

COLUMN: VAN MARKT NAAR AGORA

DOOR | **MAARTEN GERARD**

| Hoofd Studiedienst Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)

Wie de EAK-cijfers over job anciënniteit met een snelle blik consulteert, kan vergeven worden vast te stellen dat er weinig beweegt op de Belgische arbeidsmarkt. Al jaren geeft de indicator aan dat werknemers in België gemiddeld 11 jaar in hun job zitten. Het brengt commentatoren ertoe om de Belgische arbeidsmarkt als weinig dynamisch te beschouwen. Integendeel, rigide zal eerder de term zijn die wordt gehanteerd.

Leg daar echter de Dynam-cijfers naast en je krijgt zicht op een arbeidsmarkt in beweging. De cijfers van de voorbije 10 jaar tonen niet alleen een stijgende jobcreatie, maar vooral ook een voortdurend groeiend aandeel van werk- naar werktransities. De zogenaamde rigiditeit lijkt veeleer een fictie als de feitelijke evoluties in tewerkstelling in kaart worden gebracht.

De discussie roept de vraag op welke cijfers relevant zijn om de dynamiek op de arbeidsmarkt te vatten. En vooral, welke dynamiek precies gewenst is. Dergelijke vragen zijn natuurlijk niet neutraal. Wat de Dynam-analyses ook leren is dat dynamiek niet enkel kansen biedt voor mensen maar ook risico's met zich meebrengt. Onderliggend op de commentaar op de zogenaamde rigiditeit van de arbeidsmarkt is het idee van creatieve destructie als motor van ons economisch systeem. Het komen en gaan van ideeën en bijbehorende economische activiteiten en daardoor een betere allocatie van mensen en middelen. Dynamisch is dat zeker, maar ook zeer utilitair en losgekoppeld van maatschappelijke en persoonlijke ambities

Wie deze allocatieloga laat primeren, ziet de arbeidsmarkt dan ook als een zuivere markt, waar vooral de transacties tellen. En waar vooral de transactiekost een hindernis vormt. Zo worden bestaande regels al snel als rigide beschouwd. Dat verklaart ook de focus voor de allocatie-aanhangers op het versoepelen van het arbeidsrecht, en dan vooral het ontslagrecht, en het koppelen van bijkomende verplichtingen aan sociale rechten. De vraag is maar of dit leidt tot een betere dynamiek op de arbeidsmarkt. Dat valt te betwijfelen.

Het inperken van de ontslagbescherming gaat uit van het snel op- en afschakelen van activiteiten en noden, en dus evenzeer van de inwisselbaarheid van menselijk kapitaal. Menselijk kapitaal als bewuste verwoording, want het gaat dan om management, niet om mensen. Dat verhoogt de onzekerheid van (toekomstige) werknemers om keuzes te maken en verlaagt ook de incentive vanuit werkgeverszijde om te investeren in mensen. De zogenaamde uitgespaarde kost verdwijnt niet. Zoals vaak geciteerd in andere contexten geldt ook hier geen free lunch. De kost wordt dan gedragen door de samenleving die de periodes van inactiviteit en vorming moet opvangen. In een

context van blijvende arbeidskrachte is het ook geen logische keuze, want het staats haaks op het idee van duurzame arbeidsrelaties opbouwen.

Ook de activerende voorwaarden van sociale bescherming verstrengen is een heilloos pad om dynamiek op de arbeidsmarkt te versterken. Ook hier leidt de allocatie-logica naar een individueel beoordelingskader, waarbij vraag en aanbod de enige maatstaf zijn. De veruitwendiging daarvan is het individueel schuldmodel dat nog steeds gangbaar is voor werkzoekenden. Het gaat uit van de matching op individuele basis op een vast moment, zonder de consequentie op lange termijn in rekening te nemen. Het individuele aanbod van de werkzoekende moet zich daarbij aanpassen aan de vraag. Vervang daarbij gerust werkzoekende door leefloner of arbeidsongeschikte personen. Een versnelde, al dan niet verplichte intrede, wordt dan afgeruild door een snellere uitval of ondertewerkstelling op vlak van potentieel.

