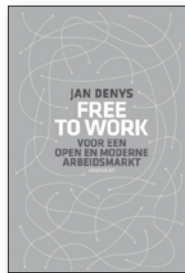


## De JANuskop van de arbeidsmarkt

Peter van der Hallen (ACV-studiedienst)  
Marc Leemans (nationaal secretaris ACV)

De arbeidsmarkt is hot. Geen dag gaat voorbij of je vindt er iets over in de krant. Echt vrolijk word je er niet altijd van. Er zijn de "arbeidsmarktberichten" die, in tegenstelling tot de weerberichten, slecht weer en zware bewolking blijven geven, van "kriebels" in de arbeidsmarktboek is nog geen sprake.

Er zijn de bijdragen van de trendwatchers, de 'Noelsen' en de 'Vossen' van deze wereld. De eerste vergaapte zich onlangs, als was hij Alice, aan het "wonderland van de RVA-statistieken" en vond *De Standaard* bereid daar twee pagina's aan te wijden - zitten ze echt zo om kopij verlegen? -, de andere lijst voortdurend de gebreken van ons arbeidsmarktsysteem op, waarschuwt ons voor de valstrikken ervan en geeft van op de wal de nodige aanwijzingen over hoe het allemaal veel beter kan, mocht er door de politici meer naar "kenners" geluisterd worden. Onder deze profeten van het Ware Woord is Jan Denys, van wie we hier het boek "Free to Work" bespreken, zeker de bekendste<sup>1</sup>. Sinds mensenheugenis stuurt Randstad deze "uitzendkracht met optie vast werk" de mediawereld in om, het Randstadmotto getrouw, *good to know* berichten en standpunten te prediken.



En dan zijn er de soms ontroerende en bemoedigende, soms onthutsende verhalen van werknemers in *Vacature* en *Job@at* over hoe het er in bedrijven en sectoren aan toe kan gaan. Binnen dit genre "bedrijfsadvertenties" vormen de reportages van undercoverjournalist Günter Walraff, onlangs op de cover van en in *Vacature*, een zeldzame uitzondering.

Enkele trends die Jan Denys ontwaart in "Free to Work" plaatsen we in deze bijdrage tegenover het functioneren van de arbeidsmarkt waarover Walraff verhaalt in zijn recente boek "Heerlijke Nieuwe Wereld". Walraff en Denys zien andere dingen op dezelfde arbeidsmarkt. De titel van onze bijdrage geeft het resultaat van deze duobespreking: de arbeidsmarkt heeft het uitzicht van een Januskop.



## Verander om de acht jaar van job

De jobmobiliteitsgraad op de arbeidsmarkt ligt inderdaad laag. Op jaarbasis bedraagt ze volgens de recentste cijfers van de EAK voor de totale werknemerspopulatie (15-64 j.) slechts 6,9%, middengediplomeerden zijn iets mobieler (7,7%) dan laaggeschoolden (6,6%) en hooggeschoolden (6,2%). Vooral onder arbeidsmarktwatchers geldt het adagium dat de mono-loopbaan bij één werkgever verleden tijd is/moet zijn. "Ik zou eens van job moeten ver-

# Onder Ogen gezien

anderen" is veelal een tooggedachte. Waar het gemiddelde van acht jaar, dat volgens Jan Denys als norm zou moeten gelden voor 'vastomlijnde jobs' (wat dat ook zou mogen zijn) vandaan komt, is onduidelijk. Laten we de proef op de som nemen: kijk in de spiegel en tel op de hand uit: hoeveel maal veranderde ú tijdens uw arbeidsmarktloopbaan van werkgever?

### Overigens is vrijwillig kiezen vandaag de dag daar niet steeds bij

Voor mensen met hoogwaardige beroepen heeft flexibilisering voordelen, ze worden er mobieler door. Maar de mensen aan de onderkant hebben geen enkele keuze. Bedrijven hebben vrij spel met hen. Tegen werknemers die er al twintig, dertig jaar werken zeggen ze: *"U kunt nu intekenen in een nieuw bedrijf waar u nog de helft verdient, zoniet wordt u ontslagen"*. Uit angst hun baan kwijt te raken, laten mensen met zich sullen.

