



Na COVID willen we een omwenteling !

ACV Heropstartplan

Fiche 1: naar volledige werkgelegenheid met kwaliteitsvolle jobs

Op de coronacrisis volgt een werkgelegenheids crisis:

- Met een golf van individuele en collectieve ontslagen.
- Met een dalend arbeidsvolume en een stijgende werkloosheid.
- Met een aanhoudend grote groep werklozen, die vóór de crisis al bijzonder zwak stonden op de arbeidsmarkt en er nog meer verzwakt uitkomen.
- Met het risico op een verdere aftakeling van de kwaliteit van de jobs, door het samenspel van verscherpte concurrentie, verdere aftakeling van de arbeidsbescherming en verzwakt sociaal overleg.
- Niet in het minst omdat het zogenaamde herstelbeleid vooral gericht lijkt op herstel van het profijt i.p.v. herstel van de werkgelegenheid.

Tegelijk heeft de coronacrisis ons geleerd:

- Hoe belangrijk het is over “automatische stabilisatoren” te beschikken die te zware terugval van de werkgelegenheid in crisistijd vermijden.
- Hoe die echter onvoldoende adequaat werken voor het reeds geprecariseerde deel van de arbeidsmarkt; en hoe belangrijk het daarom is sociale bescherming hand in hand te laten gaan met arbeidsbescherming (versus het model van flexicurity).
- Hoe precair zelfs de vaste werknemers staan om hun rechten af te dwingen, in het bijzonder als het sociaal overleg zwak is uitgebouwd of afwezig is.
- Hoe die problematiek bijzonder acuut werd voor de nieuwe superprecariteit: dagcontracten, flexijobs, platformwerk, verenigingswerk, freelancers, nepstages...
- Hoe cruciaal de door de overheid en/of sociale partners aangereikte kaders voor combinatie van arbeid en zorg zijn (van zorgvoorzieningen tot zorgverlof).
- En tegelijk hoe jobs in de zgn. essentiële sectoren eindelijk naar waarde werden geschat en werd erkend dat dit tot nog toe onvoldoende gebeurde.

Centraal in elk beleid tot heropstart moet staan een krachtig werkgelegenheidsbeleid, gericht op kwaliteitsvolle jobs, met daarin zeven looptijnen.

1 Een beleid gericht op volledige werkgelegenheid

De strijd tegen de werkloosheid maakte rond de eeuwwisseling plaats voor de strijd tegen de inactiviteit. In elk werkgelegenheidsbeleid moet de doelstelling van volledige werkgelegenheid, d.w.z. strijd tegen onvrijwillige werkloosheid, opnieuw centraal staan. Als concretisering van het recht op arbeid (art. 23 Grondwet). De Nationale Bank berekende eind 2018 wat dat voor België betekent: het terugdringen van de werkloosheidsgraad tot 2,1% in

Vlaanderen, 2,9% in Wallonië en 5,4% in Brussel. Jobcreatie in non-profit en openbare sector zijn daarbij deel van de oplossing.

2 Herverdeling van de beschikbare arbeid

Dat begint bij het voorkomen van collectieve ontslagen met een verruimd arsenaal aan mogelijkheden: arbeidstijdverkorting, corona tijdskrediet, economische werkloosheid, landingsbanen en andere eindeloopbaanregelingen. En voor wie toch wordt ontslagen een doelmatiger herplaatsingsbeleid vanuit de regio's, te versterken met Europese middelen (omvorming van het Globaliseringsfonds tot een Transitiefonds). Die mogelijkheden moeten na de coronacrisis niet opnieuw worden opgeborgen, maar geborgd blijven tegen dat zich een nieuwe crisis aandient. Tegelijk moet eesterkern volgehouden beleid van arbeidsherverdeling jobs creëren voor wie werkloos is of te weinig uren heeft:

- Strijd tegen de sluipende verlenging van de arbeidsduur (ook via telethuiswerk).
- Een overheidskader dat overleg over lineaire arbeidsduurvermindering met loonbehoud ondersteunt, met een hogere en langduriger RSZ-vermindering.
- Uitgebreidere individuele rechten om doorheen de loopbaan minder te werken of verlof te nemen in functie van individuele en gezinsnoden, met meer garanties voor evenwichtige opname door mannen en vrouwen.
- Met tegelijk hardmaken van het recht voor alle deeltijdsen om meer uren te werken.

