

Werkers met verschillende beroepsactiviteiten: wanneer overheden weigeren om de kaders ter discussie te stellen

Beroep? *Slasher*. Ook al zijn ze nog in de minderheid, toch zijn er steeds meer werkers die niet binnen de klassieke werkvormen passen omdat ze verschillende jobs combineren. Dankzij een internationaal onderzoek kon in kaart gebracht worden hoe uitgebreid het fenomeen is en welke aanpassingen er moeten gebeuren zodat ze één voor één kunnen rekenen op een optimale sociale zekerheid.

De laatste jaren is het aantal personen met een tweede job toegenomen. Het gevolg: hun beroepsprofiel en loopbaan is danig veranderd en versplinterd, wat dan weer geleid heeft tot de toename van het aantal zogenoemde *slashers*. De benaming verwijst naar werkers die in hun functieomschrijving een schuine streep plaatsen ("/" of "slash" in het Engels) omdat ze verschillende jobs tegelijk uitoefenen. De opkomst van de internetplatformen heeft die trend versneld, waardoor



hij nog zichtbaarder geworden is.

Wie zijn die *slashers* in Europa? Welke behoeften hebben ze op het vlak van werk en sociale bescherming? Wie begeleidt hen? Welke vereniging of organisatie vertegenwoordigt hen? Smart heeft deelgenomen aan het project Swirl (Slash Workers in Industrial Relations in Europe 2018-2021), dat de belangrijkste aspecten van dit relatief nieuwe fenomeen in de beroepswereld in de kijker wilde zetten.

Smart neemt niet voor het eerst deel aan dit soort projecten. Dit initiatief sprong er echter uit omdat het vooral gericht was

op de versnippering van werk, de verschillende beroepsactiviteiten en het verband met de internetplatformen. Zo was het mogelijk een beter beeld te vormen van de veranderingen die zich in de marge van de beroepswereld voordoen maar wel enorme gevolgen hebben voor de aanpassing van de wettelijke kaders.

Het SWIRL-project wilde onderzoek voeren naar het fenomeen van de *slashers* (of mensen met verschillende beroepsactiviteiten), hun behoeften en realiteit, en het verband tussen de verschillende beroepsactiviteiten, de werkplatformen en wat we in

het Engels "*contingent work*"¹, noemen, meer bepaald occasioneel werk, werk van korte duur en/of deeltijds werk van zeer korte duur. Om die problematiek aan te kaarten, is het dus belangrijk om ook te begrijpen hoe de wetgeving die manieren van werken beïnvloedt en in welke mate deze werkers al dan niet beschermd zijn. Bovendien was het nodig de organisaties (zowel vakbonden als belangenorganisaties) in aanmerking te nemen die

hulp bieden aan de werkers en mee actie voeren om net die *slashers* te ondersteunen en/of te vertegenwoordigen. Uiteindelijk wilden de onderzoekers nieuwe types arbeidsverhoudingen ontwikkelen. Het onderzoek moest niet alleen wetenschappelijke data opleveren, maar ook lokale ervaringen van sociale dialoog in de hand werken door organisaties te betrekken die de werkers in kwestie en de overheidsactoren

vertegenwoordigen, samenbrengen en ondersteunen.

Het SWIRL-project, dat van 2018 tot 2021 geleid werd door universiteiten uit vijf Europese landen (Italië, Frankrijk, Spanje, Bulgarije en Duitsland)² in samenwerking met het Italiaanse ACTA (Associazione Consulenti Terziario Avanzato) en Smart, werd medegefinancierd door de Europese Commissie.

