

'Wat heel veel mensen niet beseffen is dat een flexi-job geen zeker contract is. Je bouwt er vrij beperkte rechten mee op.'

Maarten Gerard

TEKST
Caroline Vanpoucke

FOTO
ACV/James Arthur

Maarten Gerard

Als je na een verbrokkelde loopbaan de eindmeet haalt, word je nog eens gestraft

"Veel van de maatregelen die de regering genomen heeft, zijn nu al problematisch, maar hun echte impact zal pas over tientallen jaren voelbaar zijn. Dan zullen we de volle gevolgen ondervinden van het ontbreken van opgebouwde rechten in allerlei systemen. We gaan dan merken dat bepaalde groepen nooit echt een eerlijke kans hebben gekregen." Maarten Gerard (diensthoofd van de studiedienst van ACV) fileert het tewerkstellingsbeleid van de Arizonaregering. En hij doet een oproep voor de loopbaanmars op 14 oktober. Want het moet anders!

Premier Bart De Wever noemde de beperking van de werkloosheid in de tijd zijn 'koninginnenstuk'. Het zal geld besparen, helpt mensen activeren, plus: zo'n systeem bestaat nergens ...

De regering focust op het beperken van de duur van de werkloosheidsuitkering, als een manier om mensen sneller aan het werk te krijgen. Maar de argumenten die daarvoor worden aangehaald – zoals het "unieke karakter" van ons systeem of het idee dat een langere uitkeringsperiode niet activerend zou zijn – zijn hol. De echte vraag is: hoeveel mensen zitten in onze werkloosheids- en bijstandssystemen, en welke kansen krijgen zij om opnieuw aan de slag te gaan?

In andere landen is de uitkeringsduur inderdaad beperkt, maar daar bestaan ook uitgebreide bijstandssystemen. Ook daar zitten grote groepen mensen in langdurige werkloosheid. Het verschil zit vooral in de bege-

leiding: hoe help je mensen effectief richting werk? En daar wringt het schoentje. Het regeerakkoord biedt weinig houvast of concrete plannen om die begeleiding te versterken. Langdurig werkzoekenden vormen een diverse groep met veel obstakels. Ze zijn vaker laaggeschoold, hebben vaker een arbeidsbeperking, en kampen soms met sociale problemen, zaken die niet altijd onder gezondheidsproblemen vallen, maar er wel mee samenhangen. Daarnaast is er ook een grote groep oudere werkzoekenden. Er is geen duidelijk kader: hoe willen we deze mensen ondersteunen? Hoe willen we hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten?

De focus ligt nu vooral op de aanbodzijde: mensen moeten beschikbaar zijn voor werk. Maar er wordt nauwelijks gekeken naar de vraagzijde: wat vragen werkgevers eigenlijk? En in hoeverre zijn zij bereid om mensen met een kwetsbaar profiel een kans te geven?

>>

» **Oproepcontracten, flexi-jobs in alle sectoren, geen zekerheid meer over hoeveel uren én wanneer je moet werken. Daar gaat het naartoe?**

Ja, er worden steeds meer manieren gezocht om arbeidsovereenkomsten flexibeler te maken. Een voorbeeld daarvan is het afschaffen van de minimale arbeidsduur. In theorie zou een contract van één uur per week al volledig wettelijk zijn. Daarnaast is er het principe van annualisering, waarbij de totale arbeidsduur over een jaar wordt bekeken. Binnen dat jaar kan er dan geschoven worden met werkuren. Dat klinkt als een goede opstap voor mensen die nog niet voltijds kunnen werken, maar het zorgt tegelijk voor een versnippering van de tewerkstelling. Want zulke kleine jobs zijn zelden voldoende om van te leven, laat staan om sociale rechten op te bouwen. Wie in die situatie terechtkomt, geraakt moeilijk nog uit die kwetsbare positie. Denk bijvoorbeeld aan de werkloosheidsuitkering: je moet 312 dagen gewerkt hebben om daar recht op te hebben. Met contracten van slechts enkele uren per week, hoe raak je daar ooit aan?

De regel is: één jaar werken geeft recht op één - niet twee - jaar werkloosheidsuitkering. In het onderwijs zie je meteen het probleem. Een jonge leerkracht die één schooljaar werkt, komt vaak niet aan genoeg gewerkte dagen en bouwt dus geen recht op werkloos-

heidsuitkering op. Misschien komt hij of zij wel in aanmerking voor een inschakelingsuitkering, afhankelijk van de situatie, maar ook die is beperkt tot maximaal één jaar. Hetzelfde geldt voor busbegeleiders of mensen die enkel middagshiften doen in de opvang. Hoeveel uren werken zij effectief? En hoeveel sociale rechten bouwen ze daarmee op? Dat blijft vaak beperkt, afhankelijk van hoe het berekend wordt. En wat blijft er dan nog over op het einde van de rit? Voor velen is dat bijzonder weinig.

Voor wie start met kleine of tijdelijke contracten, zoals vervangingscontracten, is de situatie nog moeilijker. Zij bouwen onvoldoende rechten op om aanspraak te maken op werkloosheid of zelfs pensioen. Voor het pensioen ligt de lat op 156 dagen per jaar, maar wat met het eerste loopbaanjaar? Daarover is nog veel discussie.

Kortom: aan de ene kant wordt het makkelijker gemaakt om met kleine deeltijdse contracten te starten, zogezegd als instap. Maar aan de andere kant worden de voorwaarden om sociale rechten op te bouwen strenger. Je moet meer en langer gewerkt hebben om toegang te krijgen. Dat is alleen logisch als je ervan uitgaat dat die korte contracten snel leiden tot een vaste job. Maar in de praktijk is dat vaak niet het geval.

