

Van moeten!

Verwijzen naar fruit in debatten over loopbanen is in. Wetenschappers hebben het over citroenen of bananen. Minister Muylers gaat voor appelsienen: "Het uitgeperste citroenmodel, dat ons arbeidsmarktmodel vandaag kenmerkt, dient via een betere spreiding van de werkdruk en via meer ruimte voor zorgverlof of tijd voor opleiding vervangen te worden door het vitaminerijke sinaasappelmodel" (Flanders Synergy, Wendbaar Werk). Zo hoort u het eens uit niet-syndicale hoek: vitaminerijke loopbanen, daar draait het om. Dit betekent nadenken over de vormgeving van loopbanen. Zorg dat het werk doorheen de loopbaan 'werkbaar-vast' blijft. Dit betekent nadenken over een gedegen combinatie tussen werk, zorg en vrije tijd doorheen alle leeftijds- en levensfasen, die elk op zich een eigen combinatievraag hebben. Zoiets noemt men aandacht voor een leeftijdsfasebewust en levensloophasebewust personeelsbeleid. In het recente SERV-akkoord over loopbaanbeleid zijn er eerste voorzichtige aanzetten. Het zijn maatregelen die onze goedkeuring wegdragen, want ze kwamen immers in overleg met de sociale partners tot stand. Het komt er nu op aan de koe bij de horens te vatten en deze afspraken te concretiseren en zichtbaar te maken op het terrein.

Recent echter hebben zowel de federale regering als de Vlaamse Regering ook een rist maatregelen genomen in verband met de eindloopbaan, waarvan sommige onze goedkeuring niet wegdragen. Ze werden ons opgedrongen, "het is *van moeten*" zegt men daar dan bij...

In ieder geval: de uitvoering van dit beleid moet nu tijd krijgen, ook op het terrein. Het heeft geen zin om de haverklap van bovenaf in te grijpen, zonder het effect van de genomen beslissingen af te wachten,

zoals de federale regering deed door de evaluatie van het Generatiepact niet af te wachten.

Dat wil echter niet zeggen dat we pleiten voor een *stand still* beleid. Wel voor een beleid dat de juiste oplossingen biedt. Voor alle duidelijkheid: het opnieuw bij wet optrekken van de uitstapleeftijd of het verder terugschroeven van sociale uitredestelsels kan in geen geval aan de orde zijn. Maar dat betekent niet dat er niet dringend nood is aan actie. Integendeel, er is een volutaristische aanpak nodig op vijf terreinen.

Wat te doen?

Ouderen aanwerven

De aanwervingskansen van ouderen blijven bedroevend laag. Om het tij te keren zijn ambitieuze doelstellingen nodig, tenminste wanneer we de boodschap van 'langer werken' niet willen verengen tot het eenzijdig (want enkel ten aanzien van de werknemer) en nutteloos (want zonder ondersteuning via maatregelen rond werkbaarheid) roepen "dat het moet". Concrete streefcijfers dus, om de holle retoriek over de nood aan 50-plussers op de arbeidsmarkt een stevige invulling te geven. Door concrete objectieven voorop te stellen rond de verhoging van de aanwervingskansen en de werkzaamheidsgraad van 50- en 55-plussers, en dit jaarlijks bij te sturen, wordt in het loopbaanakkoord daartoe een belangrijke stap gezet.

Deze doelstellingen moeten echter ook een vertaling vinden tot op het niveau van de bedrijven. Het beleid biedt daarvoor vandaag twee handvaten. Ten eerste zijn ambitieuze bedrijfsplannen om meer ouderen aan te werven noodzakelijk. De werkgelegenheidsplannen uit het federale regeerakkoord en de diversiteitsplannen op Vlaams niveau bieden daarvoor een uitgangspunt. Wat dat laatste betreft heerst de vrees dat de geplande hervorming tot een verwatering van diversiteitsdoelstellingen zal leiden. Het loopbaanakkoord stelt echter ook dat instroomdoelstellingen essentieel blijven voor zo een plan en dat de transparantie over de resultaten ervan dient te verbeteren. Vanuit syndicale hoek zullen we bewaken dat die afspraken worden nageleefd.

Ten tweede is er de mogelijkheid om subsidies aan bedrijven te moduleren en conditioneren op een manier zodat er een minimale deadweight is en de middelen dus gaan naar het ondersteunen van de aanwerving waarvoor dat ook echt noodzakelijk is. Het loopbaanakkoord biedt ook daar een voorzet, namelijk door de afspraak om de Vlaamse 50-plus premie te moduleren zodat deze selectiever wordt ingezet ten voordele van de 55-plussers en langdurig werkzoekende ouderen. De geplande overdracht van bevoegdheden inzake de doelgroepmaatregelen en RSZ-kortingen, is een opportuniteit om het beleid verder in die zin bij te sturen.

Ouderen beter toeleiden naar beter werk

Met het hernieuwde Vesoc-akkoord "Samen op de Bres", werden de krachtlijnen bevestigd die we willen hanteren bij het begeleiden en toeleiden van ouderen naar werk. Een aanpak die gebaseerd is op maatwerk en gevalideerde, kwaliteitsvolle vacatures, die rekening houdt met ervaring, wensen en mogelijkheden. In die aanpak blijft het zwaartepunt in handen van de VDAB, met ook een ondersteunende rol voor de bijblijfconsultanten van de vakbonden. Ook bij de uitbreiding die voorzien wordt in het loopbaanakkoord, zullen die principes blijven gelden. Er is bovendien ook nog ruimte voor verbetering: een betere vertegenwoordiging van ouderen in opleidingstrajecten bijvoorbeeld, maar net zo goed het flankeren van activering door positieve maatregelen om ouderen te stimuleren. We

zullen erover moeten waken dat dit niet de grote lacune wordt in het Vlaamse beleid, dat het risico loopt zich blind te staren op het almaar subsidiëren van werkgevers. Met de bevoegdheid over de werkhervattingstoeslag, krijgt Vlaanderen een concreet instrument in handen om ook naar werknemers een stimulerend beleid te voeren.

