In de aanloop naar de onderhandelingen over een nieuw interprofessioneel akkoord stelde het VBO een 'toekomstproject' op met de verleidelijke titel: 'Strategie 2010: voor een nieuw elan en een toekomst voor onze kinderen'. "Doen we niets, dan zullen de jonge generaties de financiële last van de ouder wordende bevolking in 2010 niet meer kunnen dragen. Dat laatste wil het VBO mee helpen voorkomen", zo klinkt het in de voorstelling van het document (www.vbo.be). 'Meer, betere en goedkopere arbeidskrachten' is één van de krachtlijnen van de tekst. Daartoe moet onder andere de reglementering van de arbeidsmarkt versoepeld worden. 'Flexibiliteit' noemen de neoliberalen dat.

Belgosclerose?

De OESO spreekt graag over 'Belgosclerose': de overdaad aan beschermende regelingen op de arbeidsmarkt zou de mobiliteit en de jobcreatie belemmeren en de loonkosten verhogen. De associatie die wordt gemaakt tussen sociale bescherming en ziektebeelden is treffend. De sociale bescherming is volgens de OESO mee de oorzaak van de werkloosheid! Dat kan nochtans moeilijk volgehouden worden: de ontslagbescherming van Belgische arbeiders is één van de zwakste in Europa, terwijl die van bedienden heel sterk is. Toch worden beide categorieën met een hoge lange-termijnwerkloosheid geconfronteerd!

"Ondernemingen aarzelen nog te vaak om nieuw personeel aan te werven omdat zij, als het minder goed gaat, geconfronteerd zullen worden met hoge ontslagkosten en zware ontslagprocedures", stelt het VBO. In haar "10 beleidsaanbevelingen" n.a.v. het interprofessioneel overleg kiest de patroonsorganisatie dan ook voor de verdere afbouw van de ontslagbescherming.

Wat willen de patroons eigenlijk? Zij willen in staat zijn om de capaciteit van hun bedrijven 'flexibel' aan te passen aan de conjunctuur. Dat veronderstelt dat ze de arbeidskracht kunnen kopen, inzetten en afstoten alsof het om een auto gaat die je koopt, gebruikt en verkoopt wanneer je maar wil. De sociale bescherming waarvoor de arbeidersbeweging vocht (b.v. de werkloosheidsuitkeringen, het minimumloon, de ontslagbescherming, de regeling van de arbeidstijd...) maakt dat de arbeidskracht niet louter als een koopwaar kan worden beschouwd, waarvan de prijs door vraag en aanbod wordt bepaald. Deze tendens naar 'decommodificatie' willen de patroons nu ombuigen.

Ze wedden daarbij op verschillende paarden tegelijk. Er zijn immers verschillende manieren om de eis van 'flexibiliteit' te realiseren. Als de conjunctuur aantrekt, willen de patroons dat er meer wordt geproduceerd. Dit kan op twee wijzen gerealiseerd worden. Enerzijds kunnen patroons hun arbeiders 'flexibeler' uren laten presteren ('temporele flexibiliteit'). Vandaar het pleidooi van o.a. Unizo voor een versoepeling van de regeling van de overuren. Vandaar het VBO-vlaggetje van de annualisering, waarbij het aantal werkuren per jaar wordt berekend, en de ene week 25, de andere 55 uur wordt gewerkt, vaak zonder dat men dit op voorhand weet. Geconfronteerd met de patronale eis voor meer 'flexibiliteit' geven ook de Belgische vakbonden graag toe aan deze 'temporele' variant.

Anderzijds kunnen nieuwe arbeidskrachten aangeworven worden. De patroons staan daar weigerachtig tegenover omdat er kosten verbonden zijn aan het ontslag van die nieuwe arbeiders wanneer deze niet meer nodig zijn. Nochtans kunnen ze de ontslagbescherming ook omzeilen door bij hoogconjunctuur gebruik te maken van tijdelijke contracten of uitzendarbeid.

Het feit dat arbeiders in België al zo gemakkelijk op straat kunnen worden gezet, verklaart echter waarom relatief weinig van deze 'contractuele flexibiliteit' gebruik wordt gemaakt. Toch wil het patronaat nu nog verder de bescherming van de reguliere contracten uithollen.

