

De strijd om de standaardnorm

Jan Denys - Randstad

ABSTRACT

Een van de grote verrassingen van de voorbije halve eeuw is dat het voltijds contract van onbepaalde duur veel beter heeft stand gehouden dan velen op het einde van de vorige eeuw hebben gedacht en gevreesd. In deze bijdrage overlopen we de langetermijnevolutie van het gebruik van een reeks flexibele werkvormen: deeltijdwerk, tijdelijk werk, uitzendwerk, freelance en platformwerk. Het besluit is dat geen van deze vormen er in is geslaagd het standaardcontract wezenlijk te bedreigen. In de postindustriële arbeidsmarkt bestaan intussen diverse vormen van werk, maar de standaardnorm bleef overeind. Ook de standaardarbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer (stabiele, genereuze en geïnstitutionaliseerde arbeidsvoorwaarden gericht op wederzijds langetermijnengagement) is veel minder veranderd dan eerder gedacht. Hoe is dit te rijmen met de onmiskenbaar grotere behoefte aan flexibiliteit? We sluiten af met enkele mogelijke verklaringen.

In deze bijdrage gaan we dieper in op een van de gevolgen van de grote economische omwenteling die zich situeert tussen 1974 en 1984. Deze crisis heeft naast een gigantische jobdestructie ook als gevolg dat in het algemeen de standaardarbeidsverhouding en meer specifiek de standaardnorm inzake (arbeids)contract onder druk komen. De traditionele standaardarbeidsverhouding is gebaseerd op een wederzijds langetermijnengagement van werkgever en werknemer en wordt gekenmerkt door stabiele, genereuze en geïnstitutionaliseerde arbeidsvoorwaarden. Bij de standaardnorm gaat het om het voltijds contract van onbepaalde duur. Op het ogenblik dat de crisis uitbreekt, is het sowieso de feitelijke norm op de arbeidsmarkt. De overgrote meerderheid van de werknemers is tewerkgesteld met een voltijds contract van onbepaalde duur. In de meeste gevallen gaat het om mannelijke kostwinners. Vanaf 1974 komen er barsten in dat model.

Vooreerst is er het strategisch herpositioneren van (de arbeidsorganisatie van) bedrijven als antwoord op de crisissen van de jaren zeventig en op de toegenomen wereldwijde concurrentie. Bedrijven worden flexibele organisaties waar het personeelsbestand soepel meebeweegt met de conjunctuur.

Binnen een bedrijf vindt men zowel een primair als een secundair segment. Het primaire segment bestaat uit een kern van vast aangeworven, goed opgeleide en goed verdienende werknemers. Naast deze kern zijn er een of meerdere flexibele schillen van tijdelijke en/of deeltijdse werknemers, uitzendkrachten, stagiaires, freelancers, enzovoort. Al naargelang de conjunctuur of de specifieke marktsituatie van het bedrijf groeien of krimpen de flexibele schillen. Hiermee gelinkt is de strategie van bedrijven om zich als gevolg van de hogere concurrentiedruk meer te richten op de eigen kerncompetenties, die competenties waar ze het meest efficiënt in zijn en het verschil mee in de markt maken. Alle andere, niet-kernfuncties worden indien mogelijk uitbesteed. Daarbij kan men idealiter kiezen tussen meerdere aanbieders, die door schaalvergroting deze diensten of producten beter en/of goedkoper kunnen aanleveren. Deze strategie zorgt voor lagere kosten, meer wendbaarheid en grotere specialisatie.

Een andere belangrijke oorzaak is de globalisering. Deze globalisering heeft de concurrentiedruk enerzijds doen toenemen. Daarnaast heeft het een impuls gegeven aan de verdere evolutie van de *global supply chains* die de eerder geschetste ontwikkelingen inzake uitbesteding nog hebben versterkt.

Andere verklarende factoren zijn de sectorale evoluties, de massale intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt, technologische en culturele evoluties en niet te vergeten de dereguleringsstrend waarbij niet-standaardcontracten gefaciliteerd werden.

