

# De visie van ACV op flexibele arbeid

Maarten Gerard, Piet Van den Bergh - ACV

## ABSTRACT

Flexibiliteit is een van de passe-partout woorden in het arbeidsmarktbeleid. Te pas en te onpas wordt flexibiliteit ingeroepen als noodzaak en reddingsmiddel om tewerkstelling te garanderen of te verhogen. De roep om flexibilisering en het antwoord daarop is echter wel bezig de arbeidsmarkt te veranderen. Er zijn niet één maar twee bewegingen bezig op de arbeidsmarkt, zowel een flexibilisering op maat van ondernemingen aan de onderkant als het meer tegemoetkomen aan flexibiliteit voor werknemers aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. De focus ligt echter veel sterker op het eerste dan op het tweede. Een flexibele inzet van werknemers betekent voor veel werknemers ook geen voltijdse betrekking, of alvast geen zekerheid daartoe. Deeltijdse arbeid is een onderbelichte vorm van flexibiliteit waar de regels systematisch worden versoepeld en er steeds minder ruimte is om tegemoet te komen aan de flexibiliteit gevraagd vanuit de werknemer. Ze wordt zelfs ronduit ondergraven door nieuwe statuten zoals flexi-jobs die weinig meer zijn dan zuivere oproepcontracten. Dergelijke dualisering is kwalijk voor de arbeidsmarkt en ondergraaft duurzame tewerkstelling.

Flexibiliteit is een van de passe-partout woorden in het arbeidsmarktbeleid. Te pas en te onpas wordt flexibiliteit ingeroepen als noodzaak en reddingsmiddel om tewerkstelling te garanderen of te verhogen. Vanuit werkgeverskant is het ondertussen een vast mantra dat er meer van nodig is, het beleid gaat er maar al te vaak in mee.

Het handige aan een passe-partout woord als flexibiliteit is dat niet duidelijk hoeft uitgelegd te worden wat er nu eigenlijk mee wordt bedoeld. De connotatie lijkt bovendien automatisch positief, door het af te zetten tegenover een fictief beeld van inflexibiliteit of rigiditeit. Niemand is toch graag rigide? Zeker de werknemer niet, dus, zo luidt de boodschap, ook die is vragende partij voor flexibiliteit.

Zo wordt flexibiliteit een groot koepelbegrip waarmee alles in vraag kan worden gesteld. Niet ten voordele, maar vaak ten nadele van de werknemer. Want in de feiten is het tegenovergestelde van de gevraagde flexibiliteit niet rigiditeit, maar zekerheid.

De vraag naar flexibiliteit verbergt namelijk een reeks van deelvragen die zelden zo expliciet worden uitgesproken. Gaat het om flexibiliteit in arbeidstijd? En hebben we het dan over het schuiven met arbeidstijd binnen een overeenkomst of het eenzijdig bepalen wanneer er arbeidstijd moet gepresteerd worden? Of gaat het over flexibiliteit in statuten en de bijhorende voorwaarden? En wat met het vaak onvermelde luik van de kost van de flexibiliteit? Wie betaalt wat?

Een debat over flexibiliteit vraagt dus wel een grondige uitsplitsing in de deelvragen om te bepalen wat wenselijk is. "Meer flexibiliteit" klinkt nu eenmaal beter als oproep dan "meer werken wanneer de werkgever het wil aan voorwaarden die de werkgever bepaalt".

Laat ons beginnen met een veelgehoord argument om meer in te zetten op flexibiliteit: de werknemer als vragende partij voor meer flexibiliteit. Over wat hebben we het dan? De vraag, die inderdaad bestaat, gaat over interne flexibiliteit, namelijk de mogelijkheid om afspraken te maken binnen de arbeidsrelatie.

