

PERSBERICHT

Flexibele arbeid, flexibele werkgever?

Securex lanceert nieuw professorship aan HEC Liège -École de gestion de l'Université de Liège

Brussel, 10 februari 2017 - De "Wet Peeters" over werkbaar en wendbaar werk wil de Belgische arbeidsmarkt flexibeler maken. Belgische werkgevers zijn voorzichtig positief over een aantal initiatieven, zo blijkt uit onderzoek van HR-dienstverlener Securex bij meer dan 700 HR-verantwoordelijken naar aanleiding van de lancering van zijn nieuwe professorship aan HEC Liège-Ecole de gestion de l'Université de Liège. Zo staan bedrijven open om te werken met alternatieve werkstatuten en zijn ze in een aantal gevallen bereid om hun werknemers te delen. Ze overwegen bovendien om hun medewerkers opleidingen aan te bieden die niet rechtstreeks te maken hebben met hun competenties in de huidige functie. Intussen werden de afgelopen jaren diverse initiatieven genomen om een kader te scheppen dat meer zekerheid en ondersteuning biedt aan flexibele jobs, onder meer via de opkomst van een aantal nieuwe intermediairen op de arbeidsmarkt. In het kader van het Securex professorship wil HEC Liège -École de gestion de l'Université de Liège de evolutie van alternatieve werkstatuten en de impact ervan bestuderen, zowel op vlak van de bedrijfsinterne HR-functie, als naar de rol van de externe dienstverleners en tussenpersonen op de arbeidsmarkt.

Een arbeidsmarkt in stroomversnelling

De mondialisering van informatie- en communicatietechnologieën, de Uberisering van de economie en de globalisering van de handel veranderen de arbeidsmarkt grondig wereldwijd. In de meeste Europese landen en ook in de Verenigde Staten doen zich steeds meer atypische arbeidsvormen voor, tussen loondienst en het statuut van zelfstandige zoals we dat vandaag kennen: "portfolio workers" (die taken uitvoeren voor verschillende klanten); "crowd workers" (die complexe, verschillende taken in stukken opnemen via online platformen); "moonlighters" (die verschillende types jobs in verschillende statuten met elkaar combineren); ondernemers in loondienst (die hun verschillende contracten onder één structuur onderbrengen die hen tewerkstelt) etc.

In vele Europese landen, waaronder ook in België, werden al arbeidsmarkthervormingen doorgevoerd. Vandaag is deze beweging in een stroomversnelling terechtgekomen (door onder meer de verlenging van de loopbanen, flexi-jobs, interim via contracten van onbepaalde duur, etc.). Deze hervormingen leiden ontegensprekelijk tot een flexibelere



arbeidsmarkt en versterken de inzetbaarheid van werknemers doorheen hun hele loopbaan, maar het aspect 'zekerheid' evolueert niet altijd mee. Toch noteren we meer en meer initiatieven om die zekerheid te bieden, onder meer via nieuwe intermediaire spelers op de arbeidsmarkt: werkgeversgroeperingen, werkcoöperatieven, "skill pooling", flexibele toegang tot de sociale zekerheid voor creatieve beroepen (Smart.be). Maar staan de Belgische bedrijven vandaag open voor deze nieuwe "way of work"?

1 op 5 werkgevers is bereid om te evolueren naar een mix van werknemers en freelancers, en staat ervoor open hun medewerkers te delen

Volgens nieuw onderzoek van Securex geeft **21%** van de HR-verantwoordelijken in bedrijven aan dat hun organisatie bereid is **om geleidelijk te evolueren naar een mix van 50% werknemersstatuut en 50% andere statuten** zoals zelfstandigen, freelancers of "autonome medewerkers" om op die manier beter te kunnen inspelen op een volatiele markt. Vooral kleine bedrijven, met maximum 50 werknemers, zijn voorstanders van deze evolutie.

