

Flexibilisering als stapsteen naar werk- en inkomenszekerheid

Luk De Bock

Flexibilisering is een van de toverwoorden voor de uitbouw van de Europese economieën. Door de tewerkstelling te flexibiliseren, beogen de werkgevers een betere dynamiek en *dito* concurrentie: 'contractuele flexibiliteit' (van arbeidscontracten) en 'arbeidstijdflexibiliteit'. Ook in onze Belgische ondernemingen is deze druk steeds meer voelbaar. De moeilijkheid om een interprofessioneel akkoord af te sluiten is hierbij illustratief.

De regering kon de werkgevers over de brug halen door ploegenarbeid en overuren goedkoper te maken. De poging van werkgevers om overuren te onttrekken aan het toezicht van vakbonden konden de onderhandelaars gelukkig afblokken. Werkgeversorganisaties, ondermeer Agoria, laten geen kans onbenut om de flexibiliteit op de agenda te plaatsen.

- Is er een gebrek aan contractuele flexibiliteit?
- Is er een tekort aan arbeidstijdflexibiliteit?
- Is er uitzicht op een win-win situatie?

Over deze drie vragen heb ik het in dit artikel. Deze bijdrage is er een uit de praktijk, gebaseerd op en vertrekkend van een steekproef bij twaalf metaalbedrijven in Mechelen. Het gaat - zoals gezegd - om een steekproef; de cijfers mogen dan ook niet bekeken worden als grondig studiemateriaal.

Genoemde twaalf ondernemingen zijn: Alstom, Crosby Europe, Continental Teves, Corus Aluminium, DDH-Packing, Pauwels Trafo, Van Hool, Baltimore, Inofer, Disteel Cold, DME Belgium, Reynaers Aluminium.

IS ER EEN GEBREK AAN CONTRACTUELE FLEXIBILITEIT?

Tabel 1 (zie volgende bladzijde) geeft een beeld van de werknemersstatuten in de in de steekproef betrokken bedrijven.

Laten we vooreerst stilstaan bij de daling van de tewerkstelling: 6,65% bij de arbeiders. De uitstoot van arbeidskrachten is de meest tragische vorm van arbeidsflexibiliteit en heeft drie uitgesproken redenen:

- minimumbezetting van werknemers met 'vaste' contracten;
- stijging van de productiviteit, of met minder werknemers méér produceren;
- outsourcing en delocalisering.



Luk De Bock is secretaris ACV-Metaal in Mechelen.

Tabel 1.

Arbeidscontracten in de bedrijven	2004	1999	Verschil 1999-2004
Soort	Aantal	Aantal	Aantal
Arbeiders	5.775	6.159	(348) 6,65%
Bedienden	1.618	1.659	(24) 2,53%
Interim-arbeiders	200		
Tijdelijke arbeiders	259		

(*) De verdere gegevens hebben enkel betrekking op de arbeiders.

Verder vind je in tabel 1 een overzicht van tijdelijke contracten en interims. Vrij vertaald: werknemers die men nodig heeft als er werk is en (on)feestelijk bedankt worden als er minder werk is. Getoetst aan het aantal arbeiders zijn er 200 (3,46%) met een interim-contract en 259 (4,48%) met een contract van bepaalde duur. Bijgevolg is 7,94% van de arbeiders aan het werk met een tijdelijk contract. Gezien wij geen cijfergegevens van 1999 hadden, konden wij geen vergelijkingen maken. Vaststelling is wel dat het aantrekken van de economie meetbaar is aan het groeiende aantal interims en tijdelijke contracten. Vaste contracten volgen schoorvoetend of helemaal niet. Tijdelijke contracten en interims vormen een almaar

groter wordende contractuele buffer. Ook zijn ze een verlengde proefperiode vóór aanwerving van vast personeel.

IS ER EEN TEKORT AAN ARBEIDSTIJDFLEXIBILITEIT?

De flexibilisering van de arbeidstijd heeft meerdere uitzichten. Hierbij een schets van wat er zoal allemaal kan onder verstaan worden.

Ploegenstelsels

In de onderzochte bedrijven werken in totaal 5.775 arbeiders (zie tabel 1). Ze zijn aan de slag in verschillende ploegenstelsels (zie tabel 2).

Tabel 2.

