

De visie van ABVV op flexibele arbeid

Caro Van der Schueren - Vlaams ABVV

ABSTRACT

Meer flexibiliteit op de Belgische arbeidsmarkt blijft een heilige koe voor werkgevers en internationale instellingen. De nadelen van hoge flexibiliteit blijken zich niet enkel te beperken tot meer bestaansonzekerheid voor werknemers, maar gaan breder: meer flexibiliteit blijkt macro-economische doelstellingen zoals meer tewerkstelling voor kortgeschoolden, te bemoeilijken. Het aanmoedigen van flexibele arbeidssystemen versterkt ongelijkheden op de werkvloer en kalft de onderhandelingsruimte van werknemers af om correcte loons- en arbeidsvoorwaarden af te dwingen. Het institutionaliseert zo bestaansonzekerheid. Onze strijd tegen die stelsels is dan ook niet zozeer een strijd tégen, maar een strijd vóór. Een strijd voor bestaanszekerheid voor iedereen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor kortgeschoolde werknemers die dag in dag uit hard werken maar daarvoor niet beloond worden met een kwalitatieve en stabiele baan.

Is onze arbeidsmarkt flexibel?

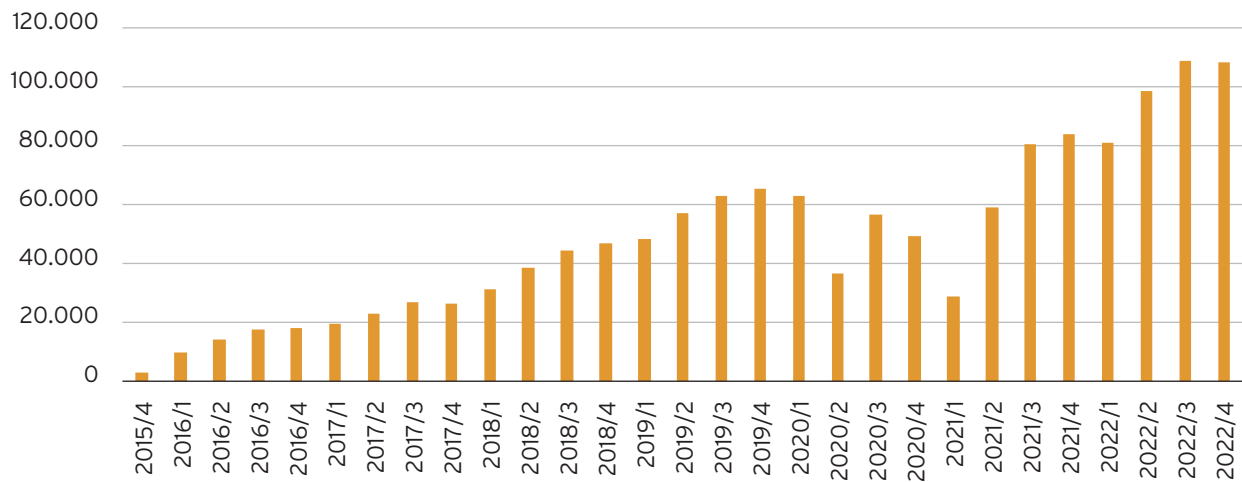
“Onze arbeidsmarkt is niet flexibel genoeg”, zegt de ene. “Flexibiliteit op de arbeidsmarkt neemt hand over hand toe”, meent de andere. Onder het motto “meten is weten, en gissen is missen”, onderzocht de Stichting Innovatie en Arbeid (StIA) van de SERV dit in 2021 in het kader van zijn driejaarlijkse Ondernemingsenquête. Aan ondernemingen werd gevraagd hoeveel werknemers met een contract van onbepaalde duur tewerkgesteld zijn. Daarna werd een reeks flexibiliteitsinstrumenten voorgelegd, waarbij werd gepolst in welke mate deze van toepassing waren binnen hun onderneming. De flexibiliteitsvormen waarnaar gevraagd werd zijn: uitzendarbeid; tijdelijke werkloosheid; contracten van bepaalde duur; projectgebonden uitbesteding (zeg maar: onderaanneming)¹; freelancers en zelfstandigen; vrijwilligers; studentenjobs; overuren; deeltijdse contracten; en weekendwerk, nachtwerk en overuren.

