagekomen.

In voormelde stuurgroep zetelen steeds VDAB (voorzitter), de representatieve vakbonden, de ex-werkgever, het outplacementkantoor en eventueel een sectoraal opleidingsfonds.

Het is door het zich inschrijven in deze tewerkstellingscel dat de werkzoekende een aantal rechten verwerft. Dit zijn, naast de outplacementbegeleiding, een verminderingsskaart herstructureringen en een inschakelingsvergoeding.

Het sociaal interventiefonds

Het sociaal interventiefonds financiert de outplacementbegeleiding van bedrijven in het Vlaamse Gewest die zelf niet (meer) over de noodzakelijke financiële middelen beschikken om een

ontslagbegeleiding te bekostigen. Dit is het geval, voor werknemers die werkloos worden ten gevolg van een faillissement, gerechtelijk akkoord, ontbinding van een vzw door kennelijke staat van onvermogen en voor ondernemingen in moeilijkheden die bewijzen zelf geen middelen meer te hebben.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal personen die een outplacement hebben gevolgd dat gefinancierd werd door het SIF. Het stijgend aantal begeleidingen valt op. Het hoge aantal in 2019 is toe te schrijven aan het faillissement van Thomas Cook, dat voor een instroom van ± 350 personen zorgde. De stijging in 2020 illustreert dat er toch een stijging moet zijn geweest van het aantal ontslagen na faillissement ten gevolg van de Coronacrisis, zoals het dossier Swissport.

| SIF | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------|------|------|------|------|
| # begeleidingen | 695 | 749 | 1155 | 2602 |

De terugbetaling van outplacement bij collectief ontslag

Sinds de 6e staatshervorming is Vlaanderen bevoegd voor de terugbetaling van outplacement bij collectief ontslag.

Een werkgever in herstructurering kan onder bepaalde voorwaarden een gedeeltelijke terugbetaling van de outplacementkosten bekomen. De aanvraag tot terugbetaling moet ingediend worden bij de VDAB. De terugbetaling van de outplacementkosten is van toepassing op ondernemingen waarbij:

- Het collectief ontslag plaatsvindt in een technische bedrijfseenheid van de werkgever in het Vlaams Gewest; én
- Er werknemers in het Vlaams Gewest tewerkgesteld blijven worden.

Deze tweede voorwaarden hebben we in Vlaanderen geïntroduceerd om te vermijden dat bedrijven die hun productie volledig delokaliseren nog zouden kunnen genieten van deze steunmaatregel.

De bedragen van de terugbetaling zijn afhankelijk van de leeftijd van de werknemer (grens op 45 jaar) en van het feit of deze een nieuwe betrekking heeft gevonden. De werkgever krijgt standaard 360 (-45jaar) of 720 euro (+45 jaar) als hij outplacement aanbiedt. Als de werknemer aan het werk is 3 maand na het einde van de outplacementbegeleiding krijgt de werkgever nog 90 (-45j) of 180 euro (+45j) extra (=resultaatsvergoeding). De terugbetaling kan nooit meer bedragen dan wat de werkgever betaald heeft voor de outplacementbegeleiding. In 2020 werd door VDAB voor een totaal van € 273.520,24 terugbetaald door VDAB, met volgende verdeling:

| | Aanbod outplacement | Resultaatsvergoeding |
|-----|---------------------|----------------------|
| 45- | € 57.951,32 | € 6.570,00 |
| 45+ | € 191.898,92 | € 17.100,00 |

Het opleggen van sancties aan werkgevers bij gebrek aan outplacement

Sinds de 6e staatshervorming is Vlaanderen ook bevoegd voor het opleggen van sancties aan werkgevers bij gebrek aan outplacement. Hier dient wel de federale regelgeving gevolgd te worden, en die voorziet enkel in sancties voor werkgevers wanneer zij onder het bijzonder individueel outplacementstelsel vallen (dus minstens 45j en 1j anciënniteit).¹ Komt de werkgever zijn

¹Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

verplichtingen niet na, dan kan hij een sanctie oplopen. Het bedrag van de bijdrage wordt vastgelegd op 1.800 euro.

De gedragscode (CERTO)

Sinds 11 december 2009 reikt een certificeringsorgaan CERTO (samenwerking tussen VDAB en Federgon), een kwaliteitslabel uit voor bureaus die outplacementactiviteiten verstrekken volgens een model van zelfregulering. Zo kunnen outplacementbureaus de kwaliteit van hun diensten aan de betrokken bedrijven en werknemers garanderen. Dit heeft voornamelijk gevolgen voor de afspraken op het vlak van registratie en uitwisseling van gegevens tussen het outplacementkantoor en VDAB en voor de professionalisering van de outplacementconsulenten. Daarnaast voorziet CERTO een gedragscode met duidelijke kwaliteitsvoorwaarden. We bekijken met Federgon of het label beter kan worden ingezet.

