

FLEXIBILITEIT ALS NOODTOESTAND

Herman Loos

Docent filosofie Odisee en sociologie AP Hogeschool



Flexibiliteit op de arbeidsmarkt wordt steeds verdedigd door experts en wetenschappers die er zelf niet aan onderworpen zijn. Werkelijke ervaring is het achtergestelde kindje in het hedendaagse onderzoek en de gevolgen voor het debat zijn niet min. Achter flexibiliteit gaan twee verschillende realiteiten schuil. Ze op een hoopje gooien doet de strijd van preciaire, flexibele werknemers oneer aan. Werknemers die gewoonlijk veel autonomie hebben, zien zich vandaag gedwongen een met water aangelengde flexibiliteit te doorstaan. Misschien zijn ze tijdelijk werkloos, moeten ze nieuwe vaardigheden ontwikkelen om van huis uit te werken, zien ze hun loon gedeeltelijk verdampen of leren ze dat het praatje aan de koffieautomaat echt een wereld van verschil betekent. Vanuit mijn ervaring wil ik enkele maatregelen met betrekking tot de lockdown afwegen tegen echte flexibiliteit.

‘Flexibiliteit is de stiefmoeder van de kutjob,’ zo stel ik in mijn boek *Menselijke grondstof*, een met de pen diep in de verontwaardiging gedoopt verhaal over mijn zeven jaren op de bodem van de arbeidsmarkt. ‘Pleiten voor flexibele arbeidsvoorwaarden is een misdaad tegen de menselijkheid,’ is mijn conclusie. De flexibiliteit die ik beschrijf is een vorm van hedendaagse dwangarbeid waarin voor de werknemer geen enkele beslissingsmacht is weggelegd. Ze verschilt uiteraard van de zelfbeschikking die het mogelijk maakt om een dag thuis te werken, moeilijke taken op een specifiek moment in te plannen of een vergadering tijdens een lunch af te werken. Dat zijn geen vormen van flexibiliteit maar van autonomie. Het zijn verstandige gunstregimes die niets te maken hebben met wat flexibiliteit voor vele werknemers betekent, namelijk een enorme beschikbaarheid waar weinig meer tegenover staat dan een karig inkomen gedurende een paar weken of maanden. Voor het debat zou

het nuttig zijn om beide niet onder dezelfde noemer te plaatsen en duidelijker het onderscheid te maken tussen autonomie en flexibiliteit.

STRUCTURELE WERKLOOSHEID

Een basisprincipe van flexibiliteit is dat je enkel werkt wanneer je nodig bent. Je contract is erop afgestemd en voorziet niet in tewerkstelling wanneer de fluctuerende productie daalt. Je bent dus geregeld werkloos, in het Engels zo treffend 'in between jobs'. Bekende voorbeelden van flexibele tewerkstelling zijn interim contracten en contracten van tijdelijke duur. De bodemlaag wordt gevormd door nuluren contracten of contracten op afroeping, waarbij je pas tijdens je werkdag te weten komt hoeveel uren je zal werken en betaald wordt en vaak pas aan het einde van de werkdag te horen krijgt of je de volgende dag werkt. Zo werkte ik maandenlang in slachthuizen en kippenstallen, steeds in de onzekerheid aan mijn zware arbeid een fatsoenlijk dagloon over te houden. Vandaag werk ik naast een halftijdse job als docent in bijberoep als fietskoerier en bezorg maaltijden. De app die mij werk bezorgt, heeft het principe van flexibiliteit geperfectioneerd: ik word betaald per bestelling. Soms verdien ik meer dan twintig euro per uur, soms minder dan vijf. Het feit dat ik geen enkele invloed heb op het aantal bestellingen dat binnenloopt, hoeveel collega's op dat moment aan het werk zijn en wat ik dus kan verdienen: dat is flexibiliteit.