Belangrijkste resultaten van het SWIRL-project

Om het fenomeen van de *slashers* beter te kunnen plaatsen in het globale kader van de beroepswereld, gebruikten de onderzoekers statistieken van Eurostat LFS en EU-Silc tussen 2011 en 2019 (gegevens van voor de coronacrisis). Het doel: de tendensen in verband met "niet-klassieke werkvormen" analyseren. De analyse had bijgevolg

niet alleen betrekking op werkers met verschillende beroepsactiviteiten (personen die verklaren dat ze minstens twee verschillende jobs hebben), en dus de *contingent workers* die occasioneel werk, werk van korte duur en/of deeltijds werk van zeer korte duur verrichten. Ook andere "alternatieve" werkers werden in aanmerking genomen: zelfstandigen die niet in de

traditionele categorieën passen (zoals landbouwers, handelaars, ambachtslieden, vrije beroepen en freelancers zonder personeel), werkers op afroep, uitzendkrachten en ten slotte werkers geleverd door onderaannemers. Zo was het mogelijk een globale visie te vormen van tijdelijk, projectmatig werk en/of werk met korte arbeidstijden, los van de wettelijke statuten.

1 Omdat er in het Nederlands niet één specifieke term bestaat om dit soort contractuele situatie te beschrijven, wordt in het hele artikel de Engelse term gebruikt, net als *contingent worker* voor de mensen die dit soort werk doen.

2 De Università Cattolica van Milaan (onder toezicht van professor Ivana Pais), het Institut Polytechnique de Paris-Télécom Paris (prof. Antonio Casilli), de universiteit van Cadiz (prof. Sofia Perez de Guzman), het Institute of Philosophy and Sociology, Bulgarian Academy of Sciences (prof. Vassil Kirov), en het Institute for Social Science Research van München (prof. Pamela Meil).

Overzicht van de vernoemde tewerkstellingscategorieën (die elkaar kunnen overlappen)

Tewerkstellingscategorieën	Definitie	% van de arbeidsmarkt
<i>Slashers</i>	Personen die verschillende beroepen tegelijk uitoefenen	4,2%
Alternatieve werkers	Zelfstandigen die niet in de traditionele categorieën passen en geen loontrekkend personeel tewerkstellen, werkers op afroep, uitzendkrachten en ten slotte werkers geleverd door onderaannemers	15,7%
<i>Contingent work</i>	Occasioneel werk, werk van korte duur en/of deeltijds werk van zeer korte duur	8,87%

Het belang van alternatief werk

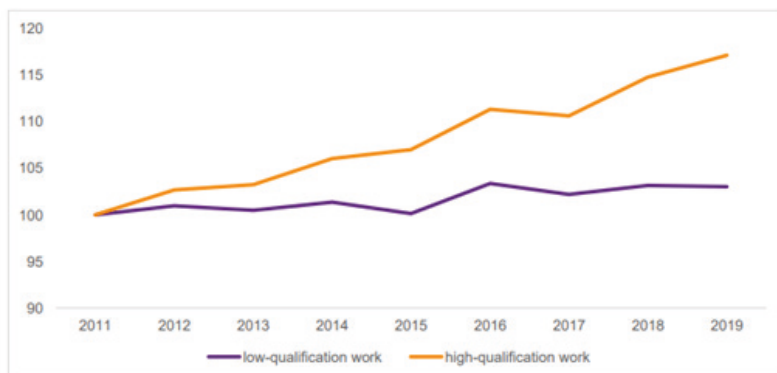


Figure 2.4 low and high-skilled employment in Europe– 2011-19 (2011 = 100)
Source: ACTA, analysis of Eurostat Labour-Force Survey microdata

Uit de analyse van die werkvormen komen drie belangrijke tendenzen naar voor. Eerst en vooral blijkt dat hooggekwalificeerde arbeid aanzienlijk stijgt, wat overeenstemt met het hogere opleidingsniveau van de bevolking. Daarnaast is er een

grote toename van het aantal "alternatieve" werkprofielen ten opzichte van een sterke daling van het traditionele zelfstandig werk. Ten slotte is het aantal stabielere jobs – vreemd genoeg – groter in arbeidscategorieën die per definitie instabiel zijn (bv.

uitzendkrachten met een contract van onbepaalde duur).

In 2019 waren alle "alternatieve" werkprofielen goed voor 15,7 % van de arbeidsmarkt in de EU. Binnen die categorie zien we tussen 2011 en 2014 een sterke toename van de zelfstandige, onafhankelijke professionals (ook IPRO's genoemd, hooggekwalificeerde zelfstandigen zonder personeel in de tertiaire sector) en vanaf 2015 nam ook de tijdelijke arbeid sterk toe. Bij de IPRO's zien we een daling van het aantal personen dat voor eigen rekening begint om een situatie van werkloosheid of inactiviteit achter zich te laten, wat erop

wijst dat meer mensen bewust voor dit soort werk kiezen (in plaats van bij gebrek aan beter).