Op het einde van de twintigste eeuw is er een sterk geloof dat de standaardnorm in de komende decennia zwaar onder druk zal komen. Onophoudelijk verschijnen er academische stukken over de opkomst van niet-standaardwerk. De overgrote meerderheid van deze stukken zijn negatief. De *baseline* is: standaardwerk verdwijnt ten koste van niet-standaardwerk. Bovendien blijkt niet-standaardwerk samen te gaan met minder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Niet-standaardwerk is dan al snel synoniem voor precair of onzeker werk.

Werkgevers en vakbonden staan in deze tegenover elkaar. Voor werkgevers is er geen sprake (meer) van een standaardnorm. Er zijn meerdere contractvormen waaronder werk kan worden verricht. Dit kan onder de vorm van een arbeidscontract (werknemer) of onder een commercieel contract (freelancer) zijn. Dit kan uiteraard ook voltijds of deeltijds zijn en met een bepaalde of onbepaalde duur, al of niet in een driehoeksverhouding met een intermediair. De werkende in de toekomst zal zich soepel tussen al deze verschillende vormen bewegen en deze soms ook combineren. Het is aan de respectievelijke werkgever en werkende om hierover een akkoord te bereiken en een contract af te sluiten. De vakbonden zijn niet te vermurwen. Zij houden vast aan de opsplitsing tussen standaard en niet-standaard en dit laatste is voor hen voor een flink stuk synoniem met precair.

De basisvraag die we in deze bijdrage willen beantwoorden, is nu wat er van de grote voorspellingen op het einde van de vorige eeuw bewaarheid is geworden. We gaan achtereenvolgens in op deeltijdse arbeid, tijdelijke arbeid, uitzendarbeid, zelfstandig werk en platformwerk.

Deeltijdse arbeid

Deeltijdse arbeid is meer dan de andere vormen van niet-standaardwerk verbonden met de vrouwelijke werknemerspopulatie. Als de vrouwen na de Tweede Wereldoorlog stilletjesaan herintreden op de arbeidsmarkt, met een sterke toename in de jaren zestig en zeventig, dan vormt dit een breuk met het mannelijk kostwinnersmodel. Vrouwen zorgen in gezinsverband voor een aanvullend loon. Dit hoeft vanuit een gezinsperspectief niet noodzakelijk een voltijds loon te zijn. Door de intrede op de arbeidsmarkt verdwijnt uiteraard de gezinsrol niet. Vrouwen moeten de gezinsrol met de arbeidsrol combineren. Dan vormt een deeltijdse baan een prima uitkomst.

Hoe is deeltijdse arbeid nu geëvolueerd in België en internationaal? In 1980 bedroeg het aandeel deeltijds werkenden in België 6%. In de Europese Gemeenschap (die toen uit negen landen bestond) lag dit aandeel op 11%. Omdat deeltijdarbeid al snel wordt gezien als een middel om meer werk te creëren en bestaand werk beter te verdelen, maakt de overheid werk van een beter wettelijk kader dat moet leiden tot een grotere rechtszekerheid voor deeltijds werkenden. Op dat ogenblik heeft deeltijdarbeid een eerder marginaal karakter. Deeltijds werkenden krijgen minder loon (voor gelijk werk), minder goede arbeidsvoorwaarden, minder vast werk en minder kansen op promotie en opleiding. Maar terzelfdertijd zou maar liefst 25% van de werkenden wel graag deeltijds werken.¹ In elk geval zit deeltijdse arbeid in de lift. De bedoeling van de nieuwe wet is om deze discrepantie weg te werken. Daarbij wordt niet uitgegaan van een nieuw, apart statuut. Er wordt uitgegaan van het fundamentele principe dat een deeltijds werkende identieke rechten heeft als de voltijds collega.

¹ Wetsontwerp waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen. Memorie van Toelichting, 31 december 1980.

De wet heeft duidelijk effect. In 1983 werkten al 20% van de vrouwen deeltijds, bij de mannen blijft het een totaal marginaal fenomeen met niet eens 2%. Voor de totale beroepsbevolking bedroeg het aandeel 9,8%. Ten opzichte van 1980 is dit een sterke relatieve stijging.

