

# Flexicurity

Een dolle rit door je carrière





# Flexicurity

Een dolle rit door je carrière



Dit is een uitgave van de Landelijke Bedienden  
Centrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel  
(aangesloten bij het ACV)  
Sudermanstraat 5  
2000 Antwerpen

## Colofon

Redactie: Marijke Persoone, Hugo Vander Elst,  
Chris Van Droogenbroeck, Stefaan Decock, Mark  
Selleslach

Eindredactie: Jan Deceunynck

Foto's: Daniël Rys

Vormgeving: [www.x-oc.com](http://www.x-oc.com)

Druk: Gubro Print

De LBC-NVK draagt geen verantwoordelijkheid  
voor de gevolgen die eventuele wijzigingen in de  
wetgeving of interpretaties van de informatie uit deze  
gids voor ieder individu afzonderlijk kunnen hebben.

**[www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be)**

Verantwoordelijke uitgever:

Ferre Wyckmans

Sudermanstraat 5

2000 Antwerpen

Uitgave: oktober 2007



# Inhoud

<b>Vooraf</b>	5
<b>I. 'FLEXICURITY', een nieuwe zak voor oude wijn</b>	7
1. Lissabonstrategie, een politiek van sociale afbraak	8
1.1. Competitiviteit vóór alles	8
1.2. Werknemersprotest remt Lissabon af	9
1.3. Kleine jobs voor de jongeren, langer werken voor de ouderen	9
1.4. Neerwaartse druk op de lonen	10
2. Waar de Europese Commissie haar mosterd haalt	12
2.1. De flexibele arbeidsmarkt van de Verenigde Staten	12
2.2. Nederland, waar bijna alle vrouwen deeltijds werken	13
2.3. De Deense 'gouden driehoek'	15
2.4. Sociale afbraak in Duitsland	16
3. Actieve welvaarstaat wil sociale uitkeringen 'activeren'	18
<b>II. 'FLEXICURITY', EEN VALSE BELOFTE</b>	21
1. Groenboek wil arbeidsrecht 'moderniseren'	22
2. 'Moderniseren' wil zeggen: wildgroei legaliseren	24
3. Collectief overleg uitrangeren	25
4. Minder ontslagbescherming, goed voor kwetsbare werknemers?	26
5. Werkgevers uitzendsector blij met flexicurity	28
6. 'Nieuwe werknemer' danst soepel op het ritme van de economie	30
<b>III. VAKBONDVISIE</b>	35
<b>IV. UITZICHTEN IN DE SECTOREN</b>	41
1. Jong en flexibel in de dienstensector	42
2. Evenwicht zoek in de distributie-bedrijven	45
3. Sociale verworvenheden bedreigd in financiële sector	47
4. Georganiseerde flexibiliteit onder druk in de industrie	48
5. Commercialisering bedreigt	51
<b>Nawoord</b>	55
<b>Literatuurlijst</b>	57



In meerdere Europese landen is de arbeidsmarkt te star en het arbeidsrecht te stram, zo meent de Europese Commissie. Daarom heeft ze een expertengroep aan het werk gezet en publiceerde ze op 22 november 2006 een Groenboek met als titel *'De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21<sup>ste</sup> eeuw'*. **'Flexicurity' of 'flexizekerheid'** is het toverwoord in dit Groenboek; het belooft een combinatie van zekerheid en flexibiliteit. Bij nader inzien, een programma dat erop gericht is de beschermende rol van het arbeidsrecht drastisch in te perken. Moeten we ons druk maken over een document van de Europese Commissie? Is dat niet ver van ons bed? Een blik op het arbeidsmarktbeleid in België en de buurlanden toont aan dat het niet om een vrijblijvende academische gedachtewisseling gaat. Flexicurity zal de komende jaren zowel de Europese sociale agenda als de regelgeving in de lidstaten bepalen. Het zal ongetwijfeld ook op de onderhandelingstafel komen in sectoren en ondernemingen. Het zal? Het is al bezig!

LBC-NVK wil niet aan de kant staan toekijken hoe de principes van dit Groenboek langzaam maar zeker realiteit worden. Zijn wij dan tegen geharmoniseerd, modern Europees arbeidsrecht? Bijlange niet. Alleen verschilt onze kijk daarop grondig van die van de Europese Commissie en van de liberale denktanks. Wij zijn niet vies van discussies over Europese regelgeving, arbeidsmarktbeleid, levenslang leren, arbeidstijden, onderaanneming, uitzendarbeid, één statuut voor arbeiders

en bedienden, een degelijke sociale zekerheid... allemaal thema's die raakvlakken hebben met flexicurity. Op al die terreinen is volgens ons voor werkenden en werklozen in Europa nog heel wat sociale vooruitgang mogelijk. Via de Europese vakbondsstructuren en in het Belgische sociaal overleg willen we onze stem laten horen. Daarom willen we het debat grondig voeren én met alle militanten. Vandaar deze brochure, als leidraad voor een brede analyse en als opstap voor actiepunten in de sectoren.

## Hoe is het verhaal opgebouwd?

Om te beginnen keren we een aantal jaren terug in de tijd om te achterhalen hoe het flexicurityproject is gegroeid. Toeval is het zeker niet dat het begrip ineens overal opduikt in patronale en politieke kringen. De profeten van het nieuwe systeem maken er geen geheim van dat het doel is de winst en de competitiviteit van de bedrijven veilig te stellen. Dat ligt mooi in de lijn van de Lissabonstrategie en het concept van de actieve welvaartstaat. En vermits de Europese Commissie zich spiegelt aan de Verenigde Staten, Nederland en Denemarken bekijken we ook even hoe die arbeidsmarkten functioneren. Dat kan helpen om te begrijpen waar het Groenboek naartoe wil.

Vervolgens zoomen we in op de voorname elementen van het flexicurity-model zoals die in het Groenboek worden ontwikkeld. We onderzoeken de terreinen waar Europa op wil ingrijpen en we leggen de link met een aantal evoluties in ons land en de buurlanden.

In een derde deel zetten we er onze vakbondsvisie naast, niet als afgewerkt product, maar als sokkel voor verder debat. Tot slot geven de sectoren een eigen inkleuring.

We weten het; militanten zijn druk bezet. Veel tijd om te lezen en te studeren is er niet. Daarom deze leestip: voor een eerste snelle kennisname met de brochure kun je de 'groene pagina' lezen waar elk hoofdstuk mee start. Daarin staan de kernideeën die in dat deel worden beschreven. Ook elk kleiner onderdeel wordt ingeleid door een synthese in een paar regels. Zo zie je in één oogopslag wat je het meest interesseert. En dan zijn er nog

de teksten in de kaders; die bevatten extra informatie, die je niet echt nodig hebt voor een goed begrip van het verhaal. Je vindt er citaten van werkgevers, van politici, van de Europese Commissie. Ze illustreer de analyse die we in de brochure ontwikkelen. Je leest ze best niet allemaal in één adem, want dan dreigt indigestiegevaar.

Op <http://flexicurity.lbc-nvk.be> vind je nog veel meer informatie over flexicurity. Meteen de vraag dus aan al wie met deze brochure aan de slag gaat: laat andere militanten delen in jullie ideeën en actieplannen.\*

Tot ziens op <http://flexicurity.lbc-nvk.be>

*Marijke Persoone*  
Adjunct-algemeen secretaris  
LBC-NVK

---

\* Achteraan vind je een lijst met de belangrijkste documenten die we hebben geraadpleegd voor het schrijven van deze brochure.



# I. FLEXICURITY

## Een nieuwe zak voor oude wijn

Flexicurity of flexizekerheid, ineens duikt het begrip overal op, in regeringsverklaringen, beleidsnota's en patronale teksten. En dat niet enkel in ons land, maar in heel Europa. Een zeer flexibele arbeidsmarkt, gekoppeld aan een minimale sociale bescherming, dat staat op het programma. Dirigent van het flexicurity-orkest is de Europese Commissie. Uitvoerders zijn de regeringen van de lidstaten en de partituur wordt gecomponeerd door patronale lobbygroepen zoals de Europese Ronde Tafel van Industriëlen.

In het eerste hoofdstuk wordt duidelijk hoe het flexicurityprogramma van de Europese Commissie deel uitmaakt van een bredere strategie om Europa naar de top van de wereldeconomie te leiden. Dat hebben de Europese regeringsleiders in 2000 in Lissabon beslist. Om dat te bereiken moet Europa de concurrentiestrijd aanbinden met de VS. Weinig regelgeving, een flexibele arbeidsmarkt, weinig of geen sociale zekerheidsbijdragen, dat wordt door de Europese ondernemers een 'dynamische economie' genoemd. De Europese regeringsleiders beseffen echter dat ze het Amerikaanse model niet verkocht krijgen aan de werknemers in Europa. Ze hebben lessen getrokken uit het werknemersprotest tegen de Bolkesteinrichtlijn, tegen de verlenging van de loopbaan, tegen verregaande flexibilisering, tegen afbraak van sociale rechten. Daarom wordt de eis voor nog meer flexibiliteit gecombineerd met een belofte van zekerheid voor werknemers en werklozen. Een zeer misleidende belofte, zo zal blijken in het tweede hoofdstuk, waar de inhoud van die belofte wordt toegelicht. Flexicurity betekent geen amerikanisering, zegt de Europese Commissie, en ze wijst naar het noorden, naar Nederland en Denemarken. Dat zijn de modellen waar andere Europese landen zich zouden moeten aan spiegelen.

Het flexicurityverhaal start niet pas in 2000, met de Top van Lissabon. Het is het logische vervolg op de strenge liberale besparingspolitiek van de jaren tachtig en de zogenaamde 'sociale correctie' van de jaren negentig, met name het model van de 'actieve welvaartstaat'.





# 1. Lissabonstrategie: een politiek van sociale afbraak

**Europa moet tegen 2010 de meest competitieve economie van de wereld zijn. Dat hebben de Europese regeringsleiders in 2000 in Lissabon beslist. De Lissabonstrategie, bekeken door een werknemersbril, laat een politiek zien van langer en flexibeler werken en van afbraak van sociale rechten en publieke dienstverlening.**

## 1.1. Competitiviteit vóór alles

In maart 2000, toen de Europese Unie nog maar 15 landen telde, namen de staats- en regeringsleiders op de Top van Lissabon het volgende besluit: "Vandaag heeft de Unie zichzelf voor het komende decennium een nieuw strategisch doel gesteld: de meest competitieve en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang".

Belangrijke elementen erin: een flexibele arbeidsmarkt, langere loopbanen, matiging van de loonkosten, privatisering van openbare dienstverlening, ... Sindsdien wordt dat programma aangeduid met de term Lissabonstrategie. Zo nieuw zijn die ideeën niet. De agenda van Lissabon ligt volledig in de lijn van wat de Europese Ronde Tafel van Industriëlen al twintig jaar als doel van de Europese Unie naar voor schuift: de Europese concurrentiekracht opdrijven om de Verenigde Staten en Japan naar de kroon te steken. Daarvoor is het nodig dat de vrije markt zich ongestoord kan ontwikkelen. In die logica is het wenselijk dat alle diensten koopwaar worden, dat de loonkosten worden ingetoomd en dat het sociaal recht ondergeschikt is aan de economie. Die club van grote Europese patroons en aandeelhouders gaat er prat op dat ze, al van bij de oprichting van de Europese

"De Europese economie kent hoge kosten en een lage groei, ze past zich niet snel genoeg aan, en verliest daardoor concurrentievoordeel tegenover meer dynamische delen van de wereld. (...) De hoge arbeidskosten zijn de belangrijkste oorzaak van de verminderde competitiviteit en de groeiende werkloosheid".

"Er zijn te veel hinderlijke regels die bijkomende kosten met zich brengen, waardoor aanwerving van extra mensen wordt ontmoedigd. Die barrières moeten gesloopt worden en de verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij de regeringen. Nieuwe vormen van arbeid, vrij van onnodige regulering, moeten actief worden aangemoedigd. Dat houdt in: flexibele uren, seizoensarbeid, duobanen, deeltijds werk en allerlei soorten nuttige bezigheden in de 'grijze zone' tussen formele jobs, zelfstandige arbeid en sociaal werk. De arbeidsmarkten moeten transparanter zijn en moeten verder gedereguleerd worden".

Europese Ronde Tafel van Industriëlen (ERT), *Beating the Crisis, A Charter for Europe's Industrial Future*, 1993, p.5 en p.16.

Unie, een grote invloed hebben op het beleid.

## 1.2. Werknemersprotest remt Lissabon af

Voor de Europese Top van 2005 heeft de voormalige Nederlandse premier Wim Kok, met zijn 'Groep op hoog niveau', een rapport opgesteld over de Lissabonstrategie. Daarin roept hij op om naar een hogere versnelling te schakelen. "Het uitvoeren van de Lissabonstrategie is thans nog dringender dan voorheen, omdat het verschil in groei met Noord-Amerika en Azië nog groter is geworden, terwijl Europa de dubbele uitdaging van lage bevolkingsgroei en vergrijzing het hoofd moet bieden. Er is geen tijd te verliezen en er is geen plaats voor zelfgenoegzaamheid". De uitvoering van de doelstellingen van Lissabon verloopt trager dan gepland omwille van werknemersprotest in verschillende landen tegen de verlenging van de loopbaan en de flexibilisering van de arbeid. De regeringen van verschillende lidstaten krijgen een standje omdat ze hun bevolking niet overtuigd krijgen van het belang van de Lissabonagenda. Dat is een compliment voor de werknemers. Dat betekent dat verzet loont. Kijk maar naar de strijd tegen de plannen van Bolkestein. Die heeft verhinderd dat alle diensten zouden worden gecommmercialiseerd en die heeft verhinderd dat buitenlandse werknemers hier aan de slag zouden kunnen tegen

Roemeense of Letse loon- en arbeidsvoorwaarden. En kijk maar naar de dokwerkers die door hun verzet de afbraak van hun statuut hebben tegengehouden.

## 1.3. Kleine jobs voor de jongeren, langer werken voor de ouderen

Toen bleek dat de doelstelling van 2000 niet zou gehaald worden tegen 2010 werd het programma van Lissabon nog sterker neoliberaal ingekleurd. De economische doelstellingen verdringen nog meer de principes van duurzaamheid en de sociale agenda naar de achtergrond. Die vernieuwde Lissabonstrategie is te lezen in een communicatie van Commissievoorzitter Barroso aan de Europese Raad in het voorjaar van 2005. Haast elke pagina stelt dat de productiviteit in alle sectoren moet worden opgedreven, om zo het Europese concurrentievermogen te versterken. Ook opleiding van werknemers staat ten dienste van de productiviteit. Wie gaat lopen met de vruchten van die productiviteitsstijging? Daarover zwijgt de Commissie zedig.

Voorzitter Barroso roept de lidstaten op een tandje bij te steken: de loonkost moet dalen, de pensioenleeftijd moet hoger, de arbeidsmarkt moet flexibeler, er moet geïnnoveerd en opgeleid worden en de sociale zekerheid moet worden 'gemoderniseerd'. Jonge werklozen moeten met meer daadkracht worden geactiveerd. Ze moeten niet te kieskeurig zijn bij de keuze van een job. Werkloosheidsuitke-

"Attitudes op de arbeidsmarkt moeten wijzigen. Jobs die te maken hebben met nieuwe technologie passen niet in het patroon van traditionele jobs. Daarom is het van belang om de publieke opinie mee te krijgen in de aanvaarding van het nieuwe ondernemende model van tewerkstelling: flexibel, mobiel, risicovol en in toenemende mate van thuis uit werkend voor meerdere werkgevers".

ERT, Job creation and Competitiveness through Innovation, Rapport van een colloquium, voorgezeten door Baron Daniel Janssen van Solvay, gehouden in Brussel in 1998, p.8.

ringen beperken in de tijd is daartoe een goede stimulans. Oudere werknemers moeten langer aan het werk blijven en dus opnieuw werk zoeken wanneer ze worden afgedankt. De pensioengerechtigde leeftijd mag in geen enkele lidstaat nog lager liggen dan 65 jaar. Immers, tegen 2010 moet de tewerkstellingsgraad in Europa 70% bedragen, tegen 63% in 2000. Wat is hiervan de draagwijdte? Een tewerkstellingsgraad van 70% halen, betekent dat op 100 mensen tussen 15 en 64 jaar er 70 'tewerkgesteld' moeten zijn. Dat mag je erg breed interpreteren; een baantje van één uur per week (!), een interim of een opleiding in afwachting van een job vallen onder het begrip tewerkstelling. De lidstaten die in hun jaarlijks 'vooruitgangsrapport' goede punten willen halen kunnen dat best met veel kleine, deeltijdse, flexibele jobs, want dat levert meer actieve 'koppen' op.

In die lijn werd de Lissabonstrategie geherformuleerd in '24 richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid'; richtsnoer 21 pleit voor flexibiliteit gecombineerd met zogenaamde werkzekerheid (zie punt II.1). Die richtsnoeren zijn sterke aanbevelingen aan de lidstaten. In de nieuwe versie zijn ze dwingender geformuleerd dan in het oorspronkelijke akkoord. Het Lissabonakkoord is niet juridisch afdwingbaar, maar de regeringen van de Europese landen zetten elkaar onder druk, via de combinatie van richtsnoeren, nationale actieplannen en voortgangsrapporten. Niemand wil de slechtste leerling van de klas zijn. Dat heet de open methode van

coördinatie. De Lissabonstrategie werd uitgedokterd om de concurrentie met de VS en Azië te winnen, maar ook de onderlinge concurrentie binnen Europa wordt erdoor aangewakkerd. "De lidstaten zouden moeten proberen de meest veelbelovende beleidsideeën uit andere nationale hervormingsprogramma's zelf ook toe te passen", dat is de oproep van de Commissie aan de staats- en regeringsleiders tijdens de Europese voorjaarsraad van 2006. Anders geformuleerd: de werknemers van de verschillende landen moeten door hun regeringen tegen elkaar uitgespeeld worden door te verwijzen naar de buurlanden, waar de lonen lager zijn, de productiviteit beter, de pensioenleeftijd hoger of de flexibiliteit groter.