Warme overdracht na outplacement

Een warme overdracht houdt in dat de deelnemers van outplacementbegeleiding die na einde van die begeleiding niet uitgestroomd zijn naar werk, opgevangen worden door VDAB. Het streefdoel is om een overdracht tussen het outplacementkantoor en VDAB te laten plaatsvinden binnen de 3 maanden na het einde van de outplacementbegeleiding.

Conclusie

Vooraf sinds de 6^{de} Staatshervorming beschikt Vlaanderen over een aantal bevoegdheden om er voor te zorgen dat werknemers getroffen door een collectief ontslag opnieuw richting de arbeidsmarkt worden begeleid. 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.

5. Knelpunten

Om de loopbaanzekerheid van werknemers te versterken is het nodig om in te zetten op een vernieuwde beleidsvisie op herstructureringen en (collectief) ontslag. We ondervinden volgende knelpunten:

- Bij moeilijkheden gaat de aandacht naar het kernbedrijf dat overstag dreigt te gaan. Een groot faillissement kan echter talrijke kleinere bedrijven (en zelfstandigen) in zijn kielzog meetrokken, waarnaar nauwelijks aandacht gaat. Een **omgevingsscan van de ketens rond een kwetsbaar bedrijf** krijgt momenteel te weinig aandacht.
- **De procedure inherent aan de Wet Renault kan soms lang duren (zie bijlage 1).** In bijna de helft van de gevallen duurt de procedure minder dan 60 dagen en gaat dit dus redelijk snel. In 10% van gevallen duurt de periode echter meer dan 150 dagen. Hoewel deze procedure belangrijk is om werknemers te informeren en voldoende te betrekken, is een **te lange periode van onzekerheid** nefast voor de werknemers. Bovendien verliezen ze hierdoor mogelijks competenties, arbeidsritme en motivatie, en wacht men te lang met vooruitkijken naar nieuwe kansen op de arbeidsmarkt.²
- **Opgebouwde (ontslag)rechten die zouden verloren gaan bij een proactieve benadering** bemoeilijken proactieve werk-naar-werk transitie. Vanuit beleidsperspectief is dat een ongelukkige focus, want hoe langer werknemers afwezig zijn van de arbeidsmarkt, hoe moeilijker om hen opnieuw te activeren. De werknemer en onderneming zouden een stimulans moeten

² cf. Hoge Raad Werkgelegenheid, 2013; Baert e.a., 2020.

hebben bij een vlotte werk-werk transitie zonder dat de werknemer in de werkloosheid zou terecht komen. Deze is op heden niet aanwezig.

- Loopbaantransities worden door het systeem³ afgeremd waardoor nuttige stappen op het vlak van de loopbaan worden gehinderd. Dit **gebrek aan algehele loopbaanmobiliteit** is ongunstig in een situatie waarbij het percentage van ondernemingen dat een faillissement waarschijnlijk acht, nog steeds aanzienlijk is. De sectoren die het zwaarst getroffen worden door de crisis zoals de horeca (18%), de cultuur-en eventsector (16%) hebben ook de hoogste verwachte faillissement-percentages. In deze sectoren zijn kwetsbare werknemers oververtegenwoordigd, denk maar aan jongeren, kortgeschoolden, alleenstaanden, huurders, en mensen met deeltijdse of tijdelijke contracten. Zij lopen dus een verhoogd risico om in de werkloosheid terecht te komen.
- De **uitstroom naar werk na collectief outplacement** (meting 3 maand na outplacement) bedroeg respectievelijk 42,3%, 34,5% en 36,2% van 2018-2020. De uitstroom is het laagst voor laaggeschoolden en 50+ers. We bekijken met de sector en VDAB hoe we de uitstroomratio kunnen verhogen. De tevredenheidsgraad met betrekking tot individueel en collectief outplacement is niettemin hoog, respectievelijk 91.6 procent en 82%. Een hogere intensiteit van de outplacementtrajecten is wenselijk. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat het traject meer op maat van de betrokkene moet worden vormgegeven en dat een grotere aandacht voor competentieversterking (via de detectie van opleidingsnoden, doorverwijzing en ondersteuning van outplacementkantoren met data en prognoses) aangeraden is.⁴ Het federale kader (cao 82 bis) is vandaag echter te complex en rigide om deze intensiteit te verhogen (cf. een opdeling in 3 fases van elk 20 uur verspreid over 12 maand). Het huidige outplacementkader, en met name de opdeling in fases, laat het ook niet toe dat opleidingen worden ingepast in het outplacementtraject (De Cuyper en Struyven, 2013).
- In haar advies stelt de SERV daarenboven vast dat het huidige aanbod aan ondersteuningsinstrumenten (waaronder de opleidingsincentives en de loopbaancheques), in het bijzonder bepaalde groepen van werknemers en zelfstandige ondernemers onvoldoende bereikt.

