

LEGAL

DE WERKGEVERSGROEPERING: EEN BOOST VOOR DE ARBEIDSMARKT?

geschreven door Kluwer Learning Team 11/08/2016



De werkgeversgroepering wist als tool voor de reactivering van langdurig werklozen niet te overtuigen. Zorgt de hervorming van 2014 voor een ommekeer? De aanvraagprocedure werd verlengd tot 1 juli 2017 om het stelsel alle kansen te geven.

De werkgeversgroepering verenigt verschillende ondernemingen die als één werkgever werknemers aanwerft voor taken/projecten binnen deze verschillende bedrijven. [Filip van Bergen](#), advocaat-partner bij advocatenkantoor RvB & Partners, ligt de gevoeligheden en krachtpunten van het stelsel toe.

Meer flexibiliteit, meer kennis

“In een werkgeversgroepering hebben de ondernemingen de vrijheid om de diensten van de werknemers onderling te verdelen onder bepaalde wettelijke voorwaarden. Dat systeem kan zowel vanuit economisch als HR-perspectief verschillende voordelen opleveren. Voor veel bedrijven is het vinden en het behouden van goed technisch personeel een grote uitdaging. Het zogenaamde ‘cosourcing-systeem’ kan zorgen voor meer flexibiliteit met evenveel personeel, meer productiviteit door een grotere ‘talentpool’ en het besparen in opleidingscursussen. De organisaties kunnen immers door de gedeelde werknemers beroep doen op een groter aanbod van competenties die complementair kunnen zijn”, zegt Filip van Bergen.

MEEST GELEZEN

-  De tien vaardigheden die je nodig hebt voor de vierde industriële revolutie
02/05/2016
-  Wat verandert aan de aangifte van de personenbelasting in 2016?
05/04/2016
-  Prioritiseer je met deze 2 methoden
18/05/2016
-  Hoe Telenet stressreductie heeft bereikt
15/02/2016
-  Zes trends voor de toekomst van de assistent
25/03/2016

EXCEL EXPERIENCE DAY

 Wolters Kluwer

Excel Experience Day

excelexperienceday.be

18 oktober 2016

LET'S CONNECT

“Het stelsel is daarnaast ook interessant voor bedrijven die snel moeten inspelen op wisselende noden aan werkrachten, denk bijvoorbeeld aan de transport- en logistieksector. Zeker KMO's kunnen hier een financieel voordeel uit halen, aangezien het stelsel hen meer slagkracht geeft. Bovendien kunnen administratieve taken tussen de leden van de groepen worden verdeeld. De behoefte aan personeel wordt als het ware gebundeld.”

Meerwaarde voor de werknemer

“Ook voor de werknemer heeft het stelsel voordelen. Enerzijds geeft het 'moeilijk te plaatsen' werknemers de kans om terug actief te worden op de arbeidsmarkt. Dit was initieel ook het basisuitgangspunt van de werkgeversorganisatie. Daarnaast geeft het de werknemer de kans een groter netwerk uit te bouwen, wat positief kan zijn voor zijn verdere carrière. En de aanwezigheid van veel kennis en competenties geeft hem de kans om veel ervaring op te doen en bij te leren, iets waar hij de vruchten kan plukken in zijn verdere loopbaan”, aldus Filip van Bergen.

Verruiming van de mogelijkheden

In 2014 werden de strikte richtlijnen van de werkgeversgroepering versoepeld. Zo staat het stelsel nu open voor de aanwerving van elk type werknemer, niet meer alleen voor de langdurig werklozen en kwetsbare groepen. Daarnaast werd de arbeidsduur verruimd: zowel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur, bepaalde duur of een bepaald werk mogelijk gebruikt worden, op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur niet minder dan 19 uur bedraagt. Ten slotte is het nu ook mogelijk om een werkgeversorganisatie op te richten in de vorm van een VZW, naast de basismogelijkheid van een economisch samenwerkingsverband (ESV) wat kansen biedt aan verenigingen. Maar wegen deze aanpassingen op tegen de nadelen?

