



#1

Arbeidsmarkt in transitie

#arbeidmorgen

“



Onderwijs, van de vroege kinderjaren tot het hoger onderwijs, is een fundamenteel mensenrecht en een publiek goed. Helaas worden scholen steeds meer een marktplaats voor particuliere bedrijven. Die commercialisering en privatisering van diensten in het onderwijs heeft een negatieve impact op kinderen en studenten, leerkrachten en schoolpersoneel.

Als een school bijvoorbeeld een particulier bedrijf inschakelt om de schoolmaaltijden te verzorgen, dan leidt dit in het merendeel van de gevallen tot een mindere kwaliteit, terwijl aan de ouders een hogere kost wordt doorgerekend. Of nog... vroeger hadden de meeste scholen een uitleendienst voor boeken. Nu kan je de boeken vaak alleen nog nieuw aankopen. Studenten worden meer en meer beschouwd als consumenten en ouders als klanten. Scholen gaan ook steeds meer met elkaar in concurrentie en proberen elkaar af te troeven om in de gunst te komen van de 'klant'. Particuliere bedrijven die scholen sponsoren doen dat niet uit liefdadigheid. Ze verwachten er iets voor terug. Ze zien het als een investering die later moet renderen.

Philippe Dolhen,
ACV-afgevaardigde Instituut Saint-Joseph Ciney

1

ARBEIDSMARKT IN TRANSITIE

De laatste jaren verscheen een pak studies over wat de nieuwe golf van technologische innovaties aan jobs dreigt te kosten. De conclusies lopen ver uiteen. Van de Oxfordstudie van 2013 (zie hoger) bleef vooral hangen dat 47 % van de jobs dreigt te verdwijnen. De Organisatie van Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) kwam recent uit op een geruststellender 14 % van de jobs die in de volgende 15 tot 20 jaar bedreigd worden door automatisering. De OESO wijst daarbij op de grote verschillen tussen de landen. Voor België zou het gaan om een 12 à 13 %. Om het met een cliché te formuleren: voorspellen is moeilijk, zeker als het over de toekomst gaat. Er worden ook vaak denkfouten gemaakt. Want naast jobs die verdwijnen, komen er ook jobs bij. Nieuwe technologieën zorgen immers ook voor nieuwe, zij het andere jobs. Productiviteitsverhogingen leveren ook extra-lonen en extra-winsten op, wat dan weer koopkracht en geld voor investeringen oplevert, als brandstof voor nieuwe jobs. Bovendien worden mensen nog altijd liever geholpen door een mens, dan door een machine en staan wetenschappers nog lang niet zo ver met artificiële intelligentie: robots zijn nog altijd behoorlijk dom, zowel met de handen als tussen de oren. Het is zeker ook niet zo dat een nieuwe uitvinding onmiddellijk alle markten veroverd. Denk bijvoorbeeld maar aan de spectaculaire verhalen van vijf jaar geleden over 3D-printing en hoe traag die uiteindelijk toepassing vindt in de industrie en de bouw. Omgekeerd, werd er nog niet zo lang geleden gesust dat het nog wel even zou duren vooraleer de zelfsturende auto in het straatbeeld zou verschijnen, maar intussen lopen wel de experimenten en sporen de eerste treinen en metro's zonder chauffeur.

Over een paar zaken lijkt er minder onzekerheid. Er zijn altijd jobs verdwenen en nieuwe jobs gecreëerd. Jobzekerheid is voor heel wat werknemers al een tijd niet veel meer dan de periode tussen twee herstructureringen. Wat nieuw is, is het hogere tempo van verandering. Ook omdat computers almaar kleiner



Nieuwe technologieën en de onontkoombare ecologische transitie zorgen voor nieuwe, zij het andere jobs.

© Shutterstock

en goedkoper worden. Wat ook nieuw is, is dat nu ook aan de werkzekerheid wordt geknaagd van werknemersgroepen die aanvankelijk minder bedreigd leken door de automatisering. Nog nieuw is het samenvallen van een golf van innovaties, die dan nog eens samenvalt met de onontkoombare ecologische transitie. Generaties lang zijn we er niet in geslaagd om de opwarming en de vervuiling van de aarde een halt toe te roepen. Intussen ontploft dat in ons gezicht. Het biedt wel het voordeel dat de *sense of urgency* groter wordt. Het consequent handelen blijft voorlopig wel uit, maar dat kan niet lang meer duren. Dat zal de wereld van het werk ook grondig dooreen schudden, samen met de technologische innovaties. Al kunnen die laatste zeker ook hun nut hebben bij die ecologische transitie.

We willen ons Congres niet ophangen aan de paniek over het vermeende inploffen van de werkgelegenheid. We richten onze aandacht liever op een paar andere uitdagingen. Met als eerste vraag: hoe blijven we door die transities heen volledige werkgelegenheid in volwaardige jobs realiseren? We beseffen dat dit al een keuze is die meer en meer in vraag wordt gesteld. Het klinkt door in uiteenlopende debatten: waarom altijd maar meer werk en in het bijzonder formeel werk, als ambtenaar,

leerkracht, werknemer of zelfstandige? Maar het debat moet ook gaan over de waardering van andere vormen van arbeid, de stop op de economische groei, de verdere loskoppeling van arbeid en inkomen, het toelaten van andere vormen van arbeid en de overgang naar een ander model van duurzame ontwikkeling. Van één ding stappen we niet af: het recht op een volwaardige job voor iedereen. Omdat, zoals Sigmund Freud ooit voorhield, arbeid mensen verbindt met de samenleving.

“We willen ons Congres niet ophangen aan de paniek over het vermeende inploffen van de werkgelegenheid. We richten onze aandacht liever op een paar andere uitdagingen.”