Het kader ervan ligt reeds vast en er is een duidelijke basis van zekerheid die toelaat om de invulling ervan aan te passen. De werknemer kan hier vragende partij zijn om bijvoorbeeld uurregelingen af te stemmen op de persoonlijke levenssfeer. Flexibiliteit is hier een discussie tussen werkgever en werknemer, waar beiden, in principe althans, akkoord moeten gaan met elke wijziging. De illusie wordt soms opgehangen dat alle werknemers vandaag in de positie staan om flexibiliteit binnen de arbeidsrelatie af te dwingen. In de praktijk is er nog steeds een zeer groot verschil tussen werkgevers, beroepen en sectoren. Vooral hooggeschoolde functies hebben de ruimte om het debat rond interne flexibiliteit aan te gaan. Wie pleitbezorger is voor meer interne flexibiliteit, moet juist meer het debat met de werknemersvertegenwoordigers durven aangaan over hoe de werkvloer zich anders kan organiseren om de belangen van werkgever en werknemer te verzoenen. Maar wie beweert dat de opties hiervoor te beperkt zijn, moet dringend toch nog eens een wetboek ter hand nemen.

Daarnaast staat de flexibiliteit gevraagd vanuit de werkgever, de externe flexibiliteit, zoals het invoeren of inzetten van arbeidskrachten op tijdelijke basis. De mogelijkheden daartoe zijn legio: uitzendwerk, freelancewerk, flexi-jobs, studentenarbeid, enzovoort. Hier ligt het initiatief zeer duidelijk bij de werkgever. Zijn werknemers dan geen vragende partij? Zo zijn er zeker, opnieuw bij hooggeschoolden wiens functie werkzekerheid garandeert. Maar de bulk van de flexibiliteit wordt ingevuld door diegenen die deze jobs nodig hebben en weinig andere opties hebben. Financiële redenen primeren. Wie daaraan twijfelt, mag gerust de proef op de som nemen en elke uitzendwerker met een dagcontract een volwaardig arbeidscontract aanbieden en dan zien wie er nog overblijft. Of de ongelijkheid in behandeling van inkomen tussen flexi-jobs en gewone jobs wegnemen en zien hoe intrinsiek de motivatie voor de flexi-job nog is. Hoe vreemd is het overigens dat iemand meer kan overhouden van zijn loon in dezelfde job als flexi-werknemer dan als gewone werknemer?

De roep naar meer flexibiliteit gaat echter vooral om die externe flexibiliteit, wat vreemd is gegeven de huidige arbeidsmarktcontext. In een krappere arbeidsmarkt zou je verwachten dat werkgevers er alles aan doen om werknemers aan zich te binden en dus zo duurzaam mogelijke arbeidsovereenkomsten aanbieden.

De realiteit is dat er niet één maar twee bewegingen bezig zijn op de arbeidsmarkt, zowel een flexibilisering op maat van ondernemingen aan de onderkant als het meer tegemoetkomen aan flexibiliteit voor werknemers aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. Met daarin nog een ruime middengroep die gespaard blijft van outsourcing, maar ook niet met al te veel vreemde vragen moet afkomen. Het debat heeft vaak de neiging om de tweede groep met een vraag en ruimte voor interne flexibiliteit - nu eenmaal een groep waarin ook de opinie- en beleidsmakers en hun *peers* zich bevinden - te overschatten, en de eerste groep voor wie externe flexibiliteit een keurslijf is te onderschatten. Dat zijn namelijk de mensen die voor de tweede groep de afhaalkoffie maken, het huis poetsen, de catering voorzien, de maaltijden brengen, de bagage inladen, enzovoort. Zij zijn veel minder zichtbaar. Nog minder zelfs juist omdat ze heel flexibel worden ingezet en er dus ook zelden nog connectie kan worden gemaakt op de werkvloer zelf.

Hiërarchische, productie-gerelateerde handelingen besteedt men steeds meer uit, zo flexibel mogelijk, activiteiten gelinkt aan hoge autonomie en vaardigheden kunnen wel nog op zekerheid rekenen. Van arbeiders versus bedienden schuiven we sterk op naar een tweedeling tussen hoog- en kort-geschoolden. Al doet ook die tweedeling niet geheel recht aan de beweging die gaande is.

