

VIER RECHTVAARDIGHEIDSPRINCIPES VOOR EEN INCLUSIEF EN DUURZAAM LOOPBAANBELEID

Liesbeth Van Parys

Het huidige Vlaamse en federale loopbaanbeleid heeft de ambitie om ieder individu in staat te stellen om positieve transitie te maken doorheen de levensloopbaan. Daartoe voorziet het beleid zowel in de traditionele passieve inkomenszekerheden als in nieuwe actieve zekerheden. Toch zijn er een aantal knelpunten: 1) De verantwoordelijkheid voor een voorspoedige levensloopbaan wordt meer en meer individueel beschouwd, maar is ook collectief. 2) Er moet verder werk worden gemaakt van het voorkomen en het beheersen van de risico's van de meest kwetsbare groepen. Daarbij mogen we ons niet blind staren op de klassieke kansengroepen, maar moeten we ook oog hebben voor de bijzondere risico's van vrouwen, alleenstaande ouders en werknemers in tijdelijke contracten. 3) Een fair evenwicht moet gevonden worden tussen het recht van mensen om regisseur te zijn van hun eigen loopbaan en het belang om de dringende arbeidsvraag van ondernemingen in te vullen. 4) In plaats van een race to the bottom in de Europese lidstaten en hun regio's is duurzame sociale harmonisering gewenst. Ten slotte is een humanere kijk gewenst op 'werk' en 'inzetbaarheid'. Het kan niet de bedoeling zijn dat de rol van individuen en ondernemingen wordt beperkt tot die van economische productiefactor. Maatschappelijke meerwaarde wordt niet zozeer gecreëerd door een competitie van competenties, maar door inclusie, respect, zorg, persoonlijke groei en werkvreugde.

Het loopbaandenken is vandaag sterk doorgedrongen in het Federale en vooral Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Ik grijp deze nota aan om enkele principes naar voor te schuiven waaraan het huidige en toekomstige loopbaanbeleid getoetst kunnen worden. Daarvoor zal ik hoofdzakelijk steunen op de theorie van transitionele arbeidsmarkten (TLM) van de arbeidseconomen Günther Schmid (2008; 2010) en Bernard Gazier (2007). Ik toon aan dat het huidige beleid duidelijk in de lijn ligt van deze theorie, maar dat meer garanties nodig zijn om een rechtvaardig loopbaanbeleid te realiseren.

Garanderen van positieve transitie doorheen de levensloopbaan

De TLM-theorie vertrekt van de vaststelling dat de arbeidsmarkt grondig gewijzigd is¹. Dit heeft tot gevolg dat we meer dan vroeger geconfronteerd worden met verschillende transitie tijdens onze (levens)loopbanen:

- de overgang van school naar werken van werk naar bijkomende studies en opleidingen
- de overgang van werk naar werk
- de overgang van werkloosheid naar werk
- de overgang van werk naar 'inactiviteit' om bijv. een zorgtaak op te nemen, om na bepaalde tijd opnieuw de arbeidsmarkt te betreden
- de overgang van werk naar invaliditeit en pensioen

¹ Het mannelijk broodwinnersmodel kwam tot een einde met de intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt, de jobzekerheid komt onder druk te staan ten gevolge van globalisering, de vaardigheden van werknemers dreigen sneller verouderd te geraken ten gevolge van technologische revoluties, een diploma is cruciaal geworden voor toegang tot de arbeidsmarkt, werkgevers eisen meer flexibiliteit om in te kunnen spelen op een volatiele vraag, en werknemers wensen meer flexibiliteit om werk en privé te combineren.

Deze transitie brengen risico's met zich mee. Ze kunnen immers gepaard gaan met een gedeeltelijk of volledig, tijdelijk of permanent verlies van sociale zekerheidsrechten en/of inkomsten of het verlies aan vaardigheden. Anderzijds kunnen deze transities ook tot positieve uitkomsten leiden: een nieuwe arbeidscontract kan meer zekerheid bieden, een bijkomende studie kan toegang geven tot een betere job, een uitkering kan de nodige rust en zekerheid brengen in een periode van zorg of ziekte, en een periode van werkloosheid kan worden aangewend om een eigen zaak op te starten.

De TLM-theorie beschouwt deze verschillende transities in, van en naar de arbeidsmarkt als gelijkwaardig. Elke vorm van verplichte activiteit wordt immers als 'werk' beschouwd, ongeacht of het contractueel wordt vergoed in de markt. Hierin staat Schmid niet alleen: ook andere auteurs (bijv. Serrano Pascual 2009, Dean et al. 2003) hebben al gewezen op het feit dat het huidige activeringsdiscours de burger dreigt te verengen tot zijn rol als economische productiefactor. Nochtans hebben individuen zowel in het maatschappelijke als het privé-leven nog heel wat andere waardevolle rollen (ouder, deelnemer aan sociaal overleg, verzorger, vrijwilliger, mentor ...) te vervullen die bijdragen aan de welvaart en het welzijn van ons allen. Het beleid moet een transitie naar deze rollen dus niet ontmoedigen, maar vooral investeren in de ondersteuning en het aanmoedigen van de terugkeer naar de arbeidsmarkt nadat deze rol is vervuld.