Een groep werknemers geraakt nooit uit het circuit van korte en onzekere contracten en is dus geregeld werkloos. Mensen die nu voor het eerst sinds lang werkloos thuis zitten, zullen merken dat profiteren er niet meteen bij is. Werkloosheid is zelden een keuze, net zoals ook vandaag grote groepen gedwongen werkloos zijn. Toch is de huidige technische werkloosheid slechts een afgezwakte vorm. Voor flexibele werknemers komt daar bovenop de permanente sollicitatiemodus die leidt tot seriële afwijzing, teleurstelling en schaamte. Het merendeel van de brieven die je verstuurt wordt immers niet beantwoord of hoogstens met een standaardnota afgewezen. Toch wordt werkloosheid de flexibele werknemer zelf aangewezen - het is zijn schuld dat hij werkloos is. Deze vingerwijzing hoeven coronawerklozen gelukkig niet te ondergaan. Vandaag is er begrip voor het structurele kenmerk van de werkloosheid. Het zou de samenleving sieren, mochten we deze boodschap ook na de crisis hardop blijven brengen. Werkloosheid is een structureel

fenomeen, eigen aan de arbeidsmarkt, en werklozen treft niet per se schuld aan hun situatie. De sluiting van elke gelegenheid om te ontspannen - cafés, restaurants, sportzalen en winkels - doet de sociale woestijn van de werkloosheid overigens eer aan. Flexibele werknemers zijn wegens hun precaire financiële situatie vaak even beperkt in hun uitgaansmogelijkheden als de bevolking die nu verplicht de quarantaine ondergaat. Het is echter minder pijnlijk ze te ondergaan wanneer voor iedereen hetzelfde geldt.

LEVENSLANG LEREN

Een tweede kenmerk van flexibiliteit is de permanente leermodus waarin de werknemer wordt gedwongen. Tijdens vier vervangingsopdrachten die ik in minder dan een jaar tijd in het onderwijs afwerkte, leerde ik noodgedwongen werken met vier verschillende leerplatforms en tientallen ondersteunende apps, in de wetenschap dat de meeste maar enkele weken of maanden relevant zouden zijn in mijn beroepsleven. Het is een typisch kenmerk van flexibiliteit: levenslang leren zonder voordelen uit je leerprestaties te halen. In Menselijke grondstof beschrijf ik hoe ik leerde liegen over mijn vaardigheden en kennis, gewoon om enkele dagen aan werk te geraken. Wie wil werken, heeft overal ervaring in, vooral in het verzinnen van ervaring. Leren doe je uiteindelijk toch steeds op de job. Als je iets na enkele uren niet onder de knie hebt, ben je soms aan de lunch reeds ontslagen. Het is een risico dat je graag neemt wanneer je in precariteit leeft. De quarantainemaatregelen dwingen vele werknemers vandaag eveneens om nieuwe vaardigheden en toepassingen bliksemsnel te verwerven. Online lesgeven, digitaal vergaderen of management op afstand vragen een grote inspanning. Mensen leren zichzelf mondmaskers naaien en proberen via de telefoon grootmoeder in het woonzorgcentrum uit te leggen hoe ze de camera van haar smartphone kan opzetten.

Dit brengt voor vele mensen stress met zich mee. Levenslang leren is in de praktijk minder evident dan in theorie, zeker wanneer het leren geen vrije keuze is die voortvloeit uit je interesses en het onder tijdsdruk moet. Het maakt niet eens uit of wat je moet leren complex is of eerder een handigheidje. Het is vooral opnieuw een gebrek aan autonomie dat deze flexibiliteit een zware opgave maakt. Soms leer je zaken van personen die de vaardigheid zelf nauwelijks beheersen. Mijn persoonlijke record staat op minder