Opvallende vaststelling: flexibele werkvormen zijn sterk ingeburgerd in het economisch weefsel. Er zijn nauwelijks sectoren, ondernemingen of organisaties die er geen gebruik van maken. Op basis van het huidige onderzoek gaat het om ongeveer 5% van de ondernemingen die ‘flexibelvrij’ zijn. Het standaard vaste contract van 9 tot 5 is (nog) niet de uitzondering, maar heeft toch veel van zijn dominantie verloren. De meest toegepaste flexibiliteitsinstrumenten zijn het inzetten van onderaannemers via projectgebonden uitbesteding (54% van de ondernemingen), werken met deeltijdsen (58%), werken met flexibele urenroosters en studentenarbeid (telkens 36%).

Ook andere cijfers tonen aan dat flexibele arbeid meer en meer ingeburgerd geraakt op de Belgische arbeidsmarkt. Zo zijn er de flexi-jobs. Deze zijn bijna verdubbeld ten opzichte van het pre-coronaniveau (**FIGUUR 1**). Meer dan 100 000 Belgen oefenen vandaag een flexi-job uit. Studentenarbeid is met 28% gestegen ten opzichte van 2012 (bron: RSZ).

¹ Uitbesteden gaat via een tussenbedrijf, dat optreedt als contractant, en waarbij de personen die aan het werk zijn een arbeidsrelatie hebben met dat tussenbedrijf. Onderaanneming dus. Bij onderaanneming betaalt de onderneming een andere onderneming voor de uitvoering van een opdracht of project. De inkopende onderneming heeft geen ‘leiding, gezag en toezicht’ over de mensen die aan het werk zijn, ter plaatse of op de locatie van de onderaannemer. Het zou best kunnen dat bijvoorbeeld voor IT-projecten de mensen die voor de onderaannemer werken zelf ook zelfstandigen zijn, waardoor een cascade van onderaanneming ontstaat.

FIGUUR 1 \ Aantal personen als flexi-jobwerknemer tewerkgesteld (2015/4 - 2022/4)

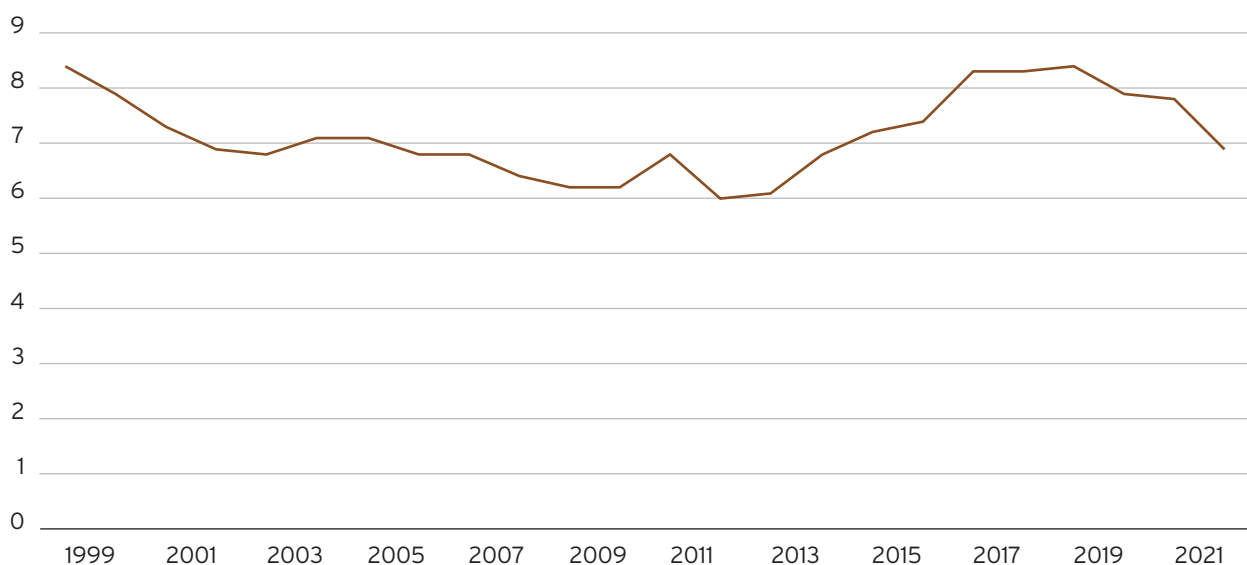


Bron: RSZ

Met de recente uitbreiding van de sectoren waarin met flexicontracten kan worden gewerkt zullen deze cijfers wellicht nog stijgen.

