

Jobmobiliteit: een stand van zaken

Er beweegt veel op het vlak van jobmobiliteit. Het komt aan bod in het federaal en het Vlaams regeerakkoord, de beleidsnota van de Vlaamse minister van Werk, het relance-advies van de sociale partners, het rapport van het Economisch Relancecomité en het relancerapport van de arbeidsmarktexperten. Aangezien deze publicaties niet dieper ingaan op de inhoud en veel projecten op het terrein dezelfde lange zoektocht naar informatie doorlopen, geeft deze publicatie, zonder exhaustief te kunnen zijn, een overzicht van de mogelijke juridische vormen en (proef)projecten op het terrein. Het artikel overloopt ook de drempels waar projecten tegenaan lopen, opdat deze kunnen worden vermeden bij nieuwe projecten en meegenomen in de voorgenomen hervormingen.

Zoals vaak zijn er erg veel termen in omloop. In dit artikel wordt – net als in de beleidsnota – gesproken over jobmobiliteit, omdat het gaat om een werk-naar-werk transitie. De term loopbaanmobiliteit kan immers ook worden begrepen als transitie vanuit een loopbaanonderbreking of werkloosheid naar werk. Jobmobiliteit is bovendien tweeledig. Ze kan tijdelijk zijn met het oog op leren of als aanloop naar ander werk, bijvoorbeeld wanneer de werknemer dreigt te worden ontslagen.

Het nut van jobmobiliteit

Jobmobiliteit wordt door het beleid en in de literatuur (De Vos & Jacobs, 2020a, 2020b) verschillende voordelen toegedicht. De SERV (2020) benadrukt bijvoorbeeld dat competentie- en loopbaanontwikkeling een antwoord vormen op de digitalisering van de arbeidsmarkt. Voor de werknemer biedt het de mogelijkheid om nieuwe competenties te verwerven die hem of haar productiever maken in de huidige job en een sterkere positie geven op

de arbeidsmarkt. Daarnaast kan jobmobiliteit ook voor meer afwijzing zorgen, wat het werk werkbaarder maakt. Bovendien kunnen werknemers via jobmobiliteit doorstromen naar een aantrekkelijker en geschiktere functie. Ten slotte draagt jobmobiliteit bij aan een optimaal functionerende arbeidsmarkt, door werknemers op de meest productieve plaats te krijgen.

Bestaande vormen van jobmobiliteit

Artikel 31 van de Uitzendarbeidswet houdt een absoluut verbod in om buiten het kader van uitzendarbeid werknemers ter beschikking te stellen van een derde, die deze werknemers gebruikt en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefent dat normaal aan de werkgever toekomt. Toch zijn er uitzonderingen.

Werkgeversgroepering

De werkgeversgroepering is een vereniging zonder winstoogmerk of een economisch samenwerkingsverband. Een economisch samenwerkingsverband is een rechtspersoon waarbij de bedrijvigheid aansluit bij die van zijn leden en eraan ondergeschikt is. Binnen de werkgeversgroepering kunnen werknemers in verschillende ondernemingen worden tewerkgesteld. Voor de opstart is er toestemming van de federale minister van Werk nodig, die binnen 40 dagen beslist. Bovendien mag het maximaal 50 werknemers tellen. Indien niet alle werknemers

onder hetzelfde paritair orgaan vallen, duidt de minister van Werk het paritair orgaan aan.

Als voordelen worden onder andere het flexibel invullen van deeltijdse functies en het delen van opleidingskosten aangestipt (Leroy, 2018). Daarnaast biedt het werknemers ook werkervaring in verschillende ondernemingen, wat de inzetbaarheid verhoogt. De nadelen zijn een lange en zware oprichtingsprocedure voor een aparte rechtspersoon waarvan het beheer niet vanzelf gaat. Daarnaast is er een verregaande hoofdelijke aansprakelijkheid voor de leden (Van Bergen, 2017).

