

HET RECHT OP ARBEID EN SOCIALE BESCHERMING: DE KWALITEIT VAN DE ARBEID

Omtrent het thema en het overleg	129
1 Het begrip “kwaliteit van de arbeid”	132
1.1 Meer kwaliteit van de arbeid in functie van meer levenskwaliteit	132
1.1.1 De betekenis en de plaats van arbeid in de samenleving	132
1.1.2 De plaats van de economie in de samenleving.....	134
1.2 De vier dimensies van de kwaliteit van de arbeid	135
2 De arbeidsvoorwaarden	137
2.1 “Normale” arbeidsvoorwaarden.....	138
2.1.1 De overeenstemming met het arbeidsrecht	138
2.1.2 Het toepassen van de “reguliere” collectieve arbeidsovereenkomsten (cao’s).....	141
2.2 Behoorlijke arbeidsvoorwaarden.....	144
2.2.1 Situaties waarin het loon of het inkomen uit arbeid onvoldoende hoog is	144
2.2.2 De financiële vallen.....	147
2.2.3 Flexibele arbeidsvoorwaarden die nadelig zijn voor kwalitatieve arbeids- en levensomstandigheden ...	151
3 De arbeidsinhoud	154
3.1 De vorming	154
3.2 De invloed van de arbeidsorganisatie op de arbeidsinhoud	155
4 Arbeidsverhoudingen	157
5 De kwaliteit van de arbeid op Europees en mondiaal vlak.....	158
5.1 Op Europees vlak	158
5.2 Op mondiaal vlak	161
Bibliografie	164
Bijlage: Samenstelling van de overleggroep.....	168

Omtrent het thema en het overleg

Verantwoording van de keuze voor de kwaliteit van de arbeid

- De leidraad van het hoofdstuk over arbeid in het eerste Tweejaarlijkse Verslag van het Steunpunt armoedebestrijding was het recht op arbeid en sociale bescherming. Meerbepaald werden de volgende vragen onderzocht: Hoe beleven mensen in armoede deze rechten? Welke voorwaarden zijn doorslaggevend om deze rechten te verwezenlijken? Uit dit hoofdstuk komt naar voren dat kwaliteitsvolle arbeid een essentieel element is bij het realiseren van het recht op arbeid en sociale bescherming.
- Voor de beleidsmakers vormt een job een cruciale dam in de strijd tegen armoede en sociale uitsluiting (Nationaal Actieplan Sociale Insluiting (NAPincl.), 2001:18-19). Het Algemeen Verslag over de Armoede en het eerste Tweejaarlijkse Verslag bevestigen deze stelling, maar benadrukken dat de aangeboden jobs de levensomstandigheden van mensen ook kunnen verslechteren. Ter verklaring hiervan verwijzen beide verslagen naar aspecten in verband met de kwaliteit van de arbeid (de hoogte van het loon, de graad van sociale bescherming, de werkzekerheid, de invloed van de verrichte taken op de gezondheid, de zinvolheid van de activiteiten...). Een job laat met andere woorden toe uit de armoede te ontsnappen, indien hij kwaliteitsvol is.
- Is het wel opportuun om de kwaliteit van de arbeid centraal te stellen in periodes gekenmerkt door economische recessie of stagnatie, aanhoudende of toenemende werkloosheid en massale ontslagen? De roep om meer kwantiteit van de arbeid (dit is de creatie van jobs) haalt in dergelijke periodes vaak de bovenhand. De twee voorgaande punten geven al aan dat vanuit sociaal oogpunt de kwaliteit van de arbeid niet op het tweede plan mag verzeild raken. Dit hoofdstuk reikt meer argumenten aan voor de centrale plaats die de kwaliteit van de arbeid moet opnemen in het tewerkstellingsbeleid.

De keuze van de invalshoek

Dit hoofdstuk richt zich op hetgeen in de wetenschappelijke literatuur en ook spontaan het vaakst begrepen wordt als de kwaliteit van de arbeid, namelijk de kwaliteit van de arbeidssituatie¹. Punt 1.2. omschrijft de vier dimensies die het niveau van de kwaliteit van de arbeid bepalen: de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen.

Het is echter denkbaar de kwaliteit van de arbeid nog ruimer te bekijken, en er ook de "kwaliteit van de arbeidsmarkt" bij te rekenen. Zoals de naam het reeds aangeeft, gaat het om een aantal macro-aspecten op het niveau van de arbeidsmarkt².

De deelnemers aan het overleg verwezen af en toe naar deze macro-aspecten. In de tekst is dit eveneens terug te vinden.

Op de vraag of de kwaliteit van de arbeid theoretisch gezien al dan niet een ruimere invulling moet krijgen, gaan we hier verder niet in. Voor een goed begrip van deze tekst is het belangrijker te wijzen op de wisselwerking die bestaat tussen de kwaliteit van de arbeidssituatie en de kwaliteit van de arbeidsmarkt.

In de veronderstelling dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de jobs of sectoren met veel laaggeschoolden³ de komende jaren verbeteren, maar dat de toegang tot de arbeidsmarkt van bepaalde - vaak laaggeschoolde- groepen personen (arme mensen, mensen van vreemde origine, mensen met een handicap ...) er niet op vooruitgaat, zullen deze personen werkzoekend blijven of werkloos worden⁴.

¹ Hierbij gaat het om de betaalde arbeid, in het bijzonder de loonarbeid.

² Het gaat onder andere om de verhouding tussen de arbeidsvraag (aantal jobs) en het arbeidsaanbod (aantal werknemers en werkzoekenden), de gelijke kansen voor mannen en vrouwen, de kwestie van de discriminatie op de arbeidsmarkt, de instroom (toegang) tot en de uitstroom uit de arbeidsmarkt, de aanwezigheid en de toegankelijkheid van randvoorzieningen (bv. kinderopvang en mobiliteit)...

³ Met laaggeschoolden bedoelen we mensen die maximaal een diploma van lager secundair onderwijs bezitten.

⁴ Een dergelijk fenomeen zal optreden indien de jobcreatie (de arbeidsvraag) niet verhoogt respectievelijk hogergeschoolden de aantrekkelijker geworden jobs innemen ten koste van de laaggeschoolden.

Het omgekeerde kan zich eveneens voordoen. Meer gelijke kansen voor mannen en vrouwen zal niet tot een grotere arbeidskwaliteit leiden, indien tezelfdertijd de arbeidssituatie globaal genomen verslechtert.

Beide voorbeelden maken duidelijk dat het arbeidsmarktbeleid niet neutraal staat tegenover de concrete arbeidssituatie. De voorstellen en pistes die in dit hoofdstuk geformuleerd staan, dienen in dit licht begrepen te worden: ze willen de verantwoordelijke beleidsactoren en de sociale partners er toe aanzetten om de nodige aanpassingen door te voeren in het arbeidsmarktbeleid, opdat een meer kwaliteitsvolle arbeidssituatie niet enkel ten goede komt aan bepaalde groepen van personen of aan bepaalde types van jobs.

In het vervolg spreken we, tenzij anders aangegeven, over de kwaliteit van de arbeid, hiermee doelend op de kwaliteit van de arbeidssituatie.

Verloop van de gedachteswisseling

De werkzaamheden van de overleggroep arbeid, tewerkstelling, sociale bescherming en inkomen, opgestart in 2000, mondden uit in de publicatie van een hoofdstuk in het eerste tweejaarlijks verslag. Op voorstel van het Steunpunt, besloten de armenverenigingen vervolgens te werken rond de kwestie van de kwaliteit van de arbeid. Om het thema –vooral theoretisch- af te bakenen, en om een aantal denk- en werkpistes aan te reiken voor de gedachteswisseling, schreef het Steunpunt hier rond een inleidende nota (Steunpunt armoedebestrijding, 2002).

Op de vergaderingen werd afwisselend een aantal actoren uitgenodigd: vertegenwoordigers van de vakbonden, van de sociale economie en van werkgeversorganisaties (zie lijst in bijlage).

Bij de bespreking van het ontwerp van hoofdstuk, waren alle actoren uitgenodigd die deelgenomen hadden aan de gedachteswisseling.

1 Het begrip “kwaliteit van de arbeid”

1.1 Meer kwaliteit van de arbeid in functie van meer levenskwaliteit

Het streven naar meer kwaliteit van de arbeid vormt volgens de deelnemers geen einddoel op zich, maar dient ingebed te worden in een streven naar meer levenskwaliteit en duurzame ontwikkeling. Meer kwaliteit van de arbeid moet met andere woorden bijdragen tot een algehele verbetering van de levensomstandigheden van eenieder. Dit houdt in dat men de betekenis en de plaats van de arbeid én de economie in de samenleving moet herbekijken.

1.1.1 De betekenis en de plaats van arbeid in de samenleving

De centrale plaats van arbeid binnen de samenleving blijkt in de eerste plaats uit de grote maatschappelijke waardering die eraan gehecht wordt. Belangrijk hierbij te vermelden, is dat niet alle vormen van arbeid éénzelfde waardering krijgen. Het verrichten van “betaalde arbeid” (hieronder verstaan we loonarbeid of zelfstandige arbeid) krijgt de meeste sociale erkenning en geldt als nastrevenswaardig. Het draagt volgens de gangbare visie niet enkel bij tot zelfontplooiing, maar is ook hét teken van effectieve deelname aan het maatschappelijk leven.

De centrale plaats van arbeid maakt al langer dan vandaag het voorwerp van kritische bedenkingen uit. Volgens sommigen is het einde van de “arbeidssamenleving” in zicht, of zelfs al een tijd ingezet⁵. Deze opmerkingen staan in tegenstelling tot het beleidsdiscours en de beleidspraktijk, waar de nadruk op arbeidsparticipatie actueler is dan ooit.

Dat het arbeidsconcept aan een herziening toe is, blijkt bij het bekijken van situaties van armoede of sociale uitsluiting.

1. Heel wat mensen in armoede verrichten arbeid, die niet onder de noemer “betaalde arbeid” valt (Lardinois, 2000: 3; Beweging ATD

⁵ Zie Vanderweyden (2002) en de Beer (2002), als voorbeelden van recente studies die de betekenis van arbeid in de samenleving behandelen.

Vierde Wereld & Luttés Solidarités Travail, 1998: 21-23, Steunpunt armoedebestrijding, 2001: 186). Het gaat om solidaire activiteiten (ten dienste van vrienden, buurt...), vrijwilligerswerk en zorgarbeid. De maatschappelijke waardering voor deze activiteiten blijft vaak uit. In bepaalde gevallen bestempelt de wetgever ze als zwartwerk. De werkloosheidswetgeving verbiedt sommige activiteiten via de reglementering van de toegelaten arbeid. Nochtans dragen ze bij tot zelfontplooiing en/of bezitten ze een groot maatschappelijk nut. Het opwaarderen van de "niet-betaalde arbeidsvormen" is volgens de deelnemers van essentieel belang. Deze kwestie overstijgt evenwel het kader van dit hoofdstuk⁶:

Wel kunnen er twee cruciale aandachtspunten aangereikt worden bij het opzetten van een dergelijke reflectie:

- Wat zijn de gevolgen van de huidige definitie van het begrip "arbeid" in het tewerkstellings-, loon- en sociale zekerheidsbeleid voor de toegang en de herintrede tot de arbeidsmarkt van kwetsbare groepen?
- Oefenen de beleidsmaatregelen of -pistes die inwerken op het begrip "arbeid" (bv. de ontwikkeling van een diensteneconomie, het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking en de erkenning van verworven competenties als factor bij de loonvorming) een positieve invloed uit op de toegang tot en de herintrede in de arbeidsmarkt van kwetsbare groepen?

