

# De visie van UNIZO op flexibele arbeid

Philippe Van Walleghem, Joris Renard, Johan Bortier - UNIZO

## ABSTRACT

'Krachtwerk' is wat UNIZO verwacht van een volgende legislatuur. En al zeker als het aankomt op flexibiliteit. Want laten we eerlijk zijn: de tijd dat flexibiliteit een vraag was van de werkgever alleen, ligt al ver achter ons. Nochtans stellen we vast dat het Belgische arbeidsrecht nog gebaseerd is op verouderde modellen en denkpatronen, met weinig bewegingsruimte, een heel beschermend ontslagrecht en een gebrek aan coherente regels. Wie geraakt bijvoorbeeld nog wijs uit de vele verschillende systemen van overuren, de wildgroei aan verloven of de uit de pan swingende ontslagbeschermingen? Als het van UNIZO afhangt, dan verruimen we de flexi-jobs tot alle sectoren die dat wensen. En ook zelfstandigen laten we voortaan toe tot het systeem. Arbeidsregels die flexibiliteit verhinderen, zijn niet meer van deze tijd en moeten worden afgeschaft of bijgestuurd. We zorgen voor meer ruimte voor individuele afspraken tussen werkgever en werknemer. Wie meer wil werken of verdienen, kan zijn werkgever tijdens piekmomenten helpen door een vereenvoudigd stelsel van 360 vrijwillige netto-overuren. Met aandrang wordt werk gemaakt van een hervorming van de verlofstelsels. Dit moet zorgen voor meer overzicht en een meer gendergelijke opname. En aangezien OESO-cijfers aantonen dat België tot de landen met de strengste regelgeving op het vlak van opzegtijd en -vergoeding behoort, wil UNIZO met een maximale opzegtermijn van één jaar ook het ontslagrecht onder de loep nemen.

