



Naar werkzaamheidsgraad van minstens 80% in 2030?

De bijdrage van Federgon en haar leden aan de realisatie van de arbeidsmarktambities uit het regeerakkoord.

Na maanden onderhandelen is er eindelijk een federale regering en een ambitieus **regeerakkoord**. Ook op vlak van onze arbeidsmarkt moet er heel wat gerealiseerd worden. Wat het meest in het oog springt, is de **80% werkzaamheidsgraad tegen 2030**. Zoveel mogelijk mensen aan het werk is ook de ambitie van Federgon en haar leden. Er zal een intensieve samenwerking met de **private HR-dienstverleners** nodig zijn om de ambitieuze arbeidsmarktdoelstellingen uit het regeerakkoord te kunnen realiseren. De leden van Federgon hebben de juiste expertise om de diverse arbeidsmarkttuitdagingen aan te pakken.

Aan het begin van de zomervakantie lanceerde Federgon haar relancerecepten voor een nieuwe federale regering. We lezen in het regeerakkoord dat we heel wat ambities delen met de nieuwe federale regering. Het regeerakkoord geeft op heel wat punten aan waar de ondersteuning van de private HR-dienstverleners nodig zal zijn.

Federgon en haar leden geven de arbeidsmarkt mee vorm. Enkel door de juiste partners samen te brengen en te laten samenwerken, kunnen we een mooi en sterk toekomstplan voor onze arbeidsmarkt uittekenen. Lees hieronder waar Federgon en haar leden het verschil kunnen maken bij de uitvoering van het regeerakkoord.

Het antwoord van Federgon op de uitdagingen van het regeerakkoord

1

Doe een beroep op uitzendarbeid om snel te kunnen schakelen, zeker nu de arbeidsmarkt hapert door COVID-19

Uit het regeerakkoord:

"Uitzendarbeid heeft zijn verdienste bij het snel en vlot invullen van tijdelijke behoeften aan personeel en als opstap naar vast werk."

De erkenning van uitzendarbeid als flexibiliteits- en instroomkanaal stelt Federgon bijzonder tevreden. Uitzendarbeid heeft echter meer potentieel dan we op dit moment benutten. Zo moet er werk gemaakt worden van:

- » uitzendarbeid voor onbepaalde duur en het wegwerken van de bestaande (wettelijke) obstakels hiervoor
- » uitzendarbeid inschakelen als instrument om werk naar werk transitie te faciliteren

2

Maak nu werk van een gerichte aanpak van illegale constructies

Uit het regeerakkoord:

"De aanpak van sociale dumping en sociale fraude blijft een prioriteit voor de Regering. Daarnaast zal de Regering ook de strijd opvoeren tegen sociale fraude binnen de uitkeringsstelsels en tegen het zwartwerk. Door middel van acties van sociale inspectie en arbeidsauditoraat wordt een strikte en afdruipende controle uitgerold met betrekking tot sociale dumping en sociale fraude. Het aantal inspecteurs zal geleidelijk in lijn worden gebracht met de normen zoals vooropgezet door de Internationale arbeidsorganisatie. De overheid zet zich actief in bij de ontwikkeling van de European Labour Authority en ondersteunt de oprichting van een sociale Europol die er mee belast wordt om de detachering van werknemers op Europees niveau te controleren. Er worden maatregelen genomen om een gelijk speelveld te creëren tussen binnen- en buitenlandse ondernemingen met gelijke controles en handhaving van de Belgische wetgeving."

Federgon pleit al jaren voor een striktere controle op detacheringen vanuit het buitenland. Dit door middel van een correcte en gelijke toepassing van de wetgeving ('level playing field') op Belgische en buitenlandse ondernemingen, en door middel van een ambitieus fraudeplan om illegale constructies aan te pakken. Wij zijn dan ook bijzonder tevreden dat de regering deze engagementen bijna letterlijk heeft overgenomen. De oprichting van een sociale Europol is een mooi voorbeeld van de richting naar waar wij moeten evolueren. Ook op nationaal vlak moet er aandacht zijn voor een gelijk speelveld door aanpak van:

- » illegale terbeschikkingstelling
- » uitlenen van personeel zonder vereiste erkenning

3

Garandeer dat er kan verder gewerkt worden in de cruciale sectoren zoals de zorg

Uit het regeerakkoord:

"We beginnen de legislatuur met een omvangrijke bijkomende financiering van de gezondheidszorg, bovenop de wettelijke groeinorm. Deze richt zich vooral op het versterken van de instroom en het beperken van de uitstroom van zorgpersoneel. Zo voorziet het zorgpersoneelfonds dat recent in het leven werd geroepen een budget van 402 miljoen euro voor de financiering van de creatie van tewerkstelling van zorgpersoneel, van het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van zorgpersoneel en van de opleidingen tot verpleegkundigen. Deze inspanningen trekken we door."

