

# 8 RELANCERECEPTEN VAN FEDERAGON TER ONDERSTEUNING VAN DE FEDERALE REGERINGSONDERHANDELINGEN



De coronacrisis heeft een ongeziene impact op onze economie en arbeidsmarkt.

Het is ongetwijfeld positief dat de overheid in eerste instantie getracht heeft om via een heel pakket aan steunmaatregelen burgers en bedrijven de nodige financiële zuurstof te geven. Maar deze maatregelen dienen slechts de korte termijn.

Nu de coronacrisis (of toch de eerste golf) voorzichtig over zijn hoogtepunt heen lijkt te zijn, dienen wij na te denken over een aantal cruciale maatregelen teneinde de voor onze arbeidsmarkt noodzakelijke relance tot stand te brengen. Des te meer nu de federale regeringsonderhandelingen nog steeds lopende zijn.

Federgon en haar leden<sup>1</sup>, HR-dienstverleners en private arbeidsbemiddelaars, willen hierbij graag hun maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen en doen een aantal concrete voorstellen aan de federale regeringsonderhandelaars voor het realiseren van een effectief relancebeleid na corona.

## 8 RECEPTEN VOOR DE RELANCE VAN DE ARBEIDSMARKT

### 1. Uitzendarbeid: essentieel voor een goed geoliede arbeidsmarkt – des te meer na corona

Uitzendarbeid is een belangrijk arbeidsmarktinstrument dat een evenwicht garandeert tussen de behoefte aan flexibiliteit bij de ondernemingen en de nood aan zekerheid bij de werknemers. Die zekerheid wordt voor de werknemer-uitzendkracht gebetonneerd door onder meer het recht op

---

<sup>1</sup> Federgon is de federatie van de private arbeidsbemiddelaars en HR-dienstverleners. Meer concreet is Federgon georganiseerd in 7 commissies (Dienstencheques, Uitzendarbeid, Learning & Development, Projectsourcing, Recruitment, Search & Selection, Interim Management en Outplacement) + 3 platformen (Well-being, Loopbaanbegeleiding en HR Tech).

een gelijk loon als de vaste medewerker (userpay) en de toegang tot alle takken van de sociale zekerheid. Uitzendarbeid is uitgegroeid tot een evenwichtig en stabiel systeem dat een antwoord biedt op de noden van onze moderne arbeidsmarkt. Dit blijkt des te meer in tijden van corona, waar de uitzendkantoren een cruciale schakel vormden om de 'business continuity' van de zgn. 'essentiële sectoren' te blijven waarborgen.

### **Uitzendarbeid heeft echter veel meer potentieel dan we vandaag benutten!**

#### ⇒ **DELEN VAN PERSONEEL = UITZENDARBEID**

In tijden waarin nogal wat gedroomd wordt over het aan elkaar uitlenen tussen bedrijven van (tijdelijk) overtollige medewerkers, is het primordiaal te onderstrepen dat dit zo goed als altijd uitzendarbeid betreft ("het ter beschikking stellen met het oog op het uitvoeren van tijdelijke arbeid"). De voorafgaande erkenning en het strikt wettelijk kader waarin de uitzendbedrijven opereren, zorgt ervoor dat dergelijke projecten succesvol kunnen ingevuld worden.

⇒ Bovendien zullen veel werknemers en zelfstandigen zich moeten 'RESKILLEN' richting andere rollen, functies, jobs, bedrijven en sectoren. Tijdens deze TRANSITIES is er een essentiële rol weggelegd voor het vehikel van uitzendarbeid, als systeem van een tijdelijke payroll op weg naar een nieuwe werkgever.

### **Speerpunten in deze voor Federgon zijn:**



**Benut het bestaand instrumentarium van terbeschikkingstelling optimaal door erkende uitzendbedrijven op hun sterkte in te zetten, waardoor het verbod op terbeschikkingstelling niet dient te worden versoepeld**

Terbeschikkingstelling van personeel is een vak op zich waar heel wat knowhow en gespecialiseerde tools bij komen kijken. Zo moet er voldoende kennis aanwezig zijn van verloning, premies, cao's en correcte RSZ-codes van alle bedrijven in alle sectoren. De meeste organisaties hebben vandaag noch de planningstools, noch de verloningstools om dit correct te kunnen organiseren. Uitzendkantoren hebben deze kennis en knowhow wel en vormen dan ook de beste garantie voor de correcte toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Het gewestelijke erkenningsstelsel zorgt bovendien voor de nodige transparantie die een betere handhaving mogelijk maakt.

