

Perspectief op *werkbaar* werk?

CHRISTOPHE VANROELEN · Professor arbeidssociologie, Interface Demography,
Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel

De term werkbaarheid komt een aantal keer voor in het regeerakkoord. Toch is de prognose onzeker. Om vooruitgang te boeken rond werkbaarheid, zal veel afhangen van de krachtdadigheid waarmee de sociale partners hun hernieuwde prominente rol binnen het arbeidsbeleid zullen invullen.

WERKBAARHEID: EEN HERVERDELINGSVRAAGSTUK

Er bestaan bijzonder veel definities van werkbaar werk. Typisch worden jobs beoordeeld op verschillende dimensies die bijdragen aan de arbeidskwaliteit. Al te veel details zouden ons hier te ver leiden, maar over het algemeen kan worden gesteld dat een kwaliteitsvolle job garanties bevat voor veiligheid, gezondheid en welzijn, leer- en ontplooiingsmogelijkheden, inkomens- en werkzekerheid, inspraak en combineerbaarheid met een familie- en vrijetijdsleven.¹ Kort gesteld: een werkbare job is een job die werknemers met plezier en op een veilige en gezonde manier kunnen uitvoeren en blijven volhouden.

Werkbaarheidsproblemen komen voor in alle niches van de arbeidsmarkt. Toch spelen er belangrijke ‘verdelingsproblemen’ rond werkbaarheid. De situatie is in de eerste plaats problematisch aan ‘de onderkant van de arbeidsmarkt’. Zowat alle studies² van de voorbije jaren brengen aan het licht dat activiteiten met een lage toegevoegde waarde en waarvoor een laag formeel scholingsniveau vereist is, bijzonder onderhevig zijn aan werkbaarheidsrisico’s. Op die ‘secundaire

arbeidsmarkt' spelen, factoren als fysieke belasting, een gebrek aan inspraak, weinig groei- en opleidingsmogelijkheden en grote onvoorspelbaarheid op het vlak van werktijden, inkomsten en werkzekerheid een belangrijke rol.

Deze vaststelling neemt niet weg dat ook voor 'middenklasseberoepen' werkbaarheidsproblemen spelen: denk maar aan overmatige taakeisen en het gegoochel met werk- en gezinstaken waarmee tweeverdieners geconfronteerd worden. Toch is de meeste winst te boeken op de secundaire arbeidsmarkt. Daarom juist moeten we de implicaties van het regeerakkoord op het vlak van werkbaarheid in de eerste plaats beoordelen vanuit dat perspectief. Positief is alvast dat – in tegenstelling tot het Vlaamse akkoord van de regering-Jambon³ – werkbaarheid expliciet als een na te streven doelstelling wordt vermeld. Zo lezen we een engagement om de strijd tegen stress en burn-out te versterken. De primaire preventie van langdurige arbeidsongeschiktheid wordt expliciet verbonden met werkbaarheid: 'We willen de blijvende instroom in (langdurige) arbeidsongeschiktheid voorkomen door werkgevers en werknemers te ondersteunen bij meer werkbaar werk, in overleg met de sociale partners.' De passage over het oneigenlijk en overmatig gebruik van uitzendarbeid stemt hoopvol. Evenzeer doet de verwijzing naar werkomstandigheden en sociale bescherming binnen het hoofdstuk over ondernemerschap en de platformeconomie hopen dat hier geen wilde deregulering op het programma staat.

De coronacrisis heeft eens te meer aangetoond dat uitzendarbeid, platformwerk, freelance en andere inherent onstabiele en relatief ongereguleerde statuten geen duurzame arbeidsmarktsituaties zijn.⁴ Overheden moesten te hulp schieten met allerlei ad-hocmaatregelen⁵ om het ergste



Pierre-Yves Dermagne

Vice-eersteminister
en minister van Economie en Werk

leed te voorkomen. In die zin moet de verwijzing naar het welzijn op het werk in 'cruciale sectoren en essentiële diensten' eveneens hoopvol stemmen.

FLEXIBILITEIT EN ARBEIDSTIJD: IS HET GLAS HALFVOL OF HALFLEEG?