#### 1.4. Neerwaartse druk op de lonen

In het volgende hoofdstuk beschrijven we hoe dat beleid in verschillende landen wordt uitgevoerd. Daaruit blijkt duidelijk dat het niet om een aantal toevallige maatregelen gaat.

Het is een Europees gecoördineerde politiek die de sociale bescherming van werkenden en werkzoekenden aantast. Er is nauwelijks sprake van een echt tewerkstellingsbeleid dat resulteert in nieuwe, kwaliteitsvolle jobs. In plaats daarvan beperken de regeringen zich tot dwingende maatregelen om én meer jongeren én meer ouderen op de arbeidsmarkt te brengen. Wij zijn er uiteraard niet tegen dat werklozen begeleid worden om een nieuwe job te vinden, maar die politiek schept niet meer jobs, maar wel meer kandidaten

"Doordat in de vernieuwde Lissabonstrategie sterk de nadruk wordt gelegd op kennis, onderwijs en innovatie, zullen **mensen de kans krijgen productiever te worden**, waardoor onze totale productiviteit snel moet kunnen stijgen".

José Manuel Durão Barroso, Mededeling aan de Europese voorjaarsraad, 2 februari 2005.

voor één job. Daarmee spelen ze in op de vraag van de bedrijven die niets liever willen dan dat er veel concurrentie is op de arbeidsmarkt. Immers, een werkgever die veel sollicitanten krijgt voor één baan kan zich permitteren om minder gunstige contracten aan te bieden. Als de eerste weigert zal de tweede of de derde wel accepteren. Gevolg is een neerwaartse druk op lonen en arbeidsvoorwaarden, en daar is het de Europese Commissie om te doen, want, dat is prima voor de competitiviteit. Voor de werknemers is dat uiteraard minder goed nieuws. Een tweede belangrijke eis van de ondernemingen is dat de productiviteit nog wordt opgedreven door alle 'stille' momenten in de productie te elimineren. Elk moment moet er keihard

worden gewerkt, met net voldoende (of net te weinig) personeel. En de onderdelen moeten *just in time* geleverd worden door de onderaannemers. De contracten met de onderaannemers worden met het mes op de keel onderhandeld, met als gevolg slechtere loon- en arbeidsvoorwaarden voor hun werknemers. Onderaanneming, flexibele arbeidstijden en een soepele in- en uitstroom van personeel op het ritme van de productie, dat is wat de bedrijven willen en dat is wat Europa hen geeft. Flexibilisering is dus een tweede, belangrijk instrument om de loonkost te drukken en de ongemakken en risico's af te wentelen op de werknemers. Applaus voor die strategie komt er uiteraard van werkgeverszijde, ook in ons land.

“De werkzaamheidsgraad van 70% die Europa voorschrijft kan niet worden bereikt door alleen maar de werkloosheid verder te doen dalen. Er moet ook gewerkt worden aan de verlenging van de loopbanen, én aan de activering van de ‘stille arbeidsreserve’”.

VOKA (de federatie van Vlaamse werkgevers), in haar memorandum na de federale verkiezingen van 2007





## 2. Waar de Europese Commissie haar mosterd haalt

**Zal de flexicurity onze samenleving op Amerikaanse leest schoeien? Dat is zeker niet de bedoeling, zo verzekeren ons de Europese regeringsleiders. In Europa gaat flexibiliteit samen met sociale bescherming. Kijk maar, zeggen ze, hoe goed dat werkt in Nederland en Denemarken.**

**Met z'n allen deeltijds gaan werken of voortdurend wisselen van job, is dat wat wij willen?**

### 2.1. De flexibele arbeidsmarkt van de Verenigde Staten

Liberalisering van de diensten, privatiseren van delen van de sociale zekerheid, en flexibiliseren van de arbeidsmarkt, het zijn belangrijke elementen in de wedijver met de Verenigde Staten voor de meest competitieve economie ter wereld. De VS zijn zowel de grootste concurrent als het na te volgen voorbeeld. De kenmerken van de Amerikaanse arbeidsmarkt zijn gekend.

Sociale bescherming is er erg beperkt. Sociale zekerheid is in grote mate een zaak van privé-verzekeringen. In ondernemingen, waar een vakbond actief is, wordt op bedrijfsvlak onderhandeld voor een betere sociale bescherming. Daar worden regels

afgesproken voor ontslag en daar zijn de vaste werknemers meestal gedekt door een ziekteverzekering en een pensioenfonds, die op z'n minst gedeeltelijk door de firma wordt bekostigd. In de privé-sector werkt slechts 9% van de werknemers in een bedrijf met vakbondsvertegenwoordiging. Zelfs in die ondernemingen zijn de CAO's zelden van toepassing op werknemers met een tijdelijk contract of op schijnzelfstandigen. Die laatste groep werknemers, die wel voor één bedrijf werken, maar geen werknemersstatuut hebben, vallen ook niet onder de CAO's. Microsoft heeft op die manier duizenden werknemers van CAO-voordelen uitgesloten.

Het lage loonsegment is er uitgebreid; het is het fenomeen van de *working poor*, een job hebben, maar toch arm zijn. Meerdere jobs combineren, weinig vakantie nemen, extralange werkdagen kloppen, het hoort er allemaal bij. Die grote groep kwetsbare werknemers hebben niet de financiële draagkracht om privé-verzekeringen te betalen. Als ze ziek worden of werkloos moeten ze zo snel mogelijk opnieuw aan de slag, willen ze niet als dakloze eindigen. Niet toevallig behoren veel gekleurde werknemers tot die groep.

"Ik ben ten zeerste verbaasd wanneer ik hoor dat sommigen de Lissabonstrategie afdoen als een soort liberaal complot, een bedreiging voor het Europees sociaal model, een poging om de Europese samenleving te amerikaniseren. Niets is minder waar. Het is perfect mogelijk voor Europa om flexibel en bedrijfsvriendelijk te zijn en tegelijk hoge sociale normen te hanteren. Wie daaraan twijfelt hoeft maar naar het noorden te kijken om het bewijs daarvan te zien".

Commissievoorzitter Barroso in zijn toespraak tot het Europees Parlement op 6 februari 2007

Ze zijn vaak bereid tegen zeer flexibele voorwaarden te werken, waardoor er een neerwaartse spiraal wordt ingezet. Ondanks die realiteit wordt nog altijd de mythe van de Amerikaanse droom in stand gehouden; als je de juiste mentaliteit hebt zou je van krantenjongen miljonair kunnen worden. Die Amerikaanse droom veronderstelt dat werknemers slim inspelen op de grillen van de markteconomie, ook als dat bijvoorbeeld betekent dat ze honderden kilometer verderop een baan zoeken. En dan is er de grote 'mobiliteit' op de arbeidsmarkt. De gemiddelde anciënniteit bedraagt er zes jaar. Bij ons is dat het dubbel. *Hire and fire* gaat erg vlotjes in de VS; makkelijk aanwerven en vooral afdanken zonder veel opzegtermijnen of ontslagvergoedingen.

De Europese Commissie beseft dat verwijzen naar de Amerikaanse arbeidsmarkt geen schitterend argument is om de flexicurity verkocht te krijgen, daarom worden Nederland en Denemarken als na te volgen modellen opgevoerd. Zo kan de mythe van het Europees sociaal model nieuw leven worden ingeblazen.

## 2.2. Nederland, waar bijna alle vrouwen deeltijds werken

Het Nederlandse Poldermodel dat al sinds de jaren '80 bestaat wordt geïroemd, omdat het veel jobs heeft gecreëerd. En dat is waar. Maar welke jobs? In een debat over flexicurity op 9 juni 2007, georganiseerd door ACV-Brussel was Armando Da Silva, directeur van het Departement Sociale Dialoog, Sociale Rechten van de Europese Commissie, één van de sprekers. Hij stelde daar dat de Commissie zich had laten inspireren door de succesverhalen van de Nederlandse en Deense arbeidsmarkt. Hij pries Nederland, omdat er zo'n veelheid aan contracten bestaat dat het ideaal is voor de combinatie arbeid en gezin. Bijna één op twee Nederlandse werknemers werkt

deeltijds. Bij de vrouwen is dat drie op vier. Allemaal vrijwillig gekozen? In de landenrapporten lezen we dat Nederland het goed doet met een werkgelegenheidsgraad van 73%. Trek je daar de kleine jobs onder de 12u per week van af, dan kom je 10% lager uit.

In 1999 werd de Wet Flexibiliteit en Zekerheid ingevoerd. Dat was de eerste fase in het flexibiliseren van het Nederlandse arbeidsrecht; uitzendarbeid, contracten voor bepaalde tijd en oproepcontracten werden erin geregeld. Zo werd onder meer de vestiging voor uitzendkantoren open verklaard, wat een aanzienlijke groei van de sector tot gevolg had; zo'n 15% van de tewerkstelling in Nederland is nu uitzendwerk, tegen 9% bij ons. Die liberalisering trekt ook malafide ondernemingen aan die het met het arbeidsrecht en de sociale zekerheid niet zo nauw nemen. Dat gebeurt in Nederland zelf, maar ook vanuit Nederland in andere landen. We zijn er in ons land al enkele keren mee geconfronteerd, maar het meest schrijnende verhaal speelt zich af in Israël. Daar voert een Nederlands privé-bedrijf, in opdracht van de Israëlische overheid, een meedogenloze activeringsoperatie uit, onder de naam Wisconsinproject. Honderden werkzoekenden en invaliden, vooral van Arabische origine, maar ook arme joden, zijn daardoor hun sociale uitkering kwijtgespeeld. Onze centrale ondersteunt de organisatie die zich tegen die politiek verzet. In de literatuurlijst achteraan en op de website van LBC-NVK vind je daar meer informatie over.

De grenzen van de arbeidsduur werden fel verruimd door de nieuwe Arbeidstijdenwet die op 1 april 2007 in werking is getreden. De maximum arbeidstijd bedraagt 12 uur per dag en 60 uur per

week. In een periode van vier weken mag een werknemer gemiddeld 55 uur per week werken en per zestien weken, gemiddeld 48 uur. De inleiding op de Arbeidstijdenwet verklaart het waarom. "Door deze versoepelingen krijgen werkgevers en werknemers meer ruimte de arbeidstijd per dag en per week zelf in te vullen. (...) Minder en meer eenvoudige regels zijn ook belangrijk om beter met het buitenland te kunnen concurreren".

De regering Balkenende en de Nederlandse werkgevers vinden dat ontslag in Nederland veel te duur is en dus willen ze nu, in een tweede fase, het ontslagrecht versoepelen. Op de 'participatietop' van 27 juni 2006 over de bevordering van de arbeidsparticipatie deden ze een nieuwe poging om de vakbonden mee te krijgen in een akkoord om het ontslagrecht te 'moderniseren'. De ondernemers beloofden, in ruil voor de versoepeling van het ontslagrecht, 200.000 lang-

durig werklozen een contract van één jaar te geven. De overheid moest wel de helft van het loon subsidiëren en het ziekterisico overnemen. De Nederlandse vakbonden vinden dit geen fatsoenlijke ruil: "De voordeur van bedrijven hangt vol aanplakbiljetten met: 'Wij zoeken personeel'. Dan hoeft de achterdeur echt niet open", zegt Agnes Jongerius, voorzitter van de grootste vakcentrale FNV. Ondertussen heeft de Nederlandse regering zelf een voorstel gelanceerd om sneller en goedkoper te ontslaan. Als het aan het kabinet ligt wordt de opzegtermijn ingekort tot vier weken en mag de werkgever alle gemaakte scholingskosten van de ontslagvergoeding aftrekken. "Waarom dan ook niet alle kopjes koffie aftrekken die de werknemer op het werk heeft gedronken?", antwoordt Jongerius gevat. Nederlands grootste vakcentrale FNV heeft een campagne gelanceerd onder het motto 'Flitsontslag? Exit!'. Wordt vervolgd. Met andere aspecten van flexicurity zijn de Nederlandse vakbonden

"'Ondernemend gedrag' en 'ondernemerschap' van werknemers heeft volgens de raad te maken met hun bereidheid om te investeren in het ontwikkelen en in stand houden van hun kennis, competenties en vaardigheden, en om in dit opzicht risico's te nemen; dit komt ook tot uiting in de notie 'goed werknemerschap'. (...)

"Goed werknemerschap impliceert dat werknemers in hun opstelling en gedrag rekening houden met de belangen van de organisatie en de organisatiedoelen, vanuit de overtuiging dat dit voordeel heeft voor allen. Kortweg houdt dit in dat werknemers zich professioneel gedragen: actieve houding, ambitie, door willen groeien, zorg dragen voor eigen employability, integriteit, technisch vaardig, klantgericht, afspraken nakomen, breed meedenken en kennis overdragen aan collega's".

Bron: Gründemann, R., A. Goudswaard en G. van Sloten, *Goed werkgeverschap*, Hoofddorp, TNO-Arbeid, 2005.

"Ook moet de participatiepijler erin resulteren dat mensen bereid zijn tot investeringen in de ontwikkeling en instandhouding van hun kennis, competenties en vaardigheden en tot een flexibele opstelling".

Sociaal-Economische Raad (Nederland), *Advies Welvaartsgroei voor en door iedereen*, Den Haag, 20 oktober 2006, p.27 en 50.



wel akkoord gegaan. In een gezamenlijk advies over welvaartsgroei van de Sociaal-Economische Raad (onze Nationale Arbeidsraad) gaan de vakbonden mee in de omzetting van een verzorgingsstaat naar een 'activerende participatiemaatschappij' en roepen ze op tot 'goed werknemerschap'. Werknemers moeten zelf alle verantwoordelijkheid nemen om aan de eisen van de arbeidsmarkt te voldoen. Dat is, naar onze smaak, toch wel een stap te ver.

### 2.3. De Deense 'gouden driehoek'

Meer nog dan Nederland wordt Denemarken als lichtend voorbeeld naar voor geschoven. Waar Nederland wordt geciteerd voor de veelheid aan deeltijdse jobs, wordt Denemarken gepromoot omwille van het grote verloop op de arbeidsmarkt, het feit dat er geen minimumloon is, het soepele ontslagrecht, de werkloosheidsuitkeringen die beperkt zijn in de tijd en de opleiding die in grote mate door de overheid wordt gefinancierd. Die kenmerken worden eruit gelicht omdat ze passen in het flexicurityplaatje dat de Commissie wil lanceren. Elementen uit het Deense model die veel minder worden belicht zijn: de hoge belastingen, de intensieve coaching van werkzoekenden, hoge werkloosheidsuitkeringen (75% à 80% van het loon), goede CAO's en dubbel zoveel jobs in de zorgsector, als bij ons. Het Deense flexicuritysysteem is historisch gegroeid, in nauwe consensus tussen de overheid en de sociale partners. Het is een geïntegreerd model met drie kenmerken die, in een broos evenwicht, op elkaar inhaken: een flexibele arbeidsmarkt, een intensief activeringsbeleid en een hoge mate van sociale bescherming. De Denen zelf spreken over 'de gouden driehoek' en waarschuwen ervoor dat je er niet zomaar een element kunt uithalen dat je interessant vindt,

zonder dat het kaartenhuis in elkaar stort.

In het eerder genoemde debat bij het ACV in Brussel, stelde Armindo Da Silva van de Europese Commissie, dat jonge werknemers zelf vragende partij zijn voor een mobiele arbeidsmarkt, waar ze vaak van job kunnen wisselen. Dat geldt misschien voor een kleine groep van goed geschoolde werknemers. Goed om weten is dat 30% van de Deense werknemers minstens eenmaal per jaar van job wisselt en dat elk jaar één op vijf Deense werknemers werkloos wordt. Dan is het toch zeer de vraag hoeveel van hen daar zelf voor hebben gekozen. Wel is het zo dat een groot deel van hen niet lang werkloos blijft. In Denemarken is er geen wettelijke ontslagregeling. Er zijn CAO's die afspraken hebben vastgelegd, en anders moet er individueel onderhandeld worden. Veel jongerenbanen zijn, naar onze normen, proefperiodes of productiviteitstests. Voldoe je niet, dan kan de werkgever je zonder hoge kosten de deur wijzen en een nieuwe kandidaat binnenhalen, die net door een activeringsprogramma, op kosten van de gemeenschap, is klaargestoomd. Een grote groep jongeren zit zo jarenlang in een systeem van sollicitaties, opleidingen, testperiodes en voortdurende concurrentie met elkaar. Wat gebeurt er als je niet volhoudt en afhaakt? De werkloosheidscijfers in Denemarken zijn serieus gedaald, maar alle werklozen die in activeringsprogramma's zitten worden uit de statistieken gehaald. En steeds meer onderzoekers wijzen op een groeiende verdoken werkloosheid en een verschuiving vanuit werkloosheid naar bijstand, invaliditeit of zwartwerk.