Een zeer terechte ambitie van de regering waar de leden van Federgon graag mee hun schouders onder zetten. De zorgsector levert uitstekend werk, maar zonder geschikt personeel is het aanbieden van kwaliteitsvolle zorg uiteraard een utopie. Het zorgplan van Federgon moet de instroom in de zorgsector verbeteren door:

- » trajecten op te zetten om meer zorgkundigen op te leiden en in te schakelen in de zorgsector
- » wettelijke obstakels, zoals de ongelijke behandeling bij het aanrekenen van btw, weg te werken

4

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

Uit het regeerakkoord:

“De Regering onderzoekt samen met de sociale partners 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 zicht herstelt. Het kader dat daarvoor wordt uitgewerkt, moet misbruiken die samenhangen met terbeschikkingstelling voorkomen.”

Federgon deelt de ambitie van de federale regering om werknemers in tijdelijke werkloosheid meer te activeren. Dit mag, terecht, niet met misbruik gepaard gaan. Een aantal mooie voorbeelden gedurende de eerste golf van de coronacrisis hebben de meerwaarde van uitzendarbeid in dit kader op positieve wijze geïllustreerd:

- » uitzendarbeid biedt, met zijn geregeld systeem van regionale erkenningen, de beste garanties tegen misbruik

5

Zet in op ‘transitietrajecten’ van job naar job, van sector naar sector

Uit het regeerakkoord:

“De arbeidsmobiliteit naar sectoren waar er tekorten zijn, wordt bevorderd. Dit vereist om -en bijscholing, evenals heroriëntatie.”

Arbeidsmobiliteit is belangrijk voor onze arbeidsmarkt. Tijdens een transitietraject kan er indien nodig ook bijscholing of loopbaanbegeleiding voorzien worden.

Transitietrajecten zijn een concrete en wettelijk correcte oplossing om arbeidsmarktmobiliteit te bevorderen. Gezien de bijzondere expertise die bij ‘werk naar werk’-transities komt kijken, is het belangrijk om:

- » voor een optimaal resultaat het instrument uitzendarbeid in te schakelen

6

Iedereen aan boord – ook de langdurig arbeidsongeschikten

Uit het regeerakkoord:

“De tewerkstellingsgraad en de activiteitsgraad kan maar substantieel stijgen als we ook vooruitgang boeken bij de kwetsbare groepen. Heel wat mensen willen werken maar ervaren daarin obstakels. Mensen die inactief zijn op de arbeidsmarkt moeten aangemoedigd worden en geholpen om de stap naar werk te zetten. Het gaat in het bijzonder over mensen met een leefloon, langdurig zieken en mensen met een handicap. Ook drempels voor werkgelegenheid en om (meer) te werken, worden weggenomen. We gaan uit van een positieve benadering, waarbij we kijken wat mensen kunnen en willen zo iedereen alle kansen geven om te participeren aan de maatschappij”.

Er zijn vandaag bij benadering 400.000 langdurig zieken. Dit cijfer illustreert dat heel wat mensen in onze samenleving het moeilijk hebben. Ook de huidige corona crisis heeft een impact op het welbevinden van mensen. Langdurig zieken hebben nood aan begeleiding en een traject op maat, zodat zij opnieuw hun weg naar de arbeidsmarkt vinden.

- » de leden van Federgon hebben de expertise, de kennis en de ervaring die nodig is om elke langdurig zieke te begeleiden en opnieuw te activeren

7

Investeer in levenslang leren

Uit het regeerakkoord:

“De Regering zal in overleg met de sociale partners en de deelstaten, inzetten op vorming en opleiding van werknemers doorheen hun loopbaan. Om de werknemers zo goed mogelijk voor te bereiden op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zal er in overleg met de sociale partners en deelstaten een “individuele opleidingsrekening” ingevoerd worden, die gedurende de volledige loopbaan gebruikt kan worden. De Regering zal fiscale voordelen uitwerken voor bedrijven die hun werknemers meer opleidingsuren toekennen dan reglementair bepaald, waarbij buitenkanseffecten zoveel mogelijk vermeden moeten worden. De bedoeling is om die bedrijven te ondersteunen die nu onvoldoende opleidingen aanbieden.”

“De Regering spoort werkgevers en werknemers aan om langere perioden van tijdelijke werkloosheid aan te wenden om opleiding te volgen.”