1.1 Technologie voor mens en samenleving

Wat opvalt en stoort in de technologiedebatten is hoe onderdanig die verlopen. Bollebozen vinden iets uit, handige jongens commercialiseren het en bedrijven investeren erin. Werknemers, samenlevingen en overheden moeten maar volgen. Agility, heet dat met een modeterm, bij ons vertaald als wendbaarheid. Het lijkt wel of innovatie geen strobreed in de weg mag gelegd worden. Het vervoer via digitale platformen als Uber of Deliveroo moest worden vrijgesteld van belastingen en sociale bijdragen. In de e-commerce moet ook 's nachts kunnen worden gewerkt, zelfs zonder sociaal akkoord. Met het telewerk kunnen de grenzen aan de arbeidsduur en de werktijden op de schop. Chips inplanten bij mensen, dat doen ze bij huisdieren toch ook? Privacy, waar kom jij nu mee af?

Het gaat zelfs verder. Er mogen zelfs geen vragen meer gesteld worden bij de technologie zelf. Dan volgt als snel de scheldterm *luddieten*, naar ene Ned Ludd, een ambachtelijke wever die eind 18^{de} eeuw in Engeland twee weefmachines zou hebben vernield. Die term weerklonk ook toen begin 2018 het kassapersoneel van de Carrefour in Bergen de zelfscankassa's afplakte, als reactie op de bikkelharte herstructurering. Het was een eenmalig incident en als gewelddoos actiemiddel nog goed gevonden ook. Maar het voorval werd gretig uitvergroot. Nochtans is het totaal niet representatief voor de manier waarop werknemers vandaag omgaan met technologische vooruitgang. Dat viel overigens op in de voorbereidende bijeenkomsten voor dit congres. Militanten zien de impact van de technologie, ze zien wat er op hen afkomt, met veel meer pixels dan het beeld in de media. Ze kunnen de risico's ook heel goed inschatten, maar

beseffen tegelijkertijd ook dat er geen weg terug is.

Dat alles mag niet beletten om de vraag te stellen: wat is de technologie die we bij voorkeur willen en welke willen we niet? In deze verschilt het debat wezenlijk van dat bij de zogenaamde derde industriële revolutie, die van de jaren '80 van vorige eeuw. Toen was er nog ruimte voor een debat over sturing van de technologie. Niet dat je geen ruimte moet laten voor vrij fundamenteel onderzoek, zonder onmiddellijk nut. Uit die vrijheid zijn veel nuttige toepassingen ontsproten. Maar heel veel overheidsgeld voor onderzoek en ontwikkeling staat ten dienste van de bedrijven. Je denkt toch niet dat een bedrijf veel goesting heeft te investeren in een vaatwasser die 20 jaar meegaat? Nog liever onderzoeken ze hoe iets na 3 jaar gegarandeerd aan vervanging toe is. Of denk je dat je veel bedrijven gaat vinden die willen investeren in vaccins tegen ziektes die je in hoofdzaak in arme

landen vindt? Waarom de overheidssteun dan niet eerst en meest investeren in wat economisch en/of maatschappelijk meest nuttig is? Kortom, laten we de bedrijven de keuze of krijgen overheden en middenveld hier inspraak? Wat heeft maatschappelijke voorrang: een speeltje voor de rijken of een hulpmiddel voor mensen met beperkingen? Wat is economisch meest doelmatig: het geld breed uitsmeren of proberen om uit te blinken in een smaller segment? In elk debat over sociale uitgaven slaat men ons om de oren met selectiviteit en doelmatigheid. Als het gaat om economische uitgaven, is dat kennelijk taboe.

#2. Het ACV wil dat de technologie maatschappelijk wordt gestuurd, vanaf de ontwikkeling tot de invoering ervan in de bedrijven en in de samenleving.

- a. Ethische overwegingen moeten in een zo vroeg mogelijk stadium meespelen: geen technologieën die een bedreiging kunnen vormen voor mens, milieu en klimaat.
- b. De steun aan onderzoek, ontwikkeling en invoering van nieuwe technologieën moet op alle beleidsniveaus gebaseerd zijn op economische, ecologische en maatschappelijke prioriteiten.
- c. De overheid moet veel meer steun geven aan die prioriteiten die de markt laat liggen, te beginnen in de welzijns- en gezondheidszorg en de ondersteuning van mensen met beperkingen.
- d. Op federaal vlak moet er een Raad voor Wetenschap, Innovatie en Samenleving komen, met daarin een sterkere rol voor het middenveld en voor de vakbonden.
- e. Binnen de federale regering en de Europese Commissie moet er telkens een verantwoordelijke komen voor de sturing van de technologische innovatie op basis van ethische en maatschappelijke keuzes en de ecologische vereisten.

Technologie moet in de eerste plaats ten goede komen aan mens en samenleving.



1.2

Werknemers mee aan het stuur

Er is sinds de jaren '80 ook iets veranderd in de omgang van bedrijven met hun werknemers. "Wij bepalen wat hier binnenkomt aan machines en materialen en jullie, werknemers, hebben zich aan te passen, als je al niet moet vertrekken door de automatisering." Dat de sociale partners technologie in 1983 voorwerp maakten van sociaal overleg, met de cao nr. 39 van de NAR, lijkt men te zijn vergeten.