Dit is geen getuigenis van een Carrefour-werknemer, het zou nochtans kunnen. We vragen ons af hoe Jan Denys deze getuigenis uit Walraffs boek en het gebeuren bij Carrefour - maar ook bij Opel, Janssen Pharmaceutica en vele andere bedrijven - zou kwalificeren. We vermoeden, Jans eerlijkheid kennende, dat hij ook deze toestanden zijn geliefd predicaat 'middeleeuws' zou meegeven, want perfect beantwoordend aan het beeld van de leenheer en zijn lijfeigenen waarover hij het heeft. Er het predicaat 'free to work' aan geven, zou veeleer van slechte smaak getuigen.

Het heeft helemaal geen zin dit als een keuze-mogelijkheid van werknemers voor te stellen.

Het zijn de bedrijven die inhuren en ontslaan. Die bedrijven ondergaan steeds meer en snellere economische mutaties. De werknemers - hoe goed skill-matig gewapend ook - ondergaan daarbij de gevolgen. Van baan wisselen is dan ook meestal geen keuze: niet uit luxe, maar uit noodzaak. En daar wringt het schoentje in het wel erg theoretisch simplificerend pleidooi van Jan Denys. Het is bijlange geen evidentie dat 'de werknemer' sterker is dan 'de werkgever' en dat elk individu architect kan zijn van zijn eigen loopbaan. Jan gooit daarbij met zijn wel erg uniformistische visie enerzijds alle werknemers en anderzijds alle werkgevers op een hoopje.

Maar net zoals je bij werkgevers een enorme verscheidenheid hebt (industrie-diensten, profit-nonprofit, MNO-KMO, niche-bulk...) heb je tegelijk een enorme verscheidenheid aan werknemersprofielen. De stelling rond "free to work" van Denys kan misschien wel opgaan voor een gedeelte van de "high potential werknemers"; voor een grote groep van de mainstream-werknemers is ze echter een harde onwerkelijkheid. En - ook tot onze spijt - ervaren heel wat van de high potentials vandaag de grenzen aan "free to work" en leren ze wat het is te belanden in 'de blauwe zak met recycleerbaar afval'.

### De enige zekerheid is op de arbeidsmarkt zelf te vinden, en niet meer alleen in het bedrijf

Bedrijfsgebonden werkzekerheid wordt inderdaad meer en meer illusie. Je kunt een bedrijf niet verwijten dat het zich aanpast, transformeert, fuseert, muteert... Maar je kunt een

bedrijf wel wijzen op zijn verantwoordelijkheid ten opzichte van zijn *human capital*. En daar schort dikwijls iets aan. We hebben zeker geen heimwee naar de paternalistische visies van de eigenaar-werkgever van 150 jaar terug. Maar de situatie van een van bedrijfs(ver)vreemd management - enkel verbonden via pakweg aandelenopties - is evenmin opbeurend. Bedrijven investeren gewoonweg te weinig in de vorming en opleiding van hun personeel. Op de 1,9% vormingsinvestering op de loonmassa, de 1 op 2 doelstelling... scoren ze ondermaats. De zwarte piet toespelen naar de individueel verantwoordelijke werknemer en beweren dat ze alleen maar binnen de uren en nooit buiten de werkuren bereid zijn om vorming te volgen, is dan wel heel gratuit.

In "Heerlijke Nieuwe Wereld" schetst Walraff hoe Starbucks de vorming organiseert: "Starbucks belofde me een inwerkperiode van zes weken, maar na veertien dagen werd ik al in het diepe gegooid. Ik had geen flauw benul van het werk, ik wist niet eens hoe het opmaken van de kassa in zijn werk ging, ik heb als een idioot gewerkt... Nochtans zijn er interne richtlijnen over hoe nieuwe 'barista's' moeten opgeleid worden en scholing krijgen... Deze scholingen, waarvoor een aanwezigheidsplicht geldt, vinden buiten de werktijd plaats en worden niet doorbetaald. Iedereen moet zelf voor de kosten opdraaien... Als ik me niet exact aan de werktijden hou, draai ik vijftig tot zestig uur per week, en dan nog cursussen in mijn vrije tijd? Dit begon sterk mijn sociale leven te beïnvloeden. Ik kon nauwelijks nog met mensen afspreken. Voor hen verdween ik gewoon uit beeld. Altijd maar Starbucks, Starbucks, Starbucks."