De twee onderdelen van de traditionele werkvorm leverden tegengestelde resultaten op: terwijl het traditionele zelfstandig werk afneemt, boekte het vaste loontrekkende werk vooruitgang, vooral in de meest recente periode. De

tewerkstelling van bepaalde duur van langer dan zes maanden is dan weer in bijna alle landen en in de meeste sectoren gestegen, terwijl het werk van zeer korte duur (minder dan één maand) gedaald is (behalve in Spanje).

De occasionele werkers zijn het vaakst, en ook steeds meer, te vinden in

de horeca, de kunstsector, en de administratieve en vastgoeddiensten, maar ze werken ook in de onderwijs- en opleidingssector, en de bouw- en de landbouwsector (ook al is hun aantal in de twee laatste categorieën in de jaren 2011-19 gedaald).

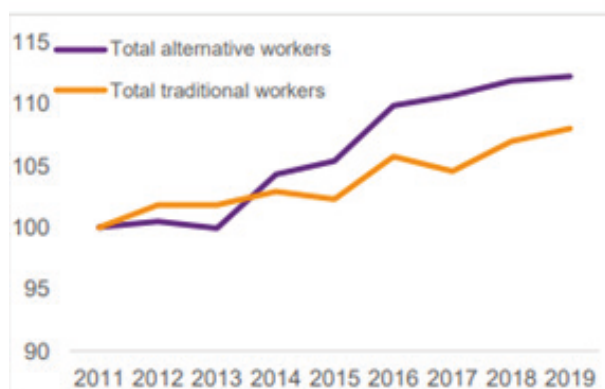


Figure 2.1 Alternative and traditional workers – 2011-19

Source: ACTA, analysis of Eurostat- Labour Force Survey microdata

Tien miljoen slashers

De slashers van hun kant zijn in de Europese Unie met meer dan tien miljoen, goed voor 4,2 % van de arbeidsmarkt. Bovendien is het een zeer diverse categorie die maar blijft groeien. Deze mensen met verschillende beroepsactiviteiten zijn vooral hooggekwalificeerde alternatieve werkers of *contingent workers*; hooggekwalificeerde zelfstandige, onafhankelijke professionals en tijdelijke

werknemers; deeltijdse werkkrachten. Bij de IPRO's zien we vooral jongeren, de tijdelijke werkkrachten zijn iets ouder of zijn vrouwen. De slashers zijn veel talrijker bij de personen die deeltijds werken (en in het bijzonder minder dan 16 uur per week). Velen onder hen zijn veertigers en de meesten zijn vaak gescheiden vrouwen of weduwes.

Ongeacht het type slasher wordt het tweede beroep

doorgaans onder hetzelfde statuut als het hoofdberoep uitgeoefend. Als dat niet het geval is, gaat het meestal om een combinatie van een vaste job met werk onder het zelfstandigenstatuut. Deze personen vinden we hoofdzakelijk in de dienstensectoren.

De sectoren met het grootste aantal personen met verschillende beroepsactiviteiten zijn de kunstsector, de sportwereld,

de zorgberoepen en huishoudhulpen, maar ook onderwijs en opleiding (die in tegenstelling tot de andere vermelde sectoren niet groeien). In de zorgverlening en het huishoudwerk zien

we meer dan 90 % vrouwen die werken met een vast contract, maar lage inkomsten hebben. Zij hebben dus een tweede inkomen nodig. Aan het andere uiterste zien we in de kunst- en de sportwereld

vooral hooggekwalificeerde mannen. In elk geval wordt de tweede job vaak in dezelfde activiteitensector als de eerste uitgeoefend.

Hoeveel verdienen ze?

