

Links Ecologisch Forum (LEF)



Forum Gauche Ecologie (FGE)

Radicaal Groen Linkse Partijoverstijgende Beweging

Mouvement Radical Rouge et Vert, au-delà des Partis

Werkbaarheidsmonitor 2013: Dringend nood aan loopbaanbeleid dat werkbaarheid centraal stelt

Geplaatst op vrijdag 27 september 2013 | 
 SHARE

Het gaat slecht met de kwaliteit van de banen in Vlaanderen. Dat blijkt uit de resultaten van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2013, die vandaag werden voorgesteld. Dit grootschalig SERV-onderzoek wijst uit dat slechts 54,6% van alle jobs het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' verdient. Waar in vorig decennium het aandeel kwaliteitsvolle jobs nog in de lift zat (de werkbaarheidsgraad steeg van 52,3% in 2004 naar 54,1% in 2007), is die groei sindsdien bijna helemaal stilgevalen. Wat betekent dat nog altijd een kleine helft van de werknemers tegen één of meerdere werkbaarheidsknelpunten aanloopt. Dit is bijzonder slecht nieuws voor de betrokken werknemers. Maar ook voor de doelstelling van een hogere werkzaamheid en langer werken.

De enige oplossing is een loopbaanmodel dat werkbaarheid centraal stelt. Het Vlaams ACV steekt de hand uit naar werkgeversorganisaties, bedrijfsleiders en andere vakbonden om in sectoren en ondernemingen, dit loopbaanmodel om te zetten in concrete actieplannen en maatregelen voor lerende en leefbare loopbanen.

De belangrijkste slachtoffers van het hoge aantal banen met werkbaarheidsknelpunten zijn werknemers.

640.000 Vlaamse werknemers of 29,3% kampen met werkstressklachten. 400.000 werknemers (18%) zitten door een gebrek aan bijscholingskansen of door routinematig werk in een heikele situatie op het vlak van 'bijblijven en bijleren'. Daardoor dreigen ze de competentietrappers en misschien ook hun werk te verliezen. 240.000 werknemers (10,8%) en hun gezin slagen er niet de werk-privé-balans in evenwicht te houden.

Dit is ook slecht nieuws voor de engagementen uit het 'Toekomstpact Vlaanderen 2020'.

Werkgevers, vakbonden en de Vlaamse regering spraken daarin af werk te maken van de verbetering van de kwaliteit van de jobs om meer mensen aan de slag te houden en er voor te zorgen dat ook meer vijftigplussers actief (kunnen) blijven. Het Pact 2020 schuift een jaarlijkse toename van de werkbaarheidsgraad met 0,5% en minstens 60% werkbare jobs tegen 2020 als einddoelstelling naar voor. De monitor 2013 laat een achterstand zien van zowat 3% op het uitgezette groeipad. Zonder bijkomende maatregelen zal de doelstelling van 60% werkbare jobs tegen 2020 niet gehaald zal worden.

Een en ander ziet er dus niet goed uit voor de (andere) Pact-doelstelling over een hogere werkzaamheid en langere loopbanen.

Langer doorwerken zal immers alleen maar lukken als het ook haalbaar is voor de werknemers, op een werkplek die hen gezond houdt, hun competenties versterkt en combineerbaar is met hun gezins- en zorgverantwoordelijkheden. Analyses op de werkbaarheidsmonitor 2013 bevestigen die stelling. Terwijl voor 83% van de 40-plussers met een werkbare job doorwerken tot de (verhoogde) instapleeftijd voor SWT of pensioen een haalbare kaart is, zakt dit cijfer terug tot 45% bij de collega's die met werkbaarheidsproblemen geconfronteerd worden. Met of zonder (verdere) pensioenhervormingen... zonder ernstige vooruitgang op het vlak van meer werkbare jobs zal het voor een heleboel mensen niet lukken om langer aan boord te blijven. De alarmerende RIZIV-cijfers over het toenemend aantal langdurig en blijvend arbeidsongeschikten, in het bijzonder bij oudere werknemers, komen dus niet uit de lucht vallen.

Dit onderzoek werpt ook een heel ander licht op recente stemmingmakerij over "een verkeerde mentaliteit bij veel 50 plussers die eigenlijk niet meer willen werken en zich dan maar in het vangnet van de arbeidsongeschiktheid nestelen".

Dergelijke controverses zijn erg kwetsend voor diegenen die door een te hoge werkdruk, een gebrekkige coaching of belastende arbeidsomstandigheden tegen hun eigen limieten zijn gebotst en er uiteindelijk onderdoor zijn gegaan, maar brengen ook weinig zoden aan de werkzaamheidsdijk.

Het Vlaams ACV wil de echte problemen aanpakken. Daarom heeft het Vlaams ACV op haar congres in april 2013 een loopbaanmodel naar voor geschoven waarin het werkvermogen van werknemers en de werkbaarheid van de jobs centraal staan.

Door het vroegtijdig detecteren van knelpunten in het werkvermogen, kan via gerichte vorming, jobaanpassingen en ander individueel maatwerk vermeden worden dat mensen moeten afhaken of uitvallen. Investeren in ergonomie van werkposten, stresspreventie, planmatig opleidingsbeleid en gezinsvriendelijke werktijdregelingen... kortom investeren in werkbare jobs garandeert dat het werkvermogen en de inzetbaarheid van werknemers ook op lange termijn op peil blijft.

Het Vlaams ACV steekt de hand uit naar werkgeversorganisaties, bedrijfsleiders en andere vakbonden om in sectoren en ondernemingen, deze voorstellen om te zetten in concrete actieplannen en maatregelen voor lerende en leefbare loopbanen. Op die manier kunnen we er (samen) voor zorgen dat de SERV-werkbaarheidsmonitor 2016 positievere cijfers laat zien. Zullen meer en ook oudere werknemers met meer goesting aan de slag (kunnen) blijven. En worden onnodige (ziekte)kosten voor de sociale zekerheid én de ondernemingen vermeden. Kortom: een win-win situatie voor alle partijen.

ACV - 24 september 2013