De Deense sociologen, Andersen en Mailand zien op termijn ook gevaren voor de positie van de vakbonden en voor het

Deense sociale overlegmodel. Ze merken een tendens op van decentralisering van het sociale overleg. De voorbije jaren wordt er steeds meer op ondernemingsniveau onderhandeld over flexibele arbeidstijden, over loon, over loopbaanonderbreking. Ze wijzen op het risico dat er een onevenwicht komt in wat nationaal en lokaal wordt onderhandeld. Decentralisering kan leiden tot verdere individualisering van de onderhandelingen, waardoor het Deense model dreigt uitgehold te raken.

## 2.4. Sociale afbraak in Duitsland

Europa raadt alle lidstaten aan inspiratie te putten uit de zogenaamde 'goede praktijken' in de buurlanden. Bij wijze van voorbeeld bekijken we hieronder welke politiek de voorbije jaren in Duitsland is gevoerd.

In de periode 2003-2005 komen in Duitsland vier 'Hartz-wetten' tot stand, genoemd naar de toenmalige human resources manager van Volkswagen. In de regeringscommissie voor de hervorming van het tewerkstellings- en activeringsbeleid was hij de grote inspirator.

Hartz I verruimt heel sterk het begrip passende arbeid. Een werkloze mag geen werkaanbieding weigeren indien de verplaatsingstijd minder dan 2.30 uur per dag bedraagt, ook indien het loon in de nieuwe job minder bedraagt dan de werkloosheidsuitkering. Een werkzoekende zonder familiebanden kan, na vier maand werkloosheid, verplicht worden een baan te aanvaarden in een totaal andere regio van Duitsland. En de uitkeringen voor samenwonende werkzoekenden worden drastisch verminderd. Hartz I voorziet ook de oprichting van *Personal-Service-Agenturen*, privé uitzendkantoren, naast de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling. Op die manier krijgt de privé sector de best bemiddelbare werklozen toegeschoven. Die

interimbedrijven hebben een resultaatsgebonden contract; hun winst neemt toe naarmate ze meer werkzoekenden kunnen 'plaatsen'. Controle op de kwaliteit van die tewerkstelling is er nauwelijks.

Hartz II lanceert enkele vormen van gesubsidieerde arbeid. De *Ich-AG* en de *Familien-AG* (de Ik-NV en de Familie-NV) geeft drie jaar steun voor werklozen die zich als zelfstandige vestigen. En er is vrijstelling van sociale zekerheidsbijdrage voor 'kleine jobs' met een loon van maximum 400 euro per maand. Duitsland telt ruim 4,5 miljoen dergelijke jobs.

Hartz III decentraliseert de openbare arbeidsbemiddeling en intensifieert de begeleiding van werkzoekenden. In jobcenters worden *Fallmanagers* (dossierbeheerders) aangesteld die met elke werkzoekende een individueel inschakelingcontract afsluiten. Tegelijk worden de voorwaarden om werkloosheidsuitkering te kunnen trekken strenger.

Harz IV ligt bij ons wellicht nog het sterkst in het geheugen omdat er massaal protest tegen is geweest. Die wet schaft het vroegere systeem van *Arbeitslosenhilfe* af. Daardoor komen de Duitse werkzoekenden vanaf het tweede jaar werkloosheid in de bijstand terecht, ons leefloonsysteem. Eens je daarin zit mag je geen enkele werkaanbieding weigeren, behalve wanneer die in strijd zou zijn met de goede zeden. Die verlaagde werkloosheidsuitkering oefent niet enkel druk uit op de werklozen. De bedrijven gebruiken het ook als chantage om loonsvermindering af te dwingen in ruil voor behoud van tewerkstelling. De voorbije drie jaar stellen we in Duitsland een reële loondaling vast. En, die negatieve evolutie stopt niet aan onze landsgrens. Jaarlijks brengt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven verslag uit over de ontwikkeling van de loonkosten in België, Duitsland, Frankrijk en Nederland. Die vergelijking vormt de basis

voor de fameuze ‘indicatieve loonnorm’. Immers, volgens de loonnormwet van 1996 mogen de lonen in België niet sneller stijgen dan in de drie buurlanden. Met andere woorden, als het in Duitsland druppelt, regent het in België. De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vermeldt in haar rapport van 2006 een aantal elementen die de loonkost in Duitsland naar beneden drukken. De toename van het aantal mini-jobs, meer en meer onbetaalde overuren, minder werknemers die onder een sectorale CAO vallen, lagere instroomlonen voor langdurig werklozen en, als *top of the bill*, een kleine 300.000 ‘1€-jobs’. Dat zijn taken van algemeen nut in de non-profitsector, uitgevoerd door werklozen die 1€ per uur boven op hun uitkering ontvangen. Veelal vervangen ze de vroegere reguliere

tewerkstelling. Het Duitse voorbeeld toont in alle scherpste hoe afbraak van sociale rechten wordt ingekleed in een verhaal van ‘meer banen voor iedereen’.

In Frankrijk zien we een gelijkaardig arbeidsmarktbeleid als in Duitsland, met de invoering van het verplicht ‘individueel actieplan’ voor werklozen en de activering van het *revenu minimum d’insertion* (leefloon). Het *contrat première embauche*-plan van Villepin voorzag onder meer in een proefperiode van twee jaar voor jongeren. Dit is er niet doorgekomen, dankzij zwaar protest van jongerenorganisaties en vakbonden. De Flexibiliteit en Zekerheid-wet in Nederland, de Hartz-wetten in Duitsland, het Generatiepact in België, het zijn varianten op hetzelfde thema.



### 3. Actieve welvaartstaat wil sociale uitkeringen 'activeren'

**Na de inleveringspolitiek van de jaren tachtig wordt het model van de actieve welvaartstaat voorgesteld als een 'sociale correctie' daarop. Sociale uitkeringen mogen blijven bestaan, maar ze moeten worden geactiveerd.**

De tekening is niet compleet wanneer we het flexicurityverhaal pas laten aanvangen in het jaar 2000 met de top van Lissabon. In de jaren tachtig wordt in verschillende Europese landen een aanval op de verzorgingsstaat gelanceerd. Sanering van de overheidsschuld en strijd tegen de groeiende werkloosheid worden als argumenten gebruikt voor een politiek van inleveringen. Uit patronale en liberale hoek komt de kreet dat de sociale uitgaven van de staat te hoog zijn en dat de werknemers overbeschermd worden. Dat discours wordt omgezet in beleidsmaatregelen die de lonen bevriezen, en besparen op collectieve diensten en sociale uitkeringen. In ons land zijn het de opeenvolgende regeringen onder leiding van Wilfried Martens die dat beleid uitvoeren. Het is het tijdperk van

de devaluatie van de Belgische frank, de volmachtbesluiten, de loonstop, de drie indexsprongen, de verlaging de werkloosheidsuitkeringen en de nepstatuten. Ook de sociale zekerheid krijgt het zwaar te verduren; de staatstoelage krimpt en de bedrijven betalen, dankzij opeenvolgende Maribeloperaties steeds minder sociale zekerheidsbijdragen. Resultaat van die politiek: een herverdeling van de nationale rijkdom ten nadele van het inkomen uit arbeid en ten voordele van het inkomen uit vermogen.

Het is tegen die achtergrond van massale en structurele werkloosheid dat in de jaren negentig de actieve welvaartstaat tot leven komt. Het wordt voorgesteld als een sociale correctie op de liberale inleveringspolitiek. De verzorgingsstaat mag blijven bestaan; hij moet enkel gemoderniseerd of geactiveerd worden. Aan de wieg van de actieve welvaartstaat staan president Clinton in de VS en premier Blair in Groot-Brittannië. Daar wordt het 'New Deal' genoemd. De *deal* of overeenkomst bestaat erin dat werk-

"Gezien de ondubbelzinnige diagnose van de toestand van de arbeidsmarkt is het centraal stellen van meer werk noodzakelijk. In eerste instantie impliceert dit dat de mensen op een actieve manier worden toegeleid naar werk. Zij die geen werk hebben, moeten beter naar werk toegeleid worden. Tevens is het van belang om de mensen die aan het werk zijn, ook aan het werk te houden. Hierbij wensen we in de eerste plaats bij te dragen om de vervroegde uitrede uit de arbeidsmarkt te vertragen. Het bevorderen van een wedertewerkstelling na een herstructurering is hier een voorbeeld van".

Frank Vandenbroucke, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, *Beleidsnota 2004-2009*, p.25.

lozen enkel nog een uitkering krijgen op voorwaarde dat ze bereid zijn om het even welke job te aanvaarden. Gevolg: de werkloosheid daalt, de armoede niet. Tony Blair schrijft er een manifest over, samen met de Duitse bondskanselier, Gerhard Schröder. En via de academische activiteiten van Frank Vandenbroucke in Groot-Brittannië waait het model ook naar ons land over en komt het terecht in de paarsgroene regeringsverklaring van de regering Verhofstadt van 1999. Centrale idee is het activeren van werklozen en uitkeringstrekkers; in de leeftijdscategorie van 15 tot 65 jaar moeten zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn of actief op zoek naar werk. In 2002 wordt het bestaansminimum omgevormd

tot leefloon en in 2004 wordt de controle op de beschikbaarheid van werklozen opgevoerd. Wie aanspraak maakt op een leefloon of werkloosheidsvergoeding moet bewijzen dat hij of zij actief werk zoekt of een opleiding volgt. De druk op de werklozen wordt opgevoerd. Het risico is een toename van minderwaardige jobs aan de 'rand' van de arbeidsmarkt, met een besmettingsgevaar voor de betere loon- en arbeidsvoorwaarden. Ook het Generatiepact ligt in het verlengde van de actieve welvaartstaat. We moeten langer werken, we moeten met meer op de arbeidsmarkt, want als er te weinig reserve is aan arbeidskrachten ontstaat er een opwaartse druk op de lonen, en dat verontrust de werkgevers en de regering.



# II. FLEXICURITY

## Een valse belofte

In het tweede hoofdstuk gaan we dieper in op de belangrijkste elementen van het flexicuritymodel zoals dat in het Groenboek van de Europese Commissie wordt ontwikkeld. De grondstelling luidt dat het huidige arbeidsrecht in de lidstaten een blok aan het been is voor ondernemingen en regeringen. Het beschermende karakter van het arbeidsrecht is een zware handicap in de wedloop naar de meest competitieve economie. Daarom moet het dringend gemoderniseerd worden. Dat wil zeggen dat alle vormen van flexibiliteit die in de praktijk bestaan wettelijk moet worden. En het wil ook zeggen dat er drastisch moet worden gesnoeid in de opzegtermijnen en –vergoedingen. Als dat gebeurt zouden de kwetsbare werknemers veel meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Een wel erg vreemde redenering, tenzij je hamburgerjobs voor iedereen een goede zaak vindt.

Dat plan heeft ook gevolgen voor het sociaal overleg. Nationale akkoorden zijn, net als het arbeidsrecht, onvoldoende soepel en dus vraagt de Commissie zich af of er niet beter op ondernemingsvlak wordt onderhandeld of zelfs individueel tussen werkgever en werknemer.

Wat heeft de flexicurity voor de werknemers in petto? Een baan voor het leven zit er niet meer in; dat is iets van de vorige generatie. Daarom geeft het Groenboek een andere inhoud aan het begrip 'werkzekerheid'. Het betekent niet meer dat werknemers hun job behouden, maar wel dat ze snel een nieuwe job zouden moeten vinden, telkens ze hun job verliezen. Ze moeten dan wel bereid zijn zich soepel aan te passen aan nieuwe werksituaties. Wie zo'n flexibele arbeidsmarkt helemaal zien zitten, dat zijn de werkgevers van de uitzendsector. Zij ruiken meer winst.







# 1. Groenboek wil arbeidsrecht 'moderniseren'

**De beschermende rol van het arbeidsrecht is niet meer van deze tijd. Het arbeidsrecht moet ondergeschikt gemaakt worden aan de economische belangen. Dat is het uitgangspunt van het Groenboek van de Europese Commissie.**

Een Groenboek is een document dat de Europese Commissie de wereld in stuurt met de bedoeling een discussie op gang te brengen over een bepaald onderwerp. Er wordt een open raadpleging aan gekoppeld; iedereen, zowel individuele burgers als organisaties krijgen vier maanden de tijd om hun bemerkingen door te sturen. Dat kan, op het eerste gezicht, democratisch lijken. Maar is het dat wel? De praktijk leert ons dat die procedure vooral veel ruimte biedt aan lobbywerk van kapitaalkrachtige groepen. De Commissie start met de open raadpleging op 22 november 2006, maar schrijft in haar Groenboek dat in juni 2007 een mededeling van de Commissie over flexizekerheid zal verschijnen "waarin de argumenten voor een op flexizekerheid gebaseerde aanpak zullen worden uiteengezet". Veel tegenspraak wordt kennelijk niet verwacht. Patronale lobbygroepen waren al zeer bedrijvig nog vooraleer de tekst officieel het daglicht had gezien. En de gestructureerde arbei-

dersbeweging is slechts één van de vele mogelijke stemmen in het debat, terwijl het gaat over grondige wijzigingen van het arbeidsrecht. Bij uitstek een materie voor de sociale partners, zou je denken. Maar, sociaal overleg op Europees niveau is een mager beestje. Alleen al daarom is gezond wantrouwen op z'n plaats.

En dan de inhoud. Flexicurity is het sleutelbegrip in dit Groenboek. Het belooft een compromis tussen flexibiliteit voor de bedrijven en zogezegd werkzekerheid voor de werknemers. Let wel, werkzekerheid betekent voor de Europese Commissie helemaal niet hetzelfde als wat wij eronder verstaan. Instabiliteit en voortdurende veranderingen zijn eigen aan de markteconomie, zegt de Commissie, en dus kunnen werknemers niet langer hopen op een baan voor het leven, maar ze moeten wel de zekerheid krijgen dat ze vlot een andere baan zullen vinden, wanneer ze worden ontslagen. Veelvuldig wisselen van job, met tussenin periodes van werkloosheid heet dus voortaan werkzekerheid!

"Het arbeidsrecht had oorspronkelijk tot doel een tegenwicht te bieden tegen de economische en sociale ongelijkheid die

"Het reactievermogen van de Europese arbeidsmarkt moet verbeteren om de economische activiteit en de productiviteit te kunnen opvoeren".

"Al te beschermende arbeidsvoorwaarden kunnen werkgevers ervan weerhouden om tijdens een opleving van de economie mensen in dienst te nemen".

Europese Commissie, Groenboek. *De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21<sup>ste</sup> eeuw*, november 2006, p.3 en p.6.



inherent waren aan de arbeidsrelatie”, zo schrijft de Commissie, in de verleden tijd. De beschermende rol van het arbeidsrecht, resultaat van meer dan honderd jaar sociale strijd en overleg, is dus niet meer van deze tijd. Het arbeidsrecht heeft inderdaad altijd als opdracht de meest kwetsbare partij in de arbeidsrelatie, met name de werknemer, te beschermen tegen allerlei vormen van uitbuiting door de partij die het kapitaal in handen heeft. De sociale en economische ongelijkheid in de arbeidsrelatie wordt zo deels gecorrigeerd. Dat systeem wil de Commissie nu op z’n kop zetten. Het arbeidsrecht moet ondergeschikt gemaakt worden aan de competitiviteit

van de bedrijven. Werknemersrechten mogen de winstopbouw niet hinderen. Dat economische belangen voorrang hebben op sociale is niet nieuw binnen de EU. De Bolkesteinrichtlijn was daar een perfecte illustratie van. Sociale deregulering, afbraak van verworven sociale rechten, daar draait het dus om. Alleen is het een beetje gênant om dat zo cru te stellen, en dus wordt het elegant verpakt in een verhaal van duurzame groei en meer banen. De Commissie zwaait met de belofte van volledige en kwalitatieve tewerkstelling. Om die te realiseren is er een flexibele arbeidsmarkt nodig en een gemoderniseerd – lees: gekortwiekt – arbeidsrecht



## 2. 'Moderniseren' wil zeggen: wildgroei legaliseren

**Het Groenboek wil het ontslagrecht versoepelen en wil allerlei vormen van flexibiliteit die her en der in de praktijk zijn gegroeid zo snel mogelijk wettelijk maken. Of anders gezegd, de flexibiliteit is er al, nu nog de bescherming afpakken. Dat is de droom van elke werkgever, flexibiliteit krijgen, zonder er met de vakbond over te moeten onderhandelen.**

De modernisering van het arbeidsrecht moet zich, volgens de Commissie, op twee terreinen realiseren. Enerzijds moet het ontslagrecht versoepeld worden. De redenering is dat werkgevers die makkelijk kunnen ontslaan sneller zullen aanwerven. Op die manier komt er een flexibele arbeidsmarkt tot stand en wordt de zekerheid om je job te behouden vervangen door zogenaamde 'loopbaanzekerheid'. Werknemers die hun baan verliezen zouden de zekerheid krijgen dat ze snel elders aan de slag kunnen, als ze zich soepel en niet veeleisend opstellen, tenminste. Anderzijds moet de wetgeving zich aanpassen aan de wildgroei van flexibiliteit in de praktijk.

