

Student: Dekeukeleire Shana  
Promotor: Vandenbroeck Erik  
Academiejaar 2014 - 2015  
Bachelor in het Sociaal Werk: Maatschappelijke Advisering

A series of several parallel, slightly curved diagonal lines in a light blue color, extending from the bottom left towards the top right of the page, passing behind the title.

# Outplacement: Een wet in transitie

Hogeschool Gent  
Faculteit Mens & Welzijn  
Opleiding Sociaal Werk  
Campus Schoonmeersen | Gebouw A  
Voskenslaan 362 | 9000 GENT



## Voorwoord

In dit voorwoord wil ik specifiek een aantal mensen bedanken.

Allereerst wil ik alle collega's binnen ACLVB Regio Gent bedanken voor de fijne samenwerking tijdens de afgelopen stageperiode. In het bijzonder wil ik mijn stagementor, Bonny, S. bedanken. Haar expertise op vlak van outplacement heeft mij een duidelijke kijk gegeven, waardoor ik op korte termijn zeer veel heb geleerd.

Ten tweede had ik graag iedere respondent bedankt voor de medewerking aan deze bachelorproef. Zonder jullie medewerking zou het onmogelijk geweest zijn om dit alles te verwezenlijken.

Verder zijn er nog zeer veel mensen die me bijgestaan hebben tijdens deze drukke periode. Vrienden en familie, hartelijk bedankt voor jullie hulp en steun. Ik had het zonder jullie niet gekund.

Ik heb zoveel bijgeleerd de afgelopen maanden, en hiervoor wil ik één persoon in het bijzonder bedanken. Aan mijn promotor, Vandenbroeck, E.: Bedankt voor alle begeleiding, feedback en coaching.

Het is moeilijk om de hoeveelheid dankbaarheid, die ik voor al deze mensen voel, in woorden uit te drukken, en daarom zeg ik het voor iedereen nog één keer:

Dankjewel.

Dekeukeleire Shana



## Inhoudsopgave

Inleiding.....	7
1. Onderzoeksopzet .....	10
1.1. Probleemstelling.....	10
1.1.1. Aanleiding tot onderzoek.....	10
1.1.2. Vraagstelling/onderzoeksvraag .....	10
1.1.3. Doelstelling van het onderzoek .....	11
1.2. Plan van aanpak.....	12
1.3. Opbouw bachelorproef .....	13
2. Begripsbepaling .....	14
2.1. Definitie .....	14
2.2. Historiek .....	14
3. De wetgeving vandaag.....	20
3.1. Outplacement vandaag .....	20
3.1.1. De specifieke regeling voor werknemers van minstens 45 jaar .....	22
3.1.2. De algemene regeling .....	28
3.1.3. De specifieke regeling i.k.v. een activerend beleid bij herstructureringen ...	32
3.2. Aangekondigde wijzigingen .....	36
4. Actoren.....	39
4.1. De actoren en hun specifieke rol .....	39
4.2. Wijzigingen in het vorm- en regelgevend landschap.....	48
5. Knelpunten en aanbevelingen .....	51
5.1. Knelpunten .....	51
5.2. Aanbevelingen .....	61
6. Besluit .....	65

7.	Nawoord .....	67
8.	Bibliografie .....	68
9.	Bijlagen.....	72
9.1.	Bijlage 1 .....	72
9.2.	Bijlage 2 .....	74
9.3.	Bijlage 3.....	75
9.4.	Bijlage 4.....	76
9.5.	Bijlage 5.....	78
9.6.	Bijlage 6.....	79
9.7.	Bijlage 7.....	80
9.8.	Bijlage 8.....	81
9.9.	Bijlage 9.....	82
9.10.	Bijlage 10.....	83

## Inleiding

Voordat ik deze studie aanvatte, heb ik gedurende één semester de opleiding Ergotherapie gevolgd, eveneens aan de Hogeschool Gent (Campus Vesalius). Al snel bleek dat dit de verkeerde keuze was. Toen ik in februari 2012 mijn eerste lessen volgde in het Sociaal Werk was ik er meteen van overtuigd dat deze opleiding mij zou boeien. En dat is nog steeds zo.

Van bij het begin was ik vooral geïnteresseerd in de lessen waarin wet- en regelgeving aan bod kwam, en toen was er die ene vrouw. Tijdens de lessen Maatschappelijk Assistent in de Praktijk werden op regelmatige basis externe sprekers uitgenodigd om over hun werk en ervaringen te praten. Ze vertelde met zoveel passie en vuur over haar werk als ombudsvrouw, dat ik onmiddellijk overtuigd was. Ik moest en zou Maatschappelijke Advisering als afstudeerrichting kiezen, ook al werd dit door mijn omgeving niet meteen met veel enthousiasme ontvangen.

Nadat ik mijn eerste en tweede academiejaar in een GIT-traject heb moeten volbrengen, wou ik mijn derde jaar absoluut volgens het modeltraject vervolledigen. Ik was er mij zeker van bewust dat het volgen van een modeltraject betekende dat ik een zeer strak schema moest volgen, maar dat nam ik er met veel plezier bij.

Als een van de weinige studenten die jaarlijks voor deze afstudeerrichting kiezen, kan ik zeggen dat ik een echte gedrevenheid voel om hier later mijn werk van te maken. Dit gevoel werd door het uitvoeren van mijn beide stages bij ACLVB Regio Gent alleen maar groter. Ik ben niet de meest uitgesproken syndicalist, maar de kansen die mij hier werden aangereikt, hebben mij enorm vooruit geholpen.

Tijdens mijn eerste stageperiode, van november tot december 2013, werd ik ingezet als versterkende kracht bij de ABR-verantwoordelijke<sup>1</sup>. De gesprekken die ik heb kunnen meevolgen, het overlopen van de verschillende problematieken en de mogelijke oplossingen, het nauw samenwerken met mijn mentor en andere collega's, ... het zorgde er allemaal voor dat ik, naar mijn mening, een fantastische eerste stageperiode achter de rug heb.

---

<sup>1</sup> Advies - Begeleiding – Rechtsbijstand; De heer Van Kauter Marc voert deze functie uit voor Regio Gent.

Voor mijn tweede stageperiode werd ik overgeplaatst naar het team dat zich bezig houdt met het opstarten van een outplacementaanbod binnen ACLVB. Deze keuze werd gestaafd door het onderwerp voor mijn bachelorproef.

Het feit dat ik tijdens mijn tweede stage niet heb kunnen verder werken aan de competenties die ik een jaar eerder begon te ontwikkelen, maakte het natuurlijk net iets moeilijker, maar daarom niet minder boeiend.

Ik zag, en zie het als een voorrecht om tijdens de opstartende fase van het aanbod zo dicht betrokken te worden bij de uitwerking. De kennis die ik tijdens deze stage heb opgedaan heeft natuurlijk grote voordelen met zich meegebracht voor het schrijven van deze bachelorproef.

Waarom heb ik precies voor het onderwerp outplacement gekozen?

Na enkele uren brainstormen over mogelijke onderwerpen voor mijn bachelorproef, heb ik mijn ideeën voorgelegd aan de zonesecretaris<sup>2</sup> van ACLVB Regio Gent. Tijdens dit gesprek lag de nadruk vooral op de verhoging van de werkgelegenheidsgraad en de verbreding van de kansen op de arbeidsmarkt. Gaandeweg kwam ik tot de conclusie dat mijn eigen ideeën niet voldeden aan de vereisten voor een bachelorproef. Daarom heeft de verantwoordelijke zelf enkele ideeën voorgesteld. Hoewel outplacement mij niet bekend was, was ik wel onmiddellijk enthousiast over het voorstel.

Na mij wat verder te verdiepen in de betekenis van outplacement heb ik ervoor gekozen om mij binnen dit onderwerp te focussen op de wet- en regelgeving. Mijn grootste motivatie was het lezen van de vage wetsartikelen. Mijn vooropgestelde doel is dan ook het omzetten van deze artikelen naar een bevattelijke omschrijving van het geheel.

Ook mijn stageplaats heeft er belang bij dat dit onderwerp verder onderzocht wordt. Doordat de opstart van de outplacementbegeleiding binnen een aparte VSO<sup>3</sup> nog in zijn kinderschoenen staat, moet de reeds bestaande markt onderzocht worden. Er werd van de veronderstelling uitgegaan dat mijn onderzoek hiaten in de wetgeving aan de oppervlakte zou brengen, en dat de outplacementbegeleiding op basis van mijn verkregen gegevens beter op punt kan worden gesteld.

---

<sup>2</sup> Deze functie wordt vertolkt door de heer Serraes Ewald.

<sup>3</sup> Vereniging met Sociaal Oogmerk.



Outplacement is een zeer breed gegeven, bestaande uit een juridische, een praktische en een methodologische kant. Ik heb er bewust voor gekozen om mij te beperken tot het juridische luik van dit gegeven omdat de recente en aankomende veranderingen deel uitmaken van een zeer actueel thema: de verbreding van de werkgelegenheidsgraad.

Met deze bachelorproef wil ik te weten komen hoe het outplacementgegeven juridisch wordt onderbouwd, en wat de visie van verschillende actoren is op deze wetgeving. Hoe ik dit precies zal aanpakken, kan u in het volgende hoofdstuk lezen.

# 1. Onderzoeksopzet

## 1.1. Probleemstelling

### 1.1.1. Aanleiding tot onderzoek

Naast de motivatie, die ik in de inleiding van dit werk heb uiteengezet, kwam mijn verdere belangstelling voor het onderwerp voort uit het feit dat onze huidige arbeidsmarkt op verschillende vlakken tekort schiet. Vooral wanneer je als oudere werknemer ontslagen wordt, is de kans groot dat je in een lange periode van inactiviteit terecht komt. Deze inactiviteit heeft enorme negatieve gevolgen, zowel voor het individu als voor de samenleving. Om deze negatieve evolutie tegen te gaan, werden er door de verschillende regeringen vele maatregelen in het leven geroepen.

Outplacement is één van deze maatregelen. De evolutie van deze materie zorgt er echter voor dat er heel wat onduidelijkheid bestaat rond de toepassing ervan.

Zo was mijn eerste vraag: Wie is bevoegd? Is dit een federale of Vlaamse aangelegenheid, of spelen er nog andere zaken mee?

Daarenboven komt er vanaf januari 2016 een verbrede verplichting van outplacement. De betekenis van deze verplichting roept vragen op waar ik graag een antwoord op zou willen bieden.

### 1.1.2. Vraagstelling/onderzoeksvraag

Mijn centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

*Waarom (in welke maatschappijgeest) werd outplacement in het leven geroepen, hoe ziet de geschiedenis van de regelgeving eruit en wat zijn de juridische (en financiële) gevolgen van de vanaf 2016 verbrede verplichting van outplacementbegeleiding voor werkgever, werknemer, vakbonden en andere actoren?*

De belangrijkste vraag binnen deze, toch wel uitgebreide onderzoeksvraag is de volgende:

*Welke juridische gevolgen heeft de verbrede verplichting van outplacementbegeleiding vanaf januari 2016 voor werkgevers, werknemers, vakbonden en andere actoren in het werkveld?*

Enkele deelvragen die ik zal behandelen in deze thesis:

- *Wat is de evolutie in de wetgeving?*
- *Hoe ziet de laatste wetswijziging eruit?*
- *Wat zijn de knelpunten in de laatste wetswijziging?*
- *Welke zijn de verschillende actoren?*
- *Wat is hun rol?*
- *Hoe kijken zij naar de huidige wetgeving?*
- *Wat zijn aanbevelingen van de actoren?*

### 1.1.3. Doelstelling van het onderzoek

In deze scriptie heb ik geprobeerd een verkennend onderzoek uit te voeren naar de juridische onderbouwing van het outplacementgegeven, en de eventuele hiaten die zich in de wetgeving stellen.

Om dit te verwezenlijken, heb ik enkele actoren in het werkveld aangesproken om hun visie over de wetgeving en de praktijk uit te klaren. Verder heb ik de rol van deze actoren verduidelijkt en gevraagd naar hun toekomstvisie omtrent dit onderwerp.

De actoren die ik tijdens mijn onderzoek heb geïnterviewd, zijn de volgende:

- *Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België*
- *Algemeen Christelijk Vakverbond*
- *Algemeen Belgisch Vakverbond*
- *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*
- *Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening*
- *Federgon*
- *Enkele outplacementkantoren:*
  - *Galilei – a Randstad Company*
  - *SkillBuilderS*
  - *ADMB HR Services*

Bijkomend heb ik ernaar gestreefd om zelf enkele kritische inzichten omtrent de wet- en regelgeving aan te brengen, en deze in combinatie met de kritische bevindingen en aanbevelingen van de actoren te bundelen tot een samenhangend geheel.

De antwoorden, die gevonden werden op de verschillende vragen, zijn belangrijk voor de gebruikers en aanbieders van outplacement op zowel financieel als juridisch vlak.

## 1.2. Plan van aanpak

Ik heb ervoor geopteerd om een kwalitatief onderzoek uit te voeren aangezien ik het gekozen thema verder heb verkend, beschreven en geïnterpreteerd.

De nadruk van mijn onderzoek ligt niet op de cijfermatige gegevens, die ik aan de hand van voorgaand onderzoek door Federgon reeds kon verkrijgen, maar wel op de juridische vormgeving en op het zicht krijgen op het sociale verschijnsel “outplacement”. (Migchelbrink, F., 2012)

Om de voornoemde actoren te interviewen, heb ik een informed consent (zie Bijlage 1) opgemaakt die ik naar de correcte e-mailadressen heb verstuurd. Nadat zij een positief antwoord gegeven hadden op mijn vraag om deel te nemen aan mijn onderzoek, werd er een plaats en datum vastgelegd om het interview te kunnen afnemen. Het afsprakenschema kan u terugvinden in Bijlage 2. Sommige actoren konden wegens omstandigheden geen tijd vrijmaken om het interview te laten doorgaan. Zij hebben mijn vragen per e-mail beantwoord.

Tijdens deze interviews heb ik de toestemming gevraagd om het gesprek met een geluidsrecorder op te nemen, zodat ik deze nadien opnieuw kon beluisteren. Ik heb hierbij uitdrukkelijk vermeld dat de geluidsopnamen enkel door mij zullen worden beluisterd.

Tijdens de interviews lag de focus op de visie, de rol en de eventuele aanbevelingen van de actoren voor een toekomstige vormgeving van de maatregel. De vragen die werden gesteld zijn opgenomen in Bijlage 3.

### 1.3. Opbouw bachelorproef

In mijn tweede hoofdstuk geef ik een omschrijving van wat outplacement precies inhoudt. Daarenboven tracht ik de globale geschiedenis van de maatregel te schetsen. Hierbij leg ik de nadruk op hoe de maatregel tot stand is gekomen en welke maatschappijgeest hiervoor aan de basis lag. Bijkomend schets ik de algemene evolutie, met aandacht voor verschillende wetten die invloed hadden op de praktische uitwerking van de outplacementbegeleiding.

In hoofdstuk 3 ga ik na wat de meest recente wetwijziging met zich meebrengt. Hierin wordt een onderscheid gemaakt tussen de verschillende mogelijkheden die er zijn om in een outplacementtraject terecht te komen. Aanvullend ga ik na of er in de (nabije) toekomst nog wijzigingen zullen worden aangekondigd en wat hierbij aandachtspunten zullen zijn.

Het vierde hoofdstuk legt de focus op de verschillende actoren en hun specifieke rol. Daarnaast geef ik weer welke wijzigingen er op til zijn op vlak van de verhoudingen tussen deze actoren onderling.

In het vijfde en laatste hoofdstuk concentreer ik mij op de knelpunten en aanbevelingen van de verschillende actoren die ik door middel van interviews heb verzameld. Ook mijn persoonlijke bedenkingen zullen in dit deel verduidelijkt worden.

## 2. Begripsbepaling

Voordat we verder gaan met de analyse van de wetgeving, is het noodzakelijk om een duidelijke omschrijving te geven van het begrip outplacement. Vervolgens moet er een korte geschiedenis van de wetgeving geschetst worden. Binnen deze geschiedenis wordt een onderscheid gemaakt tussen de vrijwillige en de wettelijk opgelegde outplacementbegeleiding

### 2.1. Definitie

Na het overlopen van de veranderingen in de wetgeving is het belangrijk om toch een eenduidige definitie van het begrip outplacement te geven. Hieronder vindt u de definitie zoals omschreven in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51:

*Outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd outplacementbureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.*

### 2.2. Historiek

In België werd de outplacementbegeleiding in eerste instantie geregeld door de CAO nr. 51<sup>4</sup> van 10 februari 1992. Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de vrijwillige en individuele outplacementbegeleiding, die in de praktijk vooral werd toegepast voor hogere kaderleden.

CAO nr. 51 geeft de algemene regels rond de procedure weer en beschrijft wat er tijdens de begeleiding moet gegeven worden. Ook wordt de duur van de outplacementbegeleiding in deze CAO bepaald. Het outplacementbureau moet de werknemer gedurende twee jaar begeleiden, mocht hij binnen deze termijn nog geen andere betrekking gevonden hebben.

Het stelsel dat in CAO nr. 51 wordt gehanteerd, is slechts van toepassing als de werkgever er vrijwillig voor kiest om outplacement aan te bieden aan zijn ontslagen werknemer(s). De werknemers hebben dus nog geen recht op deze begeleiding.

---

<sup>4</sup> CAO nr. 51 10 februari 1992 betreffende outplacement. B.S. 01 mei 1992.

Op 5 september 2001 volgde er de wet ter verbetering van de werkgelegenheidsgraad van werknemers<sup>5</sup>. Hierin werd de basis gelegd voor CAO nr. 82<sup>6</sup>, die op 10 juli 2002 werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad. In CAO nr. 82 werd het recht op outplacementbegeleiding, zoals beschreven in CAO nr. 51, uitgebreid naar alle ontslagen werknemers vanaf 45 jaar met minimaal één jaar anciënniteit. Ook zij die werkzaam zijn in de private sector kunnen vanaf nu genieten van outplacementbegeleiding.

Vanaf dan is er sprake van een verplichting voor de werkgever om outplacement aan te bieden. Het doel van deze verandering was het voorkomen dat oudere werknemers de arbeidsmarkt vroegtijdig zouden verlaten.

In december 2005 volgde het Generatiepact<sup>7</sup>. Dit pact omvat een ruimer pakket aan maatregelen, gesloten door de federale overheid, om arbeidsparticipatie van oudere werknemers verder te stimuleren. Het Generatiepact bevat wijzigingen die aangebracht werden in de wet van 5 september 2001, wat op zich een aanpassing betekende van CAO nr. 82. Sindsdien is CAO nr. 82bis<sup>8</sup> van kracht.

De belangrijkste wijzigingen binnen CAO nr. 82 vonden plaats in de procedure en de doelgroep. Terwijl in CAO nr. 82 het initiatief bij de werknemer lag, moet de werkgever sinds de inwerkingtreding van CAO nr. 82bis een voorstel doen omtrent outplacementbegeleiding. De werkgever moet dit voorstel binnen vijftien dagen na het ontslag aan de werknemer voorleggen, waarna de werknemer over een termijn van één maand beschikt om (schriftelijk) in te gaan op dit aanbod.

Indien de werkgever zijn verplichtingen niet naleeft wordt hem een administratieve geldboete opgelegd t.w.v. € 1800. De werknemer kan dan aanspraak maken op een outplacementbegeleiding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Indien de werknemers het aanbod weigeren, en deze weigering als ongegrond wordt gezien, kunnen zij gesanctioneerd worden d.m.v. een schorsing van hun werkloosheidsuitkeringen. De werknemer is dus verplicht om op het aanbod van zijn werkgever in te gaan.

---

<sup>5</sup> B.S. 15 september 2001.

<sup>6</sup> CAO nr. 82 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen. B.S.: 05-10-2002.

<sup>7</sup> Wet 23 december 2005 betreffende het generatiepact. B.S. 30 december 2005.

<sup>8</sup> CAO nr. 82bis 17 juli 2007 tot wijziging van de CAO nr. 82 van 10 juli 2002. B.S. 21 november 2007.

De doelgroep van CAO nr. 82bis is vrijwel gelijklopend met deze van CAO nr. 82, maar kent enkele bijkomende uitzonderingen. De nieuwe doelgroep omvat werknemers uit de private sector die:

- minstens 45 jaar zijn op het ogenblik van het ontslag;
- minstens één jaar ononderbroken anciënniteit hebben verworven in de onderneming;
- niet ontslagen zijn omwille van een dringende reden;
- niet ontslagen zijn omwille van een conventioneel brugpensioen;
- niet de leeftijd hebben om van het rustpensioen te genieten;
- niet ingeschreven zijn als deeltijds werkenden.

Bovenop deze criteria zijn er ook bepaalde categorieën van bruggepensioneerden en werknemers met een loopbaan van meer dan 38 jaar waarbij de verplichting voor de werkgever niet geldt.

Als gevolg van deze wijzigingen, oftewel het meer dwingende karakter, steeg ook het aantal begeleidingen.

In Figuur 1 vindt u een schematisch overzicht van de verschillen tussen CAO nr. 82 en CAO nr. 82bis. (De Cuyper, P. e.a., 2008, p. 11)

10 juli 2002 CAO nr. 82	→ Generatiepact	17 juli 2007 CAO nr. 82bis
<i>Recht</i> op outplacement voor ontslagen 45+'er		<i>Plicht</i> ontslagen 45+'er om op outplacement aanbod in te gaan
		<i>Plicht</i> werkgever om aanbod te doen
Initiatief bij werknemer		Initiatief bij werkgever
Doelgroep: Ontslagen 45+'er		Doelgroep: Ontslagen 45+'er met enkele uitzonderingen
Inhoud: 60 uren 3 fasen Maximum 1 jaar		Inhoud: 60 uren 3 fasen Maximum 1 jaar

Figuur 1 Wijzigingen CAO nr. 82 sinds het Generatiepact



Tot hiertoe hebben we het enkel gehad over individuele ontslagen. Naast deze zijn er ook collectieve ontslagen. Anders gezegd is dit een ontslag waarbij een grote groep werknemers op hetzelfde moment worden ontslagen.

Een collectief ontslag wordt als volgt ingevuld (FOD WASO, s.d., online): Elk ontslag, om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, dat in de loop van een periode van 60 dagen tenminste het volgende aantal werknemers treft:

Collectief ontslag in ...	Aantal ontslagen werknemers
... een onderneming waar, tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld maximaal 11 werknemers zijn tewerkgesteld	Minstens 50% van het aantal werknemers
... een onderneming waar, tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld meer dan 11 en minder dan 20 werknemers zijn tewerkgesteld	6
... een onderneming waar, tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld meer dan 20 en minder dan 100 werknemers zijn tewerkgesteld	10
... een onderneming waar, tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld minstens 100 en minder dan 300 werknemers zijn tewerkgesteld	10% van het aantal werknemers
... een onderneming waar, tijdens het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, gemiddeld minstens 300 werknemers zijn tewerkgesteld	30

Tabel 1 Aantal ontslagen werknemers naargelang het aantal werknemers in dienst.<sup>9</sup>

In geval van een collectief ontslag kunnen er enkel redenen in aanmerking worden genomen die kenmerkend zijn voor de onderneming, zoals bijvoorbeeld ontslagen om economische of technische redenen. Deze redenen moeten in ruime zin opgevat worden, want ook werknemers die onder een brugpensioenregeling vallen, vallen onder de regeling van het collectief ontslag. Deze criteria gelden indien het gaat om een collectief ontslag ten gevolge van een sluiting van een onderneming en ten gevolge van een herstructurering.

Indien een werkgever, t.g.v. herstructurering, moet overgaan tot een collectief ontslag, is hij verplicht om een tewerkstellingscel op te richten. Het doel is om de ontslagen werknemers,

<sup>9</sup> Art. 62 Wet 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling. B.S. 19 februari 1998 (ook gekend als Wet Renault, als gevolg van de sluiting van Renault Vilvoorde)

tijdens hun zoektocht naar ander werk, maximale kansen te geven. De belangrijkste taak van deze tewerkstellingscel is het aanbieden van outplacement. De inhoud van dit aanbod varieert naargelang de leeftijd van de werknemer op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag. (FOD WASO, s.d., online)

Is de werknemer:

- minstens 45 jaar oud, dan moet het outplacementaanbod voldoen aan de voorwaarden gedurende minstens de eerste zes maanden van de inschrijving bij de tewerkstellingscel. De werknemer moet minstens gedurende de zes maanden dat hij bij de tewerkstellingscel ingeschreven is, kunnen genieten van minimaal 60 uren outplacement(diensten);
- minder dan 45 jaar oud, dan moet het outplacementaanbod voldoen aan de voorwaarden gedurende minstens de eerste drie maanden van de inschrijving bij de tewerkstellingscel. De werknemer moet minstens gedurende de zes maanden dat hij bij de tewerkstellingscel ingeschreven is, kunnen genieten van minimaal 30 uren outplacement(diensten).

De uitbreiding naar min-45-jarigen werd ingevoerd als gevolg van de economische crisis, en kreeg vorm door de Economische Herstelwet van 27 maart 2009<sup>10</sup> en het KB van 22 april 2009<sup>11</sup>. Sinds deze bepalingen is een werkgever verplicht om bij een collectief ontslag outplacementbegeleiding aan te bieden aan alle getroffen werknemers. Hieruit vloeit voort dat outplacementaanbieders kunnen groeien in tijden waarin de economie moeilijkheden kent.

Sinds 2014 bestaat ook het eenheidsstatuut<sup>12</sup>, wat de invoering van een algemeen stelsel impliceerde. Het recht op een outplacementbegeleiding wordt uitgebreid naar alle werknemers die, na een ontslag, genieten van een opzegtermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken. Naast dit algemeen stelsel wordt er nog steeds gebruik gemaakt van de regeling zoals besproken in CAO nr. 82 (voor 45-plussers). Deze laatste wordt alleen niet meer als de hoofdregel beschouwd.

---

<sup>10</sup> Economische Herstelwet 27 maart 2009. *B.S.* 07 april 2009.

<sup>11</sup> KB 22 april 2009 tot wijziging van diverse Koninklijke besluiten genomen in het kader van de herstructurering van bedrijven. *B.S.* 30 april 2009.

<sup>12</sup> Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. *B.S.* 31 december 2013.

Met het eenheidsstatuut werden er ook aanpassingen gedaan naargelang het soort werkgever dat verplicht is om outplacement aan te bieden. Sinds 1 januari 2014 is ook de werkgever uit de publieke sector verplicht om een outplacementbegeleiding aan te bieden aan zijn werknemer die voldoet aan de criteria genoemd in de vorige alinea.

Uiteraard zijn ook hier enkele uitzonderingen van toepassing. Volgende werknemers hebben geen recht op outplacement:

- de werknemer die ontslagen wordt omwille van dringende reden;
- de ontslagen werknemer die geniet van de procedure van activerend beleid bij herstructureringen.

In het volgende hoofdstuk wordt de huidige wetgeving onder de loep genomen, waardoor deze laatste wijziging verder verduidelijkt zal worden.

### 3. De wetgeving vandaag

Na het schetsen van de evolutie in de wetgeving, geef ik hieronder weer hoe outplacement vandaag geregeld wordt. Aansluitend hierbij worden enkele actuele knelpunten aangehaald. Vervolgens schets ik welke wijzigingen er reeds aangekondigd werden, en wat daarbij de aandachtspunten kunnen zijn.

#### 3.1. Outplacement vandaag

De wet voorziet drie types van outplacement:

- de algemene regeling van outplacement;
- de specifieke regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar;
- de specifieke regeling van outplacement in het kader van een activerend beleid bij herstructureringen.

Verder is er ook nog het vrijwillig outplacement, gesteund op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 51. Dit type outplacement is enkel van toepassing wanneer de werkgever er vrijwillig voor kiest om een outplacementaanbod te doen.

Hierbij is het belangrijk om te weten dat outplacement in eerste instantie een federale bevoegdheid was. Door de zesde staatshervorming<sup>13</sup> werden de gewesten echter bevoegd voor de organisatie ervan, en bleef de vormgeving (toepassingsgebied en voorwaarden) federaal. (Zie 4.2 Wijzigingen in het vorm- en regelgevend landschap)

De overdracht van de met outplacement verbonden materies vindt plaats sinds 1 juli 2014. De overgangperiode die werd ingeroepen, zal blijven lopen totdat de gewesten operationeel klaar zijn om de bevoegdheden zelf uit te voeren.

Nu rest nog de vraag wanneer welk type van toepassing is. Onderstaand vindt u een schema, opgesteld op basis van de gegevens die te vinden zijn op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2015).

---

<sup>13</sup> Het institutioneel akkoord "Een efficiëntere federale staat en een grotere autonomie voor de deelstaten" van december 2011.

Type outplacement	Van toepassing wanneer:	Opmerkingen:
<b>Vrijwillig</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werkgever hiertoe vrijwillig stappen ondemeemt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werkgever is in dit geval niet verplicht om outplacement aan te bieden</li> </ul>
<b>Algemene regeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer ontslagen werd vanaf 1 januari 2014,</li> <li>Hij niet ontslagen werd om een dringende reden,</li> <li>Hij recht heeft op een opzeggingstermijn of -vergoeding van minstens 30 weken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De leeftijd van de ontslagen werknemer heeft geen belang,</li> <li>Het heeft geen belang of de werkgever tot de privé of de publieke sector behoort</li> </ul>
<b>Specifieke regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werkgever van de ontslagen werknemer onder de privésector valt,</li> <li>De werknemer niet om een dringende reden ontslagen werd,</li> <li>De werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn of -vergoeding van minder dan 30 weken,</li> <li>De werknemer minstens 45 jaar oud is op het ogenblik van het ontslag,</li> <li>De werknemer minstens één jaar ononderbroken anciënniteit heeft opgebouwd op het moment van ontslag.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werkgevers uit de publieke sector en de economische overheidsbedrijven worden niet geviseerd door de specifieke regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar.</li> </ul>
<b>Specifieke regeling van outplacement i.k.v. een activerend beleid bij herstructureren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De werknemer geniet van de procedure van activerend beleid bij herstructureren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hier moet de specifieke regeling van outplacement i.k.v. een activerend beleid bij herstructureren worden toegepast, zelfs wanneer de ontslagen werknemer de voorwaarden vervult om te genieten van één van de andere regelingen.</li> </ul>

Tabel 2 Verschillende typen outplacement

Er zijn dus verschillende soorten outplacement, wat het allerminst eenvoudig maakt om deze van elkaar te onderscheiden. In Tabel 3 kan u de wetgeving die van toepassing is op de verschillende vormen van outplacement in één oogopslag zien. (Valsamis, Vandeweghe, & Van der Beken, 2012)

Type outplacement	Wetgeving	Doelgroep
<b>Vrijwillig</b>	CAO nr. 51 schrijft de regels voor m.b.t. outplacement dat door een werkgever vrijwillig wordt aangeboden aan een ontslagen werknemer	Ontslagen werknemers kunnen genieten van outplacement, maar het is geen recht
<b>Algemene regeling</b>	Art. 11/1 tot 11/12 van de wet van 5 september 2001	Ontslagen werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn of -vergoeding van minstens 30 weken
<b>Specifieke regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar</b>	CAO nr. 82bis	Ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder, die bij de betrokken werkgever minstens één jaar anciënniteit tellen
<b>Specifieke regeling van outplacement i.k.v. een activerend beleid bij herstructureren</b>	Generatiepact (2005) en nadien bij de Herstelwet van 27 maart 2009 en het KB van 22 april 2009	Outplacement moet aan alle werknemers worden aangeboden, ongeacht leeftijd of anciënniteit (uitgezonderd werknemers met een contract van bepaalde duur, waarvoor vrijwillig outplacement wordt voorzien).

Tabel 3 Wetgeving van toepassing op de verschillende typen outplacement

Aangezien het vrijwillig outplacement enkel van toepassing is wanneer de werkgever er vrijwillig voor kiest om een aanbod te doen, laat ik een verdere bespreking hiervan achterwege. Resten ons nog de specifieke regeling voor werknemers van minstens 45 jaar, de algemene regeling, en de specifieke regeling in het kader van een activerend beleid bij herstructurerings.

### 3.1.1. De specifieke regeling voor werknemers van minstens 45 jaar

In het geval dat de werknemer op datum van zijn ontslag minstens 45 jaar is, één jaar ononderbroken anciënniteit heeft opgebouwd, en geen recht heeft op een opzeggingstermijn of –vergoeding van minstens 30 weken, dan is de werkgever verplicht om een outplacementaanbod te doen.

Indien voldaan is aan de basisvoorwaarden, zoals weergegeven in Tabel 2 (Verschillende typen outplacement), heeft de werknemer recht op deze specifieke regeling van outplacement.

Behalve wanneer de werknemer de leeftijd heeft bereikt waarop hij het rustpensioen kan aanvragen, is de werkgever verplicht om een aanbod rond outplacementbegeleiding te doen. De werkgever moet echter niet op eigen initiatief een begeleiding aanbieden indien<sup>14</sup>:

- de gemiddelde arbeidsduur van deeltijdse werknemers niet minstens gelijk is aan de helft van de arbeidsduur van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie en binnen dezelfde onderneming;
- de werknemer die niet beschikbaar zou moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt:
  - de werknemer ontslagen met het oog op brugpensioen (oftewel: Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage), waarbij dit ontslag niet gebeurde in het kader van een collectief ontslag bij een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
  - de werknemer ontslagen in het kader van een collectief ontslag bij een onderneming in moeilijkheden of herstructurering, met het oog op brugpensioen, indien hij reeds de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en een beroepsverleden van minimaal 38 jaar kan bewijzen;
  - de werknemer die ontslagen wordt en reeds de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en een beroepsverleden van minimaal 38 jaar kan bewijzen;

---

<sup>14</sup> Art. 2 §2 CAO nr. 82bis. B.S. 21 november 2007

- de werknemer die ontslagen wordt door een werkgever die thuishoort onder het Paritair Comité (of bijhorende sub comités) voor het stads- of streekvervoer;
- de gehandicapte werknemer die wordt ontslagen door een werkgever die thuishoort onder het Paritair Comité (of bijhorende sub comités) voor de beschutte en sociale werkplaatsen;
  - met uitzondering van het omkaderingspersoneel en de doelgroep werknemers
- de werknemer tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.

*Belangrijke noot:*

*- Mochten bovenvermelde werknemers een verzoek tot outplacement indienen, dan is de werkgever wel verplicht om een geldig outplacementaanbod te doen. De verplichting van de werkgever is dus eerder voorwaardelijk te noemen. (FOD WASO, 2014, online)*

*- Werknemers ontslagen met het oog op brugpensioen zullen in bepaalde gevallen actief en/of passief beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, afhankelijk van hun leeftijd en beroepsverleden. Voorheen sprak men van passieve beschikbaarheid, waar het nu gaat over 'aangepaste beschikbaarheid'. Deze laatste term wordt, in een antwoord op een compromisvoorstel van de Groep van 10, door de Ministerraad als volgt omschreven: (Geluykens, A., 2015, p.2)*

“Activering op maat, aangepast aan de behoeften, aan de competenties en de ervaring van deze doelgroep, is noodzakelijk om optimaal te slagen in een efficiënte herinschakeling op de arbeidsmarkt erover wakend dat de administratieve lasten minimaal blijven. Daartoe zal de regering, na raadpleging met de gewesten, voor deze personen in het normatieve kader deze aangepaste beschikbaarheid vastleggen met het oog op een dynamische en gepersonaliseerde begeleiding door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling.”

*Indien de ontslagen werknemer actief beschikbaar moet zijn, zal hij recht hebben op outplacement en verplicht worden om dit te volgen. Als een werknemer niet beschikbaar moet zijn, zal hij bijgevolg geen recht hebben op outplacement, noch op sollicitatieverlof.*

*Opgelet: de juridische omzetting van deze teksten in koninklijke besluiten dient nog te gebeuren, en ook de minimale leeftijden en jaren beroepsverleden zullen nog aangepast worden.*

Voor de verdere procedure is er vaak een verschil naargelang de werknemer ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding, dan wel met een opzeggingstermijn. Wat volgt is zowel de procedure als de inhoud van het aanbod waar de werknemer recht op heeft.

In het geval dat de werknemer ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding, moet de werkgever een geldig<sup>15</sup> outplacementaanbod doen binnen de vijftien dagen na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

In het geval dat de werkgever zijn verplichting hiertoe niet nakomt, dan moet de werknemer zelf initiatief nemen om naar dit aanbod te vragen. Hij stelt de werkgever binnen een termijn van 39 weken, volgend op die eerste vijftien dagen, in gebreke door middel van een aangetekend schrijven. De werkgever kan op zijn beurt reageren op deze ingebrekestelling door alsnog een geldig outplacementaanbod te doen binnen een periode van één maand na de ingebrekestelling.

Nadien heeft de werknemer één maand de tijd om, opnieuw via een aangetekend schrijven, al dan niet in te gaan op het aanbod van zijn werkgever.

Indien de werknemer ontslagen wordt met een opzeggingstermijn is de werkgever verplicht om een geldig outplacementaanbod te doen, maar ditmaal kan hij dit doen ten vroegste op het moment van de kennisgeving van de opzegtermijn, en ten laatste vijftien dagen nadat de opzeggingstermijn werd beëindigd.

Als de werkgever deze verplichting niet nakomt, moet ook hier de werknemer zelf initiatief nemen om het aanbod aan te vragen. Hier heeft hij slechts een maand, volgend op de eerste vijftien dagen, de tijd om zijn werkgever in gebreke te stellen. Waarna de werkgever opnieuw een termijn van één maand heeft om alsnog te reageren met een geldig outplacementaanbod.

---

<sup>15</sup> In Bijlage 4 vindt u de kwaliteitscriteria waaraan een outplacementaanbod moet voldoen, zoals beschreven in art. 3 van CAO nr. 82bis.



De outplacementbegeleiding kan zowel tijdens als na de opzeggingstermijn plaatsvinden. Het is ook niet verplicht om de aangeboden begeleiding tijdens de opzeggingstermijn te starten. Indien de werkgever het aanbod doet voordat de opzeggingstermijn verlopen is, dient de werknemer binnen de gestelde termijn te reageren dat de begeleiding zal aangevat worden binnen de maand na het einde van de opzeggingstermijn. Het is dus mogelijk om in het aangetekende schrijven de voorwaarde op te nemen dat de begeleiding wordt uitgesteld.

Uiteraard moet de werkgever op zijn beurt akkoord gaan met deze voorwaarde, door middel van een aangetekend schrijven. Indien hij niet akkoord gaat, moet hij opnieuw een geldig aanbod doen binnen de vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

*Belangrijke noot: mocht de werknemer niet reageren, of zonder reden het geldige aanbod van zijn werkgever weigeren, dan is de werkgever vrijgesteld van verdere verplichtingen. (FOD WASO, 2014, online)*

De outplacementbegeleiding neemt in totaal 60 uur, gedurende maximaal twaalf maanden, in beslag. Dit geheel wordt opgedeeld in drie delen van elk 20 uur. Het eerste deel verloopt over een termijn van maximaal twee maanden, de volgende 20 uur verloopt over een periode van maximaal vier maanden, en het laatste deel van 20 uur wordt gedurende maximaal zes maanden aangeboden.<sup>16</sup>

Indien de begeleiding aangevat wordt gedurende de opzeggingstermijn, dan worden daarvoor de dagen en uren aangerekend die als betaald sollicitatieverlof<sup>17</sup> gebruikt worden.

---

<sup>16</sup> Art. 4 §§ 1 en 2 CAO 82bis.

<sup>17</sup> Een werknemer kan vaak enkele halve werkdagen per week afwezig zijn omwille van op te nemen sollicitatieverlof. Het aantal halve dagen is afhankelijk van het bruto jaarloon.

Als laatste is er een vrijblijvende fase: het aanvatten of hervatten van de outplacementbegeleiding. Het is mogelijk om de outplacementbegeleiding op een later moment op te starten of te hervatten indien hiervoor gegronde redenen zijn. Deze gegronde redenen worden omschreven als volgt: (FOD WASO, 2014, online)

- een ontslagen werknemer heeft een tegenopzegging gegeven;
- een ontslagen werknemer heeft zijn werkgever ervan op de hoogte gesteld dat hij een andere betrekking heeft gevonden.

De werknemer moet dan via een aangetekend schrijven melden dat hij de begeleiding niet wenst aan te vatten of verder te zetten. Deze regeling geldt echter niet voor werknemers die na hun ontslag een activiteit als zelfstandige zijn begonnen, en hiermee gestopt zijn.

Er zijn verschillende scenario's:

- indien de werknemer een nieuwe overeenkomst heeft bij een nieuwe werkgever, kan de aanvatting of hervatting van de begeleiding alleen gebeuren als de werknemer zijn nieuwe betrekking binnen de drie maanden vanaf indiensttreding verliest. Hij moet de werkgever hiervan op de hoogte stellen;
- indien de werknemer een tegenopzegging geeft, dan behoudt hij het recht op outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde nam.

Hierbij gelden nog bijkomende voorwaarden:

- de werknemer moet een geschreven aanvraag (aangetekend) versturen binnen de maand vanaf het verlies van de nieuwe betrekking;
- als de werknemer een tegenopzegging gegeven heeft, moet dit aangetekend schrijven binnen de drie maanden, volgend op het einde van de overeenkomst met de oude werkgever, gegeven worden;
- in het geval er sprake is van een hervatting, worden de resterende uren opnieuw opgenomen binnen de fase van het programma dat onderbroken werd;
- het gehele programma van outplacementbegeleiding neemt hoe dan ook een einde na twaalf maanden na het aanvatten ervan.

In deze regeling werden ook sancties opgenomen ten aanzien van beide partijen.

