

Meer en flexibeler werken, dat is waar de Arizona-coalitie voor gaat. Zo willen ze onder meer naar een versoepeling van de arbeidsduur, meer nachtwerk en een uitbreiding van het systeem van flexi-jobs. Het risico van verdringing van normale tewerkstelling wordt zo erg groot. Met gevolgen voor de gezondheid van werknemers en een ernstige ondergraving van onze sociale zekerheid.

STEEDS FLEXIBELER WERKEN?

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Josefien Tondeleir

'Veel collega's hebben er al de brui aan gegeven.'

Mieke Devogelaere is al 25 jaar zorgkundige in het WZC Waregem.

“Flexibel werken is niet meer zo evident in de zorgsector. Ik wilde tot dit jaar voltijds werken, maar in 2019 werd mijn zoon zwaar ziek. Ik ging met hem naar de spoed, de 48 uur daarop waren cruciaal om te overleven. Ik had bijna 100 overuren staan, maar belde voor alle zekerheid toch naar mijn werkgever. Het antwoord was ontluisterend: ik was onwettig afwezig omdat ik zelf niet ziek was. Van een goede work-lifebalans is gewoon geen sprake.”

VOORTBESTAAN OUDERENZORG

“Mijn zoon is nog maanden ziek geweest en er gelukkig weer bovenop gekomen. Het heeft me doen inzien dat er nog een leven is buiten het werk. Jammer dat daar geen rekening mee gehouden wordt. De personeelstekorten zorgen ervoor dat we niet de zorg kunnen bieden die mensen nodig hebben. In veel

“Het zijn vooral de onregelmatige uren die het zwaar maken. Maar ik wil ‘mijn ouderen’ niet achterlaten. We wisten al zo lang dat we tussen 2020 en 2026 met een enorme uitstroom van zorgkundigen geconfronteerd zouden worden. Helaas zijn er te weinig maatregelen genomen om de instroom te bevorderen en een vervroegde uitstroom tegen te gaan.”

PLICHTSGEVOEL BOVEN ALLES

“Op elke afdeling zijn er tekorten. En de jonge mensen die we hebben, zijn ook mondiger en geven direct aan wat wel of niet voor hen past. Dat betekent dat andere collega's zich dan moeten aanpassen. Het is een andere mindset. Wij, de oudere collega's, doen onze job graag, waren blij dat we werk hadden. Mijn plichtsgevoel gaat boven alles. Net daarom is het zo jammer dat de zorg voor de zorgenden ontbreekt. Dat ligt voor alle duidelijkheid niet aan mijn werkgever of aan mijn collega's. Wel aan het feit dat voor het politiek niveau de zorg geen prioriteit is.”

INVESTEER IN EEN DEGELIJK STATUUT

“Wat er zou moeten gebeuren om de problemen op te lossen? Ik ben voorstander van het systeem dat in de Scandinavische landen wordt toegepast. Een fulltime job telt daar minder uren dan hier. Ik zou liever terugkeren naar het werken met een eigen team. Daarmee bedoel ik investeren in eigen personeel met een degelijk statuut. En niet in interimjobs, flexi-jobs en allerlei tijdelijke projecten. Zorg ervoor dat de instellingen weer beschikken over vast personeel. Creëer een aangename werkomgeving met aandacht voor de noden van het personeel en geef ze de flexibiliteit die nodig is om het vol te houden. Wat meer verlof zou helpen. Niet enkel ADV-dagen vanaf 45 jaar maar ook bijkomend verlof voor de jongere werknemers.”

EN WAT DAN MET ONZE WORK-LIFEBALANS?

andere sectoren kan je makkelijker je werk met je gezinsleven combineren. Heel wat collega's hebben er de brui aan gegeven of zijn naar de thuiszorg gegaan om daar volgens uren te werken die ze zelf willen. Andere collega's besloten om als interim of als zelfstandige te werken, zodat ze hun eigen werkschema kunnen bepalen. Ik vind dat heel jammer, want die evolutie ondergraaft de werking en het voortbestaan van de ouderenzorg.”