De redenering gaat als volgt: een competitieve economie heeft een hoge dosis flexibiliteit nodig en wanneer het arbeidsrecht dat bemoeilijkt ontstaat er een parallelle arbeidsmarkt. De flexibiliteit die aan de voordeur wordt tegengehouden zoekt een weg via de achterpoortjes. Daarom is het, volgens het Groenboek, beter om te erkennen dat de economie al die vormen van flexibele contracten, flexibele

werkregimes en flexibele beloning nodig heeft om winst te genereren. De oplossing is dan dat die wildgroei wordt gelegaliseerd door de wet aan te passen aan de realiteit. Alle werknemers en vakbondsafgevaardigden die hebben gestreden om flexibiliteit binnen de perken te houden worden daardoor mooi voor schut gezet. De Commissie laat uitschijnen dat er in Europa nauwelijks enige onderhandelde flexibiliteit zou bestaan. Niets is minder waar. In vele landen zijn er wetten en CAO's die tijdelijke arbeid, uitzendarbeid, opeenvolgende contracten van bepaalde duur, ploegenarbeid, en andere vormen van flexibele arbeidsregimes regelen. Ze werden onderhandeld met de vakbonden in ruil voor werkzekerheid, arbeidsduurvermindering, flexibiliteit op vraag van de werknemers of een beter loon. Als de Commissie adviseert om de wetten zonder meer aan te passen aan de flexibiliteitswensen van de patroons haalt ze die materie weg van de onderhandelingstafel in sectoren en bedrijven, zet ze de vakbonden buiten spel en verzwakt ze de krachtsverhouding van de werknemers. En dat allemaal onder de vlag van het sociale Europa, van duurzame groei en werkgelegenheid.



### 3. Collectief overleg uitrangeren

**Bedrijfsakkoorden zouden voorrang moeten krijgen op de wet, als het van de Europese Commissie afhangt. Haar stelling luidt: het sociaal overleg decentraliseren en individualiseren zal akkoorden opleveren die beantwoorden aan de belangen van de economie. Wat met de belangen van de werknemers, vragen wij ons af.**

De Europese Commissie stelt dat ze enkel het individueel arbeidsrecht wil moderniseren en dat ze het collectief arbeidsrecht ongemoeid laat. Een aandachtige lezing leert dat dit niet klopt. Het Groenboek wil eigenlijk de bestaande hiërarchie van de rechtsbronnen op z'n kop zetten. De huidige logica plaatst de wetten bovenaan, omdat ze de regels beschrijven die op iedereen van toepassing zijn, en dan in afdalende lijn sectorale CAO's, bedrijfsakkoorden en individuele arbeidscontracten. Dit is niet te verzoenen met de dynamische arbeidsmarkt die de ondernemingen nodig hebben. De logica van het arbeidsrecht moet parallel lopen met de economische logica, en dus vertrekken van de noden van de bedrijven. CAO's moeten vorm geven aan de specifieke noden van ondernemingen of bedrijfstakken en de wet moet zich daar dan aan aanpassen. Denken we maar aan het 'plus minus

conto', de superflexibiliteit op het ritme van de productiecycli die de automobielsector bij ons eiste (zie verder onder punt IV.3, het uitzicht van de industriële sector). Wetten zouden in die tekening nog enkel minimale basisrechten moeten vastleggen en in de sectoren zouden nog enkel raamakkoorden worden onderhandeld, die op ondernemingsvlak verder kunnen worden ingevuld. En in de bedrijven moet er ruimte zijn voor cafetariaplannen en keuzemenu's, voor resultaatgebonden en geïndividualiseerde loonformules. Vrijheid, blijheid dus. Uit het bovenstaande mag blijken dat het een regelrechte aanval is op de verworvenheden van het collectief overleg en de sociale strijd, en dat het de collectieve belangenverdediging *tout court* een veel kleinere rol wil toebedelen. Het gevolg daarvan spreekt voor zich. Hoe zal de vakbond in de toekomst nog de brede werknemersgroep kunnen mobiliseren voor gemeenschappelijke eisen, als iedereen in andere statuten werkt en op verschillende manieren wordt verlood? Een individuele werknemer die niet akkoord gaat met de voorwaarden die de werkgever oplegt, is onmiddellijk inwisselbaar door een 'meer bereidwillige' kandidaat. Ook de werknemers die nu een sterke positie hebben op de arbeidsmarkt zullen daar op termijn de negatieve gevolgen van ondervinden.

"Collectieve arbeidsovereenkomsten hebben niet meer uitsluitend een ondersteunende rol ter aanvulling op reeds in het recht vastgelegde arbeidsvoorwaarden. Zij zijn een belangrijk hulpmiddel bij de aanpassing van rechtsbeginselen aan bepaalde economische situaties en aan de bijzondere omstandigheden van specifieke bedrijfstakken".

Europese Commissie, Groenboek. De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21<sup>ste</sup> eeuw, november 2006, p. 6.



## 4. Minder ontslagbescherming, goed voor kwetsbare werknemers?

**Tewerkstellingskansen voor kwetsbare werknemers scheppen door de rechten van vaste werknemers af te breken, dat is wat Europa wil.**

De modernisering van het arbeidsrecht, die hierboven werd toegelicht, zou meer banen moeten scheppen. De Europese Commissie bouwt daar rond een zeer bevreemdende redenering op. Wanneer ze de sociale realiteit in Europa bekijkt constateert ze, als het ware met spijt in het hart, een duale arbeidsmarkt met *insiders* en *outsiders*. De *insiders* hebben contracten van onbepaalde duur, gunstige loonen arbeidsvoorwaarden en een goede sociale zekerheid, omkaderd en beschermd door CAO's en wetten. De *outsiders*

daarentegen hoppen van de ene tijdelijke en/of flexibele baan naar de andere, zijn tussenin geregeld werkloos en dreigen in de informele economie terecht te komen. Het Groenboek illustreert die vaststelling met cijfers. Zo is de groep van werknemers die geen standaardcontract heeft in de EU al opgelopen tot 40%. Deeltijdwerk is de afgelopen 15 jaar gestegen van 13% tot 18% van de totale werkgelegenheid. En ook het aantal tijdelijke banen zit in de lift. De Commissie geeft zelfs toe dat die onzekere werksituatie negatieve gevolgen heeft voor het maken van persoonlijke keuzes zoals het stichten van een gezin. Op het eerste gezicht, een analyse die je ook in een vakbondblad zou kunnen lezen. Want uiteraard zijn de

“Vandaag functioneert de arbeidsmarkt op een zeer duale wijze: aan de ene kant heb je de *happy few* of *insiders* die een baan hebben en er alles aan doen om deze te behouden; aan de andere kant staan de *outsiders* die geen toegang hebben tot werk. We ontdekken de limieten van een systeem met een (te) hoge bescherming van de werkgelegenheid, die gepaard gaat met hoge lonen en ontslagvergoedingen. Een model gebaseerd op flexicurity zou een oplossing van dit probleem van dualisering kunnen bieden. Omdat het bij flexicurity gemakkelijker zou zijn om de arbeidsmarkt te verlaten, maar ook om weer in te treden. Of om in te treden, maar vervolgens ook weer even niet te werken. Flexibiliteit in de twee richtingen, door meer een beroep te doen op andere types van contracten dan contracten van onbepaalde duur. Ik denk dan bijvoorbeeld aan uitzendarbeid of een zelfstandigencontract. Bij flexicurity wordt de zekerheid om een baan te behouden vervangen door de zekerheid om een baan te vinden. Een dergelijk beleid gaat gepaard met hogere werkloosheidsuitkeringen, die een grotere inkomenszekerheid garanderen, maar beperkt zijn in de tijd”.

Pieter Timmermans, toenmalig VBO-topman, in *Forward*, mei 2006

Het Groenboek voor modernisering van het arbeidsrecht dat in november 2006 het daglicht ziet schrijft haast letterlijk hetzelfde; wie kopieert wie?

vakbonden bezorgd over de vele kleine en flexibele jobs die steeds meer werknemers in een kwetsbare positie brengen.

Bizar wordt het pas wanneer de Europese Commissie haar remedie voor die gespleten arbeidsmarkt presenteert. De *outsiders* die staan te drummen voor een plaats op de arbeidsmarkt geraken er niet binnen omdat de *insiders* te veel bescherming genieten. Vakbonden en een rigide arbeidswetgeving spannen als het ware samen om de jobs van de vaste werknemers te vrijwaren, onder meer via ontslagbescherming of hoge ontslagvergoedingen. Daardoor is er te weinig mobiliteit op de arbeidsmarkt en komen de meest kwetsbare werknemers niet aan de bak. De oplossing voor de kloof tussen vaste en flexibele werknemers ligt, volgens het Groenboek, voor de hand: versoepel de ontslagregelingen, maak dus meer *insiders* *outsider* en er zullen nieuwe banen gecreëerd worden! In plaats van goede jobs voor iedereen, pleit het Groenboek dus onomwonden voor slechte jobs voor iedereen! Immers, een te sterk beschermend arbeidsrecht vernietigt arbeidsplaatsen, volgens de Europese Commissie.

Zogezegde bezorgdheid voor de *outsiders*, de kwetsbare werknemersgroep, verbergt plannen om de aanval in te zetten tegen gunstige loon- en arbeidsvoorwaarden. Als de vos de passie preekt, zullen wij meer dan ooit op onze sociale verworvenheden passen. Temeer omdat ook in ons land hetzelfde discours alsmäär luider klinkt. 'Een baan voor het leven', loonbarema's gebaseerd op leeftijd of anciënniteit,

ontslagbescherming, het zijn allemaal verouderde gebruiken volgens de profeten van de flexicurity. Ook bij ons pleiten ze voor "modernisering van de arbeidsmarktorganisatie van statische baan zekerheid naar een dynamische werk zekerheid, waarin niet het afschermen van de baan maar het beschermen van de mens centraal staat". Aan het woord zijn Marc De Vos en Joep Konings, twee academici, leden van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, die in opdracht van Guy Verhofstadt een boek hebben geschreven over het toekomstige arbeidsmarktbeleid in België. Verhofstadt schrijft in het voorwoord dat hij hoopt dat het werk de noodzakelijke inspiratie kan bieden aan de nieuwe regeringsploeg, de verantwoordelijken inzake arbeidsmarktbeleid en alle mensen op het terrein. Onder punt II.1 hebben we al toegelicht wat bedoeld wordt met die 'dynamische werk zekerheid': niet de zekerheid je werk te behouden, maar de belofte dat je snel ander werk zult vinden als je ontslagen wordt. Dat heet dan 'het beschermen van de mens en niet van de job'. En dat moeten wij geloven! Het is trouwens zeer de vraag of al dat jobhoppen zelfs vanuit louter economisch oogpunt wel zo gunstig is voor de bedrijven.

De roep voor soepele ontslagregelingen klinkt ongetwijfeld ook als muziek in de oren van al wie in België de aanval wil inzetten tegen de opzeggingstermijnen en dito vergoedingen van de bedienden. Pleidooien voor een geharmoniseerd statuut voor arbeiders en bedienden vertrekken niet altijd van edele bedoelingen. Dat is ons voldoende bekend.

"Strikte ontslagregels zijn synoniem met baan zekerheid en ondermijnen de werk zekerheid die zo belangrijk is in tijden van economische dynamiek en een high velocity (hoge snelheid) arbeidsmarkt. Zij zijn één van de oorzaken van een duale arbeidsmarkt die *insiders* tegen *outsiders* uitspeelt".

Marc De Vos en Joep Konings, *Van baan zekerheid naar werk zekerheid op de Belgische arbeidsmarkt*, 2007, p.34.



## 5. Werkgevers uitzendsector blij met flexicurity

**Een flexibele arbeidsmarkt, dat zien de werkgevers van de uitzendsector wel zitten. Ze zien hun activiteiten uitbreiden en horen de kassa rinkelen.**

Applaus voor het flexicurityproject klinkt er op de werkgeversbanken van de uitzendsector. De sector gaat een schitterende toekomst tegemoet, want ze ziet zichzelf als motor en draaischijf van het hele gebeuren. In ons land is uitzendarbeid dagelijks goed voor een kleine honderdduizend voltijdse jobs, dubbel zoveel als tien jaar geleden. Bedrijven gebruiken uitzendarbeid steeds meer als selectiekanal voor aanwervingen. Activering van werklozen, outplacement, interimarbeid, dienstencheques, studentenjobs, opleiding, aanwerving en selectie, ... voor al die activiteiten op een flexibele arbeidsmarkt bieden uitzendkantoren met graagte hun diensten aan. Federgon, de

Belgische patroonsorganisatie van de uitzendsector gaat zelfs nog een stap verder; in haar memorandum aan de nieuwe regering stelt ze dat de overheid geen taken mag opnemen die door de privé worden aangeboden. De liberalisering van de dienstensector, die Bolkestein er met zijn dienstenrichtlijn niet volledig heeft doorgekregen, wil Federgon in België alsnog realiseren. Ook Eurociett, de Europese werkgeversfederatie van de uitzendsector, vraagt in haar commentaar op het Groenboek een herziening van de dienstenrichtlijn, zodat 'bestaande beperkingen en onverantwoorde obstakels' uit de weg kunnen worden geruimd. Het gaat dan onder meer over de toelatingsvoorwaarden en de erkenning van uitzendkantoren. Eurociett dringt ook aan op wijzigingen van het arbeidsrecht in de lidstaten; beroep doen op interimarbeid zou niet langer mogen worden

"Het concept "flexicurity" krijgt eindelijk de plaats die het verdient. Het staat helemaal bovenaan de lijst van de dossiers die op dit ogenblik op het hoogste Europese niveau worden besproken.

Flexicurity betekent: waarborgen dat een werknemer over de nodige troeven beschikt om mobiel te zijn op de arbeidsmarkt. Dit begrip past in een economische context waar steeds minder over werkzekerheid wordt gesproken en steeds meer over de zekerheid om (opnieuw) werk te vinden.

Flexicurity impliceert goed gestructureerde en professionele arbeidsmarktinstrumenten, zoals de leden van Federgon, die de overgang van de ene baan naar de andere, van studies naar werk, van werkloosheid naar tewerkstelling, van inactiviteit naar werk kunnen vergemakkelijken en versnellen".

Uit het Jaarverslag 2006 van Federgon, de werkgeversfederatie van de uitzendkantoren. In dit jaarverslag kondigt Federgon aan dat ze zich voortaan zal positioneren als Federatie van Human Resources-Dienstverleners.



beperkt. Het memorandum van Federgon aan de Belgische regering laat zien waar het concreet over gaat: toelaten van uitzendarbeid in openbare diensten, in de verhuissector, ter vervanging van bruggepensioneerden, uitbreiding van de dienstencheques en van outplacement, ... En als klap op de vuurpijl stelt Federgon dat toelating van de syndicale delegatie voor uitzendarbeid niet langer hoeft. Merkwaardig is hoe Eurociett dezelfde woordenschat hanteert als de Europese Commissie. Als de beperkende wetgeving wordt opengebroken zullen de uitzendkantoren met enthousiasme

kunnen functioneren als schakel om de *outsiders* binnen te loodsen in de wereld van de 'geïntegreerde' arbeid. Jongeren moeten eerst een aantal jaren interimarbeid doen vooraleer ze kunnen dromen van een contract van onbepaalde duur. En alle werknemers en werkzoekenden moeten gedurende heel hun loopbaan inzetbaar en flexibel zijn. De uitzendkantoren kunnen die inschakelingsrol enkel spelen op voorwaarde dat de hervorming van het arbeidsrecht en de arbeidsmarkt tegemoet komen aan de noden van de ondernemingen, aldus de Europese patroons van de uitzendsector.



## 6. 'Nieuwe werknemer' danst soepel op het ritme van de economie

**Een flexicuritysamenleving wil werknemers die flexibel en inzetbaar zijn om zich snel te kunnen aanpassen aan de noden van de economie. Dat mensbeeld geldt niet enkel binnen de bedrijfsmuren. Het dreigt het geheel van de samenleving te besmetten.**

Het Groenboek stelt het begrip werknemer in vraag. Moeten we niet af van de huidige begrenzingen tussen werken in overheidsdienst of in de privé-sector, tussen werknemer en zelfstandige, tussen arbeider en bediende, tussen verschillende

soorten contracten? Een vraag die een grondig debat waard is, zo lijkt ons. Alleen is grote waakzaamheid geboden, gezien de afbraakpolitiek die we hierboven hebben toegelicht. Denk aan de stelling dat de bescherming van de vaste werknemers zou moeten worden afgebroken om meer tewerkstellingskansen te bieden aan de kwetsbare werknemers. Inzet van het debat is niet enkel de juridische definitie van 'werknemer'. De vraagstelling heeft impliciet ook een cultureel aspect; wat voor iemand moet die nieuwe werknemer zijn?

"Regeringen moeten een leidende rol spelen in het veranderen van de samenleving door te wedden op kansen voor innovatie en ondernemerschap voor het brede publiek. Ze moeten zichzelf vernieuwend en ondernemend opstellen, zoals de regering van het Verenigd Koninkrijk heeft gedaan. Die culturele verandering is even belangrijk als het openen van markten en het wegwerken van regels en reguleringen die zichtbaar de vooruitgang blokkeren".

Europese Ronde Tafel van Industriëlen, *Job creation and competitiveness through innovation*, Brussel, 1998, p. 7.

"Vandaag moeten ondernemingen flexibel talent kunnen inzetten. In dit verhaal speelt de werknemer die zijn eigen competenties ontwikkelt een sleutelrol. (...) De hoge mate van arbeidsbescherming – zoals de lange opzegtermijn voor een bediende – maken dat werkgevers elke aanwerving zorgvuldig wikken en wegen. Het gevolg is een verstarde toestand".

