

Flexicurity: vloek of zegen?

Er waart een spook door Europa, het spook van de 'flexicurity' (vrij vertaald als flexizekerheid): een semantische samentrekking van flexibiliteit en zekerheid die komt overgewaaid uit Denemarken en waarvan niemand ten volle de draagwijdte inschat. Het begrippenpaar duikt steeds vaker op als antwoord op de uitdagingen die de globalisering met zich meebrengt voor de Europese arbeidsmarkt(en). Maar wat betekent het eigenlijk? Wat is de mogelijke impact ervan? En hoe moet de linkerkzijde omgaan met alweer een nieuw economisch paradigma? In dit artikel wordt ingegaan op deze en andere vragen die het flexizekerheidsdiscours bij velen oproept.

Tegenover de achtergrond van economische globalisering, handelsliberalisering en nieuwe migratiestromen moet flexizekerheid begrepen worden als een aanpassingsstrategie, volgens dewelke 'rigide' arbeidsmarkten tenderen naar 'actieve' of 'transitionele' arbeidsmarkten (Schmid 2002). Anders dan eerdere verhalen die deze shift incorporeerden (eenzijdige flexibilisering naar VS-model, blinde deregulering, neoliberalisme) combineert flexizekerheid –althans volgens de aanhangers ervan– het beste van twee werelden. "It rightly notes that flexibility and security are not contradictory but mutually supportive for facing the challenges of globalization" (Auer 2008).

In algemene termen koppelt flexizekerheid een grotere werkzekerheid aan een goede sociale bescherming. Werkzekerheid komt in de plaats van jobzekerheid en de, Latijns geïnspireerde, zekerheid van contracten. Sociale bescherming wordt losgekoppeld van de arbeidssituatie en geheroriënteerd (geactiveerd) naar de 'outsiders' op de arbeidsmarkt. Kortdurige periodes van inactiviteit of werkloosheid (transities) worden in het flexizekerheidsdenken aanvaard en overbrugd aan de hand van een policy-mix (competentieversterking, actief arbeidsmarktbeleid, sociale bescherming) die loopbaanzekerheid waarborgt. Op het niveau van de individuele loopbaan schakelt deze 'loopbaanzekerheid' een versnelling hoger dan 'werkzekerheid', weliswaar onder de dwingende condities die een rechten-plichten benadering met zich meebrengt.

Flexizekerheid wordt doorgaans gelinkt aan het Deense model, waarin korte maar genereuze werkloosheidsuitkeringen gepaard gaan met een soepeler ontslagrecht. Dit model, dat door werkgevers en beleidsmakers wordt toegejuicht als dé manier om onze economie fit te houden, contrasteert enigszins met de continentale (Latijnse) systemen, die uitgaan van contractzekerheid en arbeidsgereleerde sociale bescherming. Niettemin wenst de Europese Commissie het

concept te verankeren als grondvest van het Europese sociale model en als leidraad voor de modernisering van het arbeidsrecht, zoals uitgedrukt in het gelijknamige groenboek (Europese Commissie 2007).

Aspecten van flexizekerheid

Verskillende pogingen om het concept nader te definiëren strandden op de tegenstellingen die (inherent) aan de notie worden toegeschreven. De reële of vermeende trade-off die aan het concept ten grondslag ligt, lees: de onmogelijkheid volgens sommigen om tegelijkertijd flexibiliteit te versterken én zekerheid te bevorderen (Stanford en Vosko 2003), maakt een sluitende definitie inderdaad niet gemakkelijk. Toch trachtten verschillende denkers de dichotomie te overstijgen (en de hypothese van trade-off te verwerpen), in hun poging tot een betere afbakening van het concept te komen.