Werkgevers die hun verplichting tot het aanbieden van outplacement niet nakomen, kunnen een administratieve geldboete ter waarde van 1800 euro opgelegd krijgen. Deze bedragen worden door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ingezet om de outplacementcheques voor werknemers die niet genoten van een outplacementbegeleiding te bekostigen.<sup>18</sup>

De werknemer kan op zijn beurt gesanctioneerd worden indien hij weigert mee te werken of in te gaan op een aanbod van zijn werkgever. Als de werknemer niet zelf initiatief neemt om een outplacementaanbod aan te vragen, nadat de werkgever zijn plicht hiertoe niet uitvoerde, kan hij een verwittiging krijgen of zelfs een uitsluiting bekomen van zijn recht op werkloosheidsuitkeringen. Deze uitsluiting kan variëren tussen vier en 52 weken, waarvan een gedeelte met uitstel kan gegeven worden.<sup>19</sup>

Als de werknemer instemde met de begeleiding, wordt van hem ook verwacht dat hij hieraan actief meewerkt. Enkel wettige redenen kunnen als rechtvaardiging gebruikt worden voor een afwezigheid. Bijvoorbeeld: een werknemer die omwille van gezondheidsredenen niet aanwezig kan zijn stelt de begeleider hiervan op de hoogte. (RVA, 2015, online)

---

<sup>18</sup> Art. 46 Wet 23 december 2005 betreffende het generatiepact. *B.S.* 30 december 2005.

<sup>19</sup> Art. 52bis KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, laatst gewijzigd bij art. 20 KB 22 april 2009 en art. 4 KB 26 juni 2014.

### 3.1.2. De algemene regeling

Zoals vermeld in het vorige hoofdstuk heeft een werknemer recht op outplacementbegeleiding vanaf het moment dat hij kan genieten van een opzegtermijn of –vergoeding van 30 weken. Om aan dit criterium te voldoen, is een anciënniteit van ongeveer negen jaar nodig. (Mertens, H., 2014, online)

Voor een overzicht van de basisvoorwaarden verwijs ik naar Tabel 2 (Verschillende typen outplacement), die eerder in dit document werd opgenomen.

In de bijzondere regeling (voor werknemers van minstens 45 jaar) is er sprake van een voorwaardelijke verplichting tot het voorstellen van outplacement voor werkgevers uit de private sector (zie supra). In de nieuwe algemene regeling is echter iedere werkgever verplicht om een aanbod te doen. Ook de werkgevers die tot de publieke sector behoren, moeten nu deze regeling toepassen.

Voor de verdere procedure is er ook hier een verschil naargelang de werknemer ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding, dan wel met een opzeggingstermijn. Wat volgt is zowel de procedure als de inhoud van het aanbod waar de werknemer recht op heeft.

Als een werknemer ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding, dan heeft de werkgever vijftien dagen de tijd om een geldig aanbod voor te stellen. Mocht hij zijn plicht hierin verzaken, dan heeft de werknemer op zijn beurt een termijn van 39 weken om de werkgever schriftelijk in gebreke te stellen.<sup>20</sup>

Na deze ingebrekestelling kan de werkgever binnen de vier weken opnieuw reageren, door middel van een geldig outplacementaanbod. In de vier volgende weken heeft de werknemer de mogelijkheid om al dan niet schriftelijk in te stemmen met het aanbod. Indien hij verzaakt te reageren op dit aanbod, dan wordt er aangenomen dat hij akkoord gaat.

---

<sup>20</sup> Art. 83 Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. *B.S.* 31 december 2013.

De werknemer heeft in geval van een ontslag met een opzeggingsvergoeding ter waarde van minstens 30 weken loon, of het resterende gedeelte van die termijn, recht op een pakket bestaande uit<sup>21</sup>:

- een begeleiding van 60 uur, met een waarde van  $\frac{1}{12}$  van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat;
- de waarde van de outplacementbegeleiding beslaat een bedrag tussen minimum 1800 EUR en maximum 5500 EUR. Deze grenzen worden voor een deeltijdse werknemer in dezelfde verhouding berekend;
- de begeleiding wordt gewaardeerd op vier weken loon. Deze worden in mindering gebracht van de opzeggingsvergoeding en gezien als het bedrag dat de kosten dekt die de werkgever moet dragen om de begeleiding aan te bieden.
  - het is niet noodzakelijk zo dat de afgehouden vier weken loon overeenstemmen met de voornoemde waarde van  $\frac{1}{12}$  van het jaarloon van het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag;
  - de vermindering gebeurt niet als:
    - de werkgever geen aanbod tot outplacementbegeleiding doet;
    - het aanbod van de werkgever niet geldig<sup>22</sup> is;
    - het aanbod niet uitgevoerd wordt door de werkgever.

Ook binnen deze algemene regel neemt de outplacementbegeleiding in totaal 60 uur, gedurende maximaal twaalf maanden, in beslag. Net zoals bij de specifieke regeling voor werknemers van minstens 45 jaar, wordt dit geheel opgedeeld in drie delen van elk 20 uur. Ook de verdeling van deze drie delen verloopt over eenzelfde tijdsspanne.

*Belangrijke noot: tot en met 31 december 2015 is er een overgangsmaatregel voorzien. Een werknemer die ten laatste op deze datum ontslagen wordt en niet wenst in te gaan op het outplacementaanbod heeft recht op zijn volledige opzeggingsvergoeding. Gaat hij hier wel op in dan verliest hij vier weken loon. Vanaf 1 januari 2016 kan dit niet meer. (zie 3.2 Aangekondigde wijzigingen).<sup>23</sup>*

---

<sup>21</sup> Art. 81 Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. B.S. 31 december 2013.

<sup>22</sup> In Bijlage 4 vindt u de kwaliteitscriteria waaraan een outplacementaanbod moet voldoen, zoals beschreven in art. 3 CAO nr. 82bis.

<sup>23</sup> Art. 88 Wet 26 december 2013.

Als een werknemer ontslagen wordt met een opzeggingstermijn van 30 weken of meer, heeft de werkgever maximaal vier weken de tijd om een outplacementaanbod te doen. Indien hij dit nalaat, dan moet de werknemer hem binnen de vier weken, na het verstrijken van die termijn, schriftelijk in gebreke stellen. Na deze ingebrekestelling gelden dezelfde regels als bij een ontslag met een opzeggingsvergoeding. Ook hier geldt voor de werknemer: geen reactie staat gelijk aan een integrale akkoordverklaring met het aanbod.<sup>24</sup>

De werknemer heeft in geval van een ontslag met een opzegtermijn van minstens 30 weken recht op een pakket bestaande uit: (FOD WASO, 2014, online)

- een outplacementbegeleiding van 60 uur;
- de tijd die wordt gespendeerd aan deze begeleiding wordt afgehouden van het sollicitatieverlof;
  - de werknemer mag één of twee keer per week sollicitatieverlof opnemen. Hij mag hierbij echter niet meer dan één volledige dag afwezig zijn;
  - deeltijdse werknemers kunnen hun sollicitatieverlof opnemen in dezelfde verhoudingen als hun tewerkstelling.
- tijdens de overige tijd neemt de werknemer zijn gebruikelijke taken op.

In tegenstelling tot een ontslag met een opzeggingsvergoeding werd voor een ontslag met een opzeggingstermijn geen bijzondere fasering vastgelegd.

In deze regeling werden geen sancties voorzien voor een werknemer die niet wenst in te gaan op het outplacementaanbod.

Er bestaat ook steeds de mogelijkheid dat een ontslagen werknemer in eerste instantie een ontslag met een opzeggingstermijn kreeg, maar dat dit nadien overgaat in een ontslag met een opzeggingsvergoeding. Hier wordt een berekening<sup>25</sup> gebruikt om de resterende opzeggingsvergoeding te bepalen, en dit op basis van het aantal nog te volgen uren outplacementbegeleiding. Het bekomen bedrag wordt afgetrokken van de totale opzeggingsvergoeding.

---

<sup>24</sup> Art. 84 Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. B.S. 31 december 2013.

<sup>25</sup> Ter info:  $\frac{A}{60} \times 4$  weken loon, waarbij A staat voor het aantal nog te volgen uren outplacementbegeleiding

Als laatste is er ook hier een vrijblijvende fase: het aanvatten of hervatten van de outplacementbegeleiding.

Het is mogelijk om de outplacementbegeleiding op een later moment op te starten of te hervatten, indien hiervoor gegronde redenen zijn. Deze regeling geldt echter niet voor werknemers die na hun ontslag een activiteit als zelfstandige begonnen, en hiermee gestopt zijn. (FOD WASO, 2014, online)

Er zijn verschillende scenario's<sup>26</sup>:

- indien de werknemer een nieuwe overeenkomst heeft bij een nieuwe werkgever, kan de aanvatting of hervatting van de begeleiding slechts gebeuren als de werknemer zijn nieuwe betrekking binnen de drie maanden vanaf indiensttreding verliest. Hij moet de werkgever hiervan op de hoogte stellen;
- indien de werknemer een tegenopzegging geeft, dan behoudt hij het recht op outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde nam.

Hier gelden nog bijkomende voorwaarden:

- De werknemer moet een geschreven aanvraag aangetekend versturen binnen de maand vanaf het verlies van de nieuwe betrekking;
- In het geval er sprake is van een hervatting, worden de resterende uren opnieuw opgenomen binnen de fase van het programma dat onderbroken werd;
- Het gehele programma van outplacementbegeleiding neemt hoe dan ook een einde na twaalf maanden na het aanvatten ervan.

*Belangrijke noot: in Bijlage 5 vindt u een schematisch overzicht van de verschillende scenario's binnen de algemene en bijzondere regeling van het outplacement. (Galilei, 2014, online)*

---

<sup>26</sup> Art. 82 §§ 2 en 3 Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. B.S. 31 december 2013.

### 3.1.3. De specifieke regeling i.k.v. een activerend beleid bij herstructureringen

Als een bedrijf zich in moeilijkheden of herstructurering bevindt, volgt vaak een collectief ontslag. Werknemers die hiervan het slachtoffer worden hebben hoe dan ook recht op een outplacementbegeleiding, ongeacht hun leeftijd of anciënniteit. Alle getroffen werknemers hebben dus recht op een begeleiding, maar er wordt wel nog steeds een onderscheid gemaakt naargelang hun leeftijd om te bepalen wat de inhoud van die begeleiding moet omvatten.<sup>27</sup> (Valsamis, D. e.a., 2012, p. 10)

Onderstaand volgt eerst een beknopt overzicht van voorwaarden en verplichtingen waaraan een bedrijf in herstructurering moet voldoen. Nadien volgt de beschrijving van de outplacementbegeleiding.

Indien een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering wil overgaan tot een collectief ontslag, dient dit ontslag aan twee voorwaarden te voldoen:

- De reden van het ontslag heeft geen betrekking op de persoon van de werknemer;
- In de loop van een periode van 60 dagen wordt een bepaald aantal werknemers getroffen. Om het aantal werknemers dat dient ontslagen te worden na te gaan, verwijs ik naar Tabel 1 dat in Hoofdstuk 2 (Begripsbepaling) werd opgenomen.

Om de getroffen werknemers zo snel mogelijk opnieuw aan het werk te krijgen, worden in deze gevallen tewerkstellingscellen opgericht. Deze vormen de echte kern van het actief beleid inzake herstructureringen.

Het toepassingsgebied is zeer ruim, maar niet iedere werkgever valt onder deze regeling. De regeling vertrekt vanuit het idee dat de werkgever verplicht is om een tewerkstellingscel op te richten indien hij een collectief ontslag heeft aangekondigd.

---

<sup>27</sup> Art. 6 KB 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurering, gewijzigd bij art. 5 KB 22 april 2009 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten genomen in het kader van de herstructurering van bedrijven. *B.S.* 30 april 2009.



Hierop bestaan drie uitzonderingen:

- werkgevers die behoren tot Paritaire Comités 225<sup>28</sup> en 328<sup>29</sup>;
- werkgevers die behoren tot het Paritair Comité 327<sup>30</sup>;
  - de cel kan wel op vrijwillige basis opgericht worden.
- werkgevers met maximaal 20 werknemers zijn enkel verplicht om een tewerkstellingscel op te richten als zij de getroffen werknemers op een verlaagde leeftijd op brugpensioen willen laten gaan.
  - in het andere geval kan de cel ook op vrijwillige basis opgericht worden.

In Bijlage 6 vindt u een schematisch overzicht van de betrokken werkgevers.

Ook de werknemers moeten voldoen aan bepaalde voorwaarden om onder het toepassingsgebied van deze regeling te vallen:

- de werknemer moet op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag tewerkgesteld zijn bij de werkgever;
- de werknemer wordt gedurende de periode van herstructurering ontslagen. Met dit ontslag worden ook gelijkgesteld, indien de werknemer minstens één jaar ononderbroken anciënniteit heeft verworven bij de werkgever:
  - het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur;
  - het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

In Bijlage 7 vindt u een schematisch overzicht van de betrokken werknemers.

De werkgever is bij een collectief ontslag ten gevolge van een herstructurering verplicht tot het instellen en het samenstellen van een tewerkstellingscel. Deze moet ten laatste opgericht zijn op het moment van het eerste ontslag. Daarnaast bestaat het alternatief om een beroep te doen op een regionale reconversie- of tewerkstellingscel, of een overkoepelende tewerkstellingscel.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Paritair Comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

<sup>29</sup> Paritair Comité voor het stads- en streekvervoer.

<sup>30</sup> Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

<sup>31</sup> Art. 7 KB 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, gewijzigd bij art. 6 KB 22 april 2009 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten genomen in het kader van de herstructurering van bedrijven. *B.S.* 30 april 2009.

De werkgever is ook verplicht om de betrokken werknemers in te lichten over de diensten en inschrijving in de tewerkstellingscel. De werknemer heeft zeven werkdagen de tijd om schriftelijk mee te delen of hij zal deelnemen aan de tewerkstellingscel. Als hij dit niet doet, wordt ervan uitgegaan dat hij instemt met de deelname.

De werknemer is verplicht om zich in te schrijven bij de tewerkstellingscel. Indien de werknemer minstens 45 jaar oud is, moet hij minstens zes maanden ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel. Indien hij minder dan 45 jaar oud is, moet hij slechts drie maanden ingeschreven blijven. Gedurende deze periode van inschrijving is de werknemer ook verplicht om ieder aanbod tot outplacement te aanvaarden en er actief aan mee te werken.

Het aanbieden van outplacementbegeleiding is de belangrijkste taak van de tewerkstellingscel. Dit aanbod moet goedgekeurd worden door de federale Minister van Werk<sup>32</sup>. Zoals eerder vermeld (zie 2.2 Historiek) is de inhoud van dit outplacementaanbod afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op het moment van de aankondiging van het collectief ontslag.

Als de werknemer<sup>33</sup>:

- minstens 45 jaar oud is, dan moet het outplacementaanbod voldoen aan de voorwaarden gedurende minstens de eerste zes maanden van de inschrijving bij de tewerkstellingscel. De werknemer moet minstens gedurende de zes maanden die hij bij de tewerkstellingscel ingeschreven is, kunnen genieten van minimaal 60 uren outplacement;
- minder dan 45 jaar oud is, dan moet het outplacementaanbod voldoen aan de voorwaarden gedurende minstens de eerste drie maanden van de inschrijving bij de tewerkstellingscel. De werknemer moet minstens gedurende de drie maanden die hij bij de tewerkstellingscel ingeschreven is, kunnen genieten van minimaal 30 uren outplacement.

---

<sup>32</sup> Binnen de Regering Michel-I heeft Kris Peeters (CD&V) de bevoegdheid van de federaal Minister van Werk, Economie en Consumentenzaken.

<sup>33</sup> Art. 6 KB 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings. *B.S.* 31 maart 2006.

Het aantal uren outplacement kan ook vervangen worden door een gelijkwaardige begeleiding die aangeboden wordt door de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling.

De werknemers ontvangen ook een verminderingskaart 'herstructurerings' van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze kaart geeft de werkgever het voordeel dat hij kan genieten van een doelgroepvermindering en een gedeeltelijke terugbetaling van de kosten die gepaard gaan met het outplacement.<sup>34</sup>

In Bijlage 8 vindt u een overzicht van de maximale bedragen die een werkgever terugbetaald kan krijgen, zoals weergegeven op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2015, online).

---

<sup>34</sup> Art. 15/1 en 15/2 KB 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings. Ingevoegd bij art. 16 en 17 KB 22 april 2009. *B.S.* 30 april 2009.

### 3.2. Aangekondigde wijzigingen

Zoals de titel van dit werk al laat uitschijnen, is de wetgeving rond outplacement nog niet definitief. De wetgever heeft een ruimte overgelaten om bijkomende aanpassingen te kunnen doorvoeren mocht dit noodzakelijk zijn.

De eerste wijziging die zal worden doorgevoerd, en gekend is door elke persoon die door mij werd geïnterviewd, is deze in het algemeen stelsel waarbij werknemers kunnen kiezen voor hun volledige opzeggingsvergoeding. Hier hangt wel een interpretatiemogelijkheid aan vast.

De werknemer ontslagen met een opzeggingsvergoeding voor 31 december 2015 heeft de mogelijkheid om te kiezen voor zijn volledige vergoeding, en af te zien van het outplacementaanbod. Kiest hij wel voor het aanbod, dan wordt de waarde van het outplacement, gelijk aan vier weken van zijn loon, afgehouden voor de bekostiging ervan.<sup>35</sup>

Vanaf 1 januari 2016 is dit niet meer mogelijk, maar hier volgt de onduidelijkheid:

- of de werknemer kan nog steeds kiezen om geen outplacement te volgen, maar het bedrag, ter waarde van vier weken loon, wordt wel afgehouden van zijn opzeggingsvergoeding;
- of de werknemer kan niet kiezen, en is verplicht om de outplacementbegeleiding te volgen en zich hiervoor in te zetten.

*Persoonlijke interpretatie: volgens wat ik begrepen heb uit de teksten is er (nog) geen sanctie voorzien indien de werknemer van het aanbod afziet. Hij kan er dus nog steeds voor kiezen om enkel zijn opzeggingsvergoeding te ontvangen, zonder daarbij een begeleiding te aanvaarden (situatie 1).*

---

<sup>35</sup> Art. 88 Wet 26 december 2013. B.S. 31 december 2013.

Een volgende aanpassing, die ik vernomen heb van een medewerker van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, gaat over de werknemers aan wie de werkgever niet spontaan een aanbod moet doen. Hierbij werd uitdrukkelijk vermeld dat deze wijzigingen nog niet werden goedgekeurd, dat er geen duidelijkheid is over welke werknemers het zal gaan, en dat er nog geen zekerheid bestaat dat deze verandering er effectief zal komen.

Er is ook een debat aan de gang over wat er moet gebeuren met werknemers ouder dan 58 jaar. Dit hangt samen met de discussie die gevoerd wordt over het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Het is al bekend dat de huidige regering het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wil laten uitdoven, en hier zijn ook al enkele wijzigingen voor doorgevoerd. Het is echter nog niet duidelijk hoe het systeem rond deze doelgroep vorm zal krijgen.

Uit mijn vraaggesprek met een medewerker van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) bleek dat er initieel van uit gegaan werd dat mensen in SWT<sup>36</sup> verplicht moeten worden om outplacement te volgen (naar analogie met de specifieke regeling voor werknemers van minstens 45 jaar). Er werd echter een hevige discussie gevoerd binnen het sociaal overleg<sup>37</sup>. Hieruit kwam het voorstel om deze doelgroep niet te verplichten om outplacement te volgen indien zij minimaal de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt en een beroepsverleden van 38 jaar kunnen aantonen.

Hier hing echter nog een moeilijkheid aan vast. Werknemers die voldoen aan bovenvermelde criteria worden vaak werkzoekende doordat zij slachtoffer geworden zijn van een collectief ontslag. Zoals eerder vermeld, is de werknemer, binnen het kader van een collectief ontslag, verplicht om zich in te schrijven in een tewerkstellingscel en mee te werken aan de outplacementbegeleiding die hierin wordt voorgesteld.

---

<sup>36</sup> Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage; ook gekend als brugpensioen.

<sup>37</sup> Door de Groep van tien, bestaande uit werkgevers- en werknemersorganisaties. Zie Bijlage 9 voor meer informatie.

Zoals aangehaald in de belangrijke noot onder 3.1 (Outplacement vandaag) werd hierop een gedeeltelijk antwoord geformuleerd. In een intern document van de ACLVB werden de antwoorden van de Ministerraad van 6 maart 2015 opgenomen: (*Geluykens, A., 2015, p.2*)

Werknemers die ontslagen worden met het oog op brugpensioen zullen actief beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt indien zij niet voldoen aan de nog vast te leggen leeftijds- en loopbaancriteria. Dit heeft als gevolg dat zij recht hebben op outplacement, en ook verplicht zullen worden hieraan mee te werken.

Verder is er in sommige gevallen niet langer sprake van actieve of passieve beschikbaarheid, maar van 'aangepaste' beschikbaarheid'. Voor de definitie van deze term verwijs ik naar de belangrijke noot in 3.1.1.