De 20% bij de vrouwen suggereert dat de stijgingstrend al (veel) langer bezig was, vermoedelijk sinds de jaren zestig. Zowel bij mannen als bij vrouwen is dit aandeel nadien gestegen. Bij de mannen is de stijgende trend tot op heden doorgedaan, zij het uiteraard op een veel lager niveau dan bij de vrouwen. Bovendien is er sinds 2017 nagenoeg geen sprake meer van relevante groei. Bij de vrouwen stopte deze stijging al in 2012, toen werkten 43,3% van de vrouwen deeltijds, in Vlaanderen zelfs 45%. Tien jaar eerder was dit 36,3%. Indien de stijging zich gelijkmatig zou voortzetten, dan kon worden voorspeld dat tegen 2022 meer dan de helft van de vrouwen deeltijds zou werken. Indien dat het geval zou zijn dan zou met recht en reden kunnen worden gesteld dat de standaardnorm doorbroken was, zij het enkel bij de vrouwen. Die stijging heeft zich echter niet voorgedaan. Daarmee is een trend die zich over een halve eeuw uitstrekt tot een eind gekomen. Meer nog, sinds de top in 2012 daalde het aandeel met bijna zes procentpunten. Anno 2022 is het aandeel deeltijds werkende vrouwen in België het laagste sinds ... 2002. Kijken we naar de totale populatie, dan haalde deeltijdse arbeid op het hoogtepunt in 2012 24,5%, net geen kwart. Vanuit de totale populatie bekeken werd de standaardnorm helemaal niet uitgedaagd door deeltijdse arbeid. De stijging die we vaststelden tussen 2002 en 2012 (van 18,1% naar 24,5%) zou nog zo'n vier decennia aan hetzelfde tempo moeten doorgaan om in dit scenario te verzeilen. Door de ontwikkelingen bij de deeltijdse arbeid bij vrouwen is zelfs dat scenario nu onmogelijk. Het voorbije decennium daalde ook het globale aandeel deeltijdarbeid (van 24,5% naar 23%).

De dalende trend stellen we niet alleen in België vast. Ook voor de EU als geheel komt hetzelfde patroon naar voren, zij het in gematigder vorm. Een gestage stijging bij de vrouwen tot 2013 (30,5%), sindsdien een daling tot 27,8%. Bij de mannen een stijging tot 8% in 2015, sindsdien een stabilisering. Indien er al sprake was van een inhaalrace dan werd die al heel snel stopgezet.

Inzake deeltijdarbeid zijn nog twee belangrijke zaken te melden. Het gaat vooreerst om een keuze door de werknemer zelf. Het opnemen van een deeltijdse baan omdat een voltijdse niet ter beschikking is, komt voor, maar steeds in een minderheid van de gevallen. Het aandeel vrijwillig/onvrijwillig varieert uiteraard met de conjunctuur. Los daarvan is de trend inzake onvrijwillig deeltijdse arbeid globaal genomen dalend in België en de meeste andere EU landen. In België bedroeg het aandeel onvrijwillig deeltijds werkenden nog 36%. In 2002 was dat teruggelopen tot 17%. Sindsdien stabiliseert het ongeveer op dit niveau. Tot zover het precaire karakter van deeltijdse contracten ...

Ten tweede heeft er zich binnen het deeltijds contract nog een belangrijke evolutie voltrokken. Het deeltijds contract is steeds meer op het voltijds contract gaan lijken. Op dit ogenblik is de belangrijkste vorm van deeltijds contract het vier vijfde contract. Het gaat om mensen die tussen 70% en 90% van de tijd werken. Heel populair is de vierdaagse werkweek. Dergelijk contract staat dicht bij het voltijds contract dan bij een klassiek halftijds contract. Wat dit betreft kan men zich zelfs afvragen of in deze nog structureel wordt afgeweken van de standaardnorm.

Samengevat: deeltijdarbeid heeft nergens voltijdse arbeid als onderdeel van de standaardnorm kunnen breken. Bovendien is de historisch opgaande trend in de meerderheid van de landen in de EU gestabiliseerd of is er zelfs sprake van een daling. Maar het lijkt geen twijfel dat deeltijdarbeid van alle niet-standaard-contracten veruit de sterkste ontwikkeling heeft doorgemaakt.