Het uurloon van *contingent workers* en zelfstandige, onafhankelijke professionals ligt meestal iets hoger dan het gemiddelde³. Hun jaarlijks inkomen daarentegen ligt wel aanzienlijk lager omdat ze doorheen het jaar

geen volledige uurroosters hebben en projectmatig werk verrichten. Het uurloon van *slashers* ligt lager dan dat van anderen, hoewel hun globaal inkomen wel hoger is omdat ze langere uren werken. Het opleidingsniveau is bepalend

voor de inkomens. Enkel de hooggekwalificeerde werkers (vaste en tijdelijke werknemers en IPRO's) hebben een uurloon dat hoger ligt dan het gemiddelde.

Noodzaak of passie: de motivatie varieert

Uit de interviews met meer dan honderd *slashers* in de vijf voornoemde landen kwamen twee belangrijke redenen naar voor om zich aan zo'n professioneel parcours te wagen: de financiële noodzaak en de wil om van hun passie hun beroep te maken. Dat onderscheid toont aan dat flexibiliteit en de fragmentatie van de arbeidsmarkt een verschillende betekenis en implicatie hebben voor werkers.

Voor de mensen die meerdere beroepsactiviteiten uitoefenen voor financiële redenen zijn de omstandigheden en motivaties

heel divers. Er zijn twee soorten omstandigheden die aanleiding geven tot die strategie. Eerst en vooral is er de noodzaak aan extra geld, zowel voor situaties van extreme armoede als voor een specifieke, tijdelijke behoefte aan meer inkomsten. Ten tweede is het uitoefenen van een tweede job nodig als veiligheidsbuffer voor het geval de omstandigheden in de hoofdactiviteit ongunstig zouden worden. Voor de meeste mensen die om financiële redenen verschillende jobs doen, was dit parcours geen keuze maar

eerder een strategie om te overleven.

De mensen die omwille van hun passie verschillende beroepsactiviteiten uitoefenen, geven geen financiële reden op als eerste motivatie, maar wel de wil om hun professionele ervaring te verrijken door hun creativiteit, artistiek werk of de beroepsactiviteit van hun keuze te ontwikkelen. Toch blijft er een economische motivatie aanwezig. De mensen die een evenwicht proberen te vinden tussen hun ontplooiing op het werk en economische duurzaamheid door een "dubbelleven" te leiden, zijn

³ In dit geval is het gemiddelde het beroepsinkomen dat de populatie in twee gelijke delen verdeelt: de mensen die meer verdienen en zij die minder verdienen.

het talrijkst (Taylor & Littleton, 2012)⁴. Een tweede, minder representatief profiel geeft de voorkeur aan de diversiteit van professionele taken. Zij zijn niet alleen op zoek naar zinvol werk met een specifiek doel, maar streven vooral naar afwisseling.

Bij de "gepassioneerde" *slashers* blijkt uit alle nationale rapporten een sterke aanwezigheid van werkers die iets anders willen doen en minstens één van hun jobs in de kunst-, entertainment- of cultuursector uitoefenen. De

motivaties, redeneringen en manieren van werken van deze werkers vertegenwoordigen de "nieuwe mystiek" (Taylor, 2015)⁵ van werk waar steeds meer werkers in alle sectoren mee geconfronteerd worden.

De rol van de platformen

Veel geïnterviewden kregen de kans op hun tweede job via een platform, wat lijkt te wijzen op een tweerichtingsrelatie tussen de platformen en de *slashers*. De eerste creëren tewerkstellingskansen waardoor werkers diverse betaalde activiteiten kunnen doen, terwijl de toename van het aantal *slashers* ervoor zorgt dat de digitale arbeidsplatformen kunnen blijven bestaan.

In de landen die aan het SWIRL-project deelnamen, konden de onderzoekers 340 digitale arbeidsplatformen in kaart brengen. Op basis van de ingezamelde gegevens kwamen daar deze drie types uit:

- crowdwork (platformen waar het werk gebaseerd is op eenvoudige, repetitieve taken),
- lokale diensten voor de consument (of platformen die een lokale impact hebben, vooral platformen die ondernemingen en consumenten met elkaar in contact brengen),
- zelfstandigen die op afstand werken (op projectmatige basis).