6. Actieplan

Preventieve acties – Dynamische loopbanen

We willen inzetten op dynamische loopbanen. Op deze manier vermijden we dat werknemers aan de slag blijven in een job zonder positief perspectief. Dit vraagt een andere mindset bij werkenden, maar ook bij werkgevers en sectoren, en bij de overheid om hen daarin te ondersteunen. Concreet moeten werkgevers competentienoden proactief in kaart brengen en breder investeren in de competenties van hun werknemers, werknemers moeten over hun brede loopbaan nadenken ook los van hun huidige functie en open staan voor opleiding, tijdelijke werkzoekenden moeten hun tijdelijke werkloosheid actief invullen, etc. Kortom we moeten een omslag maken van job-zekerheid naar breed loopbaan-denken. Deze omslag is niet vanzelfsprekend, we ondersteunen deze daarom met een brede communicatie en acties vanuit de overheid.

Het is een gedeelde verantwoordelijkheid die passende instrumenten vraagt. In dit luik bespreken we de acties die voorzien worden wanneer blijkt dat jobs onder druk staan nog voor er sprake is van een ontslag.

³ Denk hierbij aan verschillen in arbeidsvoorwaarden, sectorale verkokering, een beperkte leercultuur met gevolgen voor de inzetbaarheid van werknemers, verlies aan opgebouwde rechten, ...

⁴ Cuyper & Struyven, 2013

We zetten hiervoor in op (1) samenwerking via transitiepunten, (2) we voorzien de nodige ondersteuning ten aanzien van werkgevers, (3) we ondernemen gerichte acties ten aanzien van kwetsbare werknemers, en (4) we sensibiliseren sectoren.

1) Samenwerking via transitiepunten

Via transitiepunten werken we proactief aan de ondersteuning van loopbaantransities. Transitiepunten vormen het kader waarbinnen we in brede lokale partnerschappen (sectoren, opleidingsverstrekkers, WG- en WN organisaties, ...) transities faciliteren over ondernemingen en sectoren heen. De ervaringen vanuit het proefproject *Careerflow* en het pilootproject met AVIATO voor de luchthavenregio begin 2021, waarbij ook specifiek aandacht was voor tijdelijk werkzoekenden en werk-naar-werk transities, worden gebruikt in de voorbereiding van de uitrol van de transitiepunten in het 2022. We richten ons daarbij in eerste instantie op **ondernemingen die zwaar getroffen zijn door de coronacrisis**. We volgen de effecten van deze aanpak nauwgezet op met het oog op verduurzaming van de geleerde lessen.

Vanuit zijn connector- en regisseursrol zal VDAB faciliterend werken ten aanzien van deze brede partnerschappen van sectoren, opleidings- en onderwijsverstrekkers, werkgevers- en werknemersorganisaties, Syntra's, kennisinstellingen,... Bijvoorbeeld door partners samen te brengen en via het verstrekken van actuele informatie over de arbeidsmarkt of het detecteren van opportuniteiten via de provinciale en sectorale werking van VDAB. We bekijken met het departement Werk en Sociale Economie en steunpunt WSE hoe we op basis van relevante databronnen problematische ondernemingen en sectoren beter in kaart kunnen brengen om zo nog gerichter hierrond te kunnen werken.

Vanuit de overheid ondersteunen we deze transitiepunten door middel van o.m. competentiechecks - en prognoses, opleiding, etc.

2) Ondersteuning van de werkgever: competentiechecks -en prognoses

Flankerend aan de transitiepunten bieden we ondersteuning aan ondernemingen zodat er meer ingezet kan worden op de ontwikkeling en uitvoering van competentiechecks, -coaching en het opzetten van competentieversterkende trajecten voor de werknemers.

Door de (latent) aanwezige en benodigde competenties, alsook het competentieversterkend traject, zichtbaar te maken willen we transities tussen sectoren faciliteren. Ook wanneer er geen directe, objectieve match in competenties is.

We willen via deze checks ook inzetten op een versterkte aandacht en ondersteuning van levenslang leren binnen ondernemingen door de link te maken met het uitgebreid opleidingsaanbod op dat vlak binnen AHAD alsook naar de Vlaamse opleidingsincentives.

