

Sociale bescherming in onzekere tijden

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

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

46

VERANDERDE WERKRELATIES

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

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

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

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

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

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

VAKBONDEN IN DE 21^{STE} EEUW

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

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

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

48

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

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

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

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