Een flexibele inzet van werknemers betekent voor veel werknemers ook geen voltijdse betrekking, of alvast geen zekerheid daartoe. In het debat rond flexibiliteit zijn speciale statuten vaak *top of mind*, maar wordt een cruciale en een van de meest gebruikte vormen van flexibiliteit onderbelicht: de deeltijdse werknemer. In theorie gaat het om een gedeelde flexibiliteit, in de praktijk vooral om een vraag van de werkgever.

Deeltijdse arbeid als flexibiliteit: soms ook voor de werknemer, die samen met de werkgever in de deeltijdse arbeidsovereenkomst vastlegt op welke dagen er al dan niet gewerkt wordt. Niet op woensdag bijvoorbeeld, handig tot onontbeerlijk om voor de kinderen te zorgen.

De werkgever biedt deeltijdse jobs aan. Het overzicht aan deeltijdse jobaanbiedingen van werkgevers in kranten en op websites ten aanzien van het aantal werkzoekenden dat zichzelf deeltijds adverteert spreekt boekdelen. Bij variabele uurroosters, de flexibele vorm van deeltijdse arbeid bij uitstek, kondigt de werkgever zeven werkdagen op voorhand aan op welke dagen er gewerkt moet worden. De werkgever hangt, al dan niet digitaal, in de onderneming de uurroosters uit waardoor de werknemer weet wanneer hij of zij verwacht wordt. Het is de variabele deeltijdse werknemer niet toegestaan om zelf uurroosters op te maken, noch om deze uit te hangen. Variabele deeltijdse werknemers zijn ook uitgesloten van glijdende uurroosters, de mogelijkheid voor andere werknemers om binnen vastgelegde tijdvakken zelf begin- en einduur van hun werk te kiezen. Dat de werkgever in eerste instantie bepaalt wanneer deeltijdse werknemers werken is niet verwonderlijk, aangezien het gezag en de daaraan verbonden organisatie van het werk bij de werkgever ligt.

Dit maakt de recente besparingsmaatregel van de federale regering om deeltijdse werknemers volledig uit te sluiten van de tijdelijke mogelijkheden om minder te werken binnen het tijdskrediet onbegrijpelijk. Voor de zieke moeder zorgen, een kind wat meer ondersteuning geven, ... het is niet meer aan de deeltijdse werknemer om dat te doen, ook al had die zelf geen andere keuze dan een deeltijdse arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Nochtans ligt daar een belangrijk deel van de flexibiliteit in de arbeidsverhouding voor de werknemer: de mogelijkheid om tijdelijk minder te werken in functie van eigen noden of die van de naaste omgeving. Waar flexibiliteit voor de werkgever eenvoudig te definiëren is als het afstemmen van de arbeid op de fluctuaties van de ondernemingsactiviteit, valt flexibiliteit voor de werknemer eerder te situeren in het afstemmen van zijn arbeid op zijn eigen noden en die van de naaste omgeving.

Voltijdse werknemers leveren door de band hun arbeid gestaag tussen het vastgelegde begin en einde van de werkweek. Om de arbeid beter af te stemmen kan de werkgever gebruik maken van diverse flexibiliteitsinstrumenten, bijvoorbeeld door overuren te laten presteren of door de zogenaamde kleine flexibiliteit toe te passen. Zijn werknemers werken dan een aantal dagen meer uren dan het gemiddelde en een aantal dagen minder, zonder dat hier extra verloning tegenover staat. Deeltijdse arbeid heeft voor de werkgever het voordeel dat die de arbeid *ab initio* zo kan inplannen rekening houdend met verwachte pieken en dalen in de activiteit van de onderneming.