De cao bleef wel beperkt tot de privésector en daarbinnen tot bedrijven vanaf 50 werknemers. De cao bepaalt dat technologische vernieuwing met belangrijke gevolgen voor een of meerdere van de personeelscategorieën drie maanden voor de invoering verplicht besproken moet worden met de werknemersvertegenwoordiging. 'Belangrijk' wil zeggen: impact voor minstens de helft van de werknemers van die categorie(n) en minstens 10. Het verplichte overleg moet dan gaan over werkgelegenheid, werkorganisatie, arbeidsvoorwaarden, veiligheid en gezondheid en opleiding, op basis van voorafgaande informatie. Bij niet-naleving van die informatie- en overlegprocedure moet bij ontslag drie maanden brutoloon worden betaald, bovenop de opzeg of de verbrekingsvergoeding, althans als het ontslag te maken heeft met de technologische vernieuwing. Op die cao ligt intussen veel stof na 35 jaren verwaarloosd gebruik. Maar de overeenkomst is meer dan ooit actueel: de overeenkomst moet niet enkel van onder het stof, maar verdient ook een grondige revisie. Daarna moet het gebruik ervan opnieuw aangezwengeld worden via sector-cao's, op maat van de transities waar de sector door moet.

Geldt voor de technologische transitie ook niet wat geldt voor de ecologische transitie? Wat zijn de gevolgen als we niets doen? Op een dode planeet groeien geen jobs, is de slogan van het Internationaal Vakverbond. Die omgekeerde benadering vinden we veel te weinig terug in het technologiedebat in de bedrijven. De cao nr. 39 gaat over de gevolgen van technologische vernieuwing. Maar wat zijn de gevolgen van een gebrek aan innovatie? Daarvoor kunnen verschillende redenen

zijn: onkunde van het management, kortetermijnbejag, hebzucht van de aandeelhouders, die hun winsten liever innen dan investeren. Stilstaan is voor werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden vaak rampzaliger dan vooruitgaan. Die cao gaat er trouwens van uit dat het de werkgever is die aan de bron zit van de innovatie, terwijl die in de praktijk vaak komt van de werknemers zelf. Zij kennen het productieproces en de dienstverlening als hun broekzak of ze komen met nieuwe knowhow het bedrijf binnen. Dat geldt zeker voor jongeren, die de digitale vaardigheden met de papfles meekregen. Opvallend is ook dat in die cao nr. 39 de kwaliteit van de jobs wordt herleid tot gezondheid en veiligheid, terwijl het debat over werkbaar werk veel breder is dan dat. Zo is er vandaag meer aandacht voor de psychosociale belasting, de zwaarte van het werk, de inhoud van de jobs, arbeid en gezin, leerkansen en inspraakmogelijkheden. Er wordt ook gekeken hoe technologie daarbij kan helpen. Waarom geldt de cao enkel vanaf 50 werknemers? Denkt men nu echt dat het vermogen om mee te denken wegvalt bij werknemers in kleinere bedrijven? En waarom enkel voor de privésector? Alsof overheidsdiensten, overheidsbedrijven en onderwijs gevrijwaard blijven. Maar ook: wat met al die werkenden zonder arbeidscontract of benoeming en daardoor ook uitgesloten van het recht op zeggenschap?

#3. Transitie moeten in de bedrijven en instellingen worden gestuurd en omkaderd, op basis van toekomstgericht overleg. De technologie-cao nr. 39 van de NAR moet worden omgevormd tot een transitie-cao, door paritaire comités verder in te vullen en aan te vullen met een evenwaardig onderhandeld kader voor de openbare sector en het onderwijs. Met voor zowel privé als overheid als leidraad:

- uitbreiding tot alle bedrijven en instellingen.
- niet enkel over technologische vernieuwing, ook over ecologische transitie.
- niet enkel over de gevolgen, maar ook over innovatie zelf of het gebrek daaraan.
- een voorafgaande werkbaarheidstoets, om de impact op de kwaliteit van de arbeid in al zijn aspecten na te gaan en voor overleg over hoe innovatie kan bijdragen tot die kwaliteit.
- ontwikkeling van vormingsprogramma's en syndicale hulpmiddelen voor dit transitieoverleg.

Het Congres geeft daarbij opdracht om, in het verlengde van het Zeggenschapscongres van 2015, concrete voorstellen uit te werken voor nieuwe of aangepaste modellen van zeggenschap voor werkenden zonder inspraakmogelijkheid. Dit met bijzondere aandacht voor de kmo's zonder syndicale aanwezigheid, voor de digitale platformen en voor personen die niet met een arbeidscontract of vaste benoeming verbonden zijn aan hun werkgever.

"Transities moeten in de bedrijven en instellingen worden gestuurd en omkaderd, op basis van toekomstgericht overleg."

1.3 Transitiewinsten herverdelen

Het zijn niet de vakbonden die met al die onheilsprofetieën over de instorting van de werkgelegenheid kwamen. Dat deden eerder de technologiebedrijven zelf, met een handig verkooppraatje. “Kijk eens werkgevers, hoeveel jobs uitgespaard kunnen worden met mijn technologieën?” Ook de politieke of patronale paniekzaaiers deden hun duit in het zakje, om er hun schoktherapieën te kunnen doorjagen.

Uit het verleden blijkt dat technologische golven niet noodzakelijk leiden tot de ondergang van de werkgelegenheid. We schreven het hierboven al: er is in België meer volk aan het werk dan ooit. Terwijl België nochtans internationaal bij de koplopers hoort qua productiviteit. Voor een deel heeft dat te maken met de productiviteit zelf. Daardoor slagen we erin om jobs te behouden en nieuwe investeringen aan te trekken. Maar voor het belangrijkste deel heeft dat te maken met de wijze waarop we erin geslaagd zijn om de productiviteitswinsten breed uit te delen. Dat gebeurt via loonsverhogingen, arbeidstijdverkorting, bijdragen voor de sociale zekerheid en via belastingen voor collectieve diensten en sociale bijstand. Meer koopkracht voor gewone mensen kan zorgen voor meer vrije tijd, voor meer consumptie, voor meer investeringen en dus voor nieuwe jobs. Terwijl met belastingen en bijdragen jobs kunnen worden gecreëerd bij overheid, onderwijs, non-profit en ook bij tal van winstgerichte bedrijven die taken voor de overheid uitvoeren of zwaar gesubsidieerd worden. Dat is niet enkel de verdienste van overheidsingrepen, maar net zo goed dankzij solidair, sociaal overleg -ondersteund door de vrijheid van collectieve actie- dat niet enkel coördineert, maar tegelijk ook een bodembescherming voorziet.