Meest gebruikte ploegenstelsels in de ondernemingen			
Stelsel	Aantal	Percentage	
Dagstelsel	3.366	59,45%	ma tot vrij - 8.00u tot 17.00u
Vroege/late	1.665	29,41%	ma tot vrij - 5.00u tot 23.00u
Semi- & volcontinu	326	5,76%	ma tot zo - 24u./dag
Vaste nacht	155	2,74%	ma tot za - 21.00u tot 6.00u
Vaste weekends	74	1,31%	za en zo - 2 x 12 uren
Vaste vroege	61	1,08%	ma tot vrij - 5.00u tot 14.00u
Vaste late	15	0,25%	ma tot vrij - 14.00u tot 23.00u
Totaal aantal	5.662	100%	

Gepresteerde overuren in 2004

Het aantal overuren in 2004 in de onderzochte bedrijven bedroeg ruim 100.000 – gepresteerd door een 1.500-tal verschillende arbeiders (omgezet naar een voltijds equivalent van arbeidskrachten geeft dit een 60-tal jobs). Dit wil bijgevolg zeggen dat de betrokken arbeiders in 2004 meer dan 66 uren overwerk hebben gerealiseerd. Met dit hoge aantal overuren is de 'normale' werkweek voor vele arbeiders achterhaald en komt de bovengrens van 40-uren opnieuw een stap dichterbij. Het interprofessionele akkoord, in vakbondskringen vooral gecontesteerd waar het de overuren betrof, versoepelt de mogelijkheden tot betaling in plaats van recuperatie. De praktijk wijst uit dat overuren geen zeldzaamheid zijn. En, laat het duidelijk zijn, het gaat in ons onderzoek steeds om ondernemingen met vakbondsvertegenwoordiging. In bedrijven waar die er niet is (KMO's), kijken wij naar alle waarschijnlijkheid tegen veel hogere cijfers aan. Ervaring leert ons dat ongeveer 50% van de overuren wordt verlet, de overige 50% wordt uitbetaald.

Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid kwam slechts voor in drie van de onderzochte bedrijven. De cijfergegevens waren bijgevolg niet relevant. Toch blijft deze formule een belangrijke vorm van arbeidstijdflexibiliteit. Arbeiders worden aan een verminderd inkomen (werkloosheid + Fonds Bestaanszekerheid) buiten arbeid gesteld. Het is de gemeenschap die voor het vervangingsinkomen opdraait. In geen enkel van de ons omringende landen bestaat een soortgelijk – soepel – systeem. Over deze vorm van flexibi-

liteit hoor je werkgevers weinig spreken, laat staan klagen. Hoe zal het toekomstige eenheidsstatuut arbeiders/bedienden hiermee omgaan?

Werken in onderaanneming

Meer en meer is er de tendens om taken uit te besteden in onderaanneming. Onderzoek leerde ons dat voor het onderhoud van machines en technische installaties externe ondernemingen ruim 5.000 uren presteerden. Onderhoud van gebouwen, ondernemingsomgeving en *catering*, veelvuldig uitbesteed, werden niet meegeteld.

Zulke uitbestedingen brengen mee dat arbeiders die lange tijd flexibel hebben gewerkt minder kansen krijgen voor een andere job binnen de onderneming. We verwijzen hier naar het probleem waarbij de gezondheidstoestand van de werknemer flexibel werken (bijv. ploegenwerk) niet langer toelaat. Bruggensioen wordt dan de enige uitweg. Ondertussen weten we hoe dit stelsel onder druk is komen te staan.

Arbeiders in deeltijds werk

87 arbeiders werken in de onderzochte ondernemingen met een deeltijds contract (tjidskrediet en zorgverlof niet meegerekend).

Dat is slechts 1,5% van het totale aantal. Een haast verwaarloosbaar percentage.

Andere bevindingen uit ons onderzoek

- In enkele ondernemingen is er op regelmatige basis zaterdagwerk (6.00u. tot 14.00u.). In één bedrijf is er een CAO die de mogelijkheid biedt de werknemers drie zaterdagen op jaarbasis te laten werken.

Luk De Bock

De uitstoot van arbeidskrachten is de meest tragische vorm van arbeidsflexibiliteit.

”

- Bepaalde werknemers zijn 24 uur op 24 ter beschikking van de onderneming, weekends inbegrepen (oproepcontracten).
- In een aantal ondernemingen worden de werktijden aangepast volgens de uren van het cliënteel.