In 2022 lag het aandeel werknemers van 20 tot 64 jaar met een tijdelijk arbeidscontract in het Vlaamse Gewest op 6,9% (**FIGUUR 2**). Dat aandeel daalde van 8,4% in 1999 tot 6,0% in 2012. Het steeg daarna tot 8,4% in 2019, gevolgd door dalingen in 2020, 2021 en 2022 vanwege de coronaperiode. Vermoedelijk zal het cijfer terugkeren naar het niveau van 2019.

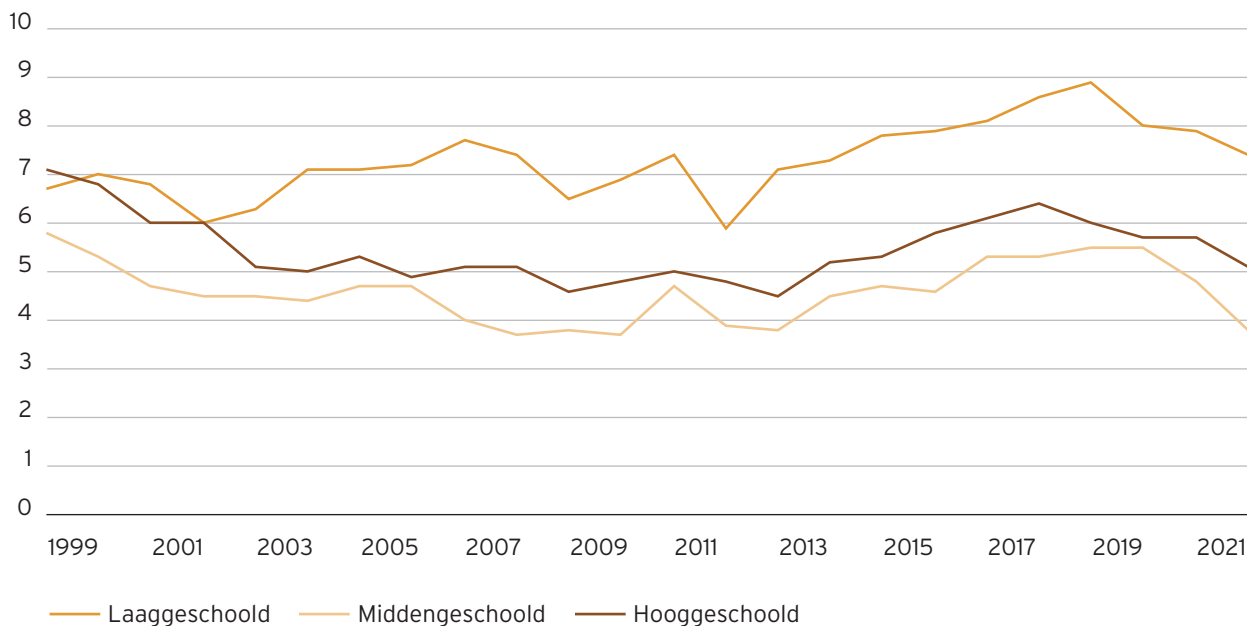
FIGUUR 2 \ Werknemers van 20 tot 64 jaar met een tijdelijk arbeidscontract (Vlaams Gewest, 1999-2022, in %)



Bron: EAK Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen

Het aandeel interimarbeid blijft dus relatief stabiel. Opvallend is de scholingsgraad van interimwerkers: voornamelijk personen zonder secundair diploma voeren interims uit (**FIGUUR 3**). In 1999 lag het aandeel laaggeschoolde werknemers van 25 tot 64 jaar met een tijdelijk arbeidscontract op 6,7%. In 2019 bedroeg het aandeel 8,9%, bijna dubbel zoveel als bij hooggeschoolden.

FIGUUR 3 \ Werknemers van 25 tot 64 jaar met een tijdelijk arbeidscontract naar onderwijsniveau (Vlaams Gewest, 1999-2022, in %)



Bron: EAK Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen

De lijst van flexibele arbeidsvormen in België is lang. Het gebruik van verschillende vormen stijgt en het is niet meer weg te denken bij negen op tien van onze bedrijven. Flexibele arbeid is dus geen uitzondering op onze arbeidsmarkt.

Impact van flexibilisering op werknemers

Flexibilisering wordt meestal eenzijdig benaderd vanuit de werkgeverszijde. De inzet van arbeid op een zo flexibel mogelijke manier biedt uiteraard voordelen voor een werkgever. Maar de brede economische en sociale nadelen worden zo vaak over het hoofd gezien.

