
Van de bovenste boekenplank

Wie als arbeidsmarktonderzoeker nu en dan een anderstalig boek ter hand neemt, internationale tijdschriften en buitenlandse working papers doorploegt, websites bezoekt of simpelweg wat uitgeverscatalogi inkijkt, komt onvermijdelijk geregeld verrassende dingen tegen. Onderzoekresultaten die niet echt voor de hand liggen en waarvan je graag eens een binnenlands equivalent zou zien. Interessante en intelligent gebruikte data-sets, waarvan je zou hopen dat ze ook bij ons beschikbaar zijn. Conceptuele kaders en onderzoeksmethoden die ietwat van het gewone afdwalen of zelfs gedurfd te noemen zijn. Boeken waarvoor je de tijd niet hebt om ze te lezen of er de waarde van in te schatten omdat ze net naast je eigen enge vakgebied vallen, maar waarvan je graag door een deskundig iemand de inhoud gepeild zou zien. Allemaal dingen dus waarvan je in eerste instantie misschien de neiging hebt om ze voor jezelf te houden in de hoop er later iets mee te kunnen doen dat in je vakgebied ophef maakt, maar waar je bij nader toezien toch in de koffiekamer met collegae over praat omdat je beseft dat je de tijd of de competentie niet hebt om er écht iets mee te doen en je deze parels toch niet verloren wil laten gaan.

De bedoeling van deze rubriek is om dat soort zaken te verzamelen. Wie iets te signaleren heeft, contacteert: Walter Van Trier, p/a Steunpunt WAV, E. Van Evenstraat 2C, 3000 Leuven, tel. 016/323225, e-mail: walter.vantrier@wav.kuleuven.ac.be

Van de boekenplank

De stelling dat de structuur van de arbeidsmarkt in de loop van pakweg de jongste kwarteeuw ernstige verschuivingen onderging, is onder arbeidsmarktwaarnemers zo iets als gemeengoed geworden. Ik heb het hier wellicht ooit nog wel een keer geschreven. En verwijzen naar materiaal dat betrekking heeft op deze stelling lijkt dan ook al vlug op water naar de zee brengen. Het sleutelwoord is hier evenwel 'lijkt'. Want bij nader toezien is de betekenis van vele van deze verschuivingen, zelfs als ze in de feiten ontegensprekelijk vast te stellen zouden zijn, niet eenduidig en zijn de interpretaties van waar dit alles in globo naartoe leidt niet vanzelfsprekend.

Neem nu de term 'market-mediated employment', waarmee Peter Cappelli (in hoofdstuk 3 van Blair,

M. & Kochan, T. *The New Relationship. Human Capital in the American Corporation*. Washington: Brookings Institution Press) het vigerende arbeidsmarktregime typeert. Deze term wijst op een gestadige terreinwinst, geboekt door fenomenen als onderaanneming, uitzendarbeid, afroepcontracten, en dergelijke meer. Fenomenen die van aard zijn om de (oude) regels en conventies, kenmerkend voor de zogeheten interne arbeidsmarkten, te doorbreken en te vervangen door marktprocessen in de echte zin van het woord. "The phrase 'market-mediated employment relationships' might describe the new practices that are based around more short-term, contractual relationships shaped by pressures from the outside labor market and individualized incentives." (p. 67). Cappelli merkt op dat zo'n situatie van 'market-mediated employment' niet echt nieuw is. Kijk maar naar de eerste decennia van de twintigste eeuw, zegt hij – en hij

voegt er aan toe dat een oordeel over de recente ontwikkelingen daarom moeilijk te vellen is. "One reason why it is difficult to rate employment systems as good or bad is that systems of managing employees are not like a technology aimed at solving a single, clearly defined problem that remains constant over time. Instead, they are designed to address a set of sometimes conflicting goals whose importance may change over time." (p. 90).

Op het eerste gezicht suggereert deze uitspraak van Cappelli een nuttig uitgangspunt voor een analyse van de ontwikkeling van systemen waarmee men een geheel van arbeidscontracten beheert. Als men de opkomst van interne arbeidsmarkten in het begin van de twintigste eeuw kan verklaren door veranderingen in de productiesystemen en de ermee samenhangende bedrijfsorganisatie, dan moet men misschien ook op dat vlak zoeken naar een verklaring zowel voor hun teloorgang als voor wat er in de plaats komt. Op die manier zou men ook een uitgangspunt hebben om te analyseren wat de limieten zijn van wat voor onze ogen vorm krijgt. Maar op dat punt neemt de redenering van Cappelli een merkwaardige bocht. De terugkeer van oudere systemen, zo concludeert hij, suggereert een zekere robuustheid. "Although it is difficult to do more than speculate about the answer, their return raises the question of whether they are a more fundamental method for managing employees than the internal labour market models."

Oké, er staat 'more fundamental' en niet 'more natural' of 'natural' – maar de suggestie dat we met de terugkeer van systemen van 'market-mediated employment' een periode van artificiële en nadelige inmenging in het arbeidsmarktgebeuren achter ons hebben gelaten, is er wél, dunkt me. Wie wat lectuur ter hand wil nemen waarin deze bocht niet wordt genomen, kan ik het werk aanbevelen van Jamie Peck (tot voor enkele jaren prof geografie en Directeur van het International Center for Labour Studies van Manchester University en nu verbonden aan het Department of Geography, University of Wisconsin-Madison) en zijn geestesgenoten.

Het uitgangspunt van Peck is dat er feitelijk geen 'natuurlijke' (arbeids)markt is, maar dat elke episode van haar ontwikkeling gekenmerkt wordt door een specifiek geheel van regels en conventies. Met andere woorden: (arbeids)markten zijn altijd socia-

le constructies waarvan de onderdelen ontwikkelen vanuit conflicten en beheersingsstrategieën. Zelfs als er in latere episodes arrangementen opduiken die vroeger ook voorkwamen, dan nog is de kans klein dat de functie en de betekenis ervan identiek zijn. Simpel gesteld: uitzendkrachten of afroepwerkers zijn ondanks de gelijkenissen toch niet hetzelfde als de dagloners van een eeuw geleden en zelfs als er vandaag een systeem van dagloners zou ontwikkelen, dan nog is de maatschappelijke betekenis vandaag niet dezelfde als toen. De titel van het boek waarin hij dit conceptuele raamwerk uittekent en waarmee hij in feite terug aansluit bij een oudere (quasi-vooroorlogse) traditie in de arbeidseconomie typeert de aanpak: Peck, J. (1996). *Work-Place. The Social Regulation of Labor Markets*. New York/London: The Guilford Press.

Het geheel van fenomenen, door Cappelli gekarakteriseerd als 'market-mediated employment', noemt Peck 'de contingentering van de arbeidsmarkt'. 'Contingentering' wordt hier niet bedoeld in de zin zoals we de term gebruiken in het jargon van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid (inzonderheid met betrekking op de arbeidsmarktchansen van allochtonen of andere doelgroepen), maar in de zin van minder (gericht op) duurzaam(heid). Deze ontwikkeling naar een meer contingente arbeidsmarkt vereist, zo is de redenering, een aanpassing aan de conventies en regels die de arbeidsmarkt structureren en vragen vooral ook nieuwe systemen om het beheer van deze contingente arbeidscontracten te stroomlijnen. Het is vanuit deze problematiek dat Peck zicht probeert te krijgen op zaken als 'employability', 'workfare' of 'temporary work'.

