

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 295

van **KARL VANLOUWE**

datum: 27 februari 2024

aan **JO BROUNS**

VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Werkgroep Institutionele Zaken - Bevorderen werk-naar-werktransities

Het Vlaams Parlement richtte in december 2020 een Werkgroep Institutionele Zaken op om een grondige reflectie op te starten over de gewenste staatsinrichting.

De versnippering van bevoegdheden tussen met name het federale en het deelstatelijke beleidsniveau kwam in de 32 hoorzittingen met 96 experts uit het werkveld herhaaldelijk aan bod. De staatsstructuur is complex, waardoor bepaalde bevoegdheden niet altijd efficiënt of transparant kunnen worden uitgeoefend. Nochtans heeft de burger recht op een efficiënte en effectieve besteding van overheidsmiddelen.

In de nasleep van de werkzaamheden van de werkgroep dienden de Vlaamse meerderheidspartijen daarom een parlementaire conceptnota in met zogenaamde 'quick wins': zaken die zonder staatshervorming, binnen het huidige grondwettelijk en wettelijke kader - in afwachting van de nodige meer structurele oplossingen - al kunnen worden aangepakt.

Zo werd onder meer het overleg met de federale overheid met het oog op het bevorderen van werk-naar-werktransities als prioriteit naar voren geschoven.

1. Graag een overzicht van alle overlegmomenten die het bevorderen van werk-naar-werktransities tot doel hadden, in het bijzonder als het over meer en betere begeleiding en activering tijdens de opzegperiode gaat.
2. Graag een overzicht van de concrete output van die overlegmomenten.
3. Hoe evalueert de minister het bestaande kader rond werk-naar-werktransities in globo en in welke mate is het voldoende aangepast aan de noden van de Vlaamse arbeidsmarkt? Welke bijkomende inspanningen acht hij nodig om daaraan tegemoet te komen?

ANTWOORD

op vraag nr. 295 van 27 februari 2024

van **KARL VANLOUWE**

Op 25 juni 2021 heeft de Vlaamse Regering, op voorstel van de minister van Werk, de conceptnota "Elk talent telt: meer mensen aan de slag in duurzame en werkbare loopbanen" goedgekeurd. Hierin zijn 29 asymmetrische voorstellen geformuleerd. We brachten deze voorstellen in bij de eerste federale werkgelegenheidsconferentie. Voor de stand van zaken met betrekking tot de 29 voorstellen verwijs ik naar de schriftelijke vraag 244 van collega Ronse.

In het kader van de IMC Werk (december 2021) hebben we een afspraak gemaakt over de aanpak van voorstellen voor asymmetrisch beleid. Een werkgroep, het interfederaal platform, werd in het leven geroepen samen met een politieke werkgroep die samen de concrete voorstellen van de regio's moeten onderzoeken. Dit is onder leiding van VDAB. Alle regio's en de federale regering zijn vertegenwoordigd. Bij elke bijeenkomst mag elke entiteit 1 fiche als prioriteit naar voor schuiven.

Vanuit Vlaanderen hebben we uit de lijst van 29 voorstellen 15 prioriteiten naar voren geschoven.

1. De "transitietrajecten na ontslag" is een federaal initiatief en bedoeld als één van de maatregelen om het ontslagrecht meer activerend te maken. Haar juridische grondslag is terug te vinden in de wet op de arbeidsovereenkomsten (Wet 3/7/1978 - art 37/13) en is mede een uitzondering op het verbod op terbeschikkingstelling (Wet 24/7/1987)

De transitietrajecten moeten het ontslagrecht meer activerend maken, door werkgevers en werknemers een kader aan te bieden waarbij de werknemer gedurende de opzeggingstermijn aan de slag kan bij een andere werkgever-gebruiker met het oog op een definitieve aanwerving. De bemiddeling gebeurt, tijdens looptijd transitietraject, door een uitzendbureau of gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst. Op deze manier wordt werkloosheid vermeden en kan de werknemer direct overgaan naar een nieuwe job, en draagt dit bij tot loopbaanzekerheid.

De duur van het transitietraject is maximaal gelijk zijn aan de opzeggingstermijn.

VDAB en Federgon zijn verschillende keren samengekomen om te bekijken hoe dit best werd geïmplementeerd in Vlaanderen op basis van het federale kader. De overlegmomenten waren: 15/12/2022 - 24/01/2023 - 9/03/2023 - 20/04/2023 - 25/05/2023 - 5/10/2023 - 23/10/2023 - 7/12/2023 (=finaliseren samenwerking)

2. Federgon en VDAB werken vanaf januari 2024 samen om de transitietrajecten te operationaliseren.

Tijdens het transitietraject nemen de deelnemende uitzendkantoren de rol op van bemiddelaar waarbij ze de werknemer begeleiden zodat die kan proeven van een job bij een potentiële nieuwe werkgever. Deze dienstverlening is betalend voor de werkgever.

Er zal een transitietrajectovereenkomst gesloten worden tussen de werknemer - de werkgever - de nieuwe "werkgever-gebruiker" en het uitzendkantoor.

VDAB van haar kant zal werkgevers informeren over deze dienstverlening. Werkzoekenden die zich verplicht dienden in te schrijven als werkzoekende tgv. ontslag zullen op verschillende momenten tijdens hun inschrijving geïnformeerd en gesensibiliseerd worden door VDAB. VDAB zal geïnteresseerden verwijzen naar de portaalsite van Federgon. De eerste trajecten zijn ondertussen opgestart.

3. De maatregel "transitietraject na ontslag" is enkel van toepassing voor werknemers gevat door ontslag met opzegtermijn uitgaande van de werkgever. Werknemers die gevat zijn door ontslag met een verbrekingsvergoeding of werknemers die zelf hun ontslag geven, kunnen geen beroep doen op dergelijke transitietrajecten. Ook werknemers waarvan men al weet dat op termijn de functie in uitdooft is of waarvoor men inschat dat hun competenties te zwak zijn om verder te kunnen functioneren kunnen dus niet terugvallen op een systeem van transitietrajecten. Vlaanderen heeft dit, via het interfederaal platform, aangekaart. Vlaanderen stelt voor om ook voor deze doelgroep een soort van transitietraject te voorzien.

VDAB heeft nu al een aantal werkschakelpunten opgericht in samenwerking met partners om werk naar werk transitie te realiseren vóór er sprake is van ontslag (uitvoering VESOC relanceakkoord "Alle Hens Aan Dek"). Het gaat bv. over functies die ophouden te bestaan of functies waarvan de vereisten zodanig geëvolueerd zijn (bv. een toenemende mate van digitalisering in een bedrijf) dat er een mismatch ontstaat, of functies die niet meer haalbaar zijn voor een werknemer door de fysieke toestand van een werknemer, ... Voor deze transitietrajecten -voor er effectief sprake is van ontslag- ontbreekt echter een sluitend juridisch kader.