Indien een werknemer niet beschikbaar moet zijn zal hij geen recht hebben op outplacement, noch op sollicitatieverlof tijdens zijn opzeggingsperiode.

De antwoorden van de Ministerraad zullen in de toekomst vastgelegd worden in koninklijke besluiten. Voor meer informatie over deze materie verwijs ik u door naar het artikel van ABVV dat in Bijlage 10 werd opgenomen. (ABVV, 2015, online)

Ook wordt de positie van de deeltijdse werknemers en werknemers van een beschutte werkplaats besproken. Het is, volgens een medewerker van ADMB Brugge, nog niet duidelijk hoe deze twee doelgroepen in dit concept passen. De discussie over werknemers van beschutte werkplaatsen lijkt afgerond en werd besloten met het feit dat deze mensen niet kunnen geïmplementeerd worden in dit verhaal. Welke conclusies er zullen volgen voor deeltijdse werknemers, en wanneer deze zullen volgen, is nog niet duidelijk.

Als afsluiter wil ik ook meegeven dat (de medewerker van) Federgon op de hoogte is van aankomende wijzigingen, maar hierover niet in detail is getreden.

Omdat er in dit hoofdstuk gesproken wordt over vele instanties, ga ik in het volgende deel verder in op de bevoegdheden van de verschillende actoren. Aangezien outplacement een zeer ruim gegeven is, is het van belang om te weten welke actoren bevoegd zijn voor (een gedeelte van) de vormgeving en uitvoering ervan.

## 4. Actoren

Essentieel in outplacement is de samenwerking tussen de verschillende betrokken actoren. Daarom heb ik hieronder getracht een zo volledig mogelijk beeld te scheppen over de actoren die betrokken zijn bij het vormgeven en uitwerken van het outplacementaanbod. In een tweede punt geef ik weer welke weerslag de zesde staatshervorming op dit landschap heeft gecreëerd en hoe het er in de toekomst zal uitzien.

### 4.1. De actoren en hun specifieke rol

#### **Federale overheid**

De Federale Overheid, of meer bepaald de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), heeft als bevoegdheden het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid inzake: (herstructurerings.be, 2015, online)

- arbeidsovereenkomsten;
- organisatie van de arbeid en de arbeidsduur;
- informatie en raadpleging van de werknemers;
- overgang van ondernemingen.

De Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, die deel uitmaakt van deze specifieke overheidsdienst, heeft volgende bevoegdheden:

- tewerkstellingscellen;
- outplacement in het kader van de tewerkstellingscel;
- paritaire leercomités;
- hulp bij tewerkstelling.

Kort kan gesteld worden dat de directie instaat voor de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake werkgelegenheid, de regulering van de arbeidsmarkt en de werkloosheidsverzekering. (FOD WASO, 2013, online)

Dit wil zeggen dat de FOD WASO instaat voor het ontwikkelen van de wet- en regelgeving omtrent outplacement, wat een onderdeel is van het steeds belangrijker wordende activeringsbeleid.

Dit activeringsbeleid houdt onder meer in dat er steeds meer controle komt op de beschikbaarheid van (langdurig) werklozen en er strenger wordt omgegaan met werknemers die weigeren in te gaan op een begeleidings- en/of opleidingsaanbod (zoals outplacement).

De bevoegdheden van de Federale Overheid zijn reeds gedeeltelijk gewijzigd, en zullen in de toekomst nog meer veranderingen ondergaan. Voor meer informatie hierover verwijs ik naar mijn volgende punt: 4.2 Wijzigingen in het vorm- en regelgevend landschap.

## **Federgon**

Federgon is een federatie van HR-dienstverleners en werkzaam op het vlak van arbeidsbemiddeling en HR-dienstverlening. Ze vertegenwoordigen en komen op voor de gemeenschappelijke belangen van o.a. opleidingsbedrijven, dienstenchequebedrijven, uitzendbedrijven, ... en outplacementbedrijven. De bedrijven die zijn aangesloten, kunnen bij de federatie terecht voor juridische bijstand en economische informatie.

Per kwartaal worden er gegevens verzameld rond het aantal outplacementbegeleidingen bij de leden. Hoewel niet alle kantoren aangesloten zijn bij Federgon, vertegenwoordigen zij toch een groot deel van de markt. Hierdoor zijn de publiek gemaakte cijfers toch betrouwbaar en geven ze een overzichtelijk beeld van de markt.<sup>38</sup>

Federgon voert op regelmatige basis gerichte onderzoeken uit, met als doel de evolutie in de cijfers van de sectoren te kunnen analyseren. Nadien kunnen zij de taak op zich nemen om de sterke punten van de aangesloten sectoren naar voor te brengen.

Als we specifiek naar outplacement kijken, dan is Federgon de woordvoerder van deze sector. Er wordt onderhandeld over alle collectieve arbeidsovereenkomsten, gelinkt aan deze sector, die gesloten worden in de paritaire comités. Daarnaast vinden er ook besprekingen plaats binnen de Nationale Arbeidsraad, waar leden van de Algemene Vergadering (het hoogste orgaan binnen de federatie) aan kunnen deelnemen.

Naar aanleiding van verschillende verkiezingen (zowel federale, regionale als Europese) brengt Federgon ook enkele memoranda uit. Op basis van de deskundigheid en kennis van de verschillende leden willen ze via deze weg een bijdrage leveren aan een moderne en flexibele arbeidsmarkt. (Federgon, 2013, online)

Ook in het kader van de zesde staatshervorming heeft Federgon memoranda uitgewerkt op federaal, Vlaams, Brussels en Waals vlak. Hierin vragen zij van de verschillende overheden om specifieke inspanningen te doen omtrent bepaalde thema's.

---

<sup>38</sup> Voor geïnteresseerden verwijs ik hier door naar de website van Federgon: [www.federgon.be](http://www.federgon.be), waar u de studie "De praktijk van outplacement in kaart gebracht" vrij kan doornemen. Ook de sectie "De sector in cijfers" is zeer interessant.



## **VDAB (FOREM, Actiris, ADG) en het Sociaal Interventiefonds**

VDAB, FOREM, Actiris en ADG zijn diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding. Hoewel ik mij in onderstaande uiteenzetting zal concentreren op de functie en bevoegdheden van VDAB, is het belangrijk om de andere drie te verduidelijken.

- FOREM staat voor “l’Office wallon de la formation professionnelle et de l’emploi” en is de Waalse tewerkstellingsdienst.
- Actiris is de Brusselse gewestelijke tewerkstellingsdienst.
- ADG is de tewerkstellingsdienst voor de Duitstalige Gemeenschap en staat voor “Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft”

VDAB, Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, is in Vlaanderen vooral betrokken bij outplacementbegeleiding als gevolg van collectieve ontslagen (i.k.v. herstructurering). Dit komt doordat zij bevoegd is voor het regisseren van de (permanente) tewerkstellingscellen. In samenwerking met verschillende outplacementkantoren zorgt zij voor de opvang van de getroffen werknemers.

VDAB heeft ook het Sociaal Interventie Fonds (SIF) onder zijn hoede gekregen. Het SIF stond vroeger bekend als het Herplaatsingsfonds, en werd in 2009 overgeheveld naar de VDAB. Het doel van het Sociaal Interventie Fonds is het financieren van outplacementbegeleidingen bij collectieve ontslagen als er sprake is van een faillissement of sluiting van een bedrijf. In dat geval kan de werkgever de kosten voor de begeleiding niet zelf betalen en kan hij een aanvraag doen bij het SIF.

Daarnaast werd er in samenwerking met Federgon het certificeringssysteem ‘Certo’ ontwikkeld voor outplacementbureaus in Vlaanderen. Certo reikt certificaten uit aan outplacementkantoren die de kwaliteit van de diensten vrijwaart aan de gebruikers van de outplacementbegeleiding. Elk kantoor kan zich vrijwillig inschrijven om dit certificaat te behalen, maar moet zich er dan wel toe bewegen om te voldoen aan een bepaalde gedragscode. Deze gedragscode omvat vele aspecten, waaronder het registreren van gegevens in het cliëntvolgsysteem van VDAB.

Verder is het voor VDAB en Federgon ook belangrijk dat er een soepele informatieoverdracht gebeurt in geval van individueel outplacement. VDAB is in eerste instantie enkel bevoegd voor outplacement bij collectieve ontslagen, maar steeds meer voelen zij de nood om ook individuele dossiers te kunnen opvolgen. Vooral als het gaat om de opvolging van 50-plussers willen zij sneller kunnen ingrijpen waar het fout gaat (bijvoorbeeld door het voorzien van een vervolgtraject).

## RVA

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is in het verhaal rond outplacement enkel bevoegd voor de specifieke regelingen (deze voor werknemers ouder dan 45 jaar en deze i.k.v. een activerend beleid bij herstructurerings).

Zij heeft de mogelijkheid om werknemers die het outplacementaanbod van hun werkgever weigeren, of die het nalaten om zelf outplacement aan te vragen, tijdelijk of definitief te schorsen van het recht op uitkeringen. Dit gebeurt in situaties van vrijwillige werkloosheid<sup>39</sup>. In het verhaal van outplacement gaat dit over:

- het weigeren in te gaan of mee te werken aan een outplacementaanbod, waartoe de werkgever verplicht was het aan te bieden;
- het niet tijdig in gebreke stellen van de werkgever die naliet een aanbod te doen;
- het weigeren in te gaan op of mee te werken aan een outplacementaanbod in een tewerkstellingscel.

Daarnaast heeft RVA ook de mogelijkheid om de werkgever een verplichte bijdrage op te leggen indien hij zijn werknemer niet het outplacement aanbiedt waar hij recht op heeft. Zoals eerder vermeld worden deze bijdragen dan gebruikt om de outplacementcheques te bekostigen.<sup>40</sup>

Als derde heeft zij het recht om deze outplacementcheques ook af te leveren aan de werknemer die voldoet aan de voorwaarden.

De laatste bevoegdheid van de RVA is de mogelijkheid om, onder voorwaarden, de outplacementkosten terug te betalen aan een werkgever in herstructurering. Wanneer dit gebeurt, hangt van verschillende factoren af.<sup>41</sup>

Verder zorgt de RVA ook voor het overbrengen van informatie omtrent deze materie. Op hun website ([www.rva.be](http://www.rva.be)) zijn verschillende infobladen te vinden die zowel voor de werkgevers als voor de werknemers van belang kunnen zijn.

---

<sup>39</sup>Art. 51 KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering. *B.S.* 31 december 1991.

<sup>40</sup> KB 23 januari 2003 tot uitvoering van de artikelen 15 en 17 Wet 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. *B.S.* 11 februari 2003.

<sup>41</sup> KB 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings. *B.S.* 31 maart 2006.

## Vakbonden

De verschillende vakbonden hebben als doel de belangen van hun aangesloten werknemers te behartigen. In dit kader nemen zij deel aan de onderhandelingen die plaatsvinden in de Nationale Arbeidsraad. Ook de dialoog omtrent outplacement wordt door hen bijgewoond.

Outplacement vormt een onderdeel van het sociaal overleg tussen vakbonden en werkgevers. Indien het gaat om de specifieke regeling van outplacement i.k.v. een activerend beleid bij herstructurering, maken de vakbonden deel uit van de opgerichte tewerkstellingscellen.

De verschillende vakbonden hebben in de loop der tijd verschillende diensten ontwikkeld die hun leden kunnen helpen bij het verloop van hun carrière. Zo bestaat er loopbaanbegeleiding, job coaching, specifieke begeleiding voor jongeren en 50-plussers, ... Het gaat hier om verschillende coachingsessies om de draagkracht van de werknemer fundamenteel te verhogen.

In dit kader heeft het Algemeen Christelijk Vakverbond er tientallen jaren geleden voor gekozen om de VZW Vokans op te richten. Het doel is om de competenties van mensen te versterken en de tewerkstellingskansen te verhogen door middel van het uitgebreide assortiment aan vormingen, opleidingen, trainingen en begeleidingen. Daarnaast ondersteunen zij ook werkgevers op de werkvloer in het aanwerven en opleiden van hun personeel. (Vokans, s.d., online)

Vokans merkte een stijgende vraag op naar outplacementbegeleidingen. Daarom werd er in 2010 zo'n aanbod uitgewerkt. De laatste jaren wordt ook een stijging opgemerkt in het aantal (individuele) begeleidingen.

Daarnaast heeft ook ACLVB een eigen aanbod van begeleidings- en coachingdiensten. Zo beschikken ze al meerdere jaren over bijblijfconsulenten, loopbaanbegeleiders en diversiteitsconsulenten. Ook hebben ze een ruim aanbod aan gratis cursussen voor de leden, militanten en afgevaardigden. Sinds kort kwam hier de ontwikkeling van een outplacementaanbod bovenop. Er wordt een vereniging met sociaal oogmerk opgericht waarin er, in tegenstelling tot Vokans, enkel zal geconcentreerd worden op het aanbieden van kwalitatief outplacement. Verwacht wordt dat de VSO - Switch Outplacement - operationeel zal zijn vanaf september 2015. Het bedrijf zal stapsgewijs uitgebouwd worden over het hele land, waarvoor verschillende fasen zullen gehanteerd worden.

Het Algemeen Belgisch Vakverbond heeft op dit moment geen outplacementaanbod ontwikkeld. Er wordt momenteel onderzocht of er ruimte is voor het ontwikkelen van zo'n aanbod. Hierdoor blijft de grootste rol van het ABVV zich voorlopig afspelen binnen de verschillende overlegmomenten in de NAR en de tewerkstellingscellen.

### **Outplacementkantoren**

Outplacementkantoren zijn de effectieve aanbieders van de dienst outplacement. Zij worden gekozen door één van de betrokken partijen. Vaak is dit de werkgever, maar de werknemer kan in sommige gevallen zelf het kantoor kiezen. Ook de tewerkstellingscel heeft de bevoegdheid om het outplacementkantoor te kiezen.

Deze kantoren voeren de begeleiding uit op maat van de werknemers. Indien ze in het bezit zijn van het Certo-certificaat kunnen zij zowel de werkgever als de werknemer garanderen dat de begeleiding kwalitatief aan alle eisen voldoet.

In het geval het gaat over kantoren die lid zijn van Federgon, zijn bepaalde medewerkers ook lid van de Algemene Vergadering van deze federatie. Dit heeft als gevolg dat deze kantoren kunnen deelnemen aan de besprekingen die binnen de muren van de Nationale Arbeidsraad gebeuren.

In het kader van deze bachelorproef heb ik drie outplacementkantoren bevroegd. Hieronder vindt u een korte verduidelijking.

## ADMB HR Services – Brugge

ADMB is een dienst die ondernemers en organisaties ondersteunt in het dagelijks personeelsbeleid. Ze houden zich bezig met het aanwerven (instroom), coachen (doorstroom) en begeleiden (uitstroom) van mensen. Dit laatste aspect, de uitstroom van mensen, heeft vooral betrekking op loopbaanbegeleiding en outplacement.

ADMB concentreerde zich vooral op rekrutering en selectie, maar sinds 2002 hebben zij een erkenning om outplacement aan te bieden. Sindsdien merken zij ook een sterke stijging in het aantal outplacementbegeleidingen, zowel op vlak van individuele als collectieve begeleidingen. Er wordt binnen ADMB echter minder gevraagd naar de specifieke begeleiding als het gaat om collectieve ontslagen.

Doorheen de jaren heeft er binnen ADMB een verschuiving plaatsgevonden op het vlak van de begeleidingen. In eerste instantie werd vooral geconcentreerd op individuele begeleidingen. Na een leerproces van enkele jaren werd er echter opgemerkt dat een combinatie van individuele en collectieve begeleidingen een grotere meerwaarde heeft voor de personen die er gebruik van maken.

ADMB heeft tot op een bepaalde hoogte de intentie om te groeien, maar hiervoor zullen zij vooral de markt volgen. Vooral op momenten wanneer het economisch minder goed gaat, zullen zij extra middelen inzetten om de toestroom van mensen die outplacement moeten volgen op te vangen.

Ook de onderhandelingen binnen de Nationale Arbeidsraad, waar enkele medewerkers van ADMB aan deelnemen, zullen hun invloed hebben op de (verdere) uitbouw van het outplacementaanbod.

## Skill BuilderS – Aalst

Skill BuilderS is een zelfstandig outplacementkantoor dat al sinds jaar en dag lid is van de federatie van het outplacement. Sinds kort is de zaakvoerder van SBS voorzitter van deze federatie (Federgon).

In tegenstelling tot ADMB heeft SBS outplacement en coaching als hoofdactiviteiten. Zij zetten vele middelen in voor de correcte toepassing van de wetgeving en om de werknemers te informeren, zodat zij hun rechten en plichten optimaal kunnen benutten.

Het kantoor van Skill BuilderS bestaat reeds 29 jaar, pas sinds 1999 hebben zij een outplacementaanbod uitgewerkt. Oorspronkelijk was SBS een consultantbureau, maar vanaf het moment dat er een mogelijkheid was om een erkenning aan te vragen voor het uitbouwen van een outplacementaanbod kwam hier verandering in.

SBS zet sterk in op het begeleiden van personen die het slachtoffer geworden zijn van een collectief ontslag, omdat de gevolgen van de laatste economische crisis nog steeds niet weggewerkt konden worden.

Er wordt zowel ingezet op individuele als collectieve begeleidingen, waarbij een combinatie van de twee de voorkeur draagt. Het hangt echter af van de noden van de personen of er een uitsluitend individuele of collectieve begeleiding gehanteerd wordt, dan wel een combinatie van beide. Er wordt echter voor geopteerd om de loutere collectieve begeleiding te bannen. De reden hiervoor is dat iedere persoon ook individuele noden heeft, die binnen de collectieve begeleidingen soms onderbelicht worden.

## Galilei – A Randstad Company - Merelbeke

Galilei is een bedrijf dat mensen en bedrijven ondersteunt op vlak van loopbaan- en outplacementbegeleiding. Zij doen dit via programma's die kunnen bestaan uit: (Galilei, 2015, online)

- outplacement;
- verandering begeleiden;
- talentmanagement;
- coaching en leiderschapontwikkeling.

Outplacement is de grootste kernactiviteit binnen deze vier pijlers, waardoor Galilei op dit vlak als marktleider van België kan aanzien worden.

Naast outplacement voor mensen die hun werk verliezen, zetten zij ook sterk middelen in op careerservices. Hiermee willen zij duidelijk maken dat mensen die niet getroffen werden door een (collectief) ontslag, ook een verlies meemaken. Bijgevolg hebben deze werknemers ook nood aan begeleiding en ondersteuning.

Galilei werd tientallen jaren geleden opgericht, en werd in 2006 overgenomen door Randstad. Pas sinds die overname werden ze nationaal echt actief op vlak van outplacement en konden zij hun aanbod verder uitbreiden.

Er wordt ook hier sterk ingezet op een combinatie van individuele en collectieve begeleidingen, afhankelijk van de noden van de deelnemers.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de werknemers die op verschillende manieren in de outplacementbegeleiding terecht komen. Er wordt echter wel een evolutie opgemerkt naargelang de grootte van de economische groei of teruggang. Net als bij ADMB en SBS moet deze dienst afwachten wat de markt met zich meebrengt om verder te kunnen uitbreiden.

## 4.2. Wijzigingen in het vorm- en regelgevend landschap

In oktober 2011 bereikte de toenmalige federale regering een akkoord over een nieuwe staatshervorming. Deze hervorming zou ervoor zorgen dat meer federale bevoegdheden overgedragen worden naar de gemeenschappen en gewesten. Het institutionele akkoord rond deze zesde staatshervorming kreeg de naam “Vlinderakkoord” en heeft als doel “Een efficiëntere federale staat en een grotere autonomie voor de deelstaten”. (Vlaamse Overheid, s.d., online)

Officieel werden de bevoegdheden overgedragen op 1 juli 2014<sup>42</sup>, wat wil zeggen dat de Vlaamse regering in principe al bevoegd is voor de regelgeving (en in vele gevallen ook de uitvoering). Er werd echter een overgangperiode voorzien omdat zo'n enorme overheveling van taken praktische moeilijkheden met zich meebrengt. In de praktijk zal de uitwerking dus in verschillende fases verlopen.

Voor outplacement betekent dit concreet dat de Vlaamse overheid sinds 1 juli 2014 bevoegd is voor de inhoudelijke vereisten (die niet reeds werden vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 51 en 82), de terugbetaling van outplacementkosten aan de bedrijven, en voor het opleggen van sancties aan werkgevers bij gebrek aan een geldig outplacementaanbod. Het arbeidsrecht in het algemeen blijft een federale materie, en binnen sommige bevoegdheden kan de federale regering nog steeds minimumvoorwaarden opleggen. (Bestuurszaken, 2013, online)

Voorlopig blijven de RVA en de FOD WASO, door de overgangperiode, de materie uitvoeren tot de Vlaamse Overheid volledig operationeel is en eventueel beslist om wijzigingen aan te brengen.