Voor zijn analyse van de rol van 'employability' en 'welfare-to-work programmes' kan men terecht bij drie artikels, geschreven samen met Niklas Theodore:

- Peck, J. & Theodore, N. Welfare-to-Work: national problems, local solutions. *Critical Social Policy*, 19, 485-509.
- Peck, J. & Theodore, N. (2000). 'Work first': workfare and the regulation of contingent labour markets. *Cambridge Journal of Economics*, 24, 119-138.
- Peck, J. & Theodore, N. (2000). Beyond 'employability'. *Cambridge Journal of Economics*, 24, 729-749.

In *Workfare States* (2001). New York/London: The Guilford Press, analyseert Peck de ervaringen met 'workfare' in het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten en Canada. Het programma formuleert hij als volgt: "Theoretically, and for that matter politically, workfare is significant because it raises the question of how far the current rough-and-ready correspondence between active welfare/workfare regimes and burgeoning contingent labour markets represents the basis for a new and punitive 'regulatory fix' in neoliberalized countries... Empirically, there is a need to explore the different ways that this nascent regime of regulation is taking shape under different gender orders, under different labor market and political conditions, and so fort." (p. 6). In zijn besluit benadrukt Peck dat zijn boek poogt een kritische analyse te brengen, niet een alternatief voor het gevoerde beleid uit te werken. Maar de principes van waaruit zo'n alternatief volgens hem vorm zou moeten krijgen zijn duidelijk: "In this era of slippage and compromise, there is a pressing need to defend the principles of equity, sustainability, and social justice, to stand the ground in the face of manifest regression." Dit betekent niet, zegt Peck, dat men elke hervorming zonder meer moet afwijzen, maar wel dat men zich ferm moet verzetten tegen verplichte arbeid, zeker als het om laagbetaalde verplichte arbeid gaat. "Welfare systems do need to be reformed, but not in ways that simply bend to the imperatives of flexible labor markets; they should instead play an active role in reforming and remaking these labor markets, underpinning decent wages, a fair distribution of work, and employment security. It is time to reform work as well as welfare. It is time that the old principles of less eligibility were replaced by a new emphasis on more equity." (pp. 366-367).

Een aantal recent gepubliceerde artikelen analyseren vanuit hetzelfde conceptueel raamwerk de rol en de plaats van uitzendarbeid:

- Theodore, N & Peck, J. The Temporary Staffing Industry: Growth Imperatives and Limits to Contingency. *Economic Geography*.
- Peck, J. & Theodore, N. (1998). The Business of Contingent Work: Growth and Restructuring in Chicago's Temporary Employment Industry. *Work, Employment & Society*, 12(4), 655-674.
- Peck, J. & Theodore, N. (2001). Contingent Chicago: Restructuring the Spaces of Temporary

Labor. *International Journal of Urban and Regional Research*, 25(3), 471-496.

- Peck, J. & Theodore, N. (2002). Temped Out? Rethoric, Labor Regulation and Economic Restructuring in the Temporary Staffing Business. *Economic and Industrial Democracy*, 23(2), 143-175.

Wat vooral opvalt in deze concrete analyses van de ontwikkelingen terzake in de Verenigde Staten en meer specifiek in Chicago is dat bedrijven in de uitzendsector er niet uit te voorschijn komen "as largely passive actors facilitating a simple matching of labor supply and demand". Integendeel, het beeld is dat van een actieve intermediair, waarvan men de rol enkel ten volle kan begrijpen in de context van het bredere proces van herstructureren van de arbeidsverhoudingen en de her-regulering van de arbeidsmarkt. De uitzendsector in de Verenigde Staten is echter niet simpelweg een 'resultaat' van bredere processen. Peck spreekt van een 'active institutional presence' in het herstructureringsproces. "It has played a decisive role, inter alia, in the proliferation of two-tier compensation systems, especially in manufacturing; in the normalization of pre-screening and 'try before you buy' human resources techniques in certain occupations, most notably in clerical and administrative work; in deunionization, through 'job action' staffing - where agency temps are brought in to replace striking workers, thereby undercutting worker bargaining positions - in health care and other fields; in the erosion of employer-sponsored benefits typically associated with the standard employment relationship; in the displacement of risks, costs and responsibilities for unemployment insurance and workers' compensation, as worksite employers begin systematically to temp out high-turnover and dangerous jobs; in the shift toward lean workforce systems, under which the strategic utilization of temporary labor facilitates corporate downsizing policies; in the casualization of selected fields of public service employment, for example in the postal service and in education; and in the restructuring of service delivery and incentive systems in welfare-to-work programming." (2002, p. 169).

Wie na dit alles nog meer leesvoer nodig heeft en iets meer wil weten over de visie op de staat die achter deze theorieën schuil gaat, kan zich verder verdiepen in:

- Peck, J. (2001). Neoliberalizing states: thin policies/hard outcomes. *Progress in Human Geography*, 25(3), 445-445.
- Peck, J. (2003). Geography and public policy: mapping the penal state. *Progress in Human Geography*, 27(2), 222-232.
- Peck, J. & Tickell, A. (2002). Neoliberalizing Space. *Antipode*, 380-404.

Ter Overweging (inzonderheid voor Beleidsmakers)

In zijn recent boek, *The Roaring Nineties. Seeds of Destruction*, (London: Allen Lane) schrijft Joseph Stiglitz, vice-president van de Wereldbank van 1997 tot 2000 en laureaat van de Nobelprijs Economie in 2001, erg bitter over de periode waarin hij werkte als economisch adviseur voor de Clinton administratie.

“Of all the mistakes we made in the Roaring Nineties, the worst were caused by a lack of standing by our principles and a lack of vision.” We hadden principes, zegt Stiglitz en bij het begin van de regeerperiode wisten we zeer goed waar we tegen waren. “We were against Reagan conservatism. We knew that there needed to be a larger and different role for government, that we needed to be more concerned for the poor and for providing education and social protection for all, and we needed to protect the environment. The shortsighted focus on finance, on the deficit, made us push this agenda aside.” Wat belette ons deze principes te volgen? Natuurlijk, het is gemakkelijk anderen de schuld te geven en te doen alsof door het overheidstekort ons nagelaten door de Conservatieven alle ruimte voor een ander beleid ontbrak. “We were, however, I think, in part a victim of our own seeming success. At the beginning of the administration, the bold, broad-gauged agenda to address America’s problems was put aside in favor of a single-minded focus on deficit reduction. The economy recovered, and deficit reduction was given the credit, and with that credit, the credibility of those who had advocated it soared. If they advocated deregulation, we should listen to their wisdom. If they advocated deregulation for their own industry, we should be particularly attentive – after all, who knows more about financial markets than the financiers.” We waren zo verrukt over dit schijnbare

succes, schrijft Stiglitz, dat we domme dingen deden. “... we put aside two centuries of experience about problems of conflicts of interest – let alone the lessons in the recent advances in the economics of asymmetric information.”

Een verwittigd mens is er twee waard, zegt men. Hopelijk geldt dit ook voor onze politici en beleidsmakers.