Onderzoek door Coomans, Vanderpoorten, Lamberts, Hendrickx en Struyven (2015) concludeerde dat de werkgeversgroepering eigenlijk enkel relevant is voor ondernemingen die werknemers met dezelfde expertise op andere momenten nodig hebben. Idealiter gaat het om ondernemingen die niet elkaars directe concurrenten zijn en misschien zelfs in een andere sector actief zijn, maar dat botst op de noodzaak van dezelfde arbeidsvoorwaarden binnen de werkgeversgroepering.

Hoewel de regelgeving rond de werkgeversgroepering met de wet betreffende wendbaar en werkbaar werk werd versoepeld, lijkt deze beperkte toepasbaarheid van de werkgeversgroepering vandaag nog steeds het geval. De federale regering nam zich daarom voor het systeem van de werkgeversgroepering in overleg met de sociale partners te evalueren en – indien nodig – te verbeteren.

Terbeschikkingstelling zonder werkgeversgezag

Een andere uitzondering op het verbod op terbeschikkingstelling is de terbeschikkingstelling zonder werkgeversgezag die ook wordt omschreven in artikel 31 van de Uitzendarbeidswet. Deze vorm wordt vooral gebruikt voor onderaanneming, zoals bij de schoonmaak van bedrijfsruimtes of het onderhoud van machines of installaties.

Een gebruiker die beroep doet op een dienstverlener mag steeds aan de werknemers van die dienstverlener instructies geven met betrekking tot de welzijnsvoorschriften die gelden in zijn bedrijf (bijvoorbeeld veiligheidsinstructies). Om misbruik te voorkomen moeten de andere instructies die de

derde kan geven echter uitdrukkelijk en gedetailleerd worden bepaald in een geschreven overeenkomst tussen de gebruiker en de dienstverlener. Het instructierecht dat wordt toegekend aan de gebruiker mag niet verder gaan dan wat nodig is met het oog op de goede uitvoering van het werk of de opdracht die het voorwerp uitmaakt van de aannemings- of dienstverleningsovereenkomst. Daarenboven moet de gebruiker onverwijld de ondernemingsraad op de hoogte brengen en hen op vraag een afschrift van de overeenkomst bezorgen.

Deze flexibele en vaak gebruikte praktijk heeft als nadeel dat de derde de werknemer niet kan aansturen, dat enkel afgebakende opdrachten zijn toegestaan en dat er rechtsonzekerheid kan bestaan tussen de strikte afbakening van de instructies en de praktijk (Leroy, 2018). Boseret, Magerman en Verdonck (2019) stellen dat de gebruiker aanwijzingen mag geven over de inhoud van de opdracht, namelijk wat hij juist gedaan wil krijgen en wat het resultaat van de opdracht moet zijn. De gebruiker mag echter geen instructies geven hoe, wanneer en waar werknemers dat moeten doen. Desalniettemin stellen Boseret et al. (2019) dat met een voldoende gedetailleerde omschrijving van de opdracht in de aannemingsovereenkomst tussen de derde en de werkgever én de duidelijke en concrete delegatie van instructiebevoegdheden aan de derde of gebruiker, het risico op onwettige terbeschikkingstelling wordt teruggedrongen.

Toegelaten terbeschikkingstelling

Naast de terbeschikkingstelling zonder werkgeversgezag is er de strikt gereguleerde toegelaten terbeschikkingstelling beschreven in artikel 32 van de Uitzendarbeidswet. Het is toegestaan voor een werkgever die geen uitzendbureau is zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd uit te lenen aan een andere onderneming (de gebruiker). Hij dient daarvoor een driepartijenovereenkomst af te sluiten met de werknemer en de gebruiker die duidelijk de arbeidsvoorwaarden en de beperkte tijd specificeert. Daarenboven moet de werkgever de voorafgaande toestemming hebben gekregen van het Toezicht op de Sociale Wetten. De toestemming van de arbeidsinspectie wordt pas verleend als de vakbondsafvaardiging in de onderneming

van de gebruiker unaniem akkoord gaat met de uitlening.