3) Ondersteuning van de werknemer: focus op bekendmaking van het bestaande aanbod en sensibilisering

In 2021 zal VDAB **outreaching werken naar kwetsbare werknemers** zodat ze gecoacht kunnen worden door een (digitale) loopbaancoach en/of doorverwezen worden naar bestaande en vernieuwende opleidingstrajecten (onder andere in het kader van de ESF-oproep 21ste -eeuwse vaardigheden). VDAB zal bovendien inzetten op tools en scans waarmee werkenden op eigen initiatief hun (generieke) competenties kunnen screenen.

Werknemers moeten ook zelf een competentiecheck kunnen inzetten. Zo maken we competenties zichtbaar en leggen competentienoden bloot. De werkenden kunnen zich zodoende beter ontplooiën in hun loopbaan en gericht inzetten op bv. opleiding, coaching en begeleiding. Ook de werknemersvertegenwoordigers kunnen in het bedrijf een rol spelen. Ze kunnen mee het opleidingsbeleid en HR-beleid ondersteunen en de werknemers bewust maken en enthousiasmeren om gebruik te maken van het brede (online) aanbod dat VDAB en partners aanbieden.

Ook met andere initiatieven vanuit het VESOC-akkoord 'Alle Hens aan Dek' komen we hieraan tegemoet waaronder de leer- en loopbaanrekening en het breed digitaal loopbaanplatform. We bekijken hoe andere loopbaaninstrumentarium, waaronder de loopbaancheque, verder ingezet kunnen worden conform het experten advies.

4) Responsabilisering en sensibiliseren van sectoren: bilaterale samenwerkingsovereenkomsten, sectorconvenants en intersectoraal adviseurs

In onze samenwerking met de sectoren sensibiliseren we rond interne loopbaanbegeleiding. Ook zal VDAB in de hernieuwde bilaterale samenwerkingsovereenkomsten met sectoren de promotie van het werken met competenties en het aanbieden van interne loopbaanperspectieven inschrijven. Die promotie wordt zowel via digitale kanalen gerealiseerd (cf. het instrumentarium voor werkgevers op de website van VDAB) als door sectorconsulenten en accountmanagers.

Ook de sectorconvenants vormen een opportuniteit voor de sectoren om met jobmobiliteit aan de slag te gaan. Via een intersectorale toets en een relancetoets (waarin concrete engagementen worden opgenomen) en de inzet van **intersectorale adviseurs** (o.a. rond jobmobiliteit en werkbaar werk) willen we (inter)sectorale initiatieven m.b.t. werk-naar-werk transitie detecteren, faciliterend werken ten aanzien van sectoren en initiatieven mee in gang steken. Via de sectorconsulenten zullen we werkgevers ook aansporen om deel te nemen aan de transitiepunten en gebruik te maken van competentiechecks.

Proactieve acties – dynamische ontslagperiode

Vanaf het moment dat de intentie tot herstructurering is aangekondigd tot de eigenlijke herstructurering en collectief ontslag wordt het sociaal overleg opgestart. We geven dit overleg alle nodige ruimte. Vanuit de Vlaamse overheid willen we tegelijk de periode na de concretisering van de intentie om over te gaan tot ontslag, meer activerend invullen. We oefenen onze Vlaamse bevoegdheden maximaal uit om werknemers in deze fase te ondersteunen met verschillende acties. We bekijken hoe we een doorstart of heropstart van de onderneming kunnen ondersteunen en hoe we de werknemers ook kunnen bijstaan om hun loopbaan snel opnieuw in handen te kunnen nemen. Gezien de beleidskaders inzake herstructurering zich op het federale niveau bevinden, zullen we hiervoor ook in overleg gaan met de federale overheid.

5) Ondersteunen heropstart bedrijven

Herstructurerings leiden niet altijd tot de beëindiging of permanente inperking van de activiteiten. De realiteit is genuanceerder, bedrijven worden overgenomen of groeien opnieuw na een moeilijke periode. Met overbruggingsmaatregelen zoals tijdelijke arbeidsduurvermindering of tijdelijke economische werkloosheid helpen we bedrijven om tijdelijke terugval in activiteiten te overbruggen. Op deze manier kan menselijk kapitaal behouden blijven tegen het moment dat de activiteiten opnieuw aantrekken.

Met verschillende bestaande instrumenten vanuit economie, zoals waarborgen via Gigarant, helpen we ook om de heropstart of gezonde overnames te ondersteunen.