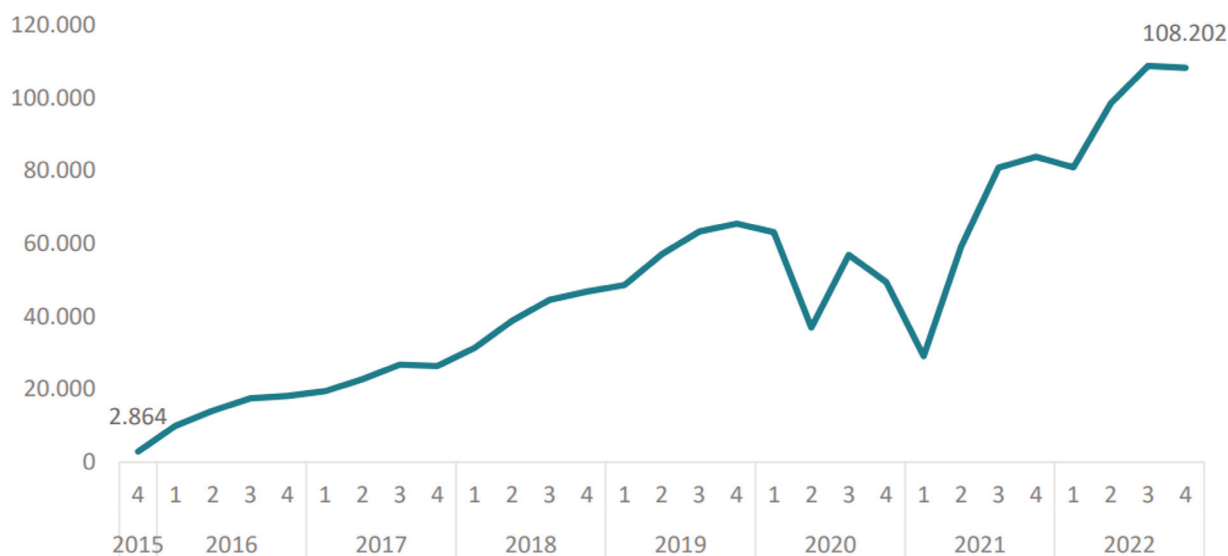
## België flexiland

De voorbije weken laaiden de discussies tussen voor- en tegenstanders van flexi-jobs weer op. De federale regering had beslist om een aantal nieuwe sectoren toe te laten tot het stelsel van flexi-jobs. UNIZO was al jaren voorstander om het stelsel uit te breiden naar alle sectoren die dat wensen. Het statuut is bovendien bijzonder populair. Het aantal flexi-jobbers staat op het hoogste peil ooit en blijft stijgen (**FIGUUR 1**). Wie een hoofdjob heeft of gepensioneerd is, kan op een voordelige manier bijkomend aan de slag via een flexi-job en zorgt voor flexibele steun voor een onderneming.

In tegenstelling tot wat vaak beweerd wordt, vernietigen deze flexi-jobs geen reguliere arbeidsplaatsen. Het tegendeel is eerder waar. Mensen zijn zelf vragende partij om onder het statuut te kunnen werken, naast hun vaste job. Bovendien is het niet zo dat dit kost aan gemiste sociale bijdragen. Via hun hoofdjob dragen flexi-jobbers al bij. Daarnaast verliezen bepaalde sectoren momenteel werkkrachten omdat men hen het voordelige statuut niet kan aanbieden.

De kritiek dat werknemers gaan werken bij een concurrent van de eigen werkgever gaat ook niet op. Ondertussen is het percentage van flexi-jobbers die actief zijn in dezelfde sector zelfs gedaald tot minder dan 10%. Sinds 2018 zijn ook steeds meer gepensioneerden flexi-jobs gaan uitoefenen.

**FIGUUR 1** \ Evolutie van het aantal flexi-jobs (2015/4 - 2022/4)



**Bron:** RSZ, 'Monitoring maatregelen - Verslag aan de Nationale Arbeidsraad van 29 juni 2023'

De federale regering breidde recent de lijst waar flexi-jobs toegelaten zijn uit met een twaalfstal nieuwe sectoren. In ruil hiervoor werd een inkomstendrempel geïnstalleerd en werden de patronale bijdragen verhoogd naar 28%.<sup>1</sup> Die nieuwe voorwaarden zijn bijzonder jammer voor de sectoren die al flexi-jobbers konden inzetten, in het bijzonder de horeca. Maar globaal is de uitbreiding wel een belangrijke stap in de richting van een veralgemening van de flexi-jobbers naar alle sectoren die er gebruik van willen maken. Want het blijft toch onuitlegbaar: waarom de ene sector wel en de andere niet? Waarom de autobus en -cars wel, maar de transportsector in het algemeen niet? Werkgevers uit de vragende sectoren bevinden zich vaak in vergelijkbare omstandigheden. Ook zij worden geconfronteerd met fluctuerende piekmomenten en hebben daarom behoefte aan flexibele arbeidskrachten om deze momenten op te vangen. Wanneer zij geen gebruik kunnen maken van flexi-jobs ondervinden zij concurrentie van sectoren waar voor vergelijkbare activiteiten wel flexi-jobs kunnen worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan kermissen in vergelijking met de evenementen- en cultuursector. Daarom vraagt UNIZO om het systeem niet langer te beperken tot enkele specifieke sectoren. Er is geen zinnig argument om het instrument niet over alle sectoren heen toe te passen. Het zou de bestaande discriminatie tussen sectoren wegwerken.

Doordat er bijkomende drempels werden ingebouwd in het stelsel van flexi-jobs, zien we bovendien geen enkele reden meer om zelfstandigen te verbieden om een flexi-job uit te oefenen. UNIZO roept dan ook op om flexi-jobs ook open te stellen voor zelfstandigen in hoofdberoep, naast werknemers met een 4/5 arbeidscontract en gepensioneerden.

## Flexibiliteit is een troef

Maar de flexi-jobs zijn voor UNIZO maar één aspect van het flexibiliteitsverhaal. Eigenlijk is ons Belgisch arbeidsrecht toe aan een grondige make-over. De tijd dat flexibiliteit of andersluidende individuele afspraken alleen een vraag waren van de werkgever lijkt definitief voorbij.