De overleggroep waarschuwt evenwel voor mogelijke perverse effecten, bij het ontwikkelen van beleidsmaatregelen die de draagwijdte van het arbeidsconcept beïnvloeden:

- indien bij de uitbreiding van het aantal buurt- en nabijheidbanen⁷ bijvoorbeeld de kwaliteitsdimensies (-zie 1.2.) niet in acht worden genomen, is er een groot risico dat de uitsluiting van kwetsbare personen zich enkel verplaatst van een

⁶ Ten eerste richt dit hoofdstuk zich op de "betaalde arbeid". Ten tweede maakt deze kwestie ook deel uit van een reflectie over de "kwaliteit van de arbeidsmarkt", gezien de "niet-betaalde arbeid" de in- en uitstroom op de "betaalde" arbeidsmarkt kan beïnvloeden.

⁷ Deze uitbreiding zal gebeuren via een versterking van het stelsel van de dienstenchèques (zie Federale regering, 2003: 7) en de besluiten van de werkgelegenheidsconferentie 2003: 10). De buurt- en nabijheidbanen kaderen in de uitbouw van een diensteneconomie, dit is een economie waar een nieuwe vorm van arbeid verloond.

uitsluiting uit de betaalde arbeidsmarkt naar een uitsluiting van kwaliteitsvolle jobs binnen de arbeidsmarkt zelf⁸. Bijkomend risico is dan een neerwaartse druk op de arbeidskwaliteit van het geheel van jobs (zie 2.1.2.).

- het aanbieden van niet- of onderbetaalde activiteiten aan werklozen, zou een ander mogelijk pervers effect zijn. "Betaalde arbeid" blijft tot nader order één van de essentiële elementen voor deelname aan het maatschappelijke leven. De kansen op betaalde arbeidsparticipatie voor risicogroepen mogen dan ook niet verder in het gedrang komen.

2. De betaalde arbeidsvormen bieden niet altijd een meerwaarde voor de levenskwaliteit. Dit bespreken we in de loop van dit hoofdstuk.

1.1.2 De plaats van de economie in de samenleving

De huidige economie is volgens de deelnemers voorwerp van een kritische bevraging: ze moet in dienst komen te staan van de samenleving in plaats van andersom, zoals nu het geval is. De "sociale economie" kan hierin een kritische rol vertolken, temeer omdat zij uitgaat van een aantal maatschappelijk-ethische principes, ruimer dan het inschakelen van mensen op de arbeidsmarkt (bv. milieuvriendelijkheid, voorrang van arbeid en mensen op kapitaal, eerlijke handel, democratische besluitvorming, autonoom beheer ...)⁹.

Het samenwerkingsakkoord van 8 september 2000 betreffende de sociale economie, afgesloten tussen de federale overheid, de gewesten en de Duitstalige gemeenschap lijkt in deze een stap in de goede richting. Het perspectief is de uitbouw van een meerwaardeneconomie,

⁸ Dit voorbeeld illustreert tevens de wisselwerking tussen de kwaliteit van de arbeidssituatie en de kwaliteit van de arbeidsmarkt.

⁹ Voor geldende definities van de sociale economie: zie het "Vlaams Overlegplatform Sociale Economie" (VOSEC, 1997) en de "Conseil Wallon de l'Economie Sociale" (Defourmy, 1997).

steunend op drie pijlers: de sociale economie, de buurt- en nabijheidsdiensten en het maatschappelijk verantwoord ondernemen¹⁰.

De concrete realisaties van dit akkoord (evenals van andere maatregelen ter stimulering van de sociale economie) dienen beoordeeld te worden in het licht van het perspectief dat de overleggroep voor ogen houdt: het socialer worden van de economie. Het samenwerkingsakkoord moet bijgevolg de “reguliere” economie (de markteconomie en de overheidseconomie) ertoe aanzetten een grotere verantwoordelijkheid op te nemen bij het vervullen van de verschillende maatschappelijke meerwaarden. Dit betekent onder andere dat de “sociale” economie niet als een reservoir mag dienen van de groepen die uitgesloten worden uit de “reguliere” economie. Zoniet kan men zich afvragen of het ontwikkelen van een stevige “sociale” economie juist niet functioneel is in een kapitalistisch systeem dat haar rijkdommen op ongelijke wijze produceert en herverdeelt (zie AVA, 1994: 174-185). Gezien de sociale inschakeling bij de praktische uitwerking van het samenwerkingsakkoord een cruciale doelstelling vormt, is een ruime evaluatie van de effecten van dit akkoord dan ook aangewezen¹¹.

1.2 De vier dimensies van de kwaliteit van de arbeid

In de wetenschappelijke literatuur is het gangbaar het concept “kwaliteit van de arbeid” te omschrijven aan de hand van vier dimensies (zie Huys e.a., 1997). Deze dimensies staan in wisselwerking met elkaar en bepalen samen het niveau van de kwaliteit van de arbeid.

Dit laatste is een belangrijk gegeven bij het uitwerken en evalueren van tewerkstellingsmaatregelen. Indien de maatregel bijvoorbeeld tot een betere arbeidsinhoud leidt, maar tegelijkertijd het kwaliteitsniveau op andere dimensies doet dalen (slechtere arbeidsvoorwaarden- of

¹⁰ De buurt- en nabijheidsdiensten worden ontwikkeld met het oog op het verbeteren van de leefomstandigheden van de burgers of om tegemoet te komen aan de lokale collectieve behoeften. Het maatschappelijk verantwoord ondernemen streeft naar een wijze van ondernemen waarbij economisch succes gerealiseerd wordt met respect voor de sociale cohesie en het ecologische evenwicht. Het richt zich in het bijzonder op ondernemingen actief in de privé-sector.

¹¹ De pijler “sociale economie” in het samenwerkingsakkoord beperkt zich tot de sociale inschakelingseconomie. De buurt- en nabijheidsdiensten, die zich momenteel nog in een experimenteel stadium bevinden, worden aanzien als een mogelijkheid om arbeid te creëren voor laaggeschoolde werklozen (Frans & Seynaeve, 2002: 42-44).

omstandigheden aangeboden, minder inspraak vanwege de werknemers...), kan men niet stellen dat de maatregel de kwaliteit van de arbeid positief beïnvloedt. Men mag het kwaliteitsniveau zelf evenmin uit het oog verliezen: het effect van een betere arbeidsinhoud voor het algehele niveau van de kwaliteit van de arbeid zal slechts miniem zijn, indien bijvoorbeeld het inkomen uit arbeid te laag blijft.

Voor de deelnemers fungeren de vier onderstaande dimensies in dit hoofdstuk niet als een "definitie" van de kwaliteit van de arbeid. Wel worden ze als bepalende factoren beschouwd voor het niveau van de kwaliteit van de arbeid.

1. *Arbeidsvoorwaarden*: de afgesproken regelingen waaronder de arbeid gepresteerd moet worden, dit is de verloning, de arbeidstijden, de contractvorm, de mogelijkheden om opleiding te volgen of promotie te maken, de aanwerving, de uitdiensttreding...
Sleutelwoorden: loon, werkzekerheid, doorstromingsmogelijkheden, evenwicht tussen arbeids- en gezinsleven
2. *Arbeidsomstandigheden*: de omgevingsfactoren tijdens het werk, zoals lawaai, klimaat, de lichamelijke belasting en de mate van veiligheid en bescherming tegen ongevallen.
Sleutelwoorden: veiligheid en gezondheid
3. *Arbeidsinhoud*: het soort taken dat men moet uitvoeren, de mogelijkheden die het werk biedt om iets bij te leren, de ruimte die men krijgt om zelf de werkwijze te bepalen, of mee essentiële beslissingen over het werk te nemen...
Sleutelwoorden: leer- en ontplooiingsmogelijkheden, doorgroeikansen, autonomie
4. *Arbeidsverhoudingen*: het sociale klimaat in de onderneming, de mogelijkheid tot inspraak en medezeggenschap van de werknemers en hun vertegenwoordigers, de onderwerpen die daarbij aan bod komen en de wijze waarop deze verhoudingen gestalte krijgen, bijvoorbeeld door collectieve arbeidsonderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers.
Sleutelwoorden: inspraak en medezeggenschap, collectief overleg

Opmerkingen:

- De arbeidsomstandigheden behandelen we onder het punt arbeidsvoorwaarden, omdat de voorbeelden uit het overleg beide dimensies heel sterk aan elkaar koppelden.
- Het deel over de arbeidsvoorwaarden neemt de meeste plaats in. Dit stemt overeen met het gewicht die de deelnemers eraan toekenden tijdens de discussies, zonder het belang van de andere dimensies uit het oog te verliezen. Het is om nog een andere reden vrij logisch: slechte arbeidsvoorwaarden gecombineerd met bv. een goede arbeidsinhoud scoren sowieso laag op de ladder van de arbeidskwaliteit; goede arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan een lage arbeidsinhoud zijn evenmin onvoldoende, maar leiden daarom nog niet tot situaties van armoede of sociale uitsluiting.
- De doorstromingsmogelijkheden komen, als onderdeel van de doorgroeikansen, aan bod onder het punt arbeidsinhoud (zie 3.1.).

2 De arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn heel divers: ze hangen af van de sector en de onderneming waarin men werkt, het type werk dat men verricht, soms van de individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer... Uit de discussies onthouden we alvast twee essentiële kenmerken van de arbeidsvoorwaarden.

1. "Normale" arbeidsvoorwaarden (zie 2.1.)

Arbeidsvoorwaarden zijn normaal, indien de jobs aan de volgende criteria voldoen:

- de arbeidsrechtelijke bepalingen respecteren.
- specifiek ten aanzien van de sociale economiebedrijven: de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) toepassen van het paritair comité, waartoe de sociale economiebedrijven op grond van hun verrichte activiteit behoren.

Deze criteria zijn noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarden om van "behoorlijke" arbeidsvoorwaarden te kunnen spreken.

2. "Behoorlijke" arbeidsvoorwaarden (zie 2.2.)

Arbeidsvoorwaarden zijn behoorlijk, indien de jobs bijdragen tot levensomstandigheden die in overeenstemming zijn met de menselijke waardigheid.