Wat telt is dus niet de technologie, maar wel het vermogen om de technologiewinsten te verdelen, binnen en buiten de bedrijven. Dat vermogen bleef in België behoorlijk gehandhaafd, ondanks het politieke gebeuk en de kwalijke druk van de economische en

financiële lobby's en van de internationale en Europese waakhonden. Er is wel wat schade, zoals de ridicule loonkostnorm, die het onmogelijk maakt voor werknemers om hun rechtmatig deel op te eisen. Maar die blijft bij ons -in vergelijking met andere landen- beperkt. Die kenden vaak een sterkere ontwrichting van de herverdelingsmechanismen, een sterkere verzwakking van de vakbonden en meer beteugeling van de collectieve actie. Maar we zijn op onze hoede, want wat niet is, kan nog komen. Vooral omdat de rechterzijde erop gebrand is om de herverdelingsmechanismen af te takelen. Het Verenigd Koninkrijk van Thatcher heeft ons geleerd dat zoiets verduiveld snel kan gaan, eens daaraan geknaagd wordt. Daarom is niet de technologische vooruitgang, maar de achteruitgang van de herverdeling het belangrijkste debat.

“Wat telt is niet de technologie, maar wel het vermogen om de technologiewinsten te verdelen.”

#4. Het ACV zet alles op alles om de technologiewinsten te herverdelen. Daarmee kiest het resoluut voor de handhaving en versteviging van de herverdelingsmechanismen en in het bijzonder door: een progressieve fiscaliteit; vrijwaring en versterking van de sociale zekerheid; adequate collectieve voorzieningen; en het herstel van het recht op vrije, verantwoordelijke collectieve onderhandelingen en adequate collectieve voorzieningen. Met bijzondere aandacht voor wie zwak staat op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Hun koopkracht levert meer jobs op. De technologie kan daarbij helpen, in de strijd tegen fiscale fraude en sociale dumping.

Het ACV wil daarbij naast de armoedenorm ook een gelijkheidsnorm: België moet oprukken naar de top 3 van Europa voor wat betreft de spanning tussen lage en hoge inkomens. Het gaat daarbij trouwens niet enkel over inkomensverdeling. Meer dan ooit moet worden ingezet op vermogensverdeling, omdat de ongelijkheden daar het grootst zijn. Het ACV wil daartoe:

- van de effectentaks een volwaardige progressieve belasting op grote vermogens maken.
- deze aanvullen met een belasting op meerwaarde op roerend goed.
- de belasting op onroerend goed grondig hervormen.
- de ontwiking en ontduiking van belastingen op vermogens stoppen.

1.4 Technologiewinsten beter belasten

Het boeiende aan het huidige technologiedebat is dat je ook nieuwe debatten krijgt over ons belastingstelsel. Zo is er het debat over de robottaks, dat veel aandacht naar zich toe zuigt, maar al bij al weinig deskundigheid. We hebben begrip voor de achterliggende bezorgdheid. Overheid en sociale zekerheid worden op dit moment vooral gefinancierd door belastingen en bijdragen op arbeid. Maar wat als die arbeid verschrompelt? Maar nog los van de vraag of het zo zeker is dat de arbeid verschrompelt, doe je er wel goed aan om de technologie te belasten? Het lijkt strijdig met de noodzaak en/of het nut van technologische innovatie.

Technologische vernieuwing helpt om jobs te bewaren of investeringen aan te trekken. Waarom dus niet eerder bedrijven belasten die het vertikken om te investeren in robots en dus gedaan zijn ten onder te gaan? Stel dat je toch een robotbelasting verkiest, hoe baken je dat af? Is een zelfsturende auto een robot? En wat met een laptop van het werk of een wasmachine? Wat doe je als een bedrijf slecht boert en geen winst maakt? Dan zit je naast de vaste personeelskost ook nog eens opgezadeld met de kost van robots die én geen winsten opleveren én waarop belasting moet betaald worden. Het lijkt in elk geval verstandiger om de winsten te belasten die robots opleveren. Dat gebeurt nu al via vennootschapsbelasting en roerende voorheffing op dividenden.

Niet dat die twee optimaal functioneren. Maar het ontbreekt ons niet aan verbeteringsvoorstellen. Al stelt zich wel een belangrijke vraag: hoe belast je digitale diensten die je nauwelijks nationaal kunt vatten? Je kan immers niet bepalen in welk land de winst wordt gemaakt. Voor e-commerce of digitale platformen zou dat nog lukken. Daarbij is er telkens een nationale burger die het product aankoopt of de dienst betaalt. Maar wat als niks wordt betaald, zoals bij Google en Facebook? Zowel Europa als de OESO bekijken hoe je dat varkentje wast. Al sleept dat wel lang aan en zijn er intussen individuele landen die hun eigen creatieve oplossingen gaan uitdenken. Zoals, het is toch niet zo dat burgers niets betalen? Zij betalen met hun privacy, met data over hun persoonlijke of maatschap-

pelijke leven. Die je vervolgens kunt verkopen aan adverteerders. Zodat die efficiënter hun producten en diensten kunnen slijten. Of, zoals tegenwoordig het geval is, politici en partijen beter weten te verkopen. Zo ontstond een leuk debat waarin de vergelijking wordt gemaakt met ontginning van ertsen. Als multinationals de grondstofvoorraden van een land ontginnen, dan kan je die belasten op de waarde van het verwerkte erts. Zet dat nu eens over op de "ontginning en verwerking" van data. Het lijkt spelerei, maar internationaal is men daar druk mee bezig. Alleen de Belgische regering niet. Die is vies van belasting.