Iris Tolpe, Legal Director bij Securex: *"Kleine of opstartende bedrijven werken vaker met een mix aan vaste werknemers en freelancers. Grotere bedrijven zouden volgens de resultaten van deze bevraging eerder terughoudend zijn om te werken met zelfstandigen. Zij streven klaarblijkelijk enerzijds de "zekerheid" van aanwezigheid en personeel na en willen anderzijds vermijden dat freelancers met hun kennis en ervaring het bedrijf verlaten bij het beëindigen van hun opdracht".*

53% van de werkgevers zou het delen van personeel wel zien zitten. Het gaat om de mogelijkheid voor ondernemingen om, zoals voorzien in de "Wet Peeters", de tewerkstelling van werknemers te delen via een werkgeversgroepering als deze bedrijven om verschillende redenen niet de behoefte of de financiële middelen hebben om voor zichzelf een voltijds werknemer aan te werven.

1 op 3 pro loopbaansparen

34% van de respondenten geeft aan dat zijn organisatie open staat voor het invoeren van een **loopbaanrekening** die de werknemer toelaat om - in overleg met de werkgever - meer of minder verlof op te nemen in functie van zijn privéleven. Zo kan hij een deel van zijn vakantiedagen opsparen en deze op een latere datum (max. 2 jaar later) opnemen. Voornamelijk kleine bedrijven (60%) (tot 50 werknemers) zijn hier positief over. Van de bedrijven met 50 tot 249 werknemers gaat slechts 25% akkoord. Dit grote verschil is mogelijk te wijten aan het feit dat grote bedrijven zich bewust zijn van de grotere administratieve belasting bij het invoeren van deze maatregel.



Een kwart van de HR-verantwoordelijken wil investeren in inzetbaarheid van medewerkers

27% van de HR-verantwoordelijken geeft aan te willen investeren in **opleidingen die geen rechtstreeks verband houden met de competenties voor de huidige functie van hun werknemers**, en die dus hun inzetbaarheid zouden verhogen. Zowel de kleinste (<50 werknemers) als grootste (>1000 werknemers) organisaties zijn iets positiever dan de rest in deze (met respectievelijk 35% en 36%) evenals bedrijven met meer dan de helft hoger geschoolde werknemers (38% tegenover 28% bij bedrijven met minder dan de helft hoger geschoolden).

François Pichault, HEC Liège - Ecole de gestion de l'Université de Liège: *"De weg die HR-verantwoordelijken binnen bedrijven moeten afleggen lijkt nog lang! Toch merken we op het terrein dat er almaar meer nieuwe werkvormen ontstaan en dat de manier waarop mensen werken op meer en meer verschillende manieren kan worden georganiseerd. De vraag die rijst, is hoe deze HR-verantwoordelijken zich zullen voorbereiden en hoe ze zullen samenwerken met nieuwe intermediairen op de arbeidsmarkt die initiatieven lanceren om loopbanen een bepaalde zekerheid te bieden die tot voor kort niet bestond buiten het klassieke arbeidscontract."*

Over het onderzoek

Dit onderzoek werd uitgevoerd in het najaar van 2016. 704 mensen namen deel aan het onderzoek, 298 hebben de enquête volledig ingevuld. De respondenten zijn allen HR-verantwoordelijken, voornamelijk in grote bedrijven met vooral bedienden. De survey kadert in een groter onderzoek rond de visie van werkgevers op loopbanen en ondersteuning van werknemers in hun loopbaanveerkracht.

Securex professorship aan HEC Liège-Ecole de gestion de l'Université de Liège

Via het nieuwe professorship "Working in the 21st century: Towards new opportunities for organisations, people & employment intermediaries in a changing labour market", schenkt Securex de HEC Lentic de nodige middelen om fundamenteel onderzoek uit te voeren naar nieuwe trends in de arbeidsmarkt in de relatie werkgever-werknemer in België, en van de impact van deze trends op de rol van HR-dienstverleners in de toekomst.

Frédéric Naedenoen, onderzoeker aan LENTIC en docent aan HEC Liège, zal vier jaar lang het professorship leiden: "Dit partnerschap is een uitstekende opportuniteit om de evolutie van dit fenomeen te bestuderen. Het laat toe een overzicht te maken van de initiatieven die worden



genomen door de intermediairen op de arbeidsmarkt en hoe zij worden gepercipieerd door de betrokken werknemers. Dit onderzoeksproject zal het mogelijk maken de impact hiervan op het HR-beroep in te schatten en voor deze spelers een duidelijk kader te scheppen.”

Meer info

<http://www.securex.be/nl/groep/landingspages/werken-in-de-toekomst/>