2.1 "Normale" arbeidsvoorwaarden

2.1.1 De overeenstemming met het arbeidsrecht

Overtreding van het arbeidsrecht

Zwartwerk kenmerkt zich door de afwezigheid van een wettelijke arbeidsovereenkomst, en dus door de afwezigheid van een wettelijk gewaarborgde sociale bescherming van de werknemer. Tezelfdertijd houdt dergelijk werk een ontduiking van de sociale zekerheidsbijdragen in, wat de sociale solidariteit ondermijnt. Het bestrijden van deze vorm van sociale fraude¹² is dan ook een noodzaak.

Het niet betalen van sociale zekerheidsbijdragen levert voor werkgevers een veel groter financieel voordeel op dan voor werknemers. Mensen met een laag inkomen hebben evenwel vaak geen andere keuze dan in het zwart te werken, willen ze het hoofd boven water houden. Door de wetgever worden zij niet als slachtoffer, maar wel als mede-dader beschouwd: het verrichten van zwartwerk in combinatie met het ontvangen van een werkloosheidsuitkering bijvoorbeeld kan de intrekking van de uitkering tot gevolg hebben voor een periode van één week tot 26 weken. Bij herhaling van de feiten, bedraagt de nieuwe sanctie niet minder dan het dubbele van de vorige sanctie.

Indien men effectief de sociale fraude begaan door deze mensen wil laten dalen, moeten de beleidsmakers en -uitvoerders ook rekening

¹² De problematiek van de schijnzelfstandigheid laten we hier terzijde, net als andere overtredingen tegen de arbeidswetgeving.

houden met factoren en actoren die hen hiertoe aanzetten¹³: de werkgevers die zich schuldig maken aan dergelijke praktijken; het te lage bedrag van het leefloon, van de sociale minimumuitkeringen en van het inkomen van sommige zelfstandigen; de niet-toegang de sociale bescherming van sommige personen (mensen die illegaal verblijven¹⁴, uitgeprocedeerde asielzoekers...), het onvoldoende aanbod van laaggeschoolde jobs met behoorlijke arbeidsvoorwaarden, de opgelegde inactiviteit waartoe de sociale beschermingsstelsels aanzetten (zie 1.1.).

Afwijking van het arbeidsrecht

Het billijk doen naleven van de sociale wetten is één vereiste, een andere is ervoor zorgen dat de statuten van tewerkstellingsmaatregelen geen sociale onderbescherming (in vergelijking met de sociale bescherming gewaarborgd door het arbeidsrecht) met zich meebrengen.

De deelnemers wijzen in dit verband op het PWA-statuut. Met de invoering van een arbeidsovereenkomst, is dit statuut de voorbije jaren geleidelijk aan verbeterd. Heel wat werknemers blijken ook tevreden te zijn over de inhoudelijke aspecten van het werk. Niettemin blijft de PWA-wetgeving met één voet in de werkloosheidswetgeving en met één voet in het arbeidsrecht staan. Hierdoor hebben de werknemers bijvoorbeeld geen recht op loonbescherming, is er een afwijkende opzegtermijn voor werknemers en werkgevers, en is er vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen (Pirard, 2001). Om deze redenen verwerpen de deelnemers deze maatregel.

¹³ We vermoeden hier enkel de (f)actoren die een éénduidige negatieve impact op de arbeids- en levenskwaliteit hebben. De kloof tussen het bruto- en netto-loon (vanwege de belasting op arbeid) of het BTW-niveau bijvoorbeeld kunnen eveneens beweegredenen vormen voor mensen met een laag inkomen om zwartwerk te verrichten of aan te bieden (in het geval van zelfstandige ondernemers met een laag inkomen). In deze gevallen is de arbeids- en levenskwaliteit van anderen eveneens in het geding: de belasting op arbeid en de BTW-inkomsten worden aangewend voor de voldoening van publieke behoeften.

¹⁴ Ongeacht of ze een aanvraag tot verblijfsregularisatie hebben ingediend wegens buitengewone omstandigheden op basis van artikel 9.3. van de wet van 15/12/1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

De overleggroep signaleerde nog een ander knelpunt in verband met het PWA-statuut. Sedert 1 maart 2003 is het loon verhoogd (voor het eerst sedert '87) van 3,72 € naar 4,10 € per uur. Deze maatregel zal vanaf 2004 perverse effecten met zich meebrengen voor de gehele inkomenssituatie van vele PWA-werklozen. Het verhoogd bedrag zal niet langer worden vrijgesteld van belasting, wat tevens tot een verlaging van het belastingskrediet zal leiden¹⁵. Het eindresultaat hiervan zal zijn dat de werkloze globaal gezien minder loon ontvangt dan voorheen (ABVV, 2003).

Het is dan ook uitkijken of de doorstroming van de vele duizenden werkzoekenden vanuit het PWA-stelsel naar dat van de dienstencheques, zoals aangekondigd in het federale regeerakkoord (Federale regering, 2003: 7) en in de besluiten van de werkgelegenheidsconferentie (2003: 10), gekoppeld zal worden aan de invoering van een "normaal" arbeidsrechtelijk statuut.

Subsidies of voordelen in het kader van tewerkstellingsmaatregelen zorgen soms voor een andere afwijking van het arbeidsrecht, namelijk van het principe "gelijk loon voor gelijk werk". In kringloopcentra bijvoorbeeld krijgen personen tewerkgesteld via een art. 60§7 maaltijdcheques toegewezen, terwijl de andere werknemers hier geen recht op hebben.

+

- Bestuderen van de factoren die aan de basis liggen van zwartwerk.
- Evalueren van de sancties voor zwartwerk ten aanzien van werknemers en werkgevers.
- Meer middelen vrijmaken voor de controle (door de vakbonden en de sociale inspectie) op de toepassing van de sociale wetgeving.
- Inspanningen voortzetten om tewerkstellingsmaatregelen in overeenstemming te brengen met het arbeidsrecht.

¹⁵ Het belastingskrediet wordt verlaagd van zodra een gezin andere (dan sociale uitkeringen) belastbare inkomsten ontvangt.

2.1.2 Het toepassen van de “reguliere” collectieve arbeidsovereenkomsten (cao’s)

Principe

De collectieve arbeidsovereenkomsten bepalen in zeer sterke mate het kwaliteitsniveau van de arbeidsvoorwaarden¹⁶. De paritaire comités, die samengesteld zijn uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en opgericht zijn per bedrijfstak of sector, zijn het Belgische overlegorgaan bij uitstek dat cao’s met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden afsluit. In principe behoren de ondernemingen die gelijkaardige activiteiten verrichten tot één en hetzelfde paritair comité¹⁷. Bij sommige sociale economiebedrijven is dit niet het geval. Een voorbeeld hiervan zijn de sociale en beschutte werkplaatsen. Ze vallen onder een apart paritair comité, hoewel ze onderling vaak uiteenlopende activiteiten verrichten. Als gevolg van deze situatie, bieden deze sociale economiebedrijven ongunstiger arbeidsvoorwaarden aan dan de “reguliere” ondernemingen die gelijkaardige activiteiten verrichten. Dit belemmert tegelijk één van hun cruciale opdrachten, namelijk de sociale integratie van kansengroepen. Het aanbieden van ongunstiger arbeidsvoorwaarden oefent overigens ook een neerwaartse druk uit op de arbeidsvoorwaarden van werknemers die gelijkaardige activiteiten verrichten in die andere ondernemingen, en bij uitbreiding op alle werknemers¹⁸.

Bepaalde sociale economiebedrijven bieden daarentegen arbeidsvoorwaarden aan die gunstiger zijn dan die in de meeste “reguliere” ondernemingen van dezelfde sector.

¹⁶ Een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is een akkoord dat gesloten wordt tussen enerzijds één of meer werknemersorganisaties en anderzijds één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers. Hierbij worden individuele en collectieve betrekkingen vastgesteld tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak, en worden de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen geregeld (wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités: art. 5).

¹⁷ In de praktijk vallen de ondernemingen vaak onder meerdere paritaire comités. In bepaalde bedrijfssectoren zijn er bijvoorbeeld aparte paritaire comités voor arbeiders en bedienden.

¹⁸ Er is hier dus sprake van een watervalstelsel: de ongunstige arbeidsvoorwaarden waarover werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt beschikken, oefenen een negatieve invloed uit op de werkzekerheid, verloning, loopbaanperspectieven enz. van de middelste lagen van de werkende bevolking (“destabilisering van stabielen” - Castel (1995).

Eén van de pilootondernemingen van het project “Kwaliteit van de arbeid in de sociale economie”¹⁹, is een invoegbedrijf die dagelijks maaltijden levert aan voornamelijk scholen. Ze valt onder het paritair comité van de horecasector, een sector die gekenmerkt wordt door precare arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden. Vorming, loopbaanontwikkeling en eerlijke beloning krijgen er echter veel aandacht. De werknemers hebben er een 30-uren contract, hoewel men tijdens de schoolperiode voltijds werkt. De overuren die men zo opbouwt, bieden een soort inkomensgarantie tijdens de schoolvakanties, wanneer er geen vraag is naar hun diensten.

Uit deze voorbeelden, kan het volgende principe afgeleid worden: de sociale economie-ondernemingen moeten minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden kunnen aanbieden als de “reguliere” ondernemingen die gelijkaardige activiteiten verrichten.

De financiering van de sociale economie-ondernemingen

De kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden in de sociale economie-ondernemingen staat niet los van hun financiering. Het merendeel van deze ondernemingen ontvangt overheidssubsidies ter compensatie van de uitgaven gemaakt bij het realiseren van maatschappelijke meerwaarden. Wanneer het om sociale inschakeling van kwetsbare personen gaat, kunnen deze uitgaven relatief hoog oplopen²⁰.

Verscheidene wijzen van overheidssubsidiëring passeerden de revue tijdens de discussies. Hieronder volgen enkele relevante opmerkingen en vaststellingen over het evenwicht tussen de eigen inbreng en de publieke inbreng in de financiële middelen van de ondernemingen.

- De invoegbedrijven hebben als doel om na enkele jaren zelfbedruipend te worden. Heel wat invoegbedrijven (in de drie gewesten) hebben deze doelstelling niet kunnen realiseren, een deel ervan is over kop gegaan. Dit kwam onder meer door een gebrek

¹⁹ Dit project is een initiatief van Vosec (Vlaams overlegplatform sociale economie en meerwaarde-economie). Zie www.vosec.be.

²⁰ We merken op dat de (veel hogere) loonsubsidies aan privé-ondernemingen, die vaak niet gepaard gaan met duurzame jobcreatie, eveneens bedenkingen ontlokten aan de deelnemers.

aan financiële ondersteuning vanuit de overheid voor de omkadering van de werknemers (vorming, begeleiding...) en door een te korte subsidieperiode. Wat dit laatste aspect betreft, wensen de deelnemers de aandacht te vestigen op het degressieve²¹ karakter van de subsidies bij aanwerving van de doelgroepwerknemers (langdurig laaggeschoolde werklozen). De redenering waarop deze vorm van subsidiëring steunt, is erg optimistisch: ze gaat er van uit dat het rendement van de werknemers in dezelfde mate stijgt als dat de subsidie afneemt. Indien de subsidieperiode beperkt is qua tijd, brengt dit de leefbaarheid van de onderneming, en de toegang of de werkzekerheid van de werknemers met het zwakste rendement in gevaar. Het is afwachten of de wetswijzigingen die reeds uitgevoerd of gepland zijn met betrekking tot de invoegbedrijven, beter rekening houden met dit probleem.