Er zijn een aantal belangrijke factoren die freelancers onderscheiden van *crowdworkers*. Voor de eerste groep lijkt het verwachte competentieniveau om het werk uit te voeren hoger te zijn, biedt het platform hun een opleiding aan en is het

de werker die de tarieven van de transactie bepaalt. In geval van conflicten hangt de bemiddeling tussen de werkers en de platformen af van de servicevoorwaarden van elk platform. Als gevolg daarvan en ongeacht het type platform klagen de werkers over het feit dat de platformen in de bemiddelingsprocedures vaak de kant van hun klanten kiezen. De ongelijkheden tussen de werkers zijn meer uitgesproken op de grote platformen voor werk op afroep en op afstand, waar de *crowdworkers* door informele tussenschakels en allerlei tussenpersonen onzichtbaar blijven.

4 S. Taylor en K. Littleton, The Shape of a Creative Career. In Taylor, S. and Littleton, K. The Shape of a Creative Career. In S. Taylor and K. Littleton (eds.) Contemporary Identities of Creativity and Creative Work (pp. 132-142). New York: Routledge. 2012

5 S. Taylor, A new mystique? Working for yourself in the neoliberal economy. The Sociological Review, 63 (1), 174-187. 2015

Reglementering

Als we dit werk wettelijk willen regelen, is de belangrijkste uitdaging de grote diversiteit van het *contingent work* en de *slashers*. Het is immers geen sinecure om regels te vinden die een antwoord bieden op de behoeften van al die types werkers. Hoe combineer je een basisbescherming met meer specifieke behoeften? Hoe geef je toegang tot de voordelen van flexibiliteit en beperk je zoveel mogelijk het risico op uitbuiting? De traditionele actoren en instanties op het vlak van arbeidsrelaties, zoals de vakbonden en collectieve onderhandelingsinstanties, hebben het moeilijk om de uitdagingen van die "nieuwe werkvormen" aan te gaan. De initiatieven die in de meeste landen succesvol waren, hadden vooral betrekking op de platformwerkers die hun taken offline uitvoeren, zoals fietskoeriers en andere chauffeurs, die plaatsgebonden zijn. Uit de

nationale rapporten kwamen verschillende maatregelen naar voor die op lokaal, regionaal of nationaal niveau genomen zijn. De nationale rapporten beschrijven een complex en divers netwerk van contractuele regelingen.

Niemand van de geïnterviewde personen sprak specifieke vereisten uit op het vlak van sociale zekerheid of collectieve vertegenwoordiging als *slasher*. Toch schemert in de interviews wel de vraag door naar vormen van vertegenwoordiging die een antwoord bieden op de specifieke behoeften van mensen die verschillende beroepsactiviteiten uitoefenen. Het gaat dan om bescherming met betrekking tot de naleving van het arbeidsrecht, geschillen en conflicten met de werkgever, veiligheid op het werk en de organisatie van werktijden.

Vijftien casestudies over de innovatieve praktijken op

het vlak van arbeidsrelaties tonen aan dat er geen initiatieven bestaan die specifiek toegespitst zijn op de behoeften van de *slashers* als werkerscategorie. Er zijn twee grote pijlers waarin we vier modellen hebben geïdentificeerd: werkerscollectieven (toegespitst op vertegenwoordiging en weinig geïnstitutionaliseerd); vakbondsinitiatieven (toegespitst op vertegenwoordiging en duidelijk geïnstitutionaliseerd); nieuwe vormen van matching (minder geïnstitutionaliseerde alternatieve ondernemingen; nieuwe vormen van bestuur - coöperaties (meer geïnstitutionaliseerde alternatieve ondernemingen). Na analyse blijkt dat er interessante, oorspronkelijke vormen van allianties en conflicten bestaan tussen de verschillende actoren die in de behandelde initiatieven betrokken zijn.

