

De visie van ACLVB op flexibele arbeid

Justine Scholiers - ACLVB

ABSTRACT

Flexi en multi, freelance en platform, uitzend en andere onzekere flexibele arbeidsstelsels dragen weinig tot niets bij tot een duurzame tewerkstelling. En laat nu net die duurzame tewerkstelling de grote vlucht uit armoede en andere precaire situaties zijn. In deze bijdrage willen we de flexibiliteitsdiscussie dan ook heel graag omkeren. Wij focussen ons op hoe de arbeidsmarkt van de toekomst zich flexibeler én opener kan opstellen voor zittende en potentiële werknemers. Hoe kunnen we omschakelen naar een arbeidsmarkt waar flexibiliteit niet langer hand in hand gaat met een zekere precariteit, maar wel synoniem staat voor duurzaamheid? Daarnaast willen we ook het debat rond flexibel verlonen openen. Daar waar werknemersorganisaties traditiegetrouw wantrouwig staan tegenover cafetaria-plannen en andere flexibele verloningsstelsels merken we toch op dat dit door heel wat van onze leden positief onthaald wordt. Net daarom moeten we de kans aangrijpen om tot een duidelijk wetgevend kader te kunnen en durven komen waarbij we de omslag maken van een ontduikingsmodel naar een flexibel en aantrekkelijk verloningsmodel.

Het hele flexibiliteitsdebat wordt al te vaak vanuit een eenzijdig perspectief gevoerd. Hoe kan de werknemer zich flexibeler manoeuvreren op de arbeidsmarkt?

Flexibele arbeid wordt dikwijls naar voren geschoven als een reden voor een betere werk-privébalans of als een welgekomen aanvulling van het (gezins)inkomen. Helemaal akkoord! Tenminste als deze flexibiliteit een keuze is van de werknemer. Valt de vrije wil weg, dan wordt dit een drogredenering en daar gaan wij dan graag tegenin.

Dat een zekere mate van flexibiliteit op de arbeidsmarkt nu eenmaal nodig is om de krapte het hoofd te bieden of de productiviteit verder op te drijven, dat horen we dan weer niet zo vaak. Sterker nog, dat wordt dikwijls vergeten.

In de praktijk zijn die flexibele arbeidscontracten voor heel wat werknemers een noodgedwongen uitweg uit een armoedesituatie. Voor vele Vlaamse gezinnen (of gepensioneerden) is flexibel werken niet een kwestie van willen, maar een kwestie van moeten. Het is bijklussen of in de problemen komen.

Zo'n 2 miljoen Belgen lopen het risico op armoede of sociale uitsluiting (AROE). Dat becijferde Statbel in haar armoedecijfers 2022. Er zijn dus heel wat mensen voor wie 'gewoon' werken niet noodzakelijk een ticketje uit de armoede betekent. Er is wel degelijk een kloof tussen zij met een duurzame, kwalitatieve job met een stabiel inkomen en zij die tewerkgesteld zijn in precaire arbeidsstatuten. Het hoeft dan ook niet te verwonderen dat flexibele arbeidsstelsels de armoedeproblematiek verder versterken.

Flexi en multi, freelance en platform, uitzend en andere onzekere flexibele arbeidsstelsels dragen weinig tot niets bij tot een duurzame tewerkstelling. En laat nu net die duurzame tewerkstelling de grote vlucht uit armoede en andere precaire situaties zijn.

Via allerlei flexibelere formules trachtte de regering de jobcreatie een flinke boost te geven. Niet alleen het aantal gecreëerde jobs laat te wensen over, ook de kwaliteit van de nieuwe jobs is onvoldoende. In België manifesteert zich al enkele jaren een opmars van het aantal werknemers dat onvrijwillig deeltijds, tijdelijk en/of op interimbasis aan de slag is.

Vrouwen, jongeren en laaggeschoolden worden het vaakst richting deze preciaire statuten geduwd. Slechts 55,5% van de vrouwen oefent een voltijdse job uit, bij mannen is dat meer dan 88%. Van alle aanwervingen van personen tussen de 25 en 29 jaar krijgt slechts 54% een voltijds contract. 42% van de personen die op interimbasis werken, is jonger dan 25 jaar. Er blijken in verhouding ook veel meer midden- en laaggeschoolden op interimbasis te werken dan hooggeschoolden.

In deze bijdrage willen we dan ook heel graag de flexibiliteitsdiscussie omkeren. Wij focussen ons op hoe de arbeidsmarkt van de toekomst zich flexibeler én opener kan opstellen voor zittende en potentiële werknemers. Hoe kunnen we omschakelen naar een arbeidsmarkt waar flexibiliteit niet langer hand in hand gaat met een zekere precariteit, maar wel synoniem staat voor duurzaamheid?