dan een week: ik was slechts enkele dagen in dienst als uitzendkracht en ik diende reeds een nieuwe collega uit te leggen hoe het productieproces op mijn post in zijn werk ging. Het zorgt voor ketens van afhankelijkheid die met zeer broze schakels aaneen hangen. Bij het minste breken de zwakste af. Flexibiliteit heeft gezorgd dat ik bijzonder veel zaken een beetje kan en niets echt goed. Ik kan een wijnrank correct snoeien en een eend slachten en pluimen. Ik beheers het discours van een klantendienst en de opbouw van een les filosofie. Van elektriciteit ken ik de basisprincipes en ik leerde verschillende technieken van schilderen en plamuren. Tegen dat ik ze een beetje deftig onder de knie had, was mijn contract afgelopen en mocht ik weer nieuwe vaardigheden gaan oppikken. Het is meteen een belangrijke reden waarom ik in de flexibiliteit blijf hangen: niemand is echt geïnteresseerd in een 'jack of all trades', tenzij voor wat tijdelijk oplapwerk.

WANDELGANGEN EN KOFFIEAUTOMAAT

De informele werkcultuur is een andere voorname reden dat mensen moeilijk uit de flexibiliteit ontsnappen. Vandaag laten mensen weten de wandelgangen te missen, of het babbeltje met collega's aan de koffieautomaat. Het gaat echter om meer dan sociale contacten. De informele werkcultuur is ook de plaats waar promoties worden gemaakt, carrières een vlucht nemen en algemene visies ontstaan. Wie onvermijdelijk buiten deze informele cultuur valt, is de flexibele werkkracht. Het loont de moeite even na te denken over je eerste weken op de job die je vandaag uitoefent, hoe je niets wist en niemand kende. Hoe lang het duurde voor je aangename gesprekken had in de kantine, voor je de namen van de kinderen van je collega's kende en zij de jouwe. Flexibele werknemers geraken niet eens op dat punt. Vorig jaar moest ik, nadat ik een semester lang wekelijks vier uur les gaf aan een hogeschool, mezelf aan de balie legitimeren om van mijn studenten mondeling examen te kunnen afnemen. Niemand had een idee van wie ik was. In een andere hogeschool waar ik lesgeef, dacht een collega met wie ik een afspraak had dat ik een wat oudere student was. Ze had me nooit eerder gezien terwijl ik er al een jaar werkte - maar enkel op vrijdagmiddag. In de derde hogeschool, waar ik sporadisch lesgeef, weet ik nog steeds niet hoe de koffiemachine werkt. Maar eigenlijk is het feit dat ik voor een halftijdse job lesgeef in twee totaal verschillende vakgebieden, op drie scholen en in vijf verschillende opleidingen voldoende bewijs van de waanzin waartoe flexibiliteit kan leiden.

Soms wordt flexibiliteit toegepast om werknemerssolidariteit te ontmoedigen. Dat is vooral zo bij bedrijven waar de draaideur steeds rondtolt als metafoor voor het grote verloop van werknemers. Dat verloop komt er nooit omdat de werkomstandigheden zo aangenaam zijn. Zo was het in het call-center waar ik een jaar werkte: elke dag een ander uurrooster dat je pas een week op voorhand kent, begin- en eindtijd van je werkdag elke dag verschillend, net zoals het uur waarop je pauze hebt. Je dagindeling valt nooit tweemaal met dezelfde collega's samen, zodat je na een jaar nog steeds meer collega's niet dan wel kent. Bovendien kan je geen wekelijkse hobby inplannen als je werk vraagt dat je van maandagochtend 8 uur tot 22 uur zaterdagavond beschikbaar bent. Het gebrek aan samenhangigheid is eveneens een typisch kenmerk van mijn huidige bijbaantje als fietskoerier. Het is een solitaire bezigheid waarin je maar sporadisch een paar minuutjes met collega's kan kletsen. Als essentiële werknemers zijn we gedurende de quarantaineweken blijven doorwerken. Bijklussers zoals ik omdat we mochten, collega's voor wie dit hun enige inkomensbron is omdat ze geen andere optie hebben door een gebrek aan sociale bescherming. In die periode zijn vanuit de overheid en het platformbedrijf twee zeer grote beslissingen gevallen over de wijze waarop wij werken en hoe wij ons geld verdienen. Het is twijfelachtig dat ze in ons voordeel zullen uitdraaien. Typisch in deze sector van zelfstandigen zonder personeel is dat dit zonder overleg of veel weerwerk wordt aanvaard. Hoe vorm je immers een front met mensen die je nauwelijks kent en die op straat je rechtstreekse concurrent zijn wanneer het om je dag- of stukloon gaat?