<sup>1</sup> Advies van 25 oktober 2023 van de Hoge Raad voor de Zelfstandige en de KMO over 'zowel de uitbreiding van de regeling voor flexi-jobs tot 12 nieuwe sectoren als het wetsvoorstel over een uitbreiding van de regeling voor de zorgsector en de kinderopvang', Zie: aabb75\_adf84289ceab4bd6bbbd5571bed03eca.pdf (fgov.be).

De werknemer wil zelf steeds meer flexibiliteit en autonomie. De Hoge Raad voor Werkgelegenheid berichtte dat een op drie werknemers telewerken. Het meest opvallende aan het Rapport was dat de mogelijkheid tot flexibiliteit de keuze beïnvloedt om te werken.<sup>2</sup>

Het is hier dat het schoentje wringt. Het arbeidsrecht is nog te veel gebaseerd op oude denkpatronen, met een heel beschermend ontslagrecht en een gebrek aan coherente regels. Wie geraakt bijvoorbeeld nog uit aan de vele verschillende systemen van overuren, de wildgroei aan verlopen of de uit de pan swingende ontslagbeschermingen?

In ons land is de arbeidsduur strikt en collectief gereguleerd. Van dagelijkse en wekelijkse grenzen van arbeidstijd kan niet afgeweken worden. Iemand tewerkstellen buiten de grenzen van het uurrooster is verboden. De uitzonderingen op de algemene regel zijn te complex, niet meer van deze tijd en spelen niet in op de verwachtingen van werkgevers en werknemers.

Wie meer wil werken dan 38 uur kan dit vaak niet. Wie aangeeft vrijwillige overuren te willen doen botst op bepaalde grenzen of moet een voorafgaand en schriftelijk akkoord hebben dat slechts een beperkte tijd geldig is. Het gevoel bestaat dat een werknemer bijna wordt afgestraft in plaats van beloond voor zijn bereidheid tot (meer) werken.

En ook andere vormen van werken, zoals deeltijdse arbeid, worden niet echt aangemoedigd. In België komen meerdere flexibele arbeidsvormen zelfs weinig voor in vergelijking met andere landen. Het aandeel ploegenarbeid behoort tot de laagste van Europa. Avond- en nachtwerk zijn strikt gereguleerd. Enkel op vlak van deeltijdarbeid scoort België beter dan het Europese gemiddelde.<sup>3</sup>

Een paternalistische visie op de bescherming van de werknemer staat nog steeds centraal. Zo moet de minimale wekelijkse arbeidsduur een derde bedragen van een voltijds uurrooster. Of mag een arbeidsprestatie nooit korter zijn dan drie uren. Wil een werkgever werken met variabele deeltijdse uurroosters, dan moet hij dit minstens zeven dagen op voorhand aan zijn werknemer aankondigen. Wie een deeltijdse werknemer in dienst heeft, moet aan de tijdsregistratieverplichtingen voldoen.

Om dit te veranderen, is een mentaliteitsshift vereist. Ons arbeidsrecht smeekt om een update. Flexibiliteit zit niet erg ingebakken in de Belgische werkcultuur. Arbeidsrechtelijke drempels zitten in de weg. Een gevolg van een weinig flexibele arbeidsmarkt is dat er te weinig mensen aan het werk zijn. Willen we de 80% werkzaamheidsgraad bereiken, dan zal een modern arbeidsrecht meer dan nodig zijn.

## Een moderne codex arbeidsrecht

### Zorg voor meer ruimte voor individuele afspraken

UNIZO wil een nieuwe codex arbeidsrecht waar deze regels worden herdacht, met meer ruimte voor individuele afspraken tussen werkgever en werknemer waardoor maatwerk mogelijk wordt. Flexibiliteit kan zo een opstap betekenen voor mensen voor wie een voltijdse baan in eerste instantie niet is weggelegd. Of het laat een werknemer ook toe om op eigen vraag meer uren te presteren.

UNIZO pleit voor een drastische vereenvoudiging van de arbeidsduurreglementering. Het moet voor de werkgever mogelijk zijn om de werknemer de nodige ruimte te geven om, los van vaste of glijdende uurroosters, zijn werk te organiseren.

