

ADVIES Nr. 1.747

Zitting van woensdag 13 oktober 2010

Outplacement - werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen en werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma

X X X

2.467-1

ADVIES Nr. 1.747

Onderwerp: Outplacement - werknemers van beschutte en sociale werkplaatsen en werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma

De Nationale Arbeidsraad heeft tijdens zijn Bureauvergadering van 6 oktober 2010 besloten om uit eigen beweging een advies uit te brengen over genoemd onderwerp.

Op basis van het artikel 1, 5° en 6° van het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 zijn de werkgevers van de volgende werknemers uitgesloten van de verplichting om in geval van ontslag een outplacementprocedure voor te stellen :

- gehandicapte werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité, met uitzondering van het omkaderingspersoneel;
- doelgroepwerknemers van een sociale werkplaats erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap;
- werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.

x x x

Deze vrijstelling geldt tot en met 31 december 2010.

Het koninklijk besluit van 9 februari 2010 dat deze uitsluitingen in het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 invoegt, vereist dat ze uiterlijk voor 30 september 2010 geëvalueerd worden door de Nationale Arbeidsraad, vooraleer een eventuele verlenging van de maatregel kan worden overwogen.

Op 13 oktober 2010 bracht de Raad over genoemd onderwerp het volgend unaniem advies uit.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

- In uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008 bepaalt het artikel 13, § 3, 2° van de wet van 5 september 2001 dat de werkgever er niet toe gehouden is een outplacementbegeleiding aan te bieden aan (onder andere) de werknemer die, indien hij volledig uitkeringsgerechtigde werkloze zou worden na het einde van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding, niet beschikbaar zou moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

Het geeft aan de Koning tevens de bevoegdheid om, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de categorieën van werknemers te definiëren die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt voor wat outplacement betreft.

Het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 geeft hieraan uitvoering.

- Op basis van de unanieme adviezen nrs. 1.605 en 1.617 van de Raad wordt door het koninklijk besluit van 12 augustus 2008 een categorie van werknemers aan het koninklijk besluit van 21 oktober 2007 toegevoegd : gehandicapte werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen of onder één van de paritaire subcomités van dit paritair comité dienen niet beschikbaar te zijn voor de algemene arbeidsmarkt.

Deze toevoeging houdt op uitwerking te hebben op 1 januari 2010. Bovendien dient deze toevoeging voor 30 september 2009 geëvalueerd te worden.

In zijn advies nr. 1.717 van 15 december 2009 dringt de Raad aan op de aanpassing van de betrokken categorie van werknemers, om deze volledig in overeenstemming te brengen met hetgeen door hem in zijn twee voorgaande adviezen werd gevraagd. Hij is van oordeel dat in het kader van de wettelijke verplichting inzake outplacement geen outplacement aangeboden dient te worden aan de doelgroepwerknemers van een beschutte of sociale werkplaats noch aan de werknemers tewerkgesteld in een doorstromingsprogramma.

Bovendien geeft hij de redenen aan waarom deze uitsluitingen dienen verlengd te worden, maar dit slechts voor één jaar (2010), zodat ze opnieuw onderworpen kunnen worden aan een evaluatie alvorens een eventuele verdere verlenging toe te staan.

- Het koninklijk besluit van 9 februari 2010 geeft uitvoering aan het advies nr. 1.717 en verlengt de aangepaste uitsluitingen tot en met 31 december 2010. Een evaluatie van de uitsluitingen door de Raad (uiterlijk voor 30 september 2010) is opnieuw door het koninklijk besluit vereist.

II. HET STANDPUNT VAN DE RAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft een grondig onderzoek gewijd aan de uitsluitingen opgenomen in het koninklijk besluit van 9 februari 2010.

1. Hij overloopt hierna de argumenten die hem door de werkgevers uit de sector zijn bezorgd en die volgens hen de vrijstelling van de outplacementverplichting rechtvaardigen afzonderlijk voor de drie categorieën van werknemers waarop ze betrekking heeft.

Wat de doelgroepwerknemers in een sociale werkplaats betreft, dient in aanmerking genomen te worden dat indien zij door de sociale werkplaats ontslagen worden, daar meestal een heel traject van proberen en oplossingen zoeken aan vooraf gegaan is. Het probleem is veelal van dien aard dat een tewerkstelling in een sociale werkplaats niet meer haalbaar is, laat staan een tewerkstelling in het reguliere bedrijfsleven. Het is dan ook tegenstrijdig te stellen dat deze personen via een outplacementbureau terug bemiddeld dienen te worden naar de reguliere markt.

Er dient tevens rekening mee gehouden te worden dat deze personen ook na hun tewerkstelling in een sociale werkplaats in begeleiding blijven bij de VDAB. Het is de taak/opdracht van de VDAB om opnieuw een geschikte tewerkstelling/traject te vinden voor deze persoon. Deze opdracht is decretaal verankerd.

Ook de werkgevers uit de sector stellen hun eigen expertise en kennis op het gebied van begeleiding van kansengroepen ter beschikking met het oog op een succesvolle doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit gebeurt onder meer via Supported Employment, een methodiek die mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de ondersteuning biedt die ze nodig hebben om in het normaal economisch circuit te werken.

De vaststelling is immers dat de kleine groep die doorstroomt naar reguliere bedrijven, grotendeels mislukt door het wegvallen van de begeleiding: de persoonsgebonden begeleiding en omkadering in de werkplaats vervalst wanneer iemand zijn kans wil wagen in een reguliere tewerkstelling.

