

Conclusies van de werkgelegenheidsconferentie 2021 over "de harmonieuze eindeloopbanen"

Inleiding

De werkgelegenheidsconferentie, die plaats had in september 2021, had als thema "harmonieuze eindeloopbanen"

De bedoeling bestaat erin de werkgelegenheid van de oudere werknemers te verbeteren. De regering heeft immers de ambitie om tegen 2023 een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken. Om dit mogelijk te maken, is het nodig alle actoren en beleidsniveaus er ten volle bij te betrekken en in te schakelen.

De conferentie duurde twee dagen en bood de sociale partners de gelegenheid samen te zitten om de middelen te bepalen om de werknemers een harmonieus einde van hun loopbaan te bieden, waarin ze zich blijven ontwikkelen, hun plaats in de onderneming ten volle innemen, leren en hun kennis doorgeven in het belang van iedereen.

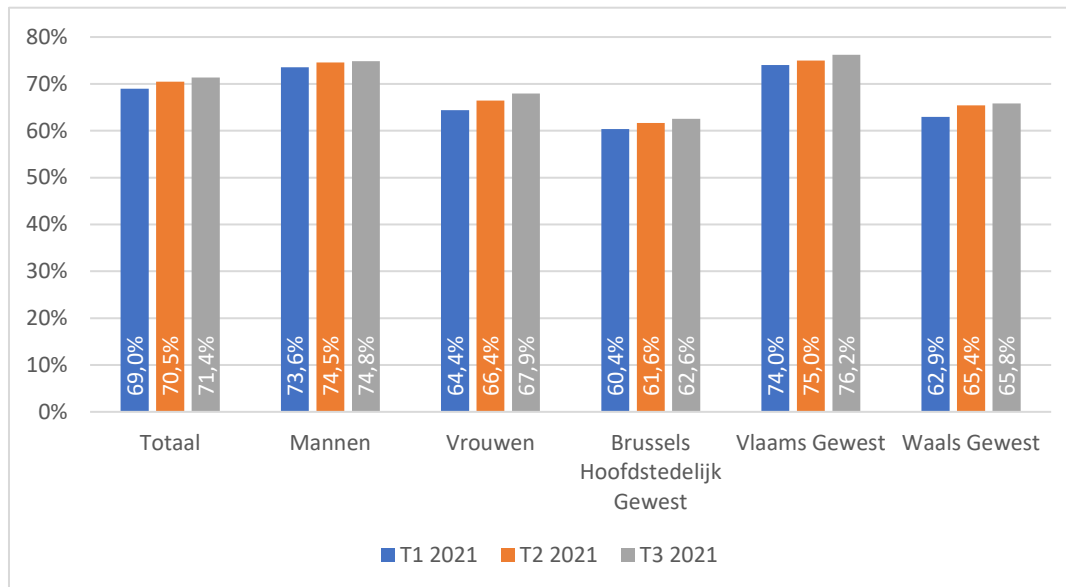
Met dit doel voor ogen en na de voorstelling van het algemene kader door de betrokken partijen en de uitdieping van bepaalde thema's in werkgroepen, werden de sociale partners en de gewestelijke ministers van werkgelegenheid verzocht te debatteren over concrete voorstellen van oplossingen om de oudere werknemers de mogelijkheid te bieden het einde van hun loopbaan zo goed mogelijk in te vullen.

Om het einde van de loopbaan te bespreken rekening houdend met deze invalshoeken, werden kleine werkgroepen samengesteld over de volgende thema's:

- Gender
- Gezondheid
- Arbeidsvoorwaarden
- Laaggeschoolde werknemers,
- Generatiegebonden factoren