De kwestie van begeleiding overstijgt de problematiek van ouderen op de arbeidsmarkt. Passend wervingsbeleid en passende vacatureomschrijvingen, zijn de noodzakelijke keerzijde van de verwachtingen die we ten aanzien van alle werkzoekenden stellen voor het aanvaarden van passende jobs. Ook aan de engagementen van werkgevers inzake goede wervingspraktijken moet dus verder invulling gegeven worden.

Ouderen sneller opnieuw tewerkstellen

Meer aandacht voor competentiebeleid in de bedrijven, meer inzetten op het verstrekken van ervaringsbewijzen en eindelijk ernstig werk maken van een daadwerkelijk EVC-beleid zijn alvast enkele sporen die broodnodig zijn als we willen dat de kans op hertewerkstelling van ouderen na een ontslag erop vooruit gaat.

Maar ook het instrumentarium dat bij ontslag wordt ingezet verdient een bijsturing. Een verbetering van de kwaliteit van outplacement dringt zich nog steeds op. De resultaten van outplacement na collectief ontslag blijven voor ouderen beperkt. Wat outplacement na individueel ontslag betreft, blijft het gebrek aan transparantie en controle een ernstig manco. Eerdere pogingen om via zelfregulering te werken, blijken stilaan een lege doos. Mogelijk bieden de nieuwe bevoegdheden terzake een vertrekpunt om dit probleem eindelijk op ernstige wijze aan te pakken.

Ouderen 'werkbaarvast' aan het werk houden

De missing link bij uitstek in het eindeloopbaanverhaal is het werkbaar maken van werk, oftewel het verhogen van de kwaliteit van de jobs, het afbouwen van de werkdruk, het bieden van individuele

opleidingskansen, ook op latere leeftijd. Als we daaromtrent geen engagementen eisen van werkgevers én overheid, zal 'langer werken' een eenzijdige slogan blijven, gemorrel in de marge met een pak negatieve effecten.

Investeren in aangepast werk dus, inzetten op maatregelen die het mogelijk maken de eigen loopbaan vorm te geven (het aanmoedigen van tijdskrediet, landingsbanen), het recht verzekeren op kwalitatieve en objectieve ondersteuning bij loopbaankeuzes (loopbaanbegeleiding), stimuli die het overstappen van zwaar naar lichter werk mogelijk maken, en een beleid dat initiatieven rond werkbare jobs voor ouderen in sectoren en bedrijven bevordert én engagementen daaromtrent verwacht (via de sectorconvenants, de sectorale addenda werkbaarheid, het ervaringsfonds, enzovoort).

Werkgevers doen er immers goed aan om er daadkrachtig werk van te maken, willen ze niet heel wat competente werknemers met een pak ervaring verliezen. De krapte op de arbeidsmarkt zal er immers voor zorgen dat deze zich anders aangetrokken gaan voelen tot de concurrentie en daar aan het werk zullen gaan.

Een preventief beleid via werkbaar werk voor alle werknemers

Enkel inzetten op werkbaarheidsmaatregelen voor ouderen is, hoewel zeer noodzakelijk, tegelijk ook onvoldoende. De problematiek van de eindeloopbaan is immers onlosmakelijk verweven met het verloop van de loopbaan zelf die er aan voorafging. Het reeds afgelegde pad, zeg maar. Het Citroenloopbaanmodel is de meest omvattende en onderbelichte oorzaak van de problemen die werknemers ervaren om langer aan de slag te blijven. Pistes die willen inzetten op het individualiseren en het zelf opsparen van wat vandaag collectieve

rechten zijn, zijn niet alleen niet wenselijk omdat zij de rekening uitsluitend aan de werknemer presenteren en dus voorbij gaan aan de responsabilisering van werkgevers in dit verhaal, maar ook omdat zij fundamenteel contraproductief zijn. Zij zijn er immers op gericht de citroen nog wat meer uit te wringen in de jonge jaren, zonder enige garantie op de beloofde 'rustige oude dag' als beloning. Zij zullen maken dat we nog sneller opgebrand zullen zijn en nog sneller zullen uittreden, ongeacht of die uittredemogelijkheden nu ingeperkt worden of niet.

Het alternatief om de eindeloopbaanproblematiek aan te pakken, kan er dus alleen in bestaan de citroen zelf weg te werken en dus een reëel en structureel beleid rond werkbaar werk op poten te zetten. Vlaanderen heeft vandaag al een paar schuchtere aanzetten genomen, maar heeft binnenkort alle hefboomen in handen om zo een structureel beleid waar te maken. De te regionaliseren werkhervattingstoelage, kinderopvangtoelage, het ervaringsfonds en de overstappremie bij overgang van zwaar naar licht werk, moeten samen met de Vlaamse sectoraddenda werkbaarheid en aanmoedigingspremies een solide basis vormen van een Vlaams werkbaarheidsbeleid en -instrumentarium. Alleen zo kunnen we in de toekomst een echte, stevige impuls geven in de lijn van de doelstellingen van het Pact 2020 en het loopbaanakkoord. Het is *van moeten!*

Gert Truyens
ACLVB

Peter Van der Hallen
ACV

Philippe Diepvents
ABVV