"Het verloningsmodel zelf is ook op een oude leest geschoeid. Het beloont trouw en anciënniteit, eerder dan prestaties en competentieontwikkeling. Wat er dan weer voor zorgt dat een werknemer vastgekleuisterd raakt aan zijn job en aldus alle arbeidsmobiliteit de kop indrukt. (...) De manier waarop het loon bepaald wordt, moet de werknemer prikkelen om zijn of haar competenties te ontwikkelen. Dit bevordert de employability wat ook tot meer kansen en succes leidt op de arbeidsmarkt".

Het Vlaams Economisch Verbond, in zijn memorandum aan de federale regering, Vokastudie 06, juni 2007, p. 20 en 22.



De Vlaamse werkgevers zijn duidelijk: ondernemingen moeten flexibel talent kunnen inzetten en de werknemers moeten er zoveel mogelijk zelf voor zorgen dat ze inzetbaar zijn.

Beschikbaar, inzetbaar, flexibel, mobiel, leergierig, gemotiveerd, dynamisch, innoverend, ondernemend, individueel verantwoordelijk... het zijn adjectieven waar de flexicurityliteratuur bol van staat. De profeten van de flexicurity beloven loopbaanzekerheid, geen jobzekerheid, aan werknemers die bereid zijn levenslang te leren, die mobiel willen zijn binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt, die niet bij de pakken blijven zitten wanneer ze ontslagen worden, die zich vlot kunnen aanpassen aan de noden van de economie. De sociaal-economische context blijft buiten beeld; de volle verantwoordelijkheid wordt bij de individuele werknemer gelegd. Alsof iedereen evenveel kansen heeft. Dat beeld van de ideale werknemer die soepel en beweeglijk meedanst op het ritme van de economie gedijt niet enkel binnen de muren van de bedrijven. Het komt ook onze huizen binnengeslopen, via de combinatie arbeid en privé en via de eisen die aan het onderwijs worden gesteld.

Het onderwijs moet aanpassingsvermogen en ondernemerschap al bij zeer jonge kinderen aanmoedigen. Het moet nauw samenwerken met de bedrijfswereld en moet kant en klaar studenten afleveren die voldoen aan de kwalificaties die de bedrijven vragen. Dat zijn niet enkel inhoudelijke kennis en technische vaardigheden. Ze moeten vooral de goede ingesteldheid hebben; ondernemend zijn, zich snel kunnen inwerken in een nieuw project, snel nieuwe vaardigheden onder de knie krijgen, vlot contact leggen met nieuwe collega's en klanten en dat alles zonder probleem achter kunnen laten voor weer een ander project. Kansarmoede en jongeren met problemen passen niet in dit plaatje. Het wetenschappelijk onderzoek aan de universiteiten moet ten dienste staan van de competitieve economie. Dat horen we niet enkel uit de mond van bedrijfsleiders, maar dat lezen we in de vernieuwde Lissabonstrategie en in regeringsverklaringen en dat weerspiegelt zich in het gevoerde beleid. Algemeen vormend onderwijs dat kritische, sociaal geëngageerde jongeren aflevert is duidelijk passé. Het flexicuritymodel stelt niet enkel eisen op het vlak van arbeidsattitudes, het dreigt op een sluipende manier ook een stelsel van normen en waarden aan het geheel van de samenleving op te leggen.

“De Raad heeft erkend dat het de moeite loont ondernemerschap te bevorderen omdat vaardigheden en attitudes op het gebied van ondernemerschap voordelen voor de maatschappij opleveren, zelfs buiten de toepassing ervan op bedrijfsactiviteiten. Om ondernemerschap te waarderen, moet de maatschappij succesvolle ondernemers naar waarde schatten en aanprijzen en mislukking tolereren. Een positieve houding tegenover ondernemerschap is bijzonder belangrijk bij degenen van wie de ondernemers van nu en van morgen afhangen, zoals scholen, universiteiten, investeerders, lokale gemeenschappen, regio's, bedrijfsorganisaties, bedrijfsadviseurs en de media. Een van de manieren om een dergelijke positieve houding aan te moedigen, bestaat erin rolmodellen te presenteren met behulp van succesverhalen”.

Europese Commissie, *Groenboek Ondernemerschap in Europa*, Publicaties DG Ondernemingen, Brussel, 2003, p. 25.

Commissievoorzitter Barroso ontkent wel dat er sprake is van amerikanisering van het Europese arbeidsmarktbeleid, maar toch is het leerrijk om eens een kijkje te nemen in de Angelsaksische arbeidswereld. Gezaghebbend socioloog, Richard Sennett, heeft in de Verenigde Staten en Groot-Brittannië onderzocht hoe het karakter van de 'nieuwe economie' ingrijpt in het dagelijks leven van werknemers en hun gezinnen. Aan de hand van talrijke diepte-interviews gaat hij na hoe werknemers uit de middenklasse hun arbeidssituatie beleven. Zijn gesprekspartners werken hoofdzakelijk in grotere ondernemingen in de diensteneconomie, de financiële sector, de hightech industrie en de media. Dat noemt hij de geavanceerde economie of de nieuwe economie. Het is maar een klein segment van de economie, zegt Sennett, maar met een brede culturele invloed. Zijn analyse gaat als volgt. Het zijn machtige aandeelhouders die in die sectoren de dans uitmaken. Ze hebben 'ongeduldig kapitaal' en zijn uit op snel geldgewin. Soliditeit en stabiliteit worden niet langer als iets positiefs gezien. Technologische vernieuwingen, fusies, overnames, overname, delokalisatie, herstructureringen, nieuwe projecten en een nieuw management, dat doet de beurskoersen stijgen. En de werknemers die moeten maar zien dat ze vlot in de bocht meegaan met al die wijzigingen, of beter nog, dat ze proactief zijn en de veranderingen voor zijn. Het belonen van vakmanschap, ervaring en anciënniteit is er niet meer bij. De

ideale nieuwe werknemers zijn onafhankelijk, ze hebben geen verleden en geen vaste sociale relaties die hen binden. Ze hebben enkel potentialiteit en toekomst. In zijn boek *De cultuur van het nieuwe kapitalisme* toont Sennett op overtuigende wijze aan hoe een onstabiele werkomgeving grote invloed heeft op de identiteit en het welbevinden van werknemers. De interviews leren hem dat zelfs de *winners*, technisch hoog geschoolde jongeren die er aanvankelijk zelf voor kiezen om interim-arbeid te doen, of softwareprogrammeurs in Silicon Valley, na enkele jaren vaak zwaar gefrustreerd geraken. Ze voelen zich stuurlaars, in de steek gelaten en weinig gewaardeerd. Van loyaliteit en motivatie is nauwelijks nog sprake. Ze weten niet wie ze kunnen vertrouwen en hebben het gevoel nergens bij te horen. Immers, vluchtige jobs genereren vluchtige relaties.

Sennetts conclusie luidt dat slechts een bepaald soort persoonlijkheid floreert in de gefragmenteerde, flexibele arbeidsmarkt. Het 'nieuwe kapitalisme' beloont mensen met een vechtersmentaliteit, die op zichzelf zijn gericht en vooral denken aan de korte termijn. Maar, daar blijft het volgens hem niet bij. De cultuur van de nieuwe economie is in groeiende mate toonaangevend en oefent een intense druk uit op het geheel van de samenleving. Scholen, overheidsdiensten, gezondheidsinstellingen, bejaardenopvang, ... dreigen allemaal geïnfecteerd te raken door de waarden van de nieuwe economie.

"Vlaanderen moet ondernemender worden. Daar zet het actieplan ondernemend onderwijs op in. Al van in het kleuteronderwijs moet zin voor initiatief aandacht krijgen. Meer informatie, een betere sensibilisering en een dialoog en partnerschappen met de Vlaamse ondernemerswereld zijn onderdelen van de nieuwe aanpak".

VESOC (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité), *De competentieagenda: Vlaamse regering en sociale partners slaan handen in elkaar voor totaalpak talentontwikkeling*, Persbericht 14 mei 2007, p. 1.

Alles wat ruikt naar verzorgingsstaat of afhankelijkheid hoort niet meer thuis in een moderne, dynamische samenleving. Pech voor wie problemen heeft of minder kansen heeft gehad. Responsabilisering en zelfredzaamheid is de boodschap. Als je werkloos bent is het omdat je de verkeerde studierichting hebt gekozen of omdat je onvoldoende inzetbaar bent. Vrijheid betekent zelf je lot in handen nemen, onder meer door je privé te verzekeren tegen ziekte en voor je oude dag. Zo geven de waarden van de nieuwe economie en commercialisering van de non-profit

en privatisering van de sociale zekerheid elkaar de hand.

De analyse van Sennett slaat op de Verenigde Staten en Groot-Brittannië. De vraag is of wat hij beschrijft stopt aan de grenzen van de Angelsaksische wereld. Als wij een ander soort samenleving voor ogen hebben, waar menselijke ontplooiing en solidariteit voorop staan, dan mogen we ons niet in de hoek laten drummen door de cultuur van ieder-voor-zich. Dan moeten we een andere visie ontwikkelen en in de praktijk brengen.



# III. VAKBONDSVISIE

Het derde hoofdstuk vertelt hoe LBC-NVK heeft gereageerd na het verschijnen van het Groenboek. Het geeft het standpunt weer dat door de Belgische vakbonden via het EVV aan de Europese Commissie werd bezorgd en ook de visie van UNI-Europa, waar onze centrale actief aan heeft meegewerkt.

Het is een uitnodiging om het debat te voeren, zowel vanuit de eigenheid van elke sector, als vanuit een interprofessionele benadering.



In 2004 is het tussentijds rapport over de Lissabonstrategie, onder leiding van Wim Kok, niet gelukkig met de tussentijdse resultaten. Eén van de oorzaken is dat de regeringen de Lissabonagenda niet verkocht krijgen. “Er moet veel meer nadruk worden gelegd op het betrekken van de Europese sociale partners bij dit proces en op het overtuigen van de Europese burgers van het belang van verandering. Er moet meer aandacht worden geschonken aan het vergroten van het begrip waarom Lissabon relevant is voor elk lid van elk huishouden in Europa”. Het stoort de Europese regeringsleiders dat de bevolking sceptisch staat tegenover het Europese project. Het werknemersprotest in de verschillende landen is een doorn in hun oog. Solidariteit, als dragende kracht van de samenleving, is voor hen een storende factor. En de vakbonden, die het verzet organiseren tegen sociale afbraak en tegen de ieder-voor-zich-cultuur, zijn remmende en conservatieve krachten die de economische dynamiek dwarsbomen. Dat is een compliment voor alle vakbondsafgevaardigden die op de werkvloer en in hun sector hun collega's hebben geïnformeerd en gemobiliseerd. Dat zullen we blijven doen, zolang het nodig is.

We zullen niet toelaten dat ons streefdoel, met name werkzekerheid voor zoveel mogelijk werknemers, wordt uitgesteld. ‘Kleine jobs’ mogen niet de norm worden.

We zullen ons schrap zetten tegen deregulering en sociale afbraak, tegen een politiek die werknemers tegen elkaar opzet. We bedanken voor een samenleving waar alles tot koopwaar wordt herleid. We willen mobiliseren voor een positief project, waar sociale rechtvaardigheid het hoogste doel is, en niet de rijkdom van enkelen. Niet het recht van de sterkste is voor ons de motor van de samenleving, maar wel de kracht van de solidariteit. De Europese eenmaking moet kansen scheppen voor een harmonisering van werknemersrechten in opwaartse richting. De kwetsbare groepen aan de rand van de arbeidsmarkt moeten zich kunnen optrekken aan de verworvenheden van de werknemers met gunstige arbeidsvoorwaarden, en niet omgekeerd, zoals de Europese Commissie het wil. We zijn uiteraard niet tegen levenslang leren en coaching van werkzoekenden, maar dat moet wel gepaard gaan met een echt tewerkstellingsbeleid dat resulteert in kwalitatief en volwaardig werk.

Onmiddellijk na het verschijnen van het Groenboek over de modernisering van het arbeidsrecht heeft LBC-NVK de tekst bestudeerd en overleg gepleegd met de andere bedienbonden en met het ACV. Dat heeft geleid tot een standpunt van de Belgische vakbonden dat is overgemaakt aan het Europees Vakverbond (EVV). Centraal daarin is het pleidooi voor een opwaartse harmonisatie van loon- en arbeidsvoorwaarden.

“Uit de discussies rondom de Dienstenrichtlijn (Bolkestein) en het GATS-dossier hebben we geleerd dat we ons tijdig moeten informeren over de gevaren van een Europese en mondiale liberale politiek. Hierbij moeten we een offensieve houding aannemen. De acties, o.m. rond de Havenrichtlijn, hebben aangetoond dat vakbonden een sterke invloed op de politieke besluitvorming kunnen ontwikkelen. Het toont aan dat we niet machteloos moeten toezien en dat we de politici onder druk kunnen zetten”.

Krachtlijnen Congres LBC-VNK 2006, Solidariteit globaliseren, in het congresverslagboek, p. 41.

## SAMENVATTING VAN HET ANTWOORD VAN DE BELGISCHE VAKBONDEN OP HET GROENBOEK, BEZORGD AAN HET EVV

1. De Europese Commissie (E.C.) wil geen open debat over de modernisering van het arbeidsrecht. Haar doelstelling is flexicurity promoten als 'sociaal model' voor de 21<sup>ste</sup> eeuw. Het EVV accepteert dat carcan niet. Het arbeidsrecht is veel breder en is onlosmakelijk verbonden met het sociale zekerheidsrecht en met het sociaal overleg.
2. Het EVV protesteert tegen de wijze waarop de E.C. de raadpleging organiseert; het grote publiek en de sociale partners op hetzelfde niveau, terwijl het gaat over materie van sociaal beleid (art. 138 van het Europees Verdrag).
3. De basisstelling van de E.C. is dat het huidige arbeidsrecht in tegenspraak is met de objectieven van Lissabon. Uit het rapport Kok van 2003 onthoudt de E.C. vooral dat de ontslagregelingen moeten worden "versoepeld". Daardoor wordt het debat erg versmald. Bovendien buigt het Groenboek zich enkel over het individueel arbeidsrecht. Dat is fout; enkel een combinatie van individueel en collectief arbeidsrecht kan zorgen voor evenwicht en integratie in de evoluerende arbeidsmarkt. En de E.C. stuurt alles terug naar de lidstaten, wat een sociaal aanvaardbare harmonisatie onmogelijk maakt. Het EVV kan intern werken aan de positieve aspecten van het Groenboek. Maar we moeten erg op onze hoede zijn voor wat de E.C. doet met de bijdragen van de sociale partners.
4. De E.C. reduceert het arbeidsrecht tot een economische variabele in dienst van de winst. Het EVV moet tegen die visie ingaan. In een geglobaliseerde economie neemt de kwetsbaarheid van de werknemers toe. Daarom moet het beschermende en emancipatorische karakter van het arbeidsrecht versterkt worden in plaats van afgebroken. Het arbeidsrecht afstemmen op nieuwe uitdagingen kan, zonder dat het beschermende karakter moet worden opgeheven. Daarvoor is een goed sociaal overleg nodig. In België is al heel wat flexibiliteit mogelijk, geregeld bij Wet en CAO's, zowel in contracten als in arbeidstijden: opeenvolgende contracten van bepaalde duur, CAO 42, economische werkloosheid, ... De E.C. moet dus niet zeggen dat alles veel te rigide is.
5. Het Groenboek wijst op de noodzaak van een Europese definitie van 'werknemer'. Laat ons dat aangrijpen om een sociale convergentie in gang te zetten, naar analogie van het proces om tot één munt te komen. We kunnen vertrekken van minimale sociale normen en een stappenplan uitwerken voor een opwaartse harmonisatie inzake lonen, arbeidstijd, uitzendarbeid, schijnzelfstandigheid, ...
6. Het EVV moet het debat durven aangaan over het 'verzekeren' van transitie in de loopbaan, rekening houdend met de volgende aspecten: vorming, kwaliteit van arbeid en leven, combinatie arbeid en gezin, gelijke kansen, ...
7. De kwestie van arbeid in ondergeschikt verband en zelfstandige arbeid of de meervoudige arbeidsrelaties vraagt een grondige, multidisciplinaire benadering. Het idee van verantwoordelijkheid van de opdrachtgever tegenover de onderaannemers verdient verdere uitwerking.
8. Tot slot, op het vlak van handhaving en controle pleiten de Belgische vakbonden al lang voor een actieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de lidstaten.

Ook binnen de internationale dienstbond, UNI-Europa, heeft LBC-NVK een actieve inbreng gedaan. **Het standpunt dat door UNI-Europa aan de Commissie is overgemaakt sluit nauw aan bij de bedenkingen die we vanuit onze centrale hadden ingebracht.**

Dat bewijst dat het nuttig is om actief te participeren in de internationale vakbondsstructuren. Immers, tegen een gecoördineerde strategie vanuit patronale hoek, is enkel een gecoördineerde aanpak van vakbondszijde het goede antwoord.

Deregulering produceert onzekerheid en geen tewerkstelling, zo vinden de Europese bediendebonden. Ze eisen een opwaartse harmonisering van arbeidsrechten en sociale bescherming voor alle werknemers in Europa. Ook het recht op levenslang leren hoort daarbij, evenals het recht op collectieve belangenverdediging. Alle werknemers, ook die met atypische contracten hebben recht op een volwaardige job en inkomenszekerheid. Binnen de EU moet het principe gehanteerd worden van gelijke rechten voor gelijk werk.