- In de sociale en beschutte werkplaatsen maken overheidssubsidies voor het tewerkstellen van kwetsbare personen een grote (procentueel en in absolute bedragen) en permanente bron van financiering uit. Door deze wijze van subsidiëring wordt er stilzwijgend van uit gegaan dat de werknemers, zelfs na een lange periode, geen (of enkel tegen hoge financiële kosten) job op de reguliere arbeidsmarkt meer kunnen vinden (Nyssens, 2002: 23-24). Een grote financiële afhankelijkheid van de overheid is ook nadelig voor de kritische functie die de sociale economie dient uit te oefenen (Frans & Seynaeve, 2002: 97-107).

+

De sociale economiebedrijven in staat stellen om minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden aan te bieden als de "reguliere" ondernemingen die gelijkaardige activiteiten uitoefenen. Dit noodzaakt meer investeringen in de sociale economie door de overheid. Deze subsidies mogen de kansen op de toegang tot jobs met een betere arbeidskwaliteit in andere (sociale of reguliere) economie-ondernemingen niet belemmeren.

²¹ Hiermee bedoelen we dat de subsidie geleidelijk aan afneemt (procentueel of forfaitair).

2.2 Behoorlijke arbeidsvoorwaarden

Een aantal banen, zelfs al bezitten ze "normale" arbeidsvoorwaarden, dragen niet bij tot het creëren van levensomstandigheden die in overeenstemming zijn met de menselijke waardigheid. Hieronder worden enkele factoren vernoemd die deze situatie in de hand werken (deze factoren kunnen zich ook gecombineerd voordoen). Eerst gaan we in op de situaties waarin het loon of inkomen uit arbeid onvoldoende hoog is. Vervolgens bespreken we de financiële vallen. Tot slot komen een aantal arbeidsvoorwaarden, andere dan het loon, aan bod.

2.2.1 Situaties waarin het loon of het inkomen uit arbeid onvoldoende hoog is

Volgens de deelnemers zijn de bedragen van de huidige lage netto-lonen ontoereikend om op duurzame wijze de levensomstandigheden te verbeteren. Mensen met lage lonen hebben dikwijls hoge kosten op domeinen als huisvesting en gezondheid (zie respectievelijke hoofdstukken). Via maatregelen op het vlak van de fiscaliteit en de sociale zekerheid kan hun inkomensniveau nog enigszins op peil gehouden worden. Een preventief armoedebestrijdingsbeleid impliceert evenwel een verhoging van de lage netto-lonen en een terugdringen van de loonongelijkheid²².

Tijdens de vorige legislatuur zijn de netto-minimumlonen volgens Cantillon e.a. (2003) er in belangrijke mate op vooruitgegaan door een lastenverlaging van de werknemersbijdragen op de lage lonen. De voortzetting van deze beleidspiste is evenwel niet evident, dit om de volgende redenen:

- de werknemersbijdragen in de laagste looncategorieën kunnen slechts in beperkte mate verlaagd worden, indien men het

²² Cantillon e.a. (2002: 10-11) stellen dat het ongebreideld laten stijgen van de loonongelijkheid een herverdelend overheidsbeleid bemoeilijkt. De sociale dimensie moet bijgevolg reeds van bij aanvang aanwezig zijn in de inkomensverdeling.

verzekeringsprincipe van de sociale zekerheid niet verder wil uithollen²³.

- er is de kwestie van de lage loonval (zie 2.2.2.).

Andere manieren om de netto-minimumlonen te verhogen, dienen daarom overwogen te worden. Dit kan via fiscale weg, maar zowel selectieve als algemene maatregelen stoten op grenzen (zie 2.2.2.). Het verhogen van de bruto-minimumlonen lijkt een goed alternatief.

- Deze maatregel heeft het voordeel algemeen i.p.v. specifiek te zijn²⁴.
- De kloof tussen de brutominimumlonen enerzijds en de gemiddelde lonen en de algemene welvaart anderzijds is nu reeds te groot (Cantillon e.a., 2003).
- De bruto-minimumlonen in de deeltijdse jobs worden berekend op basis van de bruto-minimumlonen in de voltijdse jobs. Dit is een belangrijk gegeven, gezien voor heel wat laaggeschoolden deeltijdse jobs niet toelaten uit de armoede of de bestaansonzekerheid te ontsnappen.

Hoeveel bedragen nu die lage-lonen?

In de eerste plaats wijzen we op het gewaarborgd bruto-minimummaandloon, dit is het wettelijk minimumloon. Voor een voltijdse werkende persoon van 21 jaar bedraagt dit minimumloon momenteel 1.186,31 EUR bruto per maand (verhoogd bij 6 en 12 maanden anciënniteit). Iemand beneden 21 jaar, heeft recht op een deel van dit

²³ Het waarborgen van de levensstandaard is, samen met het waarborgen van de minimumbescherming aan alle burgers, de hoofddoelstelling van de sociale zekerheid. Deze doelstelling, die het verzekeringsprincipe in zich draagt (inkomen verzekeren bv. bij verlies van job of bij ziekte), wordt in de sociale zekerheid gemilderd door een solidariteitslogica. Verzekerden met een hoog arbeidsinkomen dragen in absolute termen meer bij dan verzekerden met een laag arbeidsinkomen, hoewel ze niet veel hogere uitkeringen zullen ontvangen wanneer het risico zich voordoet (er bestaan minimum- en maximumuitkeringen, die qua absolute bedragen relatief dicht bij elkaar liggen; het percentage van het vroeger loon waarop de uitkering zich baseert, is vrij laag) en in het algemeen minder risico lopen op werkloosheid, arbeidsongevallen en ziekte (zie ook hoofdstuk gezondheid). Door de bijdragen van werknemers met lage lonen te verlagen, is de solidariteit met de minder begunstigden nog vergroot. Een verdere daling van de bijdragen van de lage arbeidsinkomens, kan problemen van billijkheid creëren vanuit het standpunt van de meerverdieners, zeker indien er geen aanpassing gebeurt van de maximumuitkeringen of van de berekeningsbasis van de uitkering (het vroeger loon). Ze kunnen dan van mening zijn dat ze een onevenredig grote bijdrage betalen volgens het risico dat ze lopen en de uitkering die ze ontvangen. Dit kan de legitimiteit van het sociale zekerheidsstelsel ondermijnen en de poort naar privé-verzekeringen openzetten.

²⁴ Zie in dit verband: Steunpunt armoedebestrijding, 2001: 233.

loon (18-jarige= 972,77 EUR)²⁵. Men kan zich de vraag stellen waarom men het maximumbedrag niet reeds aan een 18-jarige toekent, gezien de leeftijd waarop men meerderjarig wordt, al een hele tijd geleden op 18-jaar is gebracht.

Daarnaast bestaan er sectorale minimumlonen die hoger liggen dan het wettelijk minimumloon. In sectoren waar veel laaggeschoolden werkzaam zijn, gebeurt het dat die relatief gezien nauw aanleunen bij het wettelijk minimumloon.

De deelnemers hadden het ook over de loonvorming, dit is de manier waarop de lonen tot stand komen. De twee belangrijkste criteria die in aanmerking worden genomen bij het bezetten van een functie in een onderneming, zijn het beschikken over "officiële" kwalificaties (diploma's en opleidingen) en de anciënniteit. Mensen zonder "officiële" diploma's of kwalificaties belanden vaak in lage loonjobs met weinig opleidings- en promotiemogelijkheden. Een loopbaan met anciënniteit kunnen ze niet altijd uitbouwen, gezien hun risico om opnieuw in de werkloosheid of bijstand terecht te komen groot is.

Het Nationaal Actieplan Sociale Insluiting 2003-2005 (NAPIncl, 2003: 24) vermeldt een aantal initiatieven van de Gewesten die als doel hebben de bekwaamheden opgedaan buiten de school te valideren. De sociale partners ondersteunen deze initiatieven en vragen de federale overheid om rekening te houden met deze competenties bij de toegang tot beroepen (Besluiten van de werkgelegenheidsconferentie, 2003: 3).

Zoals recent onderzoek onlangs uitwees, beschikken heel wat zelfstandigen evenzeer over te lage arbeidsinkomens (Beens & Lambrecht, 2003; NAPIncl 2003: 5). De overleggroep ging niet uitvoerig in op deze kwestie, maar benadrukte wel de nood aan beleidsmaatregelen op dit vlak.

²⁵ Het gewaarborgd minimummaandloon geldt eveneens voor deeltijdse jobs. Het bedrag is dan in verhouding tot de arbeidsduur.

+

- Evalueren of het maximumbedrag van het gewaarborgd minimummaandloon niet reeds aan 18 jaar kan ingevoerd worden, met behoud of versterking van de anciënniteit.
- Verder optrekken van de lage lonen. De manier waarop dit gebeurt, dient rekening te houden met de voor- en nadelen van specifieke en algemene maatregelen, en met de houdbaarheid van de sociale zekerheid.
- Voortzetten en uitdiepen van de beleidspistes die de niet-officiële competenties valoriseren.

2.2.2 De financiële vallen²⁶

De overgang van een uitkering naar werk

De overgang van een uitkering naar werk levert vaak weinig of geen financieel voordeel op. Sommige sociale voordelen vallen abrupt weg in plaats van langzaam uit te doven, de uitkeringen van gezinsleden verminderen indien iemand werk vindt, meerkosten zoals kinderopvang en vervoer vormen een financieel obstakel enz.

Dankzij de beleidsinspanningen die geleverd zijn om deze financiële vallen weg te werken, is er al heel wat vooruitgang geboekt (Bollens, J. e.a. 2002: 21-22). Uit de discussies bleek echter dat van een financieel voordeel voor mensen met lage inkomens in de praktijk nog altijd weinig of geen sprake is.

Enkele voorbeelden van financiële vallen :

- De bedragen van de lage lonen vormen op zich reeds een belangrijke financiële val. Dit is overduidelijk bij de overgang van een uitkering naar een deeltijdse betrekking. Voor arme mensen biedt een deeltijdse job zelden of nooit de mogelijkheid om hun financiële situatie op duurzame basis te verbeteren. Wanneer het om een onvrijwillige deeltijdse job gaat, kan men onder bepaalde voorwaarden het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van

²⁶ We verkiezen het woord afhankelijkheidsval niet te gebruiken. Het roept immers het beeld op van een niet-dynamische uitkeringstrekker en van de bijstand of sociale zekerheid als "passief" stelsel, wat niet strookt met de werkelijkheid.

rechten bekomen. Daardoor kan men aanspraak maken op een inkomensgarantie-uitkering (IGU), d.i. een aanvullende werkloosheidsuitkering gekoppeld aan het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten. Maar de inkomensgrenzen die bepalen wanneer men deze uitkering kan bekomen, liggen te laag (ACV, 2002). Bovendien dient de rechthebbende de IGU zelf aan te vragen.