De controle op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, de sancties die daarbij horen en de organisatie en financiering van outplacement komen volledig in handen van de gewesten<sup>43</sup>. Er moet echter bijkomende aandacht gegeven worden aan de noodzakelijke gegevensoverdracht, omdat de informatie over individueel outplacement via het document C4 alleen bij de RVA terechtkomt.

---

<sup>42</sup> Bijzondere Wet 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming. B.S. 31 januari 2014.

<sup>43</sup> Art. 51 van 7° tot 10° KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, laatst gewijzigd bij art. 1 KB 13 juli 2008. B.S. 25 juli 2008.



De gewesten (waaronder Vlaanderen) krijgen op het inhoudelijke vlak van outplacement de kans om een aanvullend beleid te voeren, waardoor onduidelijkheden moeten worden weggewerkt. Ook naar controle toe zijn er enkele veranderingen. De Vlaamse outplacementkantoren werden door de Vlaamse Inspectie en Sociale Economie gecontroleerd op het vlak van sociale interventie. Dit moet, en kan, verder uitgebreid worden.

In het document “Inventarisatie impact zesde staatshervorming” (Departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid, 2013, online, p. 242 - 243) wordt gepleit voor een gedeelde controlebevoegdheid tussen de Vlaamse en de federale inspectiediensten. Tot voor de zesde staatshervorming waren de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening belast met deze controle.

Natuurlijk zijn er ook enkele zaken binnen deze overheveling die bijkomende aandacht vereisen: (Departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid, 2013, online, p. 248 – 249)

- de wetgeving rond het collectief ontslag blijft federaal. Hierdoor kan een belemmering ontstaan rond het snel opstarten van de begeleiding als het gaat om outplacement i.k.v. een tewerkstellingscel;
- als Vlaanderen een samenhangend beleid wil voeren omtrent outplacement bij collectief ontslag, dan moet het over volgende middelen beschikken:
  - controlebevoegdheid over beschikbaarheid van werkzoekenden en sanctiebeleid tijdens outplacement;
  - wetgeving rond het brugpensioen;
  - financiële prikkels voor ontslagen werknemers (bijvoorbeeld: de werkhervattingstoelage);
  - financiële prikkels voor werkgevers (bijvoorbeeld: de herstructureringskaart).

In dit kader neemt VDAB enkele bevoegdheden van de RVA over: (VDAB, 2015, online)

- Beroepsinlevingsovereenkomst<sup>44</sup>
- Erkenning van de Plaatselijke Werkgelegenheids Agenschap- vzw's
- Outplacement
- Arbeidsbeperking

---

<sup>44</sup> Dit is een soort opleidingscontract.

Binnen het luik 'Outplacement' wil dit zeggen dat VDAB zich zal concentreren op de inhoudelijke vereisten die niet in cao's 51 en 82 vastliggen en de terugbetaling van outplacementkosten aan de bedrijven.

Verder moet er ook rekening gehouden worden met de aanpassingen die werden doorgevoerd omtrent de algemene beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

Federgon pleit in zijn memorandum van 2014 (online, p. 9) voor een veralgemening van outplacement om het actief arbeidsmarktbeleid te garanderen. Er is een grote nood aan professionele ondersteuning voor werknemers die hun werk verliezen, om hun herinschakeling zo efficiënt mogelijk te laten verlopen. Daarom vraagt Federgon aan de regering:

- dat de terugbetaling van de outplacementkosten aan bedrijven behouden blijft;
- dat de boete voor werkgevers die geen outplacementaanbod doen wordt aangepast;
- dat er echte sancties worden voorzien voor werkzoekenden die niet ingaan op het aanbod, terwijl zij hier wel toe verplicht zijn.

Daarbij willen zij als federatie ook blijven inzetten op de verdere uitbouw van het CERTO-label, zodat de kwaliteit van het outplacement gewaarborgd kan worden.

Aangezien de overheveling van de bevoegdheden nog niet op elk vlak volledig rond is, moet in de toekomst blijken of er gevolg zal worden gegeven aan de vragen van Federgon. Het is momenteel nog onduidelijk wanneer de gewesten klaar zullen zijn om alle aspecten op zich te nemen.

*Persoonlijke noot: de vragen van Federgon lijken mij evident en bieden op zijn minst een punt tot discussie. Persoonlijk ben ik een voorstander van de aanpassing van de boete voor werkgevers en de verdere uitbouw van het Certo-label. Hier zal verder op ingegaan worden in het volgende hoofdstuk.*

Na het bespreken van de wetgeving en de verschillende betrokken actoren, is het belangrijk om stil te staan bij de algehele evolutie. De wetgeving is steeds in beweging, en dit brengt knelpunten met zich mee. Uit deze knelpunten volgen aanbevelingen en gewenste beleidslijnen. In het volgende hoofdstuk heb ik een selectie gemaakt van de knelpunten en aanbevelingen die tijdens de interviews op regelmatige basis terugkeerden.

## 5. Knelpunten en aanbevelingen

Ik heb ervoor gekozen om dit hoofdstuk als laatste te behandelen omdat het, na de uiteenzetting van de wetgeving en het verduidelijken van de bevoegdheden van de verschillende actoren, oproept tot het stellen van kritische vragen. Het is steeds belangrijk om stil te staan bij zaken die, al dan niet ingrijpend, veranderen. De intentie om zaken in een continu proces te verbeteren moet steeds aanwezig zijn.

Ik heb in eerste instantie vanuit mijn eigen standpunt knelpunten en aanbevelingen opgesomd. Ook de standpunten van de verschillende actoren die werden bevroegd, zullen hier aan bod komen.

### 5.1. Knelpunten

Als eerste stel ik mij vragen bij de waarde van de outplacementbegeleiding. Is het noodzakelijk dat deze waarde gekoppeld wordt aan het loon van de werknemer? Moet hier niet eerder gekeken worden naar de noden van de persoon in kwestie? Het is niet omdat een werknemer meer verdient dan een andere, dat hij om die reden een sterkere begeleiding moet volgen. Maar andersom is evenmin het goede spoor: het is niet omdat een werknemer minder verdient dat hij daarom een sterkere begeleiding nodig heeft. De wetgeving houdt m.i. te weinig rekening met de zelfredzaamheid en afhankelijkheid van de beoogde doelgroepen.

Het is ook niet haalbaar, althans zo heb ik afgeleid uit mijn gesprekken met de verschillende actoren, om een even intensieve en kwalitatieve begeleiding aan te bieden aan hen die slechts beroep kunnen doen op een begeleiding ter waarde van € 1800. Deze werknemers zouden enkel kunnen genieten van collectieve begeleidingssessies, terwijl er vanuit iedere hoek op werd gewezen dat het belangrijk is om zowel collectieve als individuele sessies te kunnen aanbieden. Dit gegeven zorgt logischerwijs ook voor een prijsstijging, wat het moeilijk maakt om binnen de gestelde grenzen te blijven.

Daarenboven lijkt het mij sterk af te raden om de kwaliteit van de begeleiding afhankelijk te maken van de prijs die ervoor wordt betaald. In sociaal opzicht is het altijd de bedoeling om de kansen van de doelgroep zo snel en zo goed mogelijk te vergroten. Het feit dat een begeleiding voor een persoon die minder verdient ook minder mag kosten staat hier haaks op.

De tweede zaak waar ik mij vragen bij stel, is het gedeeltelijk vervangen van de leeftijdsriteria door de anciënniteitscriteria<sup>45</sup>. Door deze wijziging kan een werknemer zo'n achttien jaar eerder genieten van een outplacementbegeleiding. Bijvoorbeeld: een persoon wordt op 18-jarige leeftijd tewerkgesteld bij een werkgever, hij werkt negen jaar bij diezelfde werkgever en wordt uiteindelijk op 27-jarige leeftijd ontslagen. Heeft deze, relatief jonge, persoon nood aan een begeleiding die even intensief is als deze voor een oudere werknemer?

Veel cijfers wijzen erop dat vooral werknemers ouder dan 45 het steeds moeilijker krijgen om een gepaste job te vinden. Maar dat kan geen reden zijn om ervan uit te gaan dat een oudere werknemer altijd een zwakkere positie heeft op de arbeidsmarkt dan een jongere werknemer die zijn werk verliest. Er moet bedachtzaam omgegaan worden met deze materie. Het is niet de bedoeling dat een goed instrument ten onder gaat aan perverse effecten.

Vervolgens is er ook nog dit: in de wetteksten wordt vermeld dat de werkgever instaat voor het bekostigen van de outplacementbegeleiding, tenzij de paritaire comités hier anders over beslissen.<sup>46</sup> Maar als hier een tweede maal over wordt nagedacht, althans in de algemene regeling, blijkt al snel dat de werknemer die ontslagen wordt zelf zijn begeleiding moet betalen. Indien hij ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding wordt er immers vier weken loon van zijn vergoeding afgehouden net om de begeleiding te kunnen bekostigen.

De eerste reactie was dan ook: hoe kon dit goedgekeurd worden binnen het sociaal overleg? De werknemer wordt zo twee maal getroffen: een eerste keer door het verlies van werk, een tweede keer door een gedeeltelijk verlies van de vergoeding waar hij recht op heeft. Achteraf volgde er begrip: als nieuwe werkzoekende heb je een eigen verantwoordelijkheid om opnieuw aan de slag te kunnen. Om dit nieuwe doel te bereiken, heeft de wetgever een aantal mogelijkheden voorzien, maar je moet er ook gebruik van maken.

---

<sup>45</sup> Om tot een opzeggingsperiode van 30 weken te komen moet een werknemer ongeveer negen jaar anciënniteit verwerven.

<sup>46</sup> Art. 9 CAO 82 van 10 juli 2002. Gewijzigd bij CAO 82bis van juli 2007.

Ook zijn er enkele tekortkomingen in de omschrijving van het aanvatten en hervatten van de begeleiding. Als een werknemer na bijvoorbeeld  $\frac{1}{3}$  van zijn begeleiding reeds een nieuwe vaste betrekking heeft gevonden, dan kan hij nog genieten van zijn outplacementbegeleiding als hij binnen de drie maanden zijn nieuwe betrekking verliest, maar wat als dit niet gebeurt? Dan heeft de werknemer  $\frac{2}{3}$  van de begeleiding waar hij recht op heeft niet gebruikt, maar er wel voor betaald. Wat gebeurt er met het overgebleven gedeelte van het bedrag?

Een begeleiding stopt ook niet als een sessie afgelopen is. Een coach staat buiten de vooropgestelde uren ook klaar voor iedere persoon die de begeleiding volgt. Bijgevolg is het moeilijk om te kunnen bepalen hoeveel uren iemand effectief heeft opgenomen, en daarbij een berekening te kunnen maken van hoeveel die persoon teveel heeft betaald.

Verschillende actoren die werden geïnterviewd, gaven mij als antwoord dat de werknemer in dat geval nog steeds beroep kan doen op de coach. Deze begeleidt hem dan verder in het kader van integratie in de nieuwe omgeving en de voorbereidingen naar eventuele evaluatiegesprekken.

Aangezien dit laatste aspect niet opgenomen werd in de wetgeving, hangt het van de goede wil van de outplacementkantoren en hun medewerkers af of de werknemer verder beroep kan doen op hun diensten.

Hierop aansluitend zet ik de opmerkingen van de verschillende actoren op een rij.

Onderstaande bemerkingen zijn afkomstig van een medewerkster van SkillBuilderS:

Indien een werknemer een hoger maandelijks loon heeft dan de wettelijk gestelde maximumwaarde van outplacement (€ 5500), wie krijgt dan het verschil? Stel, een werknemer heeft een loon van € 10.000 per maand, dan levert hij eigenlijk € 4500 te veel in. Wat gebeurt er met dit bedrag? Wordt het aan het outplacementkantoor gegeven? Houdt de werkgever het bedrag voor zichzelf? Of gebruikt hij het om de outplacementbegeleiding aan te vullen van werknemers die minder dan € 1800 verdienen? Dit laatste lijkt de meest wettelijke verklaring.

De wettelijke termijnen waarbinnen de werkgever een aanbod moet doen, en de periodes waarin de werknemer de tijd heeft om hierop te antwoorden, zijn vrij uitgebreid. In alle gevallen kunnen er steeds meerdere weken, soms zelfs tot 49 weken<sup>47</sup>, voorbijgaan voordat er uiteindelijk een akkoord bereikt wordt. Is het niet zo dat alle betrokken partijen streven naar een snel verloop, zodat de werknemer zo snel mogelijk opnieuw klaar is voor de arbeidsmarkt? De werknemer heeft op dat moment nood aan begeleiding en een vangnet. Door de mogelijkheid om deze termijnen zo lang te laten aanslepen, wordt het vlotte verloop tegengewerkt.

De medewerkster van Galilei – A Randstad Company begon haar verhaal met de vragen die bestaan rond personen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Nog voor er sprake was van een antwoord van de Ministerraad (zie 3.1.1.) ging zij ervan uit dat bepaalde personen niet verplicht zullen worden om de outplacementbegeleiding te volgen. Afgezien daarvan werd wel een hevige discussie gevoerd, met als resultaat de antwoorden van de Ministerraad.

Als tweede zaak haalde zij de oneerlijkheid aan met betrekking tot het gebrek aan afstemming tussen de verschillende regels. Hier gaf zij een voorbeeld:

Een bedrijf wil overgaan tot het ontslag van twee werknemers ouder dan 45 jaar. De ene werknemer heeft recht op een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken (algemene regeling), terwijl de andere werknemer slechts één jaar anciënniteit heeft verworven (specifieke regeling voor werknemers ouder dan 45 jaar). De eerste werknemer moet een deel van zijn opzeggingsvergoeding afstaan om de outplacementbegeleiding te bekostigen, terwijl de andere werknemer recht heeft op outplacement volgens CAO 82bis, en geen bedrag moet inleveren. Moeten beide werknemers niet op eenzelfde manier behandeld worden?

Daar bovenop kon zij zich ook niet akkoord verklaren met de logica die in de wet gehanteerd wordt in verband met de minimum- en maximumwaarde van de outplacementbegeleiding. Volgens haar werden deze waarden te laag ingeschat. Er is vaak meer nood aan een combinatie van individuele en groepssessies, waardoor de kostprijs kan oplopen.

---

<sup>47</sup> In geval van een ontslag met opzeggingsvergoeding binnen de algemene regeling. Berekening: 15 dagen + 39 weken + 4 weken + 4 weken = ongeveer 49 weken

Zoals ik reeds aanhaalde is het af te raden om de kwaliteit van de begeleiding afhankelijk te maken van de prijs die ervoor wordt betaald. Individuele programma's hebben niet altijd een betere kwaliteit dan groepssessies. De dynamiek van het groepsgebeuren kan voor sommige mensen een grotere duw in de rug betekenen dan een intensieve individuele begeleiding, maar dit is ook niet altijd het geval. De noden van de mensen in begeleiding moeten serieus genomen worden en mogen niet verbleken tegenover de prijs die ervoor wordt betaald.

Binnen de algemene regeling zijn er ook personen waarbij de vier weken loon die worden afgehouden onder de minimale waarde van outplacement vallen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij mensen die deeltijds werken. Het loon dat bij hen wordt afgehouden voldoet dus niet aan de minimale waarde van € 1800, waardoor het bedrijf het overgebleven deel zal moeten aanvullen. Binnen CAO nr. 82bis stelt dit probleem zich niet omdat deeltijds werkende personen geen recht hebben op een outplacementbegeleiding.

Naast deze groep zijn er uiteraard ook mensen die gedurende vier weken veel meer verdienen dan de maximale waarde van outplacement (€ 5500). Net als de medewerkster van SBS stelt zij zich vragen bij wat er dan met het overgebleven bedrag gebeurt, of zou moeten gebeuren.

De grote vraag die hierbij kan gesteld worden is waarom er een maximumwaarde werd bepaald. Een minimale waarde is onvermijdelijk om voor een deel de kwaliteit te kunnen garanderen, maar een maximaal bedrag geeft geen toegevoegde waarde aan de kwaliteit van de begeleiding.

De woordvoerder van ADMB Brugge had het als eerste over het gebrek aan sancties binnen de algemene regeling. In principe ben je verplicht om de outplacementbegeleiding te volgen, maar de wetgeving schiet hier te kort. Tijdens de nu geldende overgangperiode kan een werknemer, indien hij ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding, ervoor kiezen om de vergoeding volledig te ontvangen. Ook na deze overgangperiode is hij in principe verplicht om de begeleiding te volgen, maar er werden nog geen sancties voorzien indien de werknemer hier niet op in gaat.

Ook de sancties, waarvan wel sprake is in de specifieke regeling voor werknemers ouder dan 45 jaar (CAO nr. 82bis), werden niet overgenomen in de nieuwe algemene regeling.

Deze beide zaken zullen ongetwijfeld veranderen, en mogelijks zal hier een antwoord op komen naarmate de overgangperiode op zijn einde loopt. Dit neemt echter niet weg dat het op dit moment een probleem vormt.

Als tweede heikel punt haalde hij, net als de medewerkster van Galilei, de oneerlijkheid aan met betrekking tot het gebrek aan afstemming tussen de verschillende regels. Ook hij vindt dat dit leidt tot discriminerende situaties die moeten worden tegengewerkt.

Zoals ik reeds aanhaalde in 3.1.2 (De algemene regeling) heeft ook de woordvoerder van ADMB zijn twijfels bij het verhaal rond de waarde van de outplacementbegeleiding. De outplacementbegeleiding heeft een waarde van  $\frac{1}{12}$  van het jaarloon van het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag. Voor het bekostigen van de begeleiding worden vier weken loon van de opzeggingsvergoeding in mindering gebracht. Deze twee bedragen zijn niet noodzakelijk aan elkaar gelijk, want een jaarloon bestaat niet alleen uit het uitbetaalde loon. Ook andere extra legale voordelen, vakantiegelden en de eindejaarspremie worden hierin meegeteld. Bijgevolg is dit eigenlijk 'voordeliger' voor de werknemer die wordt ontslagen, want deze vier weken loon beslaan een iets kleiner bedrag dan  $\frac{1}{12}$  van het jaarloon. Deze omschrijving in de wetgeving zorgt voor een bredere interpretatieruimte, wat voor problemen kan zorgen.

Het laatste punt dat de medewerker van ADMB Brugge aanhaalde gaat over de samenhang van de kwaliteit en de kostprijs van de outplacementbegeleiding. In de huidige regelgeving zijn er, afhankelijk van het loonniveau, verschillende snelheden qua begeleiding. Als een werknemer minder verdient, kost zijn begeleiding ook minder. Dit kan perverse gevolgen met zich meebrengen.

Soms is het zo dat een laaggeschoolde een lager loon ontvangt dan een hoger opgeleid persoon. Bijgevolg krijgt deze laaggeschoolde een begeleiding dat minder waard is dan deze voor de hoger opgeleide persoon. Het is gevaarlijk om deze stelling te veralgemenen, maar er zit een waarheid in. Daarbij kan gesteld worden, indien we opnieuw deze korte piste bewandelen, dat een lager opgeleid persoon vaak een intensievere begeleiding nodig heeft om opnieuw klaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Hierdoor zal de kostprijs ook stijgen. Moet de redenering omtrent de kostprijs dan niet omgekeerd worden toegepast?

Dit laatste werd niet door iedere geïnterviewde beaamd. Veel hangt af van de visie op deze materie en de verantwoordelijkheden die de verschillende betrokkenen dragen om de werknemer klaar te maken voor de arbeidsmarkt. De tegenargumentatie luidt als volgt: hoe kan je dit integreren in de wetgeving als het aankomt op het bepalen van de kostprijs? Moet er tegen werknemers met een lager loon gezegd worden dat zij net meer moeten betalen om de begeleiding te bekostigen? En moeten werknemers met een hoger loon dan minder dan vier weken loon afstaan? Dit lijkt op een nog grotere vorm van discriminatie.



Volgens de medewerkster van het ABVV verdient het volgende bijkomende aandacht:

De wet van 26 december 2013 is onvoldoende afgestemd op de regelgeving die al in voege was, in het bijzonder CAO 82bis:

- In CAO 82bis werden enkele uitsluitingen voorzien, maar deze werden niet integraal overgenomen in de nieuwe regeling;
- Een werknemer moet vanaf 2016 een deel van zijn opzeggingsvergoeding inleveren in de algemene regeling, terwijl dat niet het geval is in de specifieke regeling van CAO 82bis. Dit brengt ongeoorloofde gevolgen met zich mee, zoals werd omschreven door de medewerkster van Galilei.

De bestaande regelgeving is zeer complex geworden en de verschillende teksten zijn allerminst op elkaar afgestemd. Het is daarom vaak moeilijk voor een betrokken partij om te achterhalen wat zijn rechten en plichten precies zijn. Dit geldt zowel voor werkgevers, werknemers als professionele hulpverleners. Bovendien bestaat het risico dat de gebrekkige coördinatie van de regelgeving discriminatie met zich meebrengt.

Daarbij stelde ze zich ook de vraag waarom er outplacementbegeleiding wordt opgelegd aan werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt. Intussen is hierop een antwoord gekomen (zie belangrijke noot onder 3.1.1. De specifieke regeling voor werknemers van minstens 45 jaar).

