



Help, de robots komen

Jaarboek *Sampol* 2015

Wim Vermeersch (red.)

Gepubliceerd door Stichting Gerrit Kreveld
en *Samenleving en politiek*

Inhoud

Wim VERMEERSCH	
Help, de robots komen	p.3
Jurgen MASURE	
Hoe robots met ons werk gaan lopen (en ook: hoe niet)	p.5
DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST	
Dirk VAN DAMME	
Welk onderwijs voor de jobs van morgen?	p.13
Fabian DEKKER	
Jongeren in onzekere banen	p.18
Bart VERHAEGHE	
Arbeid in dienst van de gemeenschap	p.22
Mieke VAN GRAMBEREN	
Werk van betekenis	p.26
Dirk HOLEMANS	
Vreugdevol werk maken van gedeelde tijd	p.30
Fons LEROY	
De Circulaire City-economie	p.34
Amanda LATINNE	
Morgen iedereen coöperant?	p.38
Patrizia ZANONI	
Diversiteit in de neoliberale arbeidsmarkt	p.42
Valeria PULIGNANO en Nadja DOERFLINGER	
Sociale bescherming in onzekere tijden	p.46
Bea CANTILLON, Linde BUYSSE en Wim VAN LANCKER	
Sociale zekerheid in tijden van robotisering	p.50

GEHOORDE UITWEGEN: ZEGEN OF VLOEK?

Yannick VANDERBORGHT	
Waarom het basisinkomen een goed idee is	p.54
Andreas TIREZ	
Waarom het basisinkomen geen goed idee is	p.60
Olivier PINTELON	
Waarom een kortere werkweek wenselijk is	p.65
Jan DENYS	
Waarom een kortere werkweek niet wenselijk is	p.72

Help, de robots komen

Wim Vermeersch
Hoofdredacteur *Sampol*

Persoonlijke digitale beheerder, bedrijfsdesorganisator, handige 3D-harry, stadsherder, insectenproducent en -kok, manager digitale dood, digitale diëtist, data scientist, security researcher, privacyconsultant, ... het zijn slechts enkele beroepen uit de lijst van *jobs of the future* in het mooie boek *Zeg, ken jij de mosselman? Waarom geen enkel beroep blijft bestaan* (2015) van Sam De Kegel. Er wordt druk gespeculeerd over de jobs van de toekomst.

Het debat is in volle gang tussen diegenen die geloven dat automatisering, robotisering en digitalisering *jobkillers* zijn en diegenen die geloven dat digitalisering uiteindelijk meer jobs én welvaart zal creëren. Op dit moment lijkt het er evenwel op dat de digitale economie vooral technisch geschoold en hoogopgeleiden vraagt. Dat blijkt ook uit bovenstaand lijstje met *jobs of the future*. Voor het onderste segment van de arbeidsmarkt dreigt 'The Great Decoupling': de productiviteit gaat alsmaar omhoog, innovaties volgen elkaar in snel tempo op, maar tegelijk is er een structureel teruglopende werkgelegenheid. Maar zelfs in het scenario dat er op lange termijn meer jobs bijkomen dan dat er verloren gaan, betekent dit niet dat er ook meer welvaart voor de werknemers zal zijn. De mediane inkomens stagneren.

3

Er is nog iets bijzonders aan deze automatiseringsgolf. Daar waar eerdere versnellingen in de geschiedenis vooral de onderkant van de arbeidsmarkt raakten, dreigt deze automatiseringsgolf vooral het middensegment van de arbeidsmarkt te treffen. Voor wie over 'gemiddelde' of 'gewone' vaardigheden beschikt, zijn de tijden nooit slechter geweest. Zij worden vervangen door machines en gaan een toekomst tegemoet van snel opeenvolgende banen, onzekere inkomens en weinig sociale bescherming. Ze slaan aan het 'hosselen', gaan deeltijds werken als freelancer, hebben meerdere baantjes, ... het zijn de nieuwe armen van morgen.

Dat heeft een impact op sociaal vlak. Vandaag rust bijna het volledige gewicht van de sociale zekerheid op de schouders van de middengroepen. Doordat hun jobs dreigen te verdwijnen, komt de betaalbaarheid van onze welvaartsstaat onder druk. Lagere lonen en minder (goede) jobs doen de inkomsten van de overheid tegenvallen, en vervolgens gaat ook de publieke dienstverlening achteruit. Als op lange termijn de middenklasse verdwijnt, dan is een taxshift - maar dan een échte - meer dan aan de orde.

We zien dus, opnieuw, een onstabiel tijdsgewricht opduiken. Het debat over ‘de arbeidsmarkt van morgen’ moet vandaag worden gevoerd. Deze publicatie is daartoe een aanzet. Nemen robots echt ons werk af? Welk onderwijs is nodig voor de jobs van morgen? Hoe moeten we onze arbeidsorganisatie hervormen? Wat is de impact van flexwerk? Hoe ziet de sociale bescherming en de sociale zekerheid van de toekomst er uit? Moeten we vrijwilligerswerk revaloriseren? Welke belofte dragen deel-, circulaire en coöperatieve economieën in zich? En bieden, op een arbeidsmarkt met steeds minder arbeid, een arbeidsduurvermindering of een basisinkomen heil?

Na het lezen van deze reeks bijdragen bent u helemaal mee hoe Arbeid 2.0 er in de economie van 2030 zal, kan of moet uitzien. Zulke vergezichten zijn nodig. Want de toekomst is geen onontkoombaar gegeven, maar het gevolg van politieke keuzes.

(Het Jaarboek *Sampol* 2015 is voornamelijk samengesteld uit bijdragen die eerder in het tijdschrift *Sampol* verschenen. *Sampol* is een onafhankelijk maandblad voor een sociale democratie, uitgegeven door de Stichting Gerrit Kreveld, private stichting.)

Hoe robots met ons werk gaan lopen (en ook: hoe niet)

Jurgen Masure
MA Geschiedenis en Wijsbegeerte

Dit is een verhaal over de toekomst. In deze bijdrage staan we stil bij de ontwikkelingen, opvattingen en oplossingen van en rond het automatiseringsdebat. De laatste tijd is dit debat opnieuw hot. Er is met name wel degelijk iets op til. Hoog tijd om het in een breder perspectief te plaatsen.

Het is tegenwoordig een veelgehoorde hypothese. ‘De helft van onze jobs zal verdwijnen’, volgens sommigen. Anderen dan weer: ‘Nee hoor, een ware drogredenering’. De meningen hieromtrent zijn zo verdeeld als de rode en blauwe pillen uit *The Matrix*-franchise.

5

Want ja: ze zijn inderdaad razendsnel. Ze denken, rijden, scannen, schrijven, praten, wandelen en rekenen. En allemaal tegelijk als het moet. De rol van de mens als belangrijkste productiefactor neemt alsmaar af.

We hebben het hier over robots.

Velen stellen zich de vraag welke plaats robots zullen krijgen in onze samenleving. Niet geheel onterecht, zo blijkt. Het VRT-journaal spendeerde er enige tijd terug wat reportages aan. Media als *De Standaard*, *De Morgen*, *deredactie.be* en *Knack* schreven er ook al over.¹ Het debat vindt hier stille-tjes ingang.

In Angelsaksische media en universiteiten praat men al enkele decennia over dit onderwerp. De laatste jaren verscheen er wel wat onderzoek. Het debat over de mogelijke gevolgen van deze automatisering golf was er ook een pak scherper. Dat leid je alleszins af uit allerhande blogs, uit verschillende onderzoeken en uit diverse kranten en weekbladen. ‘Zijn geavanceerde technologieën een gevaar voor onze samenleving en voor onze jobs?’ ‘Ja, maar’. ‘Nee, toch niet’. Iedereen heeft er wel wat over te zeggen. Maar laat ons eerst de cijfers bekijken, en dan de feiten.

VERONTRUSTENDE CIJFERS

De opmars van de technologie zorgt dat werknemers, die al voor een stuk te concurreren hebben met collega's over de grenzen heen, tegenwoordig ook wedijveren met automatisering. Met robots, zeg maar. Het onderzoek naar de impact van automatisering op technologische werkloosheid is weer eens populair. De reden? Heel wat ICT-ontwikkelingen zijn gerust revolutionair te noemen. Onze vaardigheden raken voor een stuk overbodig. Velen beginnen dat te voelen.

Zo becijferde het overbejubelde én -bekritiseerde onderzoek van econoom Carl Benedikt Frey en ingenieurswetenschapper Michael A. Osborne (Universiteit van Oxford) dat maar liefst 47% van alle Amerikaanse jobs op termijn op de tocht staan.² In 2013 brachten Frey en Osborne 702 beroepen in kaart. Ze gaven deze categorieën een cijfer tussen 0 (niet te automatiseren) en 1 (gemakkelijk te automatiseren). Recreatietherapeuten (0,0028) en toezichthouders op machines kwamen er volgens hun methode het best uit; telemarketeers, horlogereparateurs, belastingadviseurs, verzekeraars en dataverzamelaars (allemaal 0,99) het slechtst. De Europese denktank *Breugel* deed deze oefening specifiek over voor ons continent.³ Resultaat: voor de EU-28 lag het gemiddelde toch wat hoger (54%). Voor België lag de automatiseringskans op 50,38%. Stevige uitschieters in hun onderzoek waren Roemenië (61,93%) en Portugal (58,94%).

Een specifiek onderzoek voor ons land bleef niet achter. De ING-studiedienst deed de oefening over.⁴ Zij berekende hoe het nu effectief zat met die afgebakende 702 beroepen in ons land. Bijna 1 op 2 Belgische werknemers loopt, volgens de ING-studiedienst, kans om de komende decennia vervangen te worden door computers, robots en andere machines. Vooral administratieve medewerkers (93%), verkopers (61%) en huishoudhulp (67%) dreigen volgens hun berekeningen kopje onder te gaan. Elk onderzoek zit dus op dit vlak op dezelfde lijn: de helft van ons huidig jobaanbod zal anders zijn - of niet zijn. Vrij onthutsende vaststellingen. Maar zeg nu zelf, wat moeten we daar nu eigenlijk allemaal van denken?

6

HELP, DE ROBOTS KOMEN

De relatie tussen technologische ontwikkelingen en structurele werkloosheid is een tamelijk controversieel onderwerp. Je doet nét niet aan waarzeggerij. Niemand is in staat de toekomst te voorspellen. Je kan dus alleen maar *ontwikkelingen* vaststellen. Meer niet.

Eerst en vooral, wat is dat: technologische werkloosheid? Kijken we naar de literatuur, dan valt dit vrij eenvoudig samen te vatten: *een vorm van werkloosheid veroorzaakt door technologische veranderingen* (lees: automatisering). Keynes' definitie is in deze de meest omvattende. Werkloosheid is dus nog steeds 'geen job hebben, actief op zoek zijn naar werk en onmiddellijk beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt'. Die werkloosheid neemt in België sinds de economische crisis van 2008 weer toe. We evolueren opnieuw naar de pieken uit begin jaren 1980.⁵

Al vroeg in de Industriële Revolutie raakte een aantal groeperingen verontrust door technologische aanpassingen (cfr. de introductie van de stoommachine). Het meest spraakmakende voorbeeld hier-

van waren de Luddieten. Dit waren textielarbeiders uit Midden- en Noord-Engeland die vreesden dat de nieuw geautomatiseerde weefgetouwen hun jobs zouden inpikken. Voor een stuk hadden ze gelijk. De Luddieten gingen over tot het systematisch vernietigen van weefgetouwen. Niet dat ze haat koesterden tegen deze machines, wel hadden ze angst voor de gevolgen ervan: want wat met inkomensverlies, hongersnood en meer ongelijkheid? Ze waren, met andere woorden, heus geen georganiseerde technofobische maffia (zoals ze vandaag iets te vaak anachronistisch worden afgeschilderd). Eerder een losse groep individuen die het beste voorhadden met zichzelf en hun gezinnen.⁶

Maar terwijl stoommachines en (door de Tweede Industriële Revolutie) elektronische apparatuur ont-slagen tot gevolg hadden, werden er in andere industrieën en sectoren wel andere, nieuwe en specifieke jobs gecreëerd. Er vond een verschuiving plaats van de geautomatiseerde industrieën naar niet-geautomatiseerde industrieën. In de literatuur staat dit bekend als de *Luddite fallacy*. Iemand als Jo Libeer, gedelegeerd bestuurder van VOKA, bleek hier onlangs (impliciet) een aanhanger van.⁷ In 2003 kwam de rechts-libertaire Canadese professor Alex Tabarrok op de proppen met deze argumentatie: *'Het is een drogredenering'*, stelt hij, *'te stellen dat robots ons werk zomaar gaan overnemen. De samenleving heeft nog nooit en masse te lijden gehad onder dit fenomeen. De geschiedenis geeft onheilspellers geen gelijk'*.⁸ De geschiedenis geeft onheilspellers misschien ongelijk, maar dat neemt niet weg dat het gelijk ons binnenkort wel eens kan inhalen. Elke periode van technologische ontwikkeling is, ook kwalitatief, anders dan de voorgaande.⁹ En het is daar net waar het onderzoek van Frey en Osborne zo anders in is.

Desalniettemin worden er sinds mensenheugenis pro's en contra's aangevoerd. In 1930 waarschuwde de Britse econoom John Maynard Keynes: *'We are being afflicted with a new disease of which some readers may not yet have heard the name, but of which they will hear a great deal in the years to come - namely, technological unemployment'*.¹⁰ Grote denkers als Aristoteles en Karl Marx hielden zich hier ook mee bezig. Marx, bijvoorbeeld, vond dat machines de mens niet kon bevrijden van arbeid. In tegenstelling tot de revolutionaire vechtjassen zoals de Luddieten zag hij een andere oplossing: het hele netwerk van productiemiddelen toe-eigenen, zodanig dat de hele productieketen in handen was van de arbeidersklasse. Arbeiders aan de macht.

Sinds de jaren 1990, en zeker sinds de begindagen van *The Internet Age*, namen de ideeën over automatisering en mogelijke gevolgen een vlucht vooruit. Werknemers zouden niet *en masse* omgeschoold kunnen worden tot fysici, informatici of technici. En, vroeg men zich af, hoe zou die werkloze massa in hemelsnaam dan wel aan werk geraken?¹¹ Het antwoord hierop bleef uit. Nog meer: hoe zouden wij ons werk als arbeider of bediende gaan *beleven*?¹² Als je beseft een vervangbaar onderdeel te zijn van een strak geoliede automatiseringsmachine, wat dan met arbeid als zingever? Men voorspelde daarenboven dat een grote groep mensen met moeite het hoofd boven water zou kunnen houden. Profetische woorden? *Anno 2015* zou je kunnen denken van wel.

Laat ons terugkeren naar vandaag. Volgens Frey en Osborne zal de moderne arbeidsmarkt gekenmerkt worden door een toename aan goedkope banen in de dienstensector. Zodoende worden beter betaalde functies in de industriële productie schaarser. De arbeidsmarkt raakt daarnaast de laatste

jaren sterk gepolariseerd. De onder- en toplaag raken verder van elkaar verwijderd, als gigantische ijsplateaus door de opwarming van de aarde. Dat is iets wat MIT-professoren Erik Brynjolfsson en Andrew McAfee sterk onderschrijven. Zij merken op dat we momenteel een immense automatiseringsgolf doormaken en ons in een nieuw soort machinaal tijdperk bevinden. Het is dus nodig na te denken over gezonde, degelijke en evenwichtige interventies. Steeds meer industrieën automatiseren simultaan, waardoor de globale werkloosheid stijgt. Het banenverlies concentreert zich hoe langer hoe meer in fysieke en mentale routinejobs (o ja, zelfs *denkwerkers*). Maar nu worden ook de zogenaamde *niet-routineuze* jobs bedreigd. Frey en Osborne stellen hetzelfde vast. Deze kwalitatieve verschuiving brengt het automatiseringsdebat op een heel ander niveau. Het onderzoek wees ook uit dat de laatste jaren de werkgelegenheid in de privésectoren danig afnam, terwijl de *output*, de productiviteit, sterk steeg. Beide onderzoekers bestempelen dit dan ook als ‘*The Great Decoupling*’.¹³ De productiviteit gaat nóg meer omhoog, we worden innovatiever en ontwikkelen nog sneller, maar ondertussen dalen de mediane inkomens, tast dit de koopkracht aan van gezinnen en zijn er alsmaar minder beschikbare jobs.

Niet iedereen gaat hiermee akkoord. Een belangrijke tegenstem was die van David Autor (MIT). Deze collega-econoom twijfelt of technologische verandering wel de grote boeman is voor het immense (Amerikaanse) jobverlies. Hij geeft toe dat er iets anders gaande is ten opzichte van vorige decennia, maar stelt dat nog geen enkel onderzoek exact de vinger op de wonde heeft kunnen leggen. *The Great Decoupling* is volgens hem toch niet zo *Great* geweest.

David Autor stelt: ‘*The sudden slowdown in job creation is a big puzzle, but there’s not a lot of evidence it’s linked to computers.*’ De aard van onze jobs evolueert. Ze zijn dan wel niet meer zo kwalitatief als vroeger. Dat is nog zo een evolutie waar we met z’n allen sterk rekening mee horen te houden. Er zijn gewoon een heleboel *kutjobs* - *lousy jobs* - *bullshit jobs* bijgekomen (met dank aan David Graeber en de manier waarop de jonge Nederlandse wolf Rutger Bregman de discussie ook tot bij ons haalde). Met andere woorden: er is een uitholling gaande van de middenklasse.¹⁴

De meningen zijn dus verdeeld. 48% van heel wat technologieprofessionals en -economen is er daarenbovenop rotsvast van overtuigd dat er binnen tien jaar heel wat banen gaan verdwijnen.¹⁵ Onder hen Nobelprijswinnaar Paul Krugman. Hij steekt zijn sympathie voor deze groep ‘Neo-Luddieten’ of maximalisten niet onder stoelen of banken. Ook hij stelt vast dat het vandaag kwalitatief anders is. Staven we dit met onderzoek van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), dan zien we dat het gewoon niet betert.¹⁶ De ongelijkheid neemt in onze samenleving op alle vlakken toe. De koopkracht van gezinnen geraakt maar niet op het niveau van voor de financiële crisis van 2008. Dezelfde evoluties en ontwikkelingen zien we ook in ons land opdoemen. Als je daarenboven het belang van Thomas Piketty’s *Capitale au XXI^e siècle* er nog eens bij betreft, dan begrijp je dat een actievere aanpak niet kan uitblijven.

EEN AANTAL OBSERVATIES

Zo zijn de woorden nogmaals gevallen: toenemende ongelijkheid. Onze samenleving polariseert, op

alle vlakken. Er rommelt wat vandaag. Hoe mooi de woorden van Libeer of Tabarrok ook mogen klinken, er moet wel degelijk verandering komen *op de lange termijn*. Hoog tijd om kort enkele observaties op te lijsten.

Ten eerste, de bevolking stijgt sneller dan het aantal jobs. Het aantal mensen met een job steeg de voorbij vijftien jaar. Goed nieuws dus. Maar de bevolkingsgroei nam ook sneller toe. De werkzaamheidsgraad in ons land is hierdoor nauwelijks gewijzigd. Een van de grote factoren is de stilgevallen economische groei. We hebben te maken met een moeizaam herstel. Tegen 2020 wil Europa een werkzaamheidsgraad van rond de 73%. Vlaanderen wil een stapje hoger, en gaat voor 76%. Momenteel is dit voor beiden een illusie. Aan dit tempo haalt niemand van ons dit.¹⁷ Er is dus nog wat vooruitgang nodig, en zeker al ten aanzien van bepaalde doelgroepen.

Ten tweede, en meer algemeen, neemt de ongelijkheid toe. Hier volstaat één naam: Thomas Piketty. Zijn argumentatie en onderzoek is ondertussen via de vele interviews, lezingen en artikelen wijdverspreid geraakt. Ook het recent gepubliceerde rapport van Oxfam kaart deze problematiek aan. Dat rapport schrijft dat de rijkste 1% hun aandeel in het mondiale vermogen van 44% (2009) naar 48% (2014) zag groeien. Het vermogensaandeel van de rijkste 1% zal in 2016 boven de 50% uitkomen. Een kleine groep heeft dus het leeuwendeel van deze planeet in handen.

Ten derde, de onderste laag van de middenklasse krijgt het alsmaar moeilijker. De middenklasse brokkelt langzaam af. Er wordt tegenwoordig gesproken van een nieuwe klasse. Er is een groeiende groep mensen die een onzeker bestaan leidt. Ze heeft kortdurende banen, vrij lage inkomens, weinig sociale zekerheid en geen politieke stem. Ze bevat miljoenen hoogopgeleide jongeren die geen baan kunnen vinden of onderbetaald werk verrichten. Als je dan ook nog eens leest dat de uitstroom van jongeren uit hoger onderwijs in Vlaanderen afneemt, mogen we ons zorgen maken. Deze groeiende groep wordt vatbaarder voor populisme en extremistisch gedachtegoed. Een belangrijke symptoom hiervan zag je bijvoorbeeld tijdens de rellen in Engeland van 2011. De vraag is dus hoe we dit aanpakken.¹⁸

Ten vierde, wat te doen met onze alsmaar dalende koopkracht? Er wordt minder gewerkt en er wordt meer geproduceerd. Meer met minder. Uitkomst: de koopkracht bij gezinnen neemt af. Hoe houden we dit dan op peil? Daar bestaan geen handleidingen voor. De huidige beleidsmatige interventies op korte termijn bieden alvast geen soelaas. Vandaar dat het debat rond het basisinkomen zo heftig gevoerd wordt.

Ten vijfde, werkloosheid is niet enkel een economisch, maar ook een sociaal probleem. Waar een econoom als Keynes werk nog beschouwde als zijnde een noodzakelijk kwaad, is werk vandaag het middel tot participatie en ontplooiing, sociale contacten en dagritme. De pot wordt bovendien verdeeld onder zij die werken. Hoe moeten we er als samenleving mee omgaan als heel wat meer mensen minder werken? Kan ons huidig samenlevingsbestel hieraan het hoofd bieden?

Ten slotte, er is een stijgende arbeidsmarktpolarisatie. Google-werknemers hebben niet te klagen. Werknemers uit hogere kaders evenmin. Maar de meesten werken niet in dergelijke omstandighe-

den. Veel jobs zijn niet voor iedereen weggelegd. Er zijn steeds minder banen voor meer gemiddeld opgeleide mensen. Werknemers raken vaker overgekwalficeerd. Als je weet dat de productiviteit stijgt en de werkgelegenheid daalt, dan is er iets gaande.

Samengevat: er zijn meer mensen (Statbel), er is een groeiende groep hoogopgeleiden zonder vooruitzichten (Guy Standing), er zijn minder jobs (Brynjolfsson en McAfee), er wordt meer geproduceerd met minder mensen, er is een alsmaar toenemende ongelijkheid (Thomas Piketty) en informatie en communicatietechnologieën worden alsmaar intelligenter en zijn in staat niet-routineuze jobs uit te oefenen (Frey en Osborne). Dit plaatje ziet er, al bij al, toch niet zo rooskleurig uit.

EN DAN WAT?

De meeste auteurs zijn louter waarnemers, eerder dan dat ze *in se* oplossingen aanreiken. De oplossingen van Libeers stuk bijvoorbeeld zijn ontoereikend. Ook de journalisten van *De Standaard* en *Knack* bieden weinig soelaas. Zelfs al zal het allemaal niet zo een vaart lopen, wil dat zeker niet zeggen dat beleidsmakers op hun lauweren kunnen rusten. Daar zijn ze zelfs bij (het strak liberale) *The Economist* van overtuigd. Eén: wat staat de mens dus te wachten in de toekomst? En, twee: wat met de kwaliteit van onze (al dan niet nieuwe) jobs?¹⁹

Iedereen is het er over eens sterker en meer te investeren in onderwijs. Van Frey en Osborne tot Rutger Bregman, van *The Economist*-journalisten tot Brynjolfsson en McAfee. ‘*Creativiteit*’, stellen onderzoekers als Frey en Osborne zelf, ‘*is datgene wat aangemoedigd en versterkt moet worden via een sterk verankerd en breed gedragen onderwijsnetwerk. Creatieve en sociale intelligentie blijven ons voordeel ten opzichte van robots. Laat ons daar dan ook op inzetten.*’

10

Overgaan tot het massaal vernietigen van onze gerobotiseerde vrienden? Neen, toch niet. De automatisering valt moeilijk tegen te houden, noch te overzien. We kunnen dit beter omarmen, dan er verbouwereerd op te reageren.

Alles hangt dus af in welke mate het huidige arbeidsmarktklimaat kwalitatief wordt aangetast. Je merkt dat sinds de financiële en economische crisis van 2008 de dingen anders zijn: werkloosheid, dalende inkomens van de huishoudens, grotere discrepantie tussen de 1% en de 99%. Dat zeggen wij niet. Dat zeggen verschillende rapporten van overheidsinstanties. Dat zeggen onderzoekers. Dat zeggen opiniemakers. Dat zeggen activisten.

Denk daarom even mee: we werken met z’n allen heel wat minder. Maar onze productiviteit blijft op eenzelfde peil. Het debat rond meer vrije tijd (her)opent zich. Rendement en productiviteit zijn geen gelijke begrippen. Ik geloof dat ons arbeidsrendement een stukje lager kan. Te veel mensen verdoen te veel tijd op de werkvloer. Zo hield men in Zweden een gelukt experiment rond de 6-urenwerkdag. We kunnen met z’n allen dus een pak efficiënter. Robots kunnen hiervoor inderdaad taken van ons overnemen, zodanig dat het arbeidsrendement lager zal liggen en ons productief vermogen er niet onder lijdt.

Zijn meer verschillende soorten jobs dan de oplossing voor de toekomst? Eigenlijk ook niet echt. Een belangrijke vraag is de kwaliteit van die riste nieuwe jobs. Daarenboven (en zeer belangrijk): onze planeet barst momenteel al uit haar voegen. Liberalen zeggen dat meer jobs goed zijn voor de economische groei. Mij goed, maar naar waar groeien we dan op lange termijn? Deze discussie kadert, met andere woorden, in het breedgevoerde debat rond het eschatologische vooruitgangsgeloof, rond 'wat met het basisinkomen en onze collectieve solidariteit?', rond 'hoe gaan we best om met onze vrije tijd in ons dagelijkse leven?'. Over al deze discussies is het laatste nog niet gezegd.

Het kan twee kanten uitgaan. Kort door de bocht: of we stevenen af op een *dystopische* licht-Orwelliaanse *The Matrix*-samenleving, of onze samenleving verandert wonder boven wonder in een geactualiseerde versie van Thomas Mores *Utopia*. Het ene wil uiteraard iedereen, het andere dan weer niet. Maar iedereen weet ook dat de waarheid tussen beiden ligt. Wordt de mensheid van haar vleselijke sokken geblazen door denkende, tinnen soldaatjes? Neen. Zo een vaart zal het niet lopen. Desondanks valt dit alles wel allemaal zeer moeilijk in te schatten.

Het enige wat momenteel wél gedaan kan worden, is het debat niet langer in de marge te voeren. We moeten de focus van het debat zo verleggen dat politici, beleidsmakers, adviesorganen en brede sociale bewegingen dit met stip bovenaan hun agenda zetten. Het is een probleem dat we samen het hoofd moeten bieden. Er zit een automatiseringsgolf aan te komen. Zeker weten. Doen we daar niets aan, praten we daar niet over, dan krijgen we idiote politieke reacties, aangespekt met kortetermijnmaatregelen met weinig beleidsmatige daadkracht, onvoorbereid werk en nul visie op dit brede maatschappelijke (en mondiale) probleem. Dit wordt best over de eigen belangen heen aangepakt: anders wordt dit een terminale kanker met uitzaaiingen waar we als samenleving niets meer tegen in te brengen hebben.

11

We moeten hoe dan ook blijven investeren in sociale en educatieve voorzieningen. Zoniet, wordt eenieder aan zijn of haar lot overgelaten. Werknemers, van welk allooi ook, moeten de kans krijgen zich te kunnen bijscholen. Onderwijs in Vlaanderen moet daar voor op afgestemd worden. Enerzijds hebben we nood aan ingenieurs, technische middenkaders en professionele informatici. Maar we mogen zeker niet de andere kant uit het oog verliezen. Leid creatieve, kritisch denkende geesten op; individuen die out-of-the-box denken en er niet voor terugdeinzen de dingen in vraag te stellen. Zoniet, dan verdwijnt een basisbestanddeel van ons sterk socialiserende cement.