Enkele vaststellingen bij deze cijfers

Deze cijfergegevens weerleggen het verwijt van werkgevers en hun organisaties dat er in de metaalsector een gebrek zou zijn aan flexibiliteit. De flexibiliteit neemt behoorlijke proporties aan en heeft, zoals mocht blijken, tal van uitzichten. De tendens is er een van verdere uitbreiding van de flexibiliteit. Kan dit nog zonder win-win situatie? De neveneffecten van nog meer flexibiliteit op het vlak van gezondheid, stress, sociaal en familiaal leven wegen op de levenskwaliteit. In de volgende paragraaf gaan wij dan ook op zoek of een win-win situatie mogelijk is.

IS ER UITZICHT OP EEN WIN-WIN SITUATIE?

Tijdkrediet en zorgverlof

Tabel 3 geeft een overzicht van het aantal arbeiders dat in de onderzochte bedrijven gebruik maakt van tijdkrediet of zorgverlof - naar arbeidstijdvermindering opgedeeld in drie verschillende systemen.

In 2004 maakten 537 arbeiders (9,48%) gebruik van het tijdkrediet of zorgverlof. De nationale CAO Metaalbouw voorziet in een recht voor 5% van het personeel (exclusief zorgverlof). Zoals blijkt uit de cijfers is door het toedoen van de vakbonden dit percentage behoorlijk opgetrokken. Als we het hebben over flexibiliteit van de arbeidsmarkt, moeten

Tabel 3.

Tijdkrediet en zorgverlof bij arbeiders in de metaal	
Systeem	Aantal arbeiders
20%	404 arbeiders (7,13%)
50%	105 arbeiders (1,85%)
100%	28 arbeiders (0,49%)

we ook deze vorm van flexibiliteit belichten. Door van deze regelingen gebruik te maken, kan de werkdruk naar omlaag (ondermeer landingsbanen voor + 50-jarigen) en is een betere combinatie mogelijk van werk en gezin of zorg voor kinderen en palliatief zieke mensen. De toekenning van premies door de overheid verklaart mee het succes. Werkgevers zijn er allerminst gelukkig mee.

Tijdkrediet en zorgverlof zijn werknemersvriendelijke vormen van arbeidstijdflexibiliteit. In bijna alle ondernemingen zijn er wachtlijsten. Het wegvallen van een verplichte vervangingstewerkstelling heeft voor gevolg dat de werkdruk op de andere werknemers toeneemt. Vaak is het een (ongewilde) besparing op de loonkost, die afgewenteld wordt onder de vorm van stress en werkdruk op wie voltijds aan de slag blijft. Ontstressen voor de ene kan stressen zijn voor de andere.

Opnemen van arbeidsduurvermindering

Met de vermindering van de gemiddelde arbeidsduur onder de 40u.-week is vrije tijd gecreëerd. In de metaal wordt deze arbeidstijd vaak opgespaard in dagen arbeidsduurvermindering (ADV). Eén uur minder werken per week geeft op jaarbasis zes dagen ADV. In heel wat metaalbedrijven is men 40 of 39 uur per week blijven werken, en is de resterende

ADV omgezet in zes of twaalf dagen op jaarbasis. Naargelang van de vrijheid in het opnemen van deze ADV, is ook dit een werknemersvriendelijke vorm van flexibiliteit. Wij stellen meer en meer vast dat werkgevers deze ADV-dagen vaak inplannen in dalperiodes en strikte regels opleggen inzake werkbezetting in piekperiodes.

Vanuit werkgeverskringen wordt recentelijk met nadruk gepleit voor een systeem van jaartijd. De niet opgenomen vrije tijd kan volgens dit voorstel opgespaard worden in loon (pensioenfonds) of vroegere (brug)pensionering. Dit stelsel vindt geen genade in de ogen van werknemers en vakbonden. In de Duitse automobielsector lopen er experimenten met het stelsel van jaartijd. Als het in Berlijn druppelt, regent het in België. Het mag niet verbazen dat ook Agoria zich opgeworpen heeft tot grote promotor van deze formule.