De woordvoester van Vokans had het als eerste over het kwaliteitslabel. Ze is het ermee eens dat er een instrument moet zijn om de kwaliteit van de begeleiding te garanderen, maar de manier waarop dat op dit moment wordt ingevuld voldoet niet. Op basis van een gedragscode worden certificaten uitgereikt aan kantoren die zich inzetten om hieraan te voldoen, maar het is niet verplicht om als organisatie zo'n Certo-label te hebben. Dit zorgt ervoor dat het voordeel ervan uitgehold wordt.

Er is ook een te grote focus op de formele kant van de zaak, terwijl de competenties en capaciteiten van de outplacementkantoren en hun medewerkers deels vergeten worden. Het is niet altijd zo dat als een examen met glans wordt afgelegd, de competenties ook effectief verworven zijn. Hier moet men meer aandacht aan besteden.

Over de prijszetting had ze ook een opmerking: hoe hoger iemand geschoold is, hoe meer de begeleiding mag kosten. Volgens haar is hier sprake van een soort klassensysteem, wat nefast is voor de resultaten die zouden kunnen behaald worden door het volgen van deze begeleiding. Deze opmerking toont grote overeenkomsten met wat de woordvoerder van ADMB Brugge als laatste punt aanhaalde.

Vervolgens had de woordvoester van Vokans een opmerking over de artificiële duur (60 uur begeleiding) en het fragmentarische van het geheel. Er zou moeten gekeken worden naar welke begeleidingen mensen reeds kregen en wat nadien de belangrijkste noden zijn. Zo is het mogelijk dat een persoon al deelnam aan loopbaanbegeleiding, en nadien terecht komt bij een outplacementkantoor. Deze begeleidingen lijken sterk op elkaar op vlak van instrumenten, ze omvatten alleen andere doelstellingen. Het heeft geen zin om telkens dezelfde methodieken te gebruiken zonder rekening te houden met wat de persoon reeds in andere begeleidingen te weten kwam over zichzelf.

Door alle begeleidingen op elkaar af te stemmen kan de gebruiker sneller en efficiënter geholpen worden, en heeft hij ook niet het gevoel dat hij steeds dezelfde zaken uitvoert.

De manager van Switch outplacement vindt dat de wetgeving over het algemeen nog verder moet uitgewerkt worden. Er zijn een aantal zaken waar nog veel onduidelijkheden over bestaan, en deze wil zij zo snel mogelijk ingevuld zien.

Ze vraagt zich onder meer af wat er precies gebeurt in een duurdere outplacementbegeleiding waardoor deze prijs zoveel hoger ligt. Welke methodieken zorgen ervoor dat die begeleiding zoveel meer waard is dan een andere?

Verder had ze het ook over het teveel betaalde bedrag indien een werknemer een nieuwe vaste betrekking heeft (zoals beschreven in mijn eigen opmerkingen) en het gebrek aan sancties binnen de nieuwe regeling (zoals de woordvoerder van ADMB Brugge vermeldde).

De grootste vraag die ze zich stelde was de volgende: waarom wordt de begeleiding in de specifieke regelingen voor werknemers ouder dan 45 jaar en herstructureringen door de werkgever betaald en kijkt men in de nieuwe regeling in de richting van de werknemer?

Ze ziet ook niet waarom er nog steeds een onderscheid wordt gemaakt op basis van de manier waarop een werknemer ontslagen wordt. Om op deze vragen een antwoord te bieden moet er een grotere uniformiteit komen.

De medewerker van Federgon was heel kort in zijn antwoord: in de nieuwe wetgeving is het volgen van een outplacementbegeleiding verplicht, maar er werden geen sancties opgenomen indien er geen aanbod is. Dit is een combinatie die de goede werking van het instrument uithollen.

Ook de medewerker van VDAB ziet een probleem in het gebrek aan kwaliteitscontrole. Niet ieder kantoor is even bekwaam in het aanbieden van outplacementbegeleiding, en niet alle outplacementkantoren beschikken over de juiste mensen met de juiste competenties om een goede begeleiding te voorzien. Daarbij komt ook dat een werkgever veelal geneigd is om het goedkoopste kantoor te kiezen. Dit alles heeft een negatief effect op de kwaliteit van de begeleiding en moet absoluut onder de loep genomen worden.

Hij stelde zich ook vragen bij het feit dat de waarde van outplacement  $\frac{1}{12}$  van het jaarloon van het jaar voordien beslaat. Dit wil zeggen dat mensen met een hoger loon een duurdere begeleiding krijgen dan mensen met een lager loon. Met deze opmerking doelt hij naar dezelfde zaken als de medewerkers van ADMB Brugge en Vokans.

Het laatste punt waar hij het over had ging over het gebrek aan sancties binnen de algemene regeling. Net als de woordvoerders van ADMB Brugge, Switch Outplacement en Federgon ziet hij hierin een grote tekortkoming in (de uitvoering van) de wetgeving.

De medewerker van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voelde zich niet bevoegd om uitspraken te doen over tekortkomingen in de huidige wetgeving.

Hieronder vindt u de mening van de medewerkster van het ABVV. Ik wou u deze niet ontzeggen omdat ook dit inzicht een belangrijke boodschap met zich meedraagt. Ik heb onderstaande tekst bijna onbewerkt gelaten omdat ik hem niet van zijn kracht wou ontdoen.

*“Outplacement op zich kan heel zinvol zijn en voor sommigen een echte hulp. Maar als we alles samen bekijken, stellen we vast dat iemand die zijn werk verliest, beladen wordt met een opeenstapeling van verplichtingen.*

*Er wordt uitgegaan van een onwil van de werkloze om te werken. Dat is erg stigmatiserend. Ik denk dat wie zijn werk verliest (en er nood aan heeft) wat tijd moet krijgen om op adem te komen en na te denken over welke weg hij wil inslaan en/of om zelfstandig werk te zoeken als hij dat wil.”*

*Persoonlijke noot: ik ga akkoord met bovenstaande mening. Soms heb je even de tijd nodig om zelf uit te zoeken wat je precies wilt en hoe je dit wilt bereiken. Iedere persoon heeft recht op wat ademruimte, maar hier wordt maar weinig rekening mee gehouden.*

*Het voorgaande doet echter geen afbreuk aan het feit dat iedere werknemer zijn eigen verantwoordelijkheid moet opnemen indien hij geconfronteerd wordt met een ontslag. Een werknemer kan echter ook na een adempauze zijn plichten weer opnemen.*

*Vandaag de dag is er te weinig vertrouwen in de werknemers, hoewel hier m.i. geen reden toe is, waardoor men de noodzaak ziet om steeds meer zaken te verplichten en zwaar te sanctioneren. Hier moet behoedzaam mee worden omgegaan.*

Niet iedere geïnterviewde had dezelfde zorgen over de huidige invulling van de wetgeving. Dit hangt uiteraard samen met de manier waarop er naar dit onderwerp wordt gekeken. Er was echter wel één punt waar iedere persoon het mee eens was: in de wetgeving is een te grote ruimte voor interpretatie, onder meer door het gebrek aan afstemming tussen de verschillende regelgevende teksten.

Onduidelijkheid over de rechten en plichten van alle betrokkenen zal ongetwijfeld voor grote problemen zorgen, en hier moet zo snel mogelijk gevolg aan gegeven worden.

## 5.2. Aanbevelingen

In navolging van de aangehaalde zaken in het vorige punt volgen hieronder enkele aanbevelingen voor de regeling van outplacement.

Allereerst is er het onderscheid op basis van het soort ontslag, de leeftijd en de omvang van de opzegperiode. Het gebruik van deze drie verschillende stelsels maakt het geheel onoverzichtelijk en zorgt voor veel onzekerheid. Er is nood aan een nieuw stelsel dat alle vormen van ontslag, leeftijd en omvang van de opzegperiode omvat.

Vanuit verschillende hoeken kwam een voorstel tot een nieuw stelsel dat zich concentreert op de noden van de persoon in begeleiding en waar de voorwaarde van een aantal jaren anciënniteit aan gekoppeld wordt (zoals de algemene regeling).

Een mogelijke tegenargumentatie luidt dat werknemers ouder dan een bepaalde leeftijd, die niet voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden, niet zullen kunnen genieten van de begeleiding.

*Persoonlijke noot: ik begrijp deze tegenargumentatie, maar ben ervan overtuigd dat er voldoende andere instrumenten beschikbaar zijn om kansengroepen en mensen met een bepaalde problematiek toch klaar te maken voor de arbeidsmarkt. Daarenboven kunnen binnen een uniforme wetgeving ook uitzonderingen en toevoegingen worden voorzien zodat geen enkele doelgroep vergeten wordt. Het is hier een kwestie van alle factoren afwegen en mogelijke cases nagaan om de beste regeling voor iedere mogelijke begunstigde te vinden.*

*Het enige aandachtspunt is dat ook deze uniforme wetgeving niet onoverzichtelijk mag worden door een te grote lijst van uitzonderingen en toevoegingen. Dit mogelijke probleem kan voor een groot deel weggewerkt worden door een nauwkeurig woordgebruik.*

Indien er geen mogelijkheid is tot het ontwikkelen van een nieuwe regeling is er op zijn minst een harmonisering van de bestaande teksten gewenst. Het gebrek aan afstemming in het huidige systeem zorgt in vele gevallen voor oneerlijkheid, en soms zelfs discriminatie. Dit moet absoluut worden tegengegaan.

Als tweede is er de bekostiging van de begeleiding in het algemeen. Dit deel bestaat uit verschillende vragen:

- Waarom is er in de algemene regeling sprake van twee verschillende bedragen?
  - De waarde van outplacement wordt bepaald op  $\frac{1}{12}$  van het jaarloon van het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat;
  - Voor het bekostigen van de outplacementbegeleiding wordt vier weken loon afgehouden van de opzeggingsvergoeding.
- Waarom werd er een maximumbedrag van € 5500 bepaald?
- Volstaat het minimumbedrag van € 1800 om een kwalitatief goede begeleiding te kunnen voorzien?
- Is het noodzakelijk om de kosten van het outplacement precies te koppelen aan het loon van de ontslagen werknemer?
- Is het een goed idee om de kwaliteit van de begeleiding te koppelen aan de prijs die ervoor betaald wordt?

Als er een harmonisering van de verschillende regels komt, is het logische gevolg dat ook de bedragen onderzocht worden. Zoals eerder aangehaald komen de voorgenoemde bedragen niet overeen, wat ook voor onduidelijkheid zorgt. Het is van belang dat er in ieder artikel over hetzelfde bedrag wordt gesproken. Kiest de wetgever bijvoorbeeld voor het bedrag van  $\frac{1}{12}$  van het jaarloon, dan moet dit consequent in ieder artikel worden vernoemd (of door middel van een verwijzing naar dat ene artikel).

Ook het vaststellen van een maximumbedrag kon bij velen van de geïnterviewde personen op weinig begrip rekenen. Volgens hen hoeft er geen maximumbedrag te zijn omdat dit geen toegevoegde waarde geeft aan de kwaliteit van de outplacementbegeleiding.

Daartegenover staat de minimumgrens. Iedere contactpersoon was het ermee eens dat deze minimumgrens nodig is, maar sommigen stellen zich vragen bij de kwaliteit van een begeleiding die slechts zoveel mag kosten. Zoals eerder vermeld omvat een begeleiding van € 1800 bijna alleen groepssessies, waardoor de individuele begeleiding zo goed als volledig weggelaten wordt. Voor een kwalitatief goede begeleiding is een combinatie van beide soorten sessies nodig.

Daarnaast is er ook de vraag of het echt noodzakelijk is om de kosten van het outplacement precies te koppelen aan het loon van de ontslagen werknemer. Hiermee bedoel ik dat als een persoon € 3000 verdient na vier weken werk, dan zal zijn outplacementbegeleiding ook € 3000 kosten. De medewerker van VDAB opperde voor een koppeling van de kosten aan de verschillende barema's waarop een loon wordt berekend, waarbij enkele grenzen worden gesteld om over te gaan tot een volgende categorie.

*Persoonlijke noot: een koppeling aan barema's lijkt mij op zich geen slecht idee, maar hier komen nog meer zaken bij kijken. Zo worden barema's aangepast aan de index, wat zou willen zeggen dat ook de outplacementkost aangepast moet worden. Bovendien wordt het vorige punt over het weglaten van de maximumgrens ontkracht als er volgens de logica van de barema's wordt gewerkt, want er zou met verschillende minimum- en maximumgrenzen gewerkt worden.*

*Verder ben ik wel een voorstander van het loskoppelen van het loon van de ontslagen werknemer en de kost van de outplacementbegeleiding. Een kwalitatieve begeleiding moet op maat gebeuren, en als dat betekent dat iemand met een lager loon net een iets duurdere outplacementbegeleiding nodig heeft, dan moet daar een oplossing voor gezocht worden. Eén van de zaken waar ik aan dacht was het aanleggen van een soort kas voor de ontslagen werknemers. Iedere werknemer krijgt een standaardbedrag (bijvoorbeeld € 2000), het overige gedeelte wordt bijgepast indien nodig. Als na afloop van de begeleiding blijkt dat een werknemer niet het volledige bedrag gebruikte, wordt dit opnieuw beschikbaar gesteld in de kas. Op die manier ontstaat er een soort solidariteitsprincipe.*

*Ik weet zeker dat hiervoor goede tegenargumenten zullen zijn, maar voor mij is dit slechts een denkpiste. Door het voeren van een dialoog met (tegen)argumentatie zal uiteindelijk het beste en meest haalbare idee de bovenhand halen.*

Als laatste onderdeel van de bekostiging van de outplacementbegeleiding is de koppeling tussen de kwaliteit van de begeleiding en de prijs die ervoor kan betaald worden. Het is volgens mij, en verschillende andere correspondenten, niet aan te raden om deze zaken inherent aan elkaar vast te maken. Zoals ik eerder al aanhaalde is het in sociaal opzicht altijd de bedoeling om de kansen van de doelgroep zo snel en zo goed mogelijk te vergroten. Zowel zij die veel verdienen als zij die minder verdienen hebben dus recht op evenveel en even grote kansen op een (her)integratie op de arbeidsmarkt.

Als derde punt is er de discussie die werd gevoerd rond personen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Zoals verschillende keren vermeld in voorgaande hoofdstukken kwam hier reeds een antwoord op, maar moeten de akkoorden nog vastgesteld worden in koninklijke besluiten. Vanuit het werkveld komt de algemene vraag om hier zo snel mogelijk orde op zaken te stellen.

Ook het wegwerken van het gebrek aan sancties in de algemene regeling zou een logisch gevolg zijn van de harmonisering van de verschillende teksten. Het invoegen van sancties binnen deze regeling zorgt ervoor dat de outplacementbegeleiding een echte toegevoegde waarde kan hebben. Het meest vanzelfsprekende zou zijn dat de sancties binnen alle regelingen dezelfde zijn, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.

Ook kan onderzocht worden of de strafmaten die reeds in de specifieke regeling voor werknemers ouder dan 45 jaar van toepassing zijn, voldoende aansluiten bij het beoogde effect. Hiermee wordt bedoeld dat bepaalde bedragen misschien een herziening nodig hebben.

*Persoonlijke noot: de boete van € 1800 voor werkgevers die hun plicht tot het aanbieden van outplacementbegeleiding verzaken lijkt mij nogal laag. Immers € 300 van het totale bedrag wordt aangerekend als administratieve boete, waardoor slechts € 1500 van de betaalde boete naar de outplacementcheque voor de werknemer kan gaan. (herstructurering van de onderneming, 2015, online)*

*Op die manier krijgt deze werknemer een outplacementbegeleiding die niet voldoet aan de normaal gesproken minimumwaarde. Geen van mijn interviews kon uitwijzen waar dit verschil vandaan komt.*

De kwaliteitscontrole is een onderwerp dat tijdens mijn interviews op regelmatige basis terugkeerde. Velen in het werkveld vinden de huidige invulling niet voldoende en pleiten voor een verplichting van de controle met oog op de competenties van de begeleiders. Zo wil men tegengaan dat begeleiders die niet geschikt zijn om deze rol op zich te nemen toch kunnen blijven verder werken. Uiteindelijk zal de kwaliteit van de begeleiding worden vergroot.

De medewerker van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wenste niet in te gaan op mijn vraag naar eventuele aanbevelingen.

In dit hoofdstuk werden enkele aanbevelingen aangereikt vanuit het werkveld. Hoewel niet iedereen dezelfde mening deelt, is het wel noodzakelijk dat deze denkpijpen op zijn minst in acht worden genomen als er een (gedeeltelijke) herziening van de wetgeving rond outplacement komt. Het was de bedoeling om de lezer aan te zetten tot nadenken, en ik hoop dat dit gelukt is.



## 6. Besluit

Outplacement is een instrument om werknemers in staat te stellen om zo snel mogelijk op eigen kracht een nieuwe job te vinden. Het werd in het leven geroepen omdat veel mensen, waarvan sommigen op een bepaalde leeftijd, moeilijkheden ondervinden om na een ontslag hun toekomst opnieuw in eigen handen te nemen.

Het beleidskader rond outplacement is de laatste jaren stapsgewijs sterk gewijzigd door onder meer de economische crisis, het aangepaste beleid met betrekking tot de activering van (oudere) werknemers, het Generatiepact en het recente Eénheidsstatuut.

Vooraf de laatste wetswijziging heeft een grote impact op hoe outplacement er vandaag uitziet. Door de verbreding van het toepassingsgebied kunnen steeds meer mensen beroep doen op de begeleiding, en worden zij dus sneller ondersteund in het vinden van een nieuwe baan. Mensen die nood hebben aan ondersteuning en kampen met vragen over hun tewerkstelling vinden op deze manier een antwoord dat hen op lange termijn steun biedt.

De laatste wijziging brengt echter ook enkele moeilijkheden met zich mee. Voornamelijk het gebrek aan afstemming tussen de nieuwe regeling en de regelingen die reeds in voege waren, en de grote interpretatieruimte van de verschillende teksten zorgen voor een grote onzekerheid. Het is daarom aan te raden dat het beleid nogmaals onder de loep wordt genomen, zodat tekortkomingen en hiaten kunnen weggewerkt worden.

De grootste verandering geldt, en zal vanaf 1 januari 2016 gelden, voor de werknemers. Zij kunnen reeds op vroegere leeftijd verplicht worden om een outplacementbegeleiding aan te vatten indien zij worden ontslagen, maar krijgen in bepaalde gevallen ook een rekening toebedeeld.

Dit heeft evenzeer zijn effect op de verplichtingen voor de werkgevers. Zij zijn nu voor een groter deel van hun personeelsbestand verantwoordelijk om een geldig outplacementaanbod te doen, waardoor ze hun plichten rond het aanbod nauwkeurig moeten nagaan.

Dit alles wil zeggen dat vakbonden en outplacementkantoren in de komende tijd steeds meer mensen over de vloer zullen krijgen die om bijkomende informatie vragen. Zij moeten dus goed op de hoogte zijn van alle rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer als zij een sluitend advies willen aanbieden.

Ook de zesde staats hervorming heeft zijn invloed op de invulling van outplacement. Door de overdracht van verschillende bevoegdheden krijgen bepaalde actoren meer, of net minder, zeggenschap over de vormgeving.

De verschillende actoren binnen dit landschap zijn bezorgd om de toekomst van outplacement. Het is een instrument met een toekomst, een instrument dat een concreet toegevoegde waarde kan hebben voor de gebruikers ervan. Althans als er een grotere uniformiteit tussen de verschillende regelingen komt. Door de gegeven knelpunten en aanbevelingen in hoofdstuk 5 willen zij aantonen dat de huidige vormgeving niet voldoet om te verhinderen dat een goed instrument als outplacement ten onder gaat aan perverse effecten.

Het is duidelijk dat de vorm- en regelgeving nog niet volledig op punt staat. Hierdoor is het nodig dat er bijkomend onderzoek wordt gevoerd. Outplacement is een zeer ruime materie waardoor er nood is aan zowel bijkomend juridisch onderzoek als onderzoek naar de methodologie. Dit is van groot belang om het beleidskader optimaal te kunnen instellen.

## 7. Nawoord

Mijn doel bij het schrijven van deze bachelorproef was het helder en begrijpelijk verwoorden van de informatie die te vinden is in de wetgeving. Nu en dan ondervond ik enkele moeilijkheden om de verschillende regelingen van elkaar te onderscheiden, maar ik ben fier op wat ik verwezenlijkt heb.

Mijn werk moest de lezers een duidelijker beeld geven over hoe outplacement er anno 2015 uitziet en wat zij moeten doen als ze hiervan gebruik wensen te maken. Ik hoop dat ik in mijn opzet geslaagd ben om een toch heel uitgebreide en moeilijke materie eenvoudig uit te leggen zodat het merendeel van de mensen het kan begrijpen.

In dit kort epiloog wil ik ook u bedanken voor uw interesse in mijn bachelorproef. Ik hoop dat u er voldoende informatie in terugvond en eventuele vragen heeft kunnen beantwoorden.