Noten

- 1/ Draulans, D. 'De opmars van de robot', in: *Knack*, 14/01/2015, pp.87-88; 'Machines aan de macht', in: *De Morgen*, 13/01/ 2015; Dominique Deckmyn en Nico Tanghe. 'Alleen topjobs en rotklussen zijn straks nog veilig', in: *De Standaard*, 9/02/2015; Koen Wauters. 'Wanneer komt de seksrobot?', in: *deredactie.be - analyse*, 16/02/2015, op <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/opinieblog/analyse/1.2240875>.
- 2/ Carl B. Frey. en Michael Osborne (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?*, OMS working Paper, 71 p., online op: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. Frey en Osborne geven wel toe dat hun methode limieten had. De prijs voor arbeid en kapitaal en/of politiek verzet werden er niet in gecalculeerd. Ze houden daarnaast geen rekening met het feit dat je gewoonweg ook andere dingen kan doen tijdens je job.
- 3/ Bowles, J. (2014). 'The Computerisation of European Jobs', in: *Breugel – Improving Economic Policy*. Op <http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs/>.
- 4/ Anthony Baer en Philippe Ledent, De technologische revolutie in België, in: ING Focus – Werk, 9 februari 2015, online terug te vinden op <https://about.ing.be/Over-ING/Press-room/Press-article/De-technologische-revolutie-in-Belgie.htm>.
- 5/ Wim Herremans, Wouter Vanderbiesen, e.a. *Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig* (WSE Report 2015 nr.1). Leuven: steunpunt Werk en Sociale Economie, p. 15.
- 6/ Kevin Binfield. *Writings of the Luddites*. Baltimore, John Hopkins University Press, 2004, pp. 3-7.
- 7/ Jo Libeer, 'Wees niet bang van de robot', in: *De Standaard - opinie*, 10/02/2015.
- 8/ Alex Tabarrok, 'Productivity and Unemployment', in: *Marginal Revolution*, 31/12/2003, http://marginalrevolution.com/marginalrevolution/2003/12/productivity_an.html.
- 9/ Riccardo Campa. 'Technological Growth and Unemployment: A Global Scenario Analysis', in: *Journal of Evolution & Technology*, Vol 24 (1), February 2014, p. 87.
- 10/ John Maynard Keynes, *Economic possibilities for our Grandchildren*. 1930, online terug te vinden op: <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>.
- 11/ Jeremy Rifkin, *The End of Work. The Decline of The Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: Putnam Publishing Group, 1995, pp. 34-39.
- 12/ Robert Ayres, *Turning Point. The End of the Growth Paradigm*. London: Earthscan Publications, 1998, pp. 94-98.
- 13/ Erik Brynjolfsson en Andrew McAfee. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York/London: W.W. Norton & Company, pp. 107-117.
- 14/ David Autor. *Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth*. Paper prepared for Federal Reserve Bank of Kansas, Jackson Hole Conference, 22/08/2014, pp. 29-30. Online op: <http://economics.mit.edu/files/9835>.
- 15/ Aaron Smith en Janna Anderson, 'AI, Robots and the Future of Jobs', in: *PEW Research Center – Internet, Science & tech*, 6/08/2014, op <http://www.pewinternet.org/2014/08/06/future-of-jobs/>.
- 16/ International Labour Organisation, *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality*, International Labour Office, Geneva, 2015, pp. 62-63.
- 17/ Wim Herremans, Wouter Vanderbiesen, e.a. *loc. cit.*
- 18/ Guy Standing. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic, 2011. Een zeer interessante samenvatting vind je op Policy Network: http://www.policy-network.net/pno_detail.aspx?ID=4004&title=+The+Precariat+%e2%80%93+The+new+dangerous+class.
- 19/ De vragen die Bregman stelt, moeten wij hier ook stellen.

Welk onderwijs voor de jobs van morgen?

Dirk Van Damme

Hoofd van de onderzoeksafdeling in het Directorate for Education and Skills van de OESO

De vraag hoe de arbeidsmarkt er tegen het midden van deze eeuw zal uitzien, veroorzaakt flink wat onrust. Zal er nog wel voldoende werk voor iedereen zijn (of moeten we naar een samenleving evolueren met minder werk en een basisinkomen voor iedereen)? Welke jobs zullen verdwijnen? Welke komen er in de plaats? En hoe kunnen we de jonge generaties nu al voorbereiden op de snel veranderende realiteit? Die laatste vraag is voor onderwijzers geen denkbeeldige oefening in toekomstdenken: de kinderen die vandaag naar het eerste studiejaar van de lagere school gaan, zullen tussen 2027 en 2033 de arbeidsmarkt instromen. En geen mens die weet hoe die er zal uit zien.

13

WELKE JOBS?

De oorzaak van de onrust komt grotendeels door de razendsnelle technologische ontwikkelingen, die ook in belangrijke mate onvoorspelbaar geworden zijn, althans over de horizon van een normaal beroepsleven. Bijvoorbeeld, de rekenkracht van een gemiddelde computer neemt toe volgens een exponentiële schaal: over een paar jaar zal die de rekenkracht van een menselijk brein evenaren, maar tegen 2040 zal die de rekenkracht van alle menselijke breinen op de planeet evenaren. Over de gevolgen voor mens en werk doen dan ook allerlei fantasierijke voorspellingen de ronde, maar zelfs over een tijdsspanne van vijf tot tien jaar lijken de gevolgen vrij drastisch te zijn. Wat zullen de consequenties zijn van de zelfrijdende auto zoals die momenteel door Google, Tesla of Mercedes wordt ontwikkeld? Hoe moeten we ons de gevolgen voorstellen voor vrachtwagenchauffeurs, buschauffeurs, enzovoort? De - terechte - onrust over Uber of grensoverschrijdende sociale dumping zijn wellicht klein bier vergeleken met de gevolgen van deze technologieën voor de jobs die we vandaag kennen.

Het is niet zo dat niet alleen, of wellicht niet in hoofdzaak, laaggeschoolde jobs bedreigd zijn. In tegenstelling tot wat arbeidssociologen vroeger dachten, leidt de *'skills-biased technological change'*

niet zozeer tot een vervanging van laaggeschoolde door hooggeschoolde jobs. Ook bij hooggeschoolde jobs zijn er die geen rooskleurige toekomst hebben. Sommige specialisten verwachten bijvoorbeeld dat juristen een erg bedreigde beroepsgroep zullen worden omdat een groot gedeelte van hun taken vrij routinematig zijn en gemakkelijk door computers kunnen worden overgenomen. Enkel de oordeelsvorming en het nemen van ethisch geladen beslissingen ontsnappen voorlopig.

Overigens is het beeld dat er enkel jobs zullen verdwijnen ook volstrekt fout. De technologische ontwikkelingen en vooral de interneteconomie hebben voor een groot aantal nieuwe jobs gezorgd. De nettojobcreatie is nog steeds positief. Er komen, met andere woorden, meer jobs bij dan er door technologie verloren gaan. Maar allerlei institutionele factoren, zoals rigiditeit op de arbeidsmarkt of traagheid in het onderwijssysteem, kunnen er wel voor zorgen dat landen minder goed in staat zijn dan andere om de negatieve consequenties te compenseren met de snelle creatie van jobs die door innovatie ontstaan.

WELKE KENNIS EN VAARDIGHEDEN?

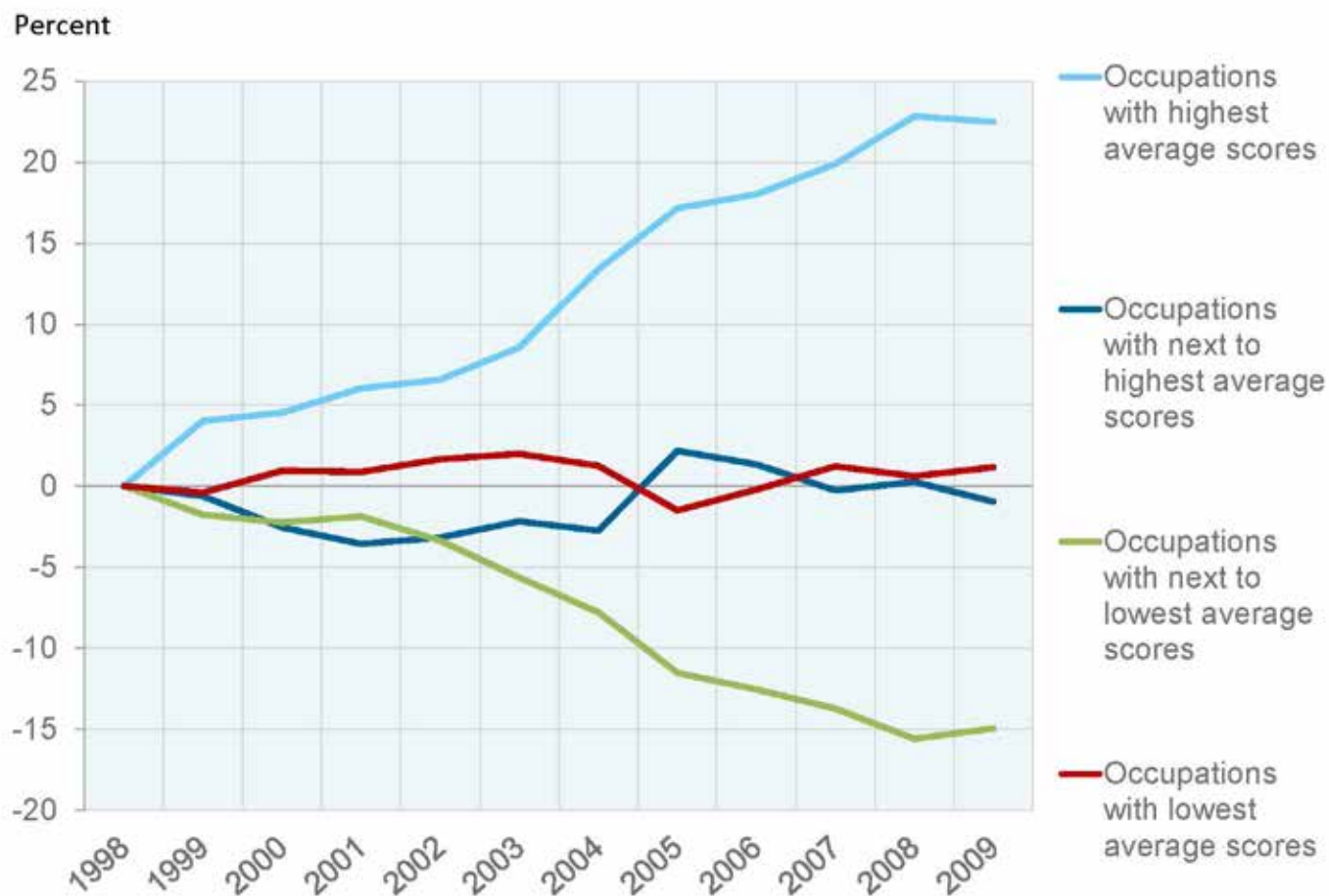
Velen denken inderdaad dat het onderwijs hopeloos achterloopt bij de snelle technologische ontwikkelingen. Sinds het geruchtmakende boek van Goldin & Katz, *The Race Between Education and Technology* (2008), raakt de stelling wijd verspreid dat onderwijs de strijd met de technologie volledig aan het verliezen is. In het verleden zijn snelle technologische ontwikkelingen, zoals de Tweede Industriële Revolutie aan het einde van de 19^{de} eeuw, gepaard gegaan met een onderwijssysteem dat achterop bleef hinken, waardoor arbeidskrachten niet de vaardigheden hadden die nodig waren. Maar onderwijs heeft zich daarna aangepast door zijn systemen te moderniseren en de curricula aan te passen. In ons land is dat gebeurd in de jaren 1930 met bijvoorbeeld het erg moderne leerplan lager onderwijs van Ovide Decroly, dat veel meer aandacht gaf aan natuurwetenschappen en observerend leren. Plannen om het technisch en beroepsonderwijs uit te bouwen zijn door de Tweede Wereldoorlog pas in de jaren 1950 gerealiseerd. Zij het met veel vertraging en wellicht nog in onvoldoende mate heeft het onderwijs toch een inhaalbeweging gemaakt, mede waardoor de economische groei en welvaartsstijging van de jaren 1960 mogelijk was. De vraag is of onderwijs die veerkracht vandaag en morgen eveneens zal hebben en of de technologie niet te snel zal gaan.

14

Die vraag kan enkel beantwoord worden door wat dieper in de beschikbare evidentie te duiken. We kunnen daarvoor kijken naar de kwantitatieve dimensie ('hoe hoog zullen mensen moeten zijn opgeleid') en de kwalitatieve dimensie ('voor wat soort taken zullen welke kennis en vaardigheden nodig zijn').

Voor de kwantitatieve dimensie is Grafiek 1 erg interessant. De grafiek geeft de relatieve evolutie van de tewerkstelling voor vier niveaus van vaardigheden in de landen die aan het PIAAC-onderzoek deelnamen. Zoals verwacht zien we een steile stijging van jobs waarvoor een hoog vaardigheidsniveau verondersteld is. Het lijkt geen enkele twijfel dat hooggeschoolde jobs in de arbeidsmarkt van de toekomst dominant zullen worden. Deze tendens staat enigszins haaks op de huidige beleids-trend, in Vlaanderen maar ook in andere landen, om het hoger onderwijs opnieuw wat selectiever te maken. Onder het mom van 'niet iedereen hoeft naar universiteit of hogeschool te gaan' is onze expansie van hogeronderwijsparticipatie en -uitstroom volledig aan het stilvallen. Op dit moment is de gemiddelde jaarlijkse stijging van het percentage hooggeschoolden in de 25-34-jarige leeftijdsgroep

Grafiek 1. Evolutie tewerkstelling van beroepscategorieën naar competentieniveaus (OECD/PIAAC data, 2012).



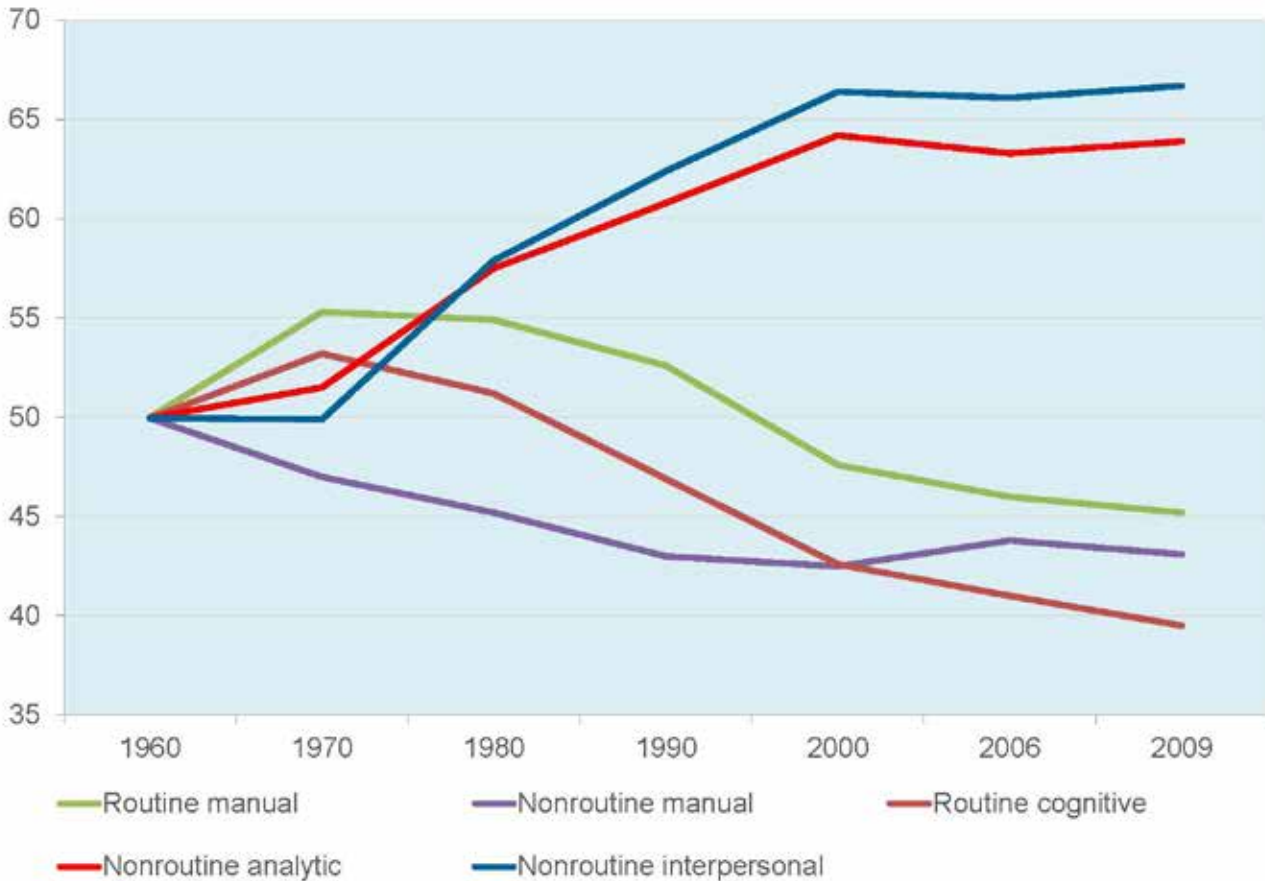
tot 0 teruggevallen, terwijl dit tien jaar geleden nog 2,7% was. Het ziet er dus niet naar uit dat we ons goed aan het voorbereiden zijn op de toekomstige vraag naar hooggeschoolden.

Grafiek 1 laat nog twee andere erg interessante observaties toe. Het aantal jobs voor laaggeschoolden lijkt ongeveer stabiel te blijven. Laaggeschoolde jobs blijven hun aandeel in de economie en de arbeidsmarkt behouden, hoewel hun verloning achteruit gaat (*‘working poor’*). Aan de andere kant is de scherpste daling te zien bij de jobs met een midden-laag niveau van vaardigheden. Met andere woorden, het lagere middenkader verdwijnt in snel tempo uit de jobhiërarchie. Dit houdt uiteraard verband met de hele problematiek van het uithollen van de middenklasse, de dualisering van de arbeidsmarkt waarbij vooral de middengeschoolde jobs verdwijnen.

Ook hier stelt zich de vraag of het onderwijs voorbereid is op deze evolutie. Het onderwijssysteem hanteert een piramidale structuur, breed in het midden en smal aan de top, terwijl de arbeidsmarkt naar een zandloperstructuur evolueert, smal in het midden en breed aan de top. Het onderwijs bereidt in hoge mate voor op middengeschoolde jobs, waarvan de toekomst twijfelachtig is. Voor het onderwijsbeleid is dit een belangrijke opgave. In de eerste plaats moeten we veel ambitieuzer zijn in de instroom, slaagkansen en uitstroom uit het hoger onderwijs. Sommige landen hanteren vandaag streefcijfers voor toekomstige generaties hogeronderwijsgediplomeerden van 60 à 70% van elke leeftijdscohort, terwijl wij net aan slechts 40% geraken. Het is moeilijk in te zien hoe we de innovatie en

Grafiek 2. Relatieve evolutie van categorieën taken in de Amerikaanse arbeidsmarkt.

Mean task input in percentiles of 1960 task distribution



16

productiviteitsstijging zullen kunnen realiseren in onze kennisintensieve economie zonder een veel hoger aanbod van hooggeschoolden. In de tweede plaats moeten we de opleiding van middengeschoolden, vooral in de technische beroepen, aantrekkelijker maken en kwalitatief verbeteren. Goed technisch opgeleide middenkaders zullen niet volledig verdwijnen, maar hun plaats in de jobstructuur zal afhankelijk zijn van hun kwaliteit.

Dit brengt ons bij een meer kwalitatieve benadering van de kennis en vaardigheden die op de toekomstige arbeidsmarkt nodig zullen zijn. Jammer genoeg is er bitter weinig onderzoek over deze vraag. Voor de Verenigde Staten heeft MIT-onderzoeker David Autor een analyse gemaakt van de 'task-input' in de Amerikaanse economie volgens vijf categorieën. Grafiek 2 is op die data gebaseerd. De grafiek toont aan dat handenarbeid geleidelijk afneemt, maar de grootste daling zit bij routinematige cognitieve taken. Dit zijn precies de taken die in hoofdzaak aanwezig zijn in de laag-middengeschoolde jobs waarover we het net hadden. Het onderwijs bereidt in hoge mate voor op dat soort arbeid door procedures en goed voorspelbare handelingen aan te leren.

Aan de andere kant nemen taken in snel tempo toe die gekenmerkt zijn door hun non-routinematige karakter, met een hoge mate van onvoorspelbaarheid en onzekerheid. Zowel cognitieve als communicatieve taken die weinig routine vergen, nemen snel toe. Dit gaat om taken die frequent vaak in hooggeschoolde, maar ook in middengeschoolde jobs vereist zijn, waar moet worden ingespeeld op nieuwe, onverwachte uitdagingen, waar met onzekerheid moet worden omgegaan, waar een grote mate van creativiteit en inventiviteit verondersteld wordt.

ONDERWIJS OPNIEUW MODERNISEREN

Deze empirische evidentie roept de vraag op in welke mate het onderwijs voorbereidt op de zogenaamde '21st century skills', zoals kritisch denken, communicatieve vaardigheden, teamwork, creativiteit, innoverend vermogen, ondernemerschap, enzovoort. Tot op zeker hoogte zitten deze zogenaamde vakoverschrijdende eindtermen al in de curricula, maar nog veel te zwak en staan ze onder druk van de klassieke vakgerichte inhoud. De discussie gaat echter over meer dan enkel een tegenstelling tussen interdisciplinariteit en vakken of disciplines. Het lijkt geen enkele twijfel dat ook in de toekomst uitstekende basisvaardigheden ('*foundation skills*') zullen nodig zijn, waartoe elk vak een bijdrage levert. Een goede basis levert de grondslag voor een stevig bouwwerk van kennis en competenties en voor levenslang leren. En een diepe vakinhoudelijke kennis blijft eveneens noodzakelijk. Maar eindtermen en curricula verdienen grondig opgefrist te worden in het licht van de vraag hoe we jonge mensen het best voorbereiden op de snel veranderende wereld. Waarom bevat het wiskunde-onderwijs nog steeds driehoekmeetkunde - dat door geen mens in de professionele omgeving gebruikt wordt en veel beter door rekenmachines en computers gebeurt - maar bevat het bitter weinig statistiek en kansrekening - wat een absoluut cruciale vaardigheid is in tal van professionele omgevingen en in de moderne wereld. De huidige modieuze vraag om meer aandacht te geven aan financiële geletterdheid bijvoorbeeld kan in grote mate opgevangen worden door een wiskunde-onderwijs dat in statistiek en kansrekening essentiële basisvaardigheden ziet.

Perfect voorspellen van de toekomstige aard van jobs is erg moeilijk. Maar we hebben wel de opdracht om wat we vandaag weten te gebruiken om het onderwijs opnieuw te moderniseren. Er bestaat weinig twijfel over de richting van de veranderingen, naar brede en diepe kennis (enkel competentiegericht onderwijs zal tekortschieten), naar creativiteit en kritisch denken, naar communicatie en teamwork. Beter- en hogerschoolde mensen zullen beter gewapend zijn om weerbaar te zijn op die volatiele arbeidsmarkt van de toekomst.

Jongeren in onzekere banen

Fabian Dekker

Arbeidssocioloog en werkzaam bij de vakgroep Sociologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam

Zowel in Nederland als in België doen zich een aantal in het oog springende ontwikkelingen voor op de arbeidsmarkt (met de flexibilisering van de arbeidsrelatie en de oplopende werkloosheid als belangrijkste), maar in Nederland treft deze transitie tegen de achtergrond van een terugtrekkende overheid vooral de positie van jongeren. Deze bijdrage leest als een waarschuwing: in het uitstippen van het Belgische arbeidsmarktbeleid van morgen dient het Nederlandse pad vooral niet te worden bewandeld.

18

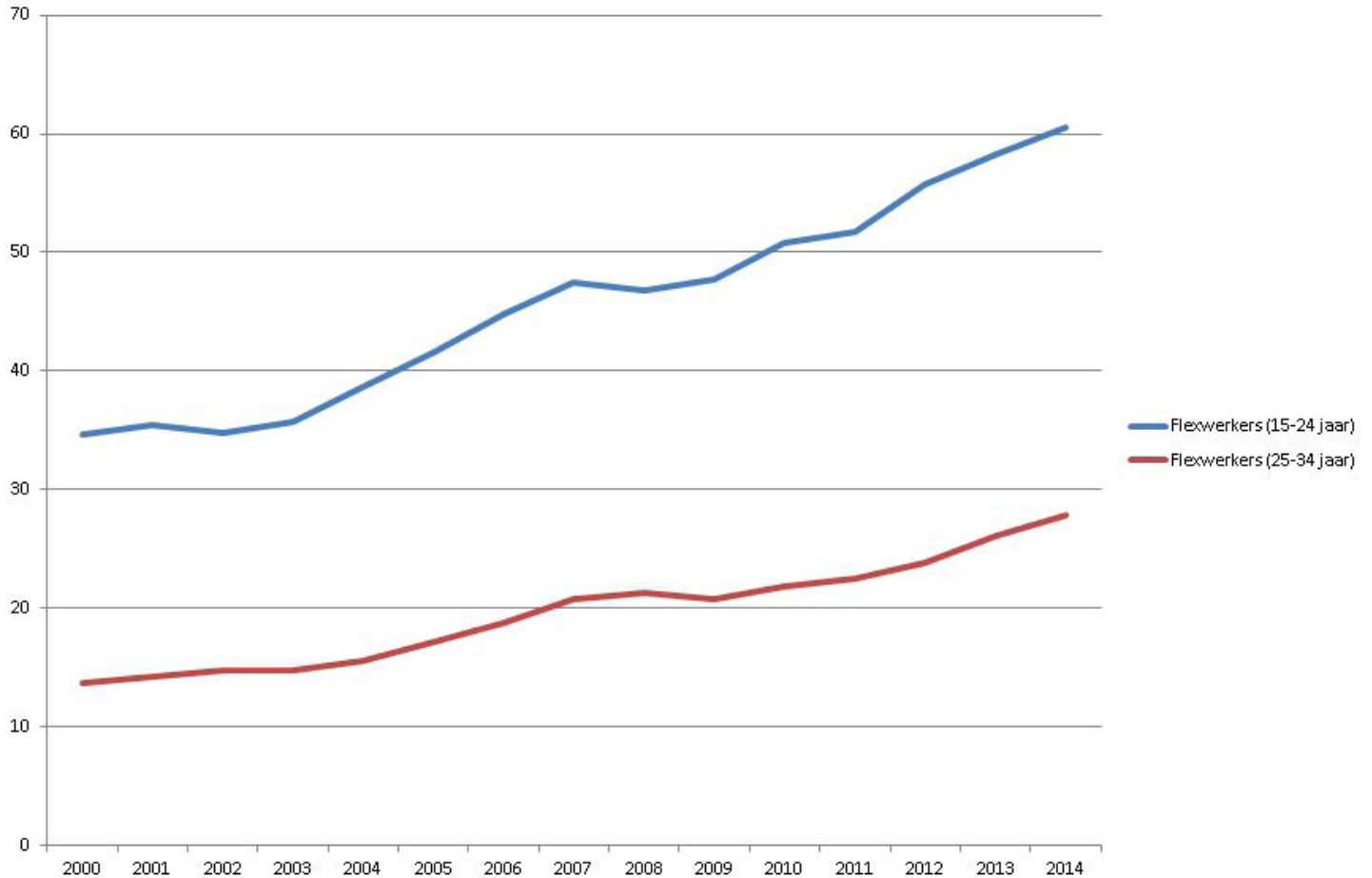
MEER FLEXIBILISERING, MINDER WERKZEKERHEID

Sinds het uitbreken van de economische crisis in 2008 kampen Europese landen met oplopende werkloosheidscijfers. Dat er hierbij verschillen bestaan tussen zowel landen als groepen werkenden is vanzelfsprekend. Toch wordt de scheidslijn in werkzekerheid tussen jongeren en andere groepen werkenden steeds saillant. Dit heeft alles te maken met een toegenomen flexibilisering van de arbeidsrelatie, die onder andere haar oorsprong vindt in een combinatie van processen van globalisering, nieuwe technologie en een verzwakking van de positie van vakbonden (Kalleberg 2011).