Tilly Hylebos is jurist bij ACV Openbare Diensten. Hoe kijkt zij naar de invoering van meer flexibiliteit binnen de openbare sector?

“De invoering van meer flexibele werkregimes, zoals interimcontracten van onbepaalde duur, 45-urige werkweken en het afschaffen van premies zoals de nachtpremie, heeft een aanzienlijke impact op de openbare diensten. Op zich biedt het werknemers de mogelijkheid om hun werktijden beter af te stemmen op hun privéleven, wat kan leiden tot een hogere werktevredenheid en minder stress. Dit is vooral belangrijk in sectoren waar de werkdruk hoog is, zoals bijvoorbeeld in de zorg en het onderwijs. Door flexibele uren kunnen werknemers ook beter inspelen op piekmomenten in het werk, wat de efficiëntie kan verhogen.”

“Maar net daar knelt dan ook weer het schoentje. Het plannen van diensten wordt complexer wanneer medewerkers op wisselende tijdstippen werken. Men kan ook minder inspelen op onverwachte pieken in de dienstverlening. Dat zien we ook bij het stijgende aantal consultants. Zij bieden flexibiliteit omdat ze vaak voor korte periodes worden ingezet om specifieke projecten of taken uit te voeren. Hierdoor kunnen openbare diensten snel inspelen op tijdelijke behoeften zonder langdurige aanwervingsprocedures. Dit maakt het mogelijk om expertise binnen te halen die intern niet altijd beschikbaar is, wat de kwaliteit van bepaalde projecten kan verhogen. Maar dat impliceert tegelijk dat de specifieke kennis ook meteen weer verdwijnt na afloop van het project.”

“Het maximaliseren van de flexibiliteit ondergraaft de mogelijkheden en zekerheden van statutaire tewerkstelling. Mogelijkheden die voor de werkgever, het bestuur, zelfs voordeliger kunnen zijn dan contractuele tewerkstelling. Een bestuur heeft immers de mogelijkheid om veel flexibeler om te springen met een statutair personeelslid, waarvan de functie op basis van het beginsel van de veranderlijkheid gewijzigd kan worden. Dat is niet mogelijk bij een contractueel personeelslid.”

FLEXIBEL WERKEN



WAT WIL DE REGERING?

1

Afschaffing verplichting minstens 1/3 voltijds uurrooster.

2

Afschaffing verbod op nachtwerk en sluitingsdagen en een versoepeling van de openingsuren van winkels.

3

Flexi-jobs krijgen vrije baan en dat heeft deze nadelen:

- Voor voltijdse werknemers wordt het verbod op flexi-jobtewerkstelling, in een onderneming die verbonden of gelinkt is aan de normale werkgever, opgeheven.
- Flexi-tewerkstelling wordt quasi onbeperkt toegelaten en aangemoedigd. Het risico op verdringing van normale tewerkstelling wordt hoger. Flexi-jobbers bouwen normale sociale rechten op, maar er worden op die tewerkstelling geen belastingen en slechts 28% (werkgevers-) bijdragen betaald.
- Men veroorzaakt een steeds groter gat in de sociale zekerheid. Eén dat men binnen enkele jaren zal moeten dempen met nieuwe besparingen (minder rechten) in de sociale zekerheid, dus andermaal op de nek van de werknemers.

4

Studentenarbeid optrekken naar 650 uur.

5

Nieuwe regeling overuren.

STUDENTEN- EN FLEXI-JOBS SLAAN GAT VAN 1,5 MILJARD IN SOCIALE ZEKERHEID

Vorig jaar liep de sociale zekerheid maar liefst 664 miljoen euro mis door de lagere bijdragen door flexi-jobs en jobstudenten. Dat becijferde ACV Voeding en Diensten, ACV Puls en CNE. Tegen het einde van de regeerperiode in 2029 kan dat bedrag oplopen tot maar liefst 1,5 miljard euro per jaar, zo berichtte het ACV-ledenblad Visie onlangs.