## 8. Bibliografie

- ABVV. (2015). *De aangepaste beschikbaarheid van de regering*. [online]. Brussel: Federaal ABVV. <http://www.abvv.be/web/guest/news-nl/-/article/3258920/> (geraadpleegd op 05.05.2015)
- Acerta. (2015). *Outplacement in het kader van het eenheidsstatuut: nieuwe regels vanaf 1 januari 2014*. [online]. s.l.: Acerta. <http://www.acerta.be/klantenzone/infobank/publicaties/e-magazines/outplacement-in-het-kader-van-het-eenheidsstatuutnieuwe-regels-vanaf-1-januari-2014> (geraadpleegd op 12.04.2014)
- ADMB. (2015). *Outplacement in het eenheidsstatuut*. [online]. s.l.: ADMB HR-Partner <https://www.admb.be/nl/admb/nieuws/outplacement-het-eenheidsstatuut> (geraadpleegd op 19.04.2015)
- ADMB. (2015). *Over ADMB*. [online]. s.l.: ADMB HR Partner. <https://www.admb.be/nl/admb/over-admb> (geraadpleegd op 02.05.2015)
- Agentschap Ondernemen. (2015). *Sociaal Interventiefonds - outplacement*. [online]. s.l.: Agentschap Ondernemen. <http://www.agentschapondernemen.be/maatregel/sociaal-interventiefonds-outplacement> (geraadpleegd op 22.04.2015)
- AssistantPlus. (2013). *FAQ: Wat zijn VDAB, ACTIRIS, Le FOREM en ADG?* [online]. s.l.: AssistantPlus. [http://www.assistantplus.com/faq\\_wat\\_zijn\\_vdab\\_actiris\\_le\\_forem\\_en\\_adg](http://www.assistantplus.com/faq_wat_zijn_vdab_actiris_le_forem_en_adg) (geraadpleegd op 24.04.2015)
- Bestuurszaken. (2013) *Groenboek zesde staatshervorming – Deel 4: Arbeidsmarktbeleid*. [online] pdf-document. s.l.: Vlaamse Overheid [http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/documenten/organisatieontwikkeling/Groenboek\\_staats\\_hervorming\\_2013.pdf](http://www.bestuurszaken.be/sites/default/files/documenten/organisatieontwikkeling/Groenboek_staats_hervorming_2013.pdf) (geraadpleegd op 04.05.2015)
- Bestuurszaken. (2013). *Nieuwe bevoegdheden zesde staatshervorming*. [online]. s.l.: Vlaamse Overheid. [http://www.bestuurszaken.be/nieuwe-bevoegdheden-zesde-staats\\_hervorming](http://www.bestuurszaken.be/nieuwe-bevoegdheden-zesde-staats_hervorming) (geraadpleegd op 04.05.2015)
- De Cuyper, P., e.a. (2008). *Van werk naar werk: de markt van outplacement*. [online]. pdf-document. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/249698/1/Outplacementmarkt+R1240.pdf> (geraadpleegd op 10.04.2015)
- Departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid. (2013). *Inventarisatie impact zesde staatshervorming: Bijlagen*. [online]. s.l.: Bestuurszaken. [http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/staats\\_hervorming\\_inventarisatie\\_impact.pdf](http://www.bestuurszaken.be/sites/bz.vlaanderen.be/files/staats_hervorming_inventarisatie_impact.pdf) (geraadpleegd op 04.05.2015)
- Federgon. (2013). *Certificering*. [online]. s.l.: Federgon. <http://www.federgon.be/outplacement/certificering/> (geraadpleegd op 15.04.2015)
- Federgon. (2013). *De sector in cijfers*. [online]. s.l.: Federgon. <http://www.federgon.be/outplacement/de-sector-in-cijfers/> (geraadpleegd op 15.04.2015)
- Federgon. (2013). *Dienstverlening*. [online]. s.l.: Federgon. <http://www.federgon.be/outplacement/dienstverlening/> (geraadpleegd op 15.04.2015)

- Federgon. (2013). *Memoranda*. [online]. s.l.: Federgon. <http://www.federgon.be/publicaties/memoranda/> (geraadpleegd op 16.04.2015)
- Federgon. (2013). *Wettelijk kader*. [online]. s.l.: Federgon. <http://www.federgon.be/outplacement/wettelijk-kader/> (geraadpleegd op 15.04.2015)
- Federgon. (2014). *Memorandum 2014 Regionaal Vlaanderen: De Vlaamse arbeidsmarkt als hefboom voor een verbeterde competitiviteit*. [online]. s.l.: Federgon. <http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf/memoranda/Federgon-Memorandum14-Vlaanderen-NL.pdf> (geraadpleegd op 30.04.2015)
- FOD WASO. (2013). *Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=339> (geraadpleegd op 30.04.2015)
- FOD WASO. (2014). *Outplacement*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3494> (geraadpleegd op 12.04.2015)
- FOD WASO. (2014). *Outplacement*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. [http://www.werk.belgie.be/detailA\\_Z.aspx?id=954](http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=954) (geraadpleegd op 18.04.2015)
- FOD WASO. (2014). *Specifieke - regeling*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42128> (geraadpleegd op 23.04.2015)
- FOD WASO. (2015). *Actief beheer herstructurering*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23556> (geraadpleegd op 23.04.2015)
- FOD WASO. (2015). *Outplacement – Algemene regeling*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42125> (geraadpleegd op 18.04.2015)
- FOD WASO. (2015). *Regionalisering van verschillende diensten van de FOD Werkgelegenheid vanaf 1 april 2015*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=42924> (geraadpleegd op 18.04.2015)
- FOD WASO. (s.d.). *Collectief ontslag*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=493> (geraadpleegd op 12.04.2015)
- FOD WASO. (s.d.). *Kwaliteitscriteria*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42129> (geraadpleegd op 18.04.2015)
- FOD WASO. (s.d.). *Outplacement*. [online]. s.l.: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42122> (geraadpleegd op 13.04.2015)
- Galilei. (2014). *Outplacement anno 2014 in België*. [online]. s.l.: Randstad <https://www.galilei.be/nl/bedrijven/outplacement-anno-2014> (geraadpleegd op 12.04.2015)
- Galilei. (2015). *Missie en filosofie*. [online]. s.l.: Galilei – a Randstad Company. <https://www.galilei.be/nl/over-galilei/missie-filosofie> (geraadpleegd op 02.05.2015)

- Herstructurering van de onderneming. (2015). *Collectief ontslag*. [online]. s.l.: herstructureren.be. <http://www.herstructureren.be/restructuring/nl/content/content/website/homepage/introduction/massredundancy/about.html> (geraadpleegd op 23.04.2014)
- Herstructurering van de onderneming. (2015). *Outplacement*. [online]. s.l.: herstructureren.be. <http://www.herstructureren.be/restructuring/nl/content/content/website/homepage/measure/outplacement/about.html> (geraadpleegd op 30.04.2015)
- Herstructurering van de onderneming. (2015). *Outplacementcheque*. [online]. s.l.: herstructureren.be. <http://restructurations.be/restructuring/nl/content/content/website/homepage/measure/outplacement/financialaid/vouchers.html> (geraadpleegd op 17.04.2015)
- Mertens, H. (2014). *Nieuwe opzegtermijnen*. [online]. s.l.: VDAB. <http://www.vdab.be/magezine/jan14/opzeg.shtml> (geraadpleegd op 12.04.2015)
- Migchelbrink, F. (2012). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. 16<sup>de</sup> herziene druk. Utrecht, SWP BV
- NAR. (2015). *Outplacement*. [online]. s.l.: Nationale Arbeidsraad. <http://www.cnt-nar.be/Dossier-NL-outplacement.htm> (geraadpleegd op 18.04.2014)
- Portaal Belgium.be (2012). *De zesde staatshervorming*. [online]. s.l.: Belgische Federale Overheidsdiensten. [http://www.belgium.be/nl/over\\_belgie/land/geschiedenis/belgie\\_vanaf\\_1830/vorming\\_federale\\_staat/zesde\\_staatshervorming/](http://www.belgium.be/nl/over_belgie/land/geschiedenis/belgie_vanaf_1830/vorming_federale_staat/zesde_staatshervorming/) (geraadpleegd op 19.04.2015)
- RVA. (2014). *De zesde staatshervorming*. [online]. s.l.: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. <http://www.rva.be/nl/nieuws/de-zesde-staatshervorming> (geraadpleegd op 17.04.2015)
- RVA. (2014). *Wat zijn uw rechten en plichten in het kader van outplacement?*. [online]. s.l.: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. <http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t101> (geraadpleegd op 17.04.2015)
- RVA. (2015). *In welke gevallen kunt u een sanctie krijgen? (volledige werkloosheid)*. [online]. s.l.: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. [http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t47#h2\\_10](http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t47#h2_10) (23.04.2015)
- SkillBuilderS. (s.d.). *Missie en aanpak*. [online]. s.l.: SkillBuilderS. <http://www.skillbuilders.be/nl/missie-en-aanpak-217.htm> (geraadpleegd op 02.05.2015)
- Tilleman, F. (2013). *Recht op Outplacement*. [online]. Brussel: Randstad Group Belgium nv. <http://nl.workpocket.be/4/1/recht-op-outplacement/> (geraadpleegd op 23.04.2015)
- Valsamis, D., Vandeweghe, B. & Van der Beken, W. (2012). *De praktijk van outplacement in kaart gebracht*. [online]. pdf-document. s.l.: Federgon. [http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf/onderzoeken-studies/Idea\\_Consult\\_De\\_praktijk\\_van\\_outplacement.pdf](http://www.federgon.be/fileadmin/MEDIA/pdf/onderzoeken-studies/Idea_Consult_De_praktijk_van_outplacement.pdf) (geraadpleegd op 12.04.2015)
- VDAB. (2014). *Jaarverslag 2013*. [online]. pdf-document. s.l.: Vlaamse Overheid. <http://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/VDABjaarverslag2013.pdf> (geraadpleegd op 30.04.2015)
- VDAB. (2015). *Extra bevoegdheden voor VDAB*. [online]. s.l.: Vlaamse Overheid. <http://www.vdab.be/vdab/staatshervorming> (geraadpleegd op 04.05.2015)

- VDAB. (s.d.). *CERTO: Certificaat kwaliteit voor outplacementkantoren*. [online]. s.l.: Vlaamse Overheid. <http://partners.vdab.be/tewerkstellingscel/certificering.shtml> (geraadpleegd op 23.04.2015)
- VDAB. (s.d.). *Outplacement*. [online]. s.l.: Vlaamse Overheid. <http://www.vdab.be/vdab/outplacement> (geraadpleegd op 04.05.2015)
- Vlaanderen.be. (2013). *Staatshervorming*. [online]. s.l.: Vlaamse overheid. <http://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-overheid/staatshervorming/staatshervorming> (geraadpleegd op 04.05.2015)
- Vokans. (s.d.). *Wie zijn we?* [online]. s.l.: Vokans. <http://vokans.be/wie-zijn-we/> (geraadpleegd op 02.05.2015)
- Werk.be. (2009). *Wegwijs herstructurerings: Collectief ontslag zonder vervroegd brugpensioen*. [online]. pdf-document. s.l.: Vlaamse Overheid [http://www.werk.be/sites/default/files/Deel\\_I\\_deel\\_2\\_final260609\\_herwerkt\\_12112009.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/Deel_I_deel_2_final260609_herwerkt_12112009.pdf) (geraadpleegd op 23.04.2015)

## 9. Bijlagen

### 9.1. Bijlage 1

#### INFORMED CONSENT

Geachte heer, mevrouw,

Ik, Dekeukeleire Shana, ben student in de opleiding Sociaal Werk aan de faculteit Mens en Welzijn van de Hogeschool Gent, en voer in het kader van mijn bachelorproef een onderzoek uit naar:

Outplacement: Een wet in transitie.

Dit onderzoek loopt van 09/02/2015 tot en met 11/05/2015

De promotor van mijn bachelorproef is: Vandenbroeck Erik

U kan hem bereiken op het volgend e-mailadres: erik.vandenbroeck@hogent.be

Het is mijn bedoeling om met dit onderzoek een overzicht te krijgen in de evolutie van de wet- en regelgeving rond het outplacement gegeven. Bijkomend wil ik bij de verschillende actoren polsen naar hun huidige aanbod, hun visie op de huidige regelgeving en de eventuele veranderingen die nog noodzakelijk zijn om de diensten te optimaliseren.

Graag had ik in de loop van het onderzoek een gesprek met u gehad.

Dit gesprek duurt ongeveer één à twee uur

Indien het niet mogelijk zou zijn om het gesprek te plannen bestaat de mogelijkheid om een vragenlijst in te vullen. De vragenlijst bestaat uit een tiental vragen die in volledige vrijheid kunnen beantwoord worden.

Ik loop stage bij ACLVB Gent, waar ik de Manager Outplacement bijsta. De tijdens dit onderzoek verkregen gegevens blijven vertrouwelijk; ze kunnen enkel voor wetenschappelijke doeleinden aangewend worden, met name mijn bachelorproef.

U heeft het recht om ten allen tijde inzage te krijgen in de – bij u – verzamelde onderzoeksgegevens. U heeft ook het recht om ten allen tijde, en zonder hiervoor een reden op te geven, uw deelname aan het onderzoek stop te zetten.

Ik hoop dat u bereid bent deel te nemen aan het onderzoek. Indien u vragen heeft over het onderzoek kan u mij steeds contacteren op onderstaande contactgegevens.

Met vriendelijke groeten,

Dekeukeleire Shana

shana.dekeukeleire.s0647@student.hogent.be

0471/xx.xx.xx



## GEINFORMEERDE TOESTEMMING – INFORMED CONSENT

Ondergetekende, \_\_\_\_\_,  
verleent zijn / haar toestemming voor deelname aan de studie:

Outplacement: Een wet in transitie.

Ik verklaar hierbij dat ik,

- 1) De uitleg over de inhoud en werkwijze van het onderzoek heb gelezen en dat me de mogelijkheid werd geboden om bijkomende informatie te verkrijgen.
- 2) Totaal uit vrije wil deelneem aan het onderzoek.
- 3) De toestemming geef aan de onderzoeker om mijn resultaten op een vertrouwelijke en anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren.
- 4) Op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten.
- 5) Ervan op de hoogte ben dat ik op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen.

Voor akkoord,

Plaats en datum

Naam en handtekening van de geïnterviewde

## 9.2. Bijlage 2

### AFSPRAKEN

Actor	Plaats	Datum	Uur
<b>SkillBuilderS</b>	Gent	Donderdag 02/04/2015	14:00 – 16:00 uur
<b>ACV – Vokans</b>	Aalst	Dinsdag 07/04/2015	10:00 – 12:00 uur
<b>Galilei – A Randstad Company</b>	Merelbeke	Woensdag 08/04/2015	10:00 – 12:00 uur
<b>VDAB</b>	Brussel	Woensdag 08/04/2015	14:00 – 16:00 uur
<b>ADMB HR Services</b>	Brugge	Dinsdag 14/04/2015	10:00 – 12:00 uur
<b>Switch - ACLVB</b>	Antwerpen	Donderdag 16/04/2015	14:00 – 16:00 uur
<b>ABVV</b>	Brussel	Informed consent ontvangen op 07/05/2015 Antwoorden ontvangen op 15/04/2015	
<b>Federgon</b>	Brussel	Informed consent ontvangen op 23/03/2015 Antwoorden ontvangen op 15/04/2015	
<b>RVA</b>	Brussel	Informed consent ontvangen op 15/04/2015 Antwoorden ontvangen op 03/04/2015	

### 9.3. Bijlage 3

## INTERVIEW

Naam van de organisatie (en de verantwoordelijke die de organisatie vertegenwoordigt)

---

1. Wat is de rol binnen dit gegeven? (Bijvoorbeeld: de dienst is aanbieder)
  - a. Wat houdt deze rol precies in?
2. Is de organisatie zelf een aanbieder van de dienst outplacement?
  - a. Indien ja:
    - i. Sinds wanneer bestaat deze dienst?
    - ii. Hoeveel begeleidingen vinden er plaats op jaarbasis?
    - iii. Bemerkt u een evolutie in het aantal begeleidingen?
    - iv. Heeft de organisatie expansie als streefdoel?
  - b. Indien neen:
    - i. Wat is de beweegreden?
    - ii. Is er ruimte voor het ontwikkelen van een dergelijk aanbod in de toekomst?
3. Zijn er, volgens u, tekortkomingen in de huidige wetgeving?
  - a. Indien ja:
    - i. Hoe moeten deze ingevuld worden?
    - ii. Welke hiaten baren u het meeste zorgen? Waarom?
  - b. Indien neen:
    - i. Wat is uw motivatie voor dit antwoord?
4. Bent u op de hoogte van eventuele toekomstige wijzigingen in de wet?
5. Welke krachtlijnen moet de wet bevatten?
6. Heeft u nog bijkomende aanbevelingen omtrent deze materie?

## 9.4. Bijlage 4

### Art. 3 CAO nr. 82bis: KWALITEITSCRITERIA

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst is een outplacementaanbod slechts geldig als het beantwoordt aan de navolgende kwaliteitscriteria:

1. De werkgever doet een beroep op een dienstverlener, die optreedt:
  - a. Hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;
  - b. Hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;
  - c. Hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;
  - d. Hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst;
2. Indien de werkgever een beroep doet op een openbare of private dienstverlener, moet deze laatste erkend zijn in de zin van de regelgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus;
3. Uit het aanbod van de outplacementbegeleiding dat de werkgever gedaan heeft aan de werknemer moet blijken dat:
  - a. De dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, zich ertoe verbindt een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;
  - b. De dienstverlener zich ertoe verbindt om bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen;
  - c. De dienstverlener zich ertoe verbindt om in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens betreffende de werknemer de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen; de inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer worden bekomen, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven;
  - d. De dienstverlener zich ertoe verbindt de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;
  - e. De dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;
  - f. De dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;

- g. De dienstverlener zich ertoe verbindt noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;
  - h. De dienstverlener zich ertoe verbindt de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht;
  - i. De werknemer zo snel mogelijk zal worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen en dit zowel op emotioneel vlak als wat betreft het opmaken van een competentiebalans;
4. Het outplacementaanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten; daartoe dient het aanbod de navolgende elementen te bevatten:
- a. De diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht: een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;
  - b. De nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van werknemers van vijfenveertig jaar en ouder;
  - c. De begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;
  - d. De datum van het begin van de outplacementbegeleiding;
  - e. Het soort van outplacement dat wordt beoogd: individueel en/ of groepsoutplacement;
  - f. Het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;
  - g. De vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht;
5. De afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn; ter beoordeling hiervan dient uit het outplacementaanbod te blijken dat de dienstverlener blijk geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

### Commentaar

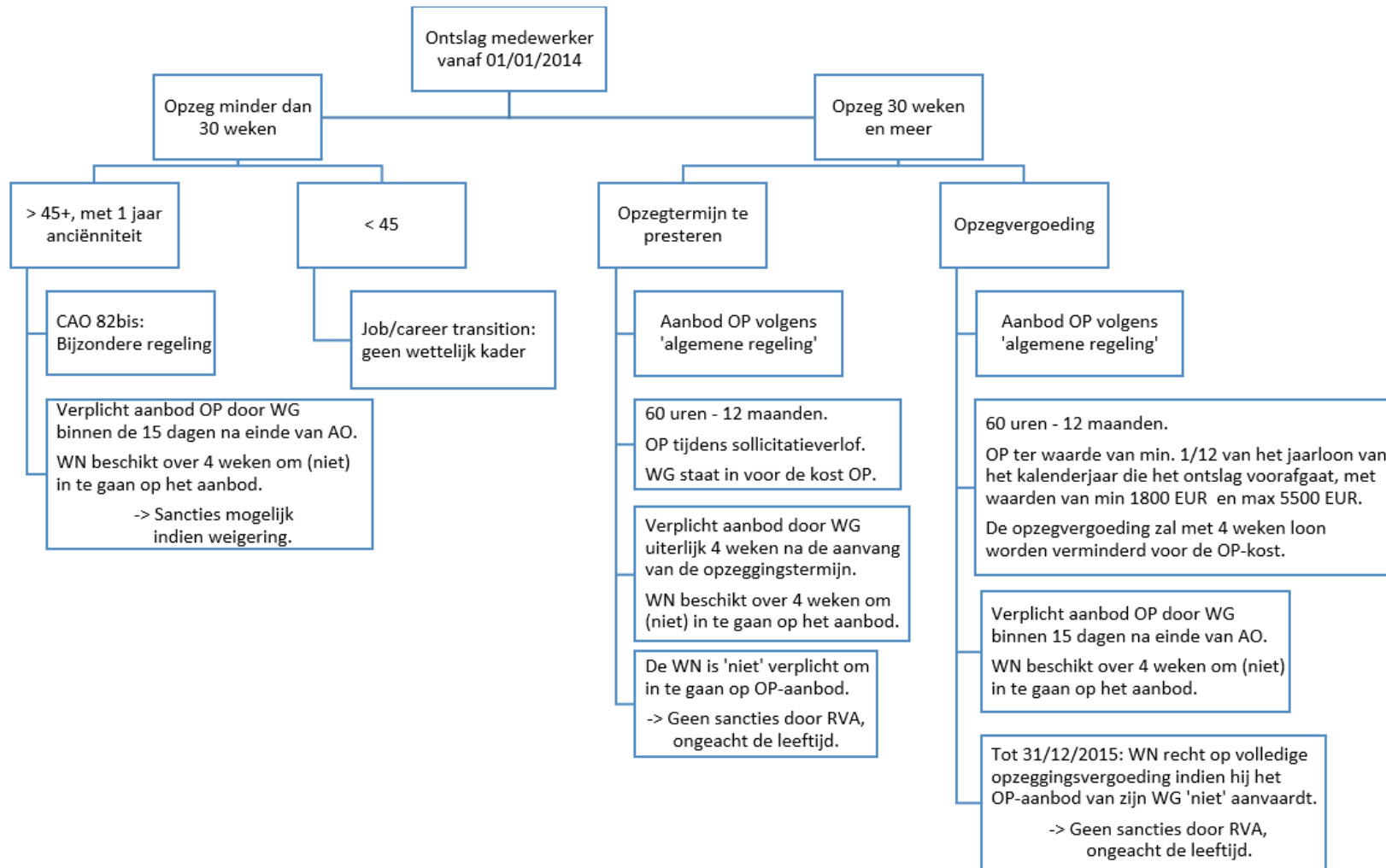
Voor de uitvoering van de outplacementopdracht kan de werkgever o.m. een beroep doen op een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief zoals de reconversiecellen, die zijn opgericht en ontwikkeld in het kader van collectieve ontslagen die bij herstructureringen van ondernemingen plaatsvinden.