In deze bijdrage zal ik specifiek stilstaan bij de positie van jongeren in Nederland aangezien dit land bij uitstek behoort tot de landen in Europa met een relatief grote aanwas van flexibele arbeidsrelaties (Muffels 2013). In Nederland zien we dat vooral jongeren steeds eerder in de loopbaan een tijdelijk dienstverband krijgen aangeboden (CBS 2015; De Beer 2013) die zeker in een periode van economische teruggang niet snel verlengd wordt. Figuur 1 laat de ontwikkeling zien van het aandeel flexibel werkenden onder jonge werknemersgroepen.

Nu zijn er onderzoekers en beleidsmakers die hier tegenin brengen dat ook vaste arbeidscontracten

Figuur 1. Flexibele werknemers in Nederland (15-24 en 25-34 jaar) 2000-2014.



Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS StatLine).

steeds meer onder druk staan en dat flexibele banen wel degelijk uitkomst kunnen bieden aan groepen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit neemt echter niet weg dat werkenden in vaste arbeidsrelaties nog altijd een hogere baan zekerheid, autonomie, werktijdflexibiliteit en leermogelijkheden in het werk ervaren ten opzichte van flexwerkers (Dekker en Van der Veen 2015). Bovendien weten we dat onzekerheid in het werk gepaard gaat met een lager welzijn (Van der Meer en Wielers 2014). Jongeren in flexibele banen hebben dus een serieus probleem. Zeker de jongens en jongeren met een relatief laag opleidingsniveau. Een groot deel van de jongens dat zonder werk zit, kiest immers eerder voor beroepen in conjunctuurgevoelige sectoren, zoals de bouw, ICT en transport. Het zal duidelijk zijn dat het niet hebben van een (hoog) diploma ook al niet bijdraagt aan de kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast ligt er steeds meer bewijs dat niet alleen laagopgeleide jongeren zijn aangewezen op flexibele banen maar ook steeds vaker hogeropgeleiden. Een afnemende werkzekerheid voor de jonge beroepsbevolking is (zeker in crisistijd) een logisch gevolg. Maar flexibilisering brengt ook een aantal andere economische en sociale gevolgen met zich mee die de positie van jongeren raakt.

ECONOMISCHE EN SOCIALE GEVOLGEN

Naast het afzwakken van de werkzekerheid heeft het ontbreken van een duurzame arbeidsrelatie een aantal nadelige gevolgen voor de kennisopbouw van werkenden. Over het algemeen wordt er in flexibel werkenden minder geïnvesteerd door werkgevers, wat weer nadelig is voor de kansen in de

latere loopbaan. Daarnaast verwerven flexibel werkenden minder goede posities op de woning- en pensioenmarkt. Ondanks een aantal lopende pilots die het gemakkelijker moet maken om een hypotheek af te sluiten is een flexibel contract geen pluspunt bij het aanvragen van een lening voor een koopwoning. Wat de pensioenopbouw betreft zullen jongere generaties langer door moeten werken en is in Nederland de algehele verwachting dat jongeren in de toekomst mede door een gefragmenteerde pensioenopbouw een lager pensioen ontvangen (Vermeij et al. 2014). Ten slotte zijn er vermoedens dat een flexibel dienstverband nadelig zou zijn voor het aangaan van relaties en het besluiten tot gezinsuitbreiding (Mills en Blossfeld 2005), maar hoogstwaarschijnlijk houden deze beslissingen eerder verband met de macro-economische situatie in plaats van het type dienstverband (De Lange 2013). Toch is het algemene beeld duidelijk. Hoewel flexibele banen een belangrijke opstap kunnen betekenen voor een succesvolle arbeidscarrière, vallen een groot aantal nadelen wel degelijk samen met een flexibel dienstverband. Een type arbeidsverbintenis die, zoals al eerder is aangegeven, met name de positie van jongeren raakt.

‘DO IT YOURSELF’

De vraag is vervolgens wat het betekent als je als jonge flexwerker onverhoopt je baan verliest. Allereerst valt op dat de overheid zich in Nederland langzaam terugtrekt en een groot vertrouwen etaleert in de kracht van het individu. In het stelsel van sociale zekerheid zien we dit bijvoorbeeld terug in de versoeringen rondom werkloosheidsuitkeringen. Ook in het denken over risico's van de arbeid zien we veranderingen. Het Sociaal en Cultureel Planbureau constateert dat we strenger zijn gaan oordelen over vrijstelling van sollicitatieverplichtingen (Van Echtelt en Josten 2012). Tevens zijn meer burgers van mening dat werkloosheid (deels) individueel beïnvloedbaar is (Achterberg et al. 2010). Voor

20

jonge baanzoekers betekent dit dat ze meer dan ooit op zichzelf zijn aangewezen. Tijdens het veldwerk voor mijn eigen boek over jeugdwerkloosheid (Dekker 2013) viel me in dit verband op dat de jonge werklozen die ik sprak ontzettend optimistisch in het leven staan. Er waren onder mijn respondenten geen aanhangers van negativisme en doemdenken. Dit leek op het eerste gezicht niet voor de hand te liggen, werkloosheid leidt immers tot veel onzekerheid. Ik kwam erachter dat dit optimisme een vorm van individuele coping ten aanzien van het werkloosheidsrisico betreft, maar ook dat het onderdeel uitmaakt van een ruimer gedeeld ideaal van vooruitgang en het niet bij de pakken neerzitten. Er komt een beeld naar voren dat ‘mislukken’ een synoniem is voor *persoonlijk* falen. De optimistische bewoordingen van werkloze jongeren die tijdens de gesprekken komen bovendrijven, passen bij de huidige tijd waarin het publieke discours zich meer lijkt te richten op een individualistisch mensbeeld, waarbij persoonlijk falen geen optie is. Over het algemeen is een optimistische omgang met werkloosheid natuurlijk aan te raden, maar het roept wel vragen op of dit optimisme uiteindelijk blijft bestaan bij aanhoudende werkloosheid en hoe jongeren met relatief minder vaardigheden en niet genoeg sociale hulpbronnen hun weg kunnen vinden op een meer dan ooit dynamische arbeidsmarkt.

NEDERLAND GEEN GIDSLAND

Als we kijken naar de toekomst wordt duidelijk dat een vast arbeidscontract geen vanzelfsprekendheid meer is. Sterker nog, de flexibilisering van de arbeidsmarkt lijkt in de toekomst eerder toe dan af te nemen (Verbiest et al. 2014). Dit zorgt voor scheidslijnen tussen ‘insiders’ en ‘outsiders’ op de

arbeidsmarkt waarbij vooral de lageropgeleide jonge flexwerkers en niet-westerse allochtonen tot de risicogroepen behoren. Om een flexibele onderlaag in de toekomst te voorkomen zijn wat mij betreft drie wegen te bewandelen.

Allereerst is het een serieuze overweging om het verschil in ontslagbescherming tussen werkenden met vaste en flexibele contracten verder te verkleinen. Iedereen eenzelfde arbeidscontract, zoals vorig jaar is gesuggereerd door de OESO (2014) is hier een concrete uitwerking van. *Ten tweede* vraagt het werken op een flexibele arbeidsmarkt om institutionele structuren om met veranderingen om te kunnen gaan. Dit geldt overigens voor jong én oud. De ontwikkeling van individuele scholingsbudgetten die 'op maat' kunnen worden ingezet en zo bijdragen aan een verkorting van fricties op de arbeidsmarkt verdient veel meer aandacht in toekomstig beleid. Een *derde* lijn richt zich op het bedrijfsleven. Nog altijd investeren bedrijven minder in flexwerkers. Het wel investeren in flexibel werkenden vergroot echter niet alleen het menselijk kapitaal van flexwerkers maar kan ook wel eens bijzonder lonend blijken voor het bedrijf (Dekker en De Beer 2015).

Dit zijn aanbevelingen die ook voor collega's in België relevant zijn. Het aandeel flexibele werknemers schommelt er weliswaar al jaren 'slechts' tussen de 8 en 9% (bron: Eurostat Database) en ook het aandeel parttimers is niet te vergelijken met Nederland. Toch zijn ook in België steeds meer stemmen te vinden die zich richten op een verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt. Hoewel flexibiliteit *a priori* niet slecht is, wordt ze dit wel zodra instituties rondom werk, woningmarkt en pensioen onvoldoende meebewegen om een tweedeling tussen (jonge) flexwerkers en andere groepen te voorkomen. Wat dat betreft is Nederland misschien niet het beste gidsland.

Referenties

- Achterberg, P., Veen, R. van der, & Raven, J. (2010). *Omstreden solidariteit*. Amsterdam: Aksant.
- Beer, P. de, (2013). Langetermijnperspectieven voor flexwerkers, *ESB*, 98(4667): pp. 512-514.
- CBS (2015). *Het werkende leven van twintigers*. Den Haag: CBS.
- Dekker, F. (2013). *Bankzitten*. Den Haag: Boom Lemma.
- Dekker, F. & Beer, P. de, (2015). Flexibele arbeid en het HRM-beleid van werkgevers, *Tijdschrift voor HRM*, 2: pp. 1-14.
- Dekker, F. & Veen, R. van der, (2015). Modern working life: A blurring of the boundaries between secondary and primary labour markets?, *Economic and Industrial Democracy*, <http://eid.sagepub.com/content/early/2015/01/21/0143831X14563946.abstract>.
- Echtelt, P. van, & Josten, E. (2012). Werken voor je geld, in: SCP (2012). *Een beroep op de burger*. Den Haag: SCP.
- Kalleberg, A. (2011). *Good jobs, bad jobs*. New York: Russell Sage.
- Lange, M. de, (2013). *Causes and consequences of employment flexibility among young people*. Nijmegen: academisch proefschrift.
- Meer, P. van der, & Wielers, R. (2014). Tijdelijke banen en welzijn, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30(2): pp. 141-157.
- Mills, M. en Blossfeld, H-P. (2005). Globalization, uncertainty and the early life course. A Theoretical framework. In: Blossfeld, H-P. et al. (eds). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London: Routledge.
- Muffels, R. (2013). Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt, *TPEdigitaal*, 7(4): pp. 79-98.
- OECD (2014). *Employment Outlook 2014*. Paris: OECD.
- Verbiest, S., Goudswaard, A. & Van Wijk, E. (2014). *De toekomst van flex*. Hoofddorp: TNO.
- Vermeij, L., Sonck, N. & Van den Broek, A. (2014). Jong versus oud? In: Vrooman, C. et al. (eds). *Verskil in Nederland*. Den Haag: SCP.

(Deze bijdrage verscheen in het aprilnummer 2015 van *Samenleving en politiek*.)

Arbeid in dienst van de gemeenschap

Bart Verhaeghe
Beleidsmedewerker de Verenigde Verenigingen

Arbeid is van alle tijden. Maar hoe ermee omgegaan wordt, welke plaats het inneemt in ons leven en hoe een samenleving dit honoreert, is in permanente evolutie. Is er in deze ‘druk druk druk’ tijden wel ruimte om na te denken over hoe we de arbeid van de toekomst zien? Het is nochtans meer dan nodig. Zeker nu sommigen in verplichte en onbetaalde gemeenschapsdienst een geschikt model zien om met toekomstige uitdagingen m.b.t. de arbeidsmarkt en de samenleving om te gaan.

22

DE HARDWERKENDE VLAMING

‘Fitter, Happier, More productive, Comfortable, Not drinking too much, Regular exercise at the gym (Three days a week), Getting on better with your associate employee contemporaries, At ease, Eating well (No more microwave dinners and saturated fats), A patient better driver, A safer car (Baby smiling in back seat), Sleeping well (No bad dreams), No paranoia, Careful to all animals (Never washing spiders down the plughole), Keep in contact with old friends (Enjoy a drink now and then), ...’ En zo ging Radiohead in 2008 nog wel even door over de toenemende druk op mensen in onze samenleving. We moeten van alles. Met alle gevolgen van dien. Het aantal burn-outs in Vlaanderen was nooit zo hoog als nu. Tegelijk is de hardwerkende Vlaming hét na te streven ideaal, de beste remedie om onze zorgvuldig aangeklede sociale zekerheid niet te hoeven uitkleden. Het klinkt best aannemelijk.

We schrijven 1890. Mensen werken zich letterlijk dood. En toch waren ze arm. Weinig werken was het voorrecht van rijken, een statussymbool. Men streefde gaandeweg naar minder werk en meer vrije tijd. Ruim 100 jaar later is het omgekeerde een statussymbool. Hoe meer men het ‘druk druk druk’ heeft en daarnaar leeft, hoe ernstiger men genomen wordt, hoe ‘belangrijker’ men wordt. Wie

veel vrije tijd heeft of neemt, wordt weggezet als luiërik, steeds meer als hangmat-profiteur zelfs. Je moet en zal werken voor je geld!

Anno 2015 is de economische crisis nog niet verteerd. Politici in *quasi* alle Europese landen zoeken zich suf naar die 'jobs, jobs, jobs' om uit de economische malaise te geraken. Loonkosten moeten daarom omlaag; werkloosheidsvallen vermeden; elke uitkering minder is een overwinning; enzovoort. Tegelijk sluiten steeds meer onderzoekers én politici niet uit dat er in de (nabije) toekomst voor veel mensen geen betaald werk meer is omwille van versnelde en veralgemeende robotisering. En nu al zeggen werkgeversorganisaties, in koor met de VDAB, dat er voor een pak (langdurig) werklozen gewoon geen jobs zijn.

VERPLICHTE GEMEENSCHAPSDIENST ...

In een context van economische crisis en besparingen, waarbij overheden afgeslankt worden en publieke diensten onder druk staan, belandde het idee van een 'gemeenschapsdienst' in zowel het federale als het Vlaamse regeerakkoord. Het idee klinkt goed en daarom kan het op het eerste gezicht op relatief brede steun rekenen bij de bevolking, maar is het ook de aangewezen weg? Vanuit de Verenigde Verenigingen beten we ons de afgelopen maanden erin vast omdat er een reukje aan was. We zetten enkele bevindingen op een rij.

Het begrip 'gemeenschapsdienst' wordt gekaderd binnen een activerings- of integratiecontext en zou als 'werkervaring' kunnen gelden. Wat de precieze doelstelling is van de maatregel en welke lading deze vlag dekt, wordt nergens echt duidelijk. Het idee is simpel: mensen die langer dan twee jaar werk zoeken of van een leefloon leven, gratis laten werken zodat ze niet 'geïsoleerd geraken en betrokken blijven bij de arbeidsmarkt'. De voordelen voor onze samenleving zouden *legio* zijn. Ten eerste is vrijwilligerswerk goed voor mens en maatschappij. Bovendien doen die mensen dan iets nuttigs voor de gemeenschap. Dat mag ook wel, want die gemeenschap betaalt hen een uitkering. Bovendien moet die nu eenmaal besparen en niet-essentiële taken afstoten. Het lijkt alsof iedereen wint. En toch.

Wanneer we het idee meer in detail bekijken, borrelen volgende vragen op. Verwachten we dat mensen gratis gaan werken? Dat mensen jobs uitvoeren die niemand wil doen? Of correcter: jobs waar niemand voor wil betalen? Willen we dat er in Vlaanderen 'gewone' en 'gedwongen' vrijwilligers zijn? Dat de ene daarvoor een uitkering krijgt en de andere een vrijwilligersvergoeding? Fundamenteleer nog kan de vraag gesteld worden waarom een werknemer, die sociale bijdragen betaalt om zich te verzekeren tegen het risico op werkloosheid, moet 'werken' om zijn uitkering te 'verdienen' zodra hij een tijd werkloos is. Betaalt die werknemer dan niet dubbel? En waar zit het verzekeringsaspect in deze dan?

Laat ons even abstractie maken van deze bedenking, want uiteindelijk gaat het erover om de hoge werkloosheid en de hoge overheidsuitgaven op te lossen. En tegelijk bepaalde mensen een perspectief op werk te bieden. Helaas lost een systeem van gemeenschapsdienst ook deze verwachtingen niet in. Dit leren wetenschappelijk onderzoek en allerhande ervaringen, onder meer in het buitenland. Ten eerste is werk zoeken en werk vinden niet hetzelfde. De RVA weet als geen ander dat langdurige werkloosheid niet duidt op werkonwilligheid. Impactonderzoeken in landen

waar gemeenschapsdienst bestaat, tonen aan dat dit systeem mensen niet aan een reguliere job helpt. Integendeel: het systeem zorgt er voor dat laaggeschoolde reguliere jobs verdrongen worden. Hiermee wordt dus betaalde arbeid vervangen door onbetaalde arbeid. Dat verzinnen we niet zelf. Werkzoekenden mogen nu van de RVA geen vrijwilligerswerk doen omdat ze... jobs zouden inpikken van laaggeschoolde werknemers.

Maar opnieuw. Zelfs als het mensen niet aan een job helpt, dan draagt het misschien toch bij aan de persoonlijke ontwikkeling van de werkzoekende? Helaas. Alle persoonlijke en maatschappelijke voordelen van vrijwilligerswerk worden tenietgedaan wanneer er sprake is van een verplichtend karakter. Gemeenschapsdienst heeft dus enkel positieve effecten als iemand intrinsiek gemotiveerd is om vrijwilligerswerk te doen. En er niet toe verplicht wordt, zoals in het systeem van gemeenschapsdienst dat onze regeringen beogen. Het zelfbeeld van iemand die klussen moet opknappen waarvoor niemand wil betalen, zal er dus niet op vooruitgaan. Integendeel, het is extra vernederend.

Dat de invoering van een gemeenschapsdienst een besparing zou zijn, valt ook te betwijfelen. Werklozen en leefloners stimuleren om vrijwilligerswerk te doen gaat niet vanzelf. Het vergt gerichte ondersteuning en begeleiding, zoveel mogelijk op maat. Extra investeringen voor een systeem dat bitter weinig opbrengt. En dat in crisistijden met een slanke overheid als ideaal.

Stel dat het systeem er toch komt, waar komen die 'gemeenschapsdienaars' dan terecht? Verenigingen, scholen en welzijnsinstellingen zeggen nu al nee. Vooreerst worden daardoor intrinsiek gemotiveerde vrijwilligers verdrongen. Daarnaast worden deze organisaties zomaar ingeschakeld in het activeringsbeleid en worden de uitdagingen van de arbeidsmarkt op hen

24

afgewenteld. Wat haaks staat op hun missie en werking. Bij bedrijven dan? Nee, want mensen dwingen om gratis te werken ten voordele van bedrijfswinsten wringt echt wel te veel. Bij lokale overheden dan, want die moeten serieus besparen. Dan wordt dus volop de concurrentie georganiseerd tussen werknemers en werkloze vrijwilligers. En worden onze grasperken en parken straks onderhouden door werkloze vrijwilligers en niet meer door betaalde krachten.

Het is overduidelijk. Gemeenschapsdienst lost de verwachtingen niet in, is contraproductief, duur en dus geen geschikt model om met toekomstige uitdagingen m.b.t. de arbeidsmarkt en de samenleving om te gaan. Hoe kan er dan wél geanticipeerd worden op deze uitdagingen en toekomstige spanningen?

... OF VRIJWILLIGERSWERK?

Vrijwilligerswerk. Het klinkt soft en vrijblijvend. En soms is het dat ook. *Et alors?* Feit is dat vrijwillig engagement heel wat voordelen heeft, voor individu en samenleving. Het biedt kansen tot zelfontplooiing, tot zorg voor anderen of om goede dingen te doen ten bate van de eigen omgeving of ruimer. Ja, er kunnen zelfs - en stoemelings eigenlijk - vaardigheden en attitudes aangeleerd worden die werkgevers appreciëren. Het zelfbeeld van vrijwilligers groeit, ze zijn meer tevreden, gezonder en gelukkiger.

Het lijkt dus alvast verstandig om in eerste instantie vrijwilligerswerk door werkzoekenden makkelijker te maken in plaats van het te verbieden. Dit vergt maar zoiets als 5 minuten politieke moed en het

aanpassen van een paar bureaucratische systeempjes. Op die manier wordt vrijwillig engagement gestimuleerd in diensten die maatschappelijk nuttig zijn, binnen een activeringstraject naar duurzaam werk. Van een dienst aan de gemeenschap gesproken.

Maar dit is maar een prille, eerste stap. Om vanuit de huidige context te anticiperen op die toekomstige uitdagingen op onze arbeidsmarkt, moet er nu werk gemaakt worden van het algemeen promoten en ondersteunen van al het vrijwilligerswerk in Vlaanderen. Dit betekent het koesteren van wat we doen in onze vrije tijd en het niet (laten) overladen met verwachtingen. Dit betekent het doorbreken van het 'druk druk druk' mantra en vrije tijd niet langer framen als een hobby voor rijkelui of voor luie donders die niet willen werken. Maar het betekent vooral dat we werk en arbeid moeten herdenken. Nuttig en zinvol bezig zijn met zaken die een meerwaarde betekenen voor jezelf en de buurt, is óók werken. Maar deze bezigheden worden momenteel niet betaald. Hoe beleidsmakers, maar ook vakbonden en verenigingen, dit een plaats moeten geven binnen het vigerende arbeidsmarktbeleid, bijbehorend socialezekerheidsstelsel en de bredere samenleving, is een stevige klui.

Er zijn al heel wat aanzetten. Zo kan bijvoorbeeld het gecoördineerd vrijwilligersbeleid, waarin het Vlaams regeerakkoord voorziet, zorgen voor een betere stimulans en ondersteuning van vrijwilligerswerk en vrijwilligers. Femma bepleit dan weer een 30-urenweek als 'het nieuwe voltijds'. Hartenwens 5 van beweging Hart boven Hard stelt onder de noemer 'werkbaar werk' dat het herverdelen van arbeid en inkomen een essentiële uitdaging is; dat er meer tijd voor onszelf, ons gezin, voor (mantel)zorg moet komen zodat er tijd vrij komt om bewuste, actieve burgers te zijn. Academici en organisaties hebben nog meer ideeën. Maar er zijn ook nog vele wolfijzers en schietgeweren. Hoe kunnen overheden en burgers vrijwilligerswerk beter honoreren, zonder dat het hele socialezekerheidsstelsel en het gemiddeld welvaartsniveau in elkaar ploft? Laat ons vooral nú het debat voeren. Want in tegenstelling tot het debat over een verplichte gemeenschapsdienst, is dit een debat waar wél toekomst in zit.

Werk van betekenis

Mieke Van Gramberen
Algemeen directeur Flanders Synergy,
Innovatieplatform voor 'innovatieve arbeidsorganisatie'

'Work is and always has been one of the most defining aspects of our lives. It is where we meet our friends, excite ourselves and feel at our most creative and innovative. It can also be where we can feel our most frustrated, exasperated and taken for granted. Work matters - to us as individuals, to our family and friends and also to the communities and societies in which we live'
(Gratton L., 2011)

26

Werk is en kan een belangrijke vorm van zingeving zijn, nu én in de toekomst. Of we in de toekomst erin slagen om werk van betekenis te creëren voor elkeen is in grote mate afhankelijk van de keuzes die we maken inzake arbeidsdeling - zeg maar inzake arbeidsorganisatie.

Tijdens de Eerste en Tweede Industriële Revolutie, en de daarmee gepaard gaande technologische doorbraken, ontstond een organisatiemodel dat gericht was op standaardisering, massaproductie en een daaruit voortvloeiende scherpe scheiding tussen denken en doen. Het organisatiemodel vertrok vanuit een mensbeeld waarin een diep wantrouwen ingebakken zat. De mens was 'lui' en moest worden gecontroleerd (Van Hootegem G., 2008). Mensen werden gedictieerd wanneer ze moesten werken (*nine to five*), waar ze moesten werken (op de bedrijfssite) én hoe ze moesten werken (voorgeschreven tot in de kleinste details).

Met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid kan men stellen dat deze manier van organiseren in 2030 niet langer zal bestaan. Om de eenvoudige reden dat de omgeving veel turbulenter wordt. De snelheid van de wereldwijde verandering is indrukwekkend. Ze doet de oude manier van organiseren op haar grondvesten daveren.

VIJF TRENDS

Het 'future of work' onderzoeksconsortium (Gratton, 2011) identificeerde *vijf trends* die de manier van organiseren uitdagen. Het zijn vijf ontwikkelingen die elke organisatie nauwgezet moet volgen zodanig dat ze haar eigen toekomst mee kan vormgeven.

1/ Een *eerste* belangrijke trend is de mogelijkheid van technologische toepassingen. Die hebben een grote invloed gehad op de werkorganisatie (denk aan de invoering van de lopende band), en zullen dat ook in de toekomst blijven hebben. We doen er goed aan om technologische ontwikkelingen op korte termijn in te schatten (wat is de impact van 5 miljard mensen die geconnecteerd zijn?) en een vooruitziendheid te ontwikkelen (bijvoorbeeld het ontstaan van virtuele assistenten, de impact van 3D op distributie- en het maakproces, enzovoort).

2/ Een *tweede* belangrijke wijziging ligt in de kracht van 'globalisering' - het feit dat goederen en diensten wereldwijd geproduceerd worden en een wereldwijde afzetmarkt kennen. Een aantal ontwikkelingen die een impact kunnen hebben, zijn o.a. de 24/7-economie, de grote en toenemende afzetmarkten in BRIC-landen, de 'global educational powerhouses' van India en China, enzovoort.

3/ Een *derde* impact wordt verwacht van demografische factoren, in het bijzonder de vergrijzing en de langere levensduur - vooral in Europa.

4/ Ten *vierde* spelen een aantal wijzigingen in de brede samenleving een rol, waaronder de groei van nieuw samengestelde gezinnen en het toenemend aantal vrouwen die topposities in het bedrijfsleven krijgen.

5/ Tot *slot*, worden we geconfronteerd met de schaarsheid van energiebronnen, met milieurampen en met de noodzaak om een meer energiezuinige manier van leven en produceren te ontwikkelen.

27

NAAR EEN INNOVATIEVE ARBEIDSORGANISATIE

De oude 'bureaucratische' manier van organiseren, gekenmerkt door sterke arbeidsdeling met formele protocollen en regels gestuurd tot op het microniveau, kan onvoldoende inspelen op deze turbulente omgeving. Het ontbreekt zulke organisaties aan wendbaarheid en veerkracht, aan het noodzakelijke vermogen om organisch en spontaan in te spelen op de gewijzigde omstandigheden.

Organisaties zijn dus genoodzaakt om zich op een andere manier te organiseren. Binnen het netwerk van Flanders Synergy spreken we over 'innovatieve arbeidsorganisatie'. Het kenmerk van deze organisaties is dat ze vertrekken vanuit de klant en zich organiseren van buiten naar binnen (stroomsgewijs). Men vertrekt van een minimale arbeidsdeling en van min of meer vaste macro- en meso-eenheden (de zogenaamde flexibele structuur) dan wel eerder een netwerkstructuur met kleinere eenheden en kleine teams (Van Amelsvoort P., 2010).

De keuze inzake organisatiemodel - minder arbeidsdeling, minder hiërarchie, de creatie van logisch samenhangende eenheden - heeft een verregaande invloed op het soort werk dat ontstaat. In een stroomsgewijze manier van organiseren, met teams die een duidelijk herkenbare opdracht hebben, krijgen werknemers de kans om opnieuw betekenisvol werk te vinden (Van Gramberen, M. en Maenen S., 2014; Van Gramberen M., 2014). Deze '*experienced meaningfulness*' ontstaat doordat

werknemers opnieuw zien wat ze bijdragen aan het grotere geheel (bijvoorbeeld een leerkracht geeft geen vak maar draagt bij aan de ontwikkeling van jongeren). Ze krijgen ook alle hefboomen in handen om er samen keuzes te maken. Binnen deze werkvormen kunnen ze opnieuw genieten van autonomie, in combinatie met resultaten en feedback, en opnieuw beslissen hoe, wanneer en van waaruit ze werken - daarbij hun doelstelling scherp voor ogen houdend.