In twee gevallen is er nooit toestemming vanwege de arbeidsinspectie en de vakbondsafvaardiging vereist, toch moet de gebruiker wel minstens 24 uren vooraf de lokale directie van het Toezicht op de Sociale Wetten op de hoogte brengen van de uitlening. Ten eerste bij de uitlening van personeel in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit. Een samenwerking louter op contractuele basis, zonder deelname in elkaars bestuur of kapitaal, kwalificeert hier niet voor (Boseret et al., 2019). Ten tweede bij de uitlening van personeel met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de uitgeleende werknemer blijft tijdens de duur van de terbeschikkingstelling verder bestaan. Alle contractuele verplichtingen in die relatie blijven dan ook behouden, zoals de uitbetaling van het loon door de werkgever. Toch mogen de lonen, vergoedingen en voordelen die de uitgeleende werknemer ontvangt niet lager zijn dan die de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen. Dat betekent dat in de praktijk het loon van de werknemer wel kan dalen bij de overstap naar de onderneming van de gebruiker.

Corona-uitzonderingen

Tijdens de coronacrisis werd via het Bijzondere Machtenbesluit nr. 14 van 28 april 2020 een tijdelijke uitzondering (gedurende de maanden april, mei en juni) voorzien, waarbij er, indien de gebruiker in een kritische sector actief was, geen verplichting gold om voorafgaand het akkoord te krijgen van de vakbondsafvaardiging in de onderneming van de gebruiker noch van de arbeidsinspectie. Het koninklijk besluit van 23 april 2020 voorzag in de maatregel dat tijdelijk werklozen met behoud van 75% van hun RVA-uitkering in de vitale sectoren (landbouw, tuinbouw en bosbouw) aan de slag konden.

Beroepsinlevingsstage

Aangezien het Vlaamse regeerakkoord op jobmobiliteit inzet, is het relevant om naar een Vlaams instrument te kijken dat het potentieel heeft om voor jobmobiliteit te worden ingezet. Volgens Baert, Truyers en Vandeput (2017) is het niet mogelijk om sui generis stageovereenkomsten te creëren, dus ook niet met het oog op jobmobiliteit. Een voor de hand liggend alternatief is de beroepsinlevingsstage (BIS).

De beroepsinlevingsstage is een betaalde opleiding op de werkvloer waarbij de cursist competenties en werkervaring verwerft en waarbij de VDAB geen begeleiding biedt. Een BIS verschaft een wettelijk kader om stage te lopen in een onderneming. Het is geen arbeidsovereenkomst, maar een opleidingscontract waarbij er vaardigheden en competenties aangeleerd worden op de werkvloer. Een BIS is namelijk pas geldig als de werkgever een opleidingsplan opstelt dat goedgekeurd wordt door VDAB. Op basis van het opleidingsplan wordt de termijn (maximaal zes maanden) van de BIS bepaald. Het opleidingsplan omvat de aan te leren competenties en de wijze waarop die competenties aangeleerd worden, net als een motivering voor de termijn van de beroepsinlevingsstage die tussen de partijen overeengekomen is. Voor iedere beroepsinlevingsstage betaalt de werkgever een vergoeding die minimaal de helft van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bedraagt.

Het gebruik van de beroepsinlevingsstage voor jobmobiliteit ligt echter minder voor de hand dan op het eerste zicht lijkt, het opleidingselement is immers van cruciaal belang. Baert et al. (2017) concluderen op basis van de rechtspraak dat indien geen enkele evaluatie (anders dan deze zoals voor werknemers) plaatsvindt, enkel productieve taken worden uitgevoerd zonder enig verband met de verwerving van professionele competenties, en geen doelstellingen of opleidingsplan voor de stage worden geformuleerd, de stageovereenkomst moet worden beschouwd als een vermomde arbeidsovereenkomst. Het feit dat een persoon reeds over de vereiste diploma's en (vooral) de professionele ervaring beschikt om het desbetreffende beroep te kunnen uitoefenen, wordt in de rechtspraak in aanmerking genomen om te besluiten tot de herkwalificatie van een stageovereenkomst

tot arbeidsovereenkomst. Dit vormt een potentieel risico voor het gebruik van de beroepsinlevingsovereenkomst.