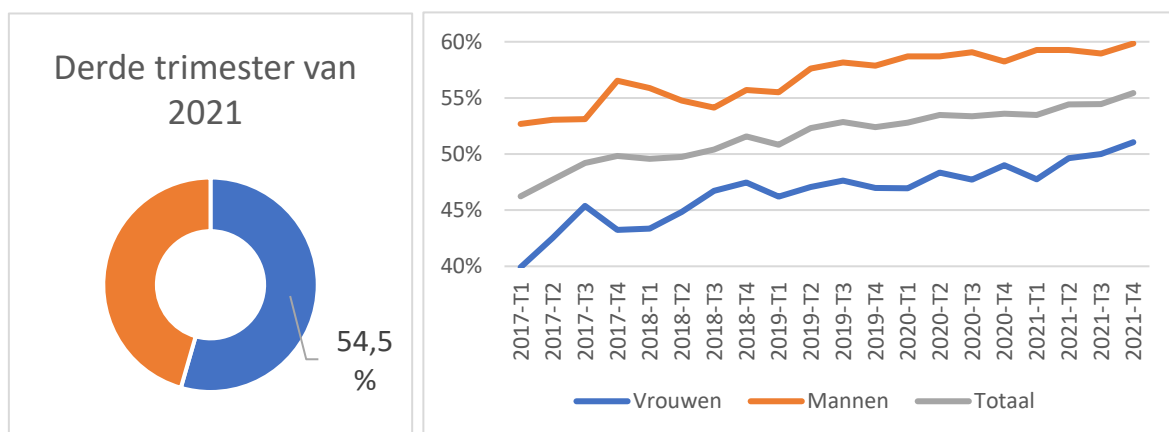
De vaststellingen en uitdagingen waarop tijdens de conferentie de aandacht werd gevestigd

Evolutie van de werkgelegenheidsgraad van 20-64-jarigen (T1 2021-T3 2021)



<https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>

Werkgelegenheidsgraad 55- tot 64-jarigen



De statistieken tonen aan dat de werkgelegenheidsgraad van de 55- tot 64-jarigen in stijgende lijn zit. Er dient opgemerkt dat deze werkgelegenheidsgraad niet zo sterk door de covidcrisis getroffen werd als aanvankelijk gedacht.

De kwaliteit van de werkgelegenheid van de werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, is beter in België dan in de andere Europese landen, vooral op het vlak van loon en werkzekerheid. De werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, maken slechts 9% uit van de nieuwe aanwervingen op de Belgische arbeidsmarkt. De lonen stijgen beduidend in functie van de anciënniteit en het opleidingsniveau van de werknemers. De toegang tot de voortgezette opleidingen is echter niet voldoende voor de werknemers die ouder zijn dan 55 jaar en voor de laaggeschoolden.

Het opleidingsaanbod moet versterkt worden voor alle werknemers en dus ook voor de oudere werknemers. Het is belangrijk de oudere werknemers de noodzakelijke middelen aan te reiken om voortdurend te evolueren in hun werk. De opleidingscatalogus moet aangepast worden in functie van de noden van de arbeidsmarkt.

Er werd aangeraden het einde van de loopbaan niet los te zien van de rest van de loopbaan. De arbeidsvoorwaarden zouden tijdens de volledige loopbaan optimaal moeten zijn zodat de werknemers de arbeidsmarkt niet voortijdig verlaten.

De nadruk werd gelegd op de fysieke en psychosociale risico's die het feit dat er oudere werknemers actief zijn op de arbeidsmarkt, met zich meebrengt. Het gaat om een categorie van werknemers die met meer gezondheidsproblemen te kampen hebben dan de jongere werknemers. Met deze problemen moet rekening worden gehouden bij de evaluatie van de werkomgeving. Hoe meer de pensioenleeftijd stijgt, hoe meer het noodzakelijk is de fysieke en psychosociale risico's op de werkplek te voorkomen, ook voor de jonge werknemers die de oudere werknemers van de toekomst zijn.

Er moet nagedacht worden over de manier waarop de werkgevers een motiverend werk kunnen aanbieden met voldoende leermogelijkheden en dat niet leidt tot fysieke ongemakken en stress. De nieuwe vormen van werk werden besproken, zoals het hybride werken, het belang van het recht op deconnectie, de flexibele werkuren. Parallel hiermee moet men ook aandacht schenken aan de risico's die het resultaat kunnen zijn van de nieuwe vormen van werk, zoals de e-commerce en het platformwerk.