Tijdelijke arbeid

In 2022 werkten in België slechts 8,3% van alle werknemers met een tijdelijk contract. Twintig jaar geleden waren dat er 7,5%. In Vlaanderen ging het om slechts 6,9%, exact hetzelfde aandeel als in 2002. In de jaren tachtig ging het om 5%. In de EU is de evolutie gelijkaardig, zij het op een hoger niveau. In 2022 waren 12,9% van de werknemers in de EU tijdelijk tewerkgesteld, ternauwernood hoger dan in 2002 (12,1%). Deeltijdarbeid kon de voltijdse norm de voorbije halve eeuw niet bedreigen, het tijdelijke contract kon dit al helemaal niet met het contract van onbepaalde duur.

Wie de evolutie over de voorbije vijftig jaar bekijkt, stelt vast dat er zich in België enkel in de jaren negentig een relatief sterke stijging van de tijdelijke arbeid heeft voorgedaan. Meer concreet tussen 1994 en 1999, van 5,1% naar 10,3%. Het was de periode waarin het einde van het contract van onbepaalde duur en vaak in één adem ook het einde van het werknemerschap werd voorspeld (Bridges, 1994; Fortuyn, 1994). De werkelijkheid was minder sprankelend.

In slechts vijf op de vijftig jaar is er sprake van een daadwerkelijke structurele stijging. Toch is de globale perceptie van vakbonden maar ook heel wat academici er één van een nagenoeg constante stijging. Bij gebrek aan een relatieve stijging benadrukken onderzoekers dan maar de stijging van het aantal tijdelijk werkenden, niet meer dan een logisch gevolg van de stijging van de beroepsbevolking (bijvoorbeeld Quintelier, 2020). Uiteraard werd deze toename gezien als een negatieve ontwikkeling, met als voornaamste punt de toename van de jobonzekerheid. Het is achteraf bekeken moeilijk te begrijpen hoe zoveel academici een al bij al relatief bescheiden fenomeen zo blijvend hebben kunnen overschatten.

Nog veel meer dan deeltijdse arbeid staat tijdelijke arbeid symbool voor de precarisering van de arbeidsmarkt. Een belangrijk argument daarbij is dat het bij tijdelijke contracten veel minder dan bij deeltijdse arbeid gaat om eigen keuzes van de werknemer. De voorkeur van de modale werknemer blijft uitgaan naar het contract van onbepaalde duur (deeltijds of voltijds). Uiteraard zijn er groepen voor wie tijdelijk werk prima uitkomt: studenten met een vakantiebaan, werknemers die een bijbaan nemen en in sommige gevallen het tweede (nog steeds meestal vrouwelijk) inkomen in een gezin. Het is een bijkomende verklaring voor de minder dan verwachte stijging van het aandeel tijdelijke contracten. De gemiddelde werknemer zit er minder op te wachten dan voorspeld, in elk geval een stuk minder dan deeltijdse contracten. Maar het precaire karakter wordt sterk gerelativeerd als blijkt dat tijdelijke contracten vooral een intrededefenomeen zijn op de arbeidsmarkt. Vandaar dat tijdelijke contracten vooral bij jongeren voorkomen.

Uitzendarbeid

Uitzendarbeid wordt in de meeste overzichten van niet-standaardwerk als onderdeel van tijdelijke arbeid meegenomen. Toch is dat niet het wezenlijke aspect van uitzendarbeid. Dat is de driehoeksverhouding. De uitzendkracht is als werknemer verbonden met het uitzendkantoor. Het uitzendkantoor is de werkgever. Het uitzendkantoor leent de werknemer met delegatie van gezag uit aan een gebruiker, het inlenend bedrijf. De standaardarbeidsverhouding gaat uit van een directe werkgever-werknemer relatie. Als vakbonden zich historisch steeds hebben verzet tegen uitzendarbeid dan was dit het belangrijkste bezwaar. Vakbonden verkiezen de directe relatie tussen werkgever en werknemer. De derde partij, de intermediair, staat volgens hen principieel aan de kant van de werkgever, waarmee de al zwakkere positie van de werknemer nog wordt versterkt.