Eén van de meest invloedrijke pogingen komt van Wilthagen (2003), die zowel flexibiliteit als zekerheid uiteenzet op een meervoudige matrix. Op de horizontale as wordt zekerheid opgesplitst in jobzekerheid (uitgedrukt in de duurtijd van een tewerkstelling), werkzekerheid (niet noodzakelijk bij dezelfde werkgever), inkomenszekerheid (de graad van inkomenszekerheid die een job verschaft) en zekerheid in de combinatie (van arbeid en gezin/vrije tijd). Op de verticale as valt flexibiliteit uiteen in externe numerieke flexibiliteit (de souplesse van ontslagregelingen, het gebruik van tijdelijke contracten, ...) interne numerieke flexibiliteit (het gebruik en de beperkingen van overuren, deeltijdarbeid, ...), functionele flexibiliteit (multitasking, jobrotatie, innovatieve arbeidsorganisatie, ...) en loonflexibiliteit (responsiviteit van de lonen op de economische situatie). De verschillende dimensies van flexibiliteit en zekerheid laten zich in verschillende gradaties combineren tot minstens zestien types van flexizekerheid. De matrix is bedoeld als analytische tool voor de vergelijking van nationale arbeidsmarkten, in overeenstemming en afstemming met verschillende richtsnoeren uit de Lissabonagenda (Europese Commissie 2006).

Figuur 1: De flexizekerheidsmatrix

Flexibiliteit/ Zekerheid	Job- zekerheid	Werk- zekerheid	Inkomens- zekerheid	Combinati- e- zekerheid
Numeriek -extern				
Numeriek -				

Intern				
Functioneel				
Loonflexibiliteit				

Bron: Wilthagen (2003)

Flexizekerheid en sociaal-democratie

De toenemende impact van de flexizekerheidsagenda smeekt om een ideologisch (én beleidsmatig) antwoord vanuit de Europese sociaal-democratie. Doordat sociaal-democraten, anders dan bij de totstandkoming van de Lissabonagenda, zowat overal in Europa in het verweer zitten en nauwelijks hun stempel wisten te drukken op de even plotse als verrassende opmars van het begrip, blijft de responsiviteit ter linkerkant uit. Verschillende strategieën om aan het toenemend belang van de notie tegemoet te komen zijn echter denkbaar.

Een eerste strategie bestaat erin de flexizekerheidsagenda met beide armen te omhelzen: omdat ze bijdraagt tot de (noodzakelijke) modernisering van de verzorgingsstaat, omdat ze teruggaat op de sociaal-democratische architectuur van het Scandinavische stelsel, omdat ze het eenzijdige spoor van flexibilisering inruilt voor een dubbele benadering die perspectieven biedt, enz. Deze strategie heeft zijn beperkingen, onder meer vanuit de ervaring met het derdewegdenken van de jaren '90. Ook toen omarmde de Europese sociaal-democratie een verhaal dat de dichotomie tussen 'markt' en 'staat', tussen 'liberalisering' en 'sociale bescherming', tussen 'flexibilisering' en 'securisering' moest overstijgen. Ook toen aanvaardde de sociaal-democratie de huidige globalisering als maatschappelijke conditie en legitimeerde ze de nood aan ingrijpende sociaal-economische hervormingen. In zekere zin overkwam het ook de Vlaamse socialisten: toen ze zich gingen identificeren met de actieve welvaartsstaat die ze zelf vormgaven, maar vooral in hun bijdrage aan (en verdediging van) het Generatiepact. Zoals zowat overal in Europa, ligt ook de Vlaamse linkerkant vandaag in de touwen. Onbegrip bij de kiezer, ideologische verdeeldheid en klassiek-linkse strekkingen die sociaal-democraten op hun linkerflank bekampen zijn het resultaat van een al te innige omhelzing met het beginselenkader van de derde weg. De strategische keuze om programmatorische vernieuwing op te

hangen aan de kapstok van het flexizekerheidsdenken, lijkt dan ook weinig waarschijnlijk en/of wenselijk.

Een tweede strategie verwerpt (of: bekritiseert) het flexizekerheidsdiscours als rechts-patronale agenda, die slechts bijdraagt tot sociale afbraak en deregulering. De sterk selectieve referentie aan het Deense model (bijv. wel de beperking van uitkeringen in de tijd, maar niet de fiscale basis) en de eenzijdige focus op het arbeidsrecht, inspireren tal van linkse denkers en beleidsmarkers tot verhoogde waakzaamheid bij een pleidooi voor meer 'flexizekerheid'. In de huidige neoliberale logica, zo vrezen onder meer de vakbonden "komt het accent vooral te liggen op grotere flexibiliteit ten koste van de bestaande arbeidsrechten en dit ten voordele van de bedrijven, niet van de werknemers" (Copers 2008). Deze strategie, zoals treffend onder woorden gebracht door Copers e.a., heeft alvast de verdienste dat ze krachtsverhoudingen (tussen werknemers en werkgevers, tussen arbeid en kapitaal) in rekening brengt, en dat ze oog heeft voor het ideologische klimaat waarin het concept tot wasdom moet komen. Toch faalt ook deze strategie, doordat ze er niet in slaagt de trade-off (tussen flexibiliteit en zekerheid) te overstijgen op het niveau van de maatschappelijke discussie. Voor de sceptici van flexizekerheid staat meer flexibiliteit – bijna automatisch- voor minder zekerheid en vice versa. 'Flexibiliteit' moet in die logica worden tegengehouden zoals 'zekerheden' moeten worden beschermd. Die houding is begrijpelijk (vanuit politiek én syndicaal oogpunt), maar ze zorgt er wel voor dat links keer op keer in het defensief wordt gedrongen, een positie van waaruit haar niet zelden conservatisme wordt aangewreven.