Het bewaren van de noodzakelijke rechtszekerheid, het managen van de bijbehorende complexiteit en de bewezen voordelen in geval van intersectorale mobiliteit zijn dan ook belangrijke voordelen eigen aan het werken met erkende uitzendkantoren.

Het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers dient dan ook absoluut te worden gehandhaafd, gezien er reeds voldoende wettelijke instrumenten voorhanden zijn.



### Voorzie in 'transitietrajecten' van job naar job, van sector naar sector

Een vlotte mobiliteit van werknemers, met respect voor het bestaande wettelijke kader, is essentieel voor een goed functionerende arbeidsmarkt. Het is cruciaal om niet alleen zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen en/of te houden, maar dit bovendien op een zinvolle en kwalitatieve manier te realiseren en dit bij voorkeur tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De transitietrajecten van Federgon - die op maat van de betrokken organisaties kunnen worden uitgewerkt - passen dan ook perfect binnen bovenstaande doelstelling.

Een 'transitietraject' is een geïntegreerd en geïndividualiseerd traject waarbij er een op maat bepaalde begeleiding (career coaching) en/of opleiding wordt voorzien, gevolgd door een tewerkstelling bij een nieuwe werkgever, waarbij de oorspronkelijke werkgever het loon blijft doorbetalen. Op die manier worden werknemers op een vlotte en respectvolle manier van de ene job naar de andere gebracht. De tussenkomst van een uitzendkantoor in deze is essentieel en garandeert de correcte naleving van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemer.

Definitieve instroom bij een nieuwe werkgever is echter niet altijd wenselijk. Daarom werkt Federgon ook aan de mogelijkheid voor de betrokken werknemer om op de payroll van de oorspronkelijke werkgever te blijven staan en zijn/haar loon en voordelen te blijven behouden. Ook hier garandeert de tussenkomst van een erkend uitzendkantoor een correcte naleving van de toepasselijke regelgeving.



### Ondersteun de erkende uitzendbedrijven in hun aanpak om tijdelijk werklozen in te zetten bij andere werkgevers die nood hebben aan extra personeel

Recent doken er een aantal sites op waar men tijdelijk werklozen probeert te matchen en waar men bedrijven aanzet tot onwettelijke terbeschikkingstellingen. Werkgevers die tijdelijk medewerkers op overtal hebben kunnen, mits akkoord van de betrokken werknemer, perfect een beroep doen op de erkende uitzendkantoren om ervoor te zorgen dat deze tijdelijke tewerkstelling op een legale en correcte manier wordt georganiseerd. De sector wil in deze zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid opnemen.



### Voorzie de investering van een deel van de opzegvergoeding in opleiding en begeleiding

Hoge opzegvergoedingen verhinderen in grote mate de noodzakelijke mobiliteit op de arbeidsmarkt. Minstens een deel hiervan zou moeten geïnvesteerd worden in de toekomst van de betrokken werknemer, in de vorm van een budget voor opleiding en begeleiding.



### Werk de bestaande (wettelijke) beletsels inzake uitzendarbeid voor onbepaalde duur weg

Uitzendarbeid voor onbepaalde duur vormt de perfecte mix tussen flexibiliteit en zekerheid. Twee ingrediënten die ook na corona essentieel zullen zijn voor een goed werkende arbeidsmarkt. Met het oog op de relance van onze arbeidsmarkt na corona pleit Federgon dan ook voor het faciliteren van dit systeem door het wegwerken van de bestaande (wettelijke) beletsels.



### Zet nu des te meer in op een gerichte aanpak van illegale constructies

Federgon pleit voor een striktere controle op detacheringen vanuit het buitenland naar België. Heel wat buitenlandse 'uitzendbedrijven' die vaak niet eens beschikken over de verplichte voorafgaande erkenning, nemen immers een loopje met de Belgische wetgeving – bijv. rond de opmaak van een Limosa-aangifte, rond het betalen van de correcte lonen, ... Federgon roept de overheid dan ook op om de wetgeving correct en voor iedereen gelijk toe te passen ('level playing field') en illegale constructies aan te pakken via een specifiek fraudeplan.