De normatieve principes voor een duurzaam en inclusief loopbaanbeleid

De doelstelling van het loopbaanbeleid is volgens de TAM-theorie niet om de jobs van mensen te beschermen, maar wel de mensen zelf. Dit kan wanneer beleidsmakers preventieve en curatieve maatregelen nemen die elk individu in elke transitie het nodige vertrouwen geven om risico's te ondernemen en om te zetten in een kans op een duurzame loopbaan. Zo'n maatregelen zetten niet enkel in op 'passieve zekerheden' (werkloosheid- en ziekteuitkering, pensioen, thematische verlopen), maar ook op 'actieve zekerheden' (bijv. bemiddeling en begeleiding voor werkzoekenden, loopbaanbegeleiding voor werkenden, opleiding, ondersteuning aan starters). Wanneer we het federale en Vlaamse beleid hieraan toetsen blijkt duidelijk dat de verschillende soorten transities vandaag al ondersteund worden en dat daarvoor zowel in passieve als actieve zekerheden wordt voorzien. Wel zijn er twee aandachtspunten. Gegeven de toenemende vraag voor ouderenzorg kan een uitbreiding van de thematische verlopen naar ouderenzorg zowel vanuit sociaal als financieel oogpunt wenselijk worden. Daarnaast rijst de vraag of het huidige beleid voldoet aan de vier rechtvaardigheidsprincipes van TLM?

Het eerste rechtvaardigheidsprincipe is dat van *solidariteit*. Het realiseren van positieve transities is volgens de TLM-theorie niet enkel een individuele verantwoordelijkheid, maar ook een collectieve: individuen, ondernemingen en de overheid hebben elk een rol te vervullen. Individuen hebben immers niet elk risico zelf in de hand (bijv. collectief ontslag bij herstructurering, veroudering van de competenties door technologische revoluties, ziekte van een familielid); sommige risico's zijn te groot om alleen te dragen; en individuen blijken de ernst van grote risico's in de toekomst te onderschatten. De afgelopen jaren vond duidelijk een trend plaats naar meer individuele verantwoordelijkheid. In lijn met de TLM-theorie kan dit enkel op voorwaarde dat elk individu ook in staat wordt gesteld om deze verantwoordelijkheid op zich te nemen. De diversiteit aan activeringstrajecten voor werkzoekenden en de inzet op loopbaanbegeleiding voor werkenden tonen in elk geval aan dat het Vlaams beleid individuen in staat wil stellen om die verantwoordelijkheid op zich te nemen. Ook binnen het gezin is meer solidariteit nodig. Onderzoek van Vermeiren et al. (2006) toont immers aan dat het vandaag nog steeds hoofdzakelijk vrouwen/moeders zijn die al dan niet vrijwillig beslissen om hun loopbaan te onderbreken om zorgtaken op te nemen en dus meer risico lopen (verouderde vaardigheden, gemiste carrièrekansen, derven van pensioenrechten ...). Het onderzoek toont ook aan dat meer solidariteit wenselijk is met eenoudergezinnen omdat de wettelijke bescherming die de verlofsystemen bieden voor hen wellicht onvoldoende is. Ten slotte is ook solidariteit en samenwerking wenselijk tussen ondernemingen zodat zowel kleine als grote, startende en gevestigde, wel en niet aan zware concurrentie onderhevige bedrijven hun deel van de verantwoordelijkheid kunnen opnemen voor de loopbaan van hun werknemers.

Een tweede belangrijk principe is dat van *agency* – 'freedom to act': hebben individuen de mogelijkheid om zelf keuzes te maken met betrekking tot hun levensloopbaan en de verschillende transities die ze daarin maken? Het beleid voorziet in elk geval instrumenten om het individu in staat te stellen te anticiperen en reageren op gedwongen keuzes (bijv. bij onvrijwillig ontslag): competentieversterkingsmaatregelen, persoonlijke ontwikkelingsplannen, begeleiding en bemiddeling. Het louter voorzien van een recht hierop is echter onvoldoende, er moet over blijven worden gewaakt dat elk individu dit recht ook daadwerkelijk kan opnemen. Zo kan een mobiliteitsprobleem of een gebrek aan kinderopvang de realisatie van het recht op opleiding moeilijk maken voor (alleenstaande) ouders. Het 'agency' principe komt ook onder druk te staan omdat er – zoals in het VESOC-akkoord expliciet wordt erkend – een spanning heerst tussen de wens om individuen zelf keuzes te laten maken met het oog op een duurzame loopbaan enerzijds en de nood om de dringende en flexibele arbeidsvragen van werkgevers in te vullen anderzijds. Er moet over worden gewaakt hoe consultants in publieke en private arbeidsvoorzieningen met deze spanningen omgaan en wat de gevolgen hiervan zijn voor de loopbaankeuzes van individuen en de mate waarin vacatures tijdig en goed kunnen worden ingevuld.