Zo becijferde de Nederlandse Nationale Bank² dat de verregaande flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt rechtstreeks heeft geleid tot een daling van het loonaandeel in de economie. Een zwakkere onderhandelingspositie van werknemers in de flexibele schil blijkt de hoofdreden te zijn voor die neerwaartse druk op het loonaandeel in Nederland. Het preciaire statuut en het gebrek aan onderhandelingsmacht zorgen ervoor dat zij geen correcte loons- en arbeidsvoorwaarden kunnen afdwingen.

Zo'n dalend loonaandeel betekent dat er meer geld naar de aandeelhouders vloeit en minder naar de werknemers. Terwijl de productiviteit van die werknemers tegelijk sterk steeg. In een rechtvaardige economie verwacht je dat lonen en productiviteit aan een gelijk tempo stijgen, maar dat is niet het geval in vele westerse economieën. Dat leidt tot veel maatschappelijk ongenoegen. Flexibilisering speelt daar een grote rol in.

Maar laat ons concreter worden en twee Belgische voorbeelden nemen: de inzet van flexi-jobs en van studentenarbeid in de horeca en de sector van de handel (supermarkten).

² <https://www.dnb.nl/algemeen-nieuws/dnbulletin-2018/flexibilisering-arbeidsmarkt-gaat-gepaard-met-daling-arbeidsinkomensquote/>

De Belgische horeca en handel: kanaries in de koolmijn

De sector van de supermarkten wordt al langer 'geplaagd' door flexibele arbeid. De beslissing van de directie van Delhaize in 2023 om over te gaan tot franchising van een groot deel van hun winkels zal de situatie voor werknemers enkel verder bemoeilijken.

Studenten vertegenwoordigen in deze sector op dit ogenblik ongeveer 12 000 voltijdse banen. Bovendien staan er op de werkvloer naast studenten en vaste werknemers ook heel wat werknemers met een flexi-job. Het gaat in de handel ondertussen over bijna 26 000 flexi-jobs, die meer dan 4800 voltijdse banen voor hun rekening nemen. Beide fenomenen, de flexi-jobs en de studentenarbeid, komen vooral voor in winkelketens waar vakbonden niet of nauwelijks aanwezig zijn. Dat is geen toeval, want vakbonden proberen die fenomenen inderdaad te beperken.³

In de horeca is het plaatje van de flexarbeid nog meer uitgesproken. Meer dan 62 000 flexwerkers voeren ondertussen het werk uit van 8700 voltijdse werknemers. Meer dan 100 000 jobstudenten maken ondertussen één derde uit van de totale tewerkstelling in de sector.

Laat ons de focus leggen op de flexi-jobs. Waarom staan vakbonden er zo sceptisch tegenover? Flexicontracten zijn in essentie oproepcontracten. De werkgever kan je op- of afbellen wanneer die wil. Een garantie van een minimum aantal werkuren wordt niet afgesproken. Stond je paraat om die dag te werken in je flexi-job, maar ben je niet nodig: de werkgever is je geen compensatie verplicht. Een oproep weigeren is niet eenvoudig, want hoe vaak kan je weigeren vooraleer je niet meer wordt opgebeld? Daarnaast is er het loonverschil met vaste werknemers. Hoewel de werkgever binnenkort wel verplicht is om het sectoraal minimumloon te betalen, blijven de verloningsverschillen op de werkvloer groot. De werkgever kan bovendien niet verhinderd worden om vaste werknemers te ontslaan ten voordele van verschillende flexi-jobbers. Minder kosten en meer flexibiliteit dus voor de werkgever.

Naast die zeer concrete nadelen heeft flexwerk brede, maatschappelijke nadelen. Flexwerk individualiseert de arbeidsverhoudingen. De stem van werknemers op een werkvloer is in grote mate afhankelijk van je arbeidscontract en de bescherming die deze biedt. Hoe meer werk wordt ingevuld met losse flexicontracten of studentenarbeid, hoe minder protest een werkgever op de werkvloer moet verwachten wanneer de arbeidsomstandigheden of -voorwaarden worden aangepast. Collectief denken en handelen door werknemers wordt dus bemoeilijkt.

Het zijn bovenstaande evoluties die we kunnen verwachten binnen Delhaize. Er mag dan al een garantie van tewerkstelling en loonsvoorwaarden zijn op korte termijn, op lange termijn zal er stelselmatig meer flexarbeid de sector binnenstromen en zal de onderhandelingsmacht van werknemers om een degelijk loon en arbeidsvoorwaarden te onderhandelen worden uitgehold.