- Het PWA-stelsel laat als enige activeringsmaatregel een volledige cumulatie tussen uitkering en arbeidsinkomen toe. In dit programma treedt er echter een “werkloosheidsval” op. De categorieën van mensen die in aanmerking komen voor PWA-arbeid, vinden namelijk zeer moeilijk een job in het “regulier” circuit dat een hoger netto-loon dan het PWA-statuut biedt (ACV, 2002; Bollens J. e.a., 2002, p.21-22). Daarnaast is het aantal uren verrichte arbeid in het PWA-systeem beperkt tot 45 uren per maand. Voor sommige werklozen laat dit toe om op eigen “maat” opnieuw aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt. Voor anderen betekent deze beperking een rem op de opbouw van een duurzaam inkomen.
- In het kader van de fiscale hervorming, heeft de regering een aantal maatregelen uitgewerkt om de inkomsten uit arbeid te verhogen. Voor de lage loontrekkers is vooral de invoering van een individueel belastingkrediet voor laagverdienende personen, dat een fiscaal voordeel toekent afhankelijk van het belastbaar inkomen, van belang²⁷. Het belastingkrediet zorgt voor een financieel voordeel voor werklozen die aan de slag gaan (41 EUR/maand bij herintrede aan het minimumloon), zo blijkt uit een studie van De Lathouwer en Bogaerts (2001: 47-48, 2002: 18-20). Bijkomend voordeel van deze maatregel is dat het, wegens het individueel karakter, geen negatief effect teweegbrengt voor de partner die werkt. Nadeel is dat het krediet een lage loonval kan veroorzaken: vanaf een

²⁷ Dit belastingkrediet bedraagt 20.000 BEF of 496 € per jaar voor arbeidsinkomens tussen 200.000 en 500.000 BEF per jaar. Voor personen met arbeidsinkomens boven 500.000 BEF geldt een degressief voordeel. Voor personen die reeds geen belasting betalen vóór de toepassing van het belastingkrediet, of waarvan de belasting lager is dan 496 € wordt het saldo tussen de belasting en het belastingkrediet terugbetaald. De individualisering is niet van toepassing op de volgende vervangingsinkomens: de werkloosheidsuitkeringen en de brugpensioenen vanaf 2004.

arbeidsinkomen van 650.000 BEF worden de personen niet meer aangemoedigd een beter betaalde job te aanvaarden of, in het geval men deeltijds werkt, langer te werken (Simar, 2003: 39-40). Bovendien is het belastingkrediet niet in de bedrijfsvoorheffing verrekend, waardoor de impact op het netto-loon van de werknemers slechts met vertraging gebeurt (ABVV en ACV, 2002).

De overleggroep discussieerde over een voorstel, dat een aantal bestaande selectieve fiscale maatregelen (zoals het belastingkrediet) gedeeltelijk of geheel zou overbodig maken, en dat voordelig zou zijn voor zowel alle vervangingsinkomens als lage arbeidsinkomens. Het betreft het optrekken van het minimaal belastbaar inkomen²⁸ (momenteel is die grens veel te laag) tot het niveau van de maximale werkloosheidsuitkering of, ideaal gezien, tot dat van het wettelijk minimumloon. Deze maatregel is misschien moeilijk te realiseren op korte termijn: er is vooreerst de grote budgettaire impact, ten tweede vereist dit een correcter bepalen van de inkomens dan nu het geval is.

Overigens verklaren financiële vallen slechts gedeeltelijk waarom mensen met een laag inkomen geen job aanvaarden. Andere arbeidsvoorwaarden dan het loon kunnen een rol spelen (zie 2.2.3.), er zijn de mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing die de job biedt, het toekomstperspectief dat er aan vastzit, de sociale erkenning die de job biedt, de familiale situatie waarin men verkeert... Niet enkel het loon, maar de gehele kwaliteit van de arbeid speelt met andere woorden een rol bij het al dan niet aanvaarden van een job. Dat bij bevraging een deel werklozen zegt bepaalde niet-kwalitatieve banen te weigeren, ongeacht het loon, is bijgevolg geen verrassende vaststelling (Moors, 2001: 247; de Beer, 1996). Maar zelfs als het financiële aspect het enige motief vormt, is het verre van zeker dat de betrokkene de juiste afweging maakt, gezien de complexiteit van de sociale voordelen. Sommige sociale voordelen, gekoppeld aan een uitkeringsstatuut, vallen meteen weg bij de overgang naar werk, andere pas na verloop van tijd ...

²⁸ Bij de berekening van de jaarlijkse belastingen wordt een gedeelte van het inkomen vrijgesteld van belasting. Dit gedeelte wordt 'belastingvrije som' genoemd. Het basisbedrag van de belastingvrije som, dat het minimaal belastbaar inkomen aangeeft, bedraagt 5.480 € voor een alleenstaande en 8.700 € voor een gezin.

De overgang van een job met een laag loon naar een hoger loon

Tijdens het overleg werd de aandacht gevestigd op een fenomeen dat vaak onderbelicht is, maar niettemin cruciaal is in de discussie over de financiële vallen. Het betreft de lage loonval, dit is de situatie waarbij iemand die reeds een betaalde baan heeft, gehinderd wordt een beter betaalde baan te aanvaarden (Cantillon, 1999 e.a.).

Eén van de krachtlijnen van het Belgische werkgelegenheidsbeleid van de laatste jaren is het aantrekkelijk maken van de lage lonen voor werkgevers (via de vermindering van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid) én voor werknemers (onder andere via de vermindering van persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en de invoering van een belastingkrediet).

De lage loonval neemt verschillende vormen aan.

Aan de aanbodzijde, doet de lage loonval zich voor bij regelingen die het inkomen van een werknemer aanvullen, maar bij het aanvaarden van een beter betaalde job geheel of gedeeltelijk wegvallen. De inkomensgarantie-uitkering en het belastingkrediet bijvoorbeeld riskeren het meer verdienen of meer werken te ontmoedigen (De Lathouwer & Bogaerts, 2002: 11; Simar, 2003: 39-40). Het advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op het eerste Tweejaarlijks verslag (2001: 12) waarschuwt voor een "loonval" effect bij de verdere uitbouw van de regeling voor de vermindering van werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid.

Aan de vraagzijde doet de val zich voor indien de lastenverlagingen gericht op de lage lonen de werkgevers niet aanzetten om betere lonen aan te bieden. Gezien lage lonen vaak samengaan met een laag niveau op andere kwaliteitsdimensies (werkzekerheid, vormings- en doorstromingsmogelijkheden, inspraak...), kan er in deze situatie zelfs sprake zijn van een "kwaliteitsval".

+

- Evalueren wat het effect is van de bestaande selectieve maatregelen aan de aanbodzijde en de vraagzijde op de verschillende dimensies van de kwaliteit van de arbeid (werkzekerheid, vormingsmogelijkheden, doorstromingsmogelijkheden, evolutie van loon...).
- Nagaan of bestaande of nieuwe algemene maatregelen ter bestrijding van financiële vallen (verder) kunnen ontwikkeld worden.

2.2.3 Flexibele arbeidsvoorwaarden die nadelig zijn voor kwalitatieve arbeids- en levensomstandigheden

In de vorige twee punten was het loon het centrale aandachtspunt. Het verband met andere aspecten verbonden aan de arbeidsvoorwaarden (de arbeidstijdindeling, het type van contract, de aanwervings- en ontslagprocedures) kwam toen reeds bovendien. Deze aspecten worden hieronder belicht.

- *Het type van contract²⁹ en de inkomenssituatie*

Het type van contract bepaalt in belangrijke mate het verwerven van een stabiel en duurzaam inkomen. Door het toenemend aantal contracten van bepaalde duur (hertoe behoren ook interimcontracten), krijgen werknemers niet de mogelijkheid niet aan de onzekerheid van tijdelijk werk te ontsnappen, en een regelmatig inkomen op te bouwen.

Overigens mag men de werkzekerheid van werknemers met een contract van onbepaalde duur niet overroepen. Zeker bij ontslag van een arbeider is de kostprijs voor een werkgever relatief beperkt.

- *Het type van contract en de vormingsmogelijkheden*

Werkgevers zijn eerder geneigd te investeren in opleiding en vorming van werknemers met een contract van onbepaalde duur in plaats van werknemers met een contract van bepaalde duur. Tijdelijke arbeidsrelaties perken bijgevolg de "employability" of de arbeidsinzetbaarheid in (Sels e.a, 2001). Deze vaststelling is verontrustend,

²⁹ We verwijzen hiermee naar de contractduur (contract van bepaalde of onbepaalde duur). Deeltijdcontracten beschouwen we als voorbeelden van "flexibilisering van de arbeidstijd".

gezien hoe langer hoe meer jongeren tijdelijke contracten worden aangeboden (Van Mechelen, 2001: 169-176) en gezien arbeidsinzetbaarheid en levenslang leren beleidsprioriteiten vormen.

- *Flexibilisering van de arbeidstijd*³⁰
 - Deze vorm van flexibilisering is positief indien hij in overleg met de werknemer gebeurt, en zijn of haar levenskwaliteit niet in het gedrang brengt.
Een voorbeeld van een goede praktijk: De buurtdiensten “kinderopvang” en “sociaal restaurant” van de vzw “Leren Ondernemen” (2003). Het overleg met de werknemers vormt een prioriteit bij alle aspecten in verband met het werk, en de werkgever houdt rekening met de specifieke gezinssituatie, gezondheidstoestand en mobiliteit van de werknemers bij de invulling van de arbeidstijd.
 - Flexibilisering van de arbeidstijd is negatief indien het opgelegd wordt door de werkgever, voor een deregulering van de arbeidsvoorwaarden zorgt of de levenskwaliteit bedreigt. Het berekenen van de arbeidstijd over een langere periode (maandelijks, trimesterieel, jaarlijks...) is hier een voorbeeld van, voor zover dit leidt tot een systematisch overschrijden van de normale limieten van de arbeidsduur.
Beantwoorden aan eenieders voorkeuren in verband met de indeling van de werktijd, is voor een onderneming niet altijd realistisch, soms zelfs onmogelijk (bv. nachtwerk in een ziekenhuis). Niettemin menen de deelnemers dat de flexibilisering momenteel te eenzijdig verloopt, namelijk enkel in het voordeel van de werkgever.
 - Vormt deeltijdarbeid een buitenbeentje in de flexibiliseringstendens (zie ook Clerc, 1999)?
De vraag naar deeltijdse arbeid, en in mindere mate naar flexibele uurroosters, is soms afkomstig van de werknemers zelf. Dit kadert in hun verlangen naar een betere afstemming van hun

³⁰ Het gaat hier over alle jobs die afwijken van een patroon van een voltijdse baan verricht volgens eenzelfde uurschema. Ook werk verricht volgens eenzelfde uurschema, maar op afwijkende of onregelmatige uren (bv. nacht- en ploegenarbeid) valt hier onder.

beroeps- en gezinsleven, en dus in het streven naar meer levenskwaliteit.