Voor ACLVB is de toekomst van de Vlaamse arbeidsmarkt eentje van meer willen en minder moeten en dit via een flexibele en open mindset richting de potentiële en zittende werknemers. Een duurzame tewerkstelling leidt tot een situatie waarbij de betekenis van flexibel werken voor veel mensen een transformatie maakt van 'ik moet' naar 'ik wil'. En dat is net de verschuiving die wij ondersteunen.

De snel veranderende technologische (r)evoluties hebben de vraag naar complexere competenties, vaardigheden en flexibelere profielen alleen maar doen toenemen. Werknemers doen vaak meer, sneller en met minder collega's. Maar in veel gevallen zijn de basisprocessen en aanpak zelf amper gewijzigd. De druk op de zittende werknemers wordt onhoudbaar. De werkbaarheid staat sterk onder druk. We zien heel wat werknemers vervroegd uitvallen, zo is het aantal langdurige zieken in Vlaanderen nog nooit zo hoog geweest.

Daarnaast is er een grote groep (langdurige) werkzoekenden en niet-beroepsactieven die omwille van de gevraagde complexiteit en flexibiliteit gewoonweg geen kans maken op de arbeidsmarkt. Deze vaststelling staat in schril contrast het grote aantal openstaande vacatures en de immense vraag naar personeel.

De krapte maakt de matching tussen vraag en aanbod niet eenvoudig, maar brengt tegelijk wel terug een evenwicht in verhoudingen. Om de arbeidskrapte het hoofd te bieden, is het daarom tijd dat de arbeidsmarkt zichzelf heruitvindt en zich flexibeler opstelt naar zittende en potentiële werknemers.

Centraal staat de vraag hoe betaald werk opnieuw aantrekkelijk én mogelijk maken voor zittende en potentiële werknemers. We spreken hier niet over de fameuze jobbonus als zogenaamde activerende incentive, maar over een shift van werknemers op maat van de arbeidsmarkt naar een arbeidsmarkt op maat van werknemers.

ACLVB gelooft dan ook oprecht dat een flexibelere werkomgeving en arbeidsmarkt een opportuniteit kunnen zijn om de arbeidsmarkt op een positieve manier te heroriënteren. Als we de krapte willen temperen, de algemene werkbaarheid willen verhogen en het aantal mensen die flirten met de armoedegrens willen minderen, moet de arbeidsmarkt ook een motor zijn van sociale innovatie. Al te vaak blijft de zoektocht naar arbeidskrachten steken in de zoektocht naar de witte raaf met een hele waaier aan scholing en competenties die alleen maar toeneemt bij elke technologische verandering. Ook voor jobs waarvoor geen bijzondere diplomavereisten noodzakelijk zijn, kijken werkgevers naar hogeropgeleiden.

De werkzaamheidsgraad van hooggeschoolden tikt jaar na jaar aan. Om iedereen te verzekeren van een job en de openstaande vacatures in te vullen, moet het arbeidsmarktbeleid van de (nabije) toekomst ook opportuniteiten creëren voor (potentiële) lager- en middengeschoolde werknemers, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Dat vraagt een openheid en een zekere flexibiliteit voor het tewerkstellen van atypische profielen en het afstemmen van het arbeidsproces hierop. Daarom pleit ACLVB voor het principe “making jobs fits”, oftewel de introductie van een inclusief jobredesign. Making jobs fit of inclusief jobredesign gooit de klassieke kijk op functies en jobs door elkaar. Door voor elke functie het volledige takenpakket te doorlopen en taken te herverdelen op basis van complexiteit kan men jobs vrijmaken voor lagergeschoolde profielen of kwetsbaardere werkzoekenden.

Belangrijk is dat dergelijk veranderproces samen met de zittende werknemers doorlopen wordt. Zij geven op hun beurt aan welke taken zij eventueel wensen af te stoten en op welke taken zij zich ten volle willen en kunnen concentreren. Dit evenwel zonder aan de kern van de functie of job te raken. De vrijgekomen taken kunnen op hun beurt gebundeld worden, waardoor er jobs kunnen worden gemodelleerd voor werknemers met een lager competentieprofiel of een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Heel wat langdurige werkzoekenden en niet-beroepsactieven zijn onvoldoende ‘klaar’ om zomaar de arbeidsmarkt te betreden. Zij beschikken niet altijd over de gevraagde competenties, zijn al net iets te lang afwezig van de arbeidsmarkt waardoor ze enkele arbeidsmarkt-attitudes missen, beschikken niet over de juiste scholingsgraad of het gevraagde competentieprofiel, kampen eventueel met diverse problematieken zoals verslaving, een zwakkere gezondheid of mentale problemen. Het is voor deze groep bovendien niet vanzelfsprekend om levenslang bij te leren of zich om te scholen. Making jobs fit kan voor deze groep werkzoekenden de oplossing zijn om toch hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden.

