

Participe présent ou participe passé?

Naar een ontspannen arbeidsbestel in een gulzige welvaartsstaat!

De actieve welvaartsstaat krijgt vandaag enkele rake klappen. Vooreerst is de werkgelegenheidsgroei door de aanhoudende economische terugval gestuit. Tot voor kort zat Vlaanderen op schema om de werkzaamheidsgraad van 65% in 2004 en van 70% in 2010 te halen. Vandaag is de werkgelegenheidseuforie enigszins weggeëbd. Niet alleen komen (te) veel hogergeschoolde jongeren in de werkloosheid terecht, ook de structurele achterstelling van de minst kansrijke groepen (lagergeschoolden, allochtonen, personen met een handicap, ...) die in de economische bloeiperiode een reëel probleem bleef, wordt nog versterkt. Verder houden de overheidsbegrotingen onvoldoende impulsen in om de arbeidscreatie op beduidende wijze aan te zwengelen. We zijn gelukkig nog niet beland in het Nederlands scenario, waar de gesubsidieerde werkgelegenheid fors wordt afgebouwd. Dus blijft het vooralsnog wachten op stevige interprofessionele akkoorden op federaal en Vlaams niveau met een hopelijk krachtdadig flankerend overheidsbeleid. Ten slotte blijven sommige voormannen van de politieke partijen die de 'founding fathers' van de actieve welvaartsstaat waren, koele minnaars te zijn van dit samenwerkingsmodel. Dit veroorzaakt een terecht ongenoegen bij het georganiseerd middenveld en erodeert de noodzaak van een langetermijnvisie.

Nog niet knock-out

Toch weiger ik te geloven dat de actieve welvaartsstaat knock-out geslagen is. Het mag dan al juist zijn dat dit begrip een containerlading heeft, toch is het een lichtbaken om de samenleving op een consistente wijze te structureren en een vertrekpunt voor de invulling van thema's zoals werkgelegen-

heid, sociale zekerheid, duurzaam ondernemen, corporate governance, onderwijs en minderhedenbeleid (Loobuyck, 2000). De politieke kritikasters die reeds het uur 'u' van de actieve welvaartsstaat hebben uitgeroepen, vergeten dat het hier een *geleidelijke transformatie* van de 'passieve verzorgingsstaat' betreft; een transformatie die ondersteund wordt door breed-maatschappelijke processen waarbij een toenemend participatief vermogen van de burger centraal staat. Ze dringen hun kortetermijnperspectief op aan een maatschappelijk model dat een culturele omslag vergt. Terwijl de politiek nochtans in de woorden van Ricardo Petrella "*la maîtrise du long terme*" moet zijn.

In deze bijdrage wil ik het discours van het ontspannen arbeidsbestel kaderen in de verdere ontwikkeling van de actieve welvaartsstaat met een beschrijving van aanzetten terzake in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid. Ten slotte poog ik een aantal institutionele arrangementen aan te reiken die dergelijk bestel kunnen verankeren. Het

lijkt mij dat een gulzig (arbeids)bestel ook ontspannen(d) kan zijn.

Arbeid in de actieve welvaartsstaat

Het maatschappijmodel van de actieve welvaartsstaat stelt *participatie via arbeid centraal*.¹ De

kerngedachte is dat arbeidsparticipatie de beste waarborg is voor een actief burgerschap. Ze is niet alleen de voornaamste bron van materiële welvaart, maar ook het middel bij uitstek tot zelfrealisatie, maatschappelijke, culturele en politieke betrokkenheid. De latente functies van arbeid, die betrekking hebben op sociale netwerking, collectief handelen, positiebepaling, competentieontwikkeling en tijdsstructurering, versterken de bindende kracht van arbeid als cement van de actieve welvaartsstaat.

Ik geef graag toe dat arbeid een *beperkende kwalificatiefactor* in zich draagt: arbeid is zeker geen voldoende voorwaarde voor integratie. Maar het is wel een noodzakelijke voorwaarde. Zij vormt de concrete verbindingsschakel tussen de burger, de samenleving en de politieke gemeenschap.

De centraliteit van arbeid wordt in het recent beleidsdiscours alvast beklemtoond. Met de 70%-werkzaamheidsdoelstelling van het Pact van Vilvoorde en de Lissabon-richtsnoeren wordt een beleid geëntameerd dat de toeleiding van nieuwkomers op de arbeidsmarkt activeert. De druk om meer mensen op de arbeidsmarkt te krijgen, wordt verhoogd. In die zin stimuleert deze aanpak dus een *gulzig arbeidsbestel*. Deze politieke gegevenheid gaat echter samen met de expansiekracht van de logica van het valoriseren van kapitaal die onze samenleving kenmerkt. Door de jarenlange syndicale en emancipatorische strijd, die gepaard ging met deze expansiekracht, is gesalarieerde arbeid *hét toegangsticket* geworden tot het verwerven van financiële én participatieve bestaanszekerheid (Wühl, 1999). Krachtdadige alternatieven zoals het basisinkomen dienen zich (nog) niet aan als maatschappelijk inrichtingsmechanisme. Bovendien is het opvallend dat naarmate – en dat komt beter tot uiting in goede economische tijden – arbeid zijn integrerende en ordenende rol moet delen met andere levenssferen, het belang van de factor arbeid zelf toeneemt. De vervlechting van de niet-arbeid in de arbeidspolitiek van de overheid en de sociale partners via tijdskredietregelingen en CAO's à la carte is hiervan een perfecte illustratie.

De centrale taakstelling van arbeid mag nochtans niet betekenen dat de populaire verkiezingslogan '*werk, werk, werk*' in de feiten neerkomt op '*druk, druk, druk*'. Het huidig arbeidsbestel neigt daar

evenwel naartoe. De periode tussen ons 25ste en 50ste levensjaar is het spitsuur van ons leven geworden (SISWO, 2002): in plaats van '*onthaasting*' is het in die periode '*verbaasting*' geworden. Met als gevolg dat vervroegde uittreding vaak een welgekomen voorziening is die toelaat eindelijk de andere levenssferen diepere inhoud te geven.

Beginnelsen van goede arbeid

Indien we deze evolutie willen keren, dan is er nood aan het (her)formuleren van 'beginselen van goede arbeid'. Deze beginselen moeten gericht zijn op de vrijwaring van het individuele arbeids- en ontplooiingsvermogen zodat elke burger maximaal aan alle levenssferen volwaardig kan participeren, zodat hij 'gulzig' kan deelnemen aan de actieve welvaartsstaat. Dit veronderstelt een ontspannen inrichting van het arbeidsbestel, gesteund op drie beginselen van goede arbeid.

Vooreerst is er het beginsel van de volledige werkgelegenheid '*werk voor iedereen*'. Dit beginsel is hier niet zozeer ingegeven door de 'drift naar werk', maar wel door de noodzaak om gelijke kansen in de uitkomsten te waarborgen op de arbeidsmarkt voor alle potentiële participanten. In dat kader verdient de inschakeling en doorstroming van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt, inzonderheid allochtonen, thans absolute beleidsprioriteit. Het is onduidelijk dat de werkloosheid bij allochtonen doorheen alle opleidingsniveaus vier à vijf maal hoger ligt dan bij de autochtone werkzoekenden. Deze bevordering van de werkgelegenheid van allochtonen primeert m.i. op de directe, stringente aanpak van de inschakeling van oudere werkzoekenden, die thans wordt voorgestaan op het federale niveau. Deze aanpak houdt een 'schending' van het expliciete of impliciete uittredingscontract in dat de samenleving met deze werknemers aanging. Generaties van ouderen werden aangemoedigd om vervroegd uit het arbeidsproces en/of uit de arbeidsmarkt te treden, hetzij om jongeren een kans te geven, hetzij in het kader van herstructureringen en bedrijfsssluitingen. Het betreft hier vooral werknemers uit de industriële sectoren die ervoor zorgden dat België tot het kopeloton van de productiviteit per werknemer behoort. Men kan dan ook van hen niet verwachten om deze uittredestelsels vaarwel te zeggen. Diverse

studies tonen trouwens aan dat het optrekken van de werkzaamheidsgraad voor ouderen tot 50% in 2010 een illusie is (Tielens, 2002; Steunpunt WAV & SSA, 2001). Bovendien is het geenszins wenselijk de druk ten aanzien van de ouderen op te voeren zolang het institutioneel kader niet herijkt is.

Ten tweede is er het beginsel van de volwaardige werkgelegenheid '*beter werk voor iedereen*'. In essentie komt dit principe neer op een absoluut verbod om het arbeids- en ontplooiingsvermogen van elke werknemer aan te tasten door de inrichting van het arbeidsbestel. Arbeid moet als essentiële 'functioning' in de actieve welvaartsstaat in deze context gericht zijn op het welzijn van de werknemer en omvat in dat kader aspecten zoals een rechtvaardige beloning, ergonomische arbeidsomstandigheden, maximale ruimte aan 'speech and action', maar ook ontwikkelingsmogelijkheden via bijvoorbeeld opleiding.

De vergroting van de gesalarieerde arbeid moet dus samengaan met de bevordering van de kwaliteit van deze arbeid. In die zin zijn de werkzaamheidsgraad en de werkbaarheidsgraad een Siamese tweeling en mag het beleid hierin niet chirurgisch ingrijpen. De werkbaarheidsgraad moet dan wel een bredere invulling krijgen dan wat er vandaag onder wordt verstaan. Zo is het van belang dat ook de 'politieke' component omvat wordt. Arbeid heeft immers niet alleen een individuele maar ook een collectieve dimensie (Grozelier, 1998), die door Hannah Arendt gebald wordt onder 'speech and action': arbeid met een maximaal emanciperend en syndicaliserend vermogen, met een maximaal 'lustgehalte'. Dit vergroot niet alleen de betekenis van arbeidsparticipatie, maar vermindert ook de druk van de arbeid.

Het derde beginsel, volwaardige participatie, zet nog een stap verder en beoogt '*beter leven voor iedereen via betere arbeid*'. De bedoeling hierbij is om een coöperatieve relatie tot stand te brengen tussen de wereld van de arbeid en de wereld van de niet-arbeid. Door de inbrenging en regeling van niet-arbeidsgerelateerde elementen in de arbeidsverhoudingen via bijvoorbeeld voorzieningen zoals het tijdskrediet, de loopbaanonderbreking, kinderopvangfaciliteiten en waarom niet vrijwilligerswerk, worden de kansen op volwaardige ontplooiing en brede maatschappelijke participatie gestimuleerd. De toekomst ligt dus voor deze zaken

in "CAO's à la carte" en houdt uiteraard een enorme uitdaging in voor de vakbonden om de collectieve en individuele dimensies te verzoenen.

In een ontspannen arbeidsbestel dat zich inschrijft in de 'participatieguldige' actieve welvaartsstaat, dient de contractuele verhouding verbonden aan gesalarieerde arbeid omwille van de centrale ordeningsfunctie van arbeid duidelijk opengetrokken te worden tot de niet-arbeids sfeer. Dit impliceert dat *de actuele levensfase-aanpak (school-werk-pensioen)* de plaats dient te ruimen voor een *levensloopbaanperspectief*. Dit perspectief mag niet enkel berusten op het stimuleren van 'empowerment', maar moet uitgaan van 'entitlements': rechten voor burgers die hen toelaten actief te participeren in de diverse levenssferen, gebaseerd op hun arbeidsbijdrage. In plaats van de huidige 'incentive'-structuur (SISWO, 2002) moet er dus een institutionele 'rechten'-structuur komen.

Vormgeving in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid

Ver van mij om te betogen dat dit concept van arbeid en actieve welvaartsstaat reeds voldoende tot uiting komt in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid: zo is de sluitende aanpak inzake trajectbegeleiding van werklozen nog niet gerealiseerd, is er nog geen gewaarborgd inburgeringstraject voor nieuwkomers, zijn de vormingsinspanningen nog onvoldoende, is er nog meer ruimte nodig voor doelgroep-specifieke werkgelegenheid, ...

Er valt dus nog een lange weg af te leggen die op korte termijn sterk gehypothecerd kan worden door de in de inleiding geschetste evolutie. Toch zijn er een aantal sporen uitgetekend, meestal in consensus met de sociale partners, die de fundering van de actieve welvaartsstaat mee kunnen leggen. De komende jaren zal er echter verder krachtadig op moeten gebouwd worden. Als voornaamste aanzetten zie ik *evenredige participatie*, de *regularisering van de 'nepstatuten'*, de *meerwaardeneconomie*, het *VIA-akkoord* en de *loopbaan-aanpak*.

Het decreet van 8 mei 2002 houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt, ingediend door de heer Mahassine c.s., zet een duidelijk Vlaams beleidskader uit om alle vormen van directe en indirecte discriminatie op de arbeidsmarkt te verbieden

en te komen tot een personeelsbestand in het bedrijfsleven én de overheid dat een afspiegeling vormt van de beroepsbevolking. Het verplicht daarbij werkgevers voor alle doelgroepen redelijke aanpassingen in de arbeidsorganisatie door te voeren. Werk voor iedereen is dus hierbij het uitgangspunt. De regularisering van de ‘nepstatuten’, die reeds enkele decennia op de politieke agenda stond, is eindelijk in volle uitvoering. Daardoor kregen reeds duizenden DAC’ers, IBF’ers en gesubsidieerde contractuelen een regulier arbeidscontract en een volwaardig CAO-kader. Met het opzetten van het impulsprogramma voor de meerwaardenconomie en het Trivisiproces zijn mogelijkheden gecreëerd om arbeid een ‘betere’ inhoud te geven. In plaats van de creatie van secundaire klusjesjobs is in de meerwaardenconomie geopteerd voor volwaardige jobs op maat van de betrokken doelgroepen, met aandacht voor begeleiding en opleiding. Trivisi heeft het mogelijk gemaakt ‘best practices’ te distilleren uit de diverse ondernemingspraktijken op het vlak van diversiteitsmanagement, leren en stakeholdersbetrokkenheid. Aldus wordt via de omweg van de onderneming de kwaliteit van de arbeid verbeterd. Deze acties zijn illustraties van het beginsel van ‘betere arbeid’.

Middels het Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA) voor de socialprofitsector is een grondslag gelegd voor een sectoraal loopbaanbeleid dat gefaciliteerd wordt door de Vlaamse overheid. Bij de bekendmaking van dit akkoord beschreef de pers dit als een bundeling van postmoderne loopbaanfaciliteiten (zorgkrediet, opleidingskrediet, loopbaankrediet, landingskrediet, ADV-dagen, ...) die de betrokken werknemers toelaten werk, gezin en ontplooiing te verzoenen. Deze aanpak werd niet alleen deels mee overgenomen in de private sector via het tijdskrediet en de aanmoedigingspremies, maar ook verder onderbouwd via het werk van de Task Force ‘EVC’ en ‘Loopbaanbegeleiding’. Beide Task Forces hebben een framework uitgetekend om te komen tot een echte *loopbaanaanpak*: enerzijds door de noodzaak te duiden van het valoriseren van verworven (beroepsuitoefenings-, leer- en loopbaan)competenties, anderzijds door het belang van loopbaanbegeleiding aan te geven in een transitionele arbeidsmarkt en samenleving. Het is nu aan het beleid om hierop verder te bouwen. Deze acties schrijven zich in de doelstelling van ‘beter werk om beter te leven’ in.

Deze weliswaar niet-exhaustieve opsomming toont aan dat er wel degelijk concrete aanzetten zijn. Om echter op schema te komen van het realiseren van de beginselen van goede arbeid zijn betere institutionele voorzieningen nodig.