#### SAMENVATTING VAN HET STANDPUNT VAN DE BEDIENDEBONDEN VAN UNI-EUROPA OVER HET GROENBOEK

##### 1. Bedenkingen bij de term flexicurity

- De notie zekerheid wordt door de Europese Commissie (E.C.) gekoppeld aan inzetbaarheid. Voor UNI-Europa is werkzekerheid veel meer dan inzetbaarheid. Het betekent ook een stevige ontslagbescherming en recht op levenslang leren.
- Wijzigingen aan het arbeidsrecht is een materie van de sociale partners.
- Er moet prioritair werk worden gemaakt van Europese arbeidsnormen om gelijkheid te bevorderen en discriminatie tussen de werknemers van de lidstaten te vermijden.
- De E.C. moet een rol spelen om het arbeidsrecht in Europa te verbeteren en meer bescherming te bieden, vooral aan de atypische werknemers. Ook op het vlak van collectieve werknemersrechten moet nog heel wat verbeterd worden.
- Grotere flexibiliteit zal mogelijk worden door de werkzekerheid te versterken, niet door ze te verminderen.
- De E.C. moet op korte termijn werk maken van de richtlijn over tijdelijke arbeid en van een ruimere definitie van 'werknemer', met alle rechten en sociale bescherming daaraan verbonden.

##### 2. De roep naar meer flexibiliteit wordt ingegeven door de wil om de arbeidskost te verlagen en de productiviteit te verhogen; dat is een kortetermijndenken. Het leidt tot een versplinterende arbeidsmarkt, een onrustwekkende evolutie.

- Flexibiliteit is er meer dan genoeg in de lidstaten. Hoog tijd voor meer zekerheid! Immers, verdere deregulering zal nog meer werknemers in precariteit brengen.
- Onderhandelde oplossingen kunnen win-win resultaten opleveren, zo bijvoorbeeld in Zweden: gelijke behandeling van tijdelijke werknemers.
- Flexibiliteit is enkel bespreekbaar wanneer het omkaderd is door een betrouwbaar systeem van inkomenszekerheid en sociale bescherming.



3. Rechten van werknemers zijn cruciaal voor sociale rechtvaardigheid én voor economische efficiëntie. De productiviteit per gewerkt uur ligt in Europa zeer hoog. Dat is dankzij en niet ondanks een goede sociale wetgeving en CAO's. In tegenstelling tot wat de E.C. beweert is het geen rem op competitiviteit. Spanje heeft heel veel contracten van bepaalde duur en een lagere productiviteit.
4. Er is nood aan meer zekerheid voor uitzendkrachten en werknemers in meervoudige arbeidsrelaties: gelijke rechten als hun collega's bij de 'gebruikende' firma, ondermeer vormingsrecht, pensioenrechten en recht op vakbondsvertegenwoordiging.
5. Deregulering produceert onzekerheid en geen tewerkstelling. In Slovakije werd de ontslagvergoeding in 2003 ingeperkt. Het aantal schijnzelfstandigen in de distributiesector nam er serieus toe; nu al 1 op 5! De verwijzing naar het Deense model is misleidend. Er wordt gesteld dat het in Denemarken goedkoop is om aan te werven en te ontslaan, maar dat is één element van een onderhandeld sociaal systeem dat uit de context wordt gerukt. Als de je regels van de Deense arbeidswetgeving optelt met de aanvullende sector-CAO's dan hebben vele Deense werknemers een behoorlijke ontslagbescherming.
6. Een wettelijk recht op vorming en opleiding moet worden geconcretiseerd in sectorale CAO's. Er moet een kader tot stand komen om de mobiliteit van werknemers van werk naar opleiding of van één type contract naar een ander sociaal te ondersteunen.
7. De groeiende grijze zone van schijnzelfstandigen en freelance werkers heeft nood aan meer rechtszekerheid, sociale bescherming en vakbondsrechten. UNI-Europa vraagt de invoering van een wettelijk vermoeden van dekking door de arbeidswetten voor iedereen die in opdracht werkt.
8. Een sokkel van grondrechten voor alle werknemers houdt het gevaar in dat voor veel werknemers die minimumrechten in de praktijk maximumrechten zullen zijn. UNI is tegen de creatie van een derde statuut tussen dat van werknemer en zelfstandige; dat zal een neerwaartse spiraal op gang brengen.
9. De E.C. spreekt over de behoefte aan arbeidstijdflexibiliteit van de bedrijven en de werknemers, maar de tekst gaat enkel over de flexibiliteitsbehoeften van de bedrijven.
10. Binnen de EU moeten we vertrekken van het principe gelijke behandeling voor gelijk werk. Daarvoor is een brede minimumdefinitie van 'werknemer' nodig, die in de lidstaten kan worden uitgebreid. In de transnationale context van mobiliteit van werknemers moet zwaarder geïnvesteerd worden in arbeidsinspectie en controle.
11. Een nauwere samenwerking tussen de lidstaten is nodig, een dienst voor Europese arbeidsinspectie moet worden opgericht en de sancties voor inbreuken op het arbeidsrecht moeten worden verzwaaard.
12. Zwartwerk en mensenhandel moeten worden bestreden. Migrantten zonder papieren moeten zoveel mogelijk werknemersrechten krijgen.

Doordat de Europese Commissie voor de raadpleging over het Groenboek slechts enkele maanden had voorzien moesten we snel zijn om in de eerste fase onze stem te laten horen. Nadeel was dat we de discussie slechts met een beperkte groep militanten hebben kunnen voeren. Daarom willen we zeker niet stil zitten tijdens het vervolg van het verhaal. De Commissie heeft ondertussen haar houding officieel bekendgemaakt in een communicatie van 27 juni 2007. De inhoud van het Groenboek wordt er nog eens in herkauwd; snel en efficiënt inspelen op nieuwe productiebehoeften staat nog steeds bovenaan het verlanglijstje. Maar, er gaat wel meer aandacht naar de sociale dialoog. Heeft

de Commissie dan toch geluisterd naar de kritische vakbondsstem? Oordeel zelf. Het is voor de Commissie van cruciaal belang dat alle betrokken partijen bereid zijn de verandering te aanvaarden en er de verantwoordelijkheid voor te nemen. Sociale dialoog vanuit een eigen vakbondsvisie of het spel meespelen?

We willen dat zoveel mogelijk militanten van LBC-NVK op de hoogte zijn van de Europese flexicurity-agenda en mee discussiëren over de te volgen strategie. En we willen vooral dat het geen abstracte academische discussie wordt. Daarom zullen de verschillende sectoren moeten zorgen voor hun eigen benadering en inkleuring.

# IV. UITZICHTEN IN DE SECTOREN



# 1. Jong en flexibel in de dienstensector



De dienstensector – goed voor ruim een half miljoen bedienden – verzamelt een aantal relatief jonge beroepstakken. Met de opkomst en groei van deze sector hebben ook de flexibele loon- en arbeidsvoorwaarden zich steeds breder geïnstalleerd. Lang voor vakbonden voet in huis kregen, had een vaak extreme flexibiliteit de sector in haar greep. De klanten zijn veelal bedrijven, die hun normen steeds verder opschroeven. Permanente beschikbaarheid, 24 uur op 24, wordt nog weinig in vraag gesteld. In de strijd om die klant nemen onregelmatige uurroosters, wachtdiensten, avond-, nacht- en weekendwerk overhand toe. De normale dag- en weekgrenzen van de arbeidsduur vervagen. En nog steeds pleiten de werkgevers voor minder regels en meer flexibiliteit.

## Flexibiliteit in de praktijk

De vraag is of dat nog menselijk mogelijk is. Want de praktijk tart vaak al alle verbeelding...

### Contactcenters

Bijna elke werknemer start met een uitzendcontract. In SNT bijvoorbeeld werden in 2004 meer uren gepresteerd door uitzendkrachten dan door vast personeel. In de sector wordt het uurrooster nauwelijks vooraf meegedeeld en tot op het laatste ogenblik gewijzigd. Om een overschot aan personeel op rustige momenten te vermijden, worden onderbroken uurroosters opgesteld. Ook avond-, nacht- en weekendwerk zijn geen uitzondering. De klant dicteert.

### Uitzendkantoren

Bij de uitzendconsulenten is de scheiding tussen privé en werk helemaal verdwenen. In ruil voor een bedrijfs-gsm zijn ze permanent beschikbaar voor de opdrachtgever. Dit leidt niet alleen tot onhoudbare stress, maar impliceert ook talloze verborgen overuren van thuis uit.

### Media

Bij Sanoma-magazines (Humo, Dag Allemaal, ...) wordt de verplichte middagpauze onder druk van de deadline vaak niet opgenomen, maar toch steeds afgetrokken van de arbeidstijd. En in televisieland heerst de ingebakken gewoonte om te "draaien" tot het gedaan is. Dagen van 15 tot 20 uur zijn helemaal niet uitzonderlijk. 'Expeditie Robinson' gaat zelfs dag en nacht door. En een marathononderhandeling in de Wetstraat wordt niet afgebroken omwille van het uurrooster van de betrokken journalisten en cameralui.

### Reisbureaus

Het personeel wordt heel flexibel ingezet om de drukke pieken en rustige dalen in het seizoen op te vangen. Dit leidt, in combinatie met de lage lonen en een hoge werkdruk, tot een permanent personeelstekort... en dus een nog hogere werkdruk.

### Logistiek & transport

Bij de gronddiensten van Zaventem krijgen nieuwe werknemers vier op-eenvolgende contracten van zes maand voorgeschoteld. Veel contracten zijn half-

tijds, al dan niet aangevuld met supplementen van 25 of 30 tot 50 procent. Die 'annexen' zijn op hun beurt tijdelijk en worden verlengd naargelang de grillen van de markt of de werkgever. Het resultaat van deze 'jojocontracten' is dat het personeel eerst minstens 2 jaar moet wachten op een zeker en vast contract, om daarna al even onzeker te zijn over een 'groot' of 'klein' contract. Het maakt de werknemers tot speelbal van de werkgever.

### **Farmaceutische groothandel**

Zondagwerk is onvermijdelijk bij leveranciers aan apothekers. Medicatie kan immers dringend zijn. Maar ook voor niet-dringende producten worden leveranciers steeds vaker op zondag de baan op gestuurd. Daarnaast is ook steeds vaker sprake van onderbroken urenroosters zoals 9-12/16-20 of oproepen thuis bij onverwachte piekmomenten.

### **Autoverkoop**

Bij Toyota Europe waren werkweken van 60 uur de regel, tot de vakbonden er voet in huis kregen en tijdsregistratie en compensatiedagen afdwongen. Bij invoerder Scania worden de overuren tijdens de winterpiek dan weer gecompenseerd in de zomermaanden.

### **ICT**

In een aantal bedrijven kunnen sommige IT'ers hun werkschema grotendeels zelf inplannen. Dat geeft hen heel wat vrijheid. Maar wanneer een project moet af zijn, is thuis- en nachtwerk dan ook geen uitzondering. Jonge IT-werknemers beschouwen die arbeidsorganisatie als normaal, omdat ze nooit iets anders hebben gekend. Maar de werkdruk neemt steeds toe en de vakbondsafgevaardigden krijgen meer steun wanneer ze de wilde flexibiliteit willen aanpakken. Akkoorden in grote ondernemingen werken aanstekelijk...

### **Actieplan**

Begin 2007 bediscussieerden 200 militanten de veelkoppige flexibiliteit in de praktijk van de sector. Daar bleek dat iedere militant met heel veel inzet en energie probeert de arbeidstijden en contracten zoveel mogelijk op maat te krijgen van de collega's. Maar daarvoor zijn de macht en invloed vaak te beperkt. Een gezamenlijke aanpak dringt zich op. Om de kwaliteit van het werk te verbeteren, hamerden de dienstenmilitanten op leefbaar werk in plaats van wilde flexibiliteit en op een betere combinatie van werk en privéleven. Concreet zal de komende jaren doorgewerkt worden aan vijf thema's: wachtdiensten, telewerk, glijdende arbeidstijden, verplaatsingstijd als arbeidstijd, overuren en tijdsregistratie.

### **Wachtdienst of stand by**

Deze algemene begrippen worden in alle ondernemingen anders ingekleurd. Soms moeten de werknemers aanwezig zijn op kantoor, in andere gevallen kunnen ze thuis blijven. Soms gaat het enkel om telefonische interventies, maar even goed kan men de baan op moeten. Soms zijn wachtdiensten gekoppeld aan specifieke functies, andere worden veralgemeend naar het hele personeel. Sommige wachtdiensten zijn beperkt in de tijd, andere gelden 24 uur op 24. Bij het ene bedrijf zijn interventies eerder de regel, elders eerder uitzonderlijk. Strikt wettelijk moet een wachtdienst, ongeacht waar die wordt uitgevoerd, beschouwd worden als arbeidstijd. Je bent immers ter beschikking van de werkgever, zelfs al word je niet opgeroepen. In de praktijk zijn er echter weinig schriftelijke regelingen, laat staan CAO-afspraken. Er is dus zelden sprake van beperkingen of vergoedingen – er is hooguit een minimale kostenvergoeding.

### **Overuren-tijdsregistratie**

Tijdregistratie is een sleutel om meer vat te krijgen op overuren. Maar de dienstensector is bijzonder divers. De concrete aanpak zal dus moeten verschillen naargelang de subsector, onderneming, functie, dienst, fase in je leven, verloning, ... Tijdregistratie kan leiden tot meer flexibiliteit op maat van de werknemer, zeker in combinatie met glijdende werktijden...

### **Maatwerk**

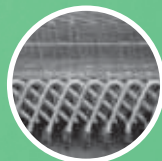
In de nieuwe sectoren van de economie ligt er nog heel wat vakbondswerk

te wachten rond kwaliteit van de arbeid. Flexibiliteit in arbeidstijd en contracten kan je niet uitschakelen. Maar overleg over het voorwaardenkader met de vakbonden is een must, zij het bij vele werkgevers nog niet verworven. Om een neerwaartse spiraal tussen concurrenten te vermijden, worden arbeidsvoorwaarden best ook sectoraal omkaderd.

Het tekort aan arbeidskrachten zal werkgevers de komende jaren dwingen om meer rekening te houden met de eisen van de werknemers. Ook in het kader van flexibiliteit zullen ze onvermijdelijk rekening moeten houden met de werknemer.



## 2. Evenwicht zoek in de distributie-bedrijven



In de distributiesector hebben werkgevers altijd om flexibiliteit geroepen – de laatste jaren steeds luider. De klant is koning en moet op zijn wenken bediend worden. Tot op zekere hoogte klopt die vraag naar flexibiliteit en hebben de vakbonden daar ook op ingespeeld.

Aan de discussies over flexibiliteit werd uiteraard steeds ook een verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel gekoppeld. Toen in de jaren '70 een eerste golf tot verruiming van de openingstijden de kop opstak, werd daar het sectorale loonbarema tegenover geplaatst én werden toeslagen voor late uren afgesproken in de sectoren die toen eisende partij waren. In de crisisjaren '80 kwamen de werkzekerheidsclausules in de CAO's. De huidige flexibiliteitsdiscussie is eigenlijk al sinds de jaren '90 aan de gang en vraagt van de werknemers een grote inzetbaarheid. Werknemers kunnen worden ingepland van maandagochtend 6 uur tot zaterdagavond 20 uur, gedurende 5 dagen op 6.

Ter compensatie van de fysieke belasting van de job (bij het vullen van de rekken komt veel hef- en tilwerk kijken) is de wekelijkse arbeidsduur gedaald tot 35 uur per week en werden de mogelijkheden inzake tijdskrediet en loopbaanvermindering optimaal uitgewerkt. En voor het loopbaaneinde werd een regeling uitgewerkt die toelaat om vanaf 50 jaar halftijds te gaan werken.

### In balans

De conclusie zou dus kunnen zijn dat het sociaal overleg in de distributiesector

de roep van werkgevers om bijkomende flexibiliteit heeft in balans kunnen brengen of houden met de hang van de werknemers naar stabiliteit en zekerheid.

Toch is, met name in het laatste decennium, deze normale verhouding verstoord geraakt.

De verzadiging van het winkellandschap, de toenemende concurrentie, de internationalisering en de branchevervaging hebben er voor gezorgd dat in het hedendaagse winkellandschap zowat iedereen concurrent is van iedereen. De haast historische opdeling tussen de zelfstandige kleinhandel en de grootdistributie gaat niet meer helemaal op. Onafhankelijke kleine zelfstandigen worden uit de markt geconcentreerd door grote franchiseketens. De grote distributiebedrijven beconcurreren via de franchise bovendien ook hun eigen geïntegreerde winkels. In beide gevallen innen de aandeelhouders de winsten, terwijl de werknemer het gelag dreigt te betalen.

De winkelbediende in de franchiseketen werkt aan totaal ondermaatse loon- en arbeidsvoorwaarden en verdient op jaarbasis zowat een kwart minder dan een gelijkwaardig personeelslid in een geïntegreerde winkel...

Dit fenomeen creëert een dubbele druk. Het zet de zelfstandige kleinhandel onder druk om ook daar het flexibiliteitspoor te trekken. En het drukt de loon- en arbeidsvoorwaarden in de grootdistributie naar beneden.

Gezien de sterkte van de vakbonden in de distributie, zetten werkgevers de af-



bouw en de loon- en arbeidsvoorwaarden alsnog niet in. Toch niet openlijk!

Wel zoekt iedere distributiereus binnen (en soms ook buiten) de wettelijke mogelijkheden zijn eigen oplossing. Sommigen door zich ongeremd te bedienen van de gratis flexibiliteit die hen wordt geboden door de wet op de deeltijdse arbeid. Anderen maken handig gebruik van de toegestane opeenvolging van tijdelijke contracten. Ze bedienen zich van het kostprijnsvoordeel van de tijdelijke tewerkstelling door telkens contracten voor bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten af te wisselen – vaak op het randje van de wettelijkheid.