De vreemde link tussen 'werkbaarheid' en 'wendbaarheid', die geïntroduceerd werd met de gelijknamige wet van voormalig minister van Werk, Kris Peeters (CD&V)⁶, is evenwel niet verdwenen in dit regeerakkoord waar nu Pierre-Yves Dermagne (PS) de post van minister van Werk bekleedt. Deze wet introduceerde de allesbehalve onschuldige 'beleidstheorie' dat werkbaarheid en wendbaarheid in elkaars verlengde liggen. Deze assumptie, die op weinig wetenschappelijke evidentie berust⁷, moet toch tot enige ongerustheid leiden.

Positief is de verwijzing naar collectieve arbeidsduurverkorting en werknemer-geïnduceerde flexibiliteit (onder andere in de vorm van verlofstelsels). De recente studie van de VUB en Femma toont alvast aan dat werktijdverkorting meer is dan een utopisch ideeetje en wel degelijk gun-

stig is voor de werkbaarheid.⁸ Indien goed en met mate georganiseerd, kunnen inderdaad ook plaats- en tijdsafhankelijk werk bijdragen aan een betere werkbaarheid. Temporele flexibiliteit, die werknemers autonomie geeft over de planning van hun werk, is wel degelijk gunstig voor de werkbaarheid en de werk-privé-balans in het bijzonder.⁹ Ook de uitbreiding van het geboorteverlof moet hier als positief worden aangestipt.

Daarnaast wordt – binnen de geest van voornoemde wet – wel opnieuw de deur opengezet voor bijkomende ‘afwijkingen van de standaard arbeidsduur’. De expliciete verwijzing naar de rol die de sociale partners te spelen hebben bij de specifieke sectorale of bedrijfsgebonden uitwerking kan enigszins geruststellen. Toch valt te vrezen dat – zeker met de blik op de onderkant van de arbeidsmarkt – de druk hoog zal zijn om meer nacht-, ploegen- en weekendwerk te introduceren in bepaalde sectoren. Sterk wetenschappelijk bewijs toont aan dat dergelijke arbeidsregimes nadelig zijn voor de werkbaarheid van jobs.¹⁰ Het valt te vrezen dat het ‘geloof in flexibiliteit’ met deze regering nog niet van de baan is. Temeer daar flexibele arbeid verondersteld wordt een gunstige invloed te hebben op de werkzaamheidsgraad.

ZIJN DE KWANTITATIEVE EN KWALITIEVE DOELSTELLINGEN VAN VIVALDI WEL VERENIGBAAR?

Er bestaat een zekere consensus over het feit dat werkbare jobs ook een preconditionie zijn voor de kwantitatieve doelstelling van een hogere werkzaamheidsgraad.¹¹ Niet geheel onverwacht lag de nadruk in de zuinige eerste commentaren van collega-academici over het arbeidsmarktluik van het Vivaldi-akkoord bij de ‘kwantitatieve doelstelling’ om tegen 2030 de werkzaamheidsgraad op te trekken tot 80%. Domi-

nant in deze analyses was de vaststelling dat maar weinig concrete maatregelen deze ambitie echt geloofwaardig maken. Het voornemen een ‘jaarlijkse werkgelegenheidsconferentie’ te organiseren moet waarschijnlijk vooral de onenigheid rond de onderhandelingstafel verhullen.

Zoals hoger reeds gesuggereerd schuilt er een contradictie in de relatie tussen ‘kwantitatieve’ en ‘kwalitatieve’ arbeidsmarkt doelstellingen. Ook dat is waarschijnlijk een reden voor de vaagheid in het akkoord. Toch zal erover moeten worden gewaakt dat de ‘kwantitatieve ambities’ de ‘werkbaarheidsambities’ niet tenietdoen. Zoals Sacha Dierckx in zijn Minerva-bijdrage terecht opmerkt¹², heeft het verhogen van de werkzaamheidsgraad niet alleen te maken met ‘beschikbaarheid’ voor de arbeidsmarkt van potentiële werknemers maar evenzeer met voldoende aanbod aan volwaardige en duurzame jobs (waarover verder meer).

