

**PATRICK LOOTENS EN
FRANK VANDER SIJPE**
"Flexibele werkvormen zijn
een trend, geen hype."



SECUREX ZIET HET BELANG VAN WERKNEMERS IN DE **DEELECONOMIE** TOENEMEN

Atypische werkvormen zijn hier en blijven hier

Het klassieke contract van onbepaalde duur is nog altijd dominant, maar atypische werkvormen zoals tijdelijke opdrachten en freelancewerk worden belangrijker in België. Dat leert een studie van de hr-groep Securex. Helaas is de huidige arbeidswetgeving daar niet op voorbereid. *Alain Mouton, fotografie Jonas Lampens*

Werknemers van de maaltijdkoerier Deliveroo worden vanaf februari zelfstandigen. Meteen rezen vragen over hun sociale bescherming. Topman Mathieu de Lophem liet weten dat die er wel degelijk is en dat alle koeriers straks een gratis ongevallenverzekering krijgen. Volgens de ziekteverzekering zijn de chauffeurs van taxidienst Uber geen zelfstandigen maar werknemers, maakte de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) vorige week bekend. Een aantal weken geleden pleitte de Vlaamse werkgeversorganisatie Voka voor een derde statuut tussen dat van werknemers en zelfstandigen. Kwestie van in te spelen op de groeiende deeleconomie.

Dat het debat volop woedt, is geen verrassing voor Patrick Lootens, directeur Innovation bij de humanresourcesgroep Securex. “De digitalisering en de globalisering veranderen het werken”, zegt hij. “De levensduur van bedrijven wordt korter. Levenslang werken bij één werkgever is niet meer mogelijk. En vooral: mensen voeren meer en meer typische taken

en opdrachten uit, eerder dan lange tijd in één functie voor een bedrijf te werken. Dat stimuleert de opkomst van atypische werkvormen.”

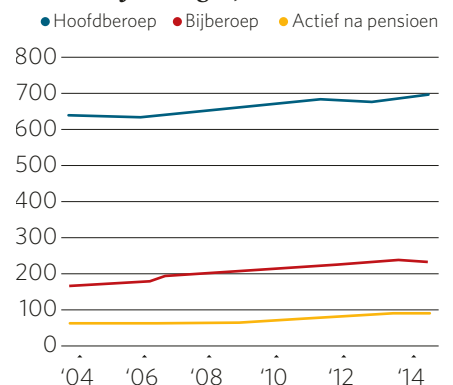
Over die flexibele vormen van arbeid schreef Lootens samen met zijn collega Frank Vander Sijpe, directeur HR Research bij Securex, een rapport. “We wilden nagaan of de nieuwe arbeidsvormen een trend zijn dan wel een hype”, zegt Vander Sijpe. “Helaas zijn er in België weinig cijfers om dat op een goede manier te bestuderen. We hebben het nog altijd over zelfstandigen en werknemers. Alles wat daartussen zit, is niet zo eenvoudig te detecteren. Met de huidige bril kun je zeggen dat er op onze arbeidsmarkt niets gebeurt. Want 90 procent van de Belgen werkt nog altijd met een klassiek contract van onbepaalde duur.”

Op basis daarvan stellen sommige arbeidsmarktexperts dat het met het flexwerk en de opgang van freelancers nog meevalt. Vander Sijpe en Lootens komen tot een andere conclusie. “De klassieke arbeidsovereenkomst blijft dominant en het aantal vaste banen neemt ook toe, maar dat laatste geldt evenzeer voor de atypi-

ZELFSTANDIGEN IN HOOFD- EN BIJBEROEP

Bron: RSVZ

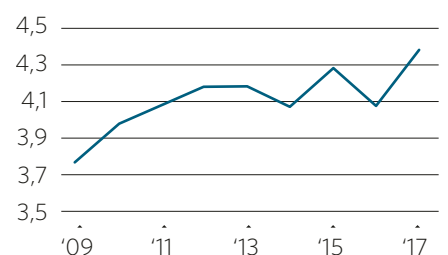
Aantal zelfstandigen, in duizenden



TWEEDE BAAN

Bron: Eurostat

Deel van de actieve beroepsbevolking in België met een tweede baan, in %



➤ sche banen in de deeleconomie. Die zijn zich aan het verankeren”, zegt Vander Sijpe. Terwijl de beroepsbevolking tussen 2007 en 2016 met 4,7 procent is gestegen, namen de atypische werkvormen sterker toe: de zelfstandigen zonder personeel 13,25 procent, de tijdelijke werknemers 10,8 procent en de deeltijdse werknemers 17,6 procent.

Een andere trend is het toenemende aantal zelfstandigen in bijberoep – van 163.772 in 2004 naar 237.513 in 2014 – en de zogenaamde *moonlighters*, mensen met meerdere jobs: van 3,8 procent van de beroepsbevolking in 2007 tot 4,4 procent vandaag (zie grafieken). Vander Sijpe: “In de statistieken zitten veel van die *moonlighters* in de lijst van de gewone werknemers. Ze hebben een vast contract, maar beginnen daarnaast te schnabbelen.”