Terwijl het opleidingselement cruciaal is, bepaalt het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding echter dat de beroepsinlevingsstage niet kan worden gebruikt in het kader van een opleiding die hij of zij volgt in een door de bevoegde gemeenschap of het bevoegde gewest ingerichte, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstelling of opleidingscentrum. Zelfs stages binnen het kader van een cursus die leiden tot het afleveren van een diploma, getuigschrift of een bewijs van beroepsbekwaamheid kunnen geen beroepsinlevingsstages zijn. Ook de opleidingsactiviteiten die plaatsvinden in het kader van een arbeidsovereenkomst als vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn uitgesloten. De beroepsinlevingsstage zou dus eventueel kunnen worden ingezet voor jobmobiliteit met het oog op een leertraject, maar dan moet het vormend en pedagogisch aspect – het verwerven van kennis en vaardigheden – centraal staan zonder dat de VDAB of een opleidingsinstelling in de begeleiding is betrokken.

De stageovereenkomst

Ook de stageovereenkomst, beschreven in titel 3, afdeling 2 van het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de ondernemerschapstrajecten, vermeld in artikel 26, § 1, 2°, en artikel 31 van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap 'Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen', is het onderzoeken waard. Een stageovereenkomst wordt gesloten tussen een ondernemingshoofd en cursist-stagiair en is toegankelijk voor niet-leerplichtigen. Ze combineert een praktijkopleiding in een bedrijf met theoretische lessen beroepskennis van het ondernemerschapstraject. Het ondernemingshoofd, dat de begeleiding op zich neemt, moet een bijscholing volgen en aan verschillende voorwaarden voldoen, zoals vijf jaar beroepspraktijk. Het ondernemingshoofd mag de opleiding van een cursist-stagiair overlaten aan een monitor. De inschakeling van een mentor geeft recht op de RSZ-korting mentor.

Daarnaast bemiddelt een leertrajectbegeleider, die voor de Vlaamse overheid werkt, tussen de cursist-stagiair en het ondernemingshoofd en volgt die de stageovereenkomst op.

De stageovereenkomst is toegankelijk voor iedereen die niet meer leerplichtig is en een vak wil leren in de praktijk. De minimale duur van de overeenkomst is drie maanden en maximaal de duur van een ondernemerschapstraject inclusief proefperiode. De cursist-stagiair valt onder de arbeidswet en ontvangt een stagevergoeding en verplaatsingskosten.

Meervoudig werkgeverschap

Een werknemer kan verschillende arbeidsovereenkomsten hebben met verschillende werkgevers, maar dat verschilt van het meervoudig werkgeverschap. In een dergelijke contractuele situatie heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst met twee verschillende vennootschappen in het kader waarvan hij voor beide vennootschappen gelijktijdig arbeidsprestaties verricht. Van Bergen (2017) schrijft dat er in de rechtspraak situaties worden vastgesteld waarbij een werknemer activiteiten verricht voor meerdere werkgevers, zonder dat er in het arrest een incidentie wordt besproken van het terbeschikkingverbod. De wet verbiedt immers niet dat één werknemer twee werkgevers heeft voor dezelfde arbeid. Volgens Van Bergen (2017) is in de praktijk de constructie van de zogenaamde 'globale arbeidsovereenkomst' gegroeid, als een meer geschikt medium om het risico op verboden terbeschikkingstelling te vermijden en dit contractueel in te dekken met zowel voordelen voor werkgever als werknemer.

Boseret et al. (2019) stellen ook dat het meervoudig werkgeverschap een toegelaten en legale juridische constructie is, maar merken toch op dat er sprake is van onwettige terbeschikkingstelling wanneer de intentie van het meervoudig werkgeverschap is om het terbeschikkingstellingsverbod te omzeilen. Volgens Boseret et al. (2019) zouden nauwe sociaaleconomische banden tussen de werkgevers kunnen aantonen dat er een sociale, economische of administratieve nood is voor het meervoudig werkgeverschap die de intentie om het terbeschikkingstellingsverbod te omzeilen overstijgt. Het louter aansluiten bij een netwerk is echter onvoldoende.