In het flexibele bedrijf van Atkinson (1985) zit de uitzendkracht in de buitenste flexibele externe schil. De reguliere tijdelijke arbeidskrachten zitten in de interne schil. Veruit de meeste uitzendkrachten zijn aan het werk met een tijdelijk contract (meestal dag, week of maand) maar in principe kan het ook met een contract van onbepaalde duur.

Uitzendarbeid krijgt schuchter vorm in België in de jaren vijftig en zestig. Het breekt pas echt door als flexibiliteitsinstrument van bedrijven in de jaren zeventig. Het aantal uitzendkrachten op jaarbasis groeit snel. Tussen 1977 en 1985 verdubbelt het aantal naar 50 000.² Tussen 1985 en 1988 verdriedubbelt het naar 140 000. Na een flinke economische dip begin de jaren negentig, waar de sector uiteraard sterk op reageert (in negatieve zin), herneemt de groei in het laatste decennium van de vorige eeuw. In 2000 gaat het om 300 000, in 2004 om 330 000. In 2008 wordt een voorlopig hoogtepunt genoteerd met 380 000. De financiële crisis en eurocrisis zorgen opnieuw voor een sterke terugval en even wordt zelfs getwijfeld of uitzendarbeid niet aan zijn structurele top zit. Maar in 2015 wordt het record toch weer scherper gesteld met 390 000. De jaren nadien wordt de historische groeireeks gewoon verdergezet. In 2019 is de groei beperkt, zij het enkel en alleen door een gebrek aan kandidaten. Alleen in het coronajaar 2020 is er een logische terugval. In 2022 worden maar liefst 490 000 reguliere uitzendkrachten aan het werk gezet. Daarbij moeten ook nog 300 000 studenten geteld worden. Dat betekent samen net geen 800 000 mensen die op jaarbasis met uitzendarbeid in aanraking komen.

Toch moeten we dit cijfer nuanceren. In voltijds equivalenten komen de 490 000 uitzendkrachten neer op 120 000. Dit aantal werd ook al bereikt in 2018. Bekijken we de evolutie van het marktaandeel, dan is de evolutie ook veel minder spectaculair. Tussen 1990 en 2000 steeg de penetratiegraad van uitzendarbeid grosso modo van 1% naar 2,1%, een verdubbeling. Ondanks de recessie van begin jaren 2000 blijft de stijging zich verderzetten tot 2007 (2,6%), maar de financiële crisis zorgt ervoor dat het marktaandeel in 2010 ternauwernood hoger is dan in 2000 (2,18%). Het duurt tot 2015 tot er toch nog een nieuw record inzake marktaandeel wordt opgetekend (2,62%). De jaren nadien worden conform de economische heropleving nieuwe records opgetekend. In 2018 wordt de 3% doorbroken. Ondanks de sterke economische conjunctuur valt het marktaandeel in 2019 terug. De sector botst op historische krapte. De vacaturegraad bedraagt maar liefst 15%. 2020 is een van de meest historische jaren in de geschiedenis van de sector. Het is vooral deze die de coronaschok opvangt. Het marktaandeel valt terug op 2,5%. Een flink deel wordt goedge maakt in 2021 en 2022, maar de 3% komt voorlopig niet terug in het vizier. De belangrijkste reden hiervoor is de krapte, die nog in intensiteit is toegenomen.

Los van het feit of de 3% nu al of niet een historisch maximum is, is het duidelijk dat ook uitzendarbeid op geen enkele manier een bedreiging is voor het standaardcontract en de standaardarbeidsverhouding. Daarbovenop komt dat het doorstroompercentage vanuit uitzendarbeid naar een regulier arbeidscontract 50% bedraagt.

Zelfstandig werk en freelance

In de meeste definities van niet-standaardwerk wordt ook werken als zelfstandige meegenomen. In dat geval is er geen sprake van een arbeidscontract en een relatie met een werkgever. Bij de zelfstandigen is er een onderscheid tussen zij die werken met of zonder personeel. Bij deze laatsten is er ook nog eens een onderscheid te maken tussen zij die hun diensten aanbieden aan bedrijven (freelancers) en zij die hun diensten rechtstreeks aan de consument aanbieden. Qua statuut is er echter geen verschil.