De babyboomers gaan weg

De studie van Securex voorspelt dat die trend zal versnellen. De automatisering en de groei in de dienstensector, die steeds meer een beroep doet op tijdelijke hoogopgeleide medewerkers, is een verklaring. Maar ook de uitrede van de babyboomgeneratie speelt een rol. VDAB-topman Fons Leroy voorspelt dat er in de komende jaren 400.000 mensen de Vlaamse arbeidsmarkt zullen verlaten, en denkt dat die één op één vervangen worden. Vander Sijpe twijfelt daaraan: “Dat klopt slechts voor een deel. Robots en artificiële intelligentie doen jobs verdwijnen, en tal van taken worden uitbesteed aan freelancers. Bedrijven zullen de oefening maken: waarom iemand op de payroll zetten om vertaalwerk te doen? Huur die mensen wanneer je ze nodig hebt.”

“Ik zal een een straffe uitspraak doen”, vult Lootens aan. “Een zelfstandige met één klant neemt een groot risico. Wel, voor een werknemer zal het over een aantal jaar even risicovol zijn slechts één werkgever te hebben.”

Best of both worlds

De vraag rijst of onze arbeidsmarkt met haar rigide wetgeving voorbereid is op deze evolutie. Het juridische kader past zich amper of niet aan, waardoor het ene conflict het andere opvolgt. Lootens: “Vandaag gaat het over Delive-

‘DE HR-AFDELINGEN BESEFFEN NIET WAT OP HEN AFKOMT’

“Ik was onlangs op een studiedag met een honderdtal hr-managers. Die beseffen niet wat op hen afkomt”, zegt Vander Sijpe. “Ze focussen nog te veel op de klassieke payroll. Er is te weinig aandacht voor de periferie: hoeveel mensen verzorgen de catering? Wat met het onderhoud?

Hoeveel consultants zijn er? Die zijn soms jaren voor een bedrijf aan de slag, maar men heeft er geen greep op. En die trend zal nog versterken.” “Onderschat de impact niet. Neem het geval van een consultant die groten-deels voor één bedrijf werkt. Zo bouwt hij een

professioneel netwerk op. Met dat netwerk kan hij van de ene dag op de andere voor een concurrent werken.” “Sommige bedrijven brengen hun perifere werknemers in kaart. En dan blijkt dat ze tot drie keer meer externe medewerkers hebben dan ze dachten.”

“Een werknemer die over een aantal jaar maar één werkgever heeft, neemt een groot risico” - PATRICK LOOTENS



roo en Uber. Morgen is het iets anders. Wie denkt dat de deeleconomie in de bestaande wetgeving kan worden geduwd, vergist zich. Je kunt Uber verbieden, maar dan komt er iets anders. Ik zie dat soort bedrijven niet verdwijnen, evenmin als Deliveroo of Airbnb. Tel daar maar Fiverr bij, een marktplaats waar freelancers hun diensten aanbieden. Daar kun je iemand inhuren om een LinkedIn-profiel te verbeteren, of een powerpointpresentatie te upgraden. Je krijgt offertes voor een appel en ei.”

Uit de Securex-studie blijkt dat de statuten van zuivere zelfstandige en werknemer naar elkaar toegroeien. 90 procent van de zelfstandigen zegt

autonoom zijn werkmethode te kunnen bepalen. Voor werknemers is dat 72 procent, maar in 2000 nog 63 procent. “Al zijn er op andere vlakken nog grote verschillen”, waarschuwt Vander Sijpe. “Slechts 17 procent kan volledig zelf beslissen waar en wanneer ze werken, vooral kaderleden en directie. Dat blijft een kleine groep. Maar de drang naar autonomie groeit, vandaar dat sommigen alternatieve werkvormen zoeken.”

Moet er dan een tussenstatuut komen, zoals Voka voorstelt? Vander Sijpe: we moeten naar de *best of both worlds*. De overbescherming van de werknemer moet een stuk worden afgezwakt, en de risico's van het zelfstandigenstatuut worden ingeperkt.” Volgens Patrick Lootens kunnen we onze mosterd in het buitenland halen. “In Frankrijk bestaat al twintig jaar de *portage salariale*, iets tussen een zelfstandige en een werknemer. Een bedrijf levert consultants aan een klant, maar de consultant moet die klanten zelf zoeken. Sinds 2015 is er daarvoor een formeel wettelijk kader. Duitsland kent het systeem van *Mittelarbeiter*.” Het meest aangehaalde voorbeeld zijn de *workers* in het Verenigd Koninkrijk. Dat zijn zelfstandigen, maar ze hebben een extra bescherming zoals een minimuminkomen, betaalde vakantie en maximale werktijd.

Maakt zo'n tussenstatuut de arbeidsmarktreglementering niet complexer? Vander Sijpe: “De wereld is ook complexer. Dat moeten we aanvaarden.” ☉