### Liberaal macropolitiek

Een andere stoorzender in de sociale verhoudingen is de invloed van liberale macropolitieke modellen. De Europese Lissabonstrategie, maar ook het opbod tussen de verschillende lidstaten, leidde ertoe dat regeringen elkaar opjagen om de werkzaamheidsgraad te verhogen, de arbeidsmarkt flexibeler te maken en de loonkosten te beheersen.

Zo is er de wet op het concurrentievermogen en de daarmee ingestelde loonnorm die de distributielonen kunstmatig laag houdt. De broodnodige correctie daarop wordt geblokkeerd, de bijkomende flexibiliteit die de werkgevers afdwingen, wordt niet gecompenseerd in de lonen.

Ook de versoepeling van het studentenwerk leidt in de sector tot de afbouw

van reguliere tewerkstelling. En als klap op de vuurpijl maakt het Generatiepact het voor tal van werknemers in de toch fysiek belastende distributiesector, haast onmogelijk om nog met brugpensioen te gaan.

### Een verloren zaak?

Is kwalitatieve tewerkstelling in de distributie dan een verloren zaak? Integendeel! Een mooi voorbeeld is de discussie rond zondagswerk. In 2006-2007 haalde de LBC-NVK 60.000 handtekeningen op. Werknemers en consumenten riepen de uitbreiding van de zondagsopeningen een halt toe in de petitie 'Laat onze zondag met rust'. De uitbreiding kwam er, maar beperkt én op zijn minst omkaderd door sectoraal overleg over de verloning.

Maar ook in andere dossiers zal de LBC-NVK blijven opkomen voor meer zekerheid voor het personeel. Dat moet zich vertalen in contracten van onbepaalde duur, contracten ook met voldoende uren en aan een degelijk loon zodat mensen niet in de armoede verzeilen. De LBC-NVK blijft zich ook verzetten tegen de afbouw van reguliere tewerkstelling. Distributiewerknemers hebben recht op goede arbeidsvoorwaarden, voldoende scholingskansen en een degelijke eindeloopbaanregeling.

In dat kader is ook de strijd voor syndicale aanwezigheid in de kleinhandel meer dan een symboolgevecht...

### 3. Sociale verworvenheden bedreigd in financiële sector



De financiële sector is één van de meest geïnternationaliseerde sectoren in ons land en ontsnapt daardoor uiteraard niet aan het flexicurity-verhaal. De Belgische financiële sector loopt mee in de spits van het liberale denken. Een vluchtige blik op de patronale agenda's van de recente CAO-rondes illustreert perfect hoe werkgevers flexicurity willen invullen.

Werkgevers leggen de lat steeds hoger. Het lijkt soms dat CAO's eerder dienen om verworvenheden onderuit te halen dan om sociale vooruitgang en bescherming te organiseren.

In de verzekeringen staan de clausules van werkzekerheid reeds een paar jaar onder druk. De omzetting van de sancties bij overtreding van de werkzekerheid, naar outplacementformules moeten ontslag gemakkelijker maken. De vakbonden hebben daartoe een strikt voorwaardenkader onderhandeld, dat van nabij wordt opgevolgd en geëvalueerd. En ook de discussie over het indexeringsmechanisme valt een andere houvast aan.

#### Stress

De verscherpte concurrentie van de afgelopen 10 jaar in de bank- en verzekeringssector drijft de werknemers naar een steeds hogere productiviteit. Fusies en herstructureringen gaan meestal gepaard met een dalende tewerkstelling en problemen in de arbeidsorganisatie. Gevolgen voor de werknemers zijn hogere werkdruk, voortdurend veranderende werkomgeving, onzekerheid over de toekomst. Kortom,

allemaal factoren die stress veroorzaken. Op initiatief van de LBC-NVK werd dan ook een ruim opgezet stressonderzoek gevoerd in de banken en verzekeringen. De resultaten waren pijnlijk duidelijk: de werknemers in de financiële sector hebben meer stress dan werknemers in de anderen sectoren.

Gesterkt door het wetenschappelijk bewijsmateriaal ging de LBC-NVK in het overleg voluit voor een anti-stressbeleid. Dat is niet te vatten in één maatregel, maar wel in een reeks maatregelen: een uitgewerkt vervangingsbeleid, mobiliteitsplannen, nieuwe arbeidsorganisatievormen, betere afstemming werk en gezin, werkoverleg, meer vormingskansen, ... De debatten zijn nog verre van overal afgerond, maar leidden toch al tot een aantal oplossingen in de marge (vb. terugbetaling fitnessabonnementen, uurtje relaxatie,...). LBC-NVK blijft echter doorgaan tot er fundamentele oplossingen komen.

#### Prestatieverloning

In de banken is het verloningsbeleid het speerpunt van de patronale agenda. Dankbaar misbruik makend van de afschaffing van de leeftijdsbarema's, prediken ze hun vernieuwde geloof in de individuele prestatieverloning – en dan nog liefst zonder al te veel spelregels... Op de sociale agenda van de werkgevers staat flexibiliteit voorop. Er moet soepel ingespeeld worden op alle behoeften. Concreet gaat het over levenslange inzetbaarheid, sociale raamkassen die differentiatie toelaten per segment van financiële activiteiten, verloning

op basis van prestaties i.p.v. leeftijd. Zo staat het in de strategische agenda van de werkgeversfederatie zoals geformuleerd in hun jaarverslag 2006.

Voor sommige van die thema's vinden ze overigens een luisterend oor bij een behoorlijk deel van de jongere populatie. Meer 'eigen verantwoordelijkheid in de ontwikkeling en oriëntering van je loopbaan' klinkt immers goed. Maar de valkuilen moeten wel nog gedempt. Wat als de werkgever geen ontwikkelingskansen biedt? Wat als hij meent dat een profiel niet meer past in zijn bedrijf?

Is dit alles pure deregulering? Alleszins ontbreekt stevast de sociale bescherming of de noodzakelijke juridische omkadering

voor de werknemer. Daar ligt een belangrijke taak voor de vakbond. Maar dat veronderstelt dat particuliere discussies in een ruimer perspectief worden bekeken.

Daarom ijveren we voor collectieve afspraken met een stevige sectorale verankering. In de financiële sectoren vereist dit een zo stevig mogelijke verankering op sectoraal vlak. Opleiding en vorming moeten structureel ingebed worden. Verloningssystemen moeten compatibel zijn met sectorsystemen en in CAO's vastgelegd worden. De sector moet het forum zijn voor zoveel mogelijk thema's.

De uitdagingen voor de komende jaren zijn niet min. Hoog tijd dus om onze reflexen op flexicurity aan te scherpen.

## 4. Georganiseerde flexibiliteit onder druk in de industrie



De industrie wordt van bij zijn ontstaan gekenmerkt door arbeid die op een flexibele wijze wordt georganiseerd, volgens de noden van de productie. Werken in allerhande ploegenstelsels (2 ploegen, 3 ploegen, semi-continu, volcontinu, weekendploegen, ...) is reeds jaar en dag van toepassing. Ook onderaanneming en uitbesteding zijn niet nieuw. En tijdelijke werkloosheid in periodes van minder productie is een gebruikelijke vorm van flexibiliteit bij de arbeiders.

Toevallig is het dus niet dat de werknemers in België en zeker in de industrie tot de productiefste ter wereld behoren. Volgens een rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie hebben de Belgische werknemers de vierde hoogste arbeidsproductiviteit ter wereld. Als de productiviteit per uur wordt berekend staan de Belgische werknemers, volgens de OESO, zelfs op de derde plaats.

### Goede voorwaarden

Tegenover deze grote flexibiliteit en hoge productiviteit staan echter ook goede loon- en arbeidsvoorwaarden. Reden daarvoor is niet in het minst de vakbondswerking, die al op een lange traditie kan bogen in industriesectoren. Reeds in een vroeg stadium van de industriële ontwikkeling hebben de werknemers zich verenigd in vakbonden en degelijke loon- en arbeidsvoorwaarden afgedwongen. Sterke CAO's zorgen voor een duidelijk kader voor ploegwerk, arbeidsduur, arbeidsorganisatie, verlofregeling, extra vergoedingen, recht op vorming, wacht- en permanentie-

diensten, enz...

In de meeste ondernemingen zijn er daarnaast collectieve afspraken rond de beperking van het aantal tijdelijke werknemers en rond het uitbesteden van activiteiten aan andere bedrijven. In de welzijnswetgeving zijn heel wat goede beschermingsmaatregelen afgedwongen inzake veiligheid van werknemers die bij een onderaannemer werken.

### Neerwaartse druk

Die sociale verworvenheden komen onder steeds grotere druk. De voortdurende herstructureringen van de voorbije 20 à 25 jaar voerden de productiviteit en de werkdruk gestaag op. Meer produceren met minder mensen is de boodschap.

De werkgevers hebben ook de aanval ingezet op de loon- en arbeidsvoorwaarden. Er gaat geen gelegenheid voorbij of ze stellen dat de lonen in België te hoog zijn. Met hun boodschap willen ze zowel de vakbonden dwingen tot toegevingen als de politieke beslissingen beïnvloeden. Met de wet op het concurrentievermogen en het instellen van de loonnorm in 1996 haalden de werkgevers gedeeltelijk hun slag thuis.

Naast de aanval op de lonen is er een voortdurende druk op de arbeidsduur.

Het aantal vaste werknemers wordt bewust laag gehouden. De vraag naar langer werken en overuren presteren klinkt steeds luider.

Een zeer scherpe aanval op de arbeidsduur werd in 2006 ingezet in de automobieliindustrie. In mei 2006 werd

daar, in het kader van de Vlaamse Task Force voertuigenindustrie, een principie-akkoord gesloten dat de grenzen van de arbeidsduur voor de arbeiders fors verruimt tot 10 uur per dag en 48 uur per week. De referteperiode waarbinnen een werknemer de gemiddelde arbeidsduur moet presteren wordt van één op zes jaar gebracht. Deze superflexibiliteit kan ingevoerd worden in ondernemingen die onderhevig zijn aan zeer sterke internationale concurrentie, die werken met dalende of stijgende productiecycli die over meerdere jaren loopt.

De LBC-NVK militanten van de metaalsector hebben hier fel op gereageerd. Door tussenkomst van het ACV werd het oorspronkelijke wetsontwerp dat deze flexibiliteit mogelijk moest maken, een heel stuk bijgesteld.

Toch is waakzaamheid geboden. Nu deze flexibiliteit in een wet wordt gegoten, is het gevaar groot dat werkgevers deze regeling willen uitbreiden naar de bedienden en de kaderleden in de voertuigenindustrie, maar ook naar andere sectoren. De LBC-NVK past voor deze neerwaartse sociale spiraal, die momenteel door multinationals wordt georganiseerd, hierin vaak geholpen door het neoliberale beleid van Europese en nationale overheden.

## **Acties van LBC-NVK industrie**

### **Actie overuren**

Reeds in 1998 zetten LBC-NVK-militanten uit de industrie een campagne op tegen het toenemend aantal overuren. Het werkboek *Halt aan de overuren* zette de argumenten op een rijtje. Op de eerste plaats is de strijd tegen overuren belangrijk in de arbeidsherverdeling. Als iedereen die werkt, meer uren presteert zijn er nog minder kansen op tewerkstelling voor de werkzoekenden. Daarnaast zijn er de hoge werkbelasting en toenemende stress:

lange werkdagen, onvoorziene wekelijkse overuren brengen het evenwicht tussen arbeid en gezin in het gedrang. Tenslotte is de wetgeving inzake arbeidsduur belangrijk voor werknemers die individueel sterk onder druk worden gezet.

### **Een klare kijk op je arbeidstijd**

In 2004 besloten de militanten van de metaalsector de strijd tegen de overuren nieuw leven in te blazen en werd de campagne gelanceerd voor verplichte arbeidstijdregistratie. In veel ondernemingen wordt de arbeidstijd van bedienden en kaderleden niet gemeten. Na elke herstructurering stijgt de werklust. Bedienden en kaderleden worden geconfronteerd met deadlines en projectwerk. Arbeidstijden worden niet meer gerespecteerd, zeker als ze niet geregistreerd worden.

Een enquête van de LBC-NVK bij bedienden en kaderpersoneel wees uit dat bij een derde van bedienden en kaderleden de arbeidstijden niet geregistreerd worden en dat een vierde van de respondenten regelmatig werk mee naar huis neemt.

Affiches en nieuwsbrieven gaven aan bedienden en kaderleden in de metaalondernemingen informatie over de wetgeving inzake de arbeidsduur en wezen op het belang van een correcte registratie van de arbeidstijd. De campagne focuste op drie thema's: het belang van arbeidstijdregistratie voor een evenwichtige combinatie van arbeid en gezin, voor een correcte verloning van de gepresteerde arbeid en voor een rechtvaardige arbeidsherverdeling. Met steun van het Hoger Instituut van de Arbeid (HIVA) zal de campagne verder worden uitgediept.

### **Van campagne naar campagne**

In het najaar van 2007 start LBC-NVK een campagne om kaderleden sterker te betrekken bij de syndicale werking. De

flexibilisering van de arbeid en de hoge werkdruk met dito aantal overuren bij kaderleden zal ongetwijfeld sterk uit de verf komen.

Elke militantenkern in de industrie wordt opgeroepen eigen actiepunten uit te werken. Met de sociale verkiezingen

van 2008 volgt een eerste evaluatie van het resultaat van de campagne. Het enthousiasme van de ploeg militanten die het project heeft uitgewerkt staat borg voor een sterke campagne. We zijn nu reeds overtuigd dat we samen een glas champagne zullen kunnen drinken op het succes van de campagne.

# 5. Commercialisering bedreigt non-profitsector



Wie veronderstelt dat de Europese flexicurity-agenda niet eveneens de zorgsector in het vizier heeft, kan die illusie maar beter snel laten varen. Het is dezelfde grote neoliberale droom die zorg en welzijn ziet als een markt, een markt als alle andere economische markten, waarvan de grenzen dringend open moeten. Een markt waar dezelfde principes van vrije concurrentie en winst zouden moeten gelden, zogenaamd tot 'profijt' van ons allen.

## Dienstenrichtlijn

De Europese Dienstenrichtlijn had de ambitie om de grenzen voor alle diensten open te gooien. Dank zij actie en protest bleef de zorgsector voorlopig grotendeels buiten schot. Maar in de opgelegde evaluatie van de Dienstenrichtlijn zullen de profeten van de vrije markt vast en zeker een nieuwe kans zien.

Voor de welzijnssectoren bleef de Dienstenrichtlijn trouwens eerder dubbelzinnig en onvolledig. Een duidelijk en specifiek kader uittekenen voor de 'diensten van algemeen belang' is nochtans een noodzaak. Maar de ijver van de Europese regelgevers is op dit vlak redelijk gering. Ook het Europees Hof zet druk op de ketel om de zorgdiensten te liberaliseren. De marktprincipes zouden ons zorgmodel nochtans ernstig kunnen ontwrichten. De toegankelijkheid, gelijkheid en kwaliteit voor iedereen zijn een kostbaar goed. De solidair georganiseerde sociale zekerheid maakt dat zorg en welzijn redelijk toegankelijk en betaalbaar blijven voor iedereen, ook voor zwak-

keren in de samenleving. Marktmechanismen hebben die finaliteit niet.

## Commerciële spelers

Sommige politieke en patronale strekkingen in ons land laten geen kans voorbij gaan om te pleiten voor méér toegang voor commerciële spelers in de zorgsector. Hun discours spoort mooi gelijk met de Europese druk op ons zorgmodel en het hele flexicurity-idee over de arbeidsmarkt. Gemeenschapsmiddelen voor commerciële instellingen en de Vlaamse regering die zich garant stelt voor investeringsleningen van commerciële initiatiefnemers zijn slechts enkele recente voorbeelden. Het neoliberale denken is al aardig binnengeslopen in het discours van beleidsmakers, werkgeversorganisaties, media...

De politieke hoeksteen in het verhaal is de inzet en het gebruik van de overheidsmiddelen. Naarmate de overheid te weinig investeert in het zorgaanbod groeien de wachtlijsten (in de gehandicaptenzorg, de ouderenzorg, in de jeugdzorg, de kinderopvang, de geestelijke gezondheidszorg, ...). Dat doet de roep om commerciële partners steeds luider klinken. Eenvoudig gesteld ontslaat de overheid eerst zichzelf van één van zijn basisopdrachten, namelijk met gemeenschapsmiddelen voldoende kwaliteitsvolle diensten aanbieden, om daarna de ontstane noden uit handen te geven aan commerciële spelers.

## Onbetaalbaarheid

Een andere populaire invalshoek is de zogenaamde onbetaalbaarheid van ons



zorgmodel. Maar terwijl deze politieke en andere beleidsvoerders hiervoor waarschuwen, pleitten zij tegelijkertijd even vrolijk voor aanhoudende en ingrijpende belastingverminderingen. Dat samenspel is een sluipend gif voor ons solidair zorgmodel. Onrechtstreeks effent dit het terrein voor private financiering in de zorgsector. Dat kapitaal zal even ongeduldig en even hongerig blijken als in eender welke economische sector. We zullen aandachtig toekijken als weldra de ziekenhuizen in Nederland winstdividenden zullen mogen uitkeren aan hun aandeelhouders. Grote internationale commerciële groepen hebben de zorgsector in de ons omliggende landen nu al voor een flink stuk ingepalmd of zijn er zelfs marktleider. Nog los van het feit dat de overheid de greep verliest op een basisbehoefte als zorg, en om nog te zwijgen over de toegankelijkheid en de betaalbaarheid voor alle burgers, laten de effecten op de loon- en arbeidsvoorwaarden zich raden...