Wat de doelgroepen van het activeringsbeleid betreft, is duidelijk – zoals ook blijkt uit een recente studie van collega Stijn Baert¹³ – dat de resterende 20 tot 25% van de niet-beroepsactieven bestaat uit mensen die heel moeilijk naar een economisch rendabele job toe te leiden zijn. Een groep die prominent aandacht krijgt zijn de werknemers in arbeidsongeschiktheid. De ervaringen met re-integratie in de vorige regeerperiode zijn traumatiserend geweest voor heel wat van de betrokken werknemers. De toon in dit regeerakkoord is misschien wel wat verzacht, maar dat neemt niet weg dat het een moeilijke opdracht zal blijven om hier op een sociaal rechtvaardige manier resultaten te boeken. Daarnaast bestaat de groep ‘inactieven’ uit langdurig werklozen, oudere werknemers en diverse groepen van werknemers die nooit eerder de arbeidsmarkt betreden hebben of ze al lange tijd geleden verlieten.

EEN KWALITATIEF ARBEIDSAANBOD WAARBIJ DE OVERHEID HET GOEDE VOORBEELD GEEFT?

Deze vaststelling brengt ons bij de aanbods zijde van de arbeidsmarkt. Positief is hier de aandacht voor opleiding en levenslang leren. Door een individueel recht op opleiding (de opleidingsrekening) en het stimuleren van werkgevers om werk te maken van de bijscholing van hun personeel, wordt de verantwoordelijkheid wat verlegd van de individuele werknemers naar de werkgevers. Hopelijk kan er op die manier wat gebeuren aan de schrijnende contradictie dat diegenen die het minst geschoold zijn als werknemers juist de minste opleidingskansen ontvangen.¹⁴

Om een hoge werkzaamheid te kunnen koppelen aan een hoge werkbaarheid – zeker gegeven de kenmerken van de beoogde populatie – zal er evenwel moeten worden ingezet op kwaliteitsvolle en stabiele jobs in het secundaire segment van de arbeidsmarkt. Voor een stuk liggen de sleutels daar in handen van de regio's – die onder andere via de sociale economie meer kwaliteitsvol werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen creëren. Echter, ook in de private sector liggen hier mogelijkheden. Alleen valt te betwijfelen of meer mogelijkheden voor werkurenflexibiliteit, overuren, platformarbeid en flexi-jobs een stimulans zullen bieden om die nieuwe kwaliteitsvolle jobs te creëren. Een echt progressieve agenda zou het beleid hier radicaal over een andere boeg gooien en fiscale en parafiscale stimulansen uitbouwen om ondernemingen aan te zetten meer volwaardige jobs met volwaardige sociale bescherming te creëren. Hier ligt trouwens ook een grote verantwoordelijkheid voor de overheid als 'werkgever'. Het voornemen om stevig

te investeren in de publieke sector zou ook ruimte moeten bieden voor meer volwaardige jobs in de publieke sector. Men moet daarbij ook kijken naar de secundaire niches van de arbeidsmarkt – onderhoudspersoneel, andere ondersteunende functies, lager gekwalificeerde profielen in overheidsbedrijven – die ook binnen de federale bevoegdheidsniveaus het voorwerp zijn geweest van outsourcing en privatisering. Door dergelijke profielen opnieuw meer 'in-house' te werk te stellen en door de privatiseringslogica rond de overheidsbedrijven af te bouwen, zou de overheid zelf een belangrijke vooruitgang op het vlak van werkbaarheid kunnen realiseren. Het regeerakkoord lijkt niet onmiddellijk een stap in deze richting te suggereren.

De heropbouw die in het verschiet ligt, zou de sociale partners dichter bij elkaar kunnen brengen rond meerdere dossiers.

NIEUWE KANSEN VOOR DE SOCIALE PARTNERS

Waar de 'Zweedse' coalitie baadde in een vijandig klimaat tegenover de sociale partners, in het bijzonder de vakbonden, lijkt deze regering aan te knopen bij de traditie om sociaaleconomische hervormingen in samenspraak met de sociale partners te verwezenlijken. Het woord 'sociale partners' komt wel 40 keer voor. Met wat kwade wil zie je hierin het afwikkelen van verantwoordelijkheid. Een positievere lezing hiervan betreft de erkenning van het feit dat hervormingen in dit land een betere kans op slagen hebben wanneer ze gedragen zijn door de sociale partners. De conflictueuze relatie met de sociale partners tijdens de

regering-Michel zit hier misschien voor iets tussen. Ook de coronacrisis heeft de waarde van sociaal overleg aangetoond, niet alleen in België maar ook internationaal.¹⁵ In een aantal dossiers – onder andere het corona-ouderschapsverlof, de veilige heropstart van scholen en andere werkplaatsen na de lockdown, de administratie van de tijdelijke werkloosheid – hebben de sociale partners hun degelijkheid bewezen.