De verbintenis om inlichtingen vertrouwelijk te behandelen, heeft tot doel te vermijden dat er informatie over de werknemer kenbaar gemaakt wordt zonder zijn uitdrukkelijke toestemming.

De verbintenis om een ongevallenverzekering te sluiten, heeft tot doel in verband met de ongevallen, gebeurd tijdens de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd, dezelfde rechten toe te kennen als die wel-ke worden bepaald bij of krachtens de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

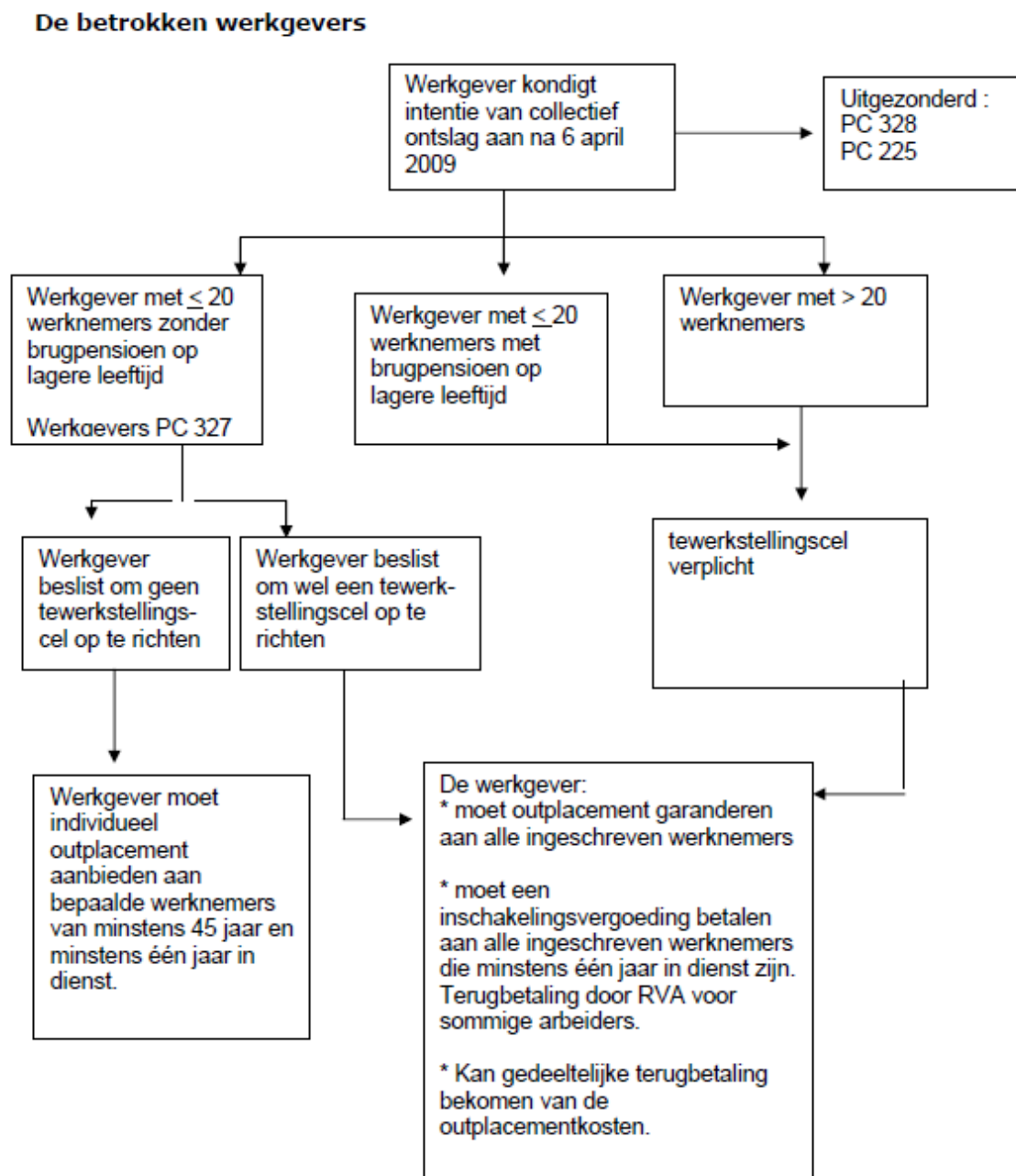
## 9.5. Bijlage 5

### Schematisch overzicht van de verschillende scenario's binnen de algemene en bijzondere regeling van het outplacement



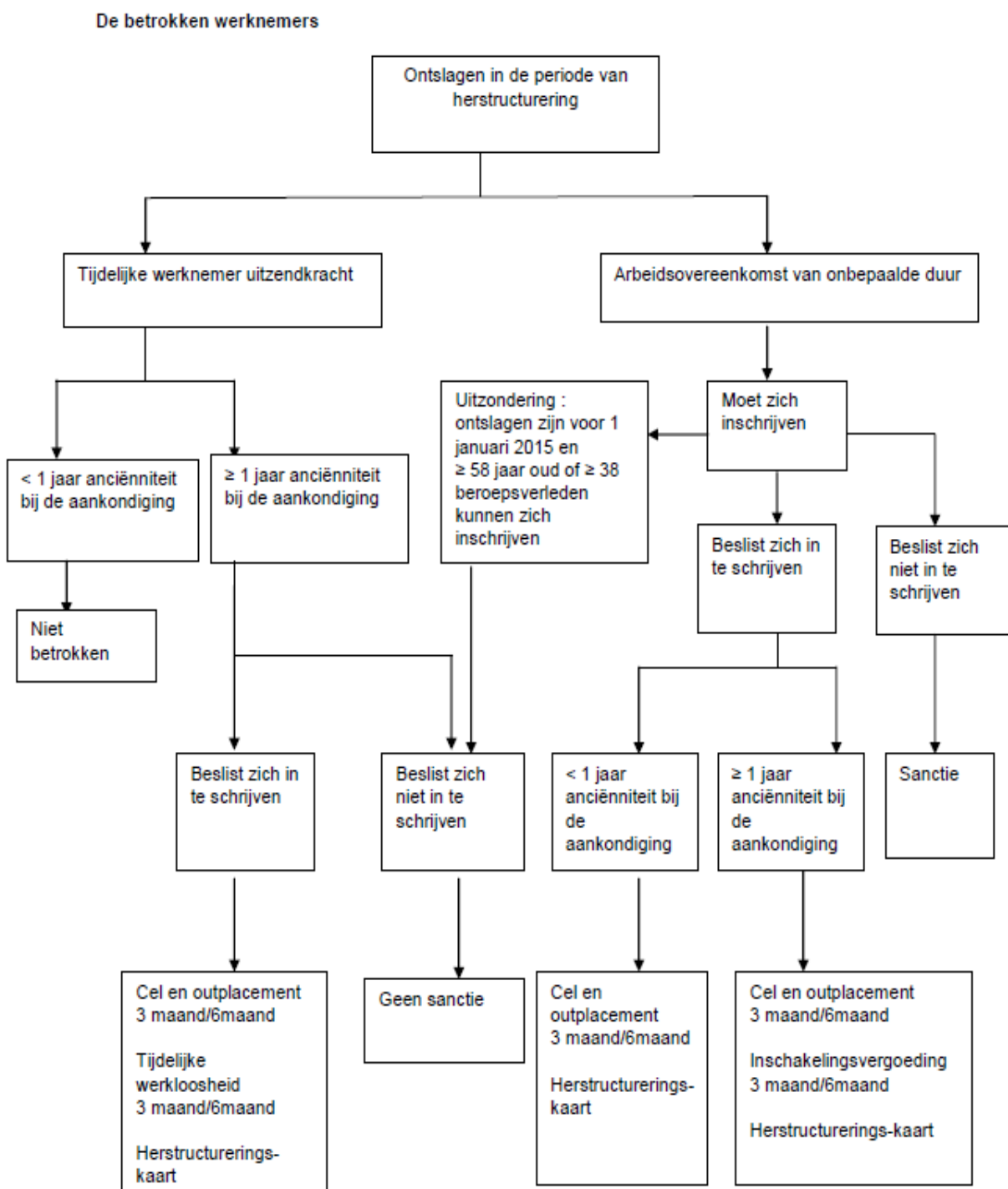
## 9.6. Bijlage 6

### Schematisch overzicht van de verschillende betrokken werkgevers



## 9.7. Bijlage 7

### Schematisch overzicht van de verschillende betrokken werknemers





## 9.8. Bijlage 8

### Schematisch overzicht van de maximale bedragen die een werkgever terugbetaald kan krijgen

Voor de werknemers in het bezit van een verminderingkaart 'herstructurering' kan de werkgever in herstructurering een tegemoetkoming krijgen in de outplacementkost. Deze tegemoetkoming is beperkt tot de werkelijk gemaakte outplacementkost voor de begeleiding, die plaatsvond vanaf de inschrijving bij de tewerkstellingscel tot de laatste geldigheidsdag van de verminderingkaart.

Afhankelijk van de leeftijd en de voorwaarden bedraagt de terugbetaling van de outplacement maximaal:

Werknemer	Voorwaarden van terugbetaling	Maximale terugbetaling
> 45 jaar	minstens 30 uren outplacement gevolgd in de periode van inschrijving bij de tewerkstellingscel	1.000 €
> 45 jaar	werkhervatting gedurende minstens 120 dagen in de periode van geldigheidsduur van de verminderingkaart en minstens 30 uren outplacement gevolgd in de periode van inschrijving bij de tewerkstellingscel vóór de werkhervatting	2.000 €
< 45 jaar	minstens 30 uren outplacement gevolgd in de periode van inschrijving bij de tewerkstellingscel	500 €
< 45 jaar	werkhervatting gedurende minstens 120 dagen in de periode van geldigheidsduur van de verminderingkaart en minstens 30 uren outplacement gevolgd in de periode van inschrijving bij de tewerkstellingscel vóór de werkhervatting	1.000 €

## 9.9. Bijlage 9

### Leden van de Groep van tien:

Huidig voorzitter: Michèle Sioen

<b>Werknemersorganisaties</b>	<b>Vertegenwoordigd door</b>
Algemeen Christelijk Vakverbond / Confédération des Syndicats Chrétiens	Marc Leemans / Marie-Hélène Ska
Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België	Jan Vercamst
Algemeen Belgisch Vakverbond / Fédération Générale du Travail de Belgique	Rudy De Leeuw / Marc Goblet

<b>Werkgeversorganisaties</b>	<b>Vertegenwoordigd door</b>
Boerenbond	Piet Vanthemsche
Unie van Zelfstandige Ondernemers	Karel Van Eetvelt
Union des Classes Moyennes	Philippe Godfroid
Verbond van Belgische Ondernemingen/ Fédération des Entreprises de Belgique	Bart Buysse / Pieter Timmermans

## 9.10. Bijlage 10

### Artikel ABVV: De 'aangepaste beschikbaarheid' van de regering

donderdag, 12 maart 2015

#### De regering negeert het sociaal overleg en lanceert 'aangepaste beschikbaarheid'...

##### Waarover gaat het?

**De verplichting voor alle oudere werklozen en bruggepensioneerden om tot hun 65ste beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt**, met uitzondering van diegenen die op 31 december 2014 de leeftijd van 60 jaar bereikt hadden, lokte een golf van verontwaardiging uit. De oudere werknemers zouden plots actief naar werk moeten zoeken en onderworpen worden aan controles en sancties.

**Een pure pestmaatregel. En omwille van de terugwerkende kracht van deze tergende regeringsbeslissing, ook een contractbreuk ten opzichte van de mensen in brugpensioen.**

De kwestie kwam uiteindelijk op de onderhandelingstafel van de sociale gesprekspartners in de Groep van 10. Vakbonden en werkgeversorganisaties kwamen tot een **menselijker compromis** dat door de regering bekrachtigd moest worden. Die regering weigerde echter het compromis volledig over te nemen en kwam met een nieuwe versie op de proppen. In die versie van de regering wordt het probleem van de bruggepensioneerden van vóór 2015 min of meer geregeld, maar voor het overige wordt het compromis van de sociale gesprekspartners radicaal gewijzigd.

**De regering negeert zo het sociaal overleg, legt het compromis dat vakbonden én werkgeversorganisaties sloten naast zich neer, én gaat voorbij aan de realiteit van een arbeidsmarkt waar ouderen en jongeren het bijzonder moeilijk hebben.**

##### Voor het verleden

Voor de mensen die vóór 1 januari 2015 al bruggepensioneerd of werkloos waren en niet meer beschikbaar moesten zijn, volgde de regering het advies van de Groep van 10: die mensen moeten niet meer beschikbaar zijn, ze zijn volledig vrijgesteld. Dit geldt ook voor mensen die voor 31 december 2014 kennis genomen hebben van hun ontslag in het kader van SWT: zij zijn ook volledig vrijgesteld en moeten niet beschikbaar zijn.

Voor het brugpensioen in het kader van **ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering**, blijft de deadline (net zoals in het compromis van de Groep van 10) 9 oktober 2014: dan moet de aankondiging van de herstructurering gebeurd zijn. Wie ontslagen wordt met het oog op SWT in het kader van een herstructurering die aangekondigd werd vóór 9 oktober 2014 zal **passief** beschikbaar moeten zijn, behalve wanneer ze 58 jaar zijn of een loopbaan van 38 jaar hebben.

Daarbuiten moeten de bruggepensioneerden **'aangepast beschikbaar'** blijven tot hun 65 jaar volgens een nog vast te leggen timing, dit in plaats van de passieve beschikbaarheid zoals de Groep van 10 voorstelde. Idem voor de in 2014 niet vrijgestelde oudere werklozen die eveneens tot hun 65ste 'aangepast' beschikbaar zullen moeten zijn.

**Actieve beschikbaarheid** wil zeggen dat je verplicht bent om zelf nieuw werk te zoeken en dat je daarop wordt gecontroleerd. Bij **passieve beschikbaarheid** moet je niet solliciteren, maar als er je een job wordt aangeboden door VDAB, Actiris, Forem of een interimkantoor, dan kan je die niet weigeren. Als ze bij een controle vinden dat je te weinig gesolliciteerd hebt of wanneer je een job zou weigeren, dan kan je je uitkering verliezen.

De **'aangepaste beschikbaarheid'** is passief noch actief. Het zou een gepersonaliseerde begeleiding zijn, gebaseerd op je ervaring en je vaardigheden, georganiseerd door de regionale tewerkstellingsdiensten VDAB, Actiris en Forem, met de verplichting om eventuele werk- of opleidingsaanbiedingen te aanvaarden die niet noodzakelijkerwijs zouden overeenstemmen met je vroegere job maar wel met je vaardigheden en ervaring, en dit op straffe van sancties. Maar in feite is het nu nog koffiedik kijken hoe dit nieuw concept concreet zal worden ingevuld en toegepast in de praktijk. Dit zou wel eens een doos van Pandora en een nieuwe pestmaatregel kunnen zijn voor de werknemers.

<b>Bruggenpensioneerden en oudere werklozen vóór 2015</b>	<b>Regeringsbeslissing 6 maart 2015</b>
SWT op 1.01.2015 of ontslagen vóór 31.12.2014	Niet beschikbaar
SWT Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering: collectief ontslag aangekondigd voor 9.10.2014	Niet beschikbaar indien min. 58 jaar of een loopbaan van min. 38 jaar
	Andere: Passief beschikbaar tot 65 jaar
Oudere werklozen	Niet beschikbaar/ volledige vrijstelling indien voorheen al vrijgesteld...
	...zo niet, aangepast beschikbaar tot 65 jaar  Niet beschikbaar indien  60 jaar of 40 jaar loopbaan in 2015 61 jaar of 41 jaar loopbaan in 2016 62 jaar of 42 jaar loopbaan in 2017 63 jaar of 43 jaar loopbaan in 2018 64 jaar of 44 jaar loopbaan in 2019

## Nieuwe intreders

Voor de bruggepensioneerden ontslagen vanaf 1 januari 2015 opteerde de Groep van 10 enkel voor de passieve beschikbaarheid, beperkt tot de leeftijd van 60 of 62 jaar in functie van de nieuwe regelgeving m.b.t. SWT en de kaderakkoorden m.b.t. de toegangsvoorwaarden tot de SWT-regeling. Voor de SWT zware beroepen en medische redenen werd een bijzondere vrijstellingsregeling voorzien.

Idem voor de oudere werklozen, hier werd een geleidelijke uitdovingsregeling voor de nog passieve beschikbaarheid voorzien.

De regering volgde hier niet de voorstellen van de Groep van 10 en wijzigde in grote mate de regels om in de meeste gevallen de beschikbaarheid te verlengen tot 65 jaar. En daarvoor vond zij het begrip 'aangepaste beschikbaarheid' uit.

Het ABVV wees deze regeringsvoorstellen af omdat ze op de een of andere manier de beschikbaarheid verlengen tot 65 jaar, terwijl oudere werknemers zo goed als geen kansen hebben om opnieuw aan de bak te komen en tienduizenden jongeren vruchteloos een job zoeken en velen onder hen zelfs uit de werkloosheid gesloten worden.

Vanaf 2015	Regeringsbeslissing 6 maart 2015
SWT Algemeen stelsel (60 en 62 jaar) + 40/31 jaar loopbaan in 2015	Niet beschikbaar indien  60 jaar en 42 jaar loopbaan of 62 jaar en 43 jaar loopbaan  Evaluatie in 2017  Andere gevallen: aangepast beschikbaar tot 65 jaar
SWT Zware beroepen / nachtarbeid / bouw 58 jaar + 33 jaar loopbaan Zware-beroepen 58 jaar + 35 jaar loopbaan Medische problemen	2015-2016: niet beschikbaar vanaf 60 jaar of 40 jaar loopbaan  2017-2018: niet beschikbaar vanaf 62 jaar (of 42 jaar loopbaan?, of 40?). Evaluatie in 2018.
SWT lange loopbanen (min. 58 jaar en 40 jaar loopbaan)	Andere gevallen: aangepast beschikbaar tot 65 jaar

Oudere werklozen	<p>Aangepast beschikbaar</p> <p>2015: tot 60 jaar  2016: tot 61 jaar  2017: tot 62 jaar  2018: tot 63 jaar  2019: tot 64 jaar</p> <p>Niet beschikbaar indien:</p> <p>60 jaar of 40 jaar loopbaan in 2015  61 jaar of 41 jaar loopbaan in 2016  62 jaar of 42 jaar loopbaan in 2017  63 jaar of 43 jaar loopbaan in 2018  64 jaar of 44 jaar loopbaan in 2019</p>
------------------	--

### Dag van de vrouw?

Toppunt van cynisme: aan de vooravond van de Internationale Vrouwendag besliste de Ministerraad dat de toegangsleeftijd tot de afwijkingen op de beschikbaarheid zowel voor mannen als voor vrouwen geldt. Je moet echter weten dat de leeftijdsvoorwaarden voor de algemene SWT-regeling niet dezelfde zijn voor mannen (40 jaar) als voor vrouwen (31 jaar in 2015 + 1 jaar erbij per jaar tot in 2028).

Dat betekent dat vrouwen in de SWT-regeling die nog geen loopbaan van 40 jaar hebben, aangepast beschikbaar zullen moeten blijven tot ze aan de vrijstellingsvoorwaarden voldoen.