Vergeleken met pakweg Nederland wordt in België dus relatief weinig van 'flexibele' contracten gebruik gemaakt, hoewel de opmars ervan reëel is. In 2002 waren bijvoorbeeld 7,6 % van de werknemers tijdelijken, tegenover een Europees gemiddelde van 13 %. In Nederland is de ontslagbescherming veel strikter. Daarom maken de patroons er veel massaler gebruik van het

systeem van tijdelijke contracten en uitzendarbeid, dat er sterker uitgebouwd is. Dat maakt dat de patroons zich bij de planning van hun productie richten op het verzekeren van een minimumcapaciteit die nodig is om aan de vraag te voldoen. Als de conjunctuur optrekt, en de vraag stijgt, vullen ze die aan met tijdelijke werknemers.

In België is dit anders. De 'contractuele flexibiliteit' is hier minder ontwikkeld dan in Nederland omdat de ontslagbescherming van arbeiders sowieso zwakker is, en de vakbonden in het sociaal overleg snel de kaart van de 'temporele flexibiliteit' trekken. In België is er daarenboven ook het systeem van de tijdelijke (of 'technische') werkloosheid. Via dit uniek stelsel, dat begin jaren '80 werd ingevoerd als antwoord op de massale ontslagen, kan de patroon, wanneer er niet genoeg werk is, zijn arbeiders tijdelijk laten betalen door de sociale zekerheid. Het arbeidscontract blijft behouden, zodat de patroon zijn arbeiders opnieuw kan oproepen wanneer hij ze nodig heeft.

Dit is eigenlijk een heel dubbelzinnig mechanisme. Positief is dat dit systeem wat meer zekerheid geeft aan de arbeiders in kwestie, die niet onmiddellijk ontslagen worden. Dat is natuurlijk heel relatief, want zij beseffen maar al te goed dat dit misschien enkel uitstel van executie is. Een ander positief effect is dat daardoor minder gebruik wordt gemaakt van interimmers. Door het systeem van technische werkloosheid worden de patroons ertoe aangezet te opteren voor een maximumcapaciteit voor hun bedrijf: als het iets slechter gaat, kunnen ze hun capaciteit wat afbouwen door hun arbeiders door de sociale zekerheid te laten betalen. Op die manier wordt vermeden dat periodiek interimarbeiders en tijdelijke contractuelen worden aangetrokken, wat vaak de syndicale krachtsverhoudingen ondermijnt.

Anderzijds heeft de tijdelijke werkloosheid tot gevolg dat multinationals hun capaciteit eerst in België zullen afbouwen: hier kunnen ze gemakkelijk de productie afbouwen en een deel van de arbeiders tijdelijk op non-actief zetten. Als ze dat elders willen doen, moeten ze direct mensen ontslaan, met alle kosten die dat met zich meebrengt. Maar er is nog een fundamentelere reden waarom bij dit reformistisch systeem, dat de conjunctuurbewegingen draaglijk moet maken voor de arbeiders en de bedrijven, kanttekeningen kunnen worden gemaakt. Eigenlijk komt het erop neer dat de patroon zijn arbeiders een tijdlang niet betaalt, terwijl ze toch de zekerheid hebben dat ze opnieuw op de arbeidskracht van de arbeiders kunnen rekenen wanneer ze dat wensen. En in tussentijd worden die arbeiders betaald door de arbeidersklasse zelf, namelijk uit de pot van het gesocialiseerde loon van de werkende klasse (de sociale zekerheid). Het is dus de werkende klasse die opdraait voor de kosten van de 'flexibele' aanpassing van de bedrijven aan de conjunctuurcyclus.