Je zal maar een jonge starter zijn vandaag ...! Je raakt moeilijker voltijds aan de slag, moet concurreren met flexi-jobbers. Of zelf deeltijds werk en een flexi-job combineren.

Vanuit het individuele perspectief lijkt een flexi-job een vrijblijvende welkome aanvulling voor sommigen, een zeer bewuste en noodzakelijke aanvulling voor anderen, maar vanuit een globaal perspectief zit je natuurlijk met een situatie dat dit verdringingseffecten veroorzaakt. We zien dat in de horeca, waar ondertussen een aanzienlijk volume flexijobs zijn. Het zet mensen aan om minder te werken in de jobs die we nodig hebben, zoals de zorg en het onderwijs, om dan op andere plaatsen jobs in te nemen waar anderen – vaak laag opgeleiden – geen kansen meer krijgen. De regering ondergraaft de arbeidsmarkt als geheel. Het is absurd dat het fiscaal voordeliger is om vier vijfde te werken in combinatie met een flexi-job dan voltijds te gaan werken. Door deeltijds te werken kom je vaak in een lagere belastingschaal terecht, terwijl flexi-inkomsten amper belast worden. Dat ondermijnt de voltijdse tewerkstelling. Wat heel veel mensen niet beseffen is dat een flexi-job geen zeker contract is. Je bouwt daar vrij beperkte rechten mee op voor werkloosheid en pensioen. Flexi-jobs zijn geen stabiele langdurige contracten. Als mensen daarop rekenen voor een vorm van vast inkomen, dan wordt dat een groot probleem. Weet dat één jaar van kleine contracten zonder een volwaardig contract kan maken dat je niet aan een loopbaanjaar komt en dat je dat niet meer inhaalt.

Dat is nefast, want we hebben ondertussen meer loopbaan jaren nodig voor een hopelijk volwaardig pensioen.

Wat zegt de regering eigenlijk? Werk meer, doe overuren, combineer dat met flexi-jobs. Maar waar ligt de grens? Er wordt steeds meer arbeidsvolume en werktijd afgewenteld op de mensen die al aan het werk zijn. Zonder voor hen te voorzien in een meer werkbaar kader, integendeel. De echte vraag is: hoe krijg je de andere groep aan het werk? Voor veel ondersteunende functies in het onderwijs is het niet evident om met flexi-jobs te werken, tenzij je gepensioneerd inzet. En dat brengt ons bij een fundamentele tegen-

strijdigheid in het beleid. Enerzijds moeten we langer werken, anderzijds wordt het fiscaal aantrekkelijk gemaakt om zo vroeg mogelijk te stoppen en daarna onbeperkt bij te verdienen als gepensioneerde.

Tegelijkertijd wordt de toegang tot de arbeidsmarkt via volwaardige contracten moeilijker gemaakt voor starters en kwetsbare groepen. Dat belemmert niet alleen hun sociale rechten, maar ook de opbouw van een volwaardig pensioen. Ondertussen wordt er steeds meer druk gelegd op wie al werkt, met het risico op uitval door overbelasting. Het gevolg? Loopbanen worden verbrokkeld, mensen vallen uit, bouwen onvoldoende rechten op. En wie uiteindelijk de eindmeet haalt, wordt dubbel gestraft. Onze kernboodschap als vakbond is duidelijk: het gaat ons om de loopbaan vóór het pensioen. Je pensioen is de eerlijke verlenging van die loopbaan. Het is cruciaal dat jonge werknemers deze boodschap meekrijgen.

'Het moet anders, werknemers verdienen respect'. Dat is het motto van de loopbaanmars op 14 oktober. Helpt ons weerwerk?

We zitten volop in onderhandelingen. We blijven het perspectief van een werkbare loopbaan voor iedereen naar voor schuiven. Hoe kunnen we de kansen op de arbeidsmarkt garanderen voor iedereen? Hoe kunnen we een strikter antidiscriminatiebeleid voeren? Hoe zorgen we ervoor dat er voldoende opleidingskansen zijn? Hoe responsabiliseer je werkgevers? Laat de ondersteuning van werkgevers afhangen van de mate waarin zij moeite doen om inclusieve werkgevers te zijn. Maak het mogelijk om pauzes in te lassen om langer te kunnen werken en te blijven werken. Er zijn zeker mogelijkheden om er wel een evenwichtig verhaal van te maken. Hetzelfde geldt voor de arbeidskansen van veel mensen die niet aan het werk zijn. Er is nog een lange weg te gaan.

Het moet anders!

Het is duidelijk. Arizona zal blijven kiezen voor langer en harder werken, minder pensioen, meer flexibiliteit, straffen en uitsluiten. De impact van het pakket aan asociale besparingsmaatregelen is enorm. Of je nu werknemer, jobstudent, werkzoekende of gepensioneerde bent ... iedereen zal geconfronteerd worden met de asociale en vergaande besparings- en flexibiliseringsmaatregelen. Want ook onze sociale zekerheid wordt stelselmatig uitgekleeft én onze openbare diensten kapot bespaard. En de rijksten? Die ontspringen de dans. Het moet anders!

Kom op 14 oktober naar de Loopbaanmars in Brussel. We moeten massaal onze stem laten horen voor evenwichtige loopbanen, een rechtvaardig pensioen, werkzekerheid, solidariteit en respect!

#werknemersverdienen-respect

Binnenkort vind je alles over de Loopbaanmars op www.cov.be. Als je deelneemt heb je recht op een stakersvergoeding. Je zal die online kunnen aanvragen.

LOOPBAANMARS 14 OKTOBER