Een derde strategie, waar ik voor pleit, is een eerder pragmatische benadering. Zoals andere maatschappelijke evoluties en ideeën die het afgelopen decennium opgeld maakten (sociale economie, maatschappelijk verantwoord ondernemen, de actieve welvaartsstaat, de competentieagenda) moet ook de flexizekerheidsbenadering niet a priori worden afgeschreven. Integendeel, moderne sociaal-democraten moeten nagaan of en hoe deze agenda nieuwe kansen op verandering meebrengt. Uiteraard moeten sociaal-democraten de globalisering taxeren, amenderen, corrigeren of reguleren in plaats van zich er zomaar bij neer te leggen. Ze moeten als eersten de stelling vertolken dat de economie er is voor de mensen en niet omgekeerd (het primaat van de samenleving), en dat er grenzen zijn aan de vermarkting van alles. Ook op de arbeidsmarkt moeten ze (meer dan ooit en misschien meer dan waar ook) grenzen stellen, omdat arbeid geen koopwaar is dat je zomaar verhandelt, koopt en aankoopt zoals om het even welke grondstof. Tegelijkertijd nopen een aantal (sociologische,

demografische, economische) ontwikkelingen wél tot hervormingen van en op de arbeidsmarkt. Een progressieve aanpak van deze hervormingen onderscheidt zich van de eenzijdige invulling die vandaag aan flexizekerheidsstrategieën wordt gegeven. Zou het niet kunnen dat de kapstok van de flexizekerheid vandaag langs rechts wordt overladen, maar nauwelijks wordt bijgevuld langs links? In wat volgt, worden een aantal ideeën en gedachtensprongen, louter ter inspiratie, opgehangen aan de kapstok die Wilthagen (2003) ons aanreikt.

De uitdagingen op de arbeidsmarkt zijn groot

Een sociale inkleuring van het flexizekerheidsdenken gebeurt niet in het luchtledige. Zoals op alle terreinen vormt 'inkleuring' het voorwerp van fundamentele tegenstellingen in de samenleving (arbeid vs kapitaal). Die tegenstellingen spelen ook in de analyse van de problemen waarmee de arbeidsmarkt geconfronteerd wordt. Zo komt het dat vrijwel dagelijks doemberichten opduiken met een achterliggende agenda: over de betaalbaarheid van de pensioenen (i.f.v. de verdere privatisering van het stelsel), over de vergrijzing van de arbeidsreserve (i.f.v. de verlenging van loopbanen), over de opdrogende arbeidsmarkt (i.f.v. een nieuwe migratieagenda), over het zoekgedrag van werkzoekenden (i.f.v. een beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd), over het gebrek aan beleidsmatige hefboomen (i.f.v. de regionalisering) enz. Een diepgravende en objectieve analyse van de knelpunten op de (Vlaamse) arbeidsmarkt is in het bestek van dit artikel haalbaar noch wenselijk. Wél zal ik enkele uitdagingen schetsen, die de horizon schetsen voor een links tegenoffensief.