<sup>2</sup> Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten, juli 2023, zie: [202307\\_hrw\\_stand\\_van\\_zaken\\_op\\_de\\_arbeidsmarkt.pdf \(belgie.be\)](#)

<sup>3</sup> Steunpunt Werk, zie dashboard Vlaanderen binnen Europa: Jobkenmerken

De werknemer neemt de verantwoordelijkheid op om de vereiste 38 uur te presteren, zonder dat daarvoor via tijdsregistratie bewijs nodig is. We vereenvoudigen het stelsel van de overuren door een harmonisering naar 360 vrijwillige netto-overuren, toepasselijk in alle sectoren, zonder motief, sociale bijdragen, personenbelasting, overloontoeslag of inhaalrust, en zonder administratieve formaliteiten. Dit laat een werknemer toe om op eigen vraag meer uren te presteren, en er netto meer aan over te houden tijdens piekmomenten voor de werkgever.

Om meer mensen aan het werk te krijgen, zullen we ook meer flexibele arbeidsvormen moeten toelaten. Er is een potentieel grote groep werknemers uit de arbeidsreserve die op die manier zouden kunnen geactiveerd worden. Het verbod op nachtarbeid zou pas moeten ingaan om 24 uur in plaats van 20 uur vandaag. Het gemakkelijker maken van deeltijdse arbeid kan daarnaast ook een opstap betekenen voor mensen voor wie een voltijdse baan in eerste instantie niet is weggelegd. Een aantal arbeidsregels die de flexibiliteit verhinderen, of niet meer van deze tijd zijn, moeten worden aangepast of bijgesteld. Denk maar aan de minimale wekelijkse arbeidsduur van een derde van een voltijds uurrooster, of de bestaande en erg lange aankondigingstermijnen voor variabele deeltijdse uurroosters. Ook de registratieverplichtingen en andere formaliteiten voor deeltijdse werknemers moeten versoepeld worden.

### Hervorm de verlofstelsels

Een andere complexiteit zijn de vele soorten thematische verloven. Door 87% van de UNIZO-leden wordt dit ervaren als een probleem en meer dan de helft (51%) wil dat met aandrang werk wordt gemaakt van een hervorming van de verlofstelsels.

België kent een erg uitgebreid verlofstelsel. Naast het grote aantal verloven vertonen veel van deze verloven vergelijkbare motieven. Niemand heeft nog echt overzicht en de vraag stelt zich of de regels nog beantwoorden aan de behoeften van vandaag.

UNIZO wil dat snel werk wordt gemaakt van een globale hervorming, met begeleidende maatregelen. Deze hervorming van de verlofstelsels moet eenvoudig en transparant zijn, een gelijke opname tussen mannen en vrouwen bewerkstelligen, budgettair te verantwoorden zijn, kinderopvangdiensten versterken en rekening houden met een efficiënte arbeidsorganisatie.

### Omkader niet-afwijking

Kmo's doen steeds vaker een beroep op een uitzendkracht. Dat hoeft op zich niet te verwonderen. Er heerst een tekort op de arbeidsmarkt.

Uitzendkantoren maken gebruik van een 'niet-afwijdingsbeding'. Dat is een clause waarbij een gebruiker aan het uitzendkantoor een vergoeding moet betalen bij de definitieve overname - 'afwijking' van de uitzendkracht. Als het bedrijf beslist om de uitzendkracht aan te werven, bestaat al enkele jaren een kwalijke praktijk van fikse afkoopsommen die betaald moeten worden, met een zeer gebrekkige transparantie.

Uitzendkantoren moeten correct vergoed worden voor hun werk, maar een regelgevend kader voor niet-afwijdingsbedingen is aangewezen. Afkoopvergoedingen moeten veel transparanter worden ten aanzien van kmo-werkgevers. Een maximale vergoeding en een beperkte looptijd van bijvoorbeeld drie maanden brutoloon moeten overdreven bedingen een halt toeroepen. Indien de uitzendkracht al een periode bij de gebruiker heeft gepresteerd, moet dit in mindering worden gebracht van de nog verschuldigde afkoopsom. Een ombudsman moet dan weer eventuele klachten verder kunnen behandelen.