Tijdschriftgesprokkel

Met betrekking tot het eindoordeel over de betekenis, de draagwijdte en de gevolgen van een ontwikkeling naar meer contingente arbeidsmarkten is het eindverdict duidelijk nog niet geveld. Maar in de vaktijdschriften verschijnen wél geregeld artikels, die bepaalde facetten van deze problematiek van dichtbij bekijken en die dus onvermijdelijk onderdelen moeten vormen van het dossier op basis waarvan men dit oordeel uiteindelijk zal moeten baseren. Een overzicht van een aantal artikels die allemaal verband houden met slechts één aspect van de verschuiving in arbeidsverhoudingen – de toename van contingente arbeid – maakt trouwens overduidelijk dat het probleem complex is en dat er onwaarschijnlijk veel facetten in overweging moeten worden genomen.

✓ *The Economic Journal*, 112 (June 2002) (480), bevat artikels die de rol van tijdelijke contracten belichten in erg verschillende institutionele contexten. Alison L. Booth, Marco Francesconi en Jeff Frank analyseren de Britse case onder het motto ‘Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?’ (pp. F180-F213). Olivier Blanchard en Augustin Landier bekijken de recente aanpak inzake tijdelijke contracten in Frankrijk in een artikel onder de suggestieve titel: ‘The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform’ (pp. F214-F244). Bertil Holmlund en Donald Storrie presenteren de Zweedse ervaring, getypeerd als ‘Temporary Work in Turbulent Times’ (pp. F245-F269). Juan J. Dolado, Carlos Garcia-Serrano en Juan J. Jimeno trekken de lessen uit “the boom of temporary jobs in Spain” (pp. F270-F295). In hun globale conclusie benadrukken Alison L. Booth, Juan J. Delgado en Jeff Frank dat de vier papers over het algemeen suggereren dat de expansie van tijdelijk werk wellicht ongewenst is als middel om een meer flexibele ar-

beidsmarkt te creëren. "In the absence of strong employment protection for permanent jobs, as in Britain, temporary jobs are – from worker's perspective – bad jobs, with possible long-term career implications, in particular for men. Even where there is strong ELP for permanent jobs – as in France – the expansion of temporary jobs may be undesirable, leading to high turnover among younger workers. The Swedish study, investigating the causes of the rapid growth in temporary work over the 1990's suggests that adverse macroeconomic shocks can trigger substantial increases in temporary jobs. Finally, the Spanish study shows that, once temporary jobs are entrenched in a dual labour market, later reforms to restrict their growth can be unsuccessful, indicating that attempts to reduce firing costs for permanent contracts have so far been insufficient." (p. F188).

✓ *Travail et Emploi*, een tijdschrift uitgegeven onder auspiciën van het Franse Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, wijdde in januari 2002 een volledig nummer aan 'flexibele tewerkstelling' – oftewel types van arbeidscontracten (bepaalde duur, uitzendarbeit) die werkgevers toelaten om desgevallend snel(ler) in te spelen op schommelingen van de markt. Bijzonder aan dit nummer is dat de artikels de belevingswereld van de betrokkenen als belangrijkste uitgangspunt nemen. Colette Jourdain, *Intérimaires, les mondes de l'interim* (pp. 9-28), gebruikt materiaal van interviews met twee cohortes van 130 uitzendkrachten, die met een tussenpoos van vijf maanden twee keer werden ondervraagd met een semi-gesloten vragenlijst. Op basis van twee dimensies ("intérim volontaire ou subi" en "intérim à court ou à long terme") enerzijds en van de plaats die de uitzendarbeit inneemt in de beroepsloopbaan van de geïnterviewde anderzijds, onderscheidt Jourdain vijf types van uitzendkrachten: 1) les intérimaires à la recherche d'un revenu d'appoint, 2) les intérimaires dans l'attente de mieux, 3) les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi, 4) les intérimaires en quête d'un tremplin professionnel en 5) les intérimaires à durée indéterminée. Zij toont hoe elk type 'uitzendarbeit' op een specifieke wijze beleefd en bespreekt daarna een aantal typische trajecten van de loopbaan van uitzendkrachten. Raphaël Cancé, *Travailler en contrat à durée déterminée*, gebruikt gelijkaardig materiaal van interviews met werknemers die werken met een contract van bepaalde

duur. Cancé construeert geen typologie, maar beperkt zich tot het presenteren en bespreken van het kwalitatieve materiaal met betrekking tot een aantal topics. Naast de vaststelling dat de beleving van werken met een contract van bepaalde duur erg kan verschillen van situatie tot situatie, trekt hij twee belangrijke conclusies. Ten eerste, het contract van onbepaalde duur blijft voor nagenoeg alle geïnterviewden het referentiepunt bij uitstek. De grote uitzondering op deze regel vormen zij die in een contract van bepaalde duur het enige middel zien om een "emploi-passion" te beleven. Maar zelfs zij blijven hopen dat ze uiteindelijk een contract van onbepaalde duur zullen vinden. Ten tweede, de verscheidenheid van de parcours tussen de beide interviews en de verschuivingen in beleving die zich in die periode voordoen, onderstrepen de instabiliteit van de gegevens die voortkomen uit een momentopname. Dit toont aan dat de belevingswereld van een individu zich niet laat definiëren in relatie tot een bepaalde situatie, maar zich wel degelijk inschrijft in een parcours. Gilbert Lefevre, François Michon en Mouna Viprey, *Les stratégies des entreprises de travail temporaire*, stellen de vraag naar de plaats die de uitzendsector inneemt binnen de totaliteit van de tijdelijke arbeidscontracten en de ontwikkelingen die terzake te verwachten zijn. Zij doen dit op basis van interviews met verantwoordelijken van verschillende uitzendbedrijven over de manier waarop ze de markten kiezen waarop ze actief willen zijn, de aard van de functies die ze hun cliënteel ten dienste willen stellen en het strategisch belang dat zij aan deze keuzes toeschrijven. Deze gesprekken brengen tot uiting dat de markt voor uitzendarbeit een snelle ontwikkeling doormaakt zowel op kwantitatief als op kwalitatief vlak. Een verdieping van de expertise als 'intermediair' lijkt te leiden tot een sterke uitbreiding van de rol van de uitzendsector. "Elle s'éloigne de la simple fourniture de personnels temporaires. Elle se rapproche insensiblement d'un service 'ressources humaines' externalisée, d'une véritable activité de conseil, voire de management de project." (p. 61). De auteurs besluiten dat op dit vlak nog allerlei wegen open liggen, maar dat zich alleszins belangrijke vragen stellen. Als de verleidelijke visie die men vanuit de uitzendsector vooropstelt zich inderdaad verwerkelijkt, hoe kan men deze nieuwe strategieën verenigen met het oude model? Zal de 'traditionele' uitzendsector verdwijnen? Of zullen we een duale

ontwikkeling meemaken, die elke segment de nodige winstmarges garandeert? Daarnaast is het van belang om te kijken welk effect deze ontwikkeling zal hebben op de toekomst van het geheel der arbeidscontracten. Zal de rol van de uitzendsector beperkt blijven tot inspelen op onmiddellijke onvoorziene behoeften van bedrijven? Zal uitzendarbeid de standaard worden en in de plaats treden van alle nu nog bestaande vormen van tijdelijke tewerkstelling? Of kan deze sector uiteindelijk zelfs in concurrentie treden met de contracten van onbepaalde duur eens ze bedrijven, die van hun diensten gebruik maken, er kunnen van overtuigen om niet enkel een deel (oftewel hun zogeheten 'perifere werknemers'), maar het geheel van hun human resources management (ook voor de zogeheten 'core workers') uit te besteden?