Een deeltijdse job biedt op zich echter geen voldoende inkomen. Laaggeschoolden (vooral vrouwen) zijn bovendien oververtegenwoordigd in deze jobs, en werken er soms onvrijwillig. De ongelijke verdeling van deeltijdse arbeid is problematisch in het licht van het gelijke kansenbeleid tussen mannen en vrouwen. Het argument dat vrouwen “kiezen” voor deze vorm van arbeid, is in vraag te stellen. De deeltijds werkende vrouwen komen hoofdzakelijk in de typische, weinig betaalde en weinig gewaardeerde “vrouwelijke” sectoren terecht. Het lage aandeel mannen in zowel vrijwillig als onvrijwillig deeltijdse jobs geeft bovendien een aanwijzing van de rol- en taakverdeling binnen het gezin.

- *Flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden versus arbeidsomstandigheden*

Tijdens de gedachtewisseling werden meerdere voorbeelden gegeven van het verband tussen slechte arbeidsvoorwaarden en slechte arbeidsomstandigheden³¹.

Illustratief is in elk geval de situatie in heel wat schoonmaakbedrijven: er wordt in onderaanneming gewerkt, met lage lonen, onregelmatige uren, weinig aandacht voor veiligheids- en gezondheidsaspecten en een hoog aantal arbeidsongevallen als gevolg.

Voor personen in armoede zijn goede arbeidsomstandigheden allesbehalve evident. Hun lichaam raakt vroegtijdig “versleten” door de talrijke, vaak ongezonde en zware jobs die ze uitoefenen, en door het feit dat ze reeds van jongs af aan beginnen te werken (Boureau, 1997: 6-11).

³¹ Het Belgisch rapport over de kwaliteit van de arbeid (Federaal Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, 2001: 32) verwijst naar een studie van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk. Uit deze studie blijkt dat slechte arbeidsvoorwaarden de afwezigheid van werknemers wegens beroepsziekten in de hand werken.

+

- Bevorderen van een beleid dat flexibele arbeidsvoorwaarden tegengaat die tot slechtere levensomstandigheden leiden. Dit impliceert:
 - de bevordering van jobs van onbepaalde duur en voltijdse jobs, in het bijzonder voor laaggeschoolden.
 - het handhaven of versterken van de werkzekerheid.
 - een beleidsaanpak die een evenwichtiger (in het voordeel van de werknemer) indeling van de arbeidstijd actief ondersteunt.

3 De arbeidsinhoud

3.1 De vorming

Eén van de krachtigste signalen die de groep gaf, betreft de plaats van de vorming in het tewerkstellingsbeleid. De vorming dient volgens hen vooreerst te gebeuren in het onderwijs. Een belangrijke rol is tevens weggelegd voor het opleidingsbeleid, zowel ten aanzien van werkenden als ten aanzien van werklozen (in het kader van de trajectbegeleiding). De vorming moet ook in het werk zelf gebeuren. Hiermee bedoelen we dat de taken die een werknemer verricht hem of haar toelaten om te leren en zich te ontplooien.

De vorming is niet enkel een kwaliteitskenmerk op zichzelf, maar ook een sterk bepalende factor van de doorgroeikansen van een werknemer. De doorgroeikansen kunnen we als volgt omschrijven: de mogelijkheden die een job biedt om te leren en te evolueren. Het gaat dus over de kansen om een kwaliteitsvoller job te bezetten in de onderneming zelf of in een andere onderneming (= doorstromingskansen), maar ook over de ontplooiingskansen die de huidige job biedt.

De vormingsinspanningen voor werklozen en werkenden zijn vandaag de dag ontoereikend, zowel in kwantitatieve termen als in kwalitatieve (te veel gericht op specifieke taakomschrijvingen, begeleidingsmaatregelen zijn te weinig duurzaam...) termen. Bovendien zijn ze vooral op gekwalificeerde personen gericht, veel minder op categorieën als

laaggeschoolden, ouderen en vrouwen (zie ook Federaal Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, 2001: 32). Dit geldt zowel voor de reguliere als de sociale economie.

Zowel het federale als de gewestelijke beleidsniveaus pogen de laatste jaren deze negatieve situatie om te buigen (zie NAPincl 2001: 26-30 en NAPincl 2003: 19-26).

In het licht van de kennissamenleving, wordt het gebrek aan vorming en opleiding meer en meer als een structurele hinderpaal beschouwd voor de arbeidsinzetbaarheid op de arbeidsmarkt, en als een belangrijke verklarende factor van de structurele werkloosheid onder laaggeschoolden. Een dergelijke visie riskeert evenwel andere oorzaken van structurele werkloosheid te verhullen.

- De overheid schiet tekort op het vlak van het onderwijs, zo leert recent onderzoek (Nicaise, 2003). Onderwijs reikt de initiële vorming aan en dient dus een ankerpunt te zijn in een kwalitatief arbeidsmarktbeleid.
- Er is een gebrek aan creatie van laaggeschoolde arbeid.
- De arbeidsorganisatie en het personeelsbeleid hebben vaak geen aandacht voor laaggeschoolden (zie 3.2).
- Niet iedereen is in staat om te werken tegen een hoog tempo, zijn vaardigheden gestaag uit te bouwen of vlug over te schakelen van de ene naar de andere taak. Wel is iedereen in staat om te “leren”.
- Het feit dat sommige mensen niet meekunnen op de reguliere arbeidsmarkt zegt iets over de flexibilitateisen die gesteld worden op die arbeidsmarkt.

3.2 De invloed van de arbeidsorganisatie op de arbeidsinhoud

De taakinhoud van de laagbetaalde werknemers is over het algemeen erg schraal, menen de deelnemers. Het gebrek aan vormingsmogelijkheden heeft hiermee te maken, maar er is ook de geringe autonomie en zeggenschap waarover ze beschikken bij de bepaling en organisatie van hun werkzaamheden.

Bundervoet (1997: 35-36) bevestigt deze vaststellingen, en wijt ze aan het feit dat nog vele bedrijven gestructureerd zijn volgens de principes van

de klassieke, tayloristische arbeidsorganisatie: hiërarchische structuur, scheiding van denken en uitvoeren van het werk in het productieproces, routinematige taken...

Om te ontkomen aan de degradatie van de taakinhoud, is een ingrijpende hervorming van de arbeidsorganisatie in vele ondernemingen nodig. Dit levert positieve effecten op, ook vanuit economisch oogpunt: meer gemotiveerde werknemers, betere gebruikmaking van hun capaciteiten, minder ziekteverzuim... Een voorbeeld van goede praktijk zijn de coöperatieven: de werknemers specialiseren zich niet in deelbewerkingen, maar beslissen in team hoe elkeen zich kan vormen in het werk.

De reorganisatie mag niet enkel ondernemingsbelangen, zoals het verhogen van de productiviteit, beogen. Anders treden er al gauw perverse effecten op (Huys & Van Hootegem, 1998). Teamwerk kan er dan toe leiden dat de opgelegde taken en verantwoordelijkheden aanzienlijk toenemen, en dat er geen rekening wordt gehouden met eenieders mogelijkheden. Dit zou de kwaliteit van de arbeid veeleer doen dalen (meer stress, gezondheidsproblemen, minder zelfontplooiing), en de toegang tot de arbeidsmarkt van laaggeschoolden nog bemoeilijken.

Meer participatie en medezeggenschap van werknemers zijn trouwens ook bevorderlijk voor de arbeidsomstandigheden, zo leert bijvoorbeeld een recent onderzoek over jobstress en gezondheid (Clays e.a., 2003).

+

- Verder ontwikkelen en uitdiepen van vormingsmogelijkheden voor werkenden en werkzoekenden, in het bijzonder voor laaggeschoolden.
- Duurzame overheidsinitiatieven opdrijven om de arbeidsorganisatie te hervormen (bv. in het kader van het maatschappelijk verantwoord ondernemen), zodat het maken van winst gekoppeld wordt aan participatie, mensvriendelijkheid (met specifieke aandacht voor de “minst renderende” werknemers) en duurzaamheid.

4 Arbeidsverhoudingen

Inspraak en medezeggenschap zijn essentiële voorwaarden voor het bekomen van goede arbeidskwaliteit. Het is dan ook niet toevallig dat slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden of een schrale taakhoud, zoals bij de schoonmaakbedrijven in onderaanneming (zie 2.2.3.), gepaard gaan met een geringe inspraak van de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Inspraak en medezeggenschap vereisen een “collectief” aspect. We bedoelen hiermee dat de werknemers niet afzonderlijk opkomen voor hun belangen, maar zich moeten organiseren. Indien elke werknemer afzonderlijk over zijn of haar arbeidskwaliteit met de werkgever zou onderhandelen, kan die laatste ervoor opteren om bijvoorbeeld de beste arbeidsvoorwaarden aan te bieden aan de meest productieve werknemers, enkel aan hen een afwisselende taakhoud aanbieden...

Vandaar dat de individualisering van de arbeidsverhoudingen (= afspraken tussen een individuele werknemer en werkgever) problematisch is in het licht van de kwaliteit van de arbeid, zeker op het vlak van de loonvorming (bv. prestatielonen) en de contractregeling.

Op het vlak van de arbeidstijd kan men een zekere speelruimte toelaten, voor zover dit de arbeidskwaliteit van de betrokkene verhoogt en de arbeidskwaliteit van de andere werknemers niet schaadt (zie 2.2.3.).

Een sterk intersectoraal overleg is tot slot nodig, indien men de solidariteit tussen de werknemers van verschillende sectoren wil garanderen, en dus bijvoorbeeld een voldoende hoog minimumloon voor alle werknemers wil garanderen.

5 De kwaliteit van de arbeid op Europees en mondiaal vlak

5.1 Op Europees vlak

De kwaliteit van de arbeid in België kan volgens de deelnemers niet los gezien worden van de prioriteiten die de Europese Unie stelt op het vlak van de werkgelegenheid. Deze prioriteiten worden, sedert de Europese top van Luxemburg, vastgelegd in de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS).

De toepassing van de Europese werkgelegenheidsstrategie verloopt aan de hand van een open coördinatiemethode: elk jaar worden de werkgelegenheidsrichtsnoeren goedgekeurd door de Europese Raad op voorstel van de Europese Commissie, vervolgens omgezet in Nationale Actieplannen werkgelegenheid (NAP's werkgelegenheid); de NAP's worden beoordeeld in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Commissie en de Raad; op basis van het gezamenlijk verslag worden aanbevelingen en nieuwe richtsnoeren opgemaakt.

De richtsnoeren en de open coördinatiemethode zetten de lidstaten aan om de vooropgestelde doelstellingen te realiseren. Niettemin kan en mag volgens de deelnemers de Europese werkgelegenheidsstrategie geen excuus vormen voor de lidstaten om zelf initiatieven te nemen op het vlak van de kwaliteit van de arbeid.

De Europese Raad van Lissabon (2000) nam de Europese werkgelegenheidsstrategie op als een essentiële pijler van de strategische doelstelling die de Europese Unie zich stelt voor het

komende decennium, namelijk de ontwikkeling van een nieuwe, dynamische en competitieve kennismaatschappij³².