Nog een aarzeling vanuit de overheid. De Belgische fiscus belast overwegend inkomsten en vermogens uitgedrukt in euro's. Met de nieuwe spits technologie kwamen echter ook digitale munten in omloop. Met als verschil dat die alleen maar digitaal circuleren, zonder papier

of metaal en ze nauwelijks onder controle staan van overheden of centrale banken. Hierdoor werden het handige hulpmiddeltjes voor transacties in het zwart en voor criminele activiteiten.

- #5.** Waar de technologische transitie de financiering van overheid en sociale zekerheid dreigt te ondergraven, moet een passend antwoord komen, nationaal, Europees en internationaal:
- niet zozeer door de technologie te belasten, tenzij om de maatschappelijke en ecologische kosten door te rekenen van schadelijke technologieën en betere technologieën te bevoordelen.
 - wel door de technologiewinsten rechtvaardig te belasten, zoals elke andere winst.
 - met een aangepaste bedrijfsfiscaliteit voor de internetbedrijven, waar je de winst nauwelijks kunt aanknopen bij een land.
 - de nieuwe digitale munten moeten voor belastingen en bijdragen gelijk worden voor de wet.
 - arbeid via digitale platformen, erkend of niet door de overheid, moet worden onderworpen aan dezelfde belastingen en bijdragen als gelijk welk ander werk.

Waar de technologische transitie de financiering van overheid en sociale zekerheid dreigt te ondergraven, moet een passend antwoord komen.



“



Bij veel mensen is de balans tussen hun professioneel en hun privéleven uit evenwicht. Daarom schuift Femma de 30-urenweek naar voor als de nieuwe norm voor voltijds werken. Bij wijze van experiment startten we er op 1 januari voor één jaar zelf mee: we werken 30 uur per week met behoud van loon. Met nieuwe collega's en een andere arbeidsorganisatie vangen we de uren op die we minder gaan werken. Het is een actieonderzoek: de VUB en Kind&Samenleving meten de effecten van het minder werken op ons, onze partners en onze kinderen.

Met ons actieonderzoek willen we een voortrekker zijn en andere organisaties en ondernemingen en beleidsmakers inspireren om te komen tot een betere combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid. Bij het proces werden alle personeelsleden van Femma betrokken.

Ilse De Vooght, ACV-afgevaardigde Femma

1.5

Van arbeidsduurverkorting (ADV) door machines naar ADV voor mensen

We hebben bij de derde industriële revolutie, als compensatie voor de looninleveringen, vanaf 1983 de beweging ingezet om van 40 naar 38 uur over te schakelen. Een overstap die pas op 1 januari 2003 werd voltooid en dan nog met een hele reeks uitzonderingen en ontduikingen. Vanaf 1985 zijn we meer gaan inzetten op individueel maatwerk: met tijdscrediet, landingsbanen, thematische verloven en loopbaanonderbreking als belangrijkste resultaten. Maar vandaag ligt meer en meer de vraag voor om de arbeidsduur opnieuw collectief te verlagen.

Dat was zeer duidelijk op ons vorige Congres. Al moeten we erkennen dat de vooruitgang sindsdien zeer beperkt bleef, op enkele bedrijfs-cao's na. Als er sectoraal iets bewoog was het vaak in de vorm van selectieve formules van extra verlof voor oudere werknemers, naar het voorbeeld van de non-profit. Hetzelfde zagen we ook bij een paar overheidsbesturen, die met een vierdagenweek startten voor oudere werknemers. Na de financiële crisis wisten we de regering wel te overtuigen om tijdelijk met bijdrageverminderingen collectieve ADV te ondersteunen om jobs te redden (de zogeheten defensieve ADV), maar we slaagden er niet in om die te verlengen.

Opvallend daarbij: collectieve ADV werd meer dan vroeger een onderdeel van het receptenboek voor werkbaar werk. Dat heeft ook te maken met het optrekken van de uitstapleeftijden. Als we dan toch korter van ons (brug)pensioen gaan genieten, laat ons dan nu genieten. Uit elk onderzoek blijkt dat jongeren arbeid en een beroepsloopbaan erg belangrijk vinden, maar niet meer tegen eender welke prijs en met een andere visie op het evenwicht tussen arbeid en privéleven. Tegelijkertijd zien heel wat ouderen het werk, met de arbeidsduur van nu, niet meer vol te houden tot hun (brug)pensioen. Zeker nu ook de landingsbanen voor min-60 jarigen sneuvelden.

Die beweging naar collectieve ADV wordt echter zwaar afgeremd door het keurslijf van de loonnorm. Het Congres van 2015 was duidelijk: we willen collectieve ADV met loonbehoud en

compenserende aanwervingen. Aanwervingen die de globale loonkost verhogen zijn wettelijk geen probleem, de voorwaarde van loonbehoud is dat wel omdat dan de loonkost per uur stijgt, zelfs bij gedeeltelijk loonbehoud. De nieuwe loonnormwet, die werkelijk een dwangbuis is, maakte het vanaf 2017 nog problematischer. Er zijn wel RSZ-verminderingen voor bedrijven die collectieve ADV invoeren om jobs te creëren (de zgn. offensieve ADV), maar die compenseren de loonkostverhoging maar in beperkte mate en doven na enkele jaren uit. Dat is ook de reden waarom we de nieuwe federale regering vragen om de loonnorm te versoepelen voor ADV-operaties. En om een tandje bij te steken vanuit de RSZ met bijdrageverminderingen.