### Garandeer 'business continuity in de cruciale sectoren zoals de zorg

Als de coronacrisis ons één zaak heeft geleerd, is het dat onze zorgsector fantastisch werk heeft geleverd. Maar zonder geschikt personeel is het aanbieden van kwaliteitsvolle zorg uiteraard een utopie. Federgon en haar leden leveren een cruciale bijdrage aan de noodzakelijke kwalitatieve bestaafing van onze essentiële sectoren. Zo is er een 'actieplan Zorg' opgemaakt om intensiever te gaan samenwerken met deze sector. Het is de bedoeling om samen te werken om de instroom te verbeteren. De Federgon-leden zullen trajecten opzetten om meer zorgkundigen op te leiden en aan de slag te laten gaan in de zorgsector.

## 2. Iedereen aan boord – ook de langdurig arbeidsongeschikten

Langdurig zieken vertegenwoordigen een belangrijke categorie van mensen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt. Er zijn op vandaag zo'n 400.000 langdurig zieken. Dit cijfer illustreert de moeilijkheden die heel wat mensen binnen onze samenleving ondervinden en, ook in deze periode, is het belangrijk ze niet te vergeten.

De re-integratie van deze langdurig zieken is dus essentieel, zowel voor de samenleving als geheel als voor de betrokkenen (niet alleen omwille van de financiële aspecten, maar ook door de sociale contacten en de structuur die werk met zich mee brengt). Deze inzet zal des te essentiëler zijn nu er veel middelen worden uitgetrokken om de gevolgen van de crisis die wij doormaken, op te vangen.

De leden van Federgon stellen aan langdurig zieken begeleidingen en een traject op maat voor opdat zij (opnieuw) werk zouden vinden. Er kan in deze ook gebruik gemaakt worden van de formule van het transitietraject.

De leden van Federgon hebben de expertise, de kennis en de ervaring in huis die nodig zijn om elke langdurig zieke te begeleiden.

## 3. Zorg voor een sterk dienstenchequesysteem

De dienstenchequeactiviteit heeft als gevolg van de coronacrisis een zware terugval gekend en de heropstart verloopt moeizaam. De werkgelegenheid van de huishoudhulpverleners komt mogelijks onder druk indien tijdelijke werkloosheid en thuiswerk gedurende langere tijd van kracht blijven. Deze

zullen immers een impact hebben op de vraag en mogelijks leiden tot een afbouw van de werkgelegenheid.

De kwantificeerbare terugverdieneffecten van het dienstenchequesysteem zorgen ervoor dat minstens 80% van de kosten voor de overheid terugverdiend worden. Deze terugverdieneffecten liggen voor ongeveer 90% op het federaal niveau.

Gelet op het belang van de dienstenchequetewerkstelling voor onze arbeidsmarkt, meer in het bijzonder voor kansengroepen en inactieven, is het noodzakelijk de werkgelegenheid in de sector zoveel mogelijk te herstellen door een langetermijnproject uit te tekenen, gebaseerd op de inzichten uit de verschillende beschikbare studies (rentabiliteit, spending review, 360° feedback, ...).

#### 4. Investeer in levenslang leren

De coronacrisis en de digitalisering in het algemeen zorgen voor een ongeziene omslag waar bedrijven, werknemers en werkzoekenden zich op dienen voor te bereiden. Gezaghebbende experts pleiten openlijk voor de noodzaak van herscholing en heroriëntering. De bereidheid tot 'reskilling' en 'upskilling' worden cruciale eigenschappen van de werknemer 3.0 – veeleer dan het hebben van het juiste diploma. We moeten ons allemaal permanent bijscholen.

Het is een te enge benadering om opleiding te zien als louter de verantwoordelijkheid van de werkgever. Voor Federgon is het up-to-date houden van de nodige competenties en skills een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgever, de werknemer én de overheid.

Succesvolle loopbanen zullen afhangen van de mate waarin transitie vlot kunnen verlopen. Periodes van werken zullen afwisselen met periodes van niet werken, waarbij dan bewust kan worden gekozen voor bijkomende opleidingen om bepaalde skills aan te leren.

De ervaring wijst echter uit dat enkel opleiding volgen niet voldoende is. Het is cruciaal dat de opleiding ook steeds gekaderd wordt in een professionele begeleiding, opdat de cursist optimaal de vruchten van de opleiding zou plukken en daar in zijn verdere loopbaan mee aan de slag zou gaan.

Teneinde bovenstaande doelstellingen te bereiken pleit Federgon voor een opleidingsrugzakje voor elk individu (leerrekening). Het fiscaal aantrekkelijker maken van vormingsinspanningen kan in deze ook een extra duwtje in de rug betekenen.

