



De flexibele schil: op naar de autonome werknemer

Acerta ging op zoek naar mogelijkheden voor het delen van werknemers. Het kwam terecht bij het multiwerkgeverschap, waarbij autonome werknemers bij diverse werkgevers tewerkgesteld zijn.

In ons land verbiedt de wet van 1987 werkgevers om personeel ter beschikking te stellen. Globaal genomen is het onderverhuren van medewerkers dus niet toegestaan. Met dit verbod in het achterhoofd ging Acerta twee jaar geleden op zoek naar oplossingen voor de arbeidskrapte, weet Kathelijne Verboomen, directeur van het Kenniscentrum bij Acerta. “We vonden dat het nodig was een goed systeem op te zetten om mensen bij meerdere werkgevers aan de slag te laten gaan op een goede manier. We vertrokken van een aantal uitzonderingen die de wet van '87 toestaat. Denk aan de uitzendarbeid. We ontwikkelden, naast een achttal andere mogelijke deeloplossingen, het multiwerkgeverschap. Dat betekent dat je één contract hebt met meerdere werkgevers tegelijkertijd.”

Corona

Met de coronacrisis — met heel wat tijdelijke werklozen — moest Kathelijne Verboomen niet langer denken vanuit arbeidskrapte, maar vanuit experts die plots met een geschorst arbeidscontract zaten. Wanneer de steunmaatregelen veranderen of verminderd worden, kan dat leiden tot werkgevers die hun tijdelijke werklozen liefst elders aan het werk zouden

zetten, al was het maar om ontslag te vermijden, weet Verboomen. “Het kan ook goed zijn voor de mentale veerkracht van langdurig werklozen om elders aan de slag te kunnen. Gezien hun arbeidsovereenkomst al geschorst is, kunnen zij ergens anders aan het werk. Het is dan goed de band te behouden met de initiële werkgever. Dat laat toe dat de werknemer perfect kan terugkeren naar de vorige werkgever.”

Tweede overeenkomst

Acerta pleit voor een tweede arbeidsovereenkomst om elders aan de slag te kunnen gaan. Daarbij is men ook voorstander voor een overkoepelende overeenkomst tussen de beide werkgevers. Zodoende kunnen duidelijke afspraken worden gemaakt over wat er allemaal kan, zoals een terugkeer bij veranderde economische omstandigheden. Kathelijne Verboomen: “Dan moet de termijn van terugroeping bepaald worden. Vandaag zien we bij het delen van werknemers meestal een schorsing van de arbeidsovereenkomst bij de eerste werkgever en een contract van bepaalde duur bij de nieuwe. Toch voelen we steeds meer de vraag van beide werkgevers om met langere termijnen te gaan werken.”

Uitdaging

Uiteindelijk wil Acerta een duurzaam model ontwikkelen met een win voor zowel de werkgever als de werknemer. Belangrijk is daarbij dat Acerta de oplossing ziet binnen een

werknemersstatuut, waarbij men het heeft over de autonome werknemer. De hr-dienstengroep kijkt daarvoor af en toe richting Nederland, waar men al meer vertrouwd is met het delen van werknemers. Daar gaat een flexibele en liberale arbeidsmarkt anders om met de flexibele schil. Maar ook daar heeft men op het systeem al wat bijgestuurd, waardoor de flexibiliteit ook wat wordt beperkt. In ons land zijn bijvoorbeeld flexi-jobs in de horeca en de kleinhandel nog niet zo lang gekend. Verboomen: “We hebben in België een andere geschiedenis als het gaat over arbeidsvoorwaarden en vooral over sociale bescherming. Die zijn gebaseerd op ons sociaal pact en gaan steeds gepaard met overleg tussen vakbonden en werkgevers. Die zoeken samen naar oplossingen, waarbij één partij niet op eigen houtje zaken kan bepalen.”

Flexibele schil

De flexibele schil bestaat vandaag in België hoofdzakelijk uit uitzendkrach-

ten, freelancers en werknemers met een contract van bepaalde duur, die ondernemingen bijstaan met hun talent en die in die zin toegevoegde waarde brengen aan de organisatie. In ons land

“Vandaag zien we bij het delen van werknemers meestal een schorsing van de arbeidsovereenkomst bij de eerste werkgever en een contract van bepaalde duur bij de nieuwe.”

wordt de freelancer echter vaak gezien als een schijnzelfstandige. Ze werken in de meeste gevallen maar voor één opdrachtgever.

Kathelijne Verboomen: “We zijn ervan overtuigd dat ook het werknemersstatuut een extra graad van flexibiliteit

zou moeten kunnen incorporeren. Ik denk dan vooral aan profielen die een zekere zelfstandigheid ondervinden in het uitvoeren van hun taken. Vaak zijn dit mensen met een intellectueel, creatief beroep, die graag aan de slag gaan met de opdracht om een bepaald eindresultaat te bereiken en niet zozeer gebonden willen zijn aan tijd- en plaatsafhankelijk werken. We moeten nu ook mee-evolueren naar een situatie waarbij de meest gezochte profielen — ik denk aan mensen binnen ICT, finance, marketing en hr — op een autonome manier, met sociale bescherming en een arbeidsovereenkomst, voor meerdere werkgevers kunnen werken.”

Tekst: Patrick Verhoest
Foto: Shutterstock

Blankedale UW VERPAKKINGSWERK IN GOEDE HANDEN!

Blankedale vzw is een **maatwerkbedrijf** te Tienen, met 850 werknemers in dienst. Onze corebusiness is **co-packing (frozen/chilled/ambient food & non-food)**. Kwaliteit is verzekerd door **ISO 9001, BRC (AA) en BIO** wat voeding betreft.

Al onze medewerkers volgen bij de start van hun loopbaan een heus opleidingstraject (hygiëne, kwaliteit, technische vaardigheden...) Leren werken op een kwaliteitsvolle en voedselveilige manier maakt integraal deel uit van dit opleidingstraject zodat kwaliteit en voedselveiligheid een echte reflex worden.

Ruim 30 jaar werken onze professionele teams ook ter plaatse in bedrijven.



**INTERESSE OF VRAGEN?
WIJ DENKEN GRAAG MET U MEE!**

www.blankedale.be
sales@blankedale.be
016/80 46 46