Wij spreken als ACV over loopbaanzekerheid - een term die Denys ook ergens hanteert - die we onder meer willen opgebouwd zien via "Lerende Loopbanen". Lerende loopbanen prikkelen het leer- en kennisvermogen van werknemers. Het zijn loopbanen waarin, via individuele rechten op bijscholing en omscholing, wordt gewerkt aan competentiebehoud en competentieverwerving. Waarbinnen opleidingen een integraal en vooraf gepland onderdeel zijn van het loopbaantraject.

Jan kent het idee van Lerende Loopbanen, hij juicht het toe (p. 109, "eindelijk een vakbond die het begrip loopbaan in de mond durft nemen"), maar klasseert het dan weeral vervolgens als "een oude gedachte", omdat hij - door onnauwkeurige research - vermoedt dat wij het hebben over één en dezelfde 'lerende' loopbaan bij dezelfde werkgever. Niets is minder waar. In het congresdocument waarin dat wordt toegelicht (maar dat Jan wellicht niet raadpleegde) zeggen we bijvoorbeeld dat werknemers "op aanvraag en minimaal vijfjaarlijks de mogelijkheid moeten krijgen om naast een loopbaangesprek ook een competentiescreening te krijgen ter verfijning en heroriëntering van het eigen loopbaanontwikkelingsplan" en koppelen we daar onder meer de idee van loopbaanloodsen aan die werknemers helpen loopbaankeuzen te maken (zie verder).

Permanente vorming en opleiding: het is essentieel en we sensibiliseren en motiveren daar zeer sterk rond. Het is inderdaad heel moeilijk een cultuur van levenslang leren ingevoerd te krijgen. Wanneer we dat in een organisatie willen bespreekbaar maken, spelen plots de negatieve schoolervaringen dikwijls

parten, alsof er nooit positieve schoolervaringen bestaan hebben. Nochtans is leren op latere leeftijd een heel ander verhaal. Er zijn tal van andere settings dan de schoolse setting mogelijk. Maar als we dan proberen met de werkgevers een leerstatuut te onderhandelen, dat werkende werknemers toelaat zich - in een combinatie van werken en leren - te herscholen in nieuwe initiatieven zoals een HBO of een SENSE, dan geven de werkgevers niet thuis en dan is mobiliteit plots niet meer belangrijk. Opleiden tijdens technische werkloosheid, het moet kunnen! Maar als een geplande, ingeroosterde cursusdag de tijdelijke werkhervatting doorkruist, is die opleiding plots niet meer relevant: werk gaat voor.

### Vakbonden hebben rol te spelen in de uitbouw van een echte loopbaan-gps

De Lerende Loopbanen brengen ons op een ander 'advies' uit Jans boek. We citeren: "De verantwoordelijkheid voor een meer open kijk op arbeid ligt zeker niet alleen bij de 'gewone' werknemer. Ook de 'gevestigde orde' moet mee. Waarom zouden de vakbonden geen grotere rol kunnen spelen in de activeringsaanpak van werklozen. En in de ontwikkeling van een heuse loopbaan-gps voor werkzoekenden en werknemers met permanente informatie over opleidingen en jobs".

Gelukkig wacht 'de gevestigde orde' niet op de adviezen van de 'watchers' langs de zijlijn. Dat de vakbonden binnen de raad van bestuur van VDAB mee de "maatpakbegeleiding" helpen uitwerken waarmee werkzoekenden naar jobs en opleidingen geholpen worden, is niet echt

staatsgeheim. In het onlangs afgesloten Werkgelegenheidsakkoord zijn nog nieuwe afspraken gemaakt om dit zo sluitend mogelijk te maken, zodat elke werkzoekende daar recht op heeft.

Datzelfde WIP-akkoord bevat, in samenspraak met erkende loopbaanbegeleidingscentra en VDAB, ook afspraken rond de grotere rol die vakbonden zullen spelen in loopbaanadvisering en -informatieverstrekking. We spelen deze rol al via de Bijblijfwerving en zullen onze rol daarin nog gaan intensifiëren. Gekoppeld aan de 'Lerende Loopbanen' introduceerde ons congres de idee van "loopbaanloodsen" en "opleidingsloodsen" die werknemers gemotiveerde loopbaan- en opleidingskeuzes moeten helpen maken.