✓ Een van de redenen om de toename van contingent arbeid als een potentieel zorgwekkende trend te beschouwen betreft de vraag of en in welke mate werkgevers nog inspanningen zullen doen om een contingent werknemersbestand op te leiden. Inderdaad, zeker in het geval van tijdelijke werknemers is de kans groot dat de baten van opleidingen binnen het bedrijf niet ten goede komen aan wie er de lasten van draagt. Het risico op onderinvestering in opleiding van deze categorie werknemers is daarom niet denkbeeldig. Wiens-Tuers, B., Hill, E. (2002). Do They Bother? Employer Training of Temporary Workers. *Review of Social Economy*, 60 (4), pp. 543-566, illustreren op basis van Amerikaanse gegevens dat deze vrees niet ongegrond is, maar dat ook in dit opzicht nuanceringen belangrijk zijn. Reguliere werknemers blijken inderdaad meer opleiding te genieten dan tijdelijken. Maar binnen deze laatste categorie is er een duidelijk onderscheid nodig tussen 'eigen tijdelijke werknemers' en 'tijdelijke uitzendkrachten'. "In general, in-house temporary workers seem to fare better than intermediated workers. An insider-outsider attitude seems to develop with regard to work organisation practices. While in-house temporaries may be more likely considered as 'us', intermediated workers are regarded as outsiders." (p. 559). Autor, D. (2001). Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training. *Quarterly Journal of Economics*. pp. 1409-1447 vertrekt van de vaststelling dat de meeste uitzendbedrijven in de Verenigde Staten gratis opleiding aanbieden op het gebied van bepaalde 'computer skills' (zoals

tekstverwerking, gegevensinvoer en programmering). Deze vaststelling is verrassend in tegenpraak met de verwachting dat (individuele) bedrijven uit vrees voor 'poaching' nauwelijks zullen investeren in algemene opleiding of in algemene vaardigheden, zeker als het gaat om tijdelijke werkrachten. So what? Veronderstel een keer dat uitzendkantoren via deze opleidingen in staat zijn om werkzoekenden aan te zetten tot een vorm van zelfselectie en om een betere screening te organiseren. Zou de opbrengst van deze activiteit niet opwegen tegen de kost van de gratis opleiding? Autor test een model dat uitgaat van deze veronderstelling en vindt dat de gegevens waarover hij beschikt dit model niet weerleggen. Is de standaardvisie geïnspireerd op de human capital theorie dan fout? Nee, zegt Autor. Want het gebruikte model is nog steeds gebaseerd op de veronderstelling dat training productief is. Het grote verschil met de hier gebruikte werkwijze is dat werknemers niet ex ante betalen voor hun opleiding, maar dat de kosten voor training vooraf gemaakt worden en ex post gedeeld door de werknemer (die tegen een lager loon werkt) en de werkgever (die het uitzendkantoor betaalt). Kortom, in feite onderzoekt men hier niet of bedrijven al dan niet betalen voor algemene opleiding, maar wel *waarom* ze betalen voor opleiding in algemene vaardigheden. Deze vaststelling suggereert ook een antwoord op de vraag welke dienst de uitzendbedrijven – the Temporary Help Supply sector – aanbieden. "The model and empirical analysis above demonstrate that beyond providing flexible spot market labor, THS firms gather and sell information about worker quality to their clients." Hoewel talrijke onderzoekers de sterke groei van de uitzendsector verklaarden vanuit de toenemende behoefte aan flexibiliteit van de ondernemingen, is dit duidelijk niet de enige verklaring, aldus Autor. "The growing role of THS as a labor market information broker implies that the demand for worker screening is rising." (p. 1445).

✓ Met enige overdrijving kan men stellen dat niet enkel in België maar in de meeste Europese landen een job in de overheidssector garant stond voor werkzekerheid. Al heeft de inbreng van 'contractuelen' in deze situatie enige verandering gebracht, toch blijft de idee bestaan dat 'onzekerheid' als gevolg van tijdelijke contracten vooral het (bedenklijke) privilege is van de private sector. Conley, H. (2002). A State of Insecurity: Temporary Work in

the Public Services. *Work, Employment and Society*, 16 (4), pp. 725-737, corrigeert dit beeld voor het Verenigd Koninkrijk. Een simpele telling van het aantal betrokkenen reveleert weliswaar dat de private sector ongeveer driemaal meer tijdelijke werkrachten telt dan de publieke sector, maar relatieve cijfers per sector tonen een ander beeld. Tijdelijke werkrachten maken 11% uit van de globale tewerkstelling in de publieke sector – oftewel ongeveer het dubbele van het nationale gemiddelde. Bovendien lijkt de kans op een tijdelijke job in overheidsdienst relatief groter voor vrouwen, jongeren, mensen met een handicap en etnische minderheden. Met deze vaststelling als uitgangspunt analyseert Conley hoe lokale administraties op het terrein van het onderwijs en de sociale dienst zijn overgegaan tot het gebruik van tijdelijke arbeid onder impuls van door de centrale overheid genomen maatregelen, zoals gedecentraliseerde budgetten, vormen van lokale besluitvorming en een management ethos. Zij geeft aan hoe deze ontwikkeling spanningen creëerde tussen de verschillende beheersniveaus, zodat er dikwijls een kloof gaapt tussen beleidsopties en praktijk. Dit is tegelijk verontrustend en verbazingwekkend. Verontrustend omdat het gelijke kansenbeleid (te) dikwijls het slachtoffer is. “Management strategies concerning the use of temporary labour had gendered and racial dimensions. However neither County nor City applied equality monitoring to their procedures.” Lokale managers, schrijft Conley, gaven de voorkeur aan praktijken die hun macht over een reeds kwetsbaar deel van de werkende bevolking vergroten. “Management strategies served to remind these workers that unemployment was potentially around every corner.” (p. 735). Verbazingwekkend omdat de geanalyseerde organisaties actief zijn in sectoren met acute tekorten aan goed opgeleide werknemers. Dit is bijzonder opvallend in de behandeling van de zogeheten NQT's – Newly Qualified Teachers. “There is an incomprehensible mismatch between central government investment in expensive recruitment campaigns and a decentralized, managerialist ethos that treats workers as expendable commodities with a fixed-term ‘sell by’ date. The slogan of one campaign reads ‘everyone remembers a good teacher’. The evidence suggests that the excessive use of temporary contracts means that a large proportion of NQTs may not be around long enough to leave a lasting impression.” (p. 736).

✓ In contrast met de doorsnee aanpak, die de ontwikkeling van ‘contingente’ arbeid meestal presenteert als een erosie van interne arbeidsmarkten, argumenteert Brenda Lautsch dat ook tijdelijke jobs eerder als complexe sociale relaties en niet als simpele looncontracten moeten worden beschouwd. In Lautsch, B. (2002). Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work. *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (1), pp. 23-43, onderscheidt zij op basis van twee case-studies vier subsystemen (“integration, seasonal, separation, two-tier) van contingente arbeid. “While contingent jobs all have limited job security, the cases [...] show that they systematically differ in terms of job definition, wage rules, and deployment through job ladders. Choices among these four options are influenced by managerial performance objectives related to cost and flexibility, by the technology of the production process, and to a lesser extent by power and politics in the firm.” Belangrijk is de vaststelling dat de resultaten van deze keuzes niet enkel verschillen voor de contingente werkers, maar ook een verschillende trade-off impliceren voor alle betrokken groepen. Bovendien blijken de reacties ten aanzien van contingente jobs erg verdeeld, zelfs in het model dat zowel voor de contingente als voor de reguliere werknemers de betere resultaten voortbrengt. Ten slotte is het van belang vast te stellen dat de resultaten voor individuele werknemers duidelijk verbonden zijn met de subsystemen waarin ze werkten en niet met hun individuele kenmerken, zoals hun geslacht.