Projecten op het terrein

SWITCH

In 2018 lanceerde ESF de oproep 'SWITCH: Werkplekuitwisseling voor werknemers – leren door beleving vanuit ervaring'. De doelstelling is om werknemers in een andere onderneming (een dag tot enkele weken) een leertraject te laten volgen, waarbij ze worden begeleid door een coach, om vervolgens naar de uitsturende organisatie terug te keren. De coach is tewerkgesteld bij de ontvangende organisatie waar hij of zij tijd en ruimte krijgt om zijn of haar vrijwillige opdracht op te nemen. In het leertraject gaat het zowel om 'harde' competenties als 'soft skills' zoals klantgerichtheid.

Trekkers hebben verschillende netwerken opgericht waarbinnen de opleidingsbehoeften in kaart werden gebracht. Juridisch werd er niet gekozen voor de werkgeversgroepering, omdat dit volgens de projectbeheerders een juridisch quasi onmogelijk verhaal was. Er werd wel gekozen om te werken via de terbeschikkingstelling zonder werkgeversgezag (cfr. infra). Uit een tussentijdse evaluatie van SWITCH blijkt dat er angst leeft bij werkgevers om personeel te verliezen na een leertraject. Werknemers willen zelf niet altijd in een leertraject instappen en ook de collega's zijn niet altijd happig, omdat zij dan het werk moeten overnemen. Anderzijds stapten andere werkgevers wel mee in SWITCH omdat het goedkoper is dan klassieke opleidingen en er een hoog leerrendement is door de *on-the-job training*. Daarnaast bleek het moeilijk om de leerbehoeften in kaart te brengen en een één op één uitwisseling te organiseren. Vaktechnische medewerkers blijken ook niet steeds de beste coaches.

Experience@work

Experience@work is een CVBA die tegen betaling werknemers met ervaring aan ondernemingen koppelt. Hier is het doel geen leertraject, maar een doorstroom op langere termijn, waarbij de werknemer toch het contract met de uitsturende werkgever behoudt. Een onderneming levert een vacature aan die wordt doorgestuurd naar de deelnemende organisaties (AXA, KBC, Proximus, enzovoort),

waarbinnen werknemers met het juiste profiel kunnen solliciteren voor de vacature.

Na te hebben vastgesteld dat de regelgeving omtrent werkgeversgroepering, ondanks de versoepeling via de wet 'Wendbaar en Werkbaar Werk', toch nog te rigide was, koos Experience@work ervoor om te werken met de terbeschikkingstelling zonder werkgeversgezag. Stuer en De Vos (2017) concludeerden op basis van een bevraging van deelnemers, vroegere en huidige leidinggevenden, dat er een positieve impact was voor zowel de werknemer, de uitlenende organisatie als de inlenende organisatie. De werknemers rapporteerden zinvol werk te verrichten. Daarnaast brachten ze ervaring en innovatie binnen in de ontvangende organisatie. Toch blijft de deelname beperkt. Uit een *follow-up* bevraging leerden de onderzoekers dat de onzekerheid over de mogelijke uitkomsten van dergelijke stap en een weigerachtige houding van de leidinggevende die niet graag een goede werkkraaft verliest, verklaren waarom de grote meerderheid van de werknemers geen gebruik maakte van deze mogelijkheid (Clerckx & Jacobs, 2020; De Vos & Jacobs, 2020a).

SHAREJOBS

SHAREJOBS is een platform van uitzendkantoren Accent en House of HR, waarbij ondernemingen werknemers ter beschikking kunnen stellen aan andere ondernemingen. Het platform neemt de administratie op zich. SHAREJOBS werkt via uitzendarbeid en maakt dus geen gebruik van artikel 31 of 32 van de Uitzendarbeidswet. Ze gaan bij de onderneming met een teveel aan medewerkers een tijdelijke schorsingsovereenkomst onderhandelen. Deze schorsingsovereenkomst kan eventueel nog enkele vergoedingen of extralegale voordelen bevatten die de uitsturende werkgever nog blijft doorbetalen. Na een schorsing van het contract bij het bedrijf waar er te weinig werk is, krijgt de medewerker een uitzendcontract bij Accent Jobs, Accent Construct of NowJobs en wordt hij of zij tewerkgesteld in een andere onderneming met als motief 'tijdelijke vermeerdering van werk'.