Aangezien voor de patroons verschillende wegen openstaan om de flexibiliteit te organiseren en zo het koopwaarkarakter van de arbeidskracht te versterken, moet de strijd voor een betere sociale bescherming dus ook op verschillende fronten tegelijk worden gevoerd. De eis voor een betere ontslagbescherming van arbeiders én bedienden moet dus gepaard gaan met een offensief tegen uitzendarbeid en andere vormen van atypische contracten en tegen allerlei vormen van 'temporele flexibiliteit' (soepeler overuren, ploegenstelsels enzovoort). Het ABVV en het ACV stellen de verlenging van de opslagtermijn voor arbeiders voorop als prioriteit voor het sociaal overleg, maar gaan niet echt in het offensief tegen de interimsector1.

De creatie van arbeidsmarktinstituties die de patroons toelaten om hun capaciteit voortdurend te wijzigen in functie van de conjunctuur is dus één van de centrale doelstellingen van het flexibiliteitsoffensief. Het is één element binnen de neoliberale regulatiewijze van het kapitalisme. Om die doelstelling te realiseren, wordt een groep arbeidskrachten gecreëerd die echte koopwaren zijn, die gekocht en afgestoten kunnen worden als waren het auto's of meubels. Een tweede belangrijk objectief dat daarmee verbonden is, is de wijziging van de krachtsverhoudingen tussen de patroon en de arbeiders binnen het bedrijf.

Het 'einde van de arbeidersklasse'?

Voorwaar een slogan waar neoliberalen van houden! Uiteraard is het niet meer dan een slogan: een

aanwijsbare meerderheid van deze maatschappij is nog steeds gedwongen zichzelf aan te bieden op de arbeidsmarkt. Zonder die sociale groep, die de meerwaarde produceert, zou er überhaupt geen kapitaal kunnen bestaan! Het 'einde van de arbeidersklasse' is dan ook geen feit, maar vat wel het programma van de neoliberalen samen: komaf maken met de tegenmacht van de arbeidersklasse. Flexibele contracten ondermijnen bijvoorbeeld de syndicale basis: interimarbeiders verhuizen van de ene naar de andere sector, terwijl vakbonden op sectorale basis georganiseerd zijn. Onderzoek toont aan dat tijdelijke werknemers een sterker vakbondsbewustzijn laten optekenen, en dus overtuigd zijn van het nut van belangenverdediging door de vakbond2. Maar tegelijkertijd nemen uitzendkrachten nagenoeg geen deel aan vakbondsacties. Volgens hetzelfde onderzoek koos overigens slechts 13,4 % van de tijdelijke werknemers dit statuut uit vrije wil . De idee van de jonge, flexibele werknemer die vrijwillig kiest voor voortdurende verandering staat ver van de realiteit. De overgrote meerderheid doet tijdelijk werk 'bij gebrek aan beter'.

Meer en meer wordt daarenboven een onderscheid gecreëerd tussen perifere werknemers, met een precair statuut, en de kernwerknemers die meer werkzekerheid hebben door hun stabiele contracten.

Uitzendarbeid heeft ook tot gevolg dat de verhouding tussen arbeiders en de patroon onduidelijk wordt. In plaats van een duale verhouding 'werknemer-werkgever' komt nu immers een derde partij tussenbeide, namelijk het uitzendbureau, waarmee de werknemer een contract tekent. Het is die derde partij die vervolgens een contract aangaat met de patroon: het uitzendkantoor verhuurt de arbeider voor een bepaalde tijd aan de patroon, net zoals je een machine verhuurt. In plaats van de onmiddellijke verhouding tussen arbeider en patroon komt dus een commerciële verhouding tussen twee op winst gerichte ondernemingen: het uitzendkantoor en het eigenlijke bedrijf.

Flauwe neoliberale compromissen

De notie flexibiliteit heeft een humanistische ondertoon, die appeleert aan het 'postmoderne' authenticiteitsideaal: iedereen wil toch 'flexibel' zijn in plaats van rigide!? Het flexibiliteitsdiscours lijkt bovendien een soort neutraliteit te hebben ten opzichte van de maatschappelijke klassen. Er lijkt een consensus te groeien dat zowel werknemers en werkgevers 'flexibel' moeten zijn, en dat er tussen werknemers- en werkgeversflexibiliteit een compromis mogelijk is. Daar kunnen nogal wat kanttekeningen bij worden gemaakt. Ten eerste is er vandaag in elk geval een groot onevenwicht: de beperkte maatregelen rond tijdskrediet of ouderschapsverlof wegen niet op tegen de patronale verworvenheden op het vlak van de flexibiliteit. Ten tweede lijkt het moeilijk van een echt compromis te spreken: pakweg de afbouw van de ontslagbescherming ten voordele van wat tijdskrediet, is dat nu een compromis waarvan beide partijen beter worden?