Levenslang leren moet ervoor zorgen dat mensen gedurende een hele loopbaan inzetbaar blijven. Federgon hamert al een aantal jaar op het belang van een individuele opleidingsrekening. Bij de uitvoering van het concept is het belangrijk dat er aandacht is voor:

- » fiscale voordelen voor bedrijven die de nodige opleidingsinspanningen verzekeren

8

Outplacement: een professionele begeleiding na ontslag wordt een noodzakelijke schakel om mensen aan het werk te houden

Uit het regeerakkoord:

“In samenspraak met de sociale partners bekijkt de Regering hoe artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet kan hervormd en uitvoerbaar kan worden gemaakt. Het is de bedoeling om ontslagen werknemers te stimuleren via inzetbaarheidsmaatregelen.”

Federgon ondersteunt ten volle het idee van de inzetbaarheidsmaatregelen om ook mensen na ontslag maximaal te activeren.

- » een veralgemeende verplichting van outplacement na ontslag, al dan niet in het kader van een transitietraject, zou toelaten dat mensen aan het werk blijven

9

Activeer en stimuleer de bestaande instrumenten van werkbaarheid en welzijn op de werkvloer

Uit het regeerakkoord:

“De strijd tegen stress en burn-out blijft belangrijk en wordt gevoerd, in samenwerking met de Sociale partners.”

De regering geeft een belangrijk signaal door verder in te zetten op de strijd tegen burn-out en stress. Het uitwerken van een degelijk welzijnsbeleid is een multidisciplinaire taak en dus 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. Het well-being-platform van Federgon verenigt experts en reikt de hand naar overheden om de doelstelling uit het regeerakkoord mee te helpen realiseren.

- » de leden van Federgon zijn well-beingexperts en zijn de juiste partners om oplossingen aan te reiken op vlak van welzijn van de medewerkers

10

Zorg voor een elektronische database waarin werkgevers kunnen nagaan of een buitenlandse werknemer over een verblijfs- of -arbeidsvergunning beschikt en hoe lang deze geldig zijn

Uit het regeerakkoord:

"Om tegemoet te komen aan de behoeften van de arbeidsmarkt zal de nieuwe regelgeving betreffende de 'unieke' verblijfsvergunning in overleg met de Gewesten en de sociale partners worden aangepast. Een elektronisch platform wordt ontwikkeld zodat aanvragen kunnen worden opgevolgd en shopping wordt tegengegaan."

Met de ontwikkeling van een elektronisch platform wordt een heel belangrijke stap gezet. Federgon steunt dit initiatief ten volle, op voorwaarde dat dit platform op termijn ook door de werkgever raadpleegbaar zal zijn en dit voorafgaand aan de Dimona-aangifte.

- » de database mag niet beperkt blijven tot gegevens over zogenaamde single permit werknemers, maar moet ook de informatie bevatten over buitenlandse werknemers die zich reeds in België bevinden omwille van een andere reden dan werk

11

Zet in op digitalisering en (coherente) wetgeving

Uit het regeerakkoord:

"Er zullen maatregelen worden genomen om de administratieve lasten zoveel als mogelijk te vereenvoudigen. Er komt tegen midden 2021 een nieuw Kafka-plan met een ambitieuze vereenvoudiging voor burgers, bedrijven en middenveld.

De ganse procedure voor de opstart en het beheer van een onderneming wordt vereenvoudigd aan de hand van unieke elektronische initiatiefformulieren met de kruispuntbank voor ondernemingen (KBO) als centrale authentieke bron. Estland is hier het gidsland, waar de opstart en het beheer van de onderneming volledig digitaal kan. Deze unieke formulieren zullen door alle bevoegde diensten verplicht aanvaard worden, de in vervatte gegevens mogen in toepassing van het only-once principe niet meer opnieuw opgevraagd worden. De lastenverlagingen voor tewerkstelling van bepaalde werknemers zal automatisch toegekend worden, met zo min mogelijk administratieve verplichtingen voor de werkgever".

De beperking van de administratieve lasten via digitalisering is een ambitie waar Federgon graag mee haar schouders onderzet. Onze arbeidsmarkt heeft nu meer dan ooit nood aan efficiënte en eenvoudig toepasbare regelgeving. Federgon en haar leden zijn pionier op vlak van digitalisering en administratieve vereenvoudiging. Zo waren we de eerste sector die werkte met elektronische maaltijdcheques en elektronische arbeidsovereenkomsten.

- » Federgon en haar leden willen op basis van hun expertise verder nadenken hoe er op vlak van digitalisering en administratieve vereenvoudiging stappen vooruit kunnen worden gezet

CONTACT

Federgon
02 203 38 03
@Federgon
www.federgon.be

Ann Cattelain, CEO
ann.cattelain@federgon.be
@cattelainann

Andreas Verougstraete, Legal Director
andreas.verougstraete@federgon.be
@AndreasVerougs1