✓ Ter vergoelijking van tijdelijk werk voert men dikwijls aan dat dit werkzoekenden een piste aanbiedt waarlangs ze verder in de arbeidsmarkt kunnen integreren. Een tijdelijke baan krijgt in deze visie de betekenis van een opstapje naar een blijvende plaats op de arbeidsmarkt. In Giesecke, J. & Gross, M. (2002). Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54 (1), pp. 85-108, maken de auteurs gebruik van gegevens uit het Duitse sociaal-economische panel. Om te bekijken of dit argument steek houdt, bekijken ze of de gegevens van dit panel voor de periode 1985-1996 eerder aansluiten bij een integratiescenario dan wel bij wat zij betitelen als een ‘Spaltungsscenario’ (leidend tot een grotere arbeidsmarktsegmentatie). Hun conclusie is dat hypothesen afgeleid uit dit laatste scenario duidelijk meer bevestiging vinden. Ten eerste

blijkt de aard van het opgebouwde menselijk kapitaal van grote invloed op de mobiliteit van de werknemers. Werknemers met 'specifiek menselijk kapitaal' zijn veel meer beschermd tegen tijdelijke tewerkstelling dan werknemers met 'algemeen menselijk kapitaal' (die men eerder in het hoogste primaire segment van de arbeidsmarkt verwacht) én werknemers 'zonder beroepsopleiding' (die men in het secundaire segment verwacht). Ten tweede, er bestaan duidelijk 'ketens van onstabiele loopbaan-episodes'. Een periode van tijdelijke tewerkstelling draagt een groot risico op een nieuwe periode van tijdelijke tewerkstelling of werkloosheid in zich. Het is van belang op te merken dat het effect van tijdelijke tewerkstelling op het risico om terug in een tijdelijke baan terecht te komen of werkloos te worden erg stabiel blijft zelfs als men voor erg veel andere factoren controleert. Dit effect kan men dus niet alleen door individuele kenmerken, zoals opleiding, verklaren. "Vielmehr scheint die Befristung von Arbeitsstellen jenseits individueller 'Unzulänglichkeiten' einen eigenständigen Effekt in Richtung 'unsteter' Beschäftigungskarrieren auszuüben." (p. 105). Moet men op basis van deze resultaten nu volstrekt negatief oordelen over tijdelijke jobs? De auteurs geven twee nuancerende bedenkingen mee. Tijdelijke jobs lijken niet voor iedereen dezelfde (negatieve) gevolgen mee te dragen. Zelfs als zij een even groot risico lopen op een carrière van tijdelijke jobs ook dan zijn werknemers in het primaire segment duidelijk beter af dan werknemers in het secundaire segment. Bovendien kan men zich afvragen of een opeenvolging van tijdelijke jobs slechter is dan een heel lange periode van werkloosheid.

✓ Een bevestiging van de stelling dat niet alle tijdelijke jobs 'nepjobs' zijn, is te vinden in Kunda, G., Barley, S., Evans, J. (2002). Why Do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professional in a Contingent Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 55 (2), pp. 234-261. Hun onderzoek betreft een kleine groep van 52 technisch hooggeschoolde ('engineering' of 'information technology') professionals, die zich in 1998 op de markt van 'contract-arbeid' waagden. Sommigen als zelfstandige, anderen als werknemer van een specifiek soort uitzendkantoren die zorgen voor contract-jobs. Deze groep is uiteraard niet representatief, al zeggen de auteurs ervoor gewaakt te hebben dat een 'Silicon Valley'-effect zich niet

zou voordoen. Toch zijn de resultaten van de uitgebreide interviews informatief. Ze geven aan dat onze doordeweekse visie op de werking van contingent arbeidsmarkten veel te simpel is. In tegenstelling tot het 'pessimistische' verhaal (vanuit de hoek van de arbeidsverhoudingen) zeggen de meeste geïnterviewden een beter loon te genieten dan wanneer ze ergens een vast contract zouden hebben; maar in tegenstelling tot het 'optimistische' verhaal (vanuit de hoek van het vrije en ondernemende individu) rapporteren velen ook in hoge mate gevoelens van onrust en vervreemding. Bovendien blijkt uit deze interviews dat ook in deze markten instituties ontstaan, bijvoorbeeld beroepsgebonden netwerken, die instaan voor zaken zoals opleiding of loonvorming. Tenslotte is het duidelijk dat dit type van tijdelijke jobs nauwelijks in het secundaire segment van de arbeidsmarkt kan gesitueerd worden. Wel is het belangrijk voor ogen te houden dat deze markt niet bipolair, maar tripolair is: naast vraag en aanbod van arbeid heeft men hier onvermijdelijk met 'intermediaren' te maken.

✓ Gonzalez, L. (2002). L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité du travail des branches industrielle. *Economie et Statistique*, 357-358, pp. 103-137 roept een vraag op die tevoren nooit bij mij was opgekomen. In de traditionele praktijk van de nationale rekeningen brengt men de werknemers van de uitzendsector evenmin als de door hen geproduceerde toegevoegde waarde onder in de sector waarnaar ze zijn 'uitgezonden'. Stelt dat men dit wel zou doen: welke verschuivingen brengt dit mee in bijvoorbeeld de ontwikkeling van de productiviteit van de industriële sectoren? Want omdat de onderscheiden sectoren op een verschillende manier gebruik maken van uitzendarbeid is het belang hiervan niet zonder meer te verwerpen. Gonzalez maakt deze oefening voor Frankrijk en vindt inderdaad dat het effect van het differentieel gebruik van uitzendarbeid door de onderscheiden sectoren duidelijk merkbaar is als men van de ene naar de andere maatstaf overschakelt.

En eentje uit de Oude Doos om het jaar te beëindigen

Werk, Werk, Werk en nog eens Werk – onze bewindvoerders op alle niveaus maakten het ons de laatste weken en maanden erg duidelijk: dit is het

mantra waarmee ze gaan slapen en opstaan én dat hen overdag als een echt 'pop-up menu' voor de ogen moet verschijnen telkens ze een beleidsmaatregel formuleren. De creatie van 200 000 nieuwe jobs is het streefdoel. En al weet ik dat de Minister van Werk hierover nuancerend doet, ik kan niet nalaten om het getal te herhalen, zeker niet nadat ik recent in een debat op de Franse televisie een lid van de (rechtse) Franse regering hoorde verklaren dat hij het misschien mogelijk achtte om in de loop van het volgende jaar met een programma dat erg lijkt op de New Deal van de (nieuw linkse) Britse Labour regering tegen de 100 000 nieuwe jobs te kunnen creëren – een getal dat gezien het verschil in grootte van de arbeidsmarkt in België en Frankrijk inderdaad aanzet tot nuancering van wat in ons land mogelijk is (of tot bewondering voor de krachttoer die onze regering denkt te kunnen verwezenlijken).