#### 5. Stimuleer het gebruik van loopbaanbegeleiding via het gebruik van de loopbaancheques en dit voor elke Belgische burger

Loopbaanbegeleiding wint terecht steeds meer aan belang. In tijden van digitalisering en razendsnel evoluerende bedrijfsprocessen laten meer en meer werknemers zich begeleiden om na te gaan in welke richting hun loopbaan verder zou kunnen evolueren.

De loopbaancheque heeft de voorbije vijf jaar in Vlaanderen een belangrijke en positieve evolutie gekend. Hij is een instrument van preventief arbeidsmarktbeleid dat toelaat dat werknemers tijdens hun loopbaan worden ondersteund in het opnemen van hun recht op loopbaanbegeleiding.

Het gebruik van de loopbaancheque dient nog meer te worden gestimuleerd. Federgon pleit dan ook voor de verdere uitbreiding van het systeem teneinde elk Belg de mogelijkheid op loopbaanbegeleiding te bieden.

Om het belang van loopbaanbegeleiding en van een kwalitatieve dienstverlening nog beter in de verf te zetten, lanceerde Federgon recent ook een specifiek platform loopbaanbegeleiding. Het nieuwe platform moet voor geïnteresseerden een leidraad zijn, biedt de nodige kwaliteitsgaranties en reikt graag de hand uit naar de verschillende overheden met het oog op een constructieve samenwerking.

In dit kader is het ook mogelijk voor loopbaancentra om een kwaliteitslabel loopbaanbegeleiding te behalen. Het Federgon-kwaliteitslabel loopbaanbegeleiding biedt een leidraad voor klanten en voorziet in duidelijke kwaliteitsgaranties. Nu duurzaamheid steeds hoger op de agenda staat, wordt kwaliteitsgarantie nog belangrijker. Kwaliteit is dan ook een doorslaggevend beslissingsargument bij de keuze van een geschikt loopbaancentrum.

## 6. Outplacement: een professionele begeleiding na ontslag zal een “noodzakelijk goed” worden

Er zijn weliswaar talrijke maatregelen genomen om een activiteit te behouden of de heropstart ervan te verzekeren, maar we stellen vast dat de situatie zodanig uitzonderlijk is dat we op korte termijn met heel wat ontslagen zullen worden geconfronteerd.

Het is opportuun rekening te houden met deze realiteit. Ondanks alles wat een ontslag, hetzij individueel, hetzij collectief, met zich mee kan brengen, is er een instrument dat bestaat en dat zijn sporen reeds heeft verdiend: de begeleiding die wordt voorgesteld in het kader van een outplacement.

Dankzij deze tool worden de werknemers begeleid vanaf de aankondiging van het ontslag, vanuit zowel menselijk als sociaal en professioneel standpunt.

Al het mogelijke moet worden gedaan opdat elke werknemer die het slachtoffer is van deze uitzonderlijke context zou kunnen worden begeleid om zo snel mogelijk weer actief te zijn. Deze kans moet worden aangegrepen om ervoor te zorgen dat elke werknemer, ongeacht zijn leeftijd of anciënniteit, van een dergelijke begeleiding kan genieten. Dat is vandaag niet het geval.

Met een professioneel outplacement, kunnen de betrokken werknemers tijdens deze moeilijke periode snel worden ondersteund om de transitie naar een nieuwe job te vergemakkelijken en kunnen de overheden, dankzij een snelle re-integratie, de uitgaven voor werkloosheidsuitkeringen beperken, alsook de sociale bijdragen innen die aan de nieuwe baan gekoppeld zijn.



## 7. Activeer en stimuleer de bestaande instrumenten van werkbaarheid, welzijn en well-being op de werkvloer

In de VUCA-wereld waarin we leven, hebben medewerkers steeds meer problemen om het hoge tempo te kunnen volgen. Bedrijven dienen een algemeen HR-beleid uit te werken vanuit een proactieve en positieve benadering. Het uitwerken van een dergelijk welzijnsbeleid is een multidisciplinaire taak en is gebaat bij consultancy van (externe) professionele specialisten. De regering heeft in het verleden beslist over te gaan tot de financiering van dergelijke consultancy, o.a. via de werkbaarheidscheque. Deze inspanningen moeten worden verder gezet en zelfs opgevoerd.