EEN PRELUDE

In de klassieke muziek kent men de 'prelude' als een soort van improvisatie vooraleer het echte werk wordt gespeeld. De opwarmer voor de virtuositeit wordt getoond. Het laat toe om het instrument te stemmen. Welnu, er zijn meer dan 200 organisaties in Vlaanderen die de prelude spelen voor deze nieuwe vorm van organiseren.

Een organisatie in de *thuiszorg* met 1.700 werknemers organiseert zich in zelfsturende teams en neemt alle zorgtaken op zich. We vinden er verpleegkundigen die opnieuw fier zijn dat ze hun beroep terug hebben. Ze zijn zelf verantwoordelijk voor de afstemming met de artsen, ziekenhuis en andere relevante partners. Ze organiseren zich zodanig dat ze zorg en/of opname kunnen vermijden. Ze maken hun eigen planning. Wanneer nodig blijven ze even langer of korter bij oudere zorgbehoevenden. De organisatie is zich momenteel aan het organiseren op slechts twee hiërarchische niveaus.

Een *maakbedrijf* is resoluut afgestapt van het korte cyclische werk. De stiksters zijn voortaan verantwoordelijk voor het maken van een volledige lingerset, en niet langer voor de kleine korte cyclische deelbewerkingen. Men kan voortaan meedenken over het productieproces, kennis over kwaliteit van stoffen doorgeven en allerlei dingen uitproberen. Men werkt in team, waar elkeen zijn eigen sterktes en voorkeuren heeft. En in de zomer loopt men langs de zeedijk en kan men in de winkel tegen dochter of man zeggen 'kijk, die bikini heb ik op punt gezet'.

28

Een *school* werkt niet langer vanuit 'een vak' maar 'leerling georiënteerd' (Van Ackter T., 2014). Ze kiest voor een nieuwe organisatievorm, om meer jongeren gekwalificeerd aan de eindmeet te brengen én om leerkrachten te wapenen tegen de toenemende complexiteit en een daling van de werkingsmiddelen. Ze organiseert zich voortaan met een groep van een tiental leerkrachten die een groep van een honderdvijftigtal leerlingen over drie leerjaren heen begeleiden. Er is een vernieuwd leerparadigma. Ze krijgen de bevoegdheid over het opstellen van examens, het invullen van lessen, het organiseren van oudercontacten en dergelijke meer.

MET EEN BLIK OP DE TOEKOMST

Deze organisaties spelen een prelude. Ze experimenteren. We kunnen leren van de weg die zij afleggen. Terwijl deze prelude speelt, zien we binnen deze organisaties vaak nieuwe grensverleggende initiatieven ontstaan. Dat is geen toeval.

De organisaties die op grote schaal het tijds- en plaatsonafhankelijk werken hebben ingevoerd, zoeken in een wereld waarin elkeen 24u/24u en 7 op 7 dagen geconnecteerd zijn, hoe ze er toch voor kunnen zorgen dat mensen van mekaar kunnen leren en zich blijvend kunnen bewegen in een netwerk waarin ze zich verbonden voelen met mekaar.

Organisaties gaan op zoek hoe ze, naast een kerngroep met wie ze een duurzame en langdurige relatie opbouwen, ook virtueel geconnecteerd kunnen worden met een 'big idea crowd' waarmee ze samen een bepaald nieuw idee of een nieuwe samenwerking kunnen uitwerken.

Kortom, het zijn sociale innovators. Ze banen de weg naar de wereld van werk in 2030. Het is een toekomst die we zelf vormgeven, met één doel voor ogen: wendbare en veerkrachtige organisaties mét betekenisvol werk voor elkeen.

Bibliografie

- Gratton L., *The Shift. The future of work is already here*, 2011, Collins, London.
- Van Amelsvoort P., Kuipers H., Kramer E-H., *Het nieuwe organiseren*, 2010, Acco, Leuven.
- Van Gramberen M., Maenen S., Werkgevers kunnen arbeidsmarkt uit vicieuze cirkel halen, opinie *De Tijd*, 15/10/2014.
- Van Gramberen M., Goesting tot je 65^{ste}, opinie *De Standaard*, 20/06/2014.
- Van Hootegem G., Van Amelsvoort P., Van Beek G., Huys R., *Anders organiseren en beter werken*. Handboek sociale innovatie en verandermanagement, 2008, Acco, Leuven.
- Van Acker T., Demaertelaere Y., *Scholen slim organiseren. Anders werken met goesting*, 2014, Lannoo Campus, Leuven.

(Deze bijdrage verscheen in het aprilnummer 2015 van *Samenleving en politiek*.)

Vreugdevol werk maken van gedeelde tijd

Dirk Holemans
Coördinator van denktank Oikos

'Delen is het nieuwe hebben'. Het succes van deze slogan duidt op een maatschappelijke verandering. We kennen ondertussen de voordelen van het delen. Een auto in een deelsysteem vervangt minstens tien privéauto's. Waarom een boormachine kopen als je die maar tien minuten per jaar gebruikt? De uitbouw van deelsystemen kan ook nieuwe jobs creëren in lokale dienstenbedrijven die deels in de plaats kunnen komen van productiebedrijven in het Oosten. Zijn we zo op weg naar een echt duurzame samenleving?

30

Zo eenvoudig is het niet. Want als we bijvoorbeeld het met autodelen uitgespaarde geld besteden aan citytrips met het vliegtuig, zijn we op vlak van milieudruk en gejaagd leven verder van huis. Gebruiken we het echter om onthaaste keuzes te maken, en ook te investeren in arbeid die nu niet formeel erkend en gewaardeerd wordt, dan krijgen we zicht op goed leven in een meer zorgzame samenleving. De bijdrage van de deeleconomie tot zinvolle arbeid en een goed leven hangt dus af van de politieke, maatschappelijke kaders die we collectief creëren en de keuzes die we als individuen en groepen maken. Met de juiste keuzes kunnen we paden creëren die leiden naar een veelheid aan goede levens, duurzame levensstijlen in een sociaalecologische samenleving.

Om het belang van deze samenhang te tonen, vertellen we in wat volgt een toekomstverhaal, dat met de juiste maatschappelijke en politieke keuzes dichterbij ligt dan we denken.

Gent, maandag 28 april 2025

Fatima en Filip zitten aan de ontbijttafel aan het begin van hun driedaagse werkweek. Ze herlezen het verhaal dat ze het voorbije weekend schreven, op vraag van het lokale 1 Mei-comité. Bedoeling is dat ze dat donderdag vertellen op het Festival van de Arbeid. En dat willen ze best doen. Fatima

werkt van maandag tot woensdag, Filip van dinsdag tot donderdag. Daarnaast zijn ze een dag in de week actief in de oudercoöperatieve in hun wijk. Zo hebben ze fantastisch veel mensen in de wijk leren kennen en is de opvang van hun twee peuters erg goedkoop. Een auto hebben ze niet. Als ze daar voor kiezen moeten ze meer betaalde werkuren kloppen en daar hebben ze geen zin in. Hoewel ze allebei een leuke job hebben: Fatima als zelfstandig adviseur duurzaam bouwen, Filip werkt als technicus bij een herstelbedrijf dat onderdeel is van de stedelijke kringlooeconomie.

Bij hun kop koffie bespreken ze wie de boodschappen zal doen. Dat gebeurt met de fiets op terugweg van het werk. En er is ook een deelbakfiets beschikbaar van het wijkcomité.

Vrijdag is een bijzondere dag. Nadat Gent al een hele tijd terug van donderdag veggiedag had gemaakt, is sinds vijf jaar vrijdag vrijwilligersdag. Op vrijwillige basis uiteraard. Filip steekt dan zijn handen uit de mouwen in het stadslandbouwproject, wat hen het jaar door goedkope biologische groenten en fruit oplevert. Fatima helpt op vrijdag bij de energie-coöperatieve, wat meteen zorgt voor betaalbare hernieuwbare energie.

Het lijkt alweer lang geleden, toen ze bij de aanvang van hun loopbaan in 2015 beiden voltijds beginnen werken. Al snel hebben ze toen door dat ze zo te weinig tijd voor zo veel belangrijke zaken hebben. Fatima begint na twee jaar viervijfde te werken als ze de stap zet om als zelfstandige aan de slag te gaan. En als er in 2019 een groenlinks georiënteerde regering aan de macht komt, wordt ineens veel mogelijk. En dat moest ook, want ondertussen zijn er de grootste overstromingen ooit in Europa geweest, duidelijk verbonden met de klimaatverandering. Het is nu dodelijke ernst met het ecologisch vraagstuk.

De regering lanceert als antwoord hierop onder meer het systeem van *transitie-inkomen*. Als experiment in het kader van een basisinkomen, geeft dit twee jaar een waardig inkomen aan mensen die werk willen maken van transitie-initiatieven in hun buurt of stad. Filip en Fatima zijn er als de kippen bij om er voor in tekenen. En ook op Europees vlak wordt nu het kader gecreëerd voor een sociaalecologische transitie. Het integraal aanpakken van de sociale en ecologische uitdaging vertaalt zich in een echte taxshift, met de invoering van zowel een vermogens- als koolstoftaks. Zo wordt de financiering van de sociale zekerheid veel minder afhankelijk van de opbrengsten van loonarbeid. Pensioenen en vervangingsinkomen zijn nu gegarandeerd voor de toekomst zonder dat iedereen 'langer en harder' moet werken. Ook de publieke middelen voor armoedebestrijding kunnen stijgen, nu dat opnieuw de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Want dat was men in 2015 blijkbaar vergeten, dat in Europa tien procent van de bevolking zestig procent van het kapitaal bezit! En de koolstoftaks maakt dat activiteiten die veel broeikasgassen veroorzaken, denk aan vliegen, een pak duurder zijn. Ondertussen komen er wel elk jaar vlotte treinverbindingen bij, lokaal maar ook tussen Europese hoofdsteden.

En als aansluitend de nieuwe Europese Commissie de structurele werkloosheid eindelijk een groter probleem vindt dan de rendabiliteit van banken, installeert ze twee jaar later de vierdagenweek als Europese norm.

Toch is niet alles rimpelloos verlopen. Als rond 2015 heel wat deelinitiatieven uitgroeien tot grote projecten, wordt al gauw duidelijk dat deeeconomie een vlag is die verschillende ladingen dekt. Auto-

delen vinden Fatima en Filip op dat moment heel tof, het maakt de aankoop van een auto overbodig. En bedrijven als Airbnb en Uber lijken hen ook wel wat, zo cool wat nieuwe technologieën allemaal mogelijk maken! Tot de vader van Fatima zijn ontslag krijgt als taxichauffeur. Te weinig werk door de komst van Uber, is de uitleg van de uitbater van het taxibedrijf. Niet veel daarna hoort de vader het verhaal uit de Verenigde Staten waar gewezen taxichauffeurs met hun eigen wagen luttele centen proberen te verdienen met Uber. In het zwart, zonder statuut, laat staan een gewaarborgd minimumloon. Het protest barst pas echt los als via *Wikileaks* het verdienmodel van Uber bekend geraakt: mensen die te veel betalen voor een rit, in verhouding tot wat chauffeurs ervoor krijgen, en het allemaal niet van elkaar weten. Terwijl de aandeelhouders in *Silicon Valley* slapend rijk worden. Als reactie komt er de Transparantiewet gebaseerd op het systeem van 'open data': commerciële deelsystemen moeten de prijs van elke deelactiviteit zoals een autorit, en wat ze in dit geval chauffeurs daarvoor verlonen, op het net zetten. Zelfs liberalen zijn er voor, omdat echte marktwerking toegang tot informatie veronderstelt. Ondertussen is Uber geen *big thing* meer: in 2018 richten werkloze taxichauffeurs met de steun van een burgernetwerk, die een crowdfunding project opzetten, een Stedelijke TaxiCoöperatieve. Ze beslissen nu zelf over het verdienmodel, de meerwaarde blijft in het land en ze zijn collectief eigenaar van het wagenpark. En uiteraard krijgen aandeelhouders geen extreem dividend, maar wel een korting op elke rit.

De vierdagenweek is ondertussen de norm, maar Fatima en Filip blijven het beter vinden om deeltijds te werken. En dat is dus in de nieuwe situatie drie dagen. Waarbij ze hun sociale rechten behouden. Ze hebben allebei een toffe job, maar vinden net als de filosoof Hans Achterhuis in zijn boek dertig jaar geleden 'arbeid een eigenaardig medicijn'. Het is ongeloof belangrijk, een fijne werkplek, maar je moet het doseren. Want een overdosis leidt al snel tot een burn-out. In feite gaat het over leren omgaan met grenzen. En die hebben uiteraard ook te maken met koopkracht. Alleen is niet alles te koop in het leven. Zo bespaart het koppel een flinke duit door een huis te delen met Filip zijn ouders. En is er voor deze laatste minder nood aan 'zorg inkopen', zoals dat in 2015 nog werd omschreven. Maar ook de stedelijke 'bibliotheek van het gereedschap' maakt de aankoop van heel wat spullen totaal overbodig.

32

Maar niet alleen spullen of een huis worden gedeeld. In hun deelstad gaat het evenzeer om tijd, vaardigheden en passies. De LETS-groep (*Local Exchange and Trade System*) is ondertussen uitgegroeid tot de *Stedelijke Tijdsbank*. Ze laat toe in de praktijk te brengen wat handboeken economie in hun eerste hoofdstuk theoretisch omschrijven: economie gaat over het lenigen van behoeften. Dat hoeft helemaal niet in euro's te gebeuren (dat lees je meestal niet in de verdere hoofdstukken van de handboeken). Dat kan dus ook via de ruil van tijd. En het straffe hiervan is dat het mensen opnieuw samenbrengt, los van hun koopkrachtpositie, zodat de dualisering in de stad eindelijk terug vermindert. En naast de euro is er ook een ecosysteem aan complementaire munten geïnstalleerd om het ruilen en delen te structureren. Zo hebben een aantal burgerverenigingen in de Benelux een zorgmunt ingevoerd. Als je als vrijwilliger zorg voor iemand opneemt, ontvang je die munt. En je kan die doorgeven aan iemand anders die zorg behoeft. Zo leidt de spontane zorg voor de oude buurvrouw van het koppel tot de mogelijkheid dat de moeder van Fatima in Amsterdam wat extra zorg kan betrekken, bovenop wat de overheid als behoorlijke basiszorg voorziet. Een systeem dat aan belangstelling wint, omdat het werkt voor arm en rijk. En het leidt tot een wederzijdse versterking van publieke en burgerinitiatieven.

Het vreemde aan heel de situatie in 2025 is, dat als Fatima en Filip worden gevraagd welk werk ze hebben, ze niet goed meer weten wat te antwoorden. Zeker, Fatima is drie dagen actief als zelfstandig adviseur, maar ze werkt ook kosteloos in de oudercoöperatie en versterkt op vrijdag het team in de energiecoöperatie. En het gekke is dat ze eigenlijk wel een goed leven hebben, door veel te delen en minder loonarbeid te verrichten. En geld hebben ze eigenlijk wel genoeg, zonder auto, een gedeeld huis, erg goedkope kinderopvang, betaalbare hernieuwbare energie en voor een deel gratis biologische groenten en fruit uit de stadsboerderij. Ze vinden vooral dat ze hun toekomst terug zelf in handen hebben genomen, en dat verhaal vertellen ze graag verder.

De Circulaire City-economie

Fons Leroy
Gedelegeerd bestuurder VDAB

De onderbenutte diversiteit van vandaag vormt op de arbeidsmarkt van morgen de bron van innovatie, creativiteit en ondernemerschap in de grootstedelijke economie. Parallel met de opbouw van een circulaire economie vormt de arbeidsmarkt zich om tot een kringwinkel van competenties waarbij 'no waste' ook voor elk talent geldt. Cradle-to-cradle is het leidmotief van het sociaaleconomisch bestel van de toekomst.

34

DE SITUATIE IN 2015

Het is ondertussen alweer vijftien jaar en een paar maanden geleden dat de wereld z'n adem inhield en met gekruiste vingers de secondewijzer naar middernacht zag overslaan. Gelukkig bleven we toen van de allesverwoestende 'millennium bug' bespaard. Wie weet waar zouden we nu staan, moesten op die ene oudejaarsavond alle computersystemen er de brui aan gegeven hebben. Dit als voorbeeld van hoe onvoorspelbaar de toekomst was en altijd zal zijn in onze 'global village' waarin alles en iedereen met elkaar verbonden lijkt. Er duiken met de regelmaat van een klok, en toch steeds weer onverwacht, 'black swans' op: gebeurtenissen in binnen- of buitenland die onze maatschappij en onze arbeidsmarkt beïnvloeden, maar die niemand had zien aankomen of waarop alleszins onvoldoende geparticipeerd werd. We leven in wat mijn vriend uit de IT-wereld Peter Hinssen een VUCA-wereld noemt: volatiel, onzeker, complex en ambigu.

De belangrijke les die we hieruit moeten trekken, is dat we maar beter op meer dan één paard wedden als we met ons arbeidsmarktbeleid willen anticiperen op de uitdagingen van morgen. De les die we hier zeker niet uit mogen trekken, is dat het toch geen zin heeft vooruit te blikken en een langetermijnvisie te ontwikkelen. Ze is morgen toch al achterhaald. Die redenering slaat de bal helemaal mis,

want een goede langetermijnvisie moet er namelijk in bestaan de arbeidsmarkt net op die manier in te richten dat ze kan omgaan met voortdurende onzekerheid, externe schokken en onstopbare evoluties. De arbeidsmarkt zal immers ook geconfronteerd worden met disruptieve ideeën, processen en producten. Zelfs het pleidooi voor een disruptieve sociale dialoog dook recent op. Maar ondanks alle onzekerheden zijn er ook evoluties die wel behoorlijk goed in te schatten vallen op de middellange en lange termijn, zoals bijvoorbeeld de demografische trends.

We weten al een hele tijd dat onze samenleving aan een hoog tempo vergrijst. Al vele jaren voor de 'millennium bug' werd hiervoor gewaarschuwd. In een documentaire uit de jaren 1980 over het brugpensioen, die recent om één of andere reden opnieuw werd uitgezonden op Canvas, waarschuwde men reeds voor de onhoudbaarheid van die maatregel in het licht van de vergrijzing. We weten ondertussen dat in 2030 zo'n 1 op 4 Vlamingen ouder zal zijn dan 65 jaar. In 1990 was die verhouding 1 op 7. Er zijn tegen dan ongeveer 40 65+ers voor elke 100 Vlamingen op arbeidsleeftijd. De vorige federale Minister van Werk, Monica De Coninck, overdreef dus niet toen ze zo erudiet stelde dat 'iedereen met poten en oren zal moeten werken'. We weten dit ook al heel erg lang, maar als het over concrete maatregelen gaat zijn er toch nog steeds velen die het selectief vergeten zijn. De *sense of urgency* lijkt echter na vele jaren van prediken in de woestijn toch ook doorgedrongen bij onze politieke elites.

In onze omgevingsanalyse lezen we ondertussen dat het aandeel 80+ers in onze samenleving binnen 15 jaar 1 op 14 zal bedragen, tegenover 1 op 20 nu. In 2012 werd voor het eerst de kaap van de 1000 100+ers gerond! Vaak wordt gedacht dat dit alles mee veroorzaakt wordt door een dalend aantal kinderen dat geboren wordt. Uit de cijfers blijkt echter dat deze 'ontgroening' stagneert, waarbij we zowel in 2010, 2020 als 2030 zo'n 16% -15-jarigen zullen tellen. De maatschappelijke evolutie die hier een deel verklaring biedt, is dat de migranten die zich de afgelopen decennia in Vlaanderen gesetteld hebben wel vaak voor een grote kroost kiezen. Een bezoek aan een paar willekeurige scholen volstaat om vast te stellen dat onze jeugd een smeltkroes is van verschillende achtergronden, nationaliteiten en culturen die onze samenleving de komende decennia een heel ander karakter zullen geven dan vandaag.

35

Die superdiverse bende leerlingen van vandaag zijn de twintigers en dertigers die in 2030 onze bedrijven en publieke diensten zullen draaiende houden. Dit vraagt nu om een sterke diversiteitsaanpak waarbij we echt enkele tandwielen groter schakelen. Vooruitblikken naar 2030 heeft geen zin als we nu blijven stilstaan en niet handelen!

FAST FORWARD NAAR 2030

Circulaire economie

De algemene tendens is dat er terug kansen te rapen zijn voor enthousiaste jongeren. Eindelijk wordt algemeen erkend dat al te lang werd vastgehouden aan het economisch model van de 20^{ste} eeuw dat niet alleen een veel te grote druk legde op onze planeet, maar net zo goed op haar inwoners opdat ze steeds harder zouden werken om steeds meer te consumeren. De *Circulaire economie*, waarin meerwaarde gecreëerd wordt door te hergebruiken, te herbestemmen en bovenal zuinig met grondstoffen om te springen, wordt beschouwd als hét economische model van de 21^{ste} eeuw. Wat vorige

eeuw nog werd weggezet als een naïeve hallucinatie van groene jongens werd uiteindelijk opgepikt, wetenschappelijk onderbouwd door gerenommeerde studie bureaus zoals McKinsey en geconcretiseerd in ingrijpende initiatieven van de Europese Commissie tot de lokale besturen. Veel van deze Europese, Vlaamse en lokale steunprogramma's die de omslag naar een 100% groene, circulaire economie tegen 2050 helpen bewerkstelligen, richten zich naar ondernemende jongeren en stimuleren volop het omzetten van hun verbeeldingskracht in ecologisch verantwoorde start-ups. Het bouwen en onderhouden van passiefhuizen en -gebouwen, het onderhoud van elektrische fietsen en wagens, het onderzoek naar de meest energie-efficiënte materialen en technieken,... Ze bieden kansen voor jongeren van elk scholingsniveau, die bovendien weten dat ze meewerken aan een duurzamere toekomst. Het is dan ook moeilijk te geloven dat deze omslag zo laat pas begint door te werken, terwijl de baten de kosten zo ongelooflijk duidelijk overstijgen.

Competentiemanagement

De idee van 'herbestemming' en 'recyclage' zit ook ingebakken in onze arbeidsmarkt en hoe er met ons menselijk kapitaal wordt omgegaan. De verregaande robotisering en automatisering van eenvoudige repetitieve handelingen hebben ervoor gezorgd dat vooral de middengeschoolden het enorm moeilijk hebben om aan de slag te gaan. Er waren in 2020 nog amper bedrijven die administratieve taken aan een werknemer toevertrouwen. Gelukkig voor hen bestaat er sinds enkele decennia een uitgebreid aanbod aan bijscholingen die in verschillende leervormen worden aangeboden, en waarvoor de overheid samen met de bedrijfswereld een groot stuk van de kosten dragen. Ook voor werknemers staat dit ruime aanbod open, en werkgevers stellen zich veel meer dan vroeger flexibel op om hun werknemers zich te laten ontwikkelen. Zo worden burgers doorheen heel hun carrière, van op school tot aan het pensioen, door de overheid, de werkgever en elkaar gestimuleerd om actief de eigen *Competenties* bij te schaven en af te stemmen op de opportuniteiten in de arbeidsmarkt. Ontslagen als bediende bij de overheid? Dan word ik nu eindelijk kinesist! Wat in 2015 absurd in de oren klonk is in 2030 geen uitzondering meer. De arbeidsmarkt functioneert nu immers ook als een kringwinkel volledig in lijn met het nieuwe economische model. Kortom, *cradle-to-cradle* als groene draad.

36

Creative Cities

Soms lossen ernstige maatschappelijke problemen zich ook op uit noodzaak eerder dan door een doordacht beleid. De voorbije jaren werden nog amper klachten geregistreerd over discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit is ongetwijfeld te wijten aan de enorme krapte in de jaren 2018-2028 waardoor werkgevers gaandeweg hun vooroordelen lieten varen en iedereen met poten en oren een kans gaven om zich te bewijzen. Het is bijna niet voor te stellen dat de meeste bedrijven zelfs tot in 2020 een bijna volledig wit personeelsbestand kenden, zeker in de grote steden waar de meerderheid van de schoolverlaters een migratieachtergrond heeft. Op een aantal wijken na is de ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs nagenoeg onbestaande. Dat laatste is dan weer geen toeval, maar het resultaat van een goede ondersteuning door de scholen van jongeren met problematische thuissituaties en een sterk stelsel van duaal leren en werken met een goede interactie tussen onderwijs en bedrijven die samen investeren in de competentieverwerving van jongeren.

De ministers van begroting in die periode zijn zelf opvallend grijzer geworden van de opeenvolgende begrotingstekorten door de vergrijzing, maar nu we over de piek heen zijn (de uitstroom uit de arbeidsmarkt is ondertussen nog nauwelijks groter dan de instroom) en er al een tijdje een optimisme heerst bij burgers en ondernemers beginnen die tekorten zichzelf op te lossen. De ouderen van vandaag zijn dan ook niet de ouderen van vroeger: ze blijven actief leven en bewust consumeren tot in het rusthuis en vormen op die manier ook een economische drijfkracht. Het aantal bedrijfjes dat diensten levert aangepast aan of specifiek voor ouderen schiet de laatste jaren als paddenstoelen uit de grond. De verzilvering creëert daar bovenop werkzekerheid voor de vele jongeren die in de zorgsector aan de slag gaan.

In de steden vallen zo een aantal cruciale puzzelstukken in elkaar waardoor innovatie alle kansen krijgt. Er heerst een algemeen enthousiasme dat het wel degelijk mogelijk is iets duurzaam op te bouwen door in te spelen op de nieuwe behoeften van vandaag. Diverse talenten worden in de scholen herkend en gekoesterd en in contact gebracht met mentors die hun ideeën helpen waarmaken. De diversiteit in de grootsteden is de drijvende kracht van creativiteit, innovatie en ondernemerschap. Ze genereert via crowdfunding nieuwe mogelijkheden voor de nieuwe generatie ondernemers die met creatieve oplossingen bijdragen aan een duurzame, circulaire economie. Onze *Creative Cities* vormen zo meer dan ooit een economische motor die welvaart creëert voor heel Vlaanderen.

Morgen iedereen coöperant?

Amanda Latinne

Doctoraal onderzoeker UAntwerpen

Telkens de economie sputtert, grijpen zowel burgers als lokale, nationale en supranationale overheden terug naar de coöperatieve oplossing. Nochtans vormt de geglobaliseerde economische realiteit, gestoeld op het dogma van de vrije markt, telkens zowel de voedingsbodem als de ondergang van productiecoöperatieven. Zelfs met een uitgebreide nationale wetgeving (o.a. in Frankrijk, Italië, Spanje) en onder de beschermende vleugels van de sociale economie, slagen productiecoöperatieven er niet in de druk van de globalisering op democratische arbeids- en eigendomsverhoudingen te weerstaan. Het verhaal van de Baskische Mondragon-coöperatieven is exemplarisch. Willen we in 2030 allen deel uitmaken van een solidaire coöperatieve economie, moeten we lessen trekken uit haar faillissement.

38

Coöperatieven streven in hun waarden naar een meer democratische en solidaire ondernemingsvorm. Ze werden dan ook reeds in de 19^{de} eeuw beschouwd als een uitdrukking van een meer sociale economie.

Nadat de burgerij, als overwinnaar van de Franse Revolutie, de oude gildenverbanden succesvol had bestreden, kon ze arbeid flexibel inzetten waar nodig. Economen onderbouwden deze behandeling van arbeid als koopwaar met een verheerlijking van de vrije markt en de comparatieve voordelen. De proletarisatie van grote delen van de bevolking werd een feit.

Op sociale grondrechten gebaseerde coöperatieven ontwikkelden zich als antwoord op door het kapitalisme veroorzaakte sociaaleconomische crisissen. Consumentencoöperatieven stelden zich tot doel de arbeiders van kwaliteitsvolle kledij, voeding en huishoudproducten te voorzien tegen een lagere prijs dan de marktprijs. Productiecoöperatieven produceerden die consumptiegoederen en realiseerden hiermee het recht op arbeid. Coöperatieve banken voorzagen in de nodige kredieten. Mensen

als Owen en Gide droomden van een coöperatieve republiek waarin alles - productie, consumptie, landbouw, woningen, banken - gecoöperativiseerd zou zijn. In een dergelijke samenleving zou men enkel nog produceren hetgeen men werkelijk nodig had. Overproductie, en de ermee gepaard gaande crisissen, zouden definitief tot het verleden behoren.