De grootste hindernis tot op heden is volgens Rika Coppens, CEO van Accent jobs, het afsluiten van de schorsingsovereenkomst, waarbij het ingewikkeld

is te bepalen welke vergoedingen en voordelen moeten blijven doorlopen bij de uitsturende werkgever. Ook de medewerker overtuigen om te participeren blijkt niet evident.

Deelplatform Bridge

Op 20 augustus 2020 lanceerde Acerta (z.d.) het deelplatform Bridge. Werknemers kunnen vrijwillig instappen om tijdelijk bij een ander bedrijf aan de slag te gaan. Acerta zorgt voor de *matching* en gebruikt verschillende juridische vormen voor de uitwisseling. Naast de hierboven reeds genoemde juridische mogelijkheden, voorziet Acerta ook de optie om een arbeidsovereenkomst met opdrachten als zelfstandige in bijberoep te combineren. Zelf wijst ze ook op de dunne lijn met verboden terbeschikkingstelling. Een andere mogelijkheid die Acerta naar voor schuift is het oprichten van een *joint venture* waarbij werkgevers een nieuwe en aparte rechtspersoon oprichten. De werknemer sluit dan een arbeidsovereenkomst af met deze joint venture. Als aandachtspunten geeft Acerta in dat geval de nood aan vennootschapsrechtelijke begeleiding, een lange doorlooptijd en een hoge kostprijs mee. Acerta geeft ook enkele praktijkvoorbeelden, zoals verschillende centra die dure IT-profielen delen of een artistieke coproductie die artiesten deelt.

Lessen en aandachtspunten

Los van de juridische hindernissen blijkt uit de projecten dat er bij zowel werknemers als werkgevers vanwege onzekerheid veel aarzeling is om in dergelijke projecten in te stappen. Het blijkt belangrijk dat de jobmobiliteit vrijwillig en na sociaal overleg gebeurt, naar een geografisch nabije plaats en dat de continuïteit van de werking van de onderneming of afdeling wordt gewaarborgd.

Flexibilisering juridisch kader

De juridische rigiditeit wordt in alle projecten aangestipt en is de belangrijkste reden waarom de werkgeversgroepering niet wordt gebruikt. In het federaal regeerakkoord werd opgenomen dat de regering het systeem van de werkgeversgroepering

in overleg met de sociale partners zal evalueren en – indien nodig – verbeteren.

De vraag naar flexibilisering gaat evenwel breder. Zo vragen arbeidsmarktexperts (Baert et al., 2020) een flexibeler juridisch kader, onder andere wat betreft het oproeprecht van de werkgever, de beschikbaarheidsregels, de tijdelijke cumul en *portable* arbeidsvoorwaarden. Het Economisch Relancecomité (2020) vroeg ook om het regelen van portable arbeidsvoorwaarden voor het maken van externe transities, terwijl Febelfin (2019) specificeerde dat de terbeschikkingstelling zonder toestemming van de inspectie mogelijk moet zijn. Een piste zou kunnen zijn dat er, naast de twee uitzonderingen waarbij binnen de toegelaten terbeschikkingstelling geen toestemming moet worden gevraagd aan de arbeidsinspectie, een derde uitzondering wordt toegevoegd. Meer bepaald wanneer de loopbaanmobiliteit gebeurt in het kader van de nood aan meer passend werk en competentieversterking.

Bemiddeling en begeleiding

Ook blijkt bemiddeling en begeleiding door een externe organisatie relevant. Aangezien bemiddeling gewestmaterie is, ligt de verantwoordelijkheid bij Vlaanderen. Men kan van een relatief toegankelijk model (zoals bij loopbaanbegeleiding) gaan tot een meer gesloten model (zoals bij uitzendarbeid). Daarnaast is het de vraag of bemiddeling en begeleiding door dezelfde partner moet gebeuren of deze taken moeten worden gesplitst, waarbij bemiddeling strikter is gereguleerd dan begeleiding.

