



Verlag

SERV-academie Flexibiliteit op de arbeidsmarkt en in ondernemingen – 14 november 2017

Verwelkoming door Ann Vermorgen

De voorzitter van de SERV, Ann Vermorgen verwelkomt de deelnemers en overloopt het programma.

Freelancers in Vlaanderen. Een stand van zaken door Katrien Penne, Stichting Innovatie & Arbeid

- De presentatie belicht de hoofdelementen van het rapport dat op de SERV-website gepubliceerd is. Freelancers in Vlaanderen zijn zelfstandigen zonder personeel die aan andere ondernemingen een kennisintensieve, creatieve of faciliterende dienst verlenen op een tijdelijke- of projectbasis. De groep is heel divers samengesteld en staat voor specifieke bekommernissen, uitdagingen en kansen.
- Het ontbreken van een uniforme definitie en van een statistisch afbakenbaar concept is een belangrijk pijnpunt. Het verhindert immers dat in Vlaanderen beleidsmatig aandacht kan gaan naar dit groeiende segment op de arbeidsmarkt. De realiteit van de Vlaamse freelancers maakt duidelijk dat zij gebaat zijn met een gedifferentieerd beleid, gekaderd in een bredere context van diverse verschijningsvormen van ondernemerschap en flexibiliteit. Op dit vlak kunnen de beleidsoriëntaties, het institutioneel kader en het sociaal overleg een verschil maken.

Uitzendarbeid en flexibiliteit door Hendrik Delagrange en Stefanie Notebaert, Stichting Innovatie & Arbeid

- Aan de hand van eigen data brengen de onderzoekers enkele belangrijke conclusies over het gebruik van uitzendarbeid in ondernemingen en organisaties. 31% van de ondernemingen en organisaties hebben het afgelopen jaar gebruik gemaakt van uitzendarbeid. Het aantal gebruikers is constant gebleven in vergelijking met 2000 in de industrie en 2004 in de dienstensector, terwijl de intensiteit van de inzet wel is toegenomen.
- Vaak worden verschillende motieven gecombineerd bij het gebruik van uitzendarbeid. De motieven rekruteren en vervanging zijn belangrijker geworden voor de ondernemingen en organisaties. Het belang van de 'comfortmotieven' (vb. gunstige prijs) is afgenomen. Wat mogelijk wijst op een verzakelijking van het gebruik van uitzendarbeid. Het belang van het motief pieken opvangen is ongewijzigd tegenover de vorige edities, net als het feitelijk rekruteren via uitzendarbeid. Gemiddeld had 42% van de aangeworven werknemers eerst een uitzendarbeidscontract.
- Uitzendarbeid past in een rijtje van verschillende flexibiliteitsinstrumenten. Ten opzichte van de vorige keer is er eerder sprake van een status-quo in het gebruik van

flexibiliteitsinstrumenten in de industrie. In de dienstensector is het plaatje volledig veranderd. Zo is het gebruik van freelancers en zelfstandigen toegenomen in de diensten. Het contract van onbepaalde duur blijft weliswaar - in alle sectoren - nog altijd de norm.

Dynamiek en flexibilisering van de arbeidsmarkt. Trends in België en verschillen tussen groepen en sectoren door prof. dr. Ludo Struyven en dr. Tim Goesaert, HIVA-KU Leuven

- Aan de hand van eigen Dynam data 2008-2015 en het Viona Leerstoel panel (1996-2015) op basis van administratieve data loontrekkenden in België, geeft prof. Struyven inzicht in de flexibiliseringstrend over langere termijn op onze arbeidsmarkt. De verdeeltijdelijking uit zich in de aanwerving van loontrekkenden, met een evolutie van voltijds naar deeltijds naar flexwerk, terwijl de vertijdelijking zich manifesteert als een trend van tijdelijk naar hypertijdelijk naar langdurig flexwerk.
- De arbeidsmarkt in Vlaanderen 2016 trekt aan: de zittende werknemers blijven langer aan het werk en er zijn extra jobs bijgekomen. Opmerkelijk is dat vanaf 55 jaar de instroom in jobs in meer dan de helft van de gevallen in deeltijdse banen is. Bij vrouwen is er een aanzienlijke groep deeltijds werkenden in dienstenchequejobs. De veranderingen op de arbeidsmarkt zijn niet alleen te wijten aan demografische factoren.
- Uit het feitenonderzoek blijkt een eerder gestage evolutie in de flexibilisering, in tegenstelling tot het maatschappelijk debat dat vaak uitgaat van een disruptie. Prof. Struyven kadert dit in een lange termijn trend van transformatie in het productieproces, in combinatie met veranderende waarden en normen ten aanzien van werk. Mogelijks evolueren we naar een nieuw werkmodel met bijvoorbeeld een grote deeltijdjob en een kleine tweede activiteit. Zowel het workability-perspectief, het employability-perspectief, het participatieperspectief als het financieel perspectief zijn van belang.

Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van de arbeid door prof. dr. Monique Kremer (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid)

- Prof. dr. Kremer geeft toelichting bij dit rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, dat een tweeluik vormt met een eerdere publicatie 'De robot de baas'. Dit in het kader van een project dat zal worden afgerond met een derde overkoepelende publicatie over de toekomst van de Nederlandse arbeidsmarkt.
- In Nederland is er een hybridisering van werk. Contracten tussen werknemer en werkgever worden lossier en soms is er zelfs geen contractvorm. Er heeft een sterke stijging plaatsgevonden van tijdelijk werk en van het aantal zzp'ers. Ook hogergeschoolden worden met deze fenomenen geconfronteerd en de 'onzekere' fase in het begin van de loopbaan duurt langer dan vroeger. Er is een toenemende groep van arme zzp'ers.
- Globalisering, technologie, culturele ontwikkelingen (verlangen naar vrijheid en belang van combinatie werk en privé) hebben liggen aan de basis van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, net als de instituties, die verschillen van land tot land.
- De evolutie naar een te grote levenslooponzekerheid oftewel 'flexisme' in Nederland, maken dat nieuwe zekerheden zouden moeten ingebouwd worden voor alle vormen van werk, waarbij flexibilisering enkel toegepast wordt wanneer dit past bij de aard van het werk. Hierbij dienen de overheid, de burgers en de sociale partners elk hun rol te spelen.

- Deeltijds werk wordt in Nederland niet als element van flexibilisering beschouwd en ook niet als problematisch gezien.

Vragen- en debatronde met zaal en panel met Caroline Dieteren (Unizo), Jan Meeuwens (BBTK), Piet Van den Bergh (ACV) en Paul Verschueren (Federgon)

Opzet van het debat

In een panelgesprek buigen vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemerszijde zich over deze actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vanuit hun ervaringen in specifieke sectoren. Ze geven aan welke aandachtspunten voor elk van hen daarbij belangrijk zijn.

Accenten van de vertegenwoordigers van werknemerszijde

- De internationalisering en digitalisering bemoeilijken de organisatie van een gestructureerd sociaal overleg over de diverse flexibilitetsvormen en vormen een uitdaging voor de rol van de vakbonden.
- Vakbonden worden vooral geconfronteerd met drie types van freelancers in de ondernemingen: zij die als specialist een tijdelijke opdracht vervullen; zij die onder vennootschapsvorm een directiefunctie waarnemen op permanente basis; en zij die identieke functies en opdrachten uitoefenen in een onderneming als de werknemers in loondienst. Vooral dit laatste kan tot spanningen leiden omwille van de verschillende vergoedingswijze.
- Gezien er reeds heel wat specifieke statuten bestaan, gaat de discussie niet zozeer over het al dan niet creëren van nog een bijkomend statuut, maar wel over het garanderen van hetzelfde sociale beschermingsniveau en een behoorlijk inkomen voor alle werkenden ongeacht hun statuut.
- Op bedrijfsniveau zou de invoering van elke flexibiliteit steeds moeten beantwoorden aan een reële noodzaak in de bedrijfsvoering, en de vakbond kan hier een tegenvoorstel van reductie van gemiddelde arbeidstijd aan koppelen.
- Het belang van sociaal overleg in het algemeen en van paritair onderhandelde flexibiliteit wordt sterk benadrukt.

Accenten van de vertegenwoordigers van werkgeverszijde en zelfstandigen

- De noden van sectoren en bedrijven zijn verschillend, maar de Vlaamse arbeidsmarkt zou op het terrein zeker nog wat meer flexibel kunnen zijn. Het bedrijfsleven heeft nood aan optimale flexibiliteit en dit mag geen taboe zijn. Het is niet mogelijk om alle werkenden een voltijds contract van onbepaalde duur te bieden.
- Er is ook nood aan vereenvoudiging om overzicht te behouden over de diversiteit van de bestaande flexstatuten.
- In de huidige knelpunteneconomie is het vooral zaak om iemand geschikt te vinden, het specifieke statuut is dan eigenlijk bijkomstig.
- In het kader van de platformeconomie, is het belangrijk dat alle werkenden onder een statuut vallen, zodat er geen oneerlijke concurrentie georganiseerd wordt.
- Indien de positie van freelancers als zelfstandige ondernemers onder druk staat, dan is niet zozeer een apart statuut nodig maar moet in de eerste plaats het sociaal statuut zelfstandigen verbeterd worden.
- Flexibiliteit impliceert respect voor de keuzes die werkenden maken en deze afspraken moeten in vertrouwen kunnen gemaakt worden.
- Er is een nieuw debat over flexicurity is nodig.

Accenten van de publieksinterventies

- Aandacht van de sociale partners voor de niet-institutionele facetten van de arbeidsrelaties zoals 'goed opdrachtgeverschap' en meer dynamische innovatieve arbeidsorganisaties met oog voor intrapreneurship en entrepreneurship

- Impact van flexibiliteitsverhoging op de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen en de inclusie van meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt