



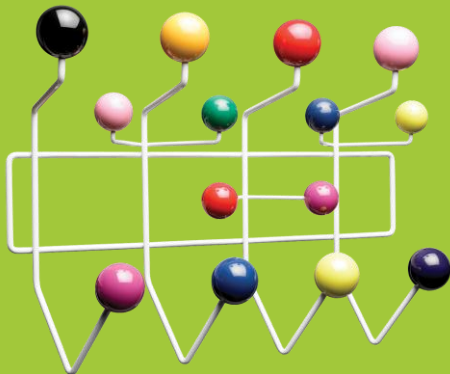
HIVA

ONDERZOEKINSTITUUT VOOR **ARBEID EN SAMENLEVING**

K.U. LEUVEN

Mobiliteit tijdens de latere loopbaan

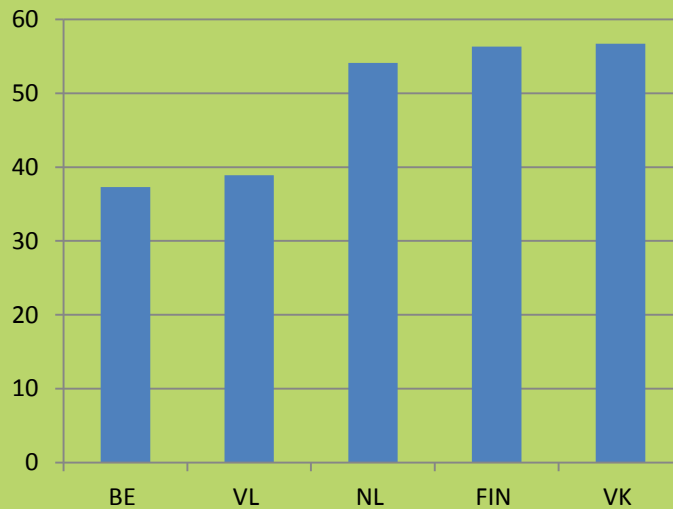
Succesvoorwaarden van beleidsmodellen en goede praktijken



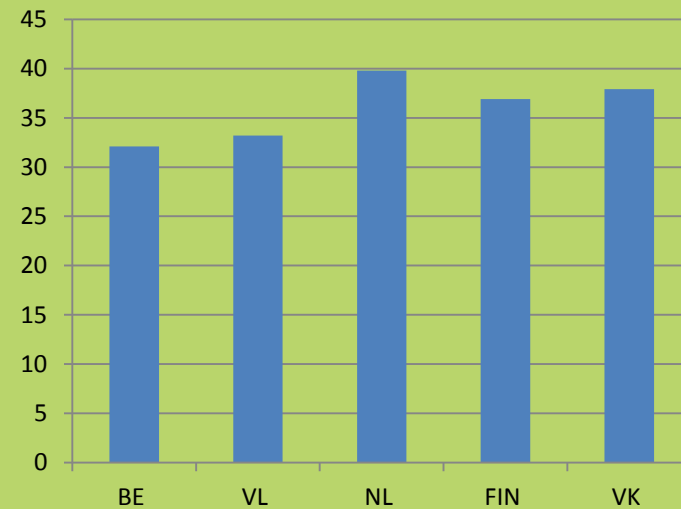
Montserrat González Garibay
07/02/2013

- Vraagstelling
- Aanpak
- Kader
- Bevindingen en beleidslessen
- Beleidsaanbevelingen

Aandeel tewerkgestelden in de leeftijdsgroep 55-64 jaar



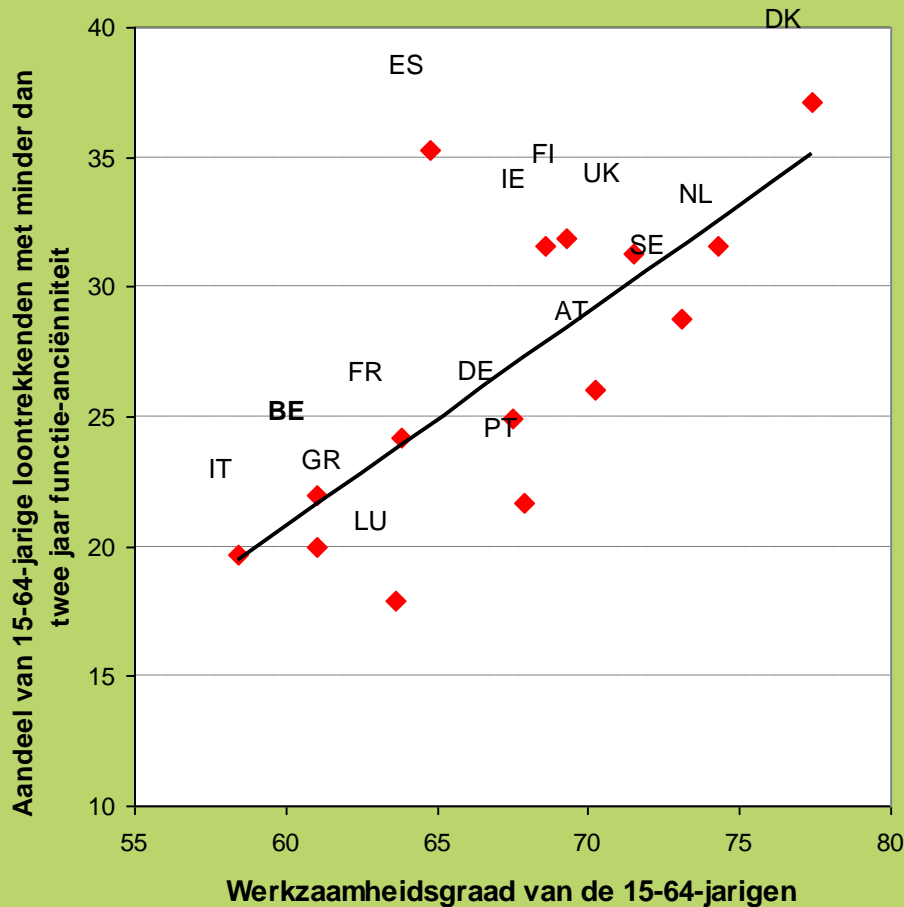
Gemiddelde loopbaanduur (jaren)



Bron: European Commission. DG Employment Social Affairs and Equal Opportunities, 2010; OECD, 2011, 2012

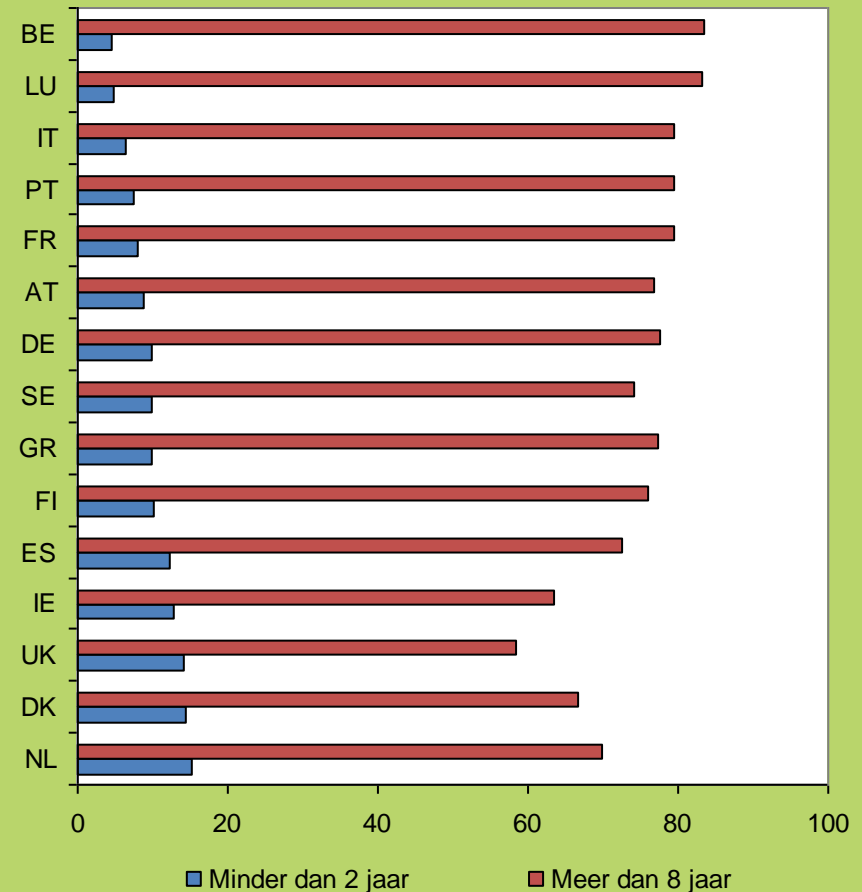
Arbeidsmobiliteit van de werkenden

Beroepsmobiliteit en werkzaamheidsgraad in 2006



Bron: EC; NBB (2008)

Functie-anciënniteit van 55-64-jarigen in 2006
(procenten van het totaal)





Is er een mobiliteits*beleid* nodig in Vlaanderen?

Met welke doeleinden?

In welke gevallen?

Aanpak

- Literatuurstudie
 - Mobiliteitsbarrières tijdens de latere loopbaan
 - Mobiliteitsregimes
 - Beleidsinstrumenten
- Cases:
 - Regimes: NL, UK, Finland
 - Concrete maatregelen: SE, FR, JP, VS
- Beleidsaanbevelingen
 - Terugkoppeling aan Vlaamse context
 - Aanbevelingen

- **Instituties → mobiliteit**
 - Dus belang van de context: niet zomaar beleidsmaatregelen overnemen!
- **Welke instituties?**
 - Typologie van regimes obv kenmerken van de context: systeem van arbeidsbetrekkingen, pensioenstelsel, opbouw van competenties, arbeidsmarktbeleid

VK Liberaal	NL Conservatief	FIN Sociaal- democratisch	VL/BE Conservatief
Competenties zijn individuele verantwoordelijkheid	Competenties zijn de verantwoordelijkheid van de sociale partners	Competenties verschaft zowel door overheid als sociale partners	Rol van overheid en sociale partners bij opbouw van competenties
Soepele ontslagbescherming	Gemiddelde ontslagbescherming	Gemiddelde ontslagbescherming	Hoge ontslagbescherming
Geen vervroegde uittrede en pensioenrechten transfereerbaar	Pensioenleeftijd opgetrokken, geen vervroegde uittrede	Flexibele pensioenleeftijd (63-68), geen vervroegde uittrede	Vervroegde uittrede (beperkt) mogelijk
Actief arbeidsmarktbeleid	Actief arbeidsmarktbeleid; WG mede verantwoordelijk voor ongeschiktheid	Focus op inkomensvervangning	Focus op inkomensvervangning; evolutie naar actief arbeidsmarktbeleid

Bevindingen - Nederland

Pensioen
leeftijd
↑

Tweede
Loopbaanbeleid

SER- advies
rond mobiliteit

Skills –
sociale
partners

ALMPs

Loopbaanproject
Bouw

Vitaliteitspakket
(rugzakje)

Ontslag
bescherming
+/-

- Nood aan diepgaande reflectie door zowel overheid als sociale partners mbt mobiliteit
- Combinatie van zachte en harde beleidsmaatregelen
- Initiatieven mbt intersectorale mobiliteit