De externe begeleiding kan momenteel worden verplicht wanneer een werkgeversgroepering, na goedkeuring van de minister, toestemming krijgt om meer dan 50 werknemers te werk te stellen. De wetgever heeft nog geen voorwaarden opgelegd voor deze externe begeleiding, maar wel gesteld dat indien de externe organisator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent, de reglementering rond uitzendarbeid niet van toepassing is op de activiteiten die uitsluitend verricht worden in het kader van de werkgeversgroepering (Van Bergen, 2017). Van Bergen (2017) wijst erop dat de vakbonden in de NAR vragende partij zijn om een verplichte aansluiting bij een externe organisator te voorzien vanaf vijf ter beschikking gestelde werknemers, indien

niet alle leden ressorteren onder hetzelfde paritair comité. Werken met een externe organisator wordt door de vakbonden namelijk gezien als een extra waarborg tegen sociale deregulering en dan met name de opkomst van buitenlandse bedrijven die werkgeversgroeperingen zouden opzetten in België door ter beschikking gesteld personeel in dienst te nemen, teneinde socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing uit te sparen.

Tijdelijke werkloosheid

Wat betreft tijdelijke werkloosheid werd in het federale regeerakkoord opgenomen dat de regering samen met de sociale partners onderzoekt hoe werknemers die op structurele tijdelijke werkloosheid komen, tijdelijk tewerkgesteld kunnen worden bij een andere werkgever, met de mogelijkheid om terug te keren zodra de activiteit zich herstelt. Het kader dat daarvoor wordt uitgewerkt, moet misbruiken die samenhangen met terbeschikkingstelling voorkomen. Dit sluit aan bij een vraag uit het relanceplan van VOKA (Leroy & Teughels, 2020), waarin wordt gevraagd om deze mogelijkheid tijdelijk uit te breiden naar alle sectoren, maar met het behoud van 50% in plaats van 75% van de RVA-uitkering.

Sectorconvenants

Zowel de SERV (2020) als de arbeidsmarktexperts (Baert et al., 2020) wijzen naar de sectorconvenants als mogelijkheid om jobmobiliteit te promoten. De arbeidsmarktexperts stellen voor dat er een intersectorale en interregionale sectorconvenant moet worden afgesloten. Zij wensen daar ook betrokkenheid van VDAB, lokale actoren en hr-intermediaren bij.

Financiering

Er zijn verschillende pistes om een financieringsmodel verder te onderzoeken. Een eerste piste is een transitiefonds naar Zweeds model. In Zweden worden de transitiefondsen gefinancierd door een bijdrage van 0,3% van werkgevers berekend op de totale loonmassa. Vandaag zijn trajecten gericht op het verwerven van een job buiten de onderneming

of buiten de sector minder evident. Financiering aan de hand van een transitiefonds zou werkgevers en werknemers kunnen stimuleren om trajecten buiten de eigen sector te ondernemen.

In trajecten waarbij een doorstart wordt beoogd, zou de werkgever waarnaar de werknemer de doorstart maakt, een deel van de loonkost al op zich kunnen nemen. Zo wordt opleiden het nieuwe rekruteren. Omgekeerd zou ook de werkgever van waaruit een met ontslag bedreigde werknemer vertrekt een vergoeding kunnen voorzien voor de ontvangende organisatie. Daarnaast zou door de overheid of de uitsturende werkgever een overstappremie kunnen worden voorzien die het loonverschil dekt. In een leertraject waarbij het verwerven van nieuwe competenties wordt beoogd, zou de huidige werkgever een premie kunnen betalen aan de werkgever waar het leertraject plaatsvindt. Er kan ook worden bekeken of dergelijke begeleiding in aanmerking komt voor bijvoorbeeld de KMO-portefeuille ten einde deze begeleidingen een stimulans te geven.