In de gemeenschappelijke doelstellingen voor de strijd tegen armoede en sociale uitsluiting³³, vindt men de grote assen³⁴ van het Europese werkgelegenheidsbeleid van de laatste jaren terug. Bij de bevordering van duurzame kwaliteitswerkgelegenheid (doelstelling 1.1. A) bijvoorbeeld ligt het accent op trajecten van arbeidstoeleiding voor de meest kwetsbare groepen, op het opleidingsbeleid, "employability", op de aansluiting tussen beroeps- en gezinsleven, inschakeling door de sociale economie... (Peña-Casas, 2003).

Een werkdocument van EAPN (2002), signaleert een aantal knelpunten in de NAP's werkgelegenheid. Sommige maatregelen doen het niveau van armoede precies verhogen, de kwaliteit van de maatregelen voldoet in het algemeen niet, en, tegengesteld aan de vierde gemeenschappelijke Nice-doelstelling, worden de verschillende actoren te weinig betrokken bij de NAP's werkgelegenheid.

De kwaliteit van de arbeid is in de "nieuwe" werkgelegenheidsstrategie opgenomen als één van de drie overkoepelende en onderling verbonden doelstellingen, dit onder de noemer "verbetering van kwaliteit van de arbeid en productiviteit"³⁵.

Onder impuls van het Belgisch Voorzitterschap van de EU, werden tijdens de Top van Laken gemeenschappelijke indicatoren inzake de kwaliteit van de arbeid goedgekeurd, die voortaan deel uitmaken van de EWS (Europese Commissie, 2001)³⁶. Dit is in elk geval een eerste belangrijke

³²

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm#1

³³ Goedgekeurd tijdens de Europese Raad van Nice in 2000.

³⁴ Deze assen zijn: werkloosheid, arbeidstoeleidingstrajecten, activering via vorming, stimulansen voor het aanvaarden van een job, employability (inzetbaarheid), voortgezet onderwijs en opleiding, inpassing in werk via sociale economie en gelijke kansenbeleid tussen mannen en vrouwen.

³⁵ De andere twee doelstellingen zijn: de creatie van volledige werkgelegenheid en het bevorderen van de sociale cohesie en integratie. Na de evaluatie van vijf jaar werkgelegenheidsstrategie (2002) en de daaropvolgende Europese Raad in Barcelona, volgde een herziening van de strategie (zie: http://europa.eu.int/eur-lex/pri/nl/oj/dat/2003/l_197/l_19720030805n00130021.pdf. Besluit van de raad van 22 juli 2003 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten).

³⁶ De inleiding van het Belgisch rapport over de kwaliteit van de arbeid (Federaal ministerie van Tewerkstelling, 2002) beschrijft de politieke weg die de kwaliteit van de arbeid heeft afgelegd op Europees vlak.

stap in de promotie van de kwaliteit van de arbeid op Europees vlak. Deze indicatoren hebben nood aan verdere uitdieping, zeker op het vlak van de arbeidssituatie (zie Steunpunt WAV, 2001: 17-18).

Afgezien van de kwestie van de indicatoren, kan men de vraag stellen of de kwaliteit van de arbeid wel degelijk prioriteit geniet in de nieuwe werkgelegenheidsstrategie, bij het bekijken van de invulling die ze krijgt, en bij het bekijken van de andere doelstellingen en de specifieke richtsnoeren.

- Ten eerste wordt ze gekoppeld aan de arbeidsproductiviteit. Nu is het wel mogelijk dat een betere kwaliteit van de arbeid een grotere arbeidsproductiviteit teweegbrengt, maar dit kan enkel via voldoende participatie van de werknemers en het in acht nemen van niet-economische doelstellingen (zie 3.2).
- Ten tweede wordt er, bij de omschrijving van de kwaliteit van de arbeid, niet gewezen op één van zijn cruciale factoren, namelijk de arbeidsvoorwaarden. Deze arbeidsvoorwaarden duiken wel onrechtstreeks op, wanneer gesproken wordt over “flexibiliteit en zekerheid”. Dit laatste aspect vinden we ook terug onder richtsnoer 3 (bevordering van het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt). De koppeling van flexibiliteit en zekerheid is echter verre van evident, zoals bleek uit punt 2.3.
- Ten derde kunnen andere prioriteiten (vooral dan de concrete doelstellingen en acties die eruit voortvloeien) in de werkgelegenheidsstrategie contraproductief zijn voor een betere kwaliteit van de arbeid en voor de strijd tegen sociale uitsluiting. De overkoepelende doelstelling van het verhogen van de arbeidsparticipatie is op zich een legitieme doelstelling. Deze doelstelling beoogt de Europese Unie in de eerste plaats via het verhogen van de activiteitsgraad³⁷ te bereiken. De nadruk op het verhogen van de activiteitsgraad, en bijvoorbeeld niet op het verlagen van de werkloosheid, is allesbehalve neutraal. Op die manier wordt er een financiële logica aan verbonden, namelijk het behoud van het financiële draagvlak voor de sociale zekerheid, en

³⁷ Activiteitsgraad: de mate waarin de bevolking tussen 15 en 64 jaar actief is op de arbeidsmarkt, dit wil zeggen een job heeft of een job zoekt.

kan op subtiele wijze de verantwoordelijkheid van het niet hebben van een job bij de “niet-actieve” werkloze worden gelegd (of bij zijn of haar gebrek aan “employability”). Dit rechtvaardigt op zijn beurt het inschakelen op de arbeidsmarkt van de werklozen, terwijl de kwaliteit van de banen en de wijze van financiering van de sociale zekerheid zo buiten schot kunnen blijven (zie ook Conter, 2002).

De overleggroep signaleerde ook een verordening van de Europese Commissie van 12 december 2002 (Nr 2204/2002) in verband met overheidssteun aan bedrijven die kwetsbare personen tewerkstellen. Deze overheidssteun, en dus ook de toegang van deze personen tot de arbeidsmarkt, zal voortaan worden bemoeilijkt, gezien de Europese Commissie ze zal toetsen aan de regels van de vrije concurrentie. Een arrest van het Europees Hof van Justitie te Luxemburg preciseerde onlangs dat de overheidssteun kan onder bepaalde voorwaarden én voor “diensten van algemeen economisch belang”. De onduidelijkheid over wat mag en niet mag, is evenwel niet weggenomen met dit arrest.

+

Bevorderen van kwaliteit van de arbeid op Europees vlak door:

- de overkoepelende doelstelling van de kwaliteit van de arbeid in de werkgelegenheidsstrategie meer en beter uit te bouwen.
- na te gaan of er doelstellingen of richtsnoeren zijn in de werkgelegenheidsstrategie die een betere kwaliteit van de arbeid belemmeren.
- het verder ontwikkelen en verfijnen van gemeenschappelijke indicatoren die betrekking hebben op de verschillende aspecten van de kwaliteit van de arbeid.

5.2 Op mondiaal vlak

Ook op mondiaal vlak dient volgens de deelnemers de kwaliteit van de arbeid bevorderd te worden. Ten eerste is de kwaliteit van de arbeid belangrijk voor alle werknemers en werklozen, in welk land ze zich ook bevinden. Ten tweede zet de lage arbeidskwaliteit in sommige landen of werelddelen landen met een hoge arbeidskwaliteit onder druk. Dit werkt

fenomenen als delokalisering van bedrijven, sociale dumping (van arbeidsvoorwaarden), sweatshops... in de hand.

“Decent work” (behoorlijk werk) vormt voor de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)³⁸ vandaag de dag een hoeksteen bij de uitvoering van haar opdracht. De invulling die de IAO geeft aan het concept “decent work”, beslaat de verschillende dimensies van de kwaliteit van de arbeid: *“werk dat een passend inkomen biedt, tijd laat voor andere dimensies van het leven, zekerheid biedt aan het gezin, de rechten van werknemers respecteert, hen een stem geeft en een weg naar sociale integratie biedt”* (Juan Somavia, Directeur-Generaal van de ILO, zie <http://www.ilo.org> – vertaling uit het Engels).

In het STEP programma³⁹ van de IAO, worden deze dimensies eveneens benadrukt. Dit programma stelt bovendien dat kwalitatieve of duurzame tewerkstelling hand in hand moet gaan met duurzame ontwikkeling (waarin armoedebestrijding een essentieel element vormt), iets wat de groep ook benadrukte.

De koppeling van duurzame tewerkstelling aan duurzame ontwikkeling door de IAO houdt verband met hun pleidooi om een belangrijker rol te spelen op het internationaal toneel, naast organen als de Wereldhandelsorganisatie (WTO), de Wereldbank of het Internationaal Muntfonds (IMF). Deze laatste organisaties zijn voor de deelnemers ondoorzichtig, net als de impact van hun beslissingen in het tewerkstellings- en sociale beleid. Meer informatie over en opvolging van hun initiatieven en beslissingen is bijgevolg noodzakelijk.

De GATS-onderhandelingen⁴⁰ zijn in dit opzicht een slecht voorbeeld. De ondemocratische manier van onderhandelen over deze akkoorden binnen de Europese Unie, deed bij heel wat NGO's en vakbonden

³⁸ De Internationale Arbeidsorganisatie is samengesteld uit vertegenwoordigers van de nationale staten, en uit vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers. Haar opdracht is het verbeteren van de sociale toestand van de werknemers.

³⁹ STEP= Strategies and Tools against Social Exclusion and Poverty (Strategieën en instrumenten tegen sociale uitsluiting en armoede). Zie <http://www.ilo.org/public/french/protection/socsec/step/>

⁴⁰ De GATS (Algemeen Akkoord over de Handel in Diensten) is het multilateraal WHO-akkoord dat de handel in diensten wil vrijmaken.

vragen en verzet rijzen⁴¹. Dezelfde actoren vrezen ook de gevolgen van dit akkoord voor het behoud van kwaliteitsvolle openbare diensten. Deze diensten zijn van cruciaal belang voor het arbeidsmarktbeleid en het sociale beleid (zie Steunpunt armoedebestrijding, 2001, 5.3).

+

- Bevordering van de kwaliteit van de arbeid als element van duurzame tewerkstelling en ontwikkeling op internationaal vlak:
 - door de acties van de Internationale Arbeidsorganisatie voor een betere arbeidskwaliteit te ondersteunen.
 - door de gevolgen van de beslissingen en acties van andere internationale organisaties (Wereldhandelsorganisatie, Wereldbank en Internationaal Muntfonds) voor de arbeidskwaliteit te evalueren.
 - door acties te ontwikkelen en te versterken die werkgevers aanzetten producten en diensten te ontwikkelen, vervaardigd onder een goede arbeidskwaliteit (bv. sociale labels, maatschappelijk verantwoord ondernemen...).