Van 1 juni 2008 tot en met juni 2010 liep er een project Supported Employment, gefinancierd door ESF en de Vlaamse Overheid, waar een twintigtal sociale werkplaatsen actief in participeerden. Momenteel loopt een nieuwe oproep van het Europees Sociaal Fonds die zich deze keer richt naar de ondernemingen uit het normaal economisch circuit.

De doelgroepwerknemers in een beschutte werkplaats worden, net zoals bij de sociale werkplaatsen, toegeleid door de VDAB, Actiris, FOREM. Dit wil zeggen dat ze verondersteld worden niet terecht te kunnen in het normaal economisch circuit. Dit betekent ook dat voor de overgrote meerderheid van die werknemers in geval van ontslag enkel een tewerkstelling in een andere beschutte werkplaats een mogelijkheid is. Een investering in een outplacement voor de doelgroepwerknemers in de beschutte werkplaatsen lijkt dan ook een contradictio in terminis.

Ontslag is daarenboven veelal het gevolg van het verouderingsproces in combinatie met de handicap waardoor de doelgroepwerknemers in kwestie niet langer in staat zijn om te voldoen aan de vereisten van het werk, zelfs als dit in een beschutte werkplaats is.

Sinds 1 oktober 2008 heeft de VDAB de toeleiding naar beschutte werkplaatsen overgenomen van het VAPH (het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap), samen met de partners die al actief waren rond begeleiding naar tewerkstelling van personen met een handicap met name GTB¹, GA's² en GOB's³. Deze diensten treden per definitie in actie wanneer een persoon met handicap zich als werkzoekende aanbiedt bij de VDAB: werken met deze diensten, die gespecialiseerd zijn in deze doelgroep, is dan ook de meest optimale oplossing met het oog op een succesvolle inschakeling op de arbeidsmarkt.

Met doorstromingsprogramma's organiseren de werkgevers-promotoren werkervaring voor bepaalde doelgroepwerkzoekenden (die moeilijkheden ondervinden bij het vinden van een gepaste job), om hun kansen op doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt te verhogen. De periode waarin deze werknemers kunnen meedraaien in een doorstromingsprogramma is in Vlaanderen vastgelegd op 12 tot 18 maanden, in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waalse Gewest op 24 maanden.

Het is uitdrukkelijk de bedoeling dat de doelgroepwerknemers in doorstromingsprogramma's goed omkaderd worden, zodat de arbeidsmarktgerichte competenties van de doelgroepwerknemers verbeteren. Naar het einde van de gesubsidieerde periode helpt de werkgever-promotor de doelgroepmedewerker in de zoektocht naar een gepaste job op de reguliere arbeidsmarkt.

De werkgevers-promotoren zijn voortdurend op zoek naar nieuwe manieren om de uitstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere arbeidsmarkt gevoelig te vergroten.

De Brusselse Nederlandstalige werkervaringsprojecten bijvoorbeeld hebben in samenwerking met de werkgevers uit de sectoren van respectievelijk sociale horeca, bouw en zorg een project van gecoördineerde uitstroombegleiding opgezet. Het gaat meer bepaald over drie cellen, gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschapscommissie, die via expertisebundeling de beroepsdoorstroom willen versterken.

¹ Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst; voorheen ATB

² Gespecialiseerd Arbeidsonderzoek voor onderzoek naar competenties

³ Diensten voor Gespecialiseerde Opleiding en Begeleiding

Er is interesse van Brusselse Franstalige werkervaringsprojecten om een gelijksoortige clusteraanpak uit te werken.

Langs Franstalige zijde in Brussel wordt het merendeel van de werknemers onder doorstromingsprogramma-contract bovendien tewerkgesteld in projecten ontwikkeld door de Missions Locales. Deze organisaties zijn de officiële partners van ACTIRIS voor wat betreft de begeleiding, de oriëntatie en de hulpverlening aan laaggeschoolde werkzoekenden. De Missions Locales stellen alles in het werk om voor de personen die uit een doorstromingsprogramma komen een stabiele job te vinden, hierbij gebruik makend van een aangepaste methodiek.

Langs Waalse zijde wordt, naast het arbeidscontract, een tripartiete overeenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de FOREM gesloten, met als doel de herinschakeling van de werknemer na afloop van zijn arbeidscontract afgesloten in het kader van een doorstromingsprogramma te garanderen. De rol en de verantwoordelijkheid van elk van de partijen (werknemer, werkgever, FOREM) wordt hierin beschreven.

De MIRE (missions régionales pour l'emploi) maken integraal deel uit van de partnershipdynamiek ontwikkeld door de FOREM. Wat deze MIRE betreft, voorziet het decreet van de Waalse regering van 27 mei 2009 dat iedere MIRE als algemene missie heeft acties van inschakeling en begeleiding, collectieve of individuele, op getouw te zetten.

2. Op basis van deze argumenten van de werkgevers uit de sector is de Raad van oordeel dat het aanbeveling verdient om de vrijstelling van de beschutte en sociale werkplaatsen alsook van de werkgevers-promotoren in het kader van de doorstromingsprogramma's om een doelgroepwerknemer van 45 jaar en ouder in geval van ontslag een outplacement aan te bieden, opnieuw voor één jaar (2011) te verlengen. Deze werknemers behouden de mogelijkheid om zelf aan de werkgever een outplacementbegeleiding te vragen.

Hij neemt zich echter voor om een nieuwe evaluatie van de bovengenoemde uitsluitingen te doen voor eind september 2011 en op dat ogenblik na te kijken of voldoende argumenten aanwezig zijn die een verlenging voor onbepaalde tijd van deze uitsluitingen rechtvaardigen.