Ter vergelijking: in 2029 verwacht de regering dat het strenge activeringsbeleid van langdurig zieken minder dan 500 miljoen zal opbrengen en de pensioenhervorming slechts 2,4 miljard.

De helft daarvan zou dus al gedekt worden als de bijdragen van jobstudenten en flexi-jobbers gelijkgetrokken worden met die van gewone werknemers. De regering steekt dus zelf het vuur aan dat ze beweert te willen doven.

WANNEER DESTANDAARDISERING VAN JOBS DE STANDAARD WORDT

Maarten Hermans doet onderzoek naar arbeidskwaliteit aan de Vrije Universiteit Brussel én is expert welzijn op het werk voor ACV Nationaal. We vroegen hem of er positieve aspecten zijn aan de geplande Arizonamaatregelen rond arbeidsflexibilisering.



Maarten Hermans: “De term ‘flexibilisering’ is misleidend. Ik zou het eerder deregulering willen noemen. Ik zie geen positieve maatregelen. Niet op het vlak van arbeidsvoorwaarden, niet op dat van welzijn op het werk. Ook op andere domeinen is er geen reden tot juichen. Zeker niet wat betreft de duurzaamheid van onze sociale zekerheid. Wanneer er arbeid gecreëerd wordt die minder bijdraagt aan de sociale zekerheid dan wordt de financiering van het systeem uitgehold.”

De paradox is dat men bezuinigt en tegelijk het gat groter maakt.

“Er zitten wel meer paradoxen in de begroting met heel veel verhoogde terugverdieneffecten. Men rekent op 7 tot 8 miljard euro door een hogere tewerkstelling. De logica van de regering is dat deze ‘flexibilisering’ budgettair voordelig zou zijn. De regering rekent zich rijk en de algemene tewerkstellingseffecten zijn twijfelachtig te noemen. Het is vooral het weinig realistische aantal nieuwe jobs dat men op korte termijn voorspelt. ACV verwacht dan ook dat bij iedere begrotingscontrole de maatregelen aangescherpt zullen worden omdat de plannen het budgettair niet zullen halen.”

Voor werkgevers is dit een geschenk uit de hemel.

“Met deze regering zien we maatregelen die worden overgenomen uit bepaalde werkgevers-memoranda, terwijl ze lijnrecht ingaan tegen de regeringsdoelstellingen. Bijvoorbeeld toelaten dat zieke werknemers sneller een ontslag medische overmacht kunnen krijgen, botst met de regeringsambities voor meer langdurig zieken aan het werk en minder sociale zekerheidsuitgaven. Maar dat lijkt dan geen bezwaar.”

Meer mensen aan het werk is toch niet hetzelfde als meer jobs.

“Ze willen alleszins minder mensen met een uitkering door hen te pushen naar de arbeidsmarkt. Maar als je mensen in de richting duwt van laag kwalitatieve jobs, vallen ze daar vaak even snel weer uit. Je ziet dat heel goed in de dienstenchequesector waar disproportioneel veel vrouwen met weinig arbeidsmarktkansen werken. Zij hebben 35 keer zoveel kans om uit te vallen met een spier- of skeletaandoening. Daardoor verschuif je gewoon de uitgaven van de werkloosheid naar die van de arbeidsongeschiktheid. Bovendien worden allerlei niet-standaard tewerkstellingsvormen zoals studentenarbeid, flexi-jobs en uitzendwerk verder gepromoot. Vooral op vraag van de werkgevers om aan een snelle en goedkope inzetbaarheid tegemoet te komen. Het aanmoedigen van flexi-jobs is ook paradoxaal omdat je mensen die al een job hebben stimuleert om bij te verdienen. Deze soort versnipperde jobs zouden beter gecombineerd worden tot een voltijdse job met een degelijk contract voor een werkloze.