Institutionele arrangementen

Met de nieuwe risico’s verbonden aan de uitbouw van de actieve welvaartsstaat, zoals gebrek aan vorming, uitsluiting van kennis, onevenredige vertegenwoordiging, kinderopvangtekorten, gebrek aan combinatiemogelijkheden, ... heeft de overheid tot taak (*ber*)nieuw(*de*) *institutionele arrangementen* op te zetten die zich enten op de oude risico’s van werkloosheid, ziekte of kinderlast. Het huidige voorzieningenkader zit nog te sterk vast in de logica van de (passieve) verzorgingsstaat. Met dat oogmerk kunnen volgende denkpijlers worden aangebracht.

Loopbaanverzekering

De idee van de loopbaanbenadering dient vooropgesteld te worden in het beleid van de overheid, de sociale partners, het onderwijs, de HRM-praktijken van ondernemingen, ... Enkel indien dit consequent en consistent gebeurt, is er ruimte om de actuele scheefftrekkingen (instap- en combiproblemen voor junioren; hoge werkdruk voor medioren; vervroegde uittrede voor senioren) (Van Hoof, 2001) recht te trekken.

Dit loopbaanbeleid dient te steunen op de toekenning van rechten aan werknemers om er tijdelijk tussenuit te stappen zodat werken, leren, ontspanning, maatschappelijke inzet en zorgarbeid op een evenwichtige en soepele manier doorheen de ganse loopbaan kunnen aan bod komen. Dit houdt een uitvlakking van de werkdruk in, soepelere transitiemogelijkheden en een combinatiescenario doorheen de ganse loopbaan. Of zoals de SISWO-denktank stelt: “Het arbeidsbestel moet op een dergelijke manier worden ingericht, dat een mens er zijn hele leven lang aan kan deelnemen, zonder uitgeput te raken en dat deze participatie bovendien bijdraagt aan de kwaliteit van zijn leven” (SISWO, 2002). Alleen zo’n aanpak houdt op termijn, d.w.z. voor de nu intredende leeftijdscategorie.

tes, een antwoord in op de vervroegde uitrede. Om deze loopbaanaanpak institutioneel te onderbouwen, kan gedacht worden aan het opzetten van een 'loopbaanverzekering', een overkoepelend stelsel dat de gebruiks- en inkomensfaciliteiten regelt ingeval van loopbaanonderbreking, gesteund op de rechten- en bijdragebenadering die in de huidige sociale zekerheid zit. Daarmee worden de actuele beperkende kredietstelsels geïntegreerd in een solidair opgezet systeem van een vernieuwde sociale zekerheid, een sociale zekerheid die inspeelt op de nieuwe 'sociale risico's'. Bepaalde actuele sociale zekerheids- en loopbaanvoorzieningen kunnen in deze verzekering geïncorporeerd worden, zoals de loopbaanonderbreking, het tijdskrediet, de vrijstelling om sociale en financiële redenen, de vrijstelling om studiehervatting, e.d.m. Deze 'supraverzekering'² dient evenwel ondersteund te worden door een kwaliteitsvol aanbod van voorzieningen inzake loopbaanbegeleiding, onderwijs en vorming, sociaal-cultureel werk, ... Zo'n 'gulzige' loopbaanverzekering draagt niet alleen bij tot een ontspannen arbeidsbestel en arbeidsloopbaan, maar ook tot een hogere betrokkenheid van de burger in de diverse, gelijkwaardige levenssferen.

CAO à la carte

Niet alleen kunnen de sociale partners het wettelijk stelsel van de loopbaanverzekering in een interprofessionele CAO schragen, ze beschikken ook over de mogelijkheid om dit stelsel aan te bouwen en te verfijnen op maat van sectoren, ondernemingen en werknemers. Daartoe zijn CAO's à la carte nodig, CAO's die een menu van specifieke maatregelen bevatten waarop sectoren, ondernemingen en werknemers in functie van hun eigen verwachtingen en competenties kunnen intekenen. Zo is het bijvoorbeeld denkbaar – bepaalde actuele praktijken van sectorale vormingsfondsen bewijzen dit – dat in regressieve sectoren de wettelijke mogelijkheden inzake 'opleidingskrediet' verruimd worden zodat de werknemers sectoroverschrijdende competenties kunnen opdoen teneinde hun arbeidsmarktpositie te versterken. Zo is het eveneens mogelijk om nieuwe combinatieformules uit te bouwen voor de oudere werknemers in de onderneming in het kader van projecten die voortvloeien uit een stakeholdersbenadering (bvb. inzet als vrij-

williger in de buurtwerking financieel ondersteund door de onderneming in combinatie met een deeltijdse job).