Zowat alle uitdagingen vertrekken vanuit de vaststelling dat de arbeidsmarkt in sneltempo segmenteert maar ook dualiseert en polariseert. Mede onder impuls van de globalisering van de economie, de tertiarisering van de beroepsstructuur en het toenemend belang van vorming en opleiding, creëert de arbeidsmarkt anno 2008 winnaars en verliezers. Het verhaal van de economische hoogconjunctuur, die een 'war for talent' op gang zou brengen, met inbegrip van een opwaartse spiraal van loon- en arbeidsvoorwaarden, gaat slechts op voor bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt staan meer dan 180.000 Vlaamse werkzoekenden voor wie arbeidsdeelname nog lang geen evidentie is, duizenden tewerkgestelden in preciaire en uitzendcontracten, steeds meer illegale werknemers die in zwarte circuits worden uitgebuit, enzomeer. Ook voor de middensegmenten heeft de krapte in het arbeidsaanbod, mede als gevolg van de gunstige conjunctuur, voornamelijk niet geleid tot een verbetering van

hun positie op de arbeidsmarkt. Vandaag krijgen zij vooral af te rekenen met een gebrek aan koopkracht, een moeilijke combinatie van arbeid en gezin, een soms problematische werkbaarheid, een gebrek aan vorming en opleiding, kortom: transitionele onzekerheid.

Zeer problematisch, tenslotte, is dat sociale dualisering steeds vaker samengaat met achtergrondkenmerken. Zo is het risico op werkloosheid veel groter voor personen die tot zogenaamde 'kansengroepen' behoren. Een dwarsdoorsnede van de werkloosheid leert ons dat meer dan de helft van de werkzoekenden kortgeschoold en bijna de helft langdurig werkzoekend is. Meer dan één vierde is ouder dan 50 jaar en allochtone en arbeidsgehandicapte werkzoekenden vertegenwoordigen beiden een aandeel van meer dan 15% in 2007. VDAB becijferde dat zowat 70% van de werkzoekenden tot één of meerdere kansengroep behoren: kortgeschoolden, etnisch niet-EU burgers, arbeidsgehandicapten en/of 50-plussers. Niet alleen het risico op werkloosheid is groter naar kansengroepenkenmerken, ook de kans op preciaire tewerkstelling en lage verloning (the working poor) is voor bepaalde groepen onevenredig. Zo zijn allochtonen oververtegenwoordigd in de uitzendarbeid en bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen vandaag nog steeds 25%. De uitdaging die achter deze ongelijkheden schuilgaat wordt overtuigend vertolkt in de ambitie om een écht diversiteitsbeleid te realiseren (positieve benadering) en om bestaande discriminaties op de arbeidsmarkt weg te werken (negatieve benadering).

Een sociaal-democratisch antwoord moet de verontwaardiging over zoveel onrecht omzetten in de politieke verantwoordelijkheid om ongelijkheden weg te werken. Dat kan, door in te zetten op innovatieve aanpassingsstrategieën voor flexibilisering (opwaartse flexibilisering) van en zekerheid (principeel verzekeren) op de arbeidsmarkt.

Opwaarts flexibiliseren

Flexibilisering wordt doorgaans vertaald in termen van 'hiring and firing', 'overwerk en ploegenwerk', 'uitzendarbeid en tijdelijke arbeid', 'neerwaartse looncorrecties' en vooral: arbeidsrechterlijke barrières die dat alles in de weg staan. Waarom zou een flexibiliseringsagenda echter niet de inverse logica kunnen volgen, door bijv. te pleiten voor opwaartse bewegingen (i.p.v. voor neerwaartse correcties) en voor flexibilisering op werknemersinitiatief (i.p.v. patronale flexibiliteit)? Opwaarts flexibiliseren houdt ook in dat economische verhoudingen en sociologische omstandigheden worden aangegrepen om

arbeidsvoorwaarden om te buigen in het voordeel van werknemers, zowel op micro-niveau (de onderneming) als op macro-niveau (de samenleving). Het draagt bij tot minder ongelijkheid en meer zekerheid op de transitionele arbeidsmarkt. Voor de Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt(en) kan de notie worden uitgesplitst in een (niet-exhaustief) amalgaan van potentiële beleidspistes, die zich probleemloos in de typologie van Wilthagen laten opdelen.