Ten derde zitten er een aantal addertjes onder het gras. Zo wil men het recht op tijdskrediet of vorming omvormen tot 'tijdsparen', waardoor spaarpunten voor bijvoorbeeld vorming worden verzameld. Dit werd in het regeerakkoord van Verhofstadt II voorgesteld als "een radicaal, zelfs revolutionair idee in de zoektocht naar een betere combinatie van werk en gezin". "Elke werknemer zou een eigen tijdsspaarrekening toegekend krijgen, waarop werkdagen kunnen worden opgespaard. Elke werkende kan bijvoorbeeld een deel van zijn niet opgebruikte vakantiedagen of gepresteerde overuren op deze rekening plaatsen. Hij kan deze dagen recupereren op het voor hem meest gunstige ogenblik", aldus het regeerakkoord. De vakbonden riposteerden terecht dat dit de facto leidt tot meer flexibiliteit en overuren. Op die manier worden werknemers ertoe genoopt meer overuren te presteren, en dreigt een hele reeks bestaande systemen (zoals educatief verlof, tijdkrediet...) te verdwijnen.

In Nederland is men onder de vlag van de 'Flexicurity' op zoek naar een nieuw soort reformisme rond deze kwestie3. De wet 'Flexibiliteit en zekerheid' stelt bijvoorbeeld dat interimbureaus de uitzendkrachten ook moeten doorbetalen tussen twee opdrachten in, om die meer zekerheid te geven en uitzendwerk dus meer aanvaardbaar te maken. Tegelijk kort de wet de ontslagtermijnen van reguliere werknemers in.

Toch is dit maar een halfslachtig compromis, als dat wordt vergeleken met het naoorlogs fordistisch compromis van de verdeling van de productiviteitswinst. Dat bracht een groot deel van de werkende klasse een werkelijke verbetering van hun leefomstandigheden. Het neoliberalisme lijkt daar hoe langer hoe minder toe in staat!

Spreken over een compromis tussen werknemers- en werkgeversflexibiliteit suggereert dat het om onderling vergelijkbare en inwisselbare zaken gaat, waartussen een afweging mogelijk is. En dat klopt niet: het begrip flexibiliteit verhult eigenlijk waar het echt om gaat. Wat de patroons willen, is dat de arbeidskracht opnieuw een pure koopwaar zou worden, een ding, dat zomaar gekocht, afgestoten en ingezet kan worden wanneer de koper dat zelf wenst, net zoals een auto een ding is dat je koopt, gebruikt en opnieuw wegdoet wanneer het je behaagt. Ze willen af van de sociale bescherming die van de arbeidskracht geen pure waar maakte als de andere. Het neoliberalisme is een poging komaf te maken met de historische dynamiek in de richting van een toenemende socialisering in het kapitalisme, ten voordele van marktgerichte, en dus individuele oplossingen. Het patronaat wil dan ook af van de vroegere situatie waarbij de arbeidsvoorwaarden werden gesocialiseerd, namelijk waarbij ze maatschappelijk werden bepaald, en niet louter overgelaten aan de individuele verhouding tussen arbeider en patroon.

Ons leven, geen koopwaar!

De 'flexibiliteit' daarentegen die arbeiders van het patronaat eisen, bestaat erin dat hun vervreemde arbeid niet hun hele tijdsschema determineert. Het leven heeft zijn eigen ritmes (woensdagmiddag thuis zijn voor de kinderen b.v.), en die kunnen we niet opofferen aan de noden en fluctuaties van het kapitalisme! Wij zijn geen koopwaar, geen ding, dat zomaar ingezet en gemanipuleerd kan worden volgens de wensen van de koper. Kritiek op de flexibiliteit is een antikapitalistische kritiek op de tijdsstructuur die het kapitaal oplegt. De notie flexibiliteit verhult daarom de werkelijke tegenstelling, in het marxistisch jargon vertaald: die tussen 'commodificatie' en 'decommodificatie', tussen de reductie van de arbeidskracht tot koopwaar en de logica van de echte behoeften van het leven. Compromissen daartussen zijn eigenlijk niet mogelijk.