In afwachting van een dergelijke gouden toekomst functioneren coöperatieven echter naast gewone ondernemingen in het paradigma van de vrije markt. Het is precies daar waar het schoentje wringt. Als de consument-coöperant een goedkoop product geboden dient te worden, lijkt het niet onredelijk dat de arbeider-coöperant aan dezelfde voorwaarden blijft werken als zijn collega's in een niet-coöperatieve onderneming. Indien men de arbeider-coöperanten betere condities biedt, maakt men de arbeid immers duurder dan de in de markt gangbare voorwaarden en zal dit zijn gevolg hebben op de prijsstelling van het product voor de consument. Deze discussie werd reeds aan het einde van de 19^{de} eeuw gevoerd en, het zal geen verbazing wekken, beslecht in het voordeel van de consumenten-coöperanten.

Ook de geschiedenis van de Mondragon-coöperatieven weerspiegelt de nefaste gevolgen van de globalisering. Ze leidden in 2013 uiteindelijk tot het faillissement van de oudste coöperatieve van de groep. De krachtige Baskische groep, die in 2013 een transnationale tewerkstelling van 74.060 mensen en een omzet van meer dan 12 miljard euro realiseerde, werd reeds door velen bestudeerd en geprezen als een succesvolle alternatieve onderneming. Als we echter werkelijk een andere, solidaire en coöperatieve economie willen, moeten we verder kijken dan het democratische imago en lessen trekken uit deze geschiedenis.

HET ONTSTAAN VAN DE MONDRAGON-COÖPERATIEVEN

39

In 1959 startten vijf ondernemende jonge mannen, geïnspireerd door hun parochiepriester Arizmendiarieta, een coöperatieve fabriek voor gasfornuizen. In de gesloten, op autarkie gerichte, economie van het Franco-regime ontwikkelde zich vervolgens een netwerk van coöperatieve winkels, scholen en werkplaatsen, aangestuurd door een coöperatieve bank die als incubator voor nieuwe coöperatieven fungeerde en hen bijstond met kapitaal, kennis en bedrijfsstrategie. Opvallend is dat de coöperatieven dezelfde productieorganisatie en productiemethoden volgden als conventionele ondernemingen. Hun producten weerspiegelden de *American Way of Life*. Hun ambities die van de opkomende Fordistische middenklasse.

De algemene vergadering van werknemers verkoos om de vier jaar een bestuur dat vervolgens een management aanstelde. In samenspraak met de coöperatieve bank stuurden deze managers de coöperatieven aan. Ze bepaalden ook de plaats van werknemers in het jobclassificatiesysteem en daarmee hun verloning en stemmenaantal in de algemene vergadering. De verloning kon variëren in een verhouding van 1:4,5 tussen het laagste en hoogste loon. Tot in 1971 bestond bovendien een meervoudig stemrecht in de algemene vergadering dat rechtstreeks gerelateerd was aan de plaats die een werknemer in het jobclassificatiesysteem innam.

Het overheersende managementstandpunt werd nauwelijks gerelativeerd door een sociale raad die

in ondergeschikte positie stond. Tot vandaag vormt de sociale raad de enige belangenbehartiging van de coöperant als werknemer. De Mondragon-groep weigert immers een vakbondsvertegenwoordiging voor de coöperanten.

MONDRAGON EN DE WERELD

Vanaf de jaren 1970 volgde de groep een meer commerciële strategie. Coöperatieven werden gegroepeerd om kosten te optimaliseren en eventuele verliezen te neutraliseren. Na de toetreding van Spanje tot de Europese Unie in 1986 werd deze groeperingsstrategie nog verfijnd om de Europese markt beter te kunnen bespelen. De Spaanse regering haastte zich met R&D-fondsen om de coöperatieven toe te laten meer innovatieve producten en productieprocessen te ontwikkelen die ook in de rest van de westerse wereld ingang vonden.

Via headhunting haalde men managers weg uit de niet-coöperatieve bedrijven, wat tot gevolg had dat het verschil tussen de laagste en hoogste lonen evolueerde naar 1:6 en hoger. Bovendien evolueerde de democratie, door die groepering van de coöperatieven, van direct naar representatief. Steeds meer beslissingen werden top down en verder van de basiscoöperatieven genomen.

In 1991 werd een gewone niet-coöperatieve onderneming gesticht om wereldwijde investeringen mogelijk te maken. De markten waarin de coöperatieven zich bewogen, waren immers zeer competitief. De markt voor elektrische huishoudelijke apparaten bijvoorbeeld werd beheerst door enkele grote spelers die elk op overnamepad gingen om hun marktaandeel veilig te stellen. Zo kocht het oorspronkelijke coöperatief Fagor een concurrerend merk op in Polen, een aankoop die werd gevolgd door drastische herstructureringen zowel in Polen als in het Baskische moedercoöperatief. Daarbij werden de Poolse arbeidsomstandigheden gebruikt als drukkingsmiddel tegen eventuele Baskische looneisen. Toen in 2008 in Polen een staking uitbrak, werd die bijzonder repressief onderdrukt.

40

Ook in andere landen volgde men dezelfde politiek. Ondanks het feit dat de intentieverklaringen regelmatig verwezen naar te realiseren coöperatieve tewerkstelling of minstens zoals in China naar standaarden van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), werden nergens concrete sancties voorzien. Daardoor bleek het grote verschil in arbeidskosten te verleidelijk om te weerstaan. In een algemeen neoliberal klimaat werd deze internationalisatie bovendien door diverse regeringsniveaus (Spaans, Europees) ondersteund met subsidies en fiscale voordelen. Ook de Baskische regering stond de coöperatieven bij met juridisch maatwerk. Immers, toen de intercoöperatieve transfer van werknemers niet meer volstond om de economische schokken op te vangen, voorzag men in hogere toegelaten percentages (tijdelijke) niet-coöperanten/werknemers en in een speciale categorie tijdelijke coöperanten.

Toen in 2008 de crisis uitbrak, belandde het oudste coöperatief Fagor in noodweer. Ondanks zware bezuinigingen door de Baskische coöperanten en afdankingen van die speciale categorie tijdelijke coöperanten bleek het oudste coöperatief niet meer te redden. De krachtige Baskische groep, die zich door innovatie en buitenlandse *mergers and acquisitions* niet van menig conventionele multinational onderscheidde, werd in 2013 geconfronteerd met het failliet van haar oorspronkelijke kernactiviteiten: de productie van elektrische huishoudapparaten. Zelfs met aanzienlijke fiscale voordelen en een delocalisatie van het overgrote deel van de productie naar lagelonenlanden onder niet-coöpera-

tieve (lees: goedkopere) voorwaarden, bleek de Baskische coöperatieve kern weerloos tegen de *race to the bottom* van de vrije markt.

LESSEN UIT MONDRAGON

Meestal wordt de neergang van coöperatieven toegewezen aan een degeneratie van de coöperatieve waarden. Zelden wordt een dergelijke evolutie geplaatst in het breder kader van vermarkting die zich ook in niet-coöperatieve omgevingen laat voelen. Waar de theorie van degeneratie vooral wordt gebruikt om aan te tonen dat conventionele economische initiatieven de voorkeur verdienen (en dus via deze weg om het liberaal gedachtegoed verder door te drukken), weerspiegelt de mislukking van productiecoöperatieven volgens mij een diepere malaise.

Nader onderzoek van het reilen en zeilen van productiecoöperatieven toont aan dat de markt niet vrij is en dat er hoegenaamd geen sprake is van een *equal level playing field*. Daardoor hebben coöperatieven net zo goed als conventionele ondernemingen enkel de keuze tussen stoppen of meedoen aan de opgelegde *race to the bottom*, alle kaders van sociale economie ten spijt. In die zin is elke oproep voor een toekomst met meer sociaal verantwoord ondernemerschap (of dit nu gebeurt onder de vorm van een coöperatieve of onder een andere structuur) immoreel zolang deze oproep niet gepaard gaat met een doordachte afscherming van dergelijke initiatieven van de vrije markt. Nieuwe, aangepaste Europese wetgeving ter zake is gewenst.

Als we terugkoppelen naar de grondrechten waarmee dit coöperatief discours begon, dienen we het huidige primaat van de vrijhandel in vraag te stellen en om te keren in een primaat van deze grondrechten op de vrijhandel en het vrij verkeer. Eerder dan een debat of productiecoöperatieven wel of niet aan de voorwaarden voldoen om gerekend te worden tot de sociale economie, moet elke economische handeling worden onderworpen aan een kritische reflex die in de eerste plaats de mens centraal stelt. Alleen zo kunnen we de economie in zijn geheel socialiseren. Alleen zo kunnen we in 2030 allen deel uitmaken van een solidaire coöperatieve economie.

Bibliografische referentie

A. Latinne, *The Mondragon Cooperatives. Workplace Democracy and Globalization*, Cambridge, Intersentia, 2014.

(Deze bijdrage verscheen in het aprilnummer 2015 van *Samenleving en politiek*.)

Diversiteit in de neoliberale arbeidsmarkt

Patrizia Zanoni

Identity, Diversity & Inequality Research (SEIN), UHasselt

Een voorspelling maken over de toekomst van de arbeidsmarkt is geen sinecure. Wat we wel weten is dat de ideologie van het nieuw arbeidsbestel op een fundamentele manier het onder druk staande sociaal pact tussen individu, staat en kapitaal zal hertekenen. In deze bijdrage reflecteren we hoe een neoliberale arbeidsideologie (die de rol van werkgevers en de institutionele context negeert en louter op het individu focust) bijzonder negatieve effecten heeft op de arbeidskansen van historisch achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt. Daarna schets ik kort het engagement van het kapitaal en de staat om gelijke werkkansen te creëren en om, breder, een meer solidaire samenleving op te bouwen.

42

Het is ondertussen glashelder geworden dat de arbeidsmarkt zoals we die kenden - bestaande uit langdurige, beschermde arbeidsbetrekkingen, voldoende productiejobs voor laaggeschoolden, zeer productieve werkkrachten en de bijbehorende relatief korte loopbanen - langzaam maar zeker verdwijnt. Wat veel minder duidelijk is, is wat er in de plaats zal (mogen) komen. Een ding is zeker: werk als een relatief stabiele bron van sociale positie, identiteit en inkomen, waarmee de vorige generaties opgegroeid zijn, lijkt voor een steeds grotere groep mensen vandaag niet meer weggelegd. Werk wordt structureel meer wisselend (in de tijd) en meer gefragmenteerd (een combinatie van verschillende betrekkingen). Dit nieuw arbeidsbestel steunt op een nieuw soort beroepsactief individu, dat zijn/haar eigen 'inzetbaarheid' proactief beheert, en daarmee ook de risico's op (lange) periodes van beroepsinactiviteit die ermee gepaard gaan.

De neoliberale ideologie van dit nieuw arbeidsbestel steunt op drie kernargumenten.

Ten eerste, betaald werk - zowel als werknemer als zelfstandige - wordt het definiërend kenmerk van subjecten. Het (recht tot) sociaal bestaan van iemand wordt herleid tot zijn/haar capaciteit om betaalde arbeid te verrichten.

Ten tweede schetst de neoliberale ideologie het beeld van een ideaal ondernemend individu die zijn/haar professioneel lot in eigen handen neemt door zichzelf inzetbaar te maken, zijn/haar competenties te verkopen en opportuniteiten te nemen. In dit eenrichtingsdiscours is er weinig ruimte weggelegd voor de rol van de afnemende arbeidsmarkt in het creëren en ontnemen van opportuniteiten voor individuen. De arbeidsmarkt wordt integendeel voorgesteld als een neutraal terrein waar de talenten van individuen automatisch zullen worden herkend en gewaardeerd, eens ze kenbaar gemaakt worden.

Ten slotte, en als logisch gevolg van de eerste twee argumenten, wordt de verantwoordelijkheid voor zijn/haar positie op de arbeidsmarkt volledig gedragen door het individu zelf. De verschuiving van de verantwoordelijkheid heeft niet enkel gevolgen op iemands capaciteit om inkomen te genereren uit arbeid in het heden maar ook verregaande gevolgen voor zijn/haar sociale bescherming vandaag en in de toekomst. Dit omdat in ons systeem deze bescherming sterk verbonden is, nog meer dan in het verleden, aan zijn/haar arbeidsmarktparticipatie.

DIVERSITEIT EN (ON)GELIJKE KANSEN

Onze arbeidsmarktstatistieken tonen duidelijk aan dat het ondernemend individu dat controle over zijn/haar lot behoudt midden de flexibele arbeidsmarkt meer fictie is dan realiteit. Echte individuen komen in alle kleuren en vormen. Hun positie op de arbeidsmarkt is sterk gerelateerd aan beide. Specifieke sociale groepen, gedefinieerd langs gender, etniciteit, handicap, leeftijd en scholingsgraad, alsook verschillende combinaties van deze kenmerken, nemen duidelijk verschillende posities op de arbeidsmarkt in. Ze zijn sterk (onder)vertegenwoordigd in bepaalde statuten, sectoren en jobs. Zo blijft bijvoorbeeld deeltijds werk *anno* 2015 een vrouwelijke aangelegenheid en kennen mensen van vreemde afkomst, 50-plussers en jongeren een lagere werkzaamheidsgraad. Waar een neoliberale ideologie de oorzaak van de achterstelling in het essentieel gebrek aan de juiste attitude, motivatie of competenties legt, tonen verschillende onderzoeken over discriminatie en de loonkloof dat de arbeidsmarkt niet in staat is om aan alle individuen volwaardige kansen te bieden op werk en dat ze bepaalde groepen zelfs helemaal uitsluit.

Uitsluitingsmechanismen situeren zich niet enkel in heersende stereotypen en discriminatoir gedrag in selectie, evaluaties en promotiebeslissingen. Ze kunnen ook structureel in de organisatiestructuur en -cultuur ingebakken zijn. Organisaties veronderstellen immers vaak een 'ideale werknemer'. Denk aan productieprocessen die er van uitgaan dat mensen langdurig fysiek zwaar werk kunnen verrichten, of in shiften georganiseerd worden en er dus op rekenen dat werknemers geen zorgtaken op zich nemen. Of denk aan teamwerk dat steunt op de capaciteit van mensen om met elkaar te communiceren, of mannelijke beroepsculturen waar manifestaties van heteroseksualiteit centraal staan waardoor vrouwen en mensen die niet heteroseksueel zijn, uitgesloten worden.

In de mate dat de verantwoordelijkheid voor de aansluiting tussen individu en organisatie in het nieuwe arbeidsbestel volledig op de schouders van het individu rust, zal de arbeidsmarktpositie van

deze 'kansengroepen' in de toekomst niet verbeteren. Immers, de meer wisselende arbeidsrelaties zullen hen verplichten om zich steeds frequenter aan te bieden op de arbeidsmarkt, waar meer organisaties hen zullen evalueren tegen een ideaal waaraan ze moeilijk kunnen voldoen. Dit maakt dat wisselende loopbanen de kansen op discriminatie verhogen.

DE ROL VAN DE STAAT

Waar de overheid sinds het begin van de 21^{ste} eeuw vooral geïnvesteerd heeft in activering, zou dit beleid moeten worden gebalanceerd door een minstens even sterk beleid dat discriminatie proactief bestrijdt, onder andere door een striktere toepassing van de antidiscriminatiewetgeving (zie interview met Jozef de Witte, *Knack* 23/03/2015), naast initiatieven die diversiteitsmanagement op meer vrijwillige basis ondersteunen. Een doeltreffend antidiscriminatiebeleid is nodig om de verantwoordelijkheid terug op een meer evenwichtige manier te verdelen tussen werknemers en werkgevers. De evolutie naar een Angelsaksisch arbeidsmarktmodel veronderstelt immers dat indien het individu over de gezochte competenties beschikt, hij/zij ook de kans krijgt om te werken. Werknemers en vakbonden kunnen dan ook beroep doen op de wet om het recht op gelijke kansen te verdedigen. Toch blijft dit tot heden in België uitzonderlijk.

Meer fundamenteel zou de staat de plaats van betaalde arbeid als enige volwaardige basis voor maatschappelijke participatie moeten herzien. Betaalde arbeid is een belangrijke vorm van participatie, maar zeker niet de enige (zie het voorstel van Femma rond arbeidsduurvermindering dat doet terugdenken aan eerdere debatten rond de vrijetijdsmaatschappij). Kritisch georiënteerde sociologische denkstromingen benadrukken integendeel dat hoogproductieve betaalde arbeid enkel

kan worden verricht indien er aan de randvoorwaarden voor zijn reproductie wordt voldaan.

44

In dit perspectief kan de sleutelrol van reproductiearbeid, zoals (onbetaalde) zorgarbeid in de privé en de publieke sfeer, in het mogelijk maken van betaalde arbeid niet langer worden genegeerd. Een volwaardige erkenning van de meervoudige vormen van werk, alsook hun bijdrage aan maatschappij en economie, is noodzakelijk voor hun herwaardering. Herkenning en herwaardering van werk in al zijn vormen zou betekenen dat de subjecten die dat werk verrichten - alsook hun sociale identiteiten - terug een legitieme plaats krijgen, tegen de reductie in van burgers tot beroepsmatig actieve individuen.

DE ROL VAN HET KAPITAAL

De rol van bedrijven in het veranderende arbeidsbestel is dubbel. Aan de ene kant zijn werknemers en de staat steeds minder in staat om hen hun historisch engagement te doen naleven door de versoepeling van, respectievelijk, arbeidsrelaties en belastingregimes. Aan de andere kant moeten bedrijven in toenemende mate zich verantwoorden ten aanzien van consumenten en business partners omtrent hun producten en de sociale en milieuaspecten van hun productieprocessen. Deze veranderende structuur van hun 'accountability' wijst op veranderende machtsrelaties tussen bedrijven en verschillende (drukkings)groepen waarvan ze afhankelijk zijn voor hun imago, bronnen en markten.

Ik zie twee soorten engagementen voor bedrijven vandaag.

Aan de ene kant moeten we van bedrijven eisen dat ze aan inclusievere organisatievormen werken en langetermijnengagementen aangaan ten aanzien van hun (divers) personeel. Ze zijn niet dik gezaaid, maar ze zijn er: bedrijven, non-profitorganisaties en scholen die op zo een manier diversiteit managen dat zowel de historisch achtergestelde groepen als de organisatie zelf erop vooruit gaan. Ze stellen geroutineerde organisatiepraktijken opnieuw in vraag omdat ze beseffen dat ze niet langer aansluiten bij een divers personeel en een divers publiek. Ze doen dit niet noodzakelijk louter uit ethische overwegingen maar zien ook vaak economische opportuniteiten in diversiteit. Deze dubbele bewustwording laat soms toe om nieuwe, langetermijnafspraken te maken tussen werkgever en werknemers die kansen creëren voor de leden van sociale groepen die voordien helemaal uitgesloten werden of enkel aan de marges van organisaties werden geïntegreerd.

Aan de andere kant is er, onder druk van de milieucrisis en de verhoogde aandacht van consumenten, meer aandacht van bedrijven voor duurzaamheid in globale ketens. Terwijl ze zich in de laatste decennia voornamelijk op basis van een kostenreductiestrategie structureerden en dus anonieme, transactionele en tijdelijke marktrelaties aangingen, hebben ze vandaag opnieuw enige aandacht voor economische relaties op langere termijn via netwerken. Hoewel dit vaak uit een business motief ontstaat (bijvoorbeeld de vrees voor het uitputten van natuurlijke bronnen) creëren langetermijnrelaties met werknemers, leveranciers, de staat, consumenten, enzovoort de condities om opnieuw wederzijdse verantwoordelijkheid op te bouwen. Ze laten toe om druk uit te oefenen op bedrijven om sociale en milieukosten te internaliseren die anders via de markt geëxternaliseerd worden. In die zin kunnen deze nieuwe initiatieven rond duurzaamheid ruimte bieden om tewerkstellingsvoorwaarden langs globale ketens aan te kaarten bij bedrijven en dus meer grensoverschrijdend over (diverse) arbeid te onderhandelen.

CONCLUSIE

De evolutie naar een nieuw arbeidsbestel is vandaag nog in volle gang. Nieuwe werkvormen zoals de peer-to-peer 'sharing economy' en co-creatie hertekenen vandaag radicaal de grenzen van (on)betaalde arbeid door de rollen tussen producent, financierder en consument te herdefiniëren. Ze zullen op hun beurt verregaande gevolgen hebben voor het arbeidsbestel, diverse werkkrachten, de economie en de maatschappij in haar geheel. We moeten de mogelijkheden voor meer gelijkheid en participatie in deze nieuwe arbeidsvormen durven zien. Tegelijk moeten we waakzaam blijven over hun effecten in termen van herverdeling van de welvaart en de risico's tussen staat, verschillende sociale groepen en kapitaal.

Sociale bescherming in onzekere tijden

Valeria Pulignano en Nadja Doerflinger
Centrum voor Sociologisch Onderzoek, KU Leuven

De structurele veranderingen in onze samenleving, die aan de basis liggen van de huidige jobonzekerheid, zijn niet onomkeerbaar, noch zijn ze onvermijdbaar of louter het gevolg van economische krachten. Ze zijn, integendeel, het product van de veranderende werkrelatie tussen werkgever, werknemer en vakbond. Om de huidige jobonzekerheid te begrijpen, moeten we daarom duiden hoe werkrelaties veranderd zijn en blijven nadenken hoe de vakbonden daar in de 21^{ste} eeuwse maatschappij op moet inspelen.

46

VERANDERDE WERKRELATIES

Over de hele wereld zijn sedert enkele decennia sociale, economische en politieke krachten aan het werk die arbeid meer onzeker en precair hebben gemaakt. 'Precaire arbeid' is arbeid die onzeker is, onvoorspelbaar, niet stabiel en risicovol vanuit het standpunt van de werknemer. Precaire, atypische en niet-standaard vormen van arbeid zijn zeker niet nieuw voor deze tijden. Toch is het belangrijk om deze vormen van arbeid te bestuderen omwille van de verreikende gevolgen doorheen veel domeinen die sociologen aanbelangen. De Franse socioloog Pierre Bourdieu bijvoorbeeld gebruikte het concept *précarité* om de oorzaak van problematische sociale situaties in de 21^{ste} eeuw aan te duiden. Een paar jaar later gebruikte de Duitse socioloog Ulrich Beck de term 'risicomaatschappij' wanneer hij het had over een 'nieuwe politieke economie van onzekerheid'. De groei en vanzelfsprekende aanwezigheid van precair en atypisch werk is de laatste decennia dus een belangrijk aandachtspunt geworden voor zij die de veranderingen in de samenleving bestuderen.

Gegevens van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) tonen dat de financiële crisis van 2007-2009 heeft geleid tot een forse toename van het aantal ontslagen en een vertraging bij het aanwerven, en zo

tot toenemende werkloosheid, gebrek aan werkgelegenheid, meer informeel en meer atypisch werk. Volgens de OESO zijn momenteel over de hele wereld meer dan 210 miljoen mensen werkloos, een toename met meer dan 30 miljoen sedert 2007. Drie soorten factoren kunnen een rol spelen bij deze toename van de werkloosheid: Ten eerste, de daling van de totale vraag. Ten tweede, het samengaan van de daling van de totale vraag met acute problemen in andere sectoren, zoals de financiële en de huisvestingssector. Ten derde, de mate waarin landen een actief arbeidsmarktbeleid en flexibele werk-schema's toepassen, zoals arbeidsduurvermindering, om de werkgelegenheid te beschermen. Flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt als het belangrijkste instrument gezien om werkloosheid te bekampen. Daarom zijn veel Europese landen gestart met het aanwenden van atypisch, niet-standaard en tijdelijk werk als tovermiddel voor de groei van de economie en de werkgelegenheid.

Als werk de enige toegang vormt tot een aantal sociale rechten kan dit alles leiden tot diepe breuklijnen in de samenleving en een versterking van de ongelijkheid. Als een toename van flexibele arbeid niet gepaard gaat met bescherming via een sterke en coherent functionerende sociale zekerheid en welvaartsstaat, kunnen ontwrichtende gevolgen voor de werkzekerheid van werknemers ontstaan (vooral wat betreft de individuele loopbanen en sociale ongelijkheid). Zuid-Europese landen zoals Spanje en Italië zijn daarvan duidelijke voorbeelden. De snelle en intense verschuiving van rigide systemen van werkgelegenheidsbescherming naar gedeeltelijk geflexibiliseerde arbeidsmarkten (vooral door gebruik van tijdelijke arbeid) heeft de kloof tussen *insiders* en *outsiders* in beide landen dieper gemaakt. Anderzijds vormen, binnen een institutionele context gekenmerkt door corporatistische arbeidsmarktsystemen zoals in België en Duitsland, arbeidscontracten van bepaalde duur waarschijnlijk een aanpassingsmechanisme aan macro-economische schokken, met relatief lage kosten bij omzetting naar een vast contract en een hoog risico op werkloosheid na afloop van het contract. Algemeen trekken deze resultaten de suggestieve hypothese in twijfel dat flexibele jobs individuen eerder 'insluiten dan uitsluiten' van een zekere en stabiele positie op de arbeidsmarkt, en precariaat en jobonzekerheid 'eerder aanmoedigen dan ontmoedigen'. Bovendien heeft jobonzekerheid verregaande gevolgen. Niet alleen voor de aard van het werk, de arbeidsplaats en de ervaringen van de werknemers, maar ook voor heel wat individueel gerelateerde (bijvoorbeeld stress, onderwijs), sociale (bijvoorbeeld familie, de gemeenschap) en politieke (bijvoorbeeld stabiliteit, democratisering) aspecten. Het is dus belangrijk te begrijpen wat aan de basis ligt van preciaire arbeid, en de daaruit voortvloeiende jobonzekerheid, om het probleem aan te kunnen pakken.

Om atypisch werk en jobonzekerheid te kunnen begrijpen, is het cruciaal om de aandacht te richten op de (nieuwe) regelingen op de werkvloer, die de voorwaarden voor dergelijke onzekerheid scheppen. Dit betekent meer specifiek dat men zich moet concentreren op de aard van de arbeidsverhoudingen op het niveau van de werkplaats. En dit omdat, zoals de socioloog James Baron al beklemtoonde, in de jaren 1980 de arbeidsverhoudingen de dynamische sociale, economische, psychologische en politieke banden weerspiegelden tussen individuele arbeiders en hun werkgevers. Met andere woorden, de aard van de arbeidsverhoudingen weerspiegelt de relatieve macht van werkgevers en werknemers om controle uit te oefenen over de taken, te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden en over het beëindigen van de job. Zoals de econoom Karl Polanyi stelt, reflecteren wijzigingen in de arbeidsverhoudingen veranderingen in de systemen van macht en controle, die op hun beurt invloed hebben op de mate waarin werkgevers risico's kunnen doorschuiven (wat betreft werkzekerheid) richting werknemers. Dit leidt tot een belangrijke conclusie, namelijk dat *de structurele veranderingen van de laatste*

decennia die hebben geleid tot onzeker werk niet als vast kunnen worden beschouwd, en evenmin als onomkeerbaar, onvermijdelijk en het gevolg van 'zuivere' economische krachten. Ze zijn integendeel, het product van de veranderende machtsrelaties tussen werkgevers en werknemers en hun vakbondsafgevaardigden, en beïnvloeden de aard van de arbeidsverhoudingen. Op die manier brengen ze nieuwe arbeidsvoorwaarden en arbeidsregimes met zich mee.

VAKBONDEN IN DE 21^{STE} EEUW

Uit de hierboven aangehaalde aspecten vloeit een vraag voort die gelinkt is aan de rol van de vakbonden. In hoeverre zullen zij in staat zijn te weerstaan aan de 'verreikende' effecten van de toegenomen flexibilisering? In welke mate zullen zij een manier vinden om niet alleen de reguliere, maar ook de preciaire arbeiders te vertegenwoordigen?

In de afgelopen 25 jaar werden de vakbonden in heel Europa geconfronteerd met ernstige uitdagingen die hun levensvatbaarheid en hun capaciteit om te reageren op de actuele problemen in de samenleving bedreigen. Dalende ledenaantallen, minder politieke invloed en een uitholling van de sociale legitimiteit worden als de belangrijkste uitdagingen beschouwd waarmee de vakbonden zich geconfronteerd zien in de 21^{ste} eeuw.