Zo kan de externe numerieke flexibiliteit' worden ingevuld met flexibele mechanismen voor arbeidsduurvermindering en arbeidsherverdeling, i.p.v. voor arbeidsuurverhoging via ploegenwerk en overuren. Meer dan in het verleden (want: meer tweeverdieners) wordt de nood gevoeld om de arbeidsduur te verminderen, o.m. om arbeid beter te combineren met andere levenssferen. Anders dan in het verleden, ontbreekt het maatschappelijk draagvlak voor een lineaire arbeidsduurvermindering. In het licht van een toegenomen variëteit aan loopbanen en levenslopen, is dat niet eens verwonderlijk. Wellicht is het beter/efficiënter om de ingeslagen wegen verder te zetten, en arbeidsherverdeling te realiseren op loopbaanniveau (zorgkrediet, tijdskrediet, enz.). Ook binnen bedrijven (interne numerieke flexibiliteit) moeten arrangementen van arbeidsduurverkorting en flexibele werktijden op maat en op vraag van werknemers kansen krijgen. Bijzondere aandacht moet daarbij uitgaan naar het dichten van de kloof tussen uitzendkrachten en vaste werknemers, in het bekomen van deze en andere afgeleide rechten. Een creatieve flexibilisering opent m.a.w. perspectieven voor de realisatie van een historisch sociaal-democratisch eisenpakket: arbeidsherverdeling door arbeidsduurvermindering.

De functionele invulling van opwaartse flexibilisering (functionele flexibiliteit) vereist een opwaartse mobiliteit van werknemers, zowel tussen als binnen organisaties. Werknemers verwachten vandaag, terecht, van hun werkgever dat deze rekening houdt met hun aspiraties inzake werkbaarheid. Ze zijn op zoek naar taakafwisseling, autonomie, rotatie en ontplooiing in de uitoefening van aliënerende arbeid. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad (door arbeidsherverdeling, maar bijv. ook door punctuele arbeidsbemiddeling) moet daarom altijd gepaard gaan met de inbouw van een zekere mate van autonomie in heteronome arbeid (Gorz 1991). Vertaald naar de beleidspraktijk impliceert dit een versterking van de loopbaandienstverlening naar werknemers en van het werknemersinitiatief inzake opleiding en vorming. Van werkgevers mag verwacht worden zij opleidingsengagementen waarmaken en hun arbeidsorganisatie onder de loupe nemen.

Hoewel de macro-responsiviteit van de Belgische loonvorming in hoge mate ingekapseld werd door de Wet ter vrijwaring van het concurrentievermogen en ter bevordering van de competitiviteit van het bedrijfsleven (1996), biedt ook loonflexibilisering kansen op verandering. Een decommodificatie van de loonverhoudingen, d.m.v. indexering en het vastleggen van een interprofessionele loonnorm, is en blijft een mechanisme dat garant staat voor solidariteit en gelijkheid in de loonvorming. Maar het mag de mogelijkheid van opwaartse loonflexibilisering in periodes van economische hoogconjunctuur niet hypothekeren. Om economische redenen (equity), maar vooral om redenen die verband houden met rechtvaardigheid (equality) moet een activering van het arbeidsaanbod in periodes van hoogconjunctuur hand in hand gaan met een dynamisering (valorisatie) van de vraag. Zoniet, aanvaarden we het principe dat werkzoekenden, individueel én collectief, zonder enige inspraak gedwongen worden de vigerende loon-arbeidsverhoudingen te aanvaarden. De flexibele verloning kan voorzichtig en selectief worden aangewend om knelpuntvacatures in bepaalde sectoren weg te werken, om specifieke doelgroepen aan de slag te krijgen of om manifeste ongelijkheden in de verloning (bijv. man-vrouw) weg te werken. Ook de overheid heeft (fiscale) hefboomen in handen om de loonvorming kunstmatig te beïnvloeden.

Principieel verzekeren

Het flexizekerheidsdiscours zet niet alleen aan tot flexibilisering van de arbeidsmarkt, het fungeert ook als richtingaanwijzer in de modernisering van sociale zekerheden: jobzekerheid, inkomenszekerheid, combinatiele zekerheid, enz. De aanpassingsstrategieën die voor meer zekerheid moeten zorgen worden echter vaak gelegitimeerd en gemoduleerd in functie van hun bijdrage tot de competitiviteit van de economie (instrumenteel karakter). Een sociaal-democratische flexizekerheidsbenadering onderscheidt zich daarentegen door het principiële karakter van waaruit men zekerheden genereert. Principieel verzekeren houdt in dat nieuwe sociale zekerheden worden uitgebouwd als antwoord op nieuwe sociale risico's (Beck 1997).