Maar goed, waar wil ik met deze oprisping naartoe? Welnu, een geschrift waar ik bij tijd en wijle naar teruggrijp – als ik ten prooi val aan de nodige twijfel over waar het met het werkgelegenheidsbeleid heen gaat of hoe ik bepaalde maatregelen moet beoordelen – is *Employment, Technology and Development*, een oud boekje van Amartya Sen, in 1998 laureaat van de Nobelprijs Economie en bekend in bredere kringen omwille van zijn erg ethisch geïnspireerde kijk op de economie. Sen schreef dit boekje in het raam van het World Employment Programme van de International Labour Office en voltooide het in 1973 kort na en in zekere zin ter conceptuele ondersteuning van de meer concrete *Guidelines for Project Evaluation* (UNIDO, 1972) die hij samen met Partha Dasgupta en Stephen Marglin uitwerkte. Toegegeven, het is dertig jaar oud en geschreven voor situaties in landen die toen nog veel meer dan nu braak lagen ter ontwikkeling. Maar misschien werkt een confrontatie met een visie die 30 jaar geleden zo goed als gemeengoed was juist louterend en wie weet vinden we inspiratie in de vragen die Sen toen opriep met betrekking tot de relatie tussen technologie, ontwikkeling en werkgelegenheid.

Ik wil de pret van een eigen en meer uitgebreide lectuur niet bederven. Maar in de context van de federale Werkgelegenheidsconferentie – de feitelijke aanleiding om opnieuw wat in dit boekje te bladeren – en de Vlaamse Ondernemersconferenties kan

ik de verleiding niet weerstaan om een aantal passages onder jullie aandacht te brengen.

Neem nu het eerste hoofdstuk, waarin de gebruikte basisbegrippen ('employment', 'technology and efficiency' en 'employment modes and non-wage sectors') de revue passeren en dat begint met een citaat uit Bertold Brecht's Driestuiversopera – met name met de passage waarin Jonathan Jeremiah Peachum aan één van de bedelaars in zijn dienst uitlegt welke vaardigheden onontbeerlijk zijn. "Between 'giving people a shock' and 'getting on their nerves' there's obviously a difference, my friend. I need artists. To-day, only artists can give people the right sort of shock. If you'd work properly, your public would be forced to appreciate you." Deze passage roept bij Sen de vraag op: "... is this artist *employed*?" Op het eerste gezicht is het antwoord ja, want hij wordt ingehuurd door Peachum en gebruikt zijn rubberen arm behendig. Maar bij nader toezien misschien toch niet, want hij 'produceert' enkel maar sympathie en meestal beschouwt men dat niet als een product. Aan de andere kant moet je toegeven dat hij hard werkt, geld opbrengt voor zijn baas en een loon krijgt uitbetaald. Maar nee, zijn diensten zullen niet als 'vermarkte output' in de nationale rekeningen verschijnen en de kans dat de arbeidsmarktstatistiek hem ooit als 'tewerkgesteld' registreren is klein. "And yet Macheath is a first class burglar, a farsighted and experienced street-robber, and as Polly sees it, a few more successful enterprises and we can retire to a little house in the country, just like that Mr. Shakespeare father admires so much." Maar, verzucht Sen op het einde van deze paragraaf, "... was Shakespeare 'employed', or did he live on patronage and 'transfer payments'?"

Dit verhaal, waarmee Sen het eerste hoofdstuk begint en waarvan fragmenten in de volgende hoofdstukken herhaaldelijk terug opduiken, is niet bedoeld ter illustratie van de dooddoener dat de kwestie complex is – nee, de vraag waarop Sen écht een antwoord zoekt is waarom het begrip 'employment' complex is. Het antwoord ligt voor Sen in het feit dat de vraag naar de waardering van de verrichte arbeid in deze kwestie onvermijdelijk is en dat werkgelegenheid of tewerkstelling nooit kan gedefinieerd worden in termen van de fysieke activiteit als dusdanig. "To live is to indulge in some activity or other, even if it involves just lying

in bed, which – accidently – for an artist's model can be quite remunerative as well.” En bij waardering stelt zich onmiddellijk de vraag naar het standpunt van waaruit deze waardering wordt uitgesproken. “The beggars are producing income for Jonathan Jeremiah Peachum and getting a part of it themselves. But they are not selling any output to the public (though on this there can also be some doubt in view of the ‘artistic’ element stressed by Peachum). Macheath, of course, is not offering commodities to the public – in fact, he is taking them away – but he is giving himself an income. Whether such people are to be regarded as employed or not depends on the person whose valuation of the work is to be used.”

Economen hebben dit soort kwesties meestal als erg triviaal beschouwd, schreef Sen in 1973. Misschien omdat het dominant karakter van ‘loonarbeid’ als belangrijke ‘(te)werk(stellings)vorm’ er in de sterk ontwikkelde landen voor gezorgd heeft dat men de wereld van de arbeid zwart-wit in twee categorieën opdeelde: ‘tewerkgesteld’ en ‘niet-tewerkgesteld’. Het is dan ook geen toeval dat het complexe van dit concept terug opduikt eens men nadenkt over werkgelegenheidsbeleid in ontwikkelingslanden met hun veel grotere diversiteit aan vormen van werk, arbeid of tewerkstelling.

Me dunkt dat dit verhaal een belangrijke boodschap inhoudt. ‘Werk’ of ‘arbeid’ betekent niet hetzelfde als ‘jobs’. Net zo min als ‘meer mensen de gelegenheid geven om te werken’ niet noodzakelijk gelijk te stellen is met ‘meer jobs creëren’. Werk of arbeid, zo zou men sloganesk kunnen zeggen, hoeft men niet te creëren. Dat ligt bij wijze van spreken voor iedereen gratis en voor niks voor het rapen, maar het probleem is dan ook dat men er niet noodzakelijk (al dan niet financieel) voor beloond wordt omdat het niet noodzakelijk door anderen (financieel) wordt gewaardeerd. ‘t Is niet omdat ik mijn dagen, zij het uit vrije wil dan wel omwille van een of andere dwangneurose, vul met het oprapen van alle mogelijk zwerfvuil dat jullie mij daarvoor gaan betalen, laat staan aanwerven, nietwaar. Zelfs al genieten jullie mee van de propeere omgeving. Met ‘jobs’ ligt de zaak anders. Daarvoor moet men noodzakelijkerwijze investeren, al was het maar omdat men een loon moet betalen aan wie een job uitvoert. Als deze investering genoeg opbrengt (en deze opbrengst kan verschillen-

de vormen aannemen) dan is niet enkel de leefbaarheid gegarandeerd maar ook de maatschappelijke nuttigheid van mijn job bevestigd – want anderen willen ervoor betalen.