Anderzijds betekent het hanteren van dergelijke CAO's in het kader van een loopbaanbeleid dat het HRM-beleid van ondernemingen ook voorwerp wordt van sociaal overleg en syndicale actie (De Volder, 2002).

Transitiebegeleiding

Het volstaat niet het loopbaanperspectief te verankeren in een nieuw verzekeringssysteem, al dan niet aangevuld met een CAO-kader. Er is ook nood aan voorzieningen die de diverse transities tussen de verschillende levenssferen vanuit het standpunt van het individu kunnen begeleiden. Vandaag kennen we reeds een aantal begeleidingsstructuren t.o.v. bepaalde transities, vooral op het domein 'van werkloosheid naar werk' en 'van school naar werk': er is een vrij sterk uitgebouwd aanbod op het vlak van trajectbegeleiding voor werkzoekenden door de VDAB en van kansengroepen door de NGO-sector; tevens bestaat er via de CLB's een georganiseerd systeem van studiekeuzebegeleiding; de CGVB's verzorgen beroepskeuzevoorlichting voor personen met een handicap, ... Verder worden de grondslagen gelegd voor de opzet van leerbegeleiding in de uitbouw van een beleid van levenslang leren.

Toch is er behoefte aan een *overkoepelende aanpak* van loopbaanbegeleiding waarin niet alleen de deelsystemen trajectbegeleiding, studie- en beroepskeuzevoorlichting en leerbegeleiding conceptueel worden geïntegreerd, maar waarbij er ook voor de andere transities voorzieningen worden gestimuleerd. De ondersteuning van loopbaanbegeleidingscentra, loopbaanwinkels, kan hieraan tegemoet komen (Task Force Loopbaanbegeleiding, 2002).

Fons Leroy
Kabinet Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme

Noten

1. Voor een bredere beschrijving van de actieve welvaartsstaat en de rol van de arbeid in deze staat, zie Leroy, F. (Leroy, 2000).
2. Paul de Beer noemt dergelijke verzekering een "pret en kwel superverzekering".

Bibliografie

- Loobuyck, P. (2000). 'Zijn politieke partijen (op) hol?' In: *Samenleving en Politiek*. Jaargang 9. Nr 4.
- Leroy, F. (2000). 'Werken in de actieve welvaartsstaat: minder en beter werken om goed te kunnen leven.' In: *Samenleving en Politiek*. Jaargang 9. Nr 5.
- Wühl, S. (1999). 'Insertion, les politiques en crise.' In: Goulot, M-H. (Ed.) *Le travail, nouvelle question sociale*. Edition Universitaires Fribourg Suisse.
- SISWO (2002). 'Dan zullen we werken. Op weg naar een ontspannen arbeidsbestel. Manifest van de SISWO-

- denktank arbeidspolitiek.' In: *SISWO-cabiers Sociale Wetenschappen en Beleid*. Nr 3. Amsterdam.
- Tielens, M. (2002). *De zilvervloot, klaar voor het ruime sop?* Leuven: Steunpunt WAV-paper.
- Steunpunt WAV & SSA (2001). *De arbeidsmarkt in Vlaanderen Jaarboek 2001*. Leuven: Garant.
- Grozelier, A. (1998). *Pour en finir avec la fin du travail*. Paris: Editions de l'Atelier.
- Van Hoof, J. (2001). *Werk, werk, werk? Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*. Amsterdam: Boom.
- De Volder, P. (2002). 'Voor de vakbeweging rijmt competentie niet op competitie.' In: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*. Jg 93. Nr 7. Bijdrage: 'Klare kijk op competentie management'.
- Task Force Loopbaanbegeleiding (2002). *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*. Brussel: Koning Boudewijn Stichting.