## Maak het uitlenen van werknemers makkelijker mogelijk

België is het enige Europese land waar een principieel verbod bestaat op het ter beschikking stellen of uitlenen van personeel. Er bestaan wel een beperkt aantal uitzonderingen op het verbod, maar dan moet worden voldaan aan strikte procedures. Wie zich hier niet aan houdt, riskeert stevige sancties.

De huidige modellen van werk-naar-werk transitie bieden een onvoldoende antwoord op de mismatch op de arbeidsmarkt. Als er al een juridisch kader bestaat, dan zorgt een gebrek aan duidelijkheid of eenvoudige modellen voor een afremmend effect. Andere remmende factoren zijn eerder economisch en perceptiegebonden. Er spelen verworven rechten, behoudsgezindheid en de wil om vast te houden aan het welbekende.<sup>4</sup>

De roep om ruimere mogelijkheden rond het uitlenen van personeel klinkt steeds luider. Het komt tegemoet aan de vraag naar personeel bij werkgevers tijdens pieken en dalen. UNIZO ziet daarnaast nog andere voordelen aan een soepeler uitleenbeleid. Het uitgeleende personeelslid kan zich verder ontplooien, of zijn ruime ervaring delen. Of het kan een medicijn zijn tegen een gevoel vastgeroest te zitten in een huidige job, alsook voor langdurig zieken. Het makkelijker uitlenen of delen van werknemers zal zorgen voor minder (collectieve) ontslagen en kan een omslag betekenen in hoe we denken over loopbanen. Zeker voor kmo's is er nog braakliggend terrein wat het delen van werknemers betreft. Dit kan door een soepelere reglementering mits voorwaarden, en meer experimenten. Projecten zoals Careerflow in Vlaanderen zijn belangrijk om werk-naar-werk transitie onder de aandacht te brengen en de koudwatervrees bij werkgever én werknemer te helpen wegnemen.

## Neem het ontslagrecht onder de loep

Om een flexibele arbeidsmarkt te realiseren, is ook een flexibel(er) ontslagrecht aangewezen. Hoge ontslagkosten en lange opzegtermijnen maken België een van de duurste ontslaglanden in Europa. Het is bijna onmogelijk om werknemers met een lange diensttijd te ontslaan, zelfs wanneer dit eigenlijk aangewezen is. Volgens een studie van Deloitte staat België op de tweede plaats wat betreft de kosten voor ontslag, alleen Italië scoort hoger.<sup>5</sup> Daarnaast behoort België tot de landen met de strengste regelgeving op het gebied van opzegtermijnen en -vergoedingen volgens de OESO (**FIGUUR 2**).

Terwijl de meeste landen afgelopen jaren versoepelingen in hun ontslagwetgeving hebben doorgevoerd, moet in België juist het omgekeerde worden vastgesteld (**FIGUUR 3**). Dit is het gevolg van de harmonisering tussen arbeiders en bedienden in 2014.

In vergelijking met andere landen kent België geen duidelijk maximum voor opzegtermijnen en -vergoedingen bij ontslag door de werkgever. In Nederland wordt bijvoorbeeld een nominale bovengrens gehanteerd en zijn de opzegtermijnen korter, wat meer flexibiliteit en mobiliteit tussen banen kan bevorderen.