Maar zelfs als we een nieuwe regering kunnen overtuigen, zullen keuzes moeten worden gemaakt. De bomen groeien niet tot in de hemel. Elke onderhandeling, ook die buiten de loonnorm, stoot op economische of budgettaire grenzen. Binnen die marges moeten de juiste keuzes gemaakt worden. Niet door de onderhandelaars maar wel door onze leden. De centrale vraag die zich stelt is: wat is prioritair: loonsverhoging of ADV? Als we collectieve ADV in de onderhandelingen voorrang willen geven, dan zullen we daarover in dialoog moeten gaan met de achterban. Er loopt intussen al een aantal experimenten, in binnen- en buitenland, waardoor de voordelen die collectieve ADV biedt aantoonbaar worden, zowel naar aantal jobs als naar de kwaliteit van de jobs.

#6. Het Congres roept de sectoren, bedrijven en instellingen op om opnieuw voortrekker te zijn voor collectieve arbeidstijdverkorting (ADV) met loonbehoud en compenserende aanwervingen. Hoeveel, welke formules en in welke verhouding tot andere eisen, moet worden bepaald in dialoog met de leden. Lerend uit de binnen- en buitenlandse experimenten werken we sectorale handleidingen uit, om meer sectoren en bedrijven te krijgen die een voortrekkersrol willen spelen. Die dynamiek moet uiteindelijk leiden tot een algemene verlaging van de arbeidsduur. Waar het werk onwerkbaar is geworden door een tekort aan personeel, wordt voorrang gegeven aan extra jobs. Dat alles moet worden aangevuld met een aanhoudende actie tegen arbeidsduurverlenging en voor individuele of selectieve ADV, binnen collectief onderhandelde kaders.

Het ACV herhaalt de vraag voor een versoepeling van de loonnorm om ADV met loonbehoud mogelijk te maken en te ondersteunen met versterkte bijdrageverminderingen, zowel om jobs te redden als om jobs te creëren.

Het Congres geeft opdracht om voor elk van de takken van de sociale zekerheid te bekijken wat eventueel kan en moet gebeuren om verlies van rechten te vermijden voor de diverse formules van arbeidsduurvermindering.

1.6

Alle macht aan de markt?

Wereldwijd kwamen sinds de jaren '80 twee andere transitie op gang. Aan de ene kant is er de privatisering. Taken die door de overheidsdiensten of de overheidsbedrijven werden uitgeoefend, worden afgestoten naar de privé. Aan de andere kant is er de commercialisering. Commerciële spelers mogen winst maken op taken die tot dusver door de non-profit (publiek of privé) werden uitgevoerd. Vaak gaat het om dezelfde beweging. De overheid stoot taken af en de vzw's worden in concurrentie geplaatst met de commercie vanuit het blinde geloof dat de markt het beter kan doen tegen een lagere kost. Dat duurt zolang tot grote marktspelers overstag gaan en de overheid opnieuw moet overnemen. Dat zagen we gebeuren bij de financiële crisis. Maar na de redding gebeurt gewoon opnieuw hetzelfde: opnieuw over naar de markt.

Voor heel wat overheidstaken is marktwerking niet echt een probleem, ten minste als de uitbesteding fatsoenlijk wordt geregeld. Weinigen voelen zich bijvoorbeeld geroepen om commerciële wegenbouwers van het veld te jagen. Maar de markt is meer en meer op strooptocht en is bezig de overheid uit te drijven, voor een maximaal gewin. Als het van hen afhangt, gebeurt hetzelfde in de non-profit. Het jachtseizoen is al lang geopend. We wisten, meer dan in andere landen althans, wel wat te vrijwaren. Maar de versnelling is bezig. In de welzijns- en gezondheidszorg dringt een nieuw type van multinationals zich op. In de thuiszorg rukken de commerciële dienstenchequebedrijven op. Bij overheid, in onderwijs en in non-profit worden het beheer van de gebouwen en de ondersteunende diensten steeds vaker aan de commercie overgelaten. Kerntaken worden steeds meer op de markt gegooid, zelfs als ze naar

Europese maatstaven als niet-economische diensten van algemeen belang beschouwd worden. Denk maar aan de psychiatrische zorg in Gent of de daklozenopvang in Antwerpen. In het buitenland rukt de commercie zelfs al op voor het uitbaten van gevangenissen en in het onderwijs.

Voor het personeel van overheid, onderwijs en non-profit komen die transitie bovenop de technologische en ecologische transitie. Bovenop de aanhoudende besparingen en stijgende werkdruk ook. Sectoren die vroeger meer zekerheid boden dan de markt, worden steeds onzekerder en vergiftigd door het kortetermijndenken in de politiek. De permanente druk om te besparen op overheidsuitgaven tast intussen de kwaliteit van de dienstverlening aan. De opdracht van universele dienstverlening, in kleinere steden of gemeenten, of in dunbevolkte gebieden, komt in het

gedrang. Dat schaadt het vertrouwen in de overheid en wordt zo uiteraard spek voor de bek van de marktactoren om zich als oplossing op te dringen.

Zoveel wantrouwen in de markt, dat steunt nergens op, krijgen we te horen. Terwijl het helemaal niet om wantrouwen gaat, maar om een grenzeloos vertrouwen dat commerciële spelers maar één doel willen bereiken: winst maken, met de hoogste omzet aan de laagste prijs. Daardoor worden kwaliteit van arbeid en dienstverlening, menselijkheid, investeringen op langere termijn, naar de tweede plaats verschoven. Dat ligt zeker niet aan het personeel dat voor die marktspelers werkt; zij ervaren elke dag opnieuw hoe weerloos hun waarden zijn tegenover directie en aandeelhouders.