Belangrijkste aanbevelingen

Op grond van de verzamelde waarnemingen formuleerden de onderzoekers diverse politieke aanbevelingen:

- Herbekijk de afscheiding tussen de verschillende types werkers door de categorieën van "atypische" werkers uit te breiden,
- Voer een inclusievere sociale zekerheid in die losstaat van het werk, zoals het universeel basisinkomen,

- Pas het wettelijk minimumloon toe,
- Maak het makkelijker voor zelfstandigen zonder personeel om een beroep te doen op collectieve onderhandeling,
- Breid de sociale zekerheid uit zodat alle werkvormen kunnen profiteren van een zekere basisbescherming, zoals inkomenssteun,
- Garandeer een constante toegang tot ondersteuning bij de overgang van één beschermingssysteem naar een ander,
- Zorg voor een complete bescherming voor werkers die verschillende jobs uitoefenen die onder verschillende zekerheidssystemen vallen

Wat we onthouden van het SWIRL-project

Een onderzoek dat hokjes doorbreekt en de grote diversiteit aan alternatieve werkprofielen aankaart, toont aan dat wat we nu al zo veel jaren bij de gedeelde onderneming Smart zien, een veel groter fenomeen weerspiegelt. Door de prestaties van de leden te analyseren, weten we bijvoorbeeld dat de meeste vennoten van Smart diverse beroepen uitoefenen. Bovendien is dit fenomeen wellicht nog groter is dan wat we kunnen zien omdat velen onder hen niet exclusief met Smart werken.

Het feit dat zo veel mensen verschillende jobs doen, werd al duidelijk in eerdere analyses van Smart⁶. Ze bevestigen de idee dat veel leden er vooral vanuit een passie voor kiezen: de jobs kunnen doen die ze graag doen, ze financieren via activiteiten die in hun ogen misschien minder interessant

maar wel lucratiever zijn. Maar ook een job doen die voldoening brengt en in dezelfde lijn ligt als hun levensfilosofie, hun behoefte om een beter evenwicht te vinden tussen werk en privé, en voor sommigen om minder te werken en te consumeren en zo hun bijdrage te leveren aan het klimaat. Dat betekent echter niet dat er bij Smart geen mensen zijn die wel hun eigen arbeidskansen moeten creëren om te kunnen werken.

Een project zoals SWIRL herinnert ons eraan dat alternatieve werkprofielen steeds meer werkelijkheid worden, ook al zijn ze nog niet de norm. De *slashers* beslaan immers 4,2 % van de arbeidsmarkt. Dat stemt overeen met een grote activiteitensector. De alternatieve werkprofielen van hun kant vertegenwoordigen 15 % van de arbeidsmarkt, met een hoger globaal

groeipercentage dan de gemiddelde groei van de werkgelegenheid. En dan houden die gegevens niet eens rekening met de gevolgen op korte en middellange termijn van de effecten van de economische crisis op de arbeidsmarkt door de pandemie en de lockdownmaatregelen. Meer algemeen zijn we ervan overtuigd dat wie een antwoord biedt op de uitdagingen en behoeften van die werkers, ook een antwoord biedt voor een veel groter deel van de arbeidsmarkt, meer bepaald de grijze zone van de werkgelegenheid (die ongeveer 30 % van de Europese arbeidsmarkt vertegenwoordigt). De *slashers* en *contingent workers* zijn immers de belichaming van al die uitdagingen. Bovendien zijn de *slashers* heel sterk vertegenwoordigd

⁶ Zie meer bepaald A. Dujardin en H. Rajabaly of J. Charles, I. Ferreras en A. Lamine of S. de Heusch en A. Murgia ...

in de arbeidsintensieve en sociale sectoren (kunst, sport, onderwijs en opleiding, gezondheidszorg) of in de moeilijk te bereiken sectoren zoals het huishoudwerk. Dat toont aan hoe divers hun profielen zijn, zowel op het vlak van erkenning als betalingsvoorwaarden, regelmaat van inkomsten en genderverdeling van het werk.