Het derde rechtvaardigheidsprincipe, *fairness*, wijst erop dat maatregelen in de eerste plaats gericht moeten zijn op zij die het meest nood hebben aan zekerheid bij risicovolle transities. De aandacht van het Vlaams beleid voor kansengroepen is groot en de blijvende moeilijkheden van deze groepen op de arbeidsmarkt wijzen erop dat deze

aandacht niet onterecht is. Niettemin rijst de vraag of we door de focus op de klassieke kansengroepen geen andere kwetsbare groepen uit het oog dreigen te verliezen? Hebben werknemers uit kleine ondernemingen bijvoorbeeld toegang tot gelijkwaardige herstructureringsmaatregelen? Hebben oudere arbeiders en bedienden of ouderen uit verschillende sectoren gelijke toegang tot mobiliteitsmaatregelen met het oog op langer werkbaar werk? Hebben werknemers met een interimcontract voldoende toegang tot bijscholingsmogelijkheden? Wat met de werknemers die omwille van tijdelijke contracten er niet in slagen om een anciënniteit van twee jaar op te bouwen bij dezelfde werkgever en dus worden uitgesloten van het recht op tijdskrediet?

Het laatste rechtvaardigheidsprincipe van de TLM-theorie, *inclusie*, vloeit voort uit de vaststelling dat de risico's ongelijk verdeeld zijn over de lokale, regionale en nationale arbeidsmarkten terwijl deze arbeidsmarkten ten gevolge van globalisering in toenemende mate onderling afhankelijk zijn. De theorie pleit dan ook niet voor het afbouwen van binnenlandse en buitenlandse solidariteit, maar net voor een ruimtelijke uitbreiding van sociale inclusie door het delen en het gelijk verzekeren van risico's over de grenzen heen.

Besluit

We kunnen besluiten dat het federale in combinatie met het Vlaamse beleid in lijn is met de TLM-theorie: het heeft de ambitie om ieder individu in staat te stellen om positieve transities te maken doorheen de levensloopbaan. Daartoe voorziet het beleid zowel in de traditionele passieve inkomenszekerheden als in nieuwe actieve zekerheden. Ik toonde aan dat het een vergissing zou zijn om dit beleid onder financiële druk ondoordacht terug te schreeven en schoof vier principes naar voor waar het loopbaanbeleid aan getoetst moet worden: 1) De verantwoordelijkheid voor een voorspoedige levensloopbaan is een gedeelde verantwoordelijkheid van individuen, ondernemingen en de overheid. 2) Er moet vooral werk worden gemaakt van het voorkomen en het beheersen van de risico's van de meest kwetsbare groepen. Daarbij mogen we ons niet blind staren op de klassieke kansengroepen, maar moeten we ook oog hebben voor de bijzondere risico's van vrouwen, alleenstaande ouders en werknemers in tijdelijke contracten. 3) Een fair evenwicht moet gevonden worden tussen het recht van mensen om regisseur te zijn van hun eigen loopbaan en het belang om de dringende arbeidsvraag van ondernemingen in te vullen. 4) In plaats van een race to the bottom hebben de Europese lidstaten en hun regio's nood aan duurzame sociale harmonisering. Ten slotte is een humanere kijk gewenst op 'werk' en 'inzetbaarheid'. Een inclusief en duurzaam loopbaanbeleid beperkt de rol van individuen en ondernemingen niet tot die van economische productiefactor, maar creëert ruimte voor de volwaardige ontwikkeling van iedereen tot collega, buur, vrijwilliger, leerling, mentor en zorgverlener.

Referenties

Dean, H., Bonvin, J.-M., Vielle, P. en Farvaque, N. (2005), 'Developing capabilities and rights in welfare-to-work policies', in *European societies*, 7 (1), pp. 3-26.

Gazier, B. (2007), "Making transition pay": the "transitional labour markets' approach to flexicurity", in Jorgensen H. and Madsen P.K. (eds), *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*, DJOF publishing, Copenhagen, pp 99 – 130.

Schmid, G. (2008), *Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham: Edward Elgar.

Schmid, G. (2010), 'The Transitional Labour Market and Employment Services', paper presented at the International Conference on "The Transitional Labour Market and Employment Services" at the Seoul Job Centre, Seoul, Korea, August 26-27.

Serrano Pascual, A. (2009), 'The battle of ideas in the European field: the combat to defeat unemployment and the struggle to give it a name', in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 15(1), pp. 53-70.

Vermeiren, P., Mortelmans, D., Heylen, L. en Booghmans, M. (2006), 'De onderbroken loopbaan ontrafeld', in *Over.werk*, 16(4), pp. 27-72.

<http://www.guentherschmid.eu>

Bio

Liesbeth Van Parys is arbeidsmarktonderzoeker aan het HIVA-KU Leuven. Momenteel voert zij een doctoraatsstudie met betrekking tot arbeidsactivering uit dankzij een aspirantenbeurs van het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek – Vlaanderen. Ze schreef deze bijdrage in eigen naam.