

Flexijobs bij de lokale besturen: een vergiftigd geschenk

Nieuws vrijdag 5 januari 2024

Gezien de steeds uitgebreidere wettelijke mogelijkheden en de vragen die wij ontvangen vanuit de lokale besturen, is het wenselijk stil te staan bij de flexijobs. Het gegeven kent voor- en tegenstanders en roept sowieso veel vragen op. Hoe gaan we er syndicaal mee om en welk standpunt nemen we in tijdens onderhandelingen? De introductie van flexijobs kan immers verstrekken gevolgen hebben. Wij zijn alvast geen voorstander. Waarom?

Verhoging van de werkdruk

Flexijobs zijn volgens de voorstanders ervan een wondermiddel om de tekorten op de werkvloer op te vangen. Dat argument hoor je ook steeds vanuit werkgeverszijde. Een flexijobber kan immers elders waar er tekorten zijn bijwerken en dus bijverdienen, bovenop de vaste vier-vijfde of voltijdse job. Wij zien dit echter niet als een structurele oplossing voor de tekorten op de werkvloer. Volgens ons wordt hiermee wederom een doos van Pandora geopend, net zoals bij uitzendarbeid en de verplichte gemeenschapsdienst.

In tegenstelling tot wat de voorstanders beweren, verhogen flexijobs de werkdruk. Immers, de flexijobber heeft totaal geen binding met de werking en de organisatie, waardoor de reguliere werknemers dit gebrek aan kennis en ervaring zullen moeten compenseren. De risico's wegen extra zwaar door binnen een overheid, zeker in een zorgcontext, waar continuïteit en kwaliteit zeer centraal moeten staan. Ook is er een hoog no-show-risico zoals bij de uitzendarbeid.

Afbraak kwalitatieve tewerkstelling

De maatregel zal het tekort aan arbeidskrachten - zeker voor jobs die gekwalificeerd personeel vereisen - niet oplossen. Hij zal daarentegen de concurrentie tussen flexi-jobbers, werkzoekenden en deeltijdse werknemers (die hun werkuren willen verhogen) vergroten. Dit systeem ondermijnt aldus reguliere contracten. Meer gebruik van flexijobs betekent ook het verdringen van stabiele en duurzame arbeid in de sector.

Ook vormen flexijobs een belemmering van het gelijkheidsbeginsel omdat er een ander fiscaal regime voor bestaat: twee werknemers in dezelfde functie binnen hetzelfde bestuur kunnen dus verschillende salarissen ontvangen. Bovendien biedt het systeem geen garantie op werk.

Flexijobs zetten een bijkomende druk op de reguliere job van de persoon in kwestie. Iemand die voltijds werkt en bijkomend een baantje uitoefent, onderwerpt zichzelf aan een verlenging van de wekelijkse arbeidsduur. Gezond is dat alleszins niet. Ook houdt dit risico's in voor de veiligheid op de werkvloer. En ook: weg evenwicht werk-privé en het recht op de-connectie.

Flexijobs zorgen voorts voor een inhoudelijke uitholling van de functies en de beroepen, zeker als het gaat over functies die kwalificaties en diploma's vereisen. Hoe zal er omgegaan worden met diplomavooraanwaarden en selecties? Welk statuut zal op deze mensen van toepassing zijn? Veel vragen, weinig antwoorden...

Werkgever wint, sociale zekerheid verliest

Met flexijobbers kan de werkgever serieus besparen op zijn personeelskosten omdat hij minder regulier personeel moet aanwerven, dat duurder is. De werkgever betaalt voor een flexijobber enkel een patronale bijdrage van 28 procent. Dat wil zeggen: geen gewone sociale zekerheidsbijdragen of bedrijfsvoorheffing. Bovendien moet de werknemer op het flexiloon geen werknemersbijdragen of bedrijfsvoorheffing betalen. Het zijn dumpingjobs waarop amper sociale zekerheid wordt betaald. Deze uitbreiding kost de sociale zekerheid veel geld omdat flexijobs sociale rechten doen verkrijgen zonder daarvoor zelf sociale bijdragen te betalen. Zoals bij pensioenrechten bijvoorbeeld. Het ABVV schat de kosten hiervoor nu al op ongeveer 50 miljoen euro per jaar aan directe inkomsten, een bedrag dat zal stijgen. Overigens vormen ze helemaal geen oplossing voor werklozen, want een flexijob is voor hen niet toegankelijk.