Daarnaast vermeldt het expertenadvies (Baert et al., 2020) het voorstel om in geval van ontslag de opzegvergoeding deels te activeren om de transitiekost gedeeltelijk te dekken. Rika Coppens van Sharejobs schoof een gelijkaardig voorstel naar voor, namelijk om de ontslagvergoeding tijdelijk te blokkeren. De werknemer kan die dan betaald krijgen in de vorm van een storting aan de nieuwe werkgever wanneer hij opnieuw aan de slag is, dit om bijvoorbeeld een lager loon ten aanzien van de vorige betrekking te compenseren. Deze piste lijkt ook opgenomen te zijn in het federaal regeerakkoord waarin men de arbeidsmobiliteit, naar sectoren waar er tekorten zijn, wil bevorderen. Dit via een hervorming van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet, met als doel om ontslagen werknemers te stimuleren via inzetbaarheidsmaatregelen.

Niels Morsink

Instituut voor de overheid – KU Leuven

Bibliografie

- Acerta. (z.d.). *Presentatie Bridge: het tijdelijk of definitief delen van werknemers tussen meerdere ondernemingen*.
- Baert, M., Truyers, A., & Vandeput, D. (2017). De beroeps-overeenkomst als kader voor de vrije stage binnen de onderneming. *Oriëntatie* (8), 15-29.
- Baert, S., De Vos, A., Marx, I., Struyven, L., Vansteenkiste, S., & Van der Beken, W. (2020). *Expertenadvies Relancebeleid Vlaamse Arbeidsmarkt*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Boseret, A., Magerman, K., & Verdonck, I. (2019). Meer-voudig werkgeverschap: een work-around voor de verboden terbeschikkingstelling van personeel? *Oriëntatie* (5), 138-152.
- Clerckx, R., & Jacobs S. (2020). Straffe HR-uitspraken onder de loep. Werkgever en werknemer blijven elkaar langer trouw en dat is maar goed ook. *HR Square*, 197, 22-25.
- Coomans, S., Vanderpoorten, A., Lamberts, M., Hendrickx, F., & Struyven, L. (2015). *Naar een pool van flexibele werknemers voor transport en logistiek in Limburg*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- Crevits, H. (2019). *Beleidsnota ingediend door viceminister-president Hilde Crevits, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en landbouw*. Brussel: Vlaams Parlement.
- De Vos, A., & Jacobs, S. (2020a). *Projectvoorstel voor de VIONA-werkgroep voor een onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht 05/03/2020: Werk-naar-werk transitie. Mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten*. Antwerpen: Antwerp Management School.
- De Vos, A., & Jacobs, S. (2020b). *Fase 1 literatuurstudie en conceptueel analysekader: Werk-naar-werk transitie. Mobiliteit vanuit een institutioneel perspectief: knelpunten, belemmeringen en opportuniteiten van loopbaaninstrumenten*. Antwerpen: Antwerp Management School.
- Economisch adviescomité. (2020). *Vlaanderen: welvarender, weerbaarder en wervender*. Brussel.
- Febelfin. (2019). *Memorandum regionale, federale en Europese verkiezingen*. Geraadpleegd van https://www.febelfin.be/sites/default/files/2019-03/lange_versie_memorandum_nl.pdf
- Leroy, V. (2018). *Alles over personeel poolen, in- en uitleenen*. Brussel: VOKA.
- Leroy, V., & Teughels S. (2020). *Nieuwe sociale maatregelen korte en middellange termijn*. Brussel: VOKA.
- Pollet, I., & De Rick, K. (2017). *Evaluatie van de interventie Doorstart van de projectgroep Samenloopbaan*. Leuven: HIVA – KU Leuven.
- SERV. (2020). *Advies Iedereen terug aan boord: krachtig relancebeleid voor een vitale en inclusieve arbeidsmarkt*. Geraadpleegd van <https://www.vlaanderen.be/publicaties/iedereen-terug-aan-boord-krachtig-relancebeleid-voor-een-vitale-en-inclusieve-arbeidsmarkt>.
- Stuer, D., & De Vos, A. (2017). *Flexibel inzetten van talent: de mogelijkheden en kritische succesfactoren van co-sourcing als oplossing voor langere en duurzame loopbanen (White paper)*. Antwerpen: Antwerp Management School.
- Van Bergen, F. (2017). De werkgeversgroepering gewikt en gewogen. *Oriëntatie* (8), 2-14.