Het systeem dat werd ingevoerd voor de beroepsziekten, is van fundamenteel belang. Het is gebaseerd op 3 pijlers: de sociale toelagen, de preventie en de re-integratietrajecten. De individuele begeleiding van de werknemers is uiterst belangrijk om beroepsziekten te voorkomen en de zieke werknemers terug in te schakelen op hun werkplek, maar er moeten ook collectieve maatregelen genomen worden, zowel door de werkgevers als de beleidsmakers van het land.

De aandacht werd ook enerzijds gevestigd op het evenwicht tussen het privé- en het beroepsleven en anderzijds op de discriminatie op basis van de leeftijd of tegenover vrouwen. Er werd aangeraden om onder andere bijzondere aandacht te besteden aan de opleidingsmogelijkheden, de organisatie van de arbeidstijd, de verlopen en het deeltijds werk.

Er werd besloten dat het sociaal overleg meer dan ooit noodzakelijk is om een beleid te voeren dat gericht is op het welzijn en de bescherming van de oudere werknemers en dat het nodig is de samenhang te waarborgen tussen de asymmetrische gefedereerde beleidslijnen en het federale niveau, zonder de eigenheden van elke sector uit het oog te verliezen.

Hiertoe moet men nagaan of de reglementeringen die van kracht zijn, nog steeds zijn aangepast aan de nieuwe vormen van werk en aan de verwachtingen van de werknemers en moet men in overleg met de sociale partners, de gefedereerde entiteiten en het federale niveau alle nieuwe initiatieven bestuderen die geschikt zouden kunnen zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

De uitwerking van een actieplan

De verscheidene vaststellingen en gesprekken tijdens de conferentie hebben het mogelijk gemaakt de volgende richtlijnen op te stellen voor de uitwerking van een actieplan:

Globale aanpak gedurende de volledige loopbaan. Het is onmogelijk de moeilijkheden aan het einde van de loopbaan onder controle te krijgen zonder deze bij de bron aan te pakken: de volledige loopbaan moet in beschouwing genomen worden en meer globaal moeten we de volledige levenscyclus van de werknemer analyseren (opleiding tijdens de volledige loopbaan, combinatie van privéleven en loopbaan, duurzame arbeidsvoorwaarden, ...).

Visionaire aanpak om in te spelen op de uitdagingen van de samenleving van de toekomst.

De jongeren van vandaag zijn de oudere werknemers van morgen. We moeten hen een arbeidsmilieu kunnen bieden dat overeenstemt met hun behoeften. Een arbeidsmilieu van de toekomst waarin het telewerk, de digitalisering en de nieuwe vormen van werk een plaats moeten krijgen. Dit besef van de uitdagingen van de toekomst moet het mogelijk maken een systeem uit te werken dat voldoende stabiel is om verstandige loopbaankeuzes te kunnen maken, maar het moet tegelijk flexibel zijn om zich aan te passen en te evolueren in functie van de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie.

Gendergerichte aanpak om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen te beperken.

De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen ligt lager dan bij de mannen. Hoewel dit verschil geleidelijk kleiner wordt in de loop der jaren, waren in 2018 slechts 45,6% van de vrouwen van 55 tot 64 jaar nog steeds actief op de arbeidsmarkt tegenover 55,1% van de mannen van dezelfde leeftijd. Het is dus nodig de nadruk te leggen op een beter evenwicht tussen het privé- en het beroepsleven met een grotere deelname van de mannen aan de gezinstaken, wat betekent dat er op min of meer lange termijn minder druk op de loopbaan van de vrouwen zou zijn.

Een duurzaam en betrouwbaar systeem.

De regels over het einde van de loopbaan moeten op een duurzame en betrouwbare manier opgemaakt worden. Op die manier kan de werknemer vertrouwen hebben en verstandige keuzes maken. De ondernemingen van hun kant zien dat het systeem vereenvoudigd wordt, wat het mogelijk maakt de administratieve last te verminderen.

Conclusies

Op deze belangrijke principes werd de opmaak van het actieplan gebaseerd.

Sommige acties werden overigens in de praktijk omgezet aan de hand van andere bepalingen (zoals de wet tot omzetting van de EU-richtlijn work life balance ; ...).