Onder andere met de pilootprojecten rond primaire preventie van burn-out bewezen de sociale partners verzameld in de Nationale Arbeidsraad ook dat ze het voortouw kunnen nemen in dossiers rond werkbaarheid. Misschien liggen er ook binnen het flexibiliseringdebat mogelijkheden door flexibelere arbeidsinzet te koppelen aan afspraken rond arbeidsduurverkortening en arbeidstijdenautonomie? De sociaaleconomische heropbouw die in het verschiet ligt, zou de sociale partners dichter bij elkaar kunnen brengen rond meerdere dossiers (zware beroepen, re-integratie van arbeidsongeschikten, solide sociale bescherming). Meermaals is in de voorbije maanden de nood aan een ‘nieuw sociaaleconomisch compromis’ uitgedrukt. Zelden wordt de inhoud van zo een compromis expliciet gemaakt. In de realiteit kan een dergelijk compromis alleen maar bestaan uit een rist grote en kleine afspraken tussen vakbonden, werkgevers en de overheid binnen een brede geest van begrip over elkaars belangen en doelstellingen. Laat ons hopen dat deze regering de ruimte zal scheppen en dat de sociale partners deze kans om de kracht van het overlegmodel te demonstreren met beide handen zullen grijpen.

VOETNOTEN

- 1 Verschillende (internationale) denktanks hebben getracht concepten als ‘werkbaarheid’ en ‘arbeidskwaliteit’ te operationaliseren. Een aantal voorbeelden zijn ‘Werkbaar werk’ zoals gedefinieerd door de Vlaamse sociale partners verenigd in de SERV (www.werkbaarwerk.be) of de notie ‘job quality’, zoals ontwikkeld door Eurofound (<https://www.eurofound.europa.eu/topic/job-quality#s-03>).
- 2 De ongelijke verdeling van arbeidskwaliteit is zonder meer een constante in de conclusies van het onderzoek dat gebeurt op dit terrein. Een voorbeeld voor België is het onderzoek op basis van de Belgische gegevens uit de Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/job-quality#s-03>.
- 3 Zie mijn bespreking van de werkbaarheidsambities van de regering-Jambon: <https://www.knack.be/nieuws/belgie/werkbaarheids-blinde-vlek-in-de-arbeidsmarktambities-van-jambon-i/article-opinion-1517739.html>.
- 4 Zie onder andere de bijdrage van Kim Bosmans en Jessie Gevaert in Knack: <https://www.knack.be/nieuws/belgie/corona-legt-vinger-op-wonde-van-systeemfouten-in-onze-arbeidsmarkt/article-opinion-1592205.html>.
- 5 Voor een overzicht, zie onder andere: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/developments-in-the-covid-19-crisis>.
- 6 Voor een toelichting zie: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/wet-betreffende-werkbaar-en-wendbaar-werk>.
- 7 Costa, G., Akerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvahais, J., Folkard, S., ... Silverio, J. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: Some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology International*, 21(6), pp. 831-844.
- 8 Voor meer informatie, zie: <http://welwerk.be>.
- 9 Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bamba, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>.
- 10 Dall’Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 57, pp. 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007>.

- 11 Deze doelstelling figureert onder andere prominent in de Europese werkgelegenheidsstrategie: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&intPagelId=3427>.
- 12 https://static1.squarespace.com/static/580dfc9f7e0ab87773fc653/t/5f89b961dbffa55bd468879d/1602861412408/2020%3A13_Dierckx_Regeerakkoord.pdf.
- 13 Baert, S. (2020). The Iceberg Decomposition: A Parsimonious Way to Map the Health of Labour Markets. IZA Working paper No. 13512. Bonn. <http://ftp.iza.org/dp13512.pdf>.
- 14 Lamberts, M., Szeker, L., Vandekerckhove, S., Van Gyes, G., Van Hootegem, G., Vereycke, Y., ... Vendramin, P. (2016). Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound). Leuven.
- 15 Block, S., Kahn, S., Rogers, B., & Sachs, B. I. (2020). How and Why to Empower Workers in the COVID-19. Retrieved from https://rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2020/07/RI_COVID19SectoralBargaining_IssueBrief_202004.pdf.