We versterken de ondersteuning vanuit Dyzo voor ondernemers in moeilijkheden. Dyzo begeleidt ondernemers ook m.b.t. een eventuele doorstart of naar een andere job als zelfstandige of werknemer.

6) *Ondersteunen getroffen ondernemers*

Ter ondersteuning van de noodzaak aan vele gerechtelijke regorganisaties die verwacht worden heeft VLAIO een aantal initiatieven genomen. Deze richten zich tot:

- Ondernemersrechtters
- Boekhouders/accountants
- Andere dienstverleners

Concreet:

1. Samenbrengen van alle relevante info en tool op 1 webpagina binnen www.vlaio.be
 - a. Tools zoals elementen uit startersgids, e-modules van Syntra
 - b. Opleidingen en begeleiding binnen netwerk (Syntra, Contract Ondernemerschap)
 - c. Aanbod Dyzo
 - d. Gratis opleidingsaanbod VDAB
2. Afspraken met VLAIO-dienstverleners rond aangepaste communicatie
3. Aanpassen tools inzake terminologie en accenten richting 'ondernemers in moeilijkheden'
4. Informatiesessie 'hoe ondernemer in moeilijkheden ondersteunen?'
5. MOOC 'ondernemingsplan' – geïntegreerde open online cursus op te stellen via opdracht in open call ondernemerschapsvorming (Syntra): sommige onderdelen bestaan al

We hebben ondertussen een specifieke website-pagina gemaakt en geven ook informatie aan VLAIO-netwerk over wetgeving inzake gerechtelijke reorganisatie. <https://www.vlaio.be/ondernemen-na-corona>

Daarnaast is er ook een versterkte ondersteuning vanuit Dyzo.

7) *Continuering van de doorstarttrajecten*

In lijn met het expertenadvies (Baert e.a. 2020) versterken we vanuit Vlaanderen de doorstarttrajecten. Met de doorstarttrajecten brengen syndicaal afgevaardigden het aanbod van VDAB vroegtijdig onder de aandacht en bieden ze de eerste psychosociale begeleiding gedurende de informatieprocedure zoals omschreven in de Wet Renault. Met het oog op de herstructureringen die er mogelijks aankomen, bekijken we de beschikbare capaciteit binnen de verschillende projecten en spiegelen deze aan de noden op het terrein om het aanbod waar nodig te versterken.

Op deze manier willen we werknemers die met ontslag bedreigd zijn sneller benaderen en voorbereiden op een loopbaanheroriëntatie. We bekijken met VDAB en sociale partners of en hoe we deze werkwijze kunnen uitbreiden naar bedrijven zonder syndicale vertegenwoordiging. We bekijken met VDAB of de volledige aanpak een structureel kader en duurzame financiering kan krijgen.

8) *Verkenning van doorstart-methodieken met stage (samen met de sociale partners)*

Overeenkomstig het SERV advies 'Iedereen aan boord' (2020) verkennen we de mogelijkheid om nieuwe/creatieve formules uit te werken zoals doorstartbegeleiding waarbij ervaren werknemers oriënterende, screenende en verkennende stages en opleidingen in andere bedrijven kunnen

doorlopen (dit eventueel gevolgd door een overstap naar dit bedrijf mits bepaalde modaliteiten). We kijken of ze als pilootproject een plaats kunnen krijgen binnen de transitieoproepen. We nemen hierbij de lessen mee uit initiatieven die reeds op dat vlak werden genomen. Zo is het belangrijk dat we de win voor elke betrokken partij voldoende duidelijk maken.

9) *Samenwerking met het federale niveau*

We treden in overleg met het federale niveau om bij een intentie tot collectief ontslag meer proactief te kunnen optreden met respect voor het sociaal overleg binnen de ondernemingen. Zowel de overheid, werknemer als werkgever hebben hierin een verantwoordelijkheid. Het nieuwe regelgevend kader dient volgende klemtonen te leggen:

- een tijdige *reskilling* binnen de onderneming, zodat wordt geanticipeerd op zich aankondigende markt- en contextwijzigingen: dit kan bereikt worden door binnen de ondernemingsraad de vakbonden tijdig te informeren over de uitdagingen die de markt- en contextwijzigingen met zich meebrengen. Ondernemingen gaan tijdig na welke profielen in de toekomst meer nodig zijn (cf. competentieprognose) zodat interne werk-naar-werk transities en omscholing worden ondersteund als alternatief voor een ontslag. Werkgever en vakbonden stellen gedurende de informatie- en consultatieprocedure verplicht een opleidingsplan op waarmee zoveel mogelijk geïmpacteerde profielen kunnen omgeschoold worden naar de in de toekomst benodigde profielen in de onderneming. Het opleidingsplan zou een verplicht onderdeel moeten zijn van een sociaal plan, met de nodige incentives voor de werknemers om effectief de opleiding te volgen. Een aanbod dat de loopbaancompetenties en loopbaanpositie van de werknemer versterkt speelt een cruciale rol om ook effectief te komen tot leerbereidheid.