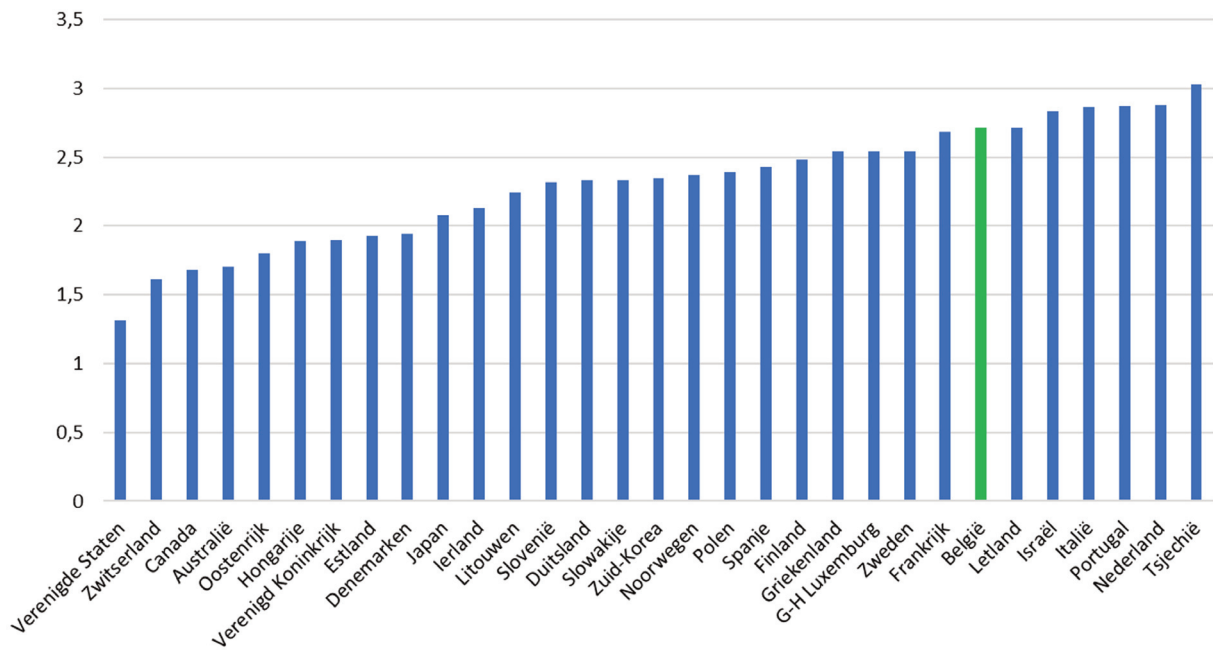
UNIZO stelt voor om de opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever te beperken tot maximaal 52 weken. Het huidige ontslagrecht hanteert een redenering waarbij de opzegtermijn altijd het dubbele is wanneer het ontslag uitgaat van de werkgever. Dit zou een maximale opzeggingstermijn betekenen van 26 weken.<sup>6</sup> UNIZO erkent dat dit momenteel niet in alle situaties billijk zou zijn. Door het dubbele van 26 te nemen, en het maximum voor ontslag door de werkgever dus op 52 weken te stellen, wordt er wel een redelijk evenwicht gevonden.

<sup>4</sup> Het Steunpunt Werk (dashboard Arbeidsmarkt mobiliteit) toont aan dat de Belgische werknemer gemiddeld 11,2 jaar in dezelfde job blijft zitten. Ook volgens de OESO blijven Belgen gemiddeld langer bij dezelfde werkgever dan in andere landen. Dit staat in contrast met de noordelijke EU-lidstaten, zoals Nederland en Zweden, maar ook Denemarken en Finland, met een lagere jonanciënniteit.

<sup>5</sup> Deloitte Legal (2018). Internationale enquête over ontslag. Zie: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/tax/TaxStudiesAndSurveys/Deloitte%20Dismissal%20survey%202018%20NL.pdf>