⁴¹ Statement of Global Unions, European trade union confederation (ETUC) and World confederation on Labour: <http://www.epsu.org/structures/resol/GATSetuc.cfm>

Bibliografie

- ABVV (2003), *Het ABVV protesteert : PWA'ers zullen minder verdienen*, persmededeling, 20 april.
http://www.fgtb.be/code/nl/PersBerichten/2003/c04_03e09.htm
- ABVV, ACV (2002), *ABVV en ACV vragen dat het belastingkrediet ook voor werknemers met lage lonen onmiddellijk wordt toegekend*, persmededeling, 26 november, Brussel.
<http://www.acv-csc.be/newacv/nl/actueel/persberichten/pdf/2002/20021126-2.pdf>
- ACV (2002), *Reflexienota: de regeling toegelaten activiteiten in de ziekte verzekering. Een te volgen voorbeeld in de werkloosheidsverzekering?*, niet-gepubliceerd document.
- *AVA - Algemeen Verslag over de Armoede (1994)*, ATD Vierde Wereld België, Vereniging van Belgische Steden en Gemeenten (afdeling Maatschappelijk Welzijn), Koning Boudewijnstichting, Brussel.
- *Besluiten van de werkgelegenheidsconferentie (2003)*, niet-gepubliceerd document.
<http://vangool.fgov.be/werkgelegenheidsconferentie.htm>
- *Beweging ATD Vierde Wereld, Luttés Solidarités Travail (1998), Uit de opgelegde inactiviteit raken*, ATD Vierde Wereld, Brussel.
- Bollens J., Cortebeeck V., Douterlungne M., et al. (2002), *Evaluatie van de impact van de Europese werkgelegenheidsstrategie in België. Eindrapport*, DULBEA/ HIVA, Bruxelles/Leuven.
- Boureau M-H. (1997), "Envers et contre tout, nous sommes des travailleurs", in: *Travillés par le travail*, Revue Quart Monde, n° 161, Editions Quart Monde, Paris, p. 6-11.
- Bundervoet J. (1997), "Nieuwe banen en loopbanen. Wetenschappelijke bevindingen over de kwaliteit van de arbeid", in: Raymaekers B., van de Putte A. (red.), *Nieuwe inzichten voor een samenleving in verandering. XXI. Lessen voor de eenentwintigste eeuw*, Universitaire Pers, Leuven, p. 29-42.
- Cantillon B., De Lathouwer L., Thirion A. (1999), *Financiële vallen in de werkloosheid en de sociale bijstand*, CSB-Berichten, Centrum voor sociaal beleid, UFSIA, Antwerpen.
<http://www.ufsia.ac.be/CSB/csbberichten>
- Cantillon B., Marx I. , De Maesschalck V. (2003), *De bodem van de welvaartsstaat van 1970 tot nu, en daarna*, CSB-berichten, Centrum voor sociaal beleid, UFSIA, Antwerpen.
<http://www.ufsia.ac.be/CSB/csbberichten>

- Cantillon B., Marx I., Van den Bosch K. (2002), *Nederlandse samenvatting: "The puzzle of egalitarianism". Welke strategieën om inkomensarmoede terug te dringen?*, CSB-Berichten, Centrum voor sociaal beleid, UFSIA, Antwerpen.
<http://www.ufsia.ac.be/CSB/csbberichten>
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- Clays E., Mak R., Delanghe J., et al. (2003), « Studie van nieuwe verklaringsmechanismen in de relatie tussen jobstress en cardiovasculaire ziekten », in: *Archives of Public Health*, 61, pp. 91-100.
- Clerc D. (1999), « Chapitre 2: Tous précaires », in: Clerc D., *Condamnés au chômage? Travail et emploi : faux débats et vraies questions*, coll. Alternatives Economiques, Syros, Paris, p. 55-88.
- Conter B. (2002), *Les politiques d'emploi et de formation au tempo de l'USA*, Colloque « L'état social actif, un concept libéral pour un sociale à la marge », 19 septembre.
- de Beer P. (1996), *Het onderste kwart. Werk en werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk.
- de Beer P. (2001), *Over werken in de postindustriële samenleving*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Defourny J. (1997), *De pistes van de sociale economie, de non-profitsector en de buurtdiensten*, Europees Seminarie Sociale Economie, Sint-Niklaas, 6-8 november.
- De Lathouwer L., Bogaerts K. (2001), *Financiële incentieven en laagbetaald werk. De impact van hervormingen in de sociale zekerheid en de fiscaliteit op de werkloosheidsval in België*, CSB-Berichten, Centrum voor sociaal beleid, Antwerpen.
<http://www.ufsia.ac.be/CSB/csbberichten>
- De Lathouwer L., Bogaerts K. (2002), *De problematiek van de werkloosheidsval. Rapport in opdracht van VIONA*, Centrum voor Sociaal Beleid, UFSIA, Antwerpen.
http://www.ufsia.ac.be/CSB/andere_papers/WLval.doc
- EAPN – European Anti Poverty Network (2002), *La stratégie européenne de l'emploi est-elle au service de la stratégie européenne sur l'inclusion sociale ? Document de travail, document non publié.*
http://www.eapn.org/docs/wdocs/Dusseldorf_fr.doc
- Europese Commissie (2001), *Werkgelegenheids- en sociaal beleid : een kader voor het investeren in kwaliteit*, Mededeling van de Commissie aan de Raad, COM(2001) 313 definitief, Brussel.
http://europa.eu.int/eur-lex/nl/com/cnc/2001/com2001_0313nl01.pdf

- Federaal Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling (2002), *Belgisch rapport over de kwaliteit van de arbeid*.
<http://meta.fgov.be/pdf/pd/nldb01.pdf>
- Federale regering (2003) Een creatief en solidair België: zuurstof voor het land. Regeringsverklaring en regeerakkoord.
- Frans M., Seynaeve K. (2002), "Deel 1: Situering van de sociale inschakelingseconomie", in: Frans M., Seynaeve K., Vranken J. (Red.), *Balanceren op een slappe koord: spanningsvelden in de sociale economie*, Garant, Antwerpen/Apeldoorn, p. 15-45.
- Global Unions, European Trade Union (ETUC), World Conference on Labour (WCL) (s.d.), *Statement on the GATS negotiations*.
<http://www.epsu.org/structures/resol/GATSetuc.cfm>
- Groenez S., Van den Brande I., Nicaise I. (2003), *Cijferboek sociale ongelijkheid in het Vlaamse onderwijs. Een verkennend onderzoek op de Panelstudie van Belgische Huishoudens*, LOA-rapport nr. 10, Steunpunt LOA "Loopbanen doorheen onderwijs naar de arbeidsmarkt", Leuven
<http://www.steunpuntloopbanen.be>
- Huys R., Pollet I., Van Hootegem G., et al. (1997), *Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid. Een handboek*, HIVA/CCHB, Leuven/Brussel.
- Huys R., Van Hootegem G. (1998), "Kwaliteit van de arbeid: fundamenteel doel of heilig middel?", in: *De Gids op maatschappelijk gebied*, 89, 3, p. 245-251.
- Lambrecht J., Beens E. (2003), *Zelfstandige ondernemers in nood. Ook zij kennen armoede*, LannooCampus, Leuven.
- Lardinois F. (2000), "Contrat de travail: réalité ou utopie", in: *La main dans la main*, 181, avril, pag. 3.
- Leren Ondernemen (s.d.), *Buurtdiensten*.
- Moors F. (2001), "De armoedeval, een probleem. Maar voor wie?", in: *Tijdschrift voor arbeid en participatie*, 2001, jrg. 22, 3/4, p. 243-249.
- *Nationaal Actieplan Sociale Insluiting 2001-2003* (2001), Bestuur van de maatschappelijke integratie, Federaal ministerie van sociale zaken, volksgezondheid en leefmilieu, Brussel.
- *Nationaal Actieplan Sociale Insluiting 2003-2005* (2003), niet-gepubliceerd document.
<http://socialassistance.fgov.be>
- Nationale Arbeidsraad, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2001), *Advies over het samenwerkingsakkoord tussen de federale staat, de gemeenschappen en de gewesten betreffende de bestendinging van het armoedebeleid - Eerste tweejaarlijks verslag*.
<http://www.ccecrb.fgov.be/crb/text/doc01-851.pdf>

- Peña-Casas R. (2003), Liens entre les objectifs et indicateurs des plans d'action emploi et inclusion sociale, niet-gepubliceerd document.
- Pirard F. (2001), Een statuut voor deelnemers aan semi-formele tewerkstellingsformules. <http://socialeconomy.fgov.be>
- Raad van de Europese Unie (2003), "Besluit van de Raad van 22 juli 2003 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (2003/578/EG)", in: *Publicatieblad van de Europese Unie*, 5 augustus, p. 13-16.
- Sels L., Van Hootegem G., De Witte H., et al. (2002), "Flexicurity, made in Belgium. Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek", in: Vandenbroucke G. (red.), *Verslagboek arbeidsmarkt-onderzoekersdag 2001*, Steunpunt WAV, Leuven, p. 401-419.
- Simar L. (2003), *La réforme fiscale du gouvernement arc-en-ciel*, Courier Hebdomadaire, n° 1797, CRISP, Bruxelles.
- Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (2001), *In dialoog, zes jaar na het Algemeen Verslag over de Armoede: Eerste tweejaarlijks verslag*, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, Brussel. <http://www.armoedebestrijding.be>
- Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (2002), *Werknota: Reflectie over de kwaliteit van de arbeid*, niet-gepubliceerd document. <http://www.armoedebestrijding.be>
- Steunpunt WAV (2001), Jaarreeks 2001. De Arbeidsmarkt in Vlaanderen: Deel 4. Jaarboek, Leuven.
- Vandenbrande T., Van Mechelen N. (2001), « Toestand en ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt », in: *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 3, pp. 29-40. <http://www.steunpuntwav.be>
- Vanderweyden K. (2002), Is er leven zonder werk? Over minder werken en sociale integratie op de drempel van de eenentwintigste eeuw, Acco, Leuven.
- Vlaams Overleg Sociale Economie (1997), *Voorstellingsbrochure VOSEC*, Brussel.

Bijlage: Samenstelling van de overleggroep

Hebben bijgedragen tot het overleg in de groep:

- Vertegenwoordigers van verenigingen:
 - ATD Vierde Wereld*
 - Leren Ondernemen*
 - Luttes Solidarités Travail – LST
 - Recht Op*
 - Solidarités Nouvelles – Sans abri Castors
 - Vlaams Netwerk Armoedebestrijding*
- Vertegenwoordigers van de sociale economie:
 - Fédération bruxelloise des opérateurs de l’insertion socioprofessionnelle – Fébisp*
 - Vlaams overlegplatform sociale economie en meerwaarden-economie - VOSEC*
 - Vzw Flora*
- Vertegenwoordigers van vakbonden:
 - Algemeen Belgisch Vakverbond - ABVV*
 - Algemeen Christelijk Vakverbond - ACV*
- Vertegenwoordigers van werkgevers:
 - Business and society Belgium
 - Unie van zelfstandige ondernemers - UNIZO

Het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) is niet op de uitnodiging ingegaan.

Deelnemers met een sterretje achter hun naam hebben intensief meegewerkt in de overleggroep.