Het is hierbij ook belangrijk om tijdig de getroffen onderaannemers in kaart te brengen. Vaak zijn onderaannemers sterk afhankelijk van een opdrachtgever, maar in het huidige beleidskader wordt er te weinig rekening gehouden met hen.

- *interne en externe werk-naar-werk transities voorafgaand aan effectieve ontslagen, zodat de focus meteen toekomstgericht is naar een nieuwe betrekking*: deze focus op werk-naar-werk transities kan versterkt worden door gedurende de informatie- en consultatieperiode een periode van **werk-naar-werk transities** in te bouwen. Hierbij worden mensen actief begeleid om elders aan de slag te gaan via een werk-naar-werk transitie. Deze begeleiding kan opgenomen worden door outplacementspelers of andere HR-dienstverleners. *Doorstartprojecten*, waarbij werknemers tijdelijk tewerkgesteld worden bij een andere werkgever (Cf. Serv, 2020) kunnen hier ook deel van uitmaken. Vanuit de Vlaamse overheid wordt een studie opgeleverd rond het faciliteren van werk-naar-werk transities in een brede context. Op basis van de inzichten in de studie concretiseren we onze vragen aan de federale overheid. De oplevering van het finale rapport is gepland in juni 2021.
- ook een snelle inschrijving bij VDAB moet mogelijk maken om zo snel mogelijk te starten met een begeleiding op maat richting de volgende loopbaanstap, zonder de outplacement te vervangen. We bewaken dat ook bij tijdelijke werkloosheid aandacht is voor een vlotte inschrijving bij VDAB, zonder hieraan sancties te koppelen.
- In het belang van de getroffen werknemers én ondernemingen dient er ook bekeken te worden via welke maatregelen een te lange procedures in het kader van de Wet Renault vermeden kan worden.

Reactieve acties: van ontslag naar doorstart

Hoewel we vertrekken vanuit de ambitie om ontslagen te vermijden, kunnen we niet uitsluiten dat werknemers toch ontslagen zullen worden. In dit laatste luik ondernemen we daarom acties ten aanzien van werknemers die daadwerkelijk getroffen worden door een ontslag. We voorzien hiertoe:

10) begeleiding voor werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding

Met VDAB voorzien we vanaf 2021 een begeleiding door partners voor kwetsbare werknemers (die zich verplicht moeten inschrijven bij VDAB om van dit aanbod gebruik te maken), waaronder werknemers in opzegtermijn of gedekt door een verbrekingsvergoeding. We gaan na of de verplichte inschrijving van ontslagen werknemers met een verbrekingsvergoeding 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. Deze begeleiding is gericht op:

- de VDAB klanten ondersteunen bij het vinden van een nieuwe job, met aandacht voor oudere werknemers
- ook voor getroffen zelfstandig ondernemers is begeleiding in deze moeilijke periode wenselijk leren omgaan met het (mogelijk) verlies van een job of arbeidsduurvermindering
- het in kaart brengen van de competenties van de werknemers
- het inschatten van de noden van de klant
- het aanbieden van ondersteuning op het vlak van oriëntering en solliciteren
- het bepalen welke competentieversterkende of andere intensieve acties nodig zijn ikv een traject naar (ander) werk.

We hebben hier in het bijzonder aandacht voor werknemers die niet in aanmerking komen voor outplacement, zoals kortgeschoolde jongeren met een beperkte werkervaring.

11) Intensivering van de begeleiding binnen het Sociaal Interventiefonds

Het Sociaal Interventiefonds ('SIF') van VDAB voorziet in de financiering van een outplacementbegeleiding voor werknemers die het slachtoffer zijn van een ontslag wegens faillissement of financiële moeilijkheden van de werkgever.

Hiervoor werkt VDAB, op basis van de wet op de overheidsopdrachten, samen met enkele private outplacementkantoren. Naast de traditionele acties die binnen een outplacementtraject aan bod komen, wordt binnen een SIF-outplacement extra aandacht gegeven aan het werken met het VDAB-werkzoekende dossier van de getroffen. Daarnaast is er eveneens een opleidingsbudget voorzien wanneer een opleidingsnood gedetecteerd wordt waaraan niet voldaan kan worden middels een VDAB-erkende opleiding.