VERLANGEN NAAR MENSELIJKHEID

De huidige noodtoestand legt op pijnlijke wijze de onrechtvaardigheid van de duale arbeidsmarkt bloot. Die term wordt gebruikt voor het fenomeen waar de sociale bescherming van de hoogste groepen cash wordt betaald door het gebrek hieraan voor de laagste. Klachten over het verlies aan inkomen door technische werkloosheid of het gemis aan koffiepraatjes klinken precaire werknemers banaal en wereldvreemd in de oren. Fietskoeriers bleven

Werkloosheid is zelden een keuze, net zoals ook vandaag grote groepen gedwongen werkloos zijn. Voor flexibele werknemers komt daar bovenop de permanente sollicitatiemodus die leidt tot seriële afwijzing, teleurstelling en schaamte. Toch wordt werkloosheid de flexibele werknemer zelf aangewreven - het is zijn schuld dat hij werkloos is.

werken omdat ze anders zonder inkomen zouden vallen, precies wat gebeurde voor vele tijdelijke krachten die hun contracten niet verlengd of ontbonden zagen. Het verschil in werkbaarheid van jobs wordt recht evenredig doorgetrokken binnen de sociale bescherming: hoe afschuwelijker je job, hoe slechter je sociale bescherming. In een solidaire samenleving zou het precies omgekeerd zijn.

De duale arbeidsmarkt is eveneens de sleutel tot een zorgvuldig gebruik van de term flexibiliteit. Binnen het hoogste segment beschrijft men autonomie, binnen het laagste segment vormen van dwang. Precies daarom is het belangrijk om beide fenomenen niet langer met dezelfde term te beschrijven. Taal doet er toe en het typische gebruik van eufemismen in het publiek debat over de arbeidsmarkt is niet onschuldig. Wie een harde realiteit wil beschrijven, heeft harde woorden nodig. Vandaar dat ik zonder veel omhaal spreek over kutjobs en hedendaagse dwangarbeid. De lockdown heeft ons allen laten ervaren wat dwang in de praktijk betekent. We moeten de term flexibiliteit reserveren voor de mensonterende omstandigheden op de bodem van de arbeidsmarkt. Flexibiliteit moeten we beschrijven zoals de huidige maatregelen: als zeer invasief en dwingend, als een zware mentale opgave, als een noodtoestand die enkel gerechtvaardigd is bij uitzonderlijke omstandigheden.

Ten slotte maakt de noodtoestand duidelijk hoe fragiel de zekerheid is die onze sociale zekerheid biedt aan kwetsbare werknemers. Het beleid maakt dezelfde fout als de publieke opinie door de arbeidsmarkt te zien als een monolithisch blok in plaats van een duale constructie. De bescherming van flexibele werknemers op de bodem van de arbeidsmarkt is daarom vaak een flauw afkooksel van de bescherming van het hogere segment. Het grote probleem is dat het economisch lonend kan zijn om gebruik te maken van de wanhoop die mensen beweegt om onmenselijke arbeidsomstandigheden te aanvaarden. In het human resources management is de klemtoon te vaak gaan liggen op de resources en te weinig op het humane. Als we één belangrijke les kunnen trekken uit de afgelopen weken, dan wel dat mensen vooral nood hebben aan andere mensen - dat we allemaal verlangen naar menselijkheid.