Toch eerst een woordje over de bescherming van oude sociale risico's in België. Anders dan sommigen ons willen doen geloven, werkt deze naar behoren, zowel in termen van efficiëntie als in rechtvaardigheidstermen. De Belgische sociale zekerheid maakt het verschil in internationale vergelijkingen door de manier waarop ze armoede tegengaat en inkomenszekerheid garandeert. Goede, kwalitatieve en beschermde jobs liggen aan de basis van het Belgische sociale model, en zullen ook in de toekomst voor zekerheid

moeten zorgen (jobzekerheid). Uitzendarbeid, deeltijdse en tijdelijke arbeid dragen immers niet altijd bij tot een verhoogde werkzekerheid. Eerder versterken ze de segmentering op de arbeidsmarkt en conflicteren ze met andere zekerheden die in het flexizekerheidsjargon worden opgesteld: jobzekerheid, combinatie arbeid-vrije tijd en vooral inkomenszekerheid. Regulering, eerder dan ontregeling, dringt zich op voor deze aan belang toenemende arbeidsvormen.

De discussie over werkzekerheid moet daarnaast worden opengetrokken naar één van de laatste taboes in het actuele debat over de arbeidsmarkt: de maakbaarheid van werk (volledige werkgelegenheid). Hoewel dit in het huidige spatio-temporele kader doorgaans niet wordt aangenomen, kan je werk en de maakbaarheid ervan perfect decreteren: door doelgroepspecifieke jobcreatie, door jobcreatie in de overheidssector en de sociale economie, door sectorale tewerkstellingsgaranties op basis van niet-vrijblijvende afspraken, door verplichte contractuele tewerkstelling na opleidingsmaatregelen en uitzendarbeid en door lastenverlagingen te conditioneren naar de mate waarin ze werkgelegenheid genereren.

Bijzondere aandacht moet uitgaan naar werkzekerheid voor kansengroepen. In wat zich aankondigt als de eeuw van de diversiteit (Leroy 2007) moet discriminatie worden weggewerkt (negatieve benadering) en diversiteit worden bevorderd (positieve benadering). Het Franse model, dat slechts theoretisch gelijke rechten verschaft aan vrije en gelijke burgers, moet daarbij worden ingeruild voor een model dat groepen met een achterstand pro-actief opspoort, benadert en emancipeert. Vanuit het oogpunt van de geometrische rechtvaardigheid (Aristoteles) schuilt onrechtvaardigheid immers niet enkel in de ongelijke behandeling van gelijken, maar ook en vooral in de gelijkschakeling van ongelijken.

Inkomenszekerheid behoort tot de kern van de boodschap die sociaal-democraten zowat overal in Europa bepleitten, en met wisselend succes ook realiseerden. De ontkoppeling van inkomenszekerheid van de productiefactor arbeid is een oefening die in onze contreien met begrijpelijke weerstanden gepaard gaat. In zijn meest extreme vorm wordt deze oefening dan ook stevast verbonden met de invoering van een universeel basisinkomen. Toch hoeft een betere bescherming tegen nieuwe sociale risico's niet noodzakelijk gepaard te gaan met een dergelijke drastische koerswijziging. In meerdere opzichten is het idee zelfs niet eens wenselijk. Het is wél aan beleidsmakers om transitie van en op de arbeidsmarkt financieel af te dekken: scholing en bijscholing, tijdelijke en langdurige werkloosheid, zorg en vrije tijd

(combinatiezekerheid). Verwacht mag worden dat men deze bekommernis met dezelfde sluitendheid ter harte neemt dan waarmee men werkzoekenden richting arbeidsmarkt activeert (sluitende aanpak).

Verstandig omkaderen

In de internationale literatuur over flexizekerheid wordt ook telkens gehamerd op het belang van een productieve sociale dialoog en slagkrachtige overheden. In de Belgische context neemt deze laatste discussie de vorm aan van een debat over de toekomst van de federale staat en meer (homogene) bevoegdheden voor de deelstaten. Met Frank Vandenbroucke (2008) deel ik de mening dat progressief links ook deze discussie niet mag schuwen om redenen die verband houden met responsiviteit en verantwoordelijkheid. Daar sociaal-democraten voorstanders zijn van slagkrachtige overheden (in tegenstelling tot pakweg liberalen), zo luidt de redenering, moeten zij openstaan voor een hervorming, lees: versterking, van de instellingen die het arbeidsmarktbeleid vandaag vormgeven. Een herindeling van bevoegdheden voor een performante aanpak van de oude (federale staat) en nieuwe sociale kwestie (deelstaten) is daartoe één denkbare strategie. Maar ook een geïntensifieerde samenwerking met en een versterkte coördinatie vanuit de federale staat behoort tot de mogelijkheden voor institutionele reconstructie.