Werk- en inkomenszekerheid versus flexibiliteit

Bij het zoeken naar een win-win situatie stellen wij ons de vraag in hoeverre flexibiliteit de sleutel kan zijn naar werk- en inkomenszekerheid. De invulling van flexibiliteit vanuit het oogpunt van de werkgevers is hard. Veel werken in piekperiodes, niet of weinig werken in dalmomenten. Dit laatste drukt zich vrijwel onmiddellijk uit in het aantal werknemers dat aan de slag kan blijven. Als een onderneming gedurende een afgebakende periode een ingeschatte hoeveelheid aan werk heeft (rekening houdende met piek- en dalperiodes) kan dat vrij eenvoudig omgezet worden in een volume aan arbeidskrachten. Wat weerhoudt werkgevers om binnen deze welomlijnde tijdsspanne aan deze werknemers werk- en inkomensze-

kerheid te bieden, uiteraard in ruil voor een duidelijke doch begrensde vorm van flexibiliteit? Extreme over- of onderbezetting kan steeds, zoals nu het geval, opgevangen worden met tijdelijke arbeid, eventueel tijdelijke werkloosheid.

Uiteraard dient deze werkzekerheid als ze niet kan worden nagekomen ook gesanctioneerd. In de metaalbouw is er een nationale CAO die in geval van onaangekondigd meervoudig ontslag, werkgevers verplicht tot betaling van een dubbele opzegvergoeding. Dergelijke sanctieclausule zou men eveneens kunnen verbinden aan het niet nakomen van een overeengekomen periode van werkzekerheid. Een andere mogelijkheid bestaat in het waarborgen van het inkomen van de werknemers gedurende de afgesproken periode van werkzekerheid. Dit kan door een bijpassing te geven bovenop het (tijdelijke) vervangingsinkomen. Flexibiliteit hoeft dan niet langer een val naar werk- en inkomensonzekerheid te zijn.

Vakbonden zouden met het oog op de (komende) sectoronderhandelingen dit voorstel kunnen bespreken met werknemers en militanten. Dat veronderstelt wel dat flexibiliteit niet langer alleen en uitsluitend negatief wordt voorgesteld. Van werkgeverszijde moet voor deze idee ook het vertrouwen bij de werknemers worden gewekt. Bestaande werkzekerheidsclausules bevatten zoveel achterpoortjes dat zij in de praktijk vaak dode letter zijn. Werk- en inkomenszekerheid vraagt om een eerlijk engagement ten aanzien van alle werknemers, niet alleen ten aanzien van hooggeschoolden! De idee van werk- en inkomenszekerheid lijkt te waardevel om die niet te toetsen op haar haalbaarheid. In economisch troebele perioden wint zeker-

Luk De Bock

Het aantrekken van de economie is meetbaar aan het groeiende aantal interims en tijdelijke contracten.



heid aan belang. Werk- en inkomenszekerheid tegenover (een) afgesproken en begrensde vorm(en) van flexibiliteit.

BESLUIT

Door mij te baseren op cijfergegevens na een lokaal onderzoek in twaalf metaalbedrijven heb ik een 'sloganmatige' of 'los van de praktijk'-benadering proberen te vermijden. Ik heb

Luk De Bock

De neveneffecten van nog meer flexibiliteit op het vlak van gezondheid, stress, sociaal en familiaal leven wegen op de levenskwaliteit.

”

getracht aan te tonen dat 'contractuele flexibiliteit' en 'arbeidstijdflexibiliteit' in diverse vormen aanwezig zijn en nog steeds uitbreiding nemen. Ten slotte stelde ik de vraag of bij een verdere uitbreiding van de flexibiliteit kan gezocht worden naar een win-win situatie voor werknemer en onderneming.

Het debat hierover is nog niet gesloten. Om eerlijk te zijn, het is zelfs nog niet begonnen!

KORT

Vakbonden en werkgevers gaan moeilijke CAO-onderhandelingen tegemoet. De ene stakingsactie volgt op de andere en dat in een economisch klimaat dat bezwaarlijk goed kan worden genoemd. Dient het geweer niet hoogdringend van schouder veranderd? Bestaan er werknemersvriendelijke vormen van flexibiliteit en kan flexibiliteit een breekijzer zijn voor meer werk- en inkomenszekerheid?

De auteur deed een onderzoek naar de contractuele en arbeidstijdflexibiliteit in enkele Mechelse metaalbedrijven. Daarbij stelde hij de vraag of een win-win-situatie mogelijk is. Werk- en inkomenszekerheid *versus* flexibiliteit als thema bij CAO-onderhandelingen. Het debat is niet gesloten. Het is zelfs nog niet eens begonnen!