Het onderbrengen van zelfstandig werk bij de niet-standaardvormen van werk creëert hetzelfde probleem als bij deeltijdse arbeid. De grote meerderheid van de betrokkenen kiezen zelf voor dit statuut. In een minderheid van de gevallen gaat het om individuen die eigenlijk liever als werknemer zouden werken maar geen kansen meer zien. Een typisch voorbeeld is de 55-plusser met heel wat expertise in een vakgebied die zich als zelfstandig consultant vestigt. De echte probleemgevallen zijn de schijnzelfstandigen, die gedwongen een zelfstandig statuut moeten aannemen, hoewel ze in feite onder gezag en toezicht werken. Dit overlapt gedeeltelijk met de afhankelijke zelfstandigen, dit zijn zelfstandigen met slechts één klant.

² Bron zijn de diverse jaarverslagen van Federgon.

Over een langere termijn vertoont de evolutie van het aandeel zelfstandigen een dalende trend. In 1956 was nog een op vier werkenden zelfstandig of helper. Gedurende de rest van de twintigste eeuw ging het in dalende lijn. In 2000 ging het nog om 14%. Sindsdien is het aandeel redelijk stabiel gebleven. In de EU fluctueert het aandeel zelfstandigen ook al enkele decennia rond de 15%. Binnen de groep zelfstandigen zijn er uiteraard verschuivingen. Het aandeel zelfstandigen zonder personeel steeg van twee op drie naar drie op vier. Er is ook duidelijk sprake van een sterke stijging van het aantal freelancers in Vlaanderen. Van 119 000 in 2015 naar 206 000 in 2021. In deze cijfers zitten echter ook de freelancers in bijberoep vervat (Penne, 2023). Binnen de freelancers is er een duidelijk onderscheid tussen de hoogopgeleiden die gespecialiseerde diensten aanbieden op de markt en de groep die ingezet wordt in de platformeconomie (zie verder).

De ILO schatte dat een kleine helft van alle zelfstandigen zonder personeel afhankelijke zelfstandigen zijn (ILO, 2017). Eurostat kwam enkele jaren met veel lagere cijfers op basis van een eenmalige module binnen de LFS. Voor de volledige EU-28 ging het om 22% van de zelfstandigen zonder personeel. België scoorde nog lager met 16%, het op drie na laagste cijfer binnen de EU (Eurostat, 2018). Binnen de totale groep werkenden gaat het dus om een bijna marginaal gegeven.

Ook vanuit het perspectief van de zelfstandigen en daarbinnen vooral de afhankelijke (schijn)zelfstandigen kunnen we moeilijk stellen dat het om een bedreiging van de standaardnorm zou gaan.

Platformwerk

Als allerlaatste en meest recente vorm is er platformwerk. Ook van dit werk werd - gezien het bovenstaande nogal voorspelbaar - beweerd dat het een stormachtige ontwikkeling zou doormaken en een bedreiging zou vormen voor reguliere vormen van werk (de 'Uberisering' van de arbeidsmarkt). Uit een bevraging van Statbel (2023) eerder dit jaar bleek dat nauwelijks 84 000 mensen het afgelopen jaar minstens één uur voor een digitaal platform hebben gewerkt. Dit is nauwelijks 1,1% van de populatie tussen 15 en 64 jaar. Bij slechts een op vijf gaat het om meer dan twintig uur per week. Zoals verwacht is de sociale bescherming in veel gevallen beperkt tot soms quasi onbestaande. Het is echter duidelijk dat ook deze vorm van werk geen echte uitdaging vormt voor de standaardnorm en -verhouding. Bovendien is er een sterke beweging aan de gang om ook voor de platformwerkers meer sociale bescherming af te dwingen.