Voor een betere en sterkere dynamiek op de arbeidsmarkt dient de klemtoon net gelegd te worden op participatie, en niet allocatie. Daarbij vertrekken we niet vanuit een individueel transactiemodel, maar van een model dat probeert een collectief kader te geven voor iedereen om te participeren. Het centrale doel is niet het verlagen van de transactiekost, maar wel van de participatiedrempel.

Participatie verhogen vraagt in de eerste plaats om het verhogen van transparantie. Vanuit zowel een economische logica, om de individuele afweging te kunnen maken wat het aannemen of veranderen van job betekent, als een maatschappelijk logica. Op dat vlak is er nog heel wat werk aan de winkel in België. Denk daarbij aan het transparant maken van arbeidsvoorwaarden. Een nieuwe Europese richtlijn zal hierbij helpen, maar de wirwar aan extralegale voordelen en fiscale statuten maakt een objectieve afweging vaak moeilijk. Het gaat ook om het transparant maken van loopbaankeuzes en de bijbehorende gevolgen. Wat betekent een wissel van statuut of een periode van inactiviteit en welke mogelijkheden zijn er om een nieuwe richting uit te gaan?

Transparantie en ondersteuning gaan daarbij hand in hand. Regelgeving, afspraken in sociaal overleg en praktische hulpmiddelen kunnen een aanzet geven, maar iedereen heeft te gepasten tijde nood aan een persoonlijke gids, op de werkvloer en daarbuiten. Het recht op loopbaanbegeleiding zou hier kunnen helpen. Hier zit ook het verschil tussen een allocatie- en participatiemodel. Allocatie veronderstelt dat mensen automatisch toegewezen worden, of economisch rationele keuzes maken, in het participatiemodel is er veel meer oog voor de persoonlijke aspiraties en hoe deze gemaximaliseerd kunnen worden.

Transparantie is natuurlijk geen wondermiddel. Het biedt geen oplossing voor specifieke hindernissen om te participeren. Maar het kan ze wel zichtbaar maken. Het komt erop aan de oplossingen vervolgens te collectiviseren. Denk daarbij aan het vervolledigen van het eenheidsstatuut of beter afstemmen van loopbaanrechten voor mensen met verschillende statuten.

Maar cruciaal in het participatiemodel is de aandacht voor de collectieve voorzieningen die participatie mogelijk moeten maken. En die evenzeer de basis vormen van

economische activiteit. Dat zijn de klassieke domeinen van zorg, onderwijs en mobiliteit. Hun rol in het economisch systeem en vooral de arbeidsmarkt wordt meestal ondergewaardeerd. De aanwezigheid van kinderopvang, openbare vervoersoplossingen en initiële, maar vooral ook voortgezette vorming geeft meer mensen niet alleen de kans om te participeren, het maakt ook dynamiek mogelijk voor wie op de arbeidsmarkt aanwezig is. Het vormt daarbij een tegenwicht tegen het integreren van collectieve noden in de individuele arbeidsrelatie. Sprekende voorbeelden zijn de bedrijfswagen en de bedrijfsopvang die een nood van de werknemer invullen, maar die eigenlijk door collectieve systemen, buiten de arbeidsrelatie zouden moeten geregeld worden zodat er geen afhankelijkheidsrelatie ontstaat. Hoe meer we toelaten dat niet-werkgerelateerde diensten en voordelen aan de werksituatie worden gekoppeld, hoe sterker we de kloof op de arbeidsmarkt tussen werkenden en niet-werkenden vergroten en hoe hoger de drempel tot participatie.

Kortom, de dynamiek op de arbeidsmarkt versterken vraagt het overstijgen van het marktdenken naar het participatie-denken, een overstap van markt naar agora.