#7. Het ACV wil grenzen aan de markt. Tot hier en niet verder.

- a. Voorzieningen voor kwetsbare mensen moeten bij overheid en non-profit blijven.
- b. Belgische overheden en Europese instanties moeten de kerntaken van de overheid en de non-profit blijven verdedigen tegen de internationale druk op ons sociaal model via de handels- en investeringsakkoorden en de Wereldhandelsorganisatie.
- c. Voor overheidstaken die op de markt werden gezet moeten overheidsbedrijven en non-profit voluit hun rol kunnen spelen en moeten de bevoegde overheden harde garanties voorzien voor kwaliteit van diensten en van jobs, voor universele dienstverlening, ook op minder rendabele locaties, voor toegankelijkheid en voor behoud van rechten.
- d. Betaalbaarheid van collectieve voorzieningen moet zowel bij overheden, non-profit als marktspelers gegarandeerd worden, voor alle lagen van de bevolking.



In de welzijns- en gezondheidszorg is een sluipende vermarkting bezig.

1.7

Werknemers doorheen transitie

Werkgevers verwijten ons en de werknemers dat we te hard vastklampen aan jobzekerheid: zolang mogelijk in dezelfde job blijven. “Wat telt is de werkzekerheid, de kunst om van job naar job te hoppen, zonder werkloosheid tussenin”. Je vraagt je af op welke planeet die werkgevers wonen. In de privésector is jobzekerheid al lang weg. Dat was al lang zo voor wie in de industrie werkt. We zijn een open economie, op het schaakbord van de multinationals. Daar kwam ook de jobonzekerheid in het bouwbedrijf en het goederentransport bij, met veel sociale dumping vanuit het buitenland. In veel andere dienstensectoren is dat wat later doorgedrongen, maar ook daar zien we nu de herstructureringen toenemen, van distributie tot banken. De overheidssectoren volgen (zie hoger), zeker nu het grondwettelijk beginsel van de vaste benoeming meer en meer op de schop gaat. Herstructureringen beperken zich overigens al lang niet meer tot periodes van zware economische inzinking, maar worden een structureel gegeven. En bedrijven herstructureren niet enkel meer uit nood, maar net zo goed om de hoogste winstmarges te halen.

Ons wettelijk en cao-kader om ontslagen tegen te gaan en ze sociaal te begeleiden, vertoont nog altijd een aantal zwakheden. Mogelijke verbeteringen werden op ons vorig Congres uitvoerig besproken. Er is geen afdoend kader voor de bijstand door deskundigen om te kunnen anticiperen op herstructureringen. Er is wel veel zorg mogelijk voor de werknemers van het kernbedrijf, maar het personeel bij de toeleveranciers, wordt aan zijn lot overgelaten. Dat moet via de media vernemen dat hun job op de tocht staat. Terwijl de werknemers van het hoofdbedrijf niet onmiddellijk kunnen helpen, omdat ze geen info krijgen over de weerslag op de onderaannemers en dienstverleners. Voor herstructureringen in de openbare sector is er zelfs geen kader.

We hebben de ondergang van Caterpillar Gosselies en nadien de herstructurering bij Carrefour aangegrepen om orde op zaken trachten te stellen. In de Wetstraat was de emo snel verdwenen en bij de werkgevers bijgevolg ook het animo. De kmo's leken op een bepaald ogenblik wel geïnteresseerd. Zij vernemen meestal slechts via de media dat het kernbedrijf waaraan ze goederen of diensten leveren, op de fles gaat. In het debat lieten ze zich echter snel overvleugelen door de grote bedrijven. In uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor

2017-2018 hebben we nog geprobeerd om beweging te krijgen in het dossier, maar naarmate de politieke druk

wegebde, begonnen de werkgevers ook meer en meer te blokkeren. Verder dan wat aanbevelingen wilden ze niet gaan, tenzij om de kost van de investeringen in wedertewerkstelling af te wentelen op de werknemers, via vermindering van de opzegtermijn of de verbrekingsvergoeding, of om de verplichte procedure van informatie en raadpleging (procedure-Renault) in te korten.

Europa en de IAO kunnen daarbij helpen. Europees hebben we de richtlijn-Renault, maar die is ook aan versterking toe. En internationaal ontbreekt het aan een dergelijk instrument. Daar zijn er alleen de gedragscodes naar multinationals.

- #8.** Het ACV blijft gaan voor een beter kader voor de voorkoming of begeleiding van bedrijfsherstructureringen, met als prioriteiten:
- recht op bijstand door deskundigen om alternatieven te bedenken.
 - informatie- en overlegprocedures voor het belendende personeel: toeleveranciers, dienstverleners, zelfstandigen,...; en dat samen met grondige informatie aan de werknemers van het hoofdbedrijf over de impact van de herstructurering op dat personeel.
 - een aangepast kader voor herstructureringen bij de overheid, met inbegrip van een interprofessioneel kader bij overgang van de onderneming of een gedeelte ervan.
 - Europese steun, niet enkel bij herstructureringen die het gevolg zijn van globalisering, maar bij elke herstructurering, ook wanneer die veroorzaakt wordt door de technologische of ecologische transitie. Dat kan door het Europese Globaliseringsfonds om te bouwen tot een Transitiefonds, met voldoende middelen, ook voor kleinere herstructureringen.
 - na de (te versterken) wet-Renault, cao nr. 24 van de NAR en Europese richtlijn voor collectief ontslag moet er dringend een IAO-Verdrag komen dat de rechten van de werknemers regelt, bij gelijk welke herstructurering.