Via een flexibelere én inclusievere kijk op de arbeidsmarkt krijgt een grote groep potentiële werknemers de kans om toch (opnieuw) toe te treden tot die complexe arbeidsmarkt. Denk hierbij aan langdurige werkzoekenden, kortgeschoolden en oudere werknemers.

Bijkomstig dienen enkele functieclassificaties herbekeken te worden samen met de syndicale overlegorganen. Zo is het in vele gevallen nodig om bijkomende functie- en loonschalen aan de classificatie toe te voegen met het oog op de minder complexe functies.

Kortom, we pleiten voor een flexibelere arbeidsmarkt met een scala aan inclusievere jobs, als antwoord op een krappe arbeidsmarkt, maar evengoed als een van de hefboomen om burgers in armoede een duurzame tewerkstelling en stabiel loon te verzekeren.

En indien we het dan toch over verloning hebben is het misschien opportuun om ook de flexibelere verloning aan te kaarten. En hoewel flexibele verloning, bijvoorbeeld in de vorm van cafetariaplannen, klassiek op weinig animo aan vakbondszijde kunnen rekenen, acht ACLVB de tijd al iets rijper om het debat alsnog te voeren. Laten we het voortschrijdend inzicht noemen.

Een recente representatieve ledenbevraging van ACLVB geeft aan dat een groot deel van de werknemers reeds een of meerdere extralegale voordelen ontvangt via een vorm van flexibele verloning. Uit de enquête blijkt echter dat werknemers, als zij de keuze hadden, kiezen voor meer brutoloon in plaats van meer extralegale voordelen. Enige nuancering is hier wel aan de orde. Uit onze analyse komt namelijk naar voor dat dit vooral op gaat voor werknemers in een hogere loonklasse. Dit zou kunnen verklaard worden door het feit dat deze werknemers reeds kunnen genieten van heel wat extralegale voordelen, waardoor er een zekere verzadiging optreedt.

Flexibele verloning is een courante praktijk in heel wat bedrijven en werknemers tonen er wel degelijk belangstelling voor. Een niet onbelangrijke kanttekening is wel dat hoe meer extralegale voordelen er worden toegekend, hoe minder onze sociale zekerheid wordt gespijst. Maar ook de gevolgen voor de opbouw van sociale rechten zijn niet te onderschatten. De impact hiervan is groter voor zij met een lager inkomen. En laat dit nu net de groep zijn die we niet verder kopje onder willen duwen.

Maar dus, cafetariaplannen ... Als we het uithollen van de sociale zekerheid even parkeren dan kan een zorgvuldig samengesteld cafetariaplan wel degelijk een broodnodige extra incentive betekenen voor werknemers. Voor de liberale vakbond is de keuzevrijheid, maar ook de mogelijkheid tot maatwerk van dergelijke plannen, het belangrijkste voordeel. Een flexibele en à la carte verloning geeft werknemers de mogelijkheid beter aan hun persoonlijke noden te voldoen. Elke werknemer zal immers, afhankelijk van leeftijd, gezinssituatie en privésituatie, andere keuzes maken. Het wordt steeds duidelijker dat de belangen van jongere werknemers niet dezelfde zijn als die van oudere werknemers.

Zo zou een flexibele verloning kunnen worden ingezet in de vorm een fietslease om de werknemers zo de mogelijkheid te geven om (duurzaam) op het werk te geraken. Evengoed zou er een tussenkomst voor werknemers in de aankoop van multimediamateriaal kunnen worden voorzien, wat dan weer een extra ondersteuning kan betekenen voor heel wat werknemers en hun gezinnen. Hetzelfde geldt voor gezondheids- en welzijnsvoordelen.

De mogelijkheden zijn eindeloos. Echter, het is voor ACLVB primordiaal dat er eindelijk werk wordt gemaakt van een duidelijk wetgevend kader rond flexibele verloning. ACLVB is ervan overtuigd dat de best mogelijke manier om onze sociale zekerheid te beschermen de invoering van een stabiel wettelijk kader rond de alternatieve verloning is. Een stabiel en transparant kader waarbij de werknemer duidelijke keuzes kan maken én effectief weet wat die keuzes betekenen op vlak van zijn of haar sociale zekerheid. Er moeten met andere woorden specifieke regels worden uitgewerkt om deze alternatieve verloningsvormen in de cafetariaplannen te integreren en de omslag te kunnen maken van een ontduikingsmodel naar een aantrekkelijk en flexibel verloningsmodel.

Flexibiliteit in functie van de competenties, aspiraties en behoeften van de werknemer en ten voordele van een duurzame loopbaan ... het zou zowaar kunnen. Een arbeidsmarkt op maat van de werknemer kan bovendien een versnelling betekenen op het vlak van retentie en werkbaar werk, het verbeteren van het algemeen welzijn, het openen van poorten voor werkzoekenden en niet-beroepsactieven met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en het bestrijden van armoede.