Los van de gapende genderkloof, valt het globaal nog mee met deeltijdse arbeid in België vergeleken met de buurlanden. Met name in Nederland ligt het aandeel deeltijdse werknemers beduidend hoger. Hierdoor ligt in België overigens de werkgelegenheidsgraad in verhouding tot het volume geleverde werk lager dan in de buurlanden. Voor de werkzaamheidsgraad tellen twee deeltijdse werknemers die tien uur per week worden voor twee werknemers, één voltijdse werknemer blijft één werknemer. Een pervers kantje van de focus op de werkgelegenheidsgraad.

We stellen een lichte daling van het aandeel deeltijdse arbeid vast. Hoera, een daling van de flexibiliteit? Wellicht gaat het eerder om een verschuiving van deeltijdse contracten, hetzij van onbepaalde duur hetzij van bepaalde duur voor een langere periode, naar oproepcontracten. Een horecabaas moet intussen goed gek zijn om nog deeltijdse werknemers in te zetten. Voor deeltijdse werknemers moet hij puzzelen om hen minimaal de overeengekomen arbeidsduur te laten presteren, ook al zit hier met een referteperiode van één jaar veel rek op. Een goed eindejaar maakt een slechte zomer goed. Zo niet, is er nog tijdelijke werkloosheid, wat de werknemer inkomenszekerheid geeft voor de overeengekomen uren. Voor een werkgever kost dit niets, maar brengt het evenmin iets op.

Gemakkelijker bleek, vanuit werkgeverstandpunt, zwarte tewerkstelling. Suboptimaal in een welvaartsstaat en reden voor de federale wetgever om er de bijl in te zetten. In de horeca werden witte kassa's ingevoerd, werkgevers kregen goedkope oproepcontracten. Opvallend dat flexibiliteit voor de werkgever goedkoper werd gemaakt dan reguliere contracten, terwijl een dergelijke flexibiliteit voorheen duurder werd gemaakt door de wetgever. Denken we maar aan de (oorspronkelijke) overurenregeling of de regels inzake meeruren voor deeltijdse werknemers. Indien een werkgever grote fluctuaties voorziet in de uurroosters voor deeltijdsen, moet die een toeslag betalen aan de deeltijdse werknemer voor meeruren, ook al blijft het aantal gepresteerde uren onder de grenzen waarboven een toeslag voor overuren verschuldigd is. Ook deze regels voor meeruren werden de afgelopen jaren versoepeld in het voordeel van de werkgeversflexibiliteit. In dezelfde zin: de goedkope oproepcontracten. Al kregen die omwille van de pejoratieve connotatie van die term het etiket flexi-jobs opgeplakt. Job is mogelijk beter gekozen dan contract: een geschreven contract is volledig overbodig voor een flexi-job. Een telefoontje of een sms aan de werknemer volstaat. Als werkgever heb je geen enkele andere verplichting dan, eens de werknemer is beginnen te werken, deze minstens drie uur te laten werken, en - in de horeca - niet langer dan elf uur. Binnen deze range van drie tot elf uur is het volledig aan de werkgever om te beslissen hoelang hij de werknemer laat werken. Er staat geen enkele afspraak op papier.

Dat de goedkope oproepcontracten in de horeca werden ingevoerd om zwartwerk te weren, bleek geen bezwaar om deze nadien breed uit te smeren over andere sectoren, ook al is er daar geen sprake van zwartwerk. Het mag niet verbazen dat er intussen ook wetsvoorstellen circuleren om de drie-urenregel af te schaffen. Dan hebben we de bodem van de flexibiliteit bereikt.

Als we het pad van meer vrijblijvendheid en minder zekerheid blijven bewandelen, organiseren we verder de precariteit en dualiteit op de arbeidsmarkt. Flexicurity is weer in een diepe lade beland, maar ondertussen gaan we wel rustig verder met de sluipende flexibilisering. Gekoppeld aan een dwingender activeringsbeleid waar "eender welk werk" steeds meer lijkt te primeren op duurzaam aan de slag gaan, maken we de loopbaan en toekomstperspectieven van vele werknemers alleen maar onzekerder.

Het vraagt een flexibele geest om dat nog als een goed idee te zien.