De meeste vakbonden zijn historisch gezien gegroeid uit reeds bestaande vormen van solidariteit: zij gaven institutioneel vorm aan een voorafgaand bewustzijn van collectieve belangen en een gemeenschappelijke identiteit. Het tot eenheid smeden van de vakbonden was vaak een moeizame strijd; maar collectivisme had stevige wortels. Solidariteit werd gemakkelijker bereikt binnen een homogene arbeidspopulatie. Er wordt in een Europese context vaak gesteld dat een van de hedendaagse problemen van de vakbonden de socio-culturele transformatie is waarbij de traditionele arbeiders-

48

waarden van collectivisme zijn ingeruild voor een meer individualistische oriëntatie. De problemen bij het uitbouwen van collectieve organisaties worden maar al te duidelijk bij werknemers die uit verschillende sociale groepen komen zoals vrouwen, migranten, jongeren en degenen met onzekere contracten. Zij zijn veel minder vaak aangesloten bij een vakbond dan hun echtgenoten of partners, de autochtone bevolking, hun ouders en degenen met een vast contract. Daarbij is de belangrijkste uitdaging voor vakbonden in de 21^{ste} eeuw om solidariteit (her)op te bouwen tussen en binnen een meer diverse beroepsbevolking. Maatschappelijke legitimiteit, politieke representativiteit, allesomvattende arbeidsmarktinstuties en welvaartsvoorzieningen zijn voor de vakbonden de geëigende middelen om dat te bereiken.

Maar het is belangrijk te beklemtonen dat vakbonden ook hun strategisch vermogen moeten inzetten, en dit verzoenen met democratie op het werk. Participatieve democratie is de enige manier waarbij vakbonden hun collectief vermogen om te handelen kunnen versterken door het sociaal kapitaal van het 'diverse' werknemersbestand te vergroten en zo hun engagement voor de vakbond te vergemakkelijken. Om dit alles te bereiken is ook een herdefiniëring en een herbevestiging van de doeleinden van de vakbonden nodig, die met zich meebrengt dat een 'overtuigende visie' moet worden gepresenteerd. De vakbonden moeten hun eigen representatieve structuren opnieuw uitdenken. Waar en op welk niveau vertegenwoordigen de vakbonden de werknemers? Traditioneel vertegenwoordigden de vakbonden hen in hun arbeidsplaats, zoals sectoren en bedrijven. Maar is het nog van deze tijd om werknemers vooral op deze manier te vertegenwoordigen, aangezien het toenemend aantal werknemers

met een tijdelijk contract regelmatig verandert van werkplek (en soms zelfs van sector)? De bestaande structuren lijken met andere woorden niet meer te passen bij de realiteit van de arbeidsmarkt in de 21^{ste} eeuw. Het creëren van nieuwe structuren aangepast aan deze diversiteit en flexibilisering moet worden overwogen. Daarom zijn nieuwe vormen van vertegenwoordiging nodig, om niet alleen de relatief 'zekere' segmenten van de beroepsbevolking te vertegenwoordigen, maar ook de onzekere, preciaire werknemers. In Italië treffen we een innovatief voorbeeld aan dat laat zien hoe het herdenken van de vertegenwoordigende structuren er kan uitzien. Daar werd een specifieke vakbondsfederatie voor de vertegenwoordiging van de belangen van atypische werknemers opgezet. Deze nieuwe structuur wordt niet alleen ingezet om de belangen van de betrokken werknemers te vertegenwoordigen, maar ook om deel te nemen aan de lokale onderhandelingen om de arbeidsomstandigheden van de atypische werknemers te verbeteren en hun werkzekerheid te verhogen.

Wij denken dat dergelijke initiatieven - in combinatie met een voortdurende inspanning om te organiseren en te mobiliseren - nodig zijn om ook het kwetsbare deel van de beroepsbevolking te vertegenwoordigen en te beschermen. Vandaar dat het herdenken van de eigen structuren voor de vakbonden de weg kan tonen om te kunnen omgaan met de hogere graad van diversiteit op de arbeidsmarkt.

Sociale zekerheid in tijden van robotisering

Bea Cantillon, Linde Buysse en Wim Van Lancker
Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, Universiteit Antwerpen

De jaren na de Tweede Wereldoorlog brachten in de meeste West-Europese landen de invoering, uitbreiding en institutionalisering van een stelsel van verplichte en collectieve verzekeringen met zich mee. Doorheen de daaropvolgende Les Trentes Glorieuses beleefde het systeem haar hoogdagen. Sinds de crises van de jaren 1970 en de daaropvolgende sociale, economische en demografische veranderingen botst de welvaartsstaat steeds meer op haar inherente limieten. In een publicatie waarin nagedacht wordt over arbeid 2.0 denken we hier even door: is het ook in de toekomst nog mogelijk om een collectief model van sociale bescherming te vrijwaren?

50

HET PROBLEEM

Sociale zekerheidssystemen zijn in de eerste plaats gericht op het waarborgen van de verworven levensstandaard bij het optreden van maatschappelijk erkende sociale risico's. Ze zorgen voor een 'onrechtstreeks loon' in geval van werkloosheid, ziekte of ouderdom en zijn gestoeld op de assumptie dat lonen hoog genoeg zijn om in de bestaanszekerheid van werkenden te voorzien. Eigenlijk gaat het hier om een spaarpotfunctie: mensen sparen om ervoor te zorgen dat zij en hun gezin de levensstandaard kunnen behouden wanneer zich sociale risico's voordoen. Bovendien zorgt dit verzekeringssysteem voor stabiliteit in de samenleving bij onverwachte economische schokken. Het basismodel is dat van de private verzekeringen: tegenover de bijdragen van verzekerden staan equivalente uitkeringen bij het optreden van een verzekerd risico. In sociale zekerheidssystemen wordt deze verzekeringstechniek echter afgezwakt door mechanismen van solidariteit. Zo is er geen band tussen risico en bijdrage. Voor de werkloosheid of de arbeidsongeschiktheid bijvoorbeeld betalen hooggeschoolden dezelfde proportionele bijdragen als laaggeschoolden ofschoon hun risico vele malen kleiner is. En in de ziekteverzekering zijn de bijdragen even hoog voor de gezonde 25-jarige als voor de 75-jarige hartpatiënt. Dat is de *horizontale solidariteit*.

De sociale zekerheid maakt ook adequate bescherming mogelijk voor diegenen die wegens lage arbeidsinkomens en/of geringe arbeidsprestaties te weinig rechten hebben opgebouwd. Zo staat er geen maximum op de proportionele bijdragen van mensen, maar zijn de uitkeringen wel begrensd; sommige uitkeringen worden gemoduleerd in functie van de gezinslasten; langdurige uitkeringstrekkingen krijgen hogere kinderbijslagen en bij de opbouw van wettelijke pensioenen wordt rekening gehouden met (gelijkgestelde) perioden van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Dat is de *verticale solidariteit* tussen hoge inkomens en lage inkomens.

Sociale verzekeringen zijn niet alleen een efficiënte manier om de levensstandaard van burgers te waarborgen en terzelfdertijd te voorzien in solidariteit, het zorgt tevens voor een grote mate van legitimiteit en publieke steun. De vraag is echter of dit systeem van 'onrechtstreekse lonen' nog een voldoende bescherming biedt aan mensen met laagproductieve vaardigheden en houdbaar zal blijven in de toekomst.

Het sociaal verzekeringssysteem is gebouwd in een naoorlogse wereld die was gebaseerd op volledige tewerkstelling voor mannen, adequate lonen en een kostwinnersmodel. Het voorkomen van sociale risico's was toen min of meer gespreid over de ganse werkende bevolking. Die wereld bestaat echter niet meer. Tussen 1970 en 2013 gingen er in de primaire en secundaire sector respectievelijk 115.395 en 552.293 jobs verloren. Omgekeerd kwamen er in de tertiaire sector 1.491.925 jobs bij. Vandaag werkt nog slechts 1% in de primaire en 22% in de secundaire sector, tegenover 77% in de tertiaire sector. Vooral laaggeschoolde routinematige arbeid in de maakindustrie ging verloren door technologische vooruitgang en globalisering; terzelfder tijd werd een groeiende dienstensector onder meer gestimuleerd door de verhoging van de algemene levensstandaard en door maatschappelijke ontwikkelingen zoals de vergrijzing van de bevolking (de vraag naar gezondheidszorg, bejaardenhulp,...) en de feminisering van de arbeidsmarkt (uitbesteden van huishoudelijke taken, kinderopvang,...). Processen van automatisering leiden daarenboven tot arbeidsmarktpolarisatie¹, het fenomeen waarbij ook routinejobs buiten de maakindustrie worden geautomatiseerd. Denk maar aan de zelfscans in grootwarenhuizen. Hierdoor blijven alleen nog de hoogbetaalde '*lovely jobs*' (de complexe hersenarbeid zoals management en hightechberoepen) en de laagbetaalde '*lousy jobs*' (de niet-routineuze handenarbeid zoals onderhoud en opdienen) over.

Die polarisatie hangt sterk samen met onderwijskwalificaties. Het scholingsniveau is vandaag één van de belangrijkste determinanten geworden voor de positie op de arbeidsmarkt. Hoe hoger de scholingsgraad, hoe hoger de tewerkstellingskans. In 2013 heeft slechts 58,9% van de laaggeschoolde 25-jarigen tot 54-jarigen betaald werk, terwijl bij hooggeschoolden dit ruim 89,2% is.

Vandaag voltrekt zich een nieuw stadium in deze evolutie. In een recente studie van het *Oxford Martin Institute* wordt beargumenteerd dat bijna de helft van onze tewerkstelling zal verdwijnen, voornamelijk in sectoren die laagproductief en laagbetaald maar niet noodzakelijk routinematig zijn.² Zo'n vaart hoeft het niet te lopen, maar de toenemende robotisering en automatisering van niet-routinematige jobs zal ongetwijfeld wel implicaties hebben. Er wordt bijvoorbeeld erg veel onderzoek gedaan naar automatisering van jobs in de zorg. Verplegend personeel zal altijd noodzakelijk zijn, maar een deel van hun werk kan uit handen genomen worden door robots. Dat is ook het argument dat wordt ontwikkeld in het boek *The Second Machine Age* van Brynjolfsson en McAfee uit 2014: sectoren die

niet of nauwelijks door robots kunnen worden vervangen (en zij die de robots kunnen bedienen) zullen hun productiviteit en loon zien stijgen; voor de anderen staan verloning en arbeidsmarktkansen onder toenemende druk.

DE GEVOLGEN

Het is niet ondenkbeeldig dat we in de toekomst nog meer dan nu naar een situatie gaan waarbij een groep hoogproductieve mensen bijdraagt aan het sociale verzekeringsstelsel zonder er al te veel van terug te krijgen, en een groep laagproductieve mensen niet bijdraagt maar er wel van afhankelijk wordt. Wat zijn daarvan de implicaties?

Dat heeft, *ten eerste*, gevolgen voor de legitimiteit van de sociale verzekeringen. De grote mate van publieke steun voor een systeem van sociale zekerheid is gestoeld op de idee van wederkerigheid: mensen hebben het gevoel dat ze persoonlijk recht hebben op uitkeringen omdat ze er zelf voor hebben betaald. Wanneer de dichotomie tussen zij die bijdragen maar nauwelijks nog een sociaal risico lopen en zij die de sociale risico's lopen maar nauwelijks nog bijdragen verder toeneemt, zal dat onvermijdelijk gevolgen hebben voor de populariteit van onze sociaal stelsel. En hoe minder legitimiteit sociale uitgaven kennen, hoe moeilijker het wordt om de sociale bescherming op een hoog peil te houden.

Ten tweede heeft deze evolutie gevolgen voor de effectiviteit van de sociale zekerheid in het waarborgen van inkomensbescherming. Het is goed gedocumenteerd dat de inkomensbescherming voor werklozen minder adequaat is geworden. Dit is mede het gevolg van de strijd tegen werkloosheidsvalLEN. Immers, als de onderkant van de arbeidsmarkt onder druk staat en de lage lonen achter blijven bij de algemene welvaartsgroei dan blijven de minimale sociale uitkeringen noodzakelijkerwijze ook achter op de welvaartsgroei.³ Bovendien zorgt de beleidsfocus om meer mensen aan het werk te krijgen voor een strenger beleid, waarbij niet-werkenden alsmaar harder worden aangepakt. Ook dat draagt bij tot een verdere uitdieping van de kloof tussen de *have's* en de *have-not's*.

52

De neerwaartse druk op laagproductieve arbeid heeft, *ten derde*, ook implicaties voor de financiering van de sociale zekerheid. Naast het geven van financiële prikkels door middel van lagere uitkeringen en een strenger beleid zet men in toenemende mate in op loonlastenverlagingen middels een vermindering van de sociale bijdragen op lonen. Dat betekent dat de druk op het sociale verzekeringsstelsel verder toeneemt, en dat men in toenemende mate uit algemene middelen en alternatieve financiering zoals btw moet putten om het systeem overeind te houden.

De huidige 'actieve' welvaartsstaat of sociale investeringsstaat heeft geen afdoende antwoord op deze kwestie. Activering heeft wel degelijk een effect gehad, maar men kan niet om de vaststelling heen dat vooral laaggeschoolden en laagproductieven onvoldoende van de tewerkstellingsgroei hebben geprofiteerd. Bovendien zorgt een verdere automatisering en robotisering voor inherente limieten aan wat bereikt kan worden met een activeringsbeleid. Ofschoon absoluut moet worden ingezet op beter onderwijs moeten ook de grenzen van de democratisering van het hoger onderwijs erkend worden. De groep laaggeschoolden neemt steeds verder af, maar bestaat niettemin nog steeds uit ongeveer een vijfde van de beroepsbevolking. Bovendien is er sinds de jaren 1970 nauwelijks vooruitgang geboekt op het vlak van de relatieve onderwijskansen van groepen met een kwetsbare sociale achtergrond.

DE WEG VOORWAARTS

Het feit dat we evolueren naar een samenleving waarin lage loontrekkers niet meer zullen bijdragen tot de sociale zekerheid, zet het mechanisme van de universeel gedeelde *horizontale* solidariteit middels de verzekeringstechniek onder druk. Wat kunnen we hier tegenover plaatsen?

We moeten nadenken over strategieën om adequate inkomensbescherming voor de laagste inkomens te bewerkstelligen; zowel voor werkenden als niet-werkenden. Met een groeiende kloof tussen de laagste lonen en de gemiddelde lonen is er meer *verticale* herverdeling nodig, dat wil zeggen meer selectiviteit (en minder universaliteit) in de uitgaven en meer progressiviteit (en minder proportionaliteit) in de verdeling van de lasten. Dat betekent ten eerste een *spending shift*: de sociale uitgaven moeten doelmatiger worden ingezet. Men moet daarbij inzetten op het verder verlagen van fiscale en parafiscale lasten voor de laagste inkomens en het compenseren van de kosten van gezinnen. Om de tweedeling in de samenleving onder controle te houden zullen we mogelijks moeten evolueren naar belastingkredieten naar Angelsaksisch model, *de facto* betekent dit het subsidiëren van de laagste lonen.

In de tweede plaats betekent dat een *taxshift* in de financiering van de sociale uitgaven. Omdat de kost van laagproductieve arbeid laag moet worden gehouden, zal men voor de verbreding van de bijdragebasis moeten kijken naar de mensen die niet door arbeid of uitkering een inkomen genieten, namelijk de (grote) vermogens. Er moeten ook stappen gezet worden richting ecofiscaliteit en btw, al moet er over gewaakt worden dat dergelijke maatregelen geen regressieve impact hebben.

We moeten ook nu al ideeën op langere termijn doordenken. Kunnen ‘oude recepten’ als arbeidsduurverkorting en arbeidsherverdeling weer een belangrijke rol gaan spelen in een samenleving waar niet iedereen nog een plaats kan vinden op de arbeidsmarkt? Ook een idee als het basisinkomen duikt weer op, al betekent dat een tegengestelde beweging naar meer universaliteit in de uitgaven. Hoe onze sociale bescherming er over 30 jaar zal uitzien, is moeilijk te zeggen. Maar dat het niet zoals vandaag gestoeld zal zijn op het klassieke model van de collectieve verzekeringen lijkt onvermijdelijk.

Noten

1/ Zie Goos, M. et al. 2009. Job polarization in Europe. *American Economic Review P&P*, 99(2): pp. 58-63.

2/ Frey, C. en Osborne, M. 2013. *The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford Martin School.

3/ Cantillon, B. et al. 2014. *Het glazen plafond van de welvaartsstaat*. CSB Bericht, http://www.csb-ua.be/sites/default/files/D%202014%206104%2002_oktober_Cantillon%20et%20al.pdf.

Waarom een basisinkomen een goed idee is

Yannick Vanderborght
Professor aan de Universit  Saint-Louis Bruxelles
en Universit  catholique de Louvain (UCL)

Het basisinkomen is een inkomen dat wordt toegekend aan elk lid van een politieke gemeenschap, op individuele basis, zonder dat er een tegenprestatie voor verwacht wordt. Het verschilt dus van een minimuminkomen (zoals het 'leefloon' in België) in die zin dat het individueel, universeel en onvoorwaardelijk wordt toegekend. In wat volgt probeer ik een aantal voordelen van het basisinkomen samen te vatten door de klemtoon te leggen op zijn impact op activiteit, armoede en vrijheid. Het is, met andere woorden, nodig voor sociale rechtvaardigheid. Daardoor toon ik aan dat dit voorstel niet alleen een grondige discussie waard is, al is het maar omdat het wijst op een aantal gebreken van ons huidig sociaal beleid, maar ook nodig is voor sociale rechtvaardigheid.¹

54

IS HET BASISINKOMEN EEN NIEUW IDEE?

Het basisinkomen is tegenwoordig een veelbesproken idee, niet alleen in Vlaanderen. In Zwitserland, bijvoorbeeld, werd in het voorjaar van 2012 een burgerinitiatief gelanceerd om het basisinkomen in de grondwet in te schrijven. In oktober 2013 overhandigden de initiatiefnemers niet minder dan 126.000 geldige handtekeningen aan de Zwitserse regering in Bern. De autoriteiten zullen een referendum moeten organiseren waarin de Zwitsers over het voorstel kunnen stemmen. In andere Europese landen wordt er ook hevig over het idee gedebatteerd: bijvoorbeeld in Ierland, Finland, Spanje en zelfs in Duitsland zijn er tal van initiatieven rond het basisinkomen.² Ook op Europees niveau werd in 2013 een burgerinitiatief ingediend. Het wou lidstaten verplichten om samen te onderzoeken of de invoering van een basisinkomen de sociale zekerheid kon verbeteren. Het burgerinitiatief kreeg niet genoeg steunbetuigingen (het doel om handtekeningen van een miljoen Europese burgers te verzamelen in minimaal zeven lidstaten bleek te hoog gegrepen), maar bereikte wel zijn belangrijkste doelstelling: het debat omtrent het basisinkomen verder stimuleren.

Het idee van een basisinkomen is nochtans verre van nieuw. Het begon aan zijn opmars in de 19^{de} eeuw en werd in de 20^{ste} eeuw verdedigd door Britse aanhangers van de ‘Labour Party’, Nederlandse socialisten, Franse liberalen, Catalaanse nationalisten, Belgische groenen en vele anderen. In de Verenigde Staten zagen bekende figuren zoals John Kenneth Galbraith, James Tobin, maar ook Martin Luther King in het voorstel een manier om een grotere garantie op economische zekerheid aan de meest kwetsbaren te bieden. In 1986 werd een netwerk opgericht door onderzoekers en activisten uit heel Europa, onder de naam ‘Basic Income European Network’ (BIEN), om het concept verder uit te denken en te promoten. In 2004 werd dit omgedoopt tot het ‘Basic Income Earth Network’, omdat het inmiddels een wereldwijd netwerk is geworden. België is hierin vertegenwoordigd via het Belgisch Netwerk voor het Basisinkomen³, opgericht in juni 2012.

Vaak leggen al die voorstanders van het basisinkomen de nadruk op drie belangrijke verschillen tussen hun voorstel en het minimuminkomen, zoals het ‘leefloon’ in België. Een eerste verschil is dat het basisinkomen strikt *individueel* wordt toegekend. Bij de toekenning van de klassieke sociale minima wordt rekening gehouden met de gezinssamenstelling. Het basisinkomen wordt bovendien op *universele* basis toegekend, zonder enige controle op de andere bestaansmiddelen. Rijk en arm ontvangen dus een gelijk basisinkomen, ongeacht hun inkomensniveau. De klassieke sociale bijstandsprogramma’s zijn daarentegen gericht op de armsten. Tot slot wordt het basisinkomen *onvoorwaardelijk* toegekend, zonder enige verplichting (zoals de beschikbaarheid voor werk of het ondertekenen van een integratiecontract), in tegenstelling tot de traditionele sociale uitkeringen. Deze ‘onvoorwaardelijkheid’ is helemaal niet revolutionair: verschillende Europese landen kennen immers al universele systemen van kinderbijslag, basispensioen en ziektekostenverzekering.⁴

RECHT OP WERK OF RECHT OP INKOMEN?

Eén van de belangrijkste discussiepunten rond het basisinkomen heeft betrekking op de effecten ervan op de arbeidsmarkt. Tegenstanders van het systeem stellen de onvoorwaardelijkheid van het basisinkomen in vraag. Zij vrezen dat de reeds geboekte vooruitgang op het gebied van ‘actieve inclusie’ ondermijnd zal worden en dat het basisinkomen een zekere passiviteit zou stimuleren. Daarom pleiten sommige tegenstanders eerder voor het garanderen van een echt ‘recht op werk’, bijvoorbeeld in de vorm van massale subsidies voor laaggeschoold werk of door het genereren van openbare tewerkstelling.

Nochtans schuilt de enige manier om het recht op werk te garanderen net in het garanderen van het *recht op een inkomen*. Het basisinkomen moet niet als een alternatief voor een volledige tewerkstelling gezien worden, maar als een soepele strategie om deze te bereiken. Zoals alle selectieve programma’s, hebben klassieke bijstandsmiddelen immers de neiging om een ‘werkloosheidsval’ te creëren waardoor het voor sommigen niet voordelig is om uit de inactiviteit te treden. Vooral mensen die een slecht betaalde job uitoefenen, worden gestraft: zij verliezen geheel of gedeeltelijk het recht op een uitkering, waardoor zij vaak een netto-inkomen genereren dat lager of niet veel hoger ligt dan hun uitkering. In economische termen betekent dit dat de marginale belastingdruk voor die groepen rond 100% ligt: voor elke euro die verdiend wordt op de arbeidsmarkt, wordt een euro ingetrokken van de uitkering.

In een aantal Europese landen heeft men door hervormingen van het bijstandsbeleid getracht dit averechtse effect te voorkomen. Zo worden ‘winstdelingsmechanismen’ of ‘sociaalprofessionele integra-

tievrijstellingen' ontwikkeld, waarbij rechthebbenden een deel van hun uitkering kunnen aanvullen met inkomsten uit een professionele activiteit.⁵

In Frankrijk bijvoorbeeld, verving men in 2009 het 'Revenu Minimum d'Insertion' (RMI) door het 'Revenu de Solidarité Active' (RSA). Dit vernieuwde beleid streeft er uitdrukkelijk naar om rechthebbenden de mogelijkheid te bieden om bij hun toetreding op de arbeidsmarkt een deel van het minimuminkomen te behouden.

Dit systeem benadert eigenlijk het basisinkomen, in ieder geval in de vorm van een 'negatieve inkomensbelasting'. In dergelijk systeem ligt de marginale belastingaanslag beneden de 100%. Onder een bepaald bruto-inkomen betaalt men zelfs geen belasting, maar krijgt men een premie (die daarom 'negatieve belasting' wordt genoemd). Toch vertonen dit soort hervormingen vaak nog verschillende gebreken. Ze zijn zeer complex en daardoor niet bepaald transparant. Bovendien zijn ze vaak ook beperkt in de tijd. Hierdoor wordt het probleem van een lager inkomen als gevolg van de toetreding tot de arbeidsmarkt alleen maar uitgesteld. Verder leidt de gerichte, dus de niet-universele aard ervan, tot ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Voor eenzelfde uurloon geniet een werknemer, die eerder een minimuminkomen ontving, van een aanvulling op het loon terwijl zijn collega er geen recht op heeft. De eerste balansen die zijn opgemaakt na de invoering van de Franse RSA hebben dan ook belangrijke problemen aan het licht gebracht. Zo is de maatregel te complex, is de uitbetalings- en berekeningswijze onbegrijpelijk, creëert de maatregel te veel administratieve rompslomp en blijkt er een gebrek aan begeleiding te zijn.

Een basisinkomen kan de toetreding tot de arbeidsmarkt echter aanmoedigen, ook wanneer het gaat om slecht betaalde, weinig productieve of deeltijdse jobs. Het netto-inkomen ten opzichte van de inactiviteitssituatie wordt immers duurzaam verbeterd. Omdat het basisinkomen universeel is, kan het dus gelijkgesteld worden met een stabiele en permanente tewerkstellingssubsidie, die voor iedereen toegankelijk is, ongeacht het eerder doorlopen traject. Zo voorkomt ze het ontstaan van ongelijke verloning onderaan de salarisschaal, terwijl de toekenning van het systeem veel transparanter is.

56

Het basisinkomen kan daarom onderdeel uitmaken van een actieve inclusiestrategie, maar moet héél duidelijk onderscheiden worden van de 'harde' versie van deze strategie, die bestaat uit gedwongen werkhervatting via de 'workfare'. Het ontbreken van de voorwaarde tot tegenprestatie (het basisinkomen wordt *onvoorwaardelijk* toegekend) geeft de zwakkeren een onderhandelingspositie waarin ze geestdodende banen, die hen geen opleiding of toekomstperspectief bieden, kunnen weigeren. Kort gezegd: hoewel de universaliteit van het basisinkomen ervoor zorgt dat slecht betaald werk gesubsidieerd wordt (in strikt economische zin), verhindert de onvoorwaardelijkheid ervan dat het afstompend werk of 'bad jobs' subsidieert.

DE IMPACT VAN HET BASISINKOMEN OP ARMOEDE EN ONGELIJKHEID

Ondanks de verontrustende toename van het aantal arme werknemers in heel Europa blijft werk één van de beste manieren om te ontsnappen uit de armoede. Daarom kunnen we stellen, gezien zijn effecten op tewerkstelling, dat het basisinkomen een belangrijk ingrediënt is in de strijd tegen sociale uitsluiting. Het universele karakter van het basisinkomen is echter omstreden, ondanks zijn positief ef-

fect op het recht op werk dat zonet werd aangekaart. Zo vragen velen zich af of het niet beter zou zijn om het armoedeprobleem aan te pakken door de uitgaven uitsluitend te richten op mensen in armoede.

Het lijkt inderdaad absurd om een extra inkomen te geven aan hen die reeds een voldoende inkomen hebben. Het invoeren van een basisinkomen heeft echter niet tot doel om een netto verbetering tot stand te brengen voor de rijken en zou dit ook niet tot gevolg hebben. Net zoals elk ander herverdelingsprogramma moet het basisinkomen op één of andere manier worden gefinancierd. De meeste voorstellen impliceren een herstructurering van de huidige voorzieningen van sociale transfers en belastingen op fysieke personen. Concreet zou het er enerzijds om gaan bepaalde overdrachten af te schaffen of te verminderen ten gunste van de armen - maar *nooit* voor een bedrag dat hoger is dan het basisinkomen - en anderzijds om fiscale vrijstellingen (of verminderde tarieven) af te schaffen waarvan de rijken meer profiteren dan de armen. Naargelang het bedrag van het basisinkomen zal een eerder verwaarloosbare of aanzienlijke belastingtoename worden voorzien. Of het nu progressief of proportioneel gebeurt, in de vorm van klassieke belastingen of een algemene sociale bijdragen, logisch gezien zullen vooral de rijksten eraan bijdragen. Geen sprake, dus, van een ontmanteling van de sociale zekerheid die ten koste van de zwakkeren zou gaan.