Federgon heeft een platform opgericht voor leden die zich specialiseren in well-being. Dit platform moet bedrijven de juiste richting wijzen, moet een baken zijn voor organisaties die willen investeren in well-being en op zoek zijn naar de juiste partner. Maar via dit platform wil Federgon ook de hand reiken naar de overheden. De leden van Federgon hebben in de loop der jaren een grote expertise verworven en zijn dan ook uitstekend geschikt om oplossingen te bieden m.b.t. het welzijn van de medewerkers.

De huidige coronacrisis heeft deze nood immers nog vergroot. Bedrijven werden verplicht en daarna aangeraden om werknemers van thuis te laten werken. Van de ene op de andere dag werd er van werknemers gevraagd om massaal van thuis uit te werken, zonder enige voorbereiding en met de nodige uitdagingen. Nu blijkt dat deze situatie nog even zal aanhouden. Het is dan ook van het uiterste belang dat bedrijven inzetten op het welbevinden van hun werknemers, zodat deze plotse en bruske omschakelingen kunnen opgevangen worden. Telewerk vereist niet alleen arbeidsrechtelijke wijzigingen in een bedrijf, ook het welzijnsbeleid zal aangepast dienen te worden aan de nieuwe realiteit.

Er werden een aantal initiatieven genomen om te investeren in de werkbaarheid, zoals er in Vlaanderen een uitbreiding was van de toepassing van de werkbaarheidscheque ten gevolge van corona. Ook op federaal niveau mag de aandacht voor deze bijzondere uitdagingen inzake de well-being van de werknemer niet verslappen. Preventie is key, voorkomen is altijd beter dan genezen.

## 8. Zet in op digitalisering en (coherente) wetgeving

Digitalisering is vooral een 'enabler' voor een innovatieve, ambitieuzere HR-dienstverlening. Stimuleer dan ook verdere digitalisering waar dit kan, zodat er binnen HR meer tijd overblijft voor het primordiale menselijk contact. De leden van het Federgon-platform HR-Tech staan alvast klaar met innovatieve oplossingen.

Daarnaast heeft onze arbeidsmarkt nu meer dan ooit nood aan efficiënte en eenvoudig toepasbare regelgeving.

De verdere inzet op digitalisering biedt in dat kader een belangrijke hefboom. Federgon en haar leden staan dan ook open voor samenwerkingen met overheden, andere sectoren en privéspelers die vooruitstrevende tools uitbrengen.

## En dan ijvert Federgon ook nog voor:



Voorzie in een elektronische database van buitenlandse werknemers (zowel degene die al in België zijn als degene die specifiek met het oog op tewerkstelling naar België komen), raadpleegbaar door de werkgever voorafgaand aan de Dimona-aangifte, met vermelding of de werknemer over een verblijfs- en arbeidsvergunning beschikt, evenals de geldigheidsdatum van die vergunning.



Maak het gebruik van het rijksregisternummer als uniek identificatiemiddel voor uitzendkrachten op veralgemeende wijze mogelijk.



Faciliteer de ontwikkeling van een digitaal werkpaspoort.



Voorzie in een werkgeversvriendelijke oplossing voor het uittreksel strafregister. Mits naleving van de privacywetgeving en mits akkoord van de kandidaat zou het voor werkgevers mogelijk moeten zijn om bepaalde gegevens van het uittreksel uit het strafregister (het vroegere bewijs van goed gedrag en zeden) in te kijken.



Investeer in web services teneinde de communicatie tussen bedrijven en de openbare instellingen in real-time en op een efficiënte manier te organiseren.



Maak de opname van economische werkloosheid in halve dagen mogelijk. Momenteel kunnen werknemers uitsluitend volledige dagen economische werkloosheid opnemen. Een goede werkwijze om de economische crisis te lijf te gaan en toch jobs te kunnen behouden is de mogelijkheid voorzien om als werkgever economische werkloosheid in halve dagen te kunnen invoeren. Dit maakt het systeem een stuk flexibeler voor alle partijen en vermindert bovendien de kostprijs voor de overheid.

## BIJKOMENDE VRAGEN OF TOELICHTING?

**Andreas Verougstraete**

Legal Director

02 203 38 03

[andreas.verougstraete@federgon.be](mailto:andreas.verougstraete@federgon.be)

**Ann Cattelain**

CEO-designate

02 203 38 03

[ann.cattelain@federgon.be](mailto:ann.cattelain@federgon.be)