Dit laatste punt wijst op een tweede belangrijk accent, dat deze aanpak zo interessant maakt. Sen onderscheidt drie fundamentele dimensies van waaruit men maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid kan waarderen. Eerst en vooral is er uiteraard het aspect ‘opbrengst’ of ‘output’. Daarnaast kan zo’n beleid ook een betere ‘verdeling’ beogen. In dat geval gebruikt men ‘jobs’, zelfs als ze niets opbrengen, omdat men zo inkomen (en dus bestaansmiddelen) brengt bij de mensen die er anders niet kunnen over beschikken. (Later in zijn uiteenzetting – pp. 83-84 van mijn recent heruitgegeven ‘Indian edition’ – gaat Sen uitvoerig in op de vraag waarom men in zo’n geval niet simpelweg aan directe herverdeling doet en de verdeling van ‘transfer’-inkomens koppelt aan de werkvorm ‘job’. Daarbij in zijn kenmerkende, nuancerende stijl de voor- en nadelen inzake werkbaarheid van beide procédés in de verf zettend). Als een derde mogelijk objectief van werkgelegenheidsmaatregelen wijst hij op het aspect ‘erkenning’ dat aan ‘jobs’ vast zit: “employment gives a person the recognition of being engaged in something worth his while”.

Ik moet er geen tekeningetje bij maken om te verduidelijken dat deze drie dimensies niet enkel inzicht geven in de situatie van de ontwikkelingslanden in het begin van de jaren ’70 van de vorige eeuw maar dat het werkgelegenheidsbeleid dat de laatste decennia in onze ‘activerende verzorgingsstaten’ is gevoerd in belangrijke mate is beargumenteerd met een rethoriek die vooral deze laatste twee aspecten – verdeling en erkenning – benadrukt.

Sen hanteert de spanningen tussen deze drie dimensies op verschillende plaatsen in de rest van het boekje. Ook in de meer technische passages laat hij zien hoe het belang van elk van deze dimensies sterk kan verschillen naargelang van de vorm waarin ‘werk’ of ‘arbeid’ zich realiseert en dus ook naargelang de diversiteit van werk- of arbeidsvormen die in een samenleving bestaan.

Een goed voorbeeld hiervan is wat bij economen bekend stond als ‘disguised unemployment’ ofte-

wel 'verdoken werkloosheid'. Hier gaat het om situaties van personen die men op basis van formele karakteristieken wel als tewerkgesteld beschouwd, maar waarvan hun eliminatie uit het productieproces nauwelijks enig effect op de 'opbrengst' zou hebben. Technisch gesproken zou men kunnen zeggen dat het om een situatie gaat waarin de marginale opbrengst van arbeid nul is en blijft, zelfs als men de hoeveelheid gebruikte arbeid met een niet onbelangrijk deel zou verminderen. Op het eerste gezicht leidt dit tot een vrij onbegrijpelijke toestand: waarom mensen in dienst nemen die niet tot de productie bijdragen?

De twee kenmerken van zijn analyse, die hiervoor werden aangestipt – de aanname van een grotere diversiteit van vormen van werk of arbeid en een theorie van waardering gebaseerd op drie te onderscheiden dimensies – laten Sen toe om een zinvol antwoord op deze vraag te verzinnen. Dat een situatie van 'verdoken werkloosheid' zelfs de geschoolde of bevoorrechte waarnemer – Sen zegt: 'vooral de arbeidsmarktstatisticus', maar ik durf daar zonder schroom aan toevoegen: 'ook en vooral de beleidsmaker' – in de war kan brengen, illustreert hij op de volgende wijze. Neem aan dat een economie enkel loonarbeid kent en geen (werkloosheids)uitkeringen. Wie geen werk vindt, kan enkel in leven blijven door beroep te doen op bijstand van familie of vrienden. Misschien levert hij of zij hiervoor wat hulp in de huishouding, let op de kinderen of de bejaarden, doet de boodschappen, poetst of levert een andere tegenprestatie. Vrienden of familieleden zullen deze activiteiten wellicht als 'werk' of 'arbeid' beschouwen; edoch "the statistician is not confused – this man is unemployed and he is not undertaking any 'gainful activity', as that peculiar concept is defined". Maar veronderstel dat in dezelfde samenleving niet enkel loonarbeid verricht wordt. "... suppose he lives in a peasant family. What are the chores that he will now be expected to share? Perhaps the cultivation itself. Certainly ancillary activities, like carrying things from place to place. But then he *is* 'gainfully employed' and the statistician is in a dilemma. How can we tell this man from others who are 'genuinely' employed?"

Meestal, zegt Sen, zal men deze laatste vraag beantwoorden vanuit het output-perspectief. "If this man leaves the family would the output of the family en-

terprise go down?" Maar het inkomens- (of verdeelings-)perspectief en het erkenningsperspectief suggereren dat men ook nog twee andere relevante vragen kan stellen: "Is this man's income (including direct consumption and any other income that he is given) a reward for his work, and will he cease to get it if he stops work?" en "Does he think of himself as 'employed'? Do others?".

Voor de details van de redenering, die duidelijk moet maken waarom deze verschillende vragen inderdaad een wereld van verschil kunnen maken bij de beoordeling van beleidsmaatregelen op het vlak van de werkgelegenheid, verwijs ik gemakshalve naar de tekst zelf. Maar het is wél belangrijk om als slot nogmaals op te merken dat 'Employment, Technology and Development' weliswaar geschreven is in 1973 met het oog op gebruik in de ontwikkelingslanden, maar dat desondanks het analysekader best bruikbaar blijft en mits enige creativiteit zelfs erg actueel is.

Ik heb voor deze stelling minstens drie argumenten. Als verdoken werkloosheid een belangrijke karakteristiek is van een ontwikkelingsland dan moeten we vandaag nagenoeg alle geïndustrialiseerde landen ontwikkelingslanden noemen, merkte Joan Robinson ooit op naar aanleiding van de hoge en aanhoudende werkloosheidssituatie in de late jaren '70. Het begrip 'verdoken werkloosheid' is trouwens niet uitgedacht om situaties in Mexico of India te beschrijven, zegt Sen. "People selling matches in the Strand in London during the thirties were certainly employed from their own point of view but not so – it was alleged – from that of making a productive contribution to the national output. Macheath or Peachum's brigade flourished in a glorified Soho and perhaps, in some number, can be found there to-day. The measurement problem is not exclusively that of developing countries." (Ter herinnering: in een artikel uit 1937, waarmee ze het begrip aan de Keynesiaanse instrumentenkist toevoegde, stelde Joan Robinson het nog scherper: "it is natural to describe the adoption of inferior occupations by dismissed workers as *disguised unemployment*".) Da's één. Vandaag is daar nog bijgekomen dat de trend naar een meer 'market-mediated' tewerkstellingssysteem een groot aantal werk- of arbeidsvormen (deeltijds werk, afroepcontracten, vormen van quasi-verplichte tewerkstelling, sociale werkplaatsen en

noem maar op) heeft voortgebracht die men niet meer zo simpel als een standaard 'job' kan typeren. Niet alleen de arbeidsmarktstatisticus krijgt het in deze situatie uitermate moeilijk om te becijferen van hoeveel 'echte' tewerkstelling er vandaag sprake is, maar ook voor beleidsmakers wordt het moeilijk om zo de resultaten van hun maatregelen ernstig te evalueren en iets als 'de tewerkstellingsgraad' als een deugdelijke indicator te gebruiken. Da's twee. Bovendien maakt het gebruik van de slogan 'werk, werk, werk' wanneer het feitelijk over 'jobs, jobs, jobs' gaat duidelijk dat onze beleidsmakers – en wellicht ook wijzelf – vandaag zodanig behept zijn door het model van de klassieke (industriële) loonarbeid dat we ons nog nauwelijks kunnen indenken hoe we een plaats kunnen geven

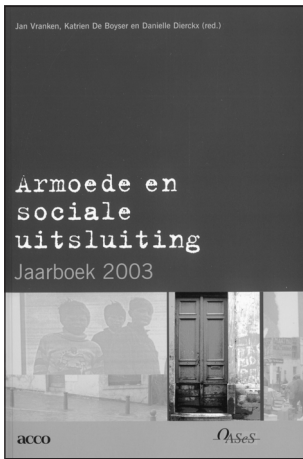
aan andere zinvolle activiteiten of ruimte kunnen creëren voor andere vormen van 'werk' en 'arbeid'. Da's drie.