Een inkomen dat ook aan de rijken wordt toegekend, is niet beter voor de rijken, maar waarom zou het beter zijn voor de armen? In deze context is het interessant om landen met een universalistische traditie (voornamelijk Scandinavische landen) te vergelijken met landen die een selectief beleid als traditie hebben (zoals het Verenigd Koninkrijk of de Verenigde Staten). Verschillende indicatoren tonen aan dat de eerste groep landen er beter in slaagt om armoede en ongelijkheid te bestrijden dan de tweede groep. Er worden vaak verschillende argumenten aangehaald om deze schijnbare paradox te verklaren. In de eerste plaats zijn selectieve uitkeringen slecht gekend bij de potentiële rechthebbenden, die vaak verdwalen in een doolhof van instanties, regels en categorieën. Ten tweede impliceert de aard van de selectieve programma's dat, soms op indringende en vernederende manier, moet worden gecontroleerd of de rechthebbenden wel aan de toekenningsvoorwaarden voldoen. Tot slot verzekeren de gerichte programma's zeer slecht de continuïteit van de rechten. Zoals eerder vermeld, vallen de transfers gedeeltelijk of volledig weg bij verandering van statuut, waardoor de rechthebbenden niet worden gestimuleerd om risico's te nemen en zich weer te integreren op de arbeidsmarkt.

Een regelmatige uitbetaling van een onvoorwaardelijk inkomen zou deze drie gebreken van doelgerichte transfers naar de minstbedeelden kunnen voorkomen en hun economische zekerheid verhogen. We benadrukken evenwel dat het basisinkomen alleen de multidimensionale armoedeproblematiek niet zal kunnen oplossen. Andere hervormingen, bijvoorbeeld op het gebied van toegang tot huisvesting of onderwijs, zijn eveneens vereist. In dit kader blijven maatschappelijk werkers een essentiële rol spelen. Maar het wegnemen van complexe procedures, die vaak worden gekenmerkt door willekeur, laat maatschappelijk werkers eindelijk toe om zich te concentreren op de *begeleiding* van de minderbedeelden, in plaats van op controle en sanctionering. Het is dus geen toeval dat econoom Philippe Defeyt, sinds 2006 voorzitter van een van de grootste OCMW's van het land, nog altijd een vurig voorstander van het basisinkomen is.⁶

EEN LIBERAAL-EGALITAIRE HERVORMING

Naast de pragmatische argumenten om aan te tonen dat het basisinkomen werkloosheid en armoede kan terugdringen, is het ook belangrijk om de normatieve argumenten niet uit het oog te verliezen. Zoals eerder werd aangegeven, zou het uitkeren van een basisinkomen, gekoppeld aan een financiering via progressieve (of proportionele) heffingen, de ongelijkheid kunnen terugdringen, net zoals dit ook wordt vastgesteld bij andere universele programma's. Bovendien kunnen verschillende essentiële kenmerken van het basisinkomen bijdragen tot de individuele emancipatie van mensen: het basisinkomen kan de reële vrijheid (*real freedom*) maximaliseren van zij die het minst vrij zijn.⁷

Onze economieën produceren rijkdommen die collectief eigendom zijn, maar ook zeer ongelijk verdeeld blijven. Om de nodige herverdeling te organiseren kan men aan iedereen een deel van deze rijkdommen toekennen, zodat iedereen zijn of haar idee van een bevredigend leven kan nastreven. Uit dit laatste kunnen we het diep 'liberale' karakter van het basisinkomen ontwaren. Dit liberale aspect zorgt soms voor verwarring bij de gebruikelijke aanhangers van het egalitarisme aan de zijde van sociaaldemocratische partijen of in de vakbondswereld. Aan iedereen een dergelijk onvoorwaardelijk inkomen garanderen, is in feite een manier om iedereen gelijke kansen te bieden op een grotere individuele vrijheid. Sommigen vermoeden echter dat deze maatregel individualisme en het terugplooiën op de privésfeer in de hand zal werken, zonder rekening te houden met sociale banden en het algemeen welzijn. Toch is het net omdat het basisinkomen de enge band tussen inkomsten en productieve bijdrage doorbreekt dat de maatregel, met name door ecologen, als gunstig wordt beoordeeld voor autonome en niet-handelsactiviteiten. Als het basisinkomen een subsidie is voor slecht betaald - maar zelf gekozen - werk, kan het ook worden beschouwd als subsidie voor andere vormen van nuttige activiteiten die niet door de markt worden gewaardeerd.⁸

58

CONCLUSIE

Een basisinkomen voor iedereen is niet alleen wenselijk, maar ook haalbaar. Uiteraard mogen wij de werkelijke kosten van een dergelijke hervorming niet onderschatten. Net als bij ieder universeel programma moeten de brutokosten echter worden onderscheiden van de netto kosten, wat vaak uit het oog wordt verloren door de tegenstanders. Het is niet omdat België 11 miljoen inwoners telt, dat de *netto*-kosten van een basisinkomen van 500 euro per maand 5,5 miljard euro bedragen. Zoals hierboven vermeld, wordt het gefinancierd door een herstructurering van bepaalde uitkeringen en belastingen. Onder bepaalde omstandigheden kan er wél een meerkost veroorzaakt worden, omdat het basisinkomen op individuele basis wordt uitbetaald. Maar deze individualisering moet worden beschouwd als een essentieel onderdeel van iedere egalitaire strategie. Het verbetert inderdaad de situatie van de meest kwetsbare partner, door deze een inkomen te garanderen, zonder onderbreking en ongeacht het totale inkomen van het gezin. Omwille van de onvoorwaardelijke aard van deze individuele uitkering kan de formule niet alleen de nefaste gevolgen van de ongelijkheid binnen het gezin beperken, maar ook de reële vrijheid van ieder lid van het gezin vergroten, waar voornamelijk vrouwen bij gebaat zullen zijn.⁹

De discussie rond de werkelijke kosten van een basisinkomen moet vertrekken vanuit realistische scenario's, met een bescheiden bedrag als startpunt. Zo heeft econoom Marc de Basquiat, die sterk

geïnspireerd werd door het werk van Thomas Piketty, onlangs kunnen aantonen dat een basisinkomen van 450 euro per maand tot een duidelijke verbetering van de laagste inkomens in Frankrijk kan leiden, zonder meerkost en met het behoud van de meeste belangrijke sociale voorzieningen.¹⁰

Ondanks de voordelen ervan, en het feit dat het financieel haalbaar is in rijke landen zoals België, blijft het twijfelachtig dat het basisinkomen op korte termijn zal worden ingevoerd. Het is echter helemaal geen illusie om te hopen dat het voorstel en de onderliggende ethische en pragmatische argumentatie bepaalde hervormingen zal inspireren die de selectiviteit vervangt door universaliteit, en zo de dominante tendens in de meeste Europese landen van richting zal doen veranderen. Het basisinkomen kan in elk geval niet meer worden genegeerd door iedereen die in de armoedebestrijding geen verplichte liefdadigheid, maar een rechtvaardigheidseis ziet.

Noten

- 1/ Een andere versie van deze bijdrage is eerder verschenen in D. Dierckx, J. Coene, A. Van Haarlem en P. Raeymaeckers (eds.) (2013), *Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 2013*, Leuven: Acco, pp. 341-353.
- 2/ Zie www.basicincome.org voor up-to-date informatie.
- 3/ <http://basicincome.be>.
- 4/ Voor een overzicht van het academisch debat rond het basisinkomen, zie Widerquist K. & al. (eds.) (2013), *Basic income. An anthology of contemporary research*, New-York: Wiley-Blackwell.
- 5/ Zie De Vil G. & Van Mechelen N. (2011), *Het leefloon en alternatieven voor de sociaalprofessionele integratievrijstelling in de berekening van het inkomen*, Brussel: KBS.
- 6/ Defeyt was, samen met Philippe Van Parijs o.a., een van de eerste Belgische voorstanders van het basisinkomen in de jaren 1980.
- 7/ Van Parijs P. (1995), *Real freedom for all. What (if anything) can justify capitalism?*, Oxford: OUP.
- 8/ Arnsperger C. & Johnson W.A. (2011), 'The guaranteed income as an equal-opportunity tool in the transition toward sustainability', in Gosseries A. & Vanderborght Y. (eds.) (2011), *Arguing about justice*, Louvain-la-Neuve: PUL, pp. 61-70.
- 9/ Zie *Basic Income Studies*, 3 (3), December 2008.
- 10/ De Basquiat, M. & Koenig, G. (2014), *Liber, un revenu de liberté pour tous*, Paris: Ed. de l'Onde. Zie ook www.allocationuniverselle.com.

(Deze bijdrage verscheen in het maartnummer 2015 van *Samenleving en politiek*.)

Waarom een basisinkomen geen goed idee is

Andreas Tirez

Econoom en blogger op www.economieblog.be

Het wordt al vele jaren verdedigd door de Belgische filosoof Philippe van Parijs en de ondernemer-politicus Roland Duchatelet. Recent heeft de Nederlandse opiniemaker Rutger Bregman zich tot de voorstanders bekeerd en ook Peter De Keyser, hoofdeconoom bij BNP Paribas Fortis, is gewonnen voor een basisinkomen. Panorama wijdde er op 18 december 2014 een reportage aan. De voor-

60

standers hebben een verschillende achtergrond en zonder twijfel verschillende redenen om te pleiten voor een basisinkomen. Een terugkerend argument is echter dat een basisinkomen rechtvaardig is, omdat elk individu genoeg middelen krijgt om te leven. Het werkt bovendien bevrijdend voor het individu: je zal je leven kunnen inrichten zoals je dat zelf wil. Het zou dus een aantrekkelijk idee moeten zijn. Ik heb echter vier bezwaren. Die gaan over de betaalbaarheid, de radicaliteit van een (hoog) basisinkomen, de rechtvaardigheid en het zogenaamde bevrijdende aspect van een basisinkomen.

BEZWAAR 1: BETAALBAARHEID

Ik heb in een eerdere blogpost¹ een ruwe schatting gemaakt van de betaalbaarheid van een basisinkomen van 1000 euro per maand voor elke volwassen Belg. De totale bruto uitgave is jaarlijks 103 miljard euro, maar een groot deel van de overheidsuitgaven, zoals pensioenen en werkloosheidsuitkeringen, worden in grote mate vervangen door een basisinkomen. Toch is er een financieringstekort van 19 tot 35 miljard euro naargelang het basisinkomen als inkomen onbelastbaar of belastbaar is. Dat is een tekort van 5 tot 9% van het bbp, wat overeenkomt met één à twee keer de toekomstige vergrijzingskost. Mijn analyse is slechts een ruwe schatting, omdat ik geen data heb over welk individu welke uitkering krijgt en omdat het model statisch is: het houdt geen rekening met gedragseffecten. Mensen met een basisinkomen zullen immers volgens de pessimisten minder en volgens de

optimisten meer werken. Uiteraard is dit sterk afhankelijk van de hoogte van het basisinkomen.

Als de grootteorde van mijn berekening correct is, en als de gedragseffecten niet significant zouden zijn, dan moet er dus een extra financiering gevonden worden van één of twee keer de toekomstige vergrijzingskost. Dat is problematisch (als dat niet zo zou zijn, waarom maken we ons dan *überhaupt* zorgen over die toekomstige vergrijzingskosten?).

De *Panorama*-uitzending ging uit van een veel hoger basisinkomen, namelijk 1.500 euro per maand. Volgens de analisten in de reportage² leverde dit een financieringstekort van 91 miljard euro op. Dat vingen ze op met extra belastingen van 95 miljard euro of bijna een kwart van het bbp, met onder meer een vermogensbelasting die 29 miljard euro moet opbrengen en een verhoogde btw, goed voor 16 miljard euro extra. Extra belastingen ten belope van bijna een kwart van het bbp: dat is politiek en economisch totaal niet haalbaar. En dat is een understatement.

Bovendien werd er ook in de *Panorama*-uitzending geen rekening gehouden met gedragseffecten, terwijl die effecten bij dergelijke radicale ingrepen zonder twijfel heel belangrijk worden. Het is immers waarschijnlijk dat er minder (belastbaar) werk verricht zal worden als er een basisinkomen van 1.500 euro per maand gegeven wordt. En ook de extra belasting van 95 miljard euro zal voor enorme gedragseffecten zorgen.

En dat is dan nog enkel als België geïsoleerd bekeken wordt. Een (hoog) basisinkomen zal ook heel wat mensen uit andere landen aantrekken. Dat kan veel extra werkkrachten opleveren, maar evengoed vooral mensen die met het hoge basisinkomen genoeg hebben en dus niet zullen werken en bijdragen. Ook hiermee werd geen rekening gehouden.

Dergelijke radicale ingrepen, zonder gedragseffecten in rekening te brengen, zijn dan ook onvoldoende. Ze zouden een goede *fact check* niet mogen passeren. Dat is wat de voorstanders van een basisinkomen dan ook dringend moeten doen: een degelijke en realistische analyse maken van de financierbaarheid.

61

BEZWAAR 2: RADICALITEIT

Bovendien zijn de veranderingen die in de *Panorama*-reportage worden voorgesteld zo radicaal dat ik sowieso tegen de invoering ervan ben, juist omwille van die radicaliteit. Radicale veranderingen klinken misschien wel moedig en nodig, maar ze lijken te ontkennen wat onze maatschappij op dit ogenblik bereikt heeft: we hebben een sterk uitgebouwde sociale zekerheid en een zeer competitieve economie die een ongekennde welvaart produceert.

Als je pleit voor radicale veranderingen dan ontken je de complexiteit van onze maatschappij. Die complexiteit zorgt ervoor dat het een onmogelijke opdracht is om juist in te schatten waarom we de hoge welvaart produceren die we op dit moment produceren. Geen enkel economisch model kan dat vatten. Het is bijvoorbeeld ook de reden dat de toekomstige economische groei zo moeilijk te voorspellen is en dat we een vrijemarkteconomie verkiezen boven een planeconomie.

Door die complexiteit kan je dan ook onmogelijk voorspellen wat al die gedragseffecten zullen zijn als een hoog basisinkomen wordt ingevoerd dat dan nog eens hoge extra belastingen nodig heeft. Het is

alsof er een nieuwe blauwdruk van onze maatschappij wordt gecreëerd waarvan de afloop per definitie onvoorspelbaar is.

De complexiteit van onze samenleving, die ook onze hoge welvaart mogelijk maakt, zorgt ervoor dat de gedragseffecten van een hoog basisinkomen, zoals 1.500 euro per maand, en de bijbehorende financiering onmogelijk in te schatten zijn. Voorstanders van een basisinkomen beperken zich dan volgens mij dan ook het best tot een bescheiden basisinkomen, van de orde-grootte van 1.000 euro per maand, waarvan de gedragseffecten beter (voldoende?) ingeschat kunnen worden.

Aan alle pleitbezorgers van radicale veranderingen zou ik dan ook wat meer bescheidenheid willen toewensen in wat kenbaar is (en wat meer onbescheidenheid in wat onkenbaar is) en een grotere appreciatie van de standaard die onze maatschappij heeft bereikt.

BEZWAAR 3: RECHTVAARDIGHEID

Een meer directe kritiek op het basisinkomen is dat het elk individu evenveel geeft per maand. Dit lijkt zeer rechtvaardig, maar dat is het volgens mij niet. Ga je een gezonde volwassene net evenveel geven als iemand die zijn hele leven in een rolstoel moet zitten? De kosten die de twee moeten maken om min of meer dezelfde levensstandaard te kunnen bereiken, zijn grondig verschillend.

Rechtvaardig is inderdaad om gelijke gevallen gelijk te behandelen, maar ook om ongelijke gevallen ongelijk te behandelen. Het is een fundamentele kritiek op de rechtvaardigheidstheorie van John Rawls die aan elk individu evenveel 'primaire sociale goederen' wilde geven. Amartya Sen bekritiseerde dit al in zijn lezing 'Equality of what?'³ (1979), waarbij hij het voorbeeld van de kreupele gaf.

62

Het is volgens mij dan ook in essentie onrechtvaardig om individuen die duidelijk meer nodig hebben om dezelfde levensstandaard te bereiken, evenveel te geven. Ik twijfel er niet aan dat mensen als Philippe van Parijs en Yannick Vanderborght deze kritiek kennen en er wel een antwoord op hebben, maar het is zeker geen voorwerp van debat in de huidige discussie over het basisinkomen.

Meer concreet vraag ik me af aan wie het basisinkomen van pakweg 1.000 euro per maand ten goede zal komen. Voor zij die een overheidsuitkering hebben van minstens 1.000 euro (werklozen, gepensioneerden, invaliden) zal er niets veranderen. Voor zij die een overheidsuitkering hebben van minder dan 1.000 euro per maand wordt de situatie verbeterd. Maar ook voor zij die géén overheidsuitkering hebben, dus alle werkenden en studenten. Voor hen verbetert de situatie met 1.000 euro (bruto of netto?) per maand.

Cijfers op individueel niveau ontbreken mij om de analyse te maken, maar het zou best eens kunnen dat de studenten, de midden- en hogere klasse de grootste winnaars zullen zijn van een basisinkomen. Zou dat de bedoeling zijn?

BEZWAAR 4: VRIJHEID

Een belangrijk argument van de voorstanders van een voldoende hoog basisinkomen is dat individuen dan eindelijk echt vrij zullen zijn om hun leven in te richten zoals ze dat zelf willen. Je zal werk kunnen aanvaarden als je dat echt wil en niet uit noodzaak. Gedaan met de loonslavernij. Meer nog,

het zal misschien wel het ondernemerschap in elk van ons aanwakkeren, waardoor de economie groeit.

Het is een aantrekkelijke gedachte, maar ze overtuigt me niet. De argumentatie die voorstanders aanhalen is dat we iedereen een basisinkomen kunnen geven omdat we met zijn allen toch al rijk genoeg zijn.

Ik ben het ermee eens dat we op een zeer hoog welvaartsniveau zitten. Zo hoog dat Keynes 80 jaar geleden dacht dat we nu slechts 15 uur per week zouden werken, omdat de productiviteitsgroei ervoor zou zorgen dat we alle basisbenodigdheden en meer zouden kunnen produceren tijdens die 15 uur. Keynes heeft gelijk gekregen wat betreft de productiviteitsgroei, maar niet wat betreft de werkweek van 15 uur.

Maar waarom zou je als individu niet zélf beslissen om veel minder te werken? In 1980 was het bbp per persoon in België 21.000 euro; in 2014 is dat 33.700 euro (telkens in euro's van 2010 - bron: Ameco). In 1980 was men dus 37% armer dan vandaag. Je zou dan de volgende redenering kunnen volgen: als je genoeg zou nemen met een leven dat gemiddeld was in pakweg 1980, dan kan je het vandaag rooien met een werkweek die 37% korter is. Als een werkweek 38 uur is, dan kan je vandaag een levensstandaard van 1980 bereiken met 24 uur per werkweek.

Bovendien worden veel goederen en diensten die nodig zijn om 'het goede leven' te kunnen leiden in grote mate gefinancierd door de gemeenschap, zoals gezondheidszorg, onderwijs en veiligheid. Daar kan vandaag in België iemand die een levensstandaard heeft van 1980 vaak net zoveel gebruik van maken als iemand met een levensstandaard van 2014.

De reden dat we blijkbaar geen genoeg nemen met de levensstandaard van 1980 kan te vinden zijn in het feit dat we de huidige levensstijl effectief noodzakelijk achten voor 'het goede leven'. De vraag is dan wat men in 1980 niet had dat nu zo noodzakelijk is om 'het goede leven' te kunnen leiden. Ik denk aan internet, laptop en smartphone; al bij al relatief goedkoop. Wat nog? Ik denk niet aan duur en frequent reizen, dure auto's, uitgebreide garderobe, frequent restaurantbezoek, pretparken, groot en afgewerkt huis.

Het zou ook kunnen dat in vergelijking met de jaren 1980 weinig of geen zaken bijgekomen zijn die we echt nodig hebben om 'het goede leven' te kunnen leiden en dat we met zijn allen in meer of mindere mate een bepaalde sociale norm trachten te volgen.

[In twee voorgaande paragrafen vraag ik me eigenlijk af wat de *basic capabilities* zijn die je moet hebben om 'het goede leven' te kunnen leiden en of deze geëvolueerd zijn ten opzichte van de jaren 1980. Wikipedia geeft een goede inleiding van de *capabilities approach*⁴ (ontwikkeld door Sen en Nussbaum als kritiek op de rechtvaardigheidstheorie van Rawls). Ik heb over de *capabilities approach* geblogd.⁵]

Het is dan het volgen van die sociale norm die ons onvrij maakt en die ervoor zorgt dat de voorspelling van Keynes in verband met de 15-uren werkweek niet is uitgekomen. In dat geval zal een basisinkomen weinig of niets veranderen aan die onvrijheid.

Voorstanders van het basisinkomen die het argument gebruiken dat een basisinkomen bevrijdend werkt, moeten volgens mij dan ook een antwoord op de volgende vraag geven: waarom is leven volgens de levensstandaard van 1980 niet voldoende om *anno* 2014 'het goede leven' te kunnen leiden? Wat hebben we nu wat we in 1980 niet hadden en dat je als individu enkel kan bereiken door meer te werken?

Noten

- 1/ <http://www.economieblog.be/wordpress/kostprijs-universeel-basisinkomen-belgie/>.
- 2/ <https://medium.com/@panoramacanvas/panorama-iedereen-een-basisinkomen-bc0b5005ca6f>.
- 3/ http://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/s/sen80.pdf.
- 4/ https://en.wikipedia.org/wiki/Capability_approach.
- 5/ <http://www.economieblog.be/wordpress/rolstoelgebruikers-en-de-capabilities-approach/> en <http://www.economieblog.be/wordpress/de-vrije-markt-en-het-goede-leven/>.
- 6/ <http://www.economieblog.be/wordpress/vier-bezwaren-tegen-een-basisinkomen/>.

Waarom een kortere werkweek wenselijk is

Olivier Pintelon

Lid van de sociaal-progressieve denktank Poliargus

Het debat over een collectieve verkorting van de werkweek is terug van weggeweest. Waar in de jaren 1980 arbeidsduurverkorting aanzien werd als een middel tegen de hoge werkloosheid, leggen nu vrouwenorganisaties als Femma en VOK de link met gendergelijkheid. Deze bijdrage schetst kort het debat en beargumenteert dat een kortere werkweek zowel wenselijk als haalbaar is.¹

65

Recent werd het debat rond collectieve arbeidsduurverkorting nieuw leven ingeblazen door de link te leggen met gendergelijkheid. Organisaties als Femma en het Vrouwen Overleg Komitee (VOK) stellen dat een 30-urige werkweek iedereen beter zou toelaten om (onbetaalde) zorgtaken en werk te combineren. Uit data van Eurofound blijkt bovendien dat een 30-urige werkweek door vrouwen aanzien wordt als de ideale arbeidsduur.² Het idee lijkt ook ingang te vinden in het politieke debat. Op 1 mei lanceerde de radicaal-linkse PVDA+ een pleidooi voor een 30-urige werkweek. Het debat over arbeidsduurverkorting lijkt dus terug van weggeweest. Waarom zouden we de productiviteitswinsten - die nog steeds worden geboekt - niet omzetten in een kortere werkweek?

Deze bijdrage is een samenvatting van een langere paper van de denktank Poliargus over het onderwerp.³ Allereerst wordt ingegaan op twee cruciale elementen in het debat. Moet een kortere werkweek individueel of collectief worden ingevoerd? En wie moet die arbeidsduurvermindering dan betalen? Vervolgens ga ik in op een aantal normatieve argumenten voor een kortere werkweek. In de studie formuleren we vier centrale motieven. Ten slotte buig ik me over de vraag hoe arbeidsduurvermindering in de praktijk zou kunnen worden gerealiseerd. Enkele eenvoudige simulaties tonen aan dat we op korte termijn stappen kunnen zetten naar een 35-urige werkweek.

DE CENTRALE DISCUSSIEPUNTEN

Onder de noemer arbeidsduurverkorting valt heel wat. Cruciaal is echter de wijze waarop het wordt ingevoerd. Opteren we voor een collectieve regeling of beschouwen we de kortere werkweek als een individuele keuze? Daarenboven: wie moet de kortere werkweek dan betalen? Voor alle duidelijkheid: wij ijveren voor een collectieve reductie van de arbeidstijd waarbij we een centrale rol toebedelen aan het sociaal overleg.

Allereerst kan arbeidsduurvermindering tot stand gebracht worden op *een individuele of een collectieve manier*. Tot het midden van de jaren 1970 nam de individuele arbeidsduur af ten gevolge van een daling van de wekelijkse arbeidsduur in de collectieve arbeidsovereenkomst. De laatste decennia verschoof echter de nadruk van collectieve stelsels naar individuele regelingen. In het midden van de jaren 1980 werden in België de thematische verloven en de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking/tijdskrediet ingevoerd. Hoewel deze stelsels hun nut hebben bewezen, zijn er volgens ons twee soorten problemen. Allereerst zijn deze verlofstelsels nog altijd vooral een vrouwelijke zaak. Uit data van het Centrum voor Sociaal Beleid blijkt immers dat 8,7% van de vrouwen een onderbreking neemt tegenover slechts 1,3% van de mannen.⁴ Ten tweede bestaat er een grote ongelijkheid in het gebruik van tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Uit onderzoek blijkt immers dat tijdskrediet vooral een zaak is van hoogopgeleide en samenwonende vrouwen.⁵ Op die manier is er dus sprake van een matteüseffect: de publieke middelen vloeien vooral naar de hogere inkomensgroepen. De reden daarvoor is vrij evident. Voor laaggeschoolden zijn de uitkeringen veel te laag, waardoor onderbreking geen reële optie is. Het probleem stelt zich het scherpst voor de alleenstaande ouders. Wij denken daarom dat een collectieve reductie van de arbeidstijd nodig is om arbeid en gezin op structurele wijze in evenwicht te brengen.

66

Een tweede cruciale vraag is *wie* de arbeidsduurverkorting *betaalt*. In het verleden - tot het midden van de jaren 1970 - gebeurde de arbeidsduurverkorting door een kortere werkweek te onderhandelen in het sociaal overleg. In feite werd de arbeidsduurverkorting dan betaald door werknemers en werkgevers, aangezien ze een deel van de productiviteitswinst niet omzetten in hogere lonen of hogere winsten. Sinds de jaren 1980 wordt de arbeidsduurverkorting echter betaald door de overheid - of beter de sociale zekerheid - via de verschillende stelsels voor loopbaanonderbreking. Die vorm van verkorting is vrij duur voor de gemeenschap. Echter, om het matteüseffect bij die uitkeringen te bekampen zouden de publieke uitgaven nog fors moeten toenemen. Wij denken daarom dat een sociaal overlegde kortere werkweek de kost voor de gemeenschap kan beperken.

VIER MOTIEVEN

Er bestaan verschillende normatieve argumenten voor een kortere werkweek. Ik bespreek er hier kort vier. Traditioneel gezien kadert een collectieve reductie van de arbeidstijd in een werkgelegenheidsstrategie. Een kortere werkweek zou daarbij de beschikbare jobs op een betere manier spreiden in de samenleving. De hernieuwde aandacht voor het idee is echter vooral geïnspireerd door de veronderstelde impact op gendergelijkheid. Een kortere werkweek zou daarbij de sociaaleconomische positie van de vrouw ten goede komen. Ten slotte circuleren er in de literatuur ook argumenten die verband houden met gezondheid en de ruimere work-life-balance.

Het traditioneel motief achter collectieve arbeidsduurvermindering is de notie van *'herverdeling van de beschikbare arbeid'*. Intuïtief is de logica zeer aantrekkelijk. Terwijl veel mensen klagen over te veel en te hard werk, hebben anderen een compleet gebrek aan enige betaalde arbeid. Waarom dan niet de werkenden minder laten werken om meer mensen aan het werk te zetten? Theoretisch gezien zou een kortere werkweek een bazooka moeten zijn tegen werkloosheid. De praktijk is echter genuanceerder: werknemers zijn niet perfect substitueerbaar, niet alle jobs zijn zomaar opdeelbaar en bovendien wijzen economen op de *'lump of labour fallacy'* (het idee dat er een vaste hoeveelheid arbeid is). Kortom, het verminderen van het aantal gewerkte uren gaat niet leiden tot een evenredige verhoging van de werkgelegenheid.