Minstens zo belangrijk, en evenmin tegenstrijdig met het voorgaande, is de omkadering van flexizekerheidsstrategieën door het sociale overleg. Het belang van een hernieuwde en gestructureerde dialoog met de sociale partners mag nauwelijks worden onderschat en moet worden verdiept op elk denkbaar niveau (bedrijf, sector, regio, samenleving) en verbreed met nieuwe relevante actoren (doelgroepen).

Conclusie

Flexizekerheid is vloek noch zegen voor de arbeidsmarkt. Het komt op ons af als een theoretisch oxymoron, dat ruimte laat voor progressieve invulling. Het neoliberale tijdsgewricht en de intentie van de Europese Commissie om de modernisering van het arbeidsrecht langs flexizekerheidsstrategieën te laten verlopen, maken de urgentie van een dergelijke strategie alleen maar groter. De alternatieven, zo heb ik betoogd, zijn om ideologische en strategische redenen onverstandig. Bovendien kunnen (opwaartse) flexibiliseringsstrategieën en (principiële) verzekeringsmechanismen soelaas bieden voor de nieuwe uitdagingen en risico's op onze arbeidsmarkt. De waarde ervan moet, vanuit sociaal-democratisch oogpunt, worden afgetoetst aan de mate waarin ze erin slagen

groeïende ongelijkheden weg te werken. Als het de sp.a menens is om meer vrijheid en zekerheid tot de inzet van haar politiek programma te maken, dan moet ze haar koudwatervrees voor flexizekerheid overwinnen. Niet door mee te stappen in het liberale verhaal dat de arbeidsmarkt verder wil ontregelen om de armoede te bestrijden (Somers en Turtelboom 2008). Wel door constructieve en offensieve voorstellen op te hangen aan een kapstok die vooralsnog te veel naar rechts overhelt.

Bibliografie

AUER, P., 2007, Security in labour markets: combining flexibility with security for decent work. In: Economic and labour market papers, Geneve, ILO.

BECK, U., 1997, De wereld als risicomaatschappij. Amsterdam, De Balie.

COPERS, C., 2008, Waardig en weerbaar werk. In: Samenleving en politiek, jrg. 15, nr. 1, blz. 16-18.

EUROPESE COMMISSIE, 2006, Flexicurity and security in the EU labour market policies and "flexicurity" regimes. In: Employment in Europe report. Brussel, Europese commissie.

EUROPESE COMMISSIE, 2007, groenboek voor de modernisering van het arbeidsrecht. Brussel, Europese Commissie.

GORZ, A., 1991, Métamorphoses du travail. Quête du sens. Parijs, Galilée.

LEROY, F., 2007, Het diversiteitsbeleid van de VDAB: de Vlaamse arbeidsmarkt moet kleur bekennen. In: Over werk, jrg. 2007, nr. 3-4.

SCHMID, G. en GAZIER, B., 2002, The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets. Massachusetts, Elgar Northampton.

SOMERS, B. en TURTELBOOM, A., 2008, sp.a vernietigt jobs en ontnemt kansen. In: De Morgen, 6 februari, blz. 14.

STANFORD, J. en VOSKO, L.F., 2004, Challenging the labour market: the struggle to regulate work and income. Montreal en Kingston, Mc Gill-Queen's University Press.

VANDENBROUCKE, F., 2008, Alle overheden moeten sterk zijn. In: Knack, jrg. 38, nr. 2, blz. 38-41.

WILTHAGEN, T. en TROS, H., 2003, Towards flexicurity? Balancing flexibility and security in EU member states. Invited paper for the 13th world congress of the international labour industrial relations association (IRRA). Berlijn, IRRA.

Wees realistisch, schrijf het onmogelijke...

www.willemdeklerck.blogspot.com

Reacties: willem.de.klerck@telenet.be

Datum van publicatie: 08.02.2008