‘Denken in een Europese context’ betekent blijkbaar niet dat de beleidsmakers kijken naar wat er in de andere Europese landen met meer geliberaliseerde zorgstelsels gebeurt. In Nederland is de thuiszorgsector uitgeleverd aan de marktspelers. Op korte tijd leidde dit tot een verschaald zorgaanbod, slechtere loon- en arbeidsvoorwaarden, een golf van ontslagen en een daling van de kwaliteit van de zorg. Verzorgers klagen dat zij enkel ‘schoonmaken’ en dat er geen ruimte meer is voor echte zorg. In Duitsland worden uitkeringsgerechtigde werklozen ingezet in de non-profit voor taken van algemeen nut. Niet voor niets worden ze er ‘Ein-Euro-Jobs’ genoemd.

### **Kleine jobs, grote flexibiliteit**

Werklozen activeren is helaas ook een krachtige motor om ondermaatse

banen te creëren: kleine jobs met een hoge flexibiliteit en slechte loon- en arbeidsvoorwaarden. De dienstenchequewerknemers in de thuiszorg zijn er maar één voorbeeld van. Wie dergelijke sociale ongelijkheid nog met de vinger durft te wijzen, of van een verdringingseffect durft te spreken, wordt door de uitvinders van de nepjobs bijna van achterlijkheid beschuldigd. De non-profitsector heeft echter al heel wat ervaring met allerlei nepstatuten, die achteraf door hardnekkige syndicale strijd telkens weer geregulariseerd moeten worden.

De non-profitsector staat mee aan de top wat betreft arbeidsflexibiliteit. De arbeidswetgeving heet nu al ‘niet altijd aangepast te zijn aan de specifieke werkomstandigheden in de zorgsector’. De arbeidswetgeving aanpassen, zeg maar versoepelen, lijkt dan gemakkelijker dan de arbeidsorganisatie onderwerpen aan de normale regels. De flexicurity-ideologie heeft het immers gemunt op de beschermende rol van het arbeidsrecht.

In een bepaald soort managementdenken, die nog flexibelere arbeidsregelingen voorstaat, klinkt vaak tegelijkertijd de slogan ‘beter combinatie van gezin en arbeid’. Maar is het doel daarbij niet eerder de werknemer beter in te passen in een flexibele arbeidsorganisatie? Deeltijdse arbeid, sterk aanwezig in de non-profit, is veelal geen vrije keuze van de werknemers, maar een goed voorbeeld van die dubbele bodem. Deeltijds werk is beter combineerbaar met het gezinsleven - het eruit volgende deeltijdse loon is dat al veel minder - maar beantwoordt vooral ook veel beter aan de eisen van de flexibele arbeidsregelingen. Veel jonge werknemers in de non-profit kunnen geen voltijdse baan bemachtigen. Bijkomende uren toekennen aan deeltijdse werkne-

mers botst vaak op grote weerstand bij de werkgevers.

### Soepel en inzetbaar

De nieuwe flexi-werknemer is soepel en inzetbaar, aangepast aan de grillen van de economie. Of ons dat veel 'security' en zekerheden zal opleveren valt te betwijfelen. De zorg is geen markt als alle andere, net zo min als zorg voor iedereen koopwaar mag zijn. Marktprincipes importeren in de zorg betekent dat de overheid zich terugtrekt uit één van haar basisopdrachten, namelijk kwaliteitsvolle diensten aanbieden aan iedereen.

Het huidige wetgevend kader in zorg en welzijn (vestiging, erkenning en normering, programmatie, kwaliteitscontrole...) én een solidair model van financiering liggen samen aan de basis van een model van zorg en welzijn dat velen ons benijden. Wie graag gaat sleutelen aan dat beschermende wetgevend kader of aan die solidaire financieringsbasis, die mag minstens op onze argwaan rekenen en zo nodig op verzet. De flexicurity-lobby gaat in zijn ruime context immers over heel wat meer dan alleen de arbeidsmarkt. Het gaat erom welke waarden en normen men wil opleggen aan onze samenleving.

Een soepele arbeidsmarkt gecombineerd met zekerheid voor de werknemers, dat zou de Europese droom zijn, als tegenhanger van 'the American dream'. Het klinkt te mooi om waar te zijn. In de loop van het verhaal in deze brochure hebben de profeten van de flexicurity beetje bij beetje hun verborgen en minder verborgen agenda's publiek gemaakt. Afbraak van ontslagbescherming en werkzekerheid, fragmentering van het sociaal overleg, toename van uitzendarbeid, tijdelijke en deeltijdse jobs, arbeidstijden op het ritme van productie en verkoop, zondagwerk, resultaatgebonden loon in plaats van barema's, ... Als we de puzzelstukken samen leggen heeft het meer weg van een nachtmerrie dan van een Europese droom. Als we niet wakker schieten dan zullen begrippen als arbeidswet, zekerheden, verzorgingsstaat, collectieve arbeidsovereenkomsten, contract van onbepaalde duur, loonbarema's, solidariteit, niet langer worden opgenomen in de nieuwe editie van het sociaal-economisch woordenboek, wegens in onbruik geraakt. Ze zullen worden vervangen door: flexicurity, zelfredzaamheid, responsabilisering, inzetbaarheid, ondernemerschap. Sommige van de door ons gekoesterde begrippen zullen weliswaar niet worden geschrapt, maar ze zullen een nieuwe betekenis krijgen. Werkzekerheid bijvoorbeeld betekent niet langer dat je zeker bent van je job, maar wel dat je zonder veel kosten voor de werkgever kunt worden ontslagen en dat je dan heel erg actief op zoek moet naar een nieuwe baan. Werkzekerheid waar de

vakbonden voor opkomen is dan een vies begrip geworden.

Geert Van Istendaal beschrijft het trefend in zijn Alfabet van de Globalisering. "In de krant las ik het verhaal van een jonge man die nu al een jaar zonder werk zat. Hij had een behoorlijke opleiding, bovendien wilde hij best iets doen waarvoor hij helemaal niet was opgeleid, dat had hij al eens gedaan trouwens. Maar toch: geen werk. Hij was woedend. Wanhopig. Zijn vriendin en hij wilden geen kind zolang hij geen werk gevonden had. Onze hyperkinetische economie produceert veel wonderbaarlijks: halfgeleiders en smeltend pakijns, airbussen en kankers. Maar het product arbeid? Op dat punt is ons soort economie zwakbegaafd. En als het op werkzekerheid aankomt, lijdt ons type economie aan ongeneeslijke hersenverweking. Werkonzekerheid tast het zelfvertrouwen van mensen aan tot in de intiemste plooien. Neem nou die jongeman en zijn vriendin. Elke avond kwam de economie tussen hen in onder de lakens liggen en duwde hen uit elkaar".

## Europese arbeidsmarktpolitiek, ver van ons bed?

Het verhaal over de evoluties in de non-profitsector eindigt met de vaststelling dat flexicurity over heel wat meer gaat dan alleen de arbeidsmarkt. Wanneer marktprijncipes worden toegepast op onderwijs, op zorg en welzijn, dan is het duidelijk welke normen en waarden men wil opleggen aan onze samenleving. Als we niet meegezogen willen worden

in de mallemlen van snelle winst, van vluchtige jobs en vluchtige relaties, van ik-zorg-wel-voor-mezelf, dan is het onze opdracht om daar een ander verhaal en een andere praktijk tegenover te stellen. De middelpuntvliedende krachten die werknemersgroepen willen opsplitsen en tegen elkaar opzetten zullen wij maar kunnen counteren door verbindingen te zoeken. De sociale afbraak zullen we maar kunnen tegenhouden als we resoluut opkomen voor een opwaartse harmonisering van arbeiders- en bediendestatuut, van vrouwen- en mannenlonen, van outsiders

en insiders op de arbeidsmarkt, van arbeidsvoorwaarden over de grenzen, ... Dat heet solidariteit beoefenen. En dat is cool!

**Wil je een vormingsmoment of een debat organiseren over deze brochure of een onderdeel ervan, neem dan contact op met je secretaris.**

**We vernemen graag jouw praktijk-ervaringen, jouw mening, jouw vragen over het thema van deze brochure, onder de vlag 'flexicurity' op onze website: <http://flexicurity.lbc-nvk.be>.**

# Literatuurlijst

- Andersen Soren Kaj and Mailand Mikkel, *Flexicurity and the Danish collective bargaining system*, bijdrage vanuit het Employment Relations Research Centre (FOAS) van het departement sociologie aan de universiteit van Kopenhagen voor een seminarie op initiatief van de Franse minister van arbeid, Gerard Larcher, juni 2005, [www.eiro.eurofound.ie/2005/06/feature/dk0506103f.html](http://www.eiro.eurofound.ie/2005/06/feature/dk0506103f.html)
- Barroso José Manuel Durão, *Een nieuwe start voor de Lissabon-strategie*, Mededeling aan de Europese voorjaarsraad, 2 februari 2005, [http://ec.europa.eu./growthandjobs/pdf/COM2005\\_024\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu./growthandjobs/pdf/COM2005_024_nl.pdf)
- Barroso José Manuel Durão, *Seeing the wood for the trees: the purpose of the Lisbon strategy*, toespraak tot het Europees Parlement op 6 februari 2007 in Brussel, [www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do](http://www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do)
- Bouma Hilda, *Een welkom plan, maar wel erg brutaal*, in Het Financieel Dagblad, 26 juni 2007, p.3
- Brackx Kevin, *Ons kompas wijst naar het Noorden*, in Samenleving en politiek, jg.13, nr.7, 2006
- Bredgaard Thomas, Larsen Flemming and Madsen Per Konghøj, *Opportunities and challenges for flexicurity, The Danish example*, gebaseerd op onderzoek verricht door het Centre for Labour Market Research (CARMA) aan de universiteit van Aalborg, in Transfer1/06 12, 2006
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, *Technisch verslag van het secretariaat over de maximale beschikbare marges voor de loonkostenontwikkeling*, Brussel, 8 november 2006, [www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc06-1450.pdf](http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc06-1450.pdf)
- Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en Nationale Arbeidsraad, *Advies betreffende het nationaal hervormingsprogramma 2005-2008*, Brussel, 17 juni 2007, [www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be)
- De Vos Marc en Konings Joep, *Van baanzekerheid naar werkzekerheid op de Belgische arbeidsmarkt: Ideeën voor een New Deal voor arbeid in België*, Itinera Institute, 2007, [www.itinerainstitute.org/nl/bibliotheek](http://www.itinerainstitute.org/nl/bibliotheek)
- Donner Piet Hein (Nederlands minister van Sociale Zaken), *Participatietop, brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer*, Den Haag, 28 juni 2007
- Eurociett, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Contribution to the European Commission's Consultation*, 30 March 2007, [www.euro-ciett.org](http://www.euro-ciett.org)
- Eurociett, *Temporary work agencies are significant players in implementing flexicurity policies*, Brussels, 29 June 2007, [www.euro-ciett.org](http://www.euro-ciett.org)
- European Round Table, *Beating the crisis, a charter for Europe's industrial future*, December 1993, [www.ert.be/key\\_messages.aspx](http://www.ert.be/key_messages.aspx)
- European Round Table, *Job creation and competitiveness through innovation*, Brussel 1998, [www.ert.be/key\\_messages.aspx](http://www.ert.be/key_messages.aspx)

- Europese Commissie, *Groenboek, Ondernemerschap in Europa*, Publicaties DG Ondernemingen, Brussel, 21 januari 2003, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour/docs/2006green\\_paper\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour/docs/2006green_paper_nl.pdf)
- Europese Commissie, *Integrated guidelines for growth and jobs (2005-08)*, Communication to the spring European Council, 2005, <http://europa.eu.int/growthandjobs>
- Europese Commissie, *Tijd voor een hogere versnelling, Het nieuwe partnerschap voor groei en werkgelegenheid, Mededeling van de Commissie aan de Europese voorjaarsraad, 25 januari 2006*
- Europese Commissie, *Groenboek. De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21<sup>ste</sup> eeuw*, november 2006
- Europese Commissie, *Flexicurity, Getting more people into good jobs*, Brussels, 27 June 2007, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jun/flexicurity\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf)
- Europese Commissie, *Communication from the commission to the council, the European parliament, the European economic and social committee and the committee of the regions, Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*, Brussel, 27 juni 2007
- Europese expertengroep inzake flexicurity, *Flexicurity pathways, turning hurdles into stepping stones*, Brussels, June 2007
- EVV, *Communication de la Commission, Vers des principes communs de flexicurité: des emplois plus nombreux et de meilleurs qualité en combinant flexibilité et sécurité, Commentaires initiaux de la CES*, Brussel, 29 augustus 2007
- Federgon, *Jaarverslag Federgon 2006*
- Federgon, *Memorandum van Federgon, de federatie van partners voor werk, Parlements-verkiezingen 2007*, Brussel, 2007
- FNV, *Flitsontslag? Exit! FNV voor een eerlijk ontslagrecht*, 16 augustus 2007, [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)
- FNV, *Nederland wordt één groot uitzendbureau*, 30 augustus 2007, [www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)
- Fondeur Yannick, *Etats-Unis, Comment définir et analyser la "précarité de l'emploi" dans le contexte américain?*, in *Chronique internationale de l'Ires*, n°97, novembre 2005
- LBC-NVK, *Solidariteit globaliseren, Congresverslagboek*, 2006
- Madsen Per Kongshøj, *The Danish road to "flexicurity", Where are we? And how did we get there?*, paper voor een conferentie in Amsterdam, 25-26 November 2004
- Meilland Christèle, *Danemark, Flexibilité sans précarité?*, in *Chroniques internationales de l'IRES*, n°97, novembre 2005
- Michiels Anne, *Interview met Pieter Timmermans, VBO-topman, Permanente vorming werknemers noodzaak in flexicurity-model*, in *Forward*, mei 2006
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Eerste Kamer stemt in met vereenvoudiging Arbeidstijdenwet*, Persbericht nr. 06/182, 28 november 2006, <http://home.szw.nl/actueel>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van Nederland, *Preambule – Participatie in sociaal-economisch perspectief, Tripartiete beleidsinzet*, persberichten nr 07/060, 27 juni 2007, <http://docs.szw.nl/pdf/35/2007>
- Muyldermans Herwig, algemeen directeur Federgon, *Federgon: flexicurity biedt arbeidsmarkt uitdaging*, in *De Tijd*, 3 juli 2007
- Nationale Arbeidsraad, *Advies over het nationaal hervormingsprogramma, advies nr. 1527*, Brussel, 31 augustus 2005

- Projet de réponse des organisations syndicales belges CGSLB, CSC et FGTB à la consultation sur le livre vert 'Moderniser le droit du travail pour relever les défis de XXIème siècle
- Richardson Keith, *Big business and the European agenda*, Sussex European Institute, 2000
- Sennett Richard, *De cultuur van het nieuwe kapitalisme*, Meulenhoff, Amsterdam 2007
- Sociaal-Economische Raad (Nederland), *Advies welvaartsgroei voor en door iedereen*, Den Haag, 20 oktober 2006
- Rapport van de groep op hoog niveau onder leiding van Wim Kok, *Aan de slag, De Lisbon-strategie voor groei en werkgelegenheid*, november 2004, [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok\\_report\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_nl.pdf)
- Tangian Andranik, *European flexicurity: concepts, policies, reforms*, Hans Böckler Stiftung, 26-27 maart 2007
- UNI-Europa, *Green Paper: "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century"*, UNI-Europa's response, maart 2007
- Vanbrussel Emmanuel, *Uitzendarbeid in tien jaar verdubbeld*, in De Morgen, 15 september 2007
- Vandenbroucke Frank, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, *Beleidsnota Werk 2004-2009*, [www.sln.be/documenten/documents/beleidsnotawerk\\_2004-2009\\_000.pdf](http://www.sln.be/documenten/documents/beleidsnotawerk_2004-2009_000.pdf)
- Van Den Heede Erik, *Nog flexibeler werken voor minder loon, Het plus minus conto in de auto-industrie*, in Ons Recht, januari 2007
- Van Istendael Geert, *Alfabet van de Globalisering*, Atlas, Amsterdam/Antwerpen, 2006
- Veil Mechthild, uit het Duits vertaald door Hege Adelheid, *Les lois Hartz, plus qu'une réforme du marché du travail?*, in Chroniques internationales de l'IRES, n° 92, janvier 2005
- Vlaams Economisch Verbond, *Memorandum federale verkiezingen 2007, Wat onze komende federale regering te doen staat*, Vokastudie 6, juni 2007
- Weyns Marc, *Zijn werknemers te veel beschermd? Europees groenboek over arbeidsrecht*, in Ons Recht, februari 2007
- Wierink Marie, *Pays-Bas, Pourquoi on ne parle pas (encore) de précarité*, Chroniques internationales de l'IRES, n° 97, novembre 2005
- Wilthagen Ton, *Background report on the Green paper on labour law, prepared for the European Parliament committee on employment and social affairs 21 March 2007*, Tilburg university
- Wilthagen Ton, rapporteur of the European expert group on flexicurity, *Flexicurity practices*, Brussels 24 May 2007









<http://flexicurity.lbc-nvk.be>