Bezorgdheden en zwakke plekken

“Het grootste gevaar dat op de loer ligt met dit stelsel is oneerlijke concurrentie en sociale deregulering. Het is ook om die reden dat bij de Nationale Arbeidsraad (NAR) een aantal bezorgdheden werden geuit en het belang benadrukt werd van de uitwerking van een wetgevend beschermingskader.

Het blijft dan ook uiterst belangrijk dat elke oprichting van een werkgeversgroepering voorafgegaan moet worden van een toelating van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. Daarnaast verduidelijken de nieuwe bepalingen ook dat de leden van de werkgeversgroepering hoofdelijk aansprakelijk zijn voor fiscale en sociale schulden, zowel voor derden als voor de werknemers die aangeworven worden in het kader van de groepering.”

Een nieuwe kans

Of het herwerkte stelsel meer kans heeft op slagen is even af te wachten, aldus Filip van Bergen. “Het is nog te vroeg om een oordeel te vellen over de slaagkansen van de werkgeversgroepering. De aanvraagprocedure werd opnieuw verlengd tot 1 juli 2017 en het wetgevend kader wordt nog verder afgewerkt. Er zijn veel procedures na te leven en dat kan een drempel vormen.”

NIEUWSBRIEF



Trends, tips & tricks om te leren blijven. Elke maand in uw n

inschrijven

TWITTER



LearningLiveNL

Een Twitter-lijst door @KluwerLearning



KluwerOpleidingen_be @Kluwe
RT @elkdewit: Vier redenen om PowerPivot te gebruiken voor je draaitabellen:
blog.opleidingen.wolterskluwer.bredenen-o...



KluwerOpleidingen_be @Kluwe
Technologie zorgt bij Bosch voor en verbonden werken. @joachir vertelt het op 22/9. Nog plaatsen bit.ly/2aY4Uug

Social Technologies
A vital catalyst for agile
opleidingen.woltersklu

Isabel De Clercq heeft geretweet



Vala Afshar @ValaAfshar
Don't be impressed by:

Insluiten

Weergev

Meer info?

Filip van Bergen spreekt tijdens de [Juristendagen](#) op 23, 25 en 30 augustus 2016 rond het onderwerp 'Terbeschikkingstelling van werknemers in vennootschapsgroepen'. Een sessie vol casuïstiek en praktijkanalyses om handvaten te bieden bij advisering.



Filip van Bergen is advocaat – partner bij Advocatenkantoor RvB & Partners. Hij is een van de vaste redacteurs van de juridische column van het tijdschrift voor KMO's 'KMO Insider', hij is Arbitrer in het Instituut voor Arbitrage en hij is lid van de Raad van Bestuur van Advocaten zonder Grenzen vzw.

FILIP VAN BERGEN

JURISTENDAGEN

WERKGEVERSGROEPERING



Auteur
KLUWER LEARNING TEAM

Kluwer Learning Team: een team van experts die organisaties en professionals tips aanreiken over leren en ontwikkelen

[in](#) [t](#) [e](#)

LEES OOK



IK WORD VERHOORD. WAT NU? FRANÇOIS KONING GEEFT DO'S AND DON'TS
10/03/2016



DE NIEUWE PRIVACYVERORDENING: WAT MOETEN ONDERNEMINGEN WETEN?
24/05/2016



EU KEURT EERSTE ALGEMENE CYBERSECURITY-WET GOED
09/08/2016

Contact

Contacteer ons
Veelgestelde vragen
Nieuwsbrief

Communities

Learning Live
LegalWorld
TaxWorld
HSEWorld
HrWorld

Andere Wolters Kluwer websites

M&D Seminars
Van Belleghem Opleidingen
Wolters Kluwer België
Wolters Kluwer Webshop

Volg ons op