In de nieuwe SIF tender, die aanvangt op 1 januari 2022, beperken we de periode waarover het outplacementtraject gespreid wordt om deze trajecten te intensifiëren. De 60 uren begeleiding worden dan binnen een tijdsspanne van 6 i.p.v. 12 maand gegeven. We monitoren de impact van deze beslissing op de kwaliteit van de dienstverlening en de doorstroom van de begunstigden naar een nieuwe job. Op basis hiervan evalueren we samen met de sociale partners welke bijstellingen op dat vlak wenselijk zijn op de lange termijn en welke lessen we kunnen trekken naar het brede outplacementbeleid.

12) Evaluatie Vlaams ondersteuningsaanbod

We blijven consequent adviseren over het activerend karakter van het sociaal begeleidingsplan, 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, waaronder de opvolging, of het toetsingskader bij.

Kleine en middelgrote herstructurende ondernemingen kunnen zich aansluiten bij de permanente tewerkstellingscellen van VDAB. In deze cellen zetelen vaste vertegenwoordigers van de vakbonden. Grotere ondernemingen die een eigen vakbondsvertegenwoordiging hebben op de werkvloer richten een ad hoc (ie. 'bedrijfseigen') tewerkstellingscel op. We bekijken of deze aanpak ook een meerwaarde kan betekenen om ook individuele of beperkte ontslagen op te vangen en welke aanpassingen hiervoor dan nodig zijn.

We evalueren of het systeem van terugbetaling van outplacement bij collectief ontslag voldoende incentives inhoudt om een kwalitatief en activerend outplacementaanbod te ondersteunen.

We bekijken met de sector en VDAB hoe we de uitstroomratio kunnen verhogen.

13) Intergewestelijke samenwerking

De gevolgen van een faillissement in Vlaanderen kan impact hebben op de tewerkstelling in de andere gewesten en omgekeerd. We bespreken met de andere gewesten de bestaande samenwerking, waaronder de oprichting van intergewestelijke tewerkstellingscellen, op dat vlak en gaan na of deze beantwoordt aan de actuele noden.

Momenteel zijn de regels inzake ondersteuning van getroffen werknemers niet afgestemd tussen de regio's. Hierdoor vallen sommige ontslagen werknemers in beide gewesten uit de boot. We gaan het gesprek aan met de andere gewesten om deze situaties te vermijden.

In het kader van intergewestelijke faillissementen maken we afspraken tussen VDAB en le Forem zodat elke Vlaming die ontslagen wordt binnen een Waals faillissement ook de gepaste begeleiding ontvangen. We doen hiervoor beroep op het Sociaal Interventiefonds om een outplacementaanbod te doen. We waken erover dat Vlaamse werknemers ook in Brussel minstens onder één systeem blijven vallen.

14) Samenwerking met de federale overheid inzake outplacement en een meer activerende ontslagvergoeding

We treden in overleg met de federale overheid om meer dan vandaag klemtonen te kunnen leggen vanuit Vlaanderen, procedures eenvoudig te houden én competentieversterking meer centraal te kunnen stellen. Dit vereist:

- de ontwikkeling van een uniek loket en een uniek informatieplatform voor de communicatie tussen de overheidsinstanties op de verschillende niveaus en werkgevers die overgaan tot een herstructurering of (collectief) ontslag⁵;
- het up to date houden van de website herstructureren.be, en uitbreiden met info voor alle getroffen partijen (ondernemingen, zelfstandigen en werknemers);
- een minder rigide en meer transparant en eenvormig federaal kader voor outplacement, zodat we Vlaams kunnen sturen om de intensiteit van outplacement te verhogen en verbreden. Er moet bij outplacementbegeleiding sterker worden ingezet op resultaat, met

⁵ Zie ook advies 2.184 van de NAR.

name een verhoging van de uitstroom naar werk. Hiertoe moet de outplacementbegeleiding voldoende kwalitatief en activerend zijn. Met een goed evenwicht tussen individuele en collectieve begeleiding en met voldoende aandacht voor competentieversterking. Dit betekent onder andere een herziening van het kader zoals vooropgesteld in cao 82 bis;

- dat de financiële engagementen die van de werkgever worden gevraagd in het kader van de transitie (ontslagvergoeding, outplacement, opleiding) maximaal ingezet moeten worden op het versterken van de loopbaan van de getroffen werknemer. Opleiding kan een essentieel deel uitmaken van ontslagbegeleiding, maar ontslagbegeleiding moet altijd maatwerk blijven. Hiervoor dient werk gemaakt te worden van het in de praktijk brengen van artikel 39ter van de arbeidsovereenkomstenwet. Hierbij zou 1/3de van de ontslagvergoeding dienen voor het nemen van activerende maatregelen. Dit conform het federaal regeerakkoord (pagina 37).