Jan kan dus gerust zijn, nieuwe gedachten sluipen binnen in het oude gewaad dat vakbond heet. De grote gps die Jan voor ogen heeft, die hebben we nog niet op de markt gebracht, maar binnen de context van de VDAB werken we eraan.

### "Gooi weg die oude middeleeuwse gedachten"

Dit is één van de belangrijkste *headlines* waarmee Jan zijn boek aan de pers voorstelde. Het klinkt als een strofe uit 'De Internationale', dus wij zijn daar zeker niet tegen. Middeleeuws noemt hij de ideeën waarmee vakbonden, maar ook werkgevers, de arbeidsmarkt aansturen. 'Zijn ze eigenlijk nog wel in staat dat te doen?', klonk ook door in de commentaren. Moeten we het arbeidsmarktbeheer niet aan anderen, "de politiek", (?) overlaten, maar wie heeft daar dan het talent voor? Een vraag die in de *powerpoint*,

waarvan Jan zich bij lezingen over zijn boek bedient, aan bod komt.

Specialist arbeidsmarkt is duidelijk geen synoniem voor specialist sociaal overleg. Een arbeidsmarkt aansturen is inderdaad niet eenvoudig. We hebben daar als vakbond vele jaren ervaring mee. Nieuwe mechanismen introduceren is niet makkelijk. Dat heeft niet enkel met 'verstarren-de institutionalisering' te maken. Maar ook met cultuur. Hoe lang duurde het niet vooraleer vrouwen hun rol mochten spelen op de arbeidsmarkt? Hoe wantrouwend kijkt men niet naar andersklinkende of andersgetinte werknemers? Dat veranderingen moeizaam lopen geheel en al aan de verstarde werknemers en werkgevers verwijten, is misschien geen middeleeuwse maar wel een Vlaams primitieve opvatting over het sociaal overleg.

Een arbeidsmarkt hervormen moet kunnen gebeuren door hen die met de arbeidsmarkt-

praktijken dag in dag uit voeling hebben. Politici hebben dat niet. Andere 'intermediaren' soms wel, maar niet allemaal. Zij die met hun voeten in de klei staan, die worden in onze organisaties nog zeer nauw betrokken bij ideeën om te hervormen. De klei maakt dat zij niet altijd de meest nieuwerwetse ideeën zo maar onmiddellijk aankleven. Zij gaan vaker voor het realisme. En dat valt te verkiezen boven de luid geroepen commando's van de beste stuurlied aan wal.

Maar dat zij die de arbeidsmarkt helpen aansturen volledig zeggenschap hebben over die arbeidsmarkt, daarin vergaloppeert Jan zich toch sterk. De feiten van gisteren, vandaag en overmorgen bewijzen dat het nog altijd de aandeelhouder is die het laatste woord heeft. En die steeds anoniemer wordende aandeelhouder staat steeds meer open voor snelle "hits and runs". Waarbij aandelenmarkt het steeds vaker wint van arbeidsmarkt.

1. We gaan hier in deze opsomming doelbewust voorbij aan de blog-trendberichten van de Opperpriester van deze apostolische beweging. Goede wijn heeft geen krans.

## Het vergeten van het ACW

*Jan-Pieter Everaerts*  
(uitgever van het e-zine 'De Groene Belg',  
[mediadoc.diva@skynet.be](mailto:mediadoc.diva@skynet.be))

Bij de start van *De Wereld Morgen* bracht de nieuwe linkse website in zijn rubriek 'Traag maar diep' twee essays waarin toch wel twee keer het ACW als belangrijk onderdeel van de linkerzijde in Nederlandstalig België vergeten werd. Toeval?

Het eerste essay was van de hand van Jan Blommaert. In 'Redelijk links' tracht hij de fundamentele uitdagingen voor links, anno 2010, samen te vatten. Critici merkten echter op dat deze tekst te bol staat van lof voor Marx om, anno 2010, nog voor zoete koek geslikt te worden.

Kun je het hele linkse denken, anno nu, nog tot Marx herleiden? Er zijn toch ook, bijvoorbeeld, de anarchistische en de ecologische denkers.

Onder  
Ogen  
gezien