Met de recente beslissing om de flexi-jobs uit te breiden naar twaalf extra sectoren komt het Nederlands model steeds dichterbij, niet enkel in de horeca en handel, maar nu ook in het onderwijs, kinderopvang, en ga zo maar door. De medewerkers van deze 'essentiële sectoren' krijgen nu dus in plaats van een verbetering van loons- en arbeidsvoorwaarden een blik concurrentiële en goedkope arbeid cadeau.

³ https://www.standaard.be/cnt/dmf20230510_96436118

Flexibiliteit lost het probleem voor kortgeschoolden niet op

De grootste uitdaging op onze arbeidsmarkt bestaat erin om de tewerkstelling bij kortgeschoolden te verhogen. Waar in 2021 meer dan 80% van de midden- en hooggeschoolden aan het werk was, is dat voor kortgeschoolden iets meer dan 50%. Meer flexibiliteit zou zogenaamd de oplossing vormen voor de lagere tewerkstellingsgraad bij kortgeschoolden.

We merken dat kortgeschoolden effectief vaker in flexibele arbeidscontracten terecht komen. Het zijn voornamelijk kortgeschoolden die interimcontracten uitvoeren. Het tijdelijk contract van kortgeschoolden is daarnaast gemiddeld ook een stuk korter: ongeveer een derde van de kortgeschoolden (32,6%) met een tijdelijk contract heeft een arbeidscontract dat korter is dan een maand, ten opzichte van 25% van de midden- en 7,8% van de hooggeschoolden. Wat vooral op te merken is, is dat deze contracten voor kortgeschoolden een draaideur vormen: het is vaak geen opstap naar een vast contract, maar de voorbode van een aaneenschakeling van kortlopende contracten en/of periodes van werkloosheid.

Meer flexibilisering zou weleens de tewerkstellingskansen van kortgeschoolden kunnen verkleinen. Neem de uitbreiding van flexi-jobs. We merken dat in sectoren zoals horeca en handel steeds meer vaste uren worden ingevuld met flexi-contracten of studentenarbeid. In die sectoren zijn hoofdzakelijk kortgeschoolden vast tewerkgesteld. Zij ondervinden nu stevige concurrentie van werknemers die met een flex-contract aan de slag gaan. Een vast contract voor een kortgeschoolde wordt dus bedreigt door een breed scala aan flexopties voor de werkgever. Wat voor maatschappelijke meerwaarde heeft het bijvoorbeeld om het werkschema van één kortgeschoolde rekkenvuller op te splitsen in kleine contracten, uitgevoerd door verschillende werknemers. Vaak komen die werknemers uit de middenklasse en willen zij “enkel een centje bij verdienen”. Waar voor de ene de job noodzakelijk is om te overleven, is de flexi-job voor de ander een prettige aanvulling.

Flexibiliteit institutionaliseert bestaansonzekerheid

Je loon bepaalt niet enkel je koopkracht maar ook je zelfbeschikkingsrecht en dus ook je kansen om je leven uit te bouwen. Geen stabiel werk, geen stabiel leven. Vind maar eens een huurcontract of woonlening op basis van ‘grillige’ inkomsten. De banken en wooneigenaars gaan je graag zien komen. Precaire arbeidscontracten leiden tot preciaire woonsituaties en een preciaire toekomst.

Het aanmoedigen van flexibele arbeidssystemen versterkt ongelijkheden op de werkvloer en kalft de onderhandelingsruimte van werknemers af om correcte loons- en arbeidsvoorwaarden af te dwingen. Het institutionaliseert bestaansonzekerheid. Welke incentive geven we aan werkgevers om fatsoenlijke lonen te betalen, als via allerhande systemen bijbaantjes kunnen aangeboden worden die er maar voor moeten zorgen dat een werknemer rond kan komen. “Een werknemer moet niet zeuren over een loon, er zijn genoeg mogelijkheden om hier en daar wat bij te verdienen.” Of “Je moet niet zeuren om meer werkuren, ga maar wat flexen in de plaats”.

Onze strijd tegen die stelsels is dan ook niet zozeer een strijd tégen, maar een strijd vóór, zoals een van onze secretarissen, Matthieu Marin bij BBTK, het mooi formuleert.⁴ Een strijd voor bestaanszekerheid voor iedereen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor kortgeschoolde werknemers die dag in dag uit hard werken maar daarvoor niet beloond worden met een kwalitatieve en stabiele baan.

⁴ https://www.standaard.be/cnt/dmf20230510_96436118