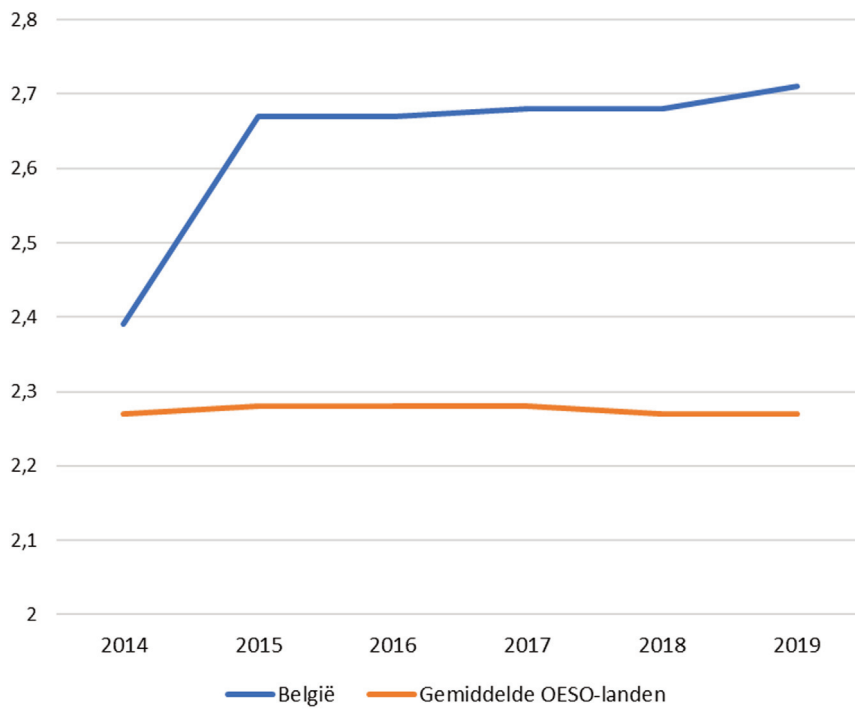
<sup>6</sup> Bij ontslag door de werknemer bedraagt de opzegtermijn maximaal 13 weken. Wet van 20 maart 2023, BS 28 april 2023, zie: Moniteur Belge - Belgisch Staatsblad (fgov.be)

**FIGUUR 2 \** OESO-index voor striktheid procedures individueel en collectief ontslag (2019)



**Bron:** OESO Employment Protection Legislation (EPL), 2019. Zie Strictness of employment protection - individual and collective dismissals (regular contracts) (oecd.org)

**FIGUUR 3 \** Evolutie van de OESO-index voor striktheid procedures individueel en collectief ontslag (België, 2013-2019)



**Bron:** OESO Employment Protection Legislation (EPL), 2019. Zie Strictness of employment protection - individual and collective dismissals (regular contracts) (oecd.org)

Het ontslagrecht moet meer in evenwicht worden gebracht. Er heerst een trend naar steeds meer bescherming tegen ontslag en nadelige behandeling van de werknemer. UNIZO stelt het principe van een ontslagbescherming om gegronde reden niet in vraag, maar wel de wildgroei, en het feit dat men al heel gauw een heel zware bescherming geniet. Dit ondergraaft het doel om deze bescherming te behouden voor die gevallen die het verdienen. Het kan ertoe leiden dat bijna de hele werknemerspopulatie onder een of andere bescherming valt. De slinger is te ver doorgeslagen. UNIZO wil ook vermijden dat conflicten systematisch tot rechtszaken leiden.

## Conclusie

Werkgevers en werknemers hebben nood aan meer flexibiliteit om het werk georganiseerd te krijgen. Voor UNIZO zijn er verschillende pistes denkbaar. Het systeem van flexi-jobs uitbreiden naar alle sectoren die dat wensen, is een *must*, en het stelsel moet ook toegankelijk worden voor zelfstandigen. Door middel van een nieuwe codex arbeidsrecht kunnen we iets doen aan de versnippering en complexiteit van de arbeidswetgeving. De opzeggingsvergoeding bij ontslag moet ingeperkt worden tot maximaal één jaar. De diverse overurenregelingen zouden kunnen opgaan in een eenvoudiger systeem van overwerk met 360 vrijwillige netto-overuren in alle sectoren. Er is nood aan soepelere formaliteiten en mogelijkheden als het aankomt op arbeidsduurregeling. Willen we dit alles realiseren, dan zal 'Krachtwerk' nodig zijn. En laat dat nu net de titel zijn van het UNIZO-memorandum voor de verkiezingen van 2024.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> De volledige uitwerking van onze beleidsaanbevelingen met concrete voorstellen kan je nalezen in ons verkiezingsmemorandum 'Krachtwerk'.