Nadenken over oplossingen voor die werkers lijkt ons de enige manier om te komen tot een sociale zekerheid die echt inclusief is voor alle vormen van werk (in verband met de doelstellingen van de Europese Pijler van Sociale Rechten⁷ van de Europese Commissie⁸, in het bijzonder voor de werkvormen die zich in het licht van de vierde industriële revolutie ontwikkelen. Het is niet de bedoeling om *tabula rasa* te maken, integendeel. Wat al bestaat, moet versterkt worden, om equivalenten van de bescherming voor loontrekkers te vinden voor werkers die nood hebben aan sociale zekerheid

zonder daarom (volledig) ondergeschikt te zijn⁹. Het arbeidsrecht moet dus herbekeken worden zodat het die werkers – én hun specifieke kenmerken – beter kan beschermen en ze ook kunnen bogen op een betere sociale zekerheid. Dergelijke oplossingen vinden zonder het 'klassieke' loonstelsel te ondermijnen, kan enkel als er een constructieve dialoog met de vakbonden bestaat. De onderzoekers van SWIRL (en anderen) roepen overigens al op tot een samenwerking over het thema tussen de actoren op het terrein en de vakbonden.

De verschillende vakbonden in heel Europa staan allemaal heel anders tegenover *slashers*

en alternatieve werkprofielen in het algemeen. Veel vakbonden blijven bijna uitsluitend actief in de klassieke werkgelegenheid en hebben er moeite mee om die werkers en al hun specifieke kenmerken in aanmerking te nemen.

Maar wat het officiële standpunt ook is, de debatten over het openstellen naar andere werkprofielen ligt bij alle vakbonden op tafel, zowel op Europees niveau¹⁰ als in België¹¹. Gelukkig zijn er wel innovatieve initiatieven in de maak, ook al zijn ze nog steeds in de minderheid, zoals Ver.d.i in Duitsland, Tu Respuesta Sindical Ya! van de Spaanse vakbond UGT, of United Freelancers van het ACV in België.



7 https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_nl

8 P. Charon, *Travailleurs autonomes en UE. Action collective et représentation d'intérêts*, Pour La Solidarité, 2019

9 [Exploring self-employment in the European Union | Eurofound \(europa.eu\)](https://www.eurofound.europa.eu/publications/exploiting-self-employment-in-the-european-union)

10 <https://www.etuc.org/en/publication/trade-unions-protecting-self-employed-workers>

11 O. PLETSCHETTE, *Ouvrir le syndicalisme du travail salarié aux freelances et travailleurs autonomes ? Réflexion autour des rapports entre syndicats et travail indépendant*. Onlinepublicatie CEPAG, 2021

Het is duidelijk dat de manier van werken van *slashers* een uitdaging vormt voor de manier waarop vakbonden actie voeren. Ze zijn immers niet continu gebonden aan een werkgever of werkvloer en maken niet altijd deel uit van een ondergeschiktheidsrelatie. De wensen van *slashers* stellen ook de fundamentele vakbondsstrijd in vraag: de belangrijkste veronderstelde ambitie van werknemers om zoveel mogelijk inkomsten uit hun werk te halen. Hoewel de vergoeding van werk een cruciale kwestie is (zeker omdat het deel geproduceerde rijkdom dat naar de werkers gaat almaar kleiner wordt¹²), is dat niet meer het enige waar steeds meer werkers naar streven. Oplossingen vinden voor de alternatieve werkprofielen kan leiden tot de hervorming van de vakbondsorganisatie en

een gedeeltelijke, maar niet onbeduidende herformulering van waar ze voor ijvert. Maar om de gezondheid en de arbeidsomstandigheden van de "klassieke" werkers (met een voltijds contract van onbepaalde duur) en het statuut zelf te vrijwaren, moeten we inzetten op een inclusief sociaal model voor alle werkers.

Het is voor de vakbonden ook heel moeilijk om contact te leggen met *slashers* omdat ze vaak verspreid zijn en afgezonderd leven. Bovendien bestaan er geen initiatieven die specifiek op hun behoeften ingaan. Smart is een belangrijke onderneming¹³ in België waar veel *slashers* terecht kunnen en die de ontmoeting tussen alternatieve werkers, *slashers* en vakbonden kan bevorderen.