Voor wie een betere greep wil krijgen op de problematiek van een activerend werkgelegenheidsbeleid in de context van een 21ste eeuwse (post-)verzorgingsstaat is 'Employment, Technology and Development' onontbeerlijke lectuur. Daarom: Sen's boekje veroveren voor onder de kerstboom en lezen maar tijdens de Nieuwjaarsdagen, zou ik zeggen.

Walter Van Trier

Jan Vranken, Katrien De Boyser en Danielle Dierckx (red.)

Armoede en sociale uitsluiting Jaarboek 2003



Kinderen uit arme en allochtone gezinnen komen nog altijd op de achterste schoolbanken terecht. Ziek en arm zijn nog al te vaak synoniem. Duizenden noodzakelijke sociale woningen blijven op de tekentafel liggen. Steeds meer mensen raken in diepe schulden. Armoede treft niet uitsluitend bevolkingsgroepen die van oudsher in de marge worden gedrongen, zoals daklozen of generatiearmen, maar ook nieuwe groepen zoals werkzoekende schoolverlaters. De huidige economische terugval draagt daar ongetwijfeld toe bij. In 2003 produceert de arbeidsmarkt terug aan een opmerkelijk hoog tempo nieuwe uitgesloten. Die economische crisis dringt ook het beleid in een eng keurslijf, waardoor de middelen voor een sociaal en rechtvaardig beleid kleiner worden.

Dit boek geeft een stand van zaken over hoe armoede en sociale uitsluiting zich vandaag aandienen op maatschappelijke domeinen zoals de arbeidsmarkt, het onderwijs, de huisvesting. Oude en nieuwe uitsluitingsmechanismen worden onder de loep genomen.

Het *Jaarboek* vormt al jarenlang het instrument bij uitstek voor wie gewoon meer wil weten over ar-

moede en sociale uitsluiting of voor wie er iets aan wil doen. Beleidsmakers, ambtenaren, veldwerkers, vrijwilligers, onderzoekers en studenten vinden er hun gading. Dat komt door de brede waaier aan bijdragen: de auteurs presenteren en bespreken armoedecijfers, beleidsmaatregelen en onderzoeksresultaten – zo leesbaar mogelijk.

Dit *Jaarboek* bevat bijdragen van onder meer Jos Berghman, Mieke Booghmans, Marie Bourgeois, Jozef Corveleyn, Barbara Demeyer, Caroline Dewilde, Tom D'Olieslager, Kristel Driessens, Francis Holderbeke, Bernard Hubeau, Katia Levecque, Eric Maes, Dirk Malfait, Eric Marlier, Henk Meert, Isabelle Pannecoucke, Johan Put, Guy Redig, Rebecca Thys, Veerle Van de Velde, Seppe Van Gils, Lieve Vanhee en Henk Van Hootegem.

JAN VRANKEN is socioloog en gewoon hoogleraar aan de Universiteit Antwerpen, waar hij de Onderzoeksgroep Armoede, Sociale Uitsluiting en de Stad (OASeS) leidt en het Steunpunt Gelijkekansenbeleid coördineert.

KATRIEN DE BOYSER is sociologe en onderzoekster bij de Onderzoeksgroep Armoede, Sociale Uitsluiting en de Stad (OASeS) van de Universiteit Antwerpen (UFSIA).

DANIELLE DIERCKX is maatschappelijk assistente, sociologe en aspirante bij het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (FWO); ook zij is verbonden aan OASeS.

ISBN 90-334-5389-4
517 blz. • € 32,95

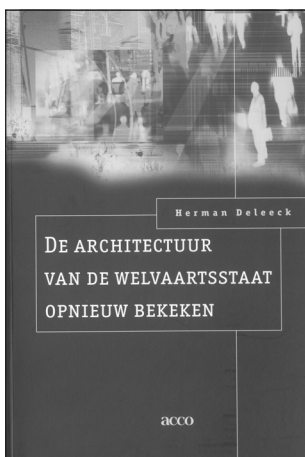


Uitgeverij Acco
Brusselsestraat 153, 3000 Leuven
tel. 016/62 80 00 – fax 016/62 80 01
e-mail: uitgeverij@acco.be
www.uitgeverij.acco.be

Herman Deleeck

De architectuur van de welvaartsstaat opnieuw bekeken

Herziene en geactualiseerde uitgave *onder leiding van*
Bea Cantillon en Natascha Van Mechelen



Is onze 'actieve' welvaartsstaat nieuw?

De actieve welvaartsstaat is een laat antwoord op twintig jaar crisis van en kritiek op de welvaartsstaat, die zich slechts moeizaam aanpast aan diepgaande veranderingen in de samenleving. *Eppur si muove!* Maar toch blijft de welvaartsstaat onverminderd voortdraaien.

In dat perspectief – van behoud en verandering – behandelt de auteur volgende onderwerpen: de kenmerken van de welvaartsstaat en de 'actieve' versie, de werking van de socialemarkteconomie, de veroudering van de bevolking en de toekomst van de pensioenen, de werkloosheid en het Rijnlandmodel, de blijkbaar onomkeerbare groei van de sociale uitgaven, de belangrijkste sectoren van het sociaal en het welzijnsbeleid (o.a. onderwijs, sociale huisvesting, gehandicaptenzorg), inkomensverdeling en armoede, en als toemaat de ontwikkeling van het socialezekerheidsbeleid van 1944 tot 2000.

Ondanks de crisis en de kritiek blijft de welvaartsstaat een historisch ongeëvenaard samenspel van

vrijheid en solidariteit, het geestelijk ideaal van Europa. De sociale en economische meerwaarde van deze samenleving blijft voor de meeste burgers echter onbekend en onbemind.

Dit boek verschaft een realistisch inzicht in de beïnvloeding, de werking en de problemen van onze welvaartsstaat.

HERMAN DELEECK (1928-2002) was doctor in de rechten, doctor in de economische wetenschappen en hoogleraar emeritus (Universiteit Antwerpen, Katholieke Universiteit Leuven en Rijksuniversiteit Leiden). Hij was lid van de Koninklijke Academie voor Wetenschappen van België en oprichter van het Centrum voor Sociaal Beleid (Universiteit Antwerpen). Hij publiceerde diverse boeken, onder meer *De sociale zekerheid tussen droom en daad* (1980), *Het Matteïseffect. De ongelijke verdeling van de sociale overbidsuitgaven in België* (1983), *Zeven lessen over sociale zekerheid* (1991), *De architectuur van de welvaartsstaat* (1992) en *Poverty and the Adequacy of Social Security in the EC* (1992).

ISBN 90-334-5474-2
486 blz. • € 32,20



Uitgeverij Acco
Brusselsestraat 153, 3000 Leuven
tel. 016/62 80 00 – fax 016/62 80 01
e-mail: uitgeverij@acco.be
www.uitgeverij.acco.be