Besluit

Het heersend narratief over de standaardnorm op de arbeidsmarkt is dat het voltijds contract van onbepaalde duur zijn predicaat als standaardnorm aan het verliezen is. In de plaats komt er een pleiade aan diverse contracten. Er is geen sprake meer van een standaardnorm. Bijkomend is er de globale vrees of vaststelling dat deze nieuwe contracten een duidelijke verslechtering van de sociale bescherming van de werkende met zich meebrengen. Beide aannames kunnen op zijn minst sterk genuanceerd worden, zeker in een Belgische context. Geen enkele alternatieve contractvorm is in staat geweest het voltijds contract van onbepaalde duur existentieel te bedreigen. Het deeltijds contract (van onbepaalde duur) kwam het dichtst in de buurt. Zowel het deeltijds als het tijdelijk contract lijken echter over hun hoogtepunt heen. Inzake uitzendarbeid is dit minder duidelijk, maar gezien het minieme aandeel op de totale arbeidsmarkt is het uitgesloten dat uitzendwerk, of breder de driehoeksverhouding, een bedreiging zou kunnen vormen. Ook zelfstandige arbeid als geheel is geen concurrent voor het arbeidscontract. Binnen de zelfstandige arbeid maakt freelancewerk een stormachtige ontwikkeling door, maar het totale aandeel blijft sowieso veel te beperkt om van een potentiële bedreiging te kunnen spreken.

De globale slotsom is dat het postindustriële landschap inzake contractvormen een stuk diverser is geworden, maar dat daarbinnen het traditionele voltijdse contract van onbepaalde duur verrassend goed standgehouden heeft. De grootste belagers, het deeltijdse en het tijdelijke contract, bleken uiteindelijk geen volwaardige uitdagers. In die zin zijn er argumenten om het voltijdse contract van onbepaalde duur nog steeds het predicaat standaardnorm mee te geven. Zij het onder de strikte voorwaarde dat niet-standaardwerk in geen geval met precair werk vereenzelvigd kan worden.

Hoe is deze ontwikkeling nu te verklaren? Vooreerst werd het flexibiliteitspotentieel van het standaardcontract oorspronkelijk duidelijk onderschat. Bedrijven en organisaties hebben aangetoond dat het mogelijk is om wendbaar om te gaan met een steeds turbulenter omgeving zonder zich massaal te ontdoen van contracten van onbepaalde duur. Een contract van onbepaalde duur spoort ook goed met functionele flexibiliteit. Daarnaast werd dit flexibiliteitspotentieel gaandeweg nog opgekrikt door wettelijke aanpassingen. Zo werden de opzegtermijnen beperkt in de tijd.

Ook is het duidelijk dat werkgevers nog andere mogelijkheden hebben om het bedrijf of de organisatie wendbaar te houden dan de traditionele opties die de revue zijn gepasseerd. Het gaat daarbij vooral om detacheringen en vormen van onderaanneming. De betrokken werknemers/werkenden hebben in deze in veel gevallen een voltijds contract van onbepaalde duur. Ze worden door het moederbedrijf uitgestuurd om projecten uit te voeren bij klanten. Tot voor kort was dit moeilijk in kaart te brengen, omdat het hier niet om een apart statuut gaat (zoals bij uitzendwerk). Een vrij recente studie van Delagrange en Notebaert (2022) brengt enig licht in de duisternis: het aantal bedrijven dat werkt met onderaannemers via 'projectgebonden uitbesteding' stijgt tussen 2016 en 2021 van 15% naar 54%.

Het besluit is duidelijk. Het voltijds contract van onbepaalde duur is verre van uitgezongen. De berichten van overlijden zijn zwaar overdreven.

BIBLIOGRAFIE

- Atkinson, J. (1985). *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Institute for Employment Studies.
- Bridges, W. (1994). *Job shift: How to prosper in a workplace without jobs*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Delagrange, H., & Notebaert, S. (2022). *Ondernemingsenquête. De inzet van flexibiliteitsinstrumenten op bedrijfsniveau*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- European Commission. (2020). *Non standard forms of work on the rise*. Competence Center on foresight, april.
- Eurostat. (2018). *Self Employment Statistics*.
- Fortuyn, P. (1994). Het einde van de baan. *Economisch Statistische Berichten*, 79, 55-56.
- ILO. (2017). *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*. Employment Working Paper, 228.
- Penne, K. (2023). *Rapport Freelance Ondernemen in Vlaanderen, een update*. SERV / Stichting Innovatie & Arbeid.
- Quintelier, E. (2020). *Who is in temporary employment? A study of the profile and evolution of temporary workers in Belgium (1999-2018)*. Statbel.
- Statbel. (2023). *Slechts beperkt aantal mensen werkt via een digitaal platform*.