Bevindingen - VK

Pensioen
leeftijd
↑

Train to Gain

Skills –
individu

Union Learning
Representatives

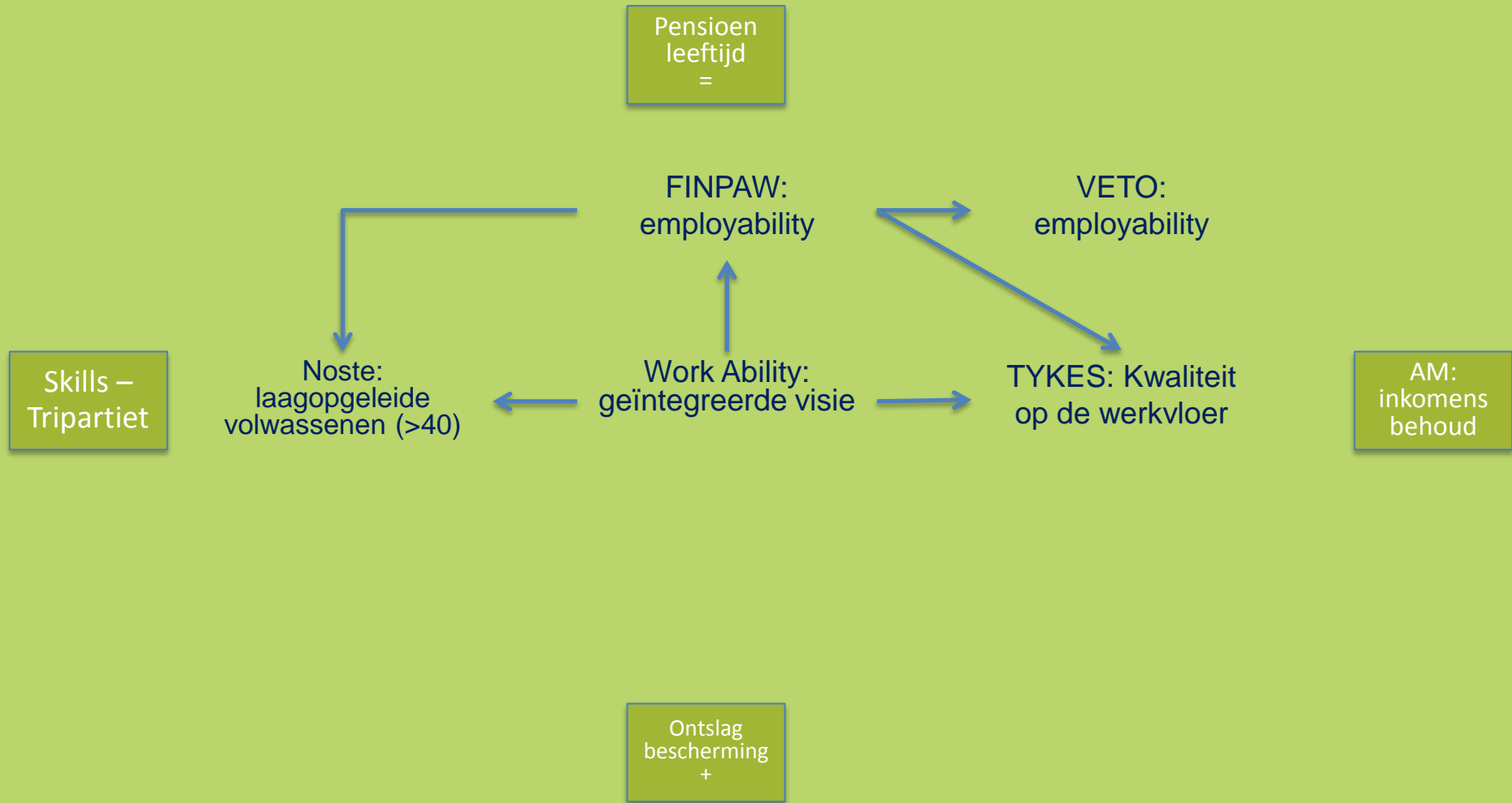
Careers
Scotland

ALMPs

Ontslag
bescherming
-

- Gedifferentieerde effecten van maatregelen op de mobiliteit van verschillende maatschappelijke groepen
- Mobiliteit tijdens de latere loopbaan is geen noodzakelijke voorwaarde voor langere loopbanen
- Nood aan gegevens en betrouwbaar onderzoek om mobiliteit goed te kunnen inschatten

Bevindingen - Finland



- Nood aan coördinatie doorheen verschillende beleidsdomeinen: arbeidsgeneeskunde, onderzoek, pensioenen...
- In afwezigheid van “harde” maatregelen zijn zachte instrumenten ook mogelijk
- Mobiliteit is geen noodzakelijke component bij beleid mbt oudere werknemers. Ook rol van *Work Ability*

Bevindingen - algemeen

- Mobiliteit is geen doel maar een middel
- Mobiliteit is niet de enige weg naar langere loopbanen
 - Nut van mobiliteit voor sectoren met vroegtijdige uitstroom
- Mix van harde en zachte maatregelen

- Nood aan een mobiliteitsvisie
- Nood aan intersectorale mobiliteit
- Nood aan een adequate instrumentenmix

Beleidsaanbevelingen – mobiliteitsvisie

- Nood aan richting: ontwikkeling van een visie rond mobiliteit (SER-advies)
 - Betrokkenheid van alle actoren (ook VDAB, ESF...)
 - Duidelijke definitie
 - Wiens verantwoordelijkheid?
 - Overzicht van bestaande instrumenten (“mobiliteitstoets”)
- Maar...
 - Loopbanen vallen niet zomaar te veranderen
 - Mobiliteit leidt niet noodzakelijk tot een verbetering van de positie van de werknemers

- Intersectorale mobiliteit kan een oplossing bieden voor lage uittredeleeftijd
 - Nood aan regisseur
 - Nood aan aandacht voor opleiding
 - Niet voor alle sectoren

Beleidsaanbevelingen – instrumentenmix

- Gerichte maatregelen zijn niet altijd nodig
- Cruciale rol van vakbonden
- Meer aandacht nodig voor zware beroepen
 - Mobiliteit als middel
 - Belang van preventie
- Belang van coördinatie
- Mix harde-zachte maatregelen (cf. loopbaanrugzakje, *Work Ability*)