Dan hebben we het nog niet gehad over de gepensioneerden. Een bijkomend pervers gegeven ten aanzien van (toekomstig) gepensioneerden flexijobbers is dat men op deze wijze de legitimiteit creëert om ons pensioen laag te houden en verder af te bouwen. Immers, je moet niet klagen, je kan een flexijob nemen... Dit past perfect in de neoliberale strategie die ons harder, langer en voor minder wil laten werken.

Kinderopvang en zorg

Er zijn dus heel veel redenen om geen flexijobs toe te laten. Dit geldt dubbel en dik in de zorg of de kinderopvang. De argumenten over continuïteit en kwaliteit wegen hier nog veel zwaarder door. De zorginstellingen zijn geen duivenkoten. Wij zijn erover bezorgd dat sommige mensen zullen puzzelen met hun tewerkstellingsbreuk of bijkomende opdrachten zullen uitvoeren bovenop hun reeds (zware) reguliere functie. Voor de kinderen is het vanuit pedagogisch oogpunt ronduit schadelijk om blootgesteld te worden aan een te groot aantal begeleiders. Het is onze vrees dat een flexijobber ook de beste shifts of uren voor zich zal opeisen, ten koste van het vast personeel dat met de minder aantrekkelijke uren zal overblijven. Dit is niet goed voor de onderlinge verstandhouding en komt de samenwerking en de kwaliteit van de dienstverlening niet ten goede.

Individueel lokmiddel

We begrijpen dat voor individuele werknemers het idee van een flexijob aanlokkelijk klinkt. Zeker in tijden waar o.a. de voedsel- en energiekosten de pan uitswingen, is elk bijkomend inkomen niet alleen mooi meegenomen maar zelfs noodzakelijk. De vraag is: waar stopt dit? De flexijob is een contraproductieve remedie tegen de constante verarming die de samenleving reeds enkele decennia ondergaat en pakt de oorzaken niet aan. De oorzaken liggen in een algehele en langdurige loonmatigingspolitiek waardoor de reële inkomens alleen maar dalen, ondanks ons indexmechanisme. Wij passen voor het Angelsaksische model van de 'vrijheid' om te veel en te hard te werken en tegelijk niet te kunnen rondkomen.

Wij willen een samenleving waarin de collectieve belangen van werknemers voorop staan, met normale en gezonde werkomstandigheden, een goede verloning, zonder nepstatuten en met een sterke sociale zekerheid. Altijd maakt collectieve belangenbehartiging de individuele werknemer veel sterker.

Conclusie

De ACOD gaat principieel niet akkoord gaan met het gebruik van flexijobs bij de lokale besturen. Dit geldt

zeker voor de beroepen in een zorgcontext.

Het gebruik van flexijobs kan voor ons enkel worden toegestaan als hier op voorhand een onderhandeld kader voor wordt afgesproken met de vakbonden. Wij zullen strikte voorwaarden stellen voor welke jobs in aanmerking komen en hoeveel plaatsen worden opengesteld. Het aantal flexijobs dat een lokaal bestuur aanbiedt, dient beperkt te zijn. Elke aanstelling moet gemotiveerd worden ten aanzien van de vakbonden. Ook moet er duidelijkheid zijn over selectie en statuut. Ten slotte vragen we een rapportage naar analogie met de uitzendarbeid.

Frank Hoste