Empirische studies tonen evenwel aan dat arbeidsduurvermindering - die op een goede manier wordt ingevoerd - kan leiden tot meer werkgelegenheid. Ook tijdens de sociaaleconomische crisis bleek arbeidsduurverkorting een effectief middel om werkloosheid te bestrijden.⁶ De effectiviteit van een kortere werkweek hangt wel af van verschillende parameters: het in de perken houden van de relatieve arbeidskost, het reorganiseren van bedrijven om flexibeler te werken en het (her)trainen van werknemers om een mismatch tussen competenties weg te werken. Een kortere werkweek kan dus bijdragen tot een betere spreiding van de jobs, al kan het moeilijk worden voorgesteld als dé oplossing voor de persistente werkloosheidscijfers.

Gendergelijkheid kwam recent naar voor als centraal motief voor arbeidsduurverkorting. Ondanks het langzaam verdwijnen van het klassieke kostwinnersmodel, is de sociaaleconomische positie van de vrouwen nog altijd onderschikt aan die van de mannen. Gemiddeld verdient een vrouw 23% minder dan een man. Vrouwen werken (veel) vaker deeltijds, werken in minder goed betaalde sectoren en maken minder vaak promotie dan mannen - een fenomeen bekend onder de naam 'het glazen plafond'. De achterliggende reden is de ongelijke verdeling van de huishoudelijke zorgtaken, waardoor vrouwen vaker 'een stap terug zetten' ten behoeve van het gezin. Een kortere werkweek - Femma en het VOK stellen concreet 30 uur voor - kan bijdragen tot een nieuwe maatschappelijke norm, waarbij arbeid en gezin op collectieve wijze in evenwicht zijn.

67

Alhoewel het moeilijk in te schatten blijft, kan een kortere werkweek de sociaaleconomische positie van de vrouw versterken. Wij verwachten concreet een daling van het aandeel deeltijds werkende vrouwen. In Frankrijk - bijvoorbeeld - ging de introductie van de 35-urige werkweek gepaard met een daling van het percentage deeltijds werk.⁷ Op die manier kan een deel van de loonkloof tussen mannen en vrouwen worden gedicht.

Daarenboven bieden de individuele stelsels - thematische verlopen en tijdskrediet/loopbaanonderbreking - niet noodzakelijk een betere garantie voor de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Ze lijken ook de bestaande genderverschillen te bestendigen. Uit onderzoek blijkt immers dat onderbrekingsstelsels wegen op de latere doorstromingsmogelijkheden.⁸ Werkgevers gaan ervan uit dat een loopbaanonderbreking weegt op de opbouw van menselijk kapitaal. Het biedt bijgevolg geen oplossing voor het glazen plafond. Daarnaast is een individuele onderbreking geen optie voor iedereen. Voor alleenstaande ouders is een onderbreking vaak niet haalbaar. De uitkeringen zijn daarvoor te laag (een tweede inkomen is een must). Nochtans is één vijfde van de Vlaamse gezinnen een eenoudergezin. Voor die groep stelt de moeilijkheid om werk en gezin te combineren zich het sterkst.

Ten derde kan arbeidsduurverkorting leiden tot een *betere gezondheid voor de werknemers*. De cijfers over de depressies, de burn-outs en het ziekteverzuim tonen immers aan dat de gestegen welvaart van de voorbije decennia zich niet heeft vertaald in meer welzijn. Volgens SD Worx nam het ziekteverzuim gedurende de laatste 11 jaar gestaag toe. Dat kost de gemeenschap handenvol geld. We denken dat een kortere werkweek deze trend kan helpen keren - al spelen andere factoren ook een cruciale rol waaronder autonomie en het gevoel van sociale erkenning.

Het is *common sense* in de wetenschappelijke wereld om de link te leggen tussen arbeidstijd - en de manier waarop die arbeidstijd wordt georganiseerd - en de gezondheid van de werknemers. Het meest duidelijke argument komt eigenlijk van de Europese Unie. Toen die in 1993 de eerste Arbeidstijdrichtlijn goedkeurde, baseerde men zich op een wetsartikel over veiligheid en gezondheid op de werkplek. Arbeidstijd en gezondheid zijn dus integraal aan elkaar gelinkt. Op basis daarvan verwachten wij dat een korte werkweek - met ruimte voor autonomie voor de werknemers - de huidige pieken inzake ziekteverzuim en burn-out kan helpen terugdringen. We gaan er daarenboven van uit dat gezondere werknemers productievere werknemers zijn. Dat kan de kost van een kortere werkweek helpen beperken.

Ten slotte kan een kortere werkweek toelaten om de verschillende rollen die men vervult in zijn leven op een betere manier te combineren en kan het de bredere '*work-life-balance*' verbeteren. De vrouwenorganisatie Femma stelt dat: 'combinatieconflicten leiden tot een afname van werktevredenheid en tevredenheid met het gezinsleven, regelmatig ziekteverzuim, angst, depressie, stress, meer alcohol- en sigarettenmisbruik, een slechtere fysieke conditie en vermoeidheid'. Eén van de meest prominente rolconflicten is die tussen arbeid en gezin. De oorzaak ligt daarbij zowel bij werk als bij de familiale context - al zou het werk de dominante factor zijn. Het mag duidelijk zijn dat het aantal uren dat je in je betaalde arbeid moet doorbrengen het conflict mee bepaalt. Een kortere werkweek kan een doorbraak betekenen door arbeid en gezin integraal op elkaar af te stemmen.

68

De problematiek is echter ruimer. Veel mensen op actieve leeftijd missen de tijd voor zelfontplooiing, voor hobby's en voor sociale relaties. Een kortere werkweek kan ook die zaken meer in evenwicht brengen en bijdragen tot meer samen-leven. Kortom, je krijgt de tijd om volwaardig burger te zijn door actief te participeren in de democratie of door vrijwilligerswerk te doen. Op die manier kan een kortere werkweek ook de maatschappelijke creativiteit bevorderen.

HOE EEN KORTE WERKWEEK INVOEREN?

Collectieve arbeidsduurverkorting gaat gepaard met heel wat trade-offs. Een stijgende productiviteit kan immers op verschillende manieren worden ingezet. Hogere lonen, stijgende winstvoeten en kortere arbeidstijden zijn economisch gezien equivalenten. Een collectieve reductie van de arbeidstijd zou in België concreet kunnen worden gerealiseerd door de stijgende productiviteit om te zetten in korter werken - ten koste van de winstvoeten en/of de toekomstige loonstijgingen.

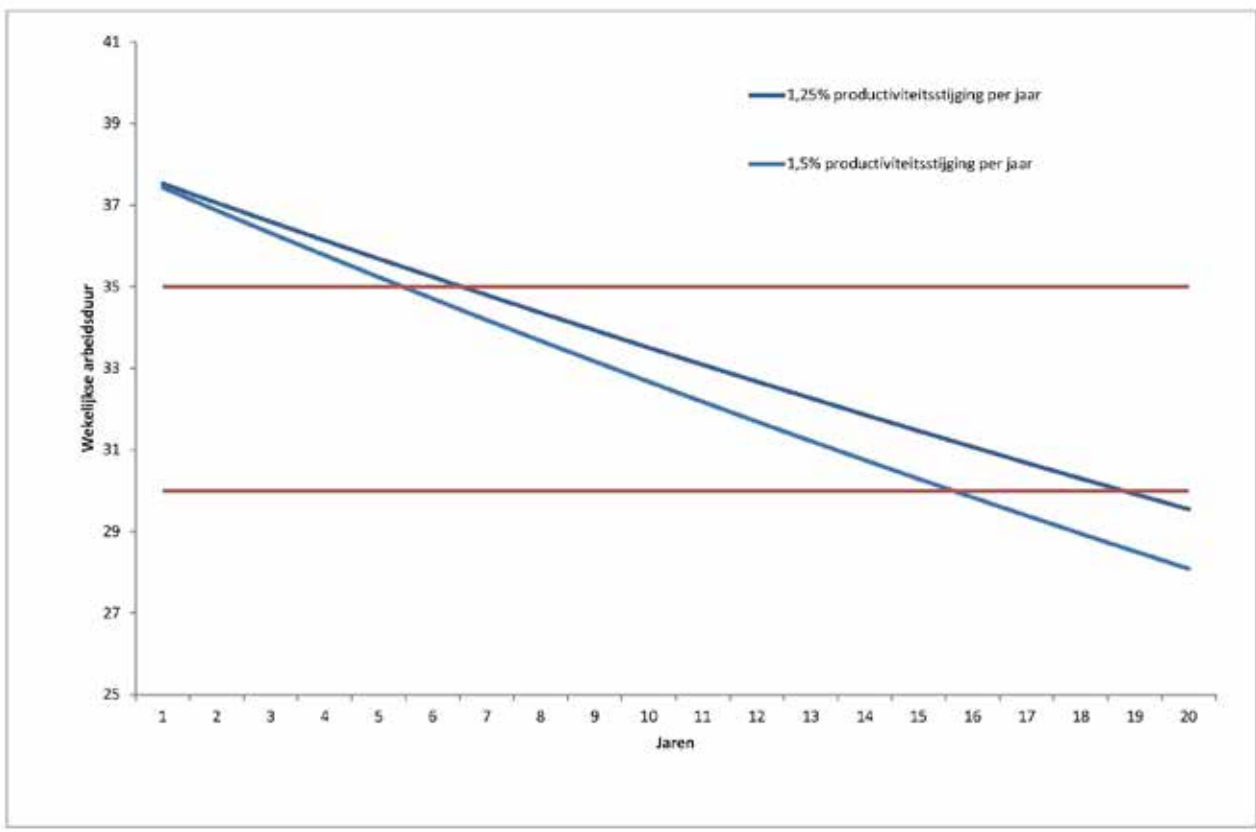
Hoe kan dat concreet in zijn werk gaan? Hierbij enkele denkpijpen. Allereerst wordt gekeken naar de zogenaamde 'succesfactoren' uit de academische literatuur en vervolgens maken we twee concrete simulaties waarbij (toekomstige) productiviteitswinsten worden omgezet in een kortere arbeidstijd.

Om de kortere werkweek in te voeren, laten we ons ook inspireren door de '*succesfactoren*' die worden

aangehaald in de literatuur. Het onderzoek heeft zich vooral gefocust op het maximaliseren van het effect op de werkgelegenheid. We bespreken kort vier van die factoren. *Allereerst* moet arbeidsduurverkortening worden gekoppeld aan de productiviteitsstijgingen en het sociaal overleg. Zoals eerder gezegd, zijn tijdseisen en looneisen economisch gezien equivalenten. In die optiek lijkt het ons verstandig om de weg van de geleidelijkheid te bewandelen. Al moet meteen gezegd worden dat de literatuur vooral positieve werkgelegenheidseffecten vindt indien er een substantiële reductie plaatsvindt. *Ten tweede* moet de overheid nieuwe vormen van arbeidsorganisatie stimuleren. Bedrijven zullen de kortere arbeidstijd willen compenseren door efficiënter met tijd om te gaan. Dat kan heel innoverend zijn en leiden tot aanzienlijke productiviteitswinsten. *Ten derde* moet overbelasting van hoogopgeleid en leidinggevend personeel worden tegengegaan. Aangezien deze jobs niet altijd opdeelbaar zijn, zien we vaak een intensifiëring van deze banen. Werkstress en werkdruk moeten voor deze profielen sterk worden opgevolgd. Niettemin denken wij dat - op termijn - ook deze werknemers de vruchten zullen plukken van een gewijzigde sociale norm. *Ten slotte* moet er blijvend geïnvesteerd worden in de vaardigheden van werklozen. Eén van de cruciale problemen met de arbeidsherverdeling is immers dat de profielen van werkenden en werklozen te sterk van elkaar verschillen, waardoor de enen geen vervangers kunnen zijn voor de anderen. Goede arbeidsmarktbegeleiding blijft dus cruciaal.

We laten ons ten slotte ook inspireren door *twee eenvoudige simulaties* die duidelijk maken op welke termijn we kunnen evolueren naar een kortere werkweek. In beide scenario's gaan we ervan uit dat de stijgende productiviteit wordt omgezet in korter werken. Concreet zou dat betekenen dat naast de indexering van de lonen, de geproduceerde meerwaarde naar de loontrekkenden zou terugkeren onder de vorm van een kortere werkweek. Scenario 1 gaat uit van jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25%,

Figuur 1. Simulatie dalende arbeidsduur als functie van stijgende productiviteit.



Bron: eigen simulaties.

terwijl scenario 2 vertrekt van 1,5% per jaar.⁹ Het tweede scenario wordt gebruikt door de Studiecommissie voor de vergrijzing, maar sommigen achten het uitgangspunt te optimistisch. De simulaties maken duidelijk dat - indien we dat zouden wensen - we op korte termijn kunnen evolueren naar een 35-urenwerkweek.

Hoe zou een Belgische implementatie van de kortere werkweek er kunnen uitzien? We stellen voor om arbeidsduurvermindering te koppelen aan het interprofessioneel overleg tussen werknemers en werkgevers. Volgens onze simulaties moet een daling van één uur per interprofessioneel akkoord (IPA) haalbaar zijn. Op die manier bereiken we binnen de vijf jaar de 35-urenwerkweek. De invoering kan echter ook gekoppeld worden aan een aantal compensaties. We denken daarbij vooral aan laagproductieve arbeid in de dienstensector. We stellen daarom voor om de - al omvangrijke - bijdragekortingen te focussen op deze groepen. Daarnaast kan men aan het sociaal overleg de mogelijkheid geven om de kortere werkweek flexibel in te vullen.

SAMEN DE TIJD NEMEN

Een kortere werkweek brengt heel wat voordelen met zich mee. Werknemers zijn gezonder (en dus ook productiever), mannen en vrouwen staan sociaaleconomisch meer op gelijke voet en - indien het op goede manier wordt ingevoerd - kan het helpen om de werkloosheidscijfers naar beneden te halen. Arbeidsduurverkorting is dus zonder meer wenselijk. We stellen echter expliciet dat een kortere werkweek moet worden ingevoerd via een collectieve maatregel. Enkel zo kunnen we de bestaande maatschappelijke normen wijzigen en - onder meer - arbeid en gezin op structurele wijze in evenwicht brengen. Individuele onderbrekingen en vrijwillig deeltijds werk wegen immers nog te vaak op de arbeidsmarktkansen.

70

Er is echter meer. Deze studie toont aan dat een (substantiële) vermindering van de arbeidsduur meer is dan dagdromerij. Indien we ervoor kiezen, kunnen we de collectieve productiviteitswinsten omzetten in een kortere arbeidsduur. Eenvoudige simulaties maken duidelijk dat een daling van één uur per interprofessioneel akkoord (IPA) haalbaar is. Op korte termijn kunnen we zo evolueren naar een 35-urenwerkweek, maar niets verhindert ons om op termijn verdere stappen te zetten.

Noten

- 1/ Deze bijdrage is een korte samenvatting van een langere Poliargus-studie die geschreven werd samen met Stan De Spiegelaere en Nick Deschacht. De volledige paper kan je nalezen op: <http://poliargus.be/wp-content/uploads/2015/05/De-kortere-werkweek.paper2015-04.pdf>.
- 2/ De paper is vrij beschikbaar op: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED472122.pdf>.
- 3/ In die paper gaan we meer in detail in op de Franse ervaringen met de 35-urige werkweek.
- 4/ Ghysels, J. & Debacker, M. (2007). *Zorgen voor kinderen in Vlaanderen: een dagelijkse evenwichtsoefening?* Leuven: Acco.
- 5/ Cantillon, B., Ghysels, J., Spiessens, K. & Vercammen, K. (2010). *De sociale gelaagdheid van het gebruik van verlofstelsels door ouders met jonge kinderen*. Centrum voor sociaal beleid Herman Deleeck: Antwerpen.
- 6/ De Internationale Arbeidsorganisatie maakte hier in 2013 een uitgebreide studie over: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_187627.pdf.
- 7/ Askenazy, P. (2013). *Working time regulation in France from 1996 to 2012*. Cambridge Journal of Economics. 37(2): pp. 323-347.
- 8/ Versantvoort, M. (2008). Streven naar het Scandinavische model? Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie van vrouwen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. 24 (2): pp. 189-207.
- 9/ Deze percentages slaan op de aggregatie van de stijgende productiviteit ten gevolge van de inzet van de factoren arbeid en kapitaal. Andreas Tirez stelt in een opiniestuk in *De Tijd* (07/05/2015) dat een kortere werkweek gepaard gaat met stijgende kapitaalsinvesterings en dus een hogere return voor de factor kapitaal. Het is een interessante empirische vraag wat de impact zou zijn op de verdeling tussen arbeid en kapitaal. Zie: http://www.tijd.be/opinie/column/Een_30_urige_werkweek_kan_de_ongelijkheid_doen_toenemen.9630455-2337.art?ckc=1.

(Deze bijdrage verscheen in het juninummer 2015 van *Samenleving en politiek*.)

Waarom een kortere werkweek niet wenselijk is

Jan Denys
Arbeidsmarktdeskundige Randstad

Sinds enkele jaren is het thema van het collectief minder gaan werken opnieuw aan een revival bezig. Het idee is zeker niet nieuw. De Franse socialist Paul Lafargue hield in 1881 in zijn pamflet 'Recht op Luiheid' al een pleidooi om minder te werken. Benjamin Franklin, John Stuart Mill en John Maynard Keynes zijn andere beroemde historische pleitbezorgers. Sindsdien komt het idee om de zoveel decennia naar boven drijven. Meestal wint het aan populariteit in tijden van economische stagnatie of recessie. Het verdween telkens weer toen de economie aantrok. De laatste keer dat dit gebeurde was halverwege de jaren 1980. Maar nu is het idee opnieuw terug. Dit keer voorgoed? Collectief minder werken: ik geloof er alvast niet in.

72

De intussen in Vlaanderen beroemde Nederlandse journalist Rutger Bregman schreef er vorig jaar in *De Morgen* reeds een opgemerkte bijdrage over. Zijn voorstel was behoorlijk revolutionair. Op termijn moeten we naar een 15-urige werkweek evolueren. Minder werken zou de oplossing zijn voor alles, of toch bijna. In Vlaanderen is Femma, de voormalige KAV, de belangrijkste pleitbezorger. De vrouwenbeweging voert sinds enkele maanden campagne voor een collectieve 30-urenweek (met behoud van loon). Ook voor de denktank Poliargus is een kortere werkweek wenselijk én haalbaar. Opmerkelijk, bij de verkiezingen vorig jaar nam buiten de PVDA+ geen enkel linkse partij een uitgesproken standpunt in pro collectieve arbeidsduurvermindering. Bij de volgende verkiezingen zal dit misschien anders zijn.

ONDERSCHEID

We maken om te beginnen een onderscheid tussen individuele en collectieve arbeidsduurvermindering. De collectieve arbeidsduurvermindering kwam inderdaad tot stilstand in de loop van de jaren

1980 maar de individuele arbeidsduurvermindering is onverkort verder gegaan, zelfs in die mate dat de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur in België nu al één van de laagste ter wereld is. Het is aan het individu/gezin om te bepalen wat er gebeurt met productiviteitsstijgingen. Dat werknemers hier hun deel van krijgen, is niet meer dan normaal. Het is ook aan hen om te beslissen of ze dit omzetten in meer vrije tijd of in hogere welvaart. Kiezen voor meer vrije tijd is voor mij op individueel niveau een volstrekt legitieme keuze. Het staat echter buiten kijf dat er door de burgers/gezinnen de voorbije decennia meer is gekozen voor hogere welvaart dan voor meer vrije tijd. Dat daarnaast ook voor meer vrije tijd is gekozen, heeft veel te maken met de flinke subsidies van de overheid. Denk aan de verschillende vormen van tijdskrediet. We hebben ook geen wezenlijke bezwaren tegen een collectieve arbeidsduurvermindering op bedrijfsniveau, bijvoorbeeld als alternatief voor een collectief ontslag. We hebben zelfs geen bezwaren indien de vakbeweging bij collectieve onderhandelingen de productiviteitswinsten zou willen inruilen voor minder werken. Het is dan aan het sociaal overleg om hier verder mee om te gaan.

We hebben wel ernstige bezwaren tegen het verder collectief verminderen van de gemiddelde arbeidsduur. We geloven om te beginnen, in tegenstelling tot de voorstanders, geenszins dat dergelijke vermindering oplossingen zal brengen voor twee grote problemen: de werkloosheid en de toegenomen stress.

WERKLOOSHEID

Een collectieve arbeidsduurvermindering zal de werkloosheid helemaal niet oplossen. Als mensen aan de bovenkant van de arbeidsmarkt minder gaan werken, betekent dit helemaal niet dat mensen aan de onderkant meer kansen krijgen. De werkloosheid bij hoger opgeleiden is nu reeds heel laag. Collectief minder werken, zal in dat segment hoofdzakelijk tot meer moeilijk vervulbare vacatures leiden met alle negatieve gevolgen van dien. Zelfs als we binnen één scholingsniveau blijven, komen we niet veel verder met arbeidsduurvermindering. Een dokter die minder werkt, biedt geen soelaas voor een werkloze archeoloog. Collectief minder werken kan hier en daar weliswaar voor banenwinst zorgen maar zal vooral de spanningen op de arbeidsmarkt doen toenemen. De lonen komen onder bijkomende druk. De concurrentiepositie van heel wat bedrijven komt verder in gevaar. Bovendien kan een collectieve arbeidsduurvermindering alleen effect hebben als deze fors is. Maar dergelijke forse verminderingen kunnen nooit betaald worden met de huidige productiviteitswinsten. Er zou een ernstige taxshift nodig zijn om in deze voor de nodige zuurstof voor de bedrijven te zorgen.

De voorstanders van de arbeidsduurvermindering verwijzen ook graag naar het forse banenverlies dat ons te wachten staat als een gevolg van de robotisering, automatisering en - waarom ook niet - de globalisering. Dergelijke voorspellingen zijn niet nieuw. Het aantal keer dat het einde van de arbeid werd aangekondigd, is niet meer te tellen. Deze voorspellingen werden wel telkens door de feiten tegengesproken. Maar hoeft de geschiedenis zich per se telkens te herhalen? Dat is inderdaad niet uit te sluiten maar het zal toch niet voor binnenkort zijn. Nooit werkten er zoveel mensen in dit land. Ook nu voorspelt het Planbureau een forse nettogroei van 200.000 banen tegen 2020. Zelfs zonder arbeidsduurvermindering zal het aantal knelpunten op de arbeidsmarkt stijgen. Het minste wat we kunnen zeggen, is dat de voorstanders wel een slecht moment hebben gekozen om hun voorstel te lanceren.

De voorstanders vergeten ook systematisch enkele belangrijke neveneffecten te vermelden. Zo zal een daling van de gemiddelde arbeidsduur automatisch leiden tot meer overuren en/of zwartwerk.

STRESS

We kunnen ons vergissen maar we hebben de indruk dat het vooral de toegenomen vrije tijd is die op dit moment bij de voorstanders het zwaarst doorweegt bij het pleidooi voor collectief minder werken. Het leven is nu gewoon te druk. Minder werken zal leiden tot minder stress en meer levensgeluk. Tegen deze redenering kan heel wat worden ingebracht. Vooreerst kunnen we al vragen stellen bij de toename van stress. In het pleidooi van Poliargus voor een kortere werkweek wordt verwezen naar één studie van SD Worx. Hoewel ruim verspreid wordt niet verwezen naar de werkbaarheidsmonitor van de Vlaamse Overheid. Uit deze monitor, die sinds 2004 wordt samengesteld, blijkt helemaal geen toename van stress. Er is ook geen toename van werkdruk en emotionele belasting. Ten slotte blijkt de veelbesproken balans tussen werk en privé slechts voor 10% van de werknemers problematisch. Bovendien wordt er bij het fenomeen stress snel uitgegaan van een louter werk gerelateerd probleem. Mark Elchardus lanceerde vele jaren geleden al de term 'leefstress'. Veel drukte heeft te maken met onze vrije tijd en met een algemene versnelling in onze maatschappij. Deze louter terugvoeren tot een puur economisch gegeven is een reductie die de werkelijkheid geweld aandoet. Veel stress komt voort uit verlies van 'het eeuwige leven na de dood'. Daardoor leven we niet langer maar existentieel veel korter. Er is nog maar één leven en dat moet hier en nu geleefd worden. Er valt geen seconde te verliezen. Het aanbod aan intensieve levensmomenten is gigantisch gestegen. De sociale media, internet en onze smartphones zorgen daarenboven voor een niet aflatende stroom aan prikkels ook buiten het werk. En dan is er de toegenomen keuzestress. Het is naïef te denken

74

dat dit probleem opgelost geraakt door enkele uren per week minder te gaan werken. Ik geloof meer in het incorporeren van traagheid en stilte in ons leven, d.w.z. zowel in als buiten ons werk. Het gaat meer om een kwalitatieve benadering dan om een puur kwantitatieve (meer/minder).

INDIVIDUALISERING

Het opleggen van nieuwe collectieve normen spoort ook helemaal niet met de individualiseringstrend in onze samenleving. Als individuen of families zelf beslissen om productiviteitswinsten om te zetten in meer vrije tijd dan is dat prima zoals we hierboven al hebben uiteengezet. Dat gebeurt nu al volop. Bijna één op twee vrouwen in dit land werkt deeltijds. In Nederland is dit zelfs drie op vier. Deze ontwikkeling heeft zich op enkele decennia voorgedaan zonder enige collectieve verplichting van bovenaf. Terzelfdertijd zien we de opkomst van het 'hosselen' (Adjiedj Bakas) waarbij meerdere jobs om uiteenlopende redenen worden gecombineerd. Ook het aandeel freelancers neemt toe. Zij vallen per definitie niet onder de verplichtingen van een collectieve arbeidsduur. In de toekomst zal de diversiteit op de arbeidsmarkt nog toenemen. Er is onmiskenbaar een tendens om ook bij loonarbeid meer op resultaten dan op ingezette uren te gaan afrekenen (bijvoorbeeld bij thuiswerk). Op een ogenblik dat steeds meer mensen van de bestaande norm gaan afwijken, is het in zekere zin vreemd om een nieuwe norm te gaan introduceren. Stel dat we vandaag de arbeidsmarkt opnieuw zouden ontwerpen dan is het zelfs hoogst twijfelachtig of er nog zoiets als een collectieve arbeidsduur zou worden meegenomen.

DIVERSIFIËRING

De voorstanders van minder werken vertrekken ook impliciet van de dichotomie werk-vrij tijd waarbij de vrije tijd duidelijk superieur is. Wellicht speelt hier een al of niet latente Marxistische erfenis waarbij veel nadruk wordt gelegd op het vervreemdende karakter van arbeid in onze kapitalistische maatschappij. In deze redenering wordt werk nog steeds uitsluitend als middel gezien om inkomen te verwerven. Toen Lafargue zijn pamflet schreef, ging dat ongetwijfeld nog op. Maar intussen hebben sociologen overtuigend aangetoond dat betaald werk ook heel wat andere fundamenteel menselijke behoeften invult zoals sociale contacten, zingeving, persoonlijke ontwikkeling en tijdstructurering. Daarbij komt dat er *anno* 2015 nog nooit zoveel kwalitatief hoogstaande jobs zijn geweest. De visie van de voorstanders van minder werken op arbeid is globaal genomen te negatief. Ook op het vlak van arbeid is er wel degelijk sprake van vooruitgang. Bovendien hebben we hierboven al aangegeven dat we niet geloven dat vrije tijd op al deze menselijke behoeften per definitie beter scoort dan arbeid. Vrije tijd levert bijvoorbeeld minstens zoveel stress op als arbeid. En studies tonen aan dat ook bij vrijwilligerswerk en huishoudelijke arbeid heel wat vragen kunnen worden gesteld bij de kwaliteit ervan. Bijna alle inconveniënten die we bij betaalde arbeid aantreffen vinden we ook bij deze andere vormen van werk.

SAMENGEVAT

Het collectief verminderen van de arbeidsduur is geen goed idee. Het lost zeker niet de problemen op die het geacht wordt op te lossen, zijnde de werkloosheid en de groeiende stress (voor zover hier in een werkgerelateerde context sprake van is). Het gaat ook uit van een negatieve visie op arbeid. En het past al helemaal niet bij de groeiende individualisering en diversifiëring op onze arbeidsmarkt en onze bredere maatschappij.