Dat niet-standaard arbeidsvormen vooral fiscaal worden aangemoedigd is bijzonder problematisch en doet zelfs minder progressieve economen de wenkbrauwen fronsen. Als je studentenarbeid en flexi-jobs fiscaal aantrekkelijk maakt, dan nemen bedrijven geen keuzes meer op basis van productiviteit of efficiëntie. Zo verstoren ze de arbeidsmarkt.”

Productiviteit is het nieuwe toverwoord

Militant Michael Massot is buschauffeur bij de stelplaats van Lanaken. Hij merkt een toenemende flexibilisering op bij De Lijn. Vooral op het vlak van uurroosters en de inzet van onderaannemers.



“Ik zit momenteel in een vast werkrooster, maar heb lange tijd als reserve- of pas aangeworven chauffeur met een PWR (persoonlijk werkrooster) gereden. PWR'ers moeten elke maand zelf inplannen. En elk half jaar worden die rollen weer volledig omgegooid met andere diensten en andere uren als gevolg.”

“Sinds het openbardienstencontract tussen de Vlaamse Regering en De Lijn zijn er enorme verschuivingen gebeurd. Er dreigden ontslagen voor Limburgse chauffeurs, maar door druk van de vakorganisaties konden de chauffeurs hun job behouden. Omdat er weinig diensten zijn, weten collega's vaak maar een dag op voorhand wanneer ze moeten werken.”

DAT KLINT COMPLEX EN BIZAR.

“Dat is ook zo! Dit komt omdat de regering gekozen heeft om het openbaar vervoer volledig te reorganiseren. Ook de onderfinanciering van de afgelopen legislaturen begint zijn tol te eisen. Dit heeft allemaal gevolgen voor het personeel en de druk neemt alleen maar toe. Productiviteit is het nieuwe toverwoord zonder rekening te houden met de noden van chauffeurs en techniekers.”

WELKE NADELEN HEEFT ZO'N FLEXIBEL PLANNINGSSCHEMA?

“Die zijn vooral privé. Het welzijn van de chauffeurs komt in het gedrang omdat ze in het PWR-systeem niets vooruit kunnen plannen. De enige zekerheid die ze hebben is dat er tussen een late en een volgende dienst minimaal 8 uur moet zitten. Maar ook op mentaal vlak is het enorm zwaar met iedere dag een verschillend werkrooster. Zeker op latere leeftijd is dit moordend. Er zijn al chauffeurs vertrokken en je merkt soms dat de sfeer beneden peil is.”





Flexibiliteit er bijnemen maar met impact op privéleven

Jeroen Lescrauwaet is militant voor
ACV Openbare Diensten en economisch
controleur bij de FOD Economie. Hij
werkt met een flexibel uurrooster.

“Het is eigen aan mijn job dat er inspecties kunnen plaatsvinden buiten de kantooruren. Als je wilt vaststellen of een winkel de openings- en sluitingsuren respecteert, dan kan je dat alleen maar te weten komen buiten de normale uren. Hetzelfde bij controles op sluikwerk en niet-inschrijving bij de Kruispuntbank van Ondernemingen. Dat betekent dat ik soms in het weekend werk, om bijvoorbeeld een dj te controleren. Ook wanneer je mensen thuis wilt aantreffen die namaakgoederen verkopen, dan doe je dat het beste op uren waarvan je bijna zeker bent dat ze thuis zijn.

’s Morgens vroeg of ’s avonds laat dus. Veel collega’s zijn tevreden over de compensatie die daartegenover staat. Voor een zaterdag krijg je 1,5 uur voor een gewerkt uur en voor een zondag twee uur. Het gebeurt ook niet elke week en je bent niet verplicht het te doen, controles buiten de uren zijn op vrijwillige basis. Maar als je je job goed wilt doen, dan moet je die flexibiliteit er wel bijnemen. Natuurlijk heeft werken in een weekend wel impact op het privéleven. Het zijn net die momenten die je met je gezin wil doorbrengen.” 🍷



Hoe ervaar jij de
kwaliteit van je job?
Vul tot 15 juli onze
enquête in!

