

Sociaal akkoord met zin voor realiteit

“Het moet toch leuk zijn een akkoord maken en de rekening naar iemand anders mogen sturen.” twitterde Geert Noels, nadat de Groep van Tien een sociaal akkoord sloot. Ook professor arbeidseconomie Stijn Baert schoot het akkoord af en sprak over de schouders van twintigers, dertigers en veertigers extra belasten. Vanuit de HR-community op het terrein kregen we hierop veel reacties. Dat het akkoord de gemoederen verhit, is geen understatement. Hoewel het akkoord over veel meer gaat dan enkel de problematiek van de eindeloopbaan, lijkt vooral dat onderwerp voor commotie te zorgen. Het is dus belangrijk om het akkoord goed te lezen en te interpreteren.

Eerst en vooral gaat dit akkoord over veel meer dan enkel de problematiek van de eindeloopbaan. Ook het minimumloon, de aanvullende pensioenen, flexibiliteit, de verloning en de verlenging van de bestaande akkoorden maken er deel van uit. En zoals dat het geval is sedert een kwart eeuw, hing ook het thema van de hogere pensioenleeftijd boven de discussies.

Ten tweede kunnen we dit akkoord beoordelen in de specifieke context van de hogere pensioenleeftijd of in de algemene context van het sociaal overleg. In beide discussies kun je idealistisch zijn en de lat principieel heel hoog leggen. Maar in de praktijk zit je met twee partners aan tafel die samen moeten zoeken naar de richting en de snelheid van de weg vooruit.

Langer werken

We weten al langer dat de werkelijke pensioenleeftijd omhoog moet. Hoewel de wettelijke leeftijdsgrens voor pensioen op 67 gebracht werd, is de feitelijke leeftijd bij uittreding van de arbeidsmarkt beduidend lager. Maar dat cijfer gaat omhoog, net zoals de activiteitsgraad van de 50-plussers. Ook is de vroegtijdige uittrede moeilijker dan vroeger, doordat de leeftijd voor het ‘Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag’ (SWT), het vroegere brugpensioen, op 60 gebracht werd. Het akkoord verandert daar niets aan. Het akkoord bevestigt de leeftijdsgrens voor SWT en biedt twee bijzondere categorieën medewerkers de mogelijkheid om vanaf 55 jaar 4 dagen per week, of halftijds te werken, de zgn. landingsbanen.. Het is niet meer en niet minder dan dat.

We zullen die activiteitsgraad niet kunnen verhogen als we geen oog hebben voor de individuele problematieken die achter de collectieve cijfers schuilgaan. We mogen ook niet blind zijn voor de problematiek van de lange loopbanen en de zware beroepen. Los van de definitie van wat nu een zwaar beroep is voor wie, zien we toch dat het voor veel mensen niet evident is om de loopbaan op een gezonde manier op de voorziene leeftijd af te sluiten. En daar wil het akkoord ook aan tegemoetkomen.

Landingsbanen werden in het verleden al naar voren gebracht als een manier om langer werken mogelijk te maken. En sommige organisaties bieden landings- of uitwijkbanen aan door mensen uit moeilijke beroepen weg te trekken en hun vaardigheden op een andere manier in te zetten: als coach, als kwaliteitscontroleur, als administratief bediende. Alleen, zijn die functies niet zo dik gezaaid en gaat het dus allemaal om maatwerk.

De idee om een landingsbaan te voorzien voor mensen die ofwel in een zwaar beroep actief zijn ofwel een lange loopbaan achter de rug hebben, is erop gericht die mensen langer in het arbeidscircuit te houden, en wel door hen de mogelijkheid te bieden om dat deeltijds te doen. Daar is een kost aan verbonden, maar die is kleiner dan wanneer iemand arbeidsongeschikt of werkloos zou worden of op SWT gestuurd zou worden. Trouwens, dat de halftijdse landingsbanen geen succesnummer zijn, is omdat de RVA maar een klein stuk van de inactiviteit subsidieert. In de 4-dagen-regeling is het loonverlies verhoudingsgewijs veel kleiner of onbestaand bij mensen met een lager loon. Dus in plaats van dit als 'het beroven van de toekomstige generaties' te zien, kan dit ook gezien worden als een beperkte stap vooruit. Want naast het behoud van de leeftijd voor SWT op 60, hebben werkgevers nu ook een extra mogelijkheid om mensen die voldoen aan de criteria aan boord te houden en hen een oplossing te bieden.

Dat dit niet evident is voor werkgevers is duidelijk. Het is een uitdaging om voldoende mensen met voldoende kwaliteiten op de juiste momenten aan de slag te krijgen. Maar daar kunnen we heel duidelijk zijn: als we mensen willen aantrekken en behouden, zullen we allemaal zeer veel moeite moeten doen. En elk instrument om dat te realiseren is welkom.

Sociaal Overleg

Als we de problematiek van langer werken willen tackelen, dan moeten we volop investeren in kwalitatief sociaal overleg op alle niveaus. Cao 104 heeft de discussie over langer werken ook naar het sociaal overleg op organisatieniveau gebracht. Werkgevers en vakbonden moeten op bedrijfsniveau een tewerkstellingsplan, een beter woord zou inzetbaarheidsplan zijn, opstellen. Er zijn heel veel mogelijkheden om mensen met talenten aan boord te houden en mensen die het lastig dreigen te hebben te ondersteunen.

Sociaal overleg gaat over geven en nemen en samen zoeken naar werkbare oplossingen die de maatschappelijke problemen die zich uiten op de werkvloer een antwoord bieden. Dat akkoord is slechts een voorbode. Het is nu zaak om het werk verder te zetten met de werkgelegenheidsconferentie als volgende milestone. Voor zij die ervaring hebben met sociaal