We nodigen de federale overheid uit om samen met de sociale partners dit artikel effectief tot uitvoering te brengen.

15) Europees Globalisatiefonds

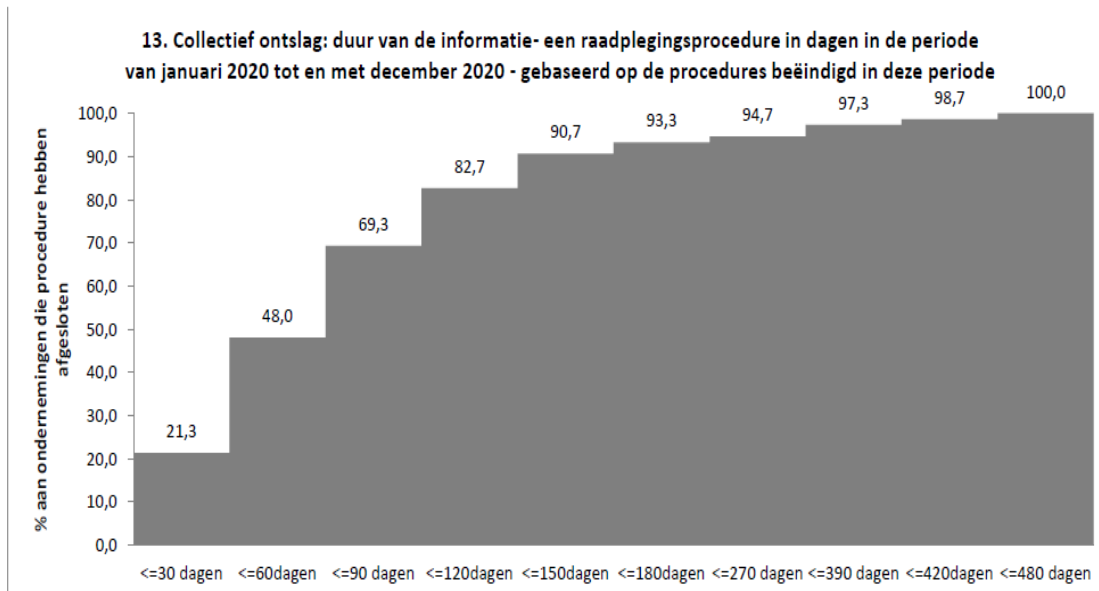
Met het Europees Globalisatiefonds zijn belangrijke budgetten beschikbaar om bij grootschalige ontslagrondes werknemers te re-integreren op de arbeidsmarkt. Dit kan door het financieren van leidingen en trainingen, herscholingen, outplacement, begeleiding bij de opstart van een eigen zaak, opvolging in de zoektocht naar nieuw werk, enz. Waar mogelijk doen we vanuit Vlaanderen beroep doen op deze Europese middelen om onze Vlaamse aanpak te versterken. We voorzien de nodige middelen om de slaagkans van aanvragen te maximaliseren.

Uitvoering actieplan

Een aantal acties opgenomen in het actieplan lopen reeds, andere zullen verder uitgewerkt en geconcretiseerd moeten worden. De vertaling hiervan in een concreter actieplan zal gebeuren in overleg met de partners in de VESOC-werkgroep. Hierover zal trimestrieel een update worden geven zolang de opvolging van het plan dit genoodzaakt.

Bijlage 1

Duur van de informatie- en raadplegingsprocedure in dagen in de periode januari 2020 tot en met december 2020



1 bron: fod waso

Uit bovenstaande figuur kan men opmaken dat van alle in de periode januari 2020 tot en met december 2020 betekende procedures bijna de helft van de procedure binnen 60 dagen na de aankondiging werden betekend. Meer dan twee derde van de informatie- en raadplegingsprocedures werd binnen 90 dagen betekend.

De gemiddelde duur van de informatie- en raadplegingsprocedure beëindigd in de periode januari 2020 tot en met december 2020 bedraagt 87 dagen. Rekening houdend met het feit dat er bij de berekening vier uitschieters zijn van zeer lange duur, is het ook nuttig de mediaan te berekenen: deze bedraagt 64 dagen. Ter vergelijking de kerncijfers van de vorige vijf jaren (2015: gemiddelde 76; mediaan: 64 – 2016: gemiddelde 86; mediaan 66 – 2017: gemiddelde 90; mediaan 80 - 2018: gemiddelde 81; mediaan 61 – 2019: gemiddelde 81; mediaan 66).