Informatie en raadpleging na de aankondiging van collectieve afdanking volstaan echter niet. Minstens even belangrijk is wat daaraan voorafgaat. We willen een steviger beleid naar bedrijven om financiële moeilijkheden te voorkomen (preventief bedrijfsbeleid), met een recht op bijstand door deskundigen en met betrokkenheid van de werknemers. Dit moet samen met een voortijdig voorkomingsbeleid naar de werknemers: voor opleiding niet wachten tot het ontslag, maar over de hele loopbaan investeren in de kennis en de skills voor de brede arbeidsmarkt. Dat is het alternatief voor de maatregelen van de regering en de voorstellen voor de werkgevers om werknemers zelf te laten opdraaien voor hun “arbeidsinzetbaarheid”, ten koste van opzeg of verbrekingsvergoeding.

1.8 Goeie groei, slechte groei

Gezien de vele transitie klinkt meer en meer de vraag: moeten we ons economisch model niet fundamenteleer in vraag stellen? Moeten we economische groei blijven nastreven? Moeten we vooruitgang blijven meten op basis van de groei van het BNP? Hebben we al die producten en diensten echt nodig? Is de obsessie van steeds meer jobs terecht? Is het zo zaligmakend om werkzoekenden op straffe van sanctie te verplichten tot zinloze of ziekmakende jobs. Of om werknemers te verbieden, op straffe van sanctie, dergelijke jobs te verlaten? Kunnen geen andere vormen van arbeid, buiten het economisch circuit, gewaardeerd en getolereerd worden? Waarom zouden we mensen niet toelaten om zich terug te trekken uit de tredmolen van de arbeidsmarkt? Het leidt tot hoogdravende debatten, maar gelukkig ook tot zeer concrete discussies.

De vooruitgang van een land wordt vandaag nog overwegend bepaald op basis van de groei van het bruto nationaal product (BNP). Daarbij wordt ervan uitgegaan dat groei en vooruitgang hetzelfde zijn. Maar wat als de groei ten koste gaat van de kwaliteit van werk en leven, van milieu en klimaat of van de grondstofvoorraden? Zo ontstond een hele discussie over andere criteria dan het BNP om vooruitgang te meten. Steeds meer overheden, organisaties en instellingen zijn wild van dat idee. Dat resulteert in steeds meer nieuwe

meetinstrumenten. Hoe meer meetinstrumenten, hoe minder we echter wild van worden, omwille van verschillende redenen. De concrete impact op het beleid en op de werking van de economie volgt niet. Er wordt ook voorbijgegaan aan de vraag wat concreet nodig is om die BNP-obsessie terug te dringen. Wat zijn we met alternatieve definities als financiële markten en bij afgeleide de waakhonden van de overheid zich blijven blindstaren op het BNP? Welke acties zijn er nodig voor een trendbreuk, meer dan het klaarzetten van nieuwe scoreborden?

Een ander inspirerend debat is dat over hoe we binnen dit economisch bestel andere, duurzamere bedrijfsmodellen een kans kunnen geven? Zoals de zuivere deeleconomie bijvoorbeeld. En dan bedoelen we niet via de commerciële platformen, maar wel met modellen die het delen van eigendommen, om de ecologische voetafdruk maximaal te verminderen voor ogen hebben. Nog een voorbeeld: de zuivere coöperatieve modellen, die een zakenmodel promoten dat niet in de eerste plaats gericht is op het uitdelen van maximale winst aan de aandeelhouders en waardoor klanten, personeel, samenleving, klimaat en milieu centraler komen te staan.

Meest uitdagend is de ont koppeling van arbeid en inkomen via het universele basisinkomen. Het laat mensen toe om, minstens gedeeltelijk, uit de tredmolen van de arbeidsmarkt te

stappen. We hebben niet de indruk dat hiervoor een breed draagvlak is binnen het ACV. Dat was in het verleden niet anders, maar het hoeft ons er niet van te weerhouden om de vraag te stellen hoe we verder werken aan de ont koppeling van arbeid en inkomen en aan de autonomie van personen. Niet in het minst voor +18-jarige jongeren zonder eigen inkomen. Die blijven afhankelijk van hun ouders. Dat zorgt er bijvoorbeeld voor dat het gezinsinkomen beslissend kan zijn bij het al dan niet voortzetten van studies, wat hen in een zwakke positie plaatst op de arbeidsmarkt. En als ze de schoolloopbaan beëindigen hebben ze almaar minder recht op inschakelingsuitkeringen. Met bijkomend ook de vraag van gewone mensen om recht te doen aan de arbeid die niet in het BNP vervat zit. En dit alles in dialoog met de werknemers, zeker ook de nieuwe generaties, met toch wel een iets andere verhouding tot formele arbeid.

#9. Het Congres geeft opdracht om:

- de diverse gereedschapskisten om vooruitgang anders te meten te vertalen in beleidshefbomen om de enge focus op BNP-groei daadwerkelijk te verlaten.
- andere bedrijfsmodellen (coöperatieven, zuivere deeleconomie, non-profit,...) te bevorderen.
- te bekijken hoe vormen van arbeid buiten overheid, non-profit en bedrijfsleven maatschappelijk sterker kunnen worden gewaardeerd.
- de bestaande ont koppelingen van arbeid en inkomen (sociale zekerheid en bijstand, tijdskrediet, loopbaanonderbreking, landingsbanen, jaarlijkse vakantie, ADV...) te vrijwaren en te versterken,
- in dat kader in samenspraak met ACV-Jongeren en Jeunes CSC concrete voorstellen uit te werken met het oog op autonomie en inkomenszekerheid van jongeren.

“Moeten we vooruitgang blijven meten op basis van de groei van het BNP?”