3 Versterkte arbeidsbescherming

Onder het mom van relancebeleid wemelt het al aan voorstellen om de arbeidsbescherming verder af te takelen. Met een bijzondere voorliefde voor flexibilisering van arbeidstijden zonder sociaal overleg. Terwijl de crisis eerst en vooral een aansporing moet zijn om de rechten van de werknemers te versterken. Niet in het minst omdat zwakke arbeidsbescherming ook leidt tot zwakke sociale bescherming (zie hoger). Die crisis heeft ons opnieuw de ongelijke behandeling van arbeiders en bedienden onder de neus geduwd: tijd om daar eindelijk een eind aan te stellen.

Meer rechten moet hand in hand gaan met betere handhaving, onder meer door versterking van en betere samenwerking tussen de inspectiediensten (zie ook fiche 3 voor welzijn op het werk).

4 Precarisering moet worden teruggeslagen

Vooraleer te bekijken hoe de sociale bescherming wordt uitgebreid tot preciaire arbeidssituaties moet eerst worden bekeken welke grenzen we trekken aan de precariteit. We zien geen reden om aparte statuten voor digitale platformen en bijklussen te handhaven na het arrest van het Grondwettelijk Hof. Maar dat geldt eveneens voor de flexijobs en de startersjobs. En schijnzelfstandigheid moet resoluut worden bestreden, met een verbeterde Arbeidsrelatiewet. Wat aan precariteit rest moet onderworpen worden aan extra sociale bijdragen (door de verhoogde kosten voor de werkloosheidsverzekering), met extra toeslagen bij superprecariteit (zoals excessief gebruik van dagcontracten). Regularisatie van mensen zonder papieren moet deel zijn van die strijd tegen de precarisering.

5 Levenslang leren

Onder het mom van gedeelte verantwoordelijkheid probeerden werkgevers hun deel van de verantwoordelijkheid voor het levenslang leren af te wentelen op de werknemers. We stellen een rechtenbenadering in de plaats: het recht van werknemers op opleiding ten aanzien van de werkgever, samen met de verdere uitbouw van het recht op opleidingsverlof (tjidskrediet en betaald educatief verlof). Die rechten moeten individueel afdwingbaar worden en omkaderd worden via sociaal overleg. Werkgevers die onvoldoende investeren in opleiding van hun werknemers moeten langere opzegtermijnen respecteren (of hogere verbrekingsvergoedingen betalen).

6 Activering van de werkgevers

Het arbeidsmarktbeleid is te zeer doorgeschoten richting eenzijdige activering van de werknemers. Terwijl de verantwoordelijkheid van werkgevers werd ontzien. Inclusief aanwervings- en doorstromingsbeleid, meewerken aan integratietrajecten, kwaliteit van de loopbanen en de jobs garanderen,.. zijn minstens even belangrijk. De “Black Lives Matter” beweging is een nieuw momentum voor een radicale strijd tegen racisme en discriminatie.

7 Basisbanen via de sociale economie

Voor personen die ver af staan van de arbeidsmarkt moet het recht op arbeid (zie 1.) worden gerealiseerd door sterke investeringen in de sociale economie, met maatwerk voor de diverse doelgroepen. Het recht op een basisbaan voor die groep moet het sluitstuk zijn van elk beleid gericht op volledige werkgelegenheid. Het komt neer op een jobgarantie in zuivere zin: niet verwaterd, zoals op Europees vlak, tot een recht op eender welk traject; maar een individueel recht op een volwaardige job, die ook volle rechten geeft in de sociale zekerheid.

8 Weg met de loonnorm

Het werkgelegenheidsbeleid is niet los te bekijken van de onderhandelingsvrijheid inzake de loonvorming. Of het nu is om uit de neerwaartse spiraal te treden van de loonkostconcurrentie, die de vraag fnuikt, of om ruimte te creëren voor arbeidsduurvermindering met loonbehoud. Het Transitiecongres van het ACV was duidelijk: de Loonnormwet moet weg (cf. visienota). En dat is zeker nodig willen we recht doen aan de onderbetaalde en/of overwerkte werknemers in de essentiële sectoren.