Vanuit die ervaring en als een van de concrete oplossingen die op sommige

van hun behoeften een antwoord bieden (zoals beschermingsmechanismen voor de naleving van het arbeidsrecht, geschillen met de klanten, de inrichting van de werktijd enz., meer bepaald door de toegang tot het werknemersstatuut), zouden niet alleen een intensere dialoog tussen de coöperatie en de vakbonden, maar ook gezamenlijke acties kunnen leiden tot aangepaste oplossingen voor die werkers en een betere actie van de twee organisaties. De roep om meer dialoog tussen de coöperatieve wereld en de vakbonden klinkt trouwens steeds luider bij tal van werkerscoöperaties in heel Europa¹⁴.

Sarah DE HEUSCH
Oktober 2021
Vertaling en adaptatie:
Sara MUSCH, april 2022

12 <https://www.cairn.info/l-economie-des-inegalites--9782707185679-page-27.htm>

13 Pierre Bataille en Louise de Brabandère (2021) toonden aan dat drie kunstwerkers op tien tussen 2005 en 2015 via Smart werkten.

14 Cecop, coopsUK worker [union-coop](#) ...

Bronnen

Bijdragen van het project SWIRL

D. ARCIDIACONO, C. MANZO, A. MORI, I. PAIS, A. SORU, C. ZANNI, [Intervention And Policy Recommendations](#), 2021

M. CORNET, M. JOULIN A. CASILLI, [Platform-mediated Labor in Europe – Swirl Project](#), 2020

A. IGLESIAS en E. ULLOA, [Slash Workers in a European Context](#)

[Labour identities, working and living conditions, social protection and collective representation](#), 2021

P. MEIL en V. KIROV [Comparative report of regulation models and characteristics of the actors involved in industrial relations](#)

[for contingent workers and their strategies](#), 2021

S. PÉREZ DE GUZMÁN, L. DEL MORAL MARCEL, [Intervention And Policy Recommendations](#), 2021

A. SORU en C. ZANNI, [Contingent And Slash Workers In Europe. An Analysis Of Eurostat Data](#), 2020

Andere

P. BATAILLE en L. DE BRABANDÈRE, [Smart au miroir de ses membres](#), onlinepublicatie Smart, 2021. Vertaling: [De leden van Smart in de kijker, een studie op basis van werkaangiften](#), 2022

J. CHARLES, I. FERRERAS en A. LAMINE, [Smart-Belgique comme capacité collective. Usages d'une coopérative de travailleurs autonomes](#), onlinepublicatie Smart 2019

P. CHARON, [Travailleurs autonomes en UE Action collective et représentation d'intérêts](#), coll. Études et dossier, Pour La Solidarité, 2019.

P. CHARON, [Les droits sociaux au regard des nouvelles formes d'emploi. Les réponses européennes](#), onlinepublicatie Smart, 2017

EUROPESE COMMISSIE, [De twintig beginselen van de Europese pijler van sociale rechten](#)

A. DUJARDIN en H. RAJABALY, [Etre intermittent dans le secteur artistique](#), Ed. Smart, 2010

S. de HEUSCH en A. MURGIA, [Organiser des trajectoires de travail hybrides : le cas de Smart](#), onlinepublicatie Smart, 2018

FULTON L., [Trade unions protecting self-employed workers](#). ETUC. Bruxelles, 2018

Th. PIKETTY, ["L'inégalité capital/travail"](#), in [L'économie des inégalités](#). Parijs, La Découverte, "Repères", 2015, p. 27-64.

O. PLETSCHETTE, [Ouvrir le syndicalisme du travail salarié aux freelances et travailleurs autonomes? Réflexion autour](#)

[des rapports entre syndicats et travail indépendant](#).

onlinepublicatie CEPAG, 2021

S. Taylor en K. Littleton, [The Shape of a Creative Career](#). In Taylor, S. and Littleton, K. [The Shape of a Creative Career](#). In S. Taylor and K. Littleton (eds.) [Contemporary Identities of Creativity and Creative Work](#) (pp. 132-142). New York: Routledge. 2012

S. TAYLOR, "A new mystique? Working for yourself in the neoliberal economy". [The Sociological Review](#), 63 (1), 174-187. 2015

G. VERMEYLEN, M. WILKENS, I. BILETTA, A. FROMM, A. PARENT-THIRION, R. RODRIGUEZ CONTRERAS, [Exploring self-employment in the European Union](#), Eurofound 2020