De vraag is dus niet: zijn we rigide of willen we flexibel zijn? De fundamentele kwestie is dat wij niet louter koopwaar zijn, dat wij niet als marge gebruikt willen worden om de conjunctuurschokken op te vangen! Daarom is een offensief nodig voor de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden naar boven toe, voor de afschaffing van de interimsector, voor arbeidsduurvermindering in plaats van de versoepeling van de overuren, voor een betere ontslagbescherming, voor een drastische reductie van ploegen- en nachtarbeid in plaats van Verhofstads lastenverlaging voor ploegenarbeid...

(1) Ze beperken zich tot de algemene, niet verder uitgewerkte stelling: "Wij willen meer contracten van onbepaalde duur en minder tijdelijke en a-typische tewerkstelling" (Vakbonden willen volle kansen geven aan het najaarsoverleg, 5 oktober 2004).

(2) Luc Sels e.a., Flexibel, zeker? Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek, WAV Dossier, 2002.(3) Luc Sels and Geert Van Hootegem, Seeking the Balance between Flexibility and Security: A rising issue in the Low Countries, In Work, Employment & Society, Vol. 15, nr. 2, pp. 330.

Intussen in interimland

Hoewel minder ontwikkeld dan in Nederland, is de interimsector in België in volle groei. In 1998 was de interimsector al goed voor 10 % van alle (vaste en tijdelijke) aanwervingen. In de industrie was dat zelfs 18 %. Volgens Federgon, de federatie van de uitzendsector, was uitzendarbeid gemiddeld

doorheen 2002 goed voor 1,9 % van de totale werkgelegenheid. 316.759 uitzendarbeiders telde de federatie in dat jaar, in 2003 314.838 (jobstudenten niet mee gerekend). 8 % van alle werknemers waren gedurende 2002 voor een bepaalde periode actief als interimmer. Vooral grote bedrijven doen beroep op uitzendarbeid. De industrie staat daarbij aan kop. De omzet van de uitzendsector bedroeg in 2002 2,5502 miljard euro. In 2003 was dat 2,638 miljard.

Tegelijk fluctueert het aantal uitzendarbeiders mee met de economische conjunctuur. Aanvankelijk diende uitzendwerk vooral voor tijdelijke vervangingen. Vandaag is het vooral een beheersinstrument geworden van ondernemingen, waardoor zij hun personeelsbestand kunnen afstemmen op de fluctuaties van hun activiteiten, en dus op de conjunctuur.

Daarnaast functioneert de uitzendsector ook als een soort uitbesteding van de aanwerving: vaak kunnen interimmers na hun opdracht blijvend aan het werk bij het betreffende bedrijf. Heel vaak hebben uitzendkantoren dan ook vestigingen binnen de bedrijven zelf, waar ze de aanwerving organiseren. Randstad heeft bijvoorbeeld een 60tal dergelijke 'in house' vestigingen.

Het is dus niet zo dat we een lineaire ontwikkeling meemaken waarbij steeds minder mensen een vast contract krijgen en steeds meer met tijdelijke contracten wordt gewerkt. De zaak zit iets ingewikkelder in mekaar. Een Europese richtlijn die in de maak is, stelt daarenboven dat een uitzendkracht hetzelfde loon moet krijgen als iemand die hetzelfde werk met een vast contract zou doen. De lineaire vervanging van vaste contracten door uitzendkrach-ten zou trouwens de binding van de arbeiders aan het bedrijf, die de 'human resources' managers beogen, in de weg staan. Tijdelijke tewerkstelling wordt voorlopig geen veralgemeend gegeven, maar wordt vooral gebruikt om de conjunctuurcyclus op te vangen. Om de marges tussen de economische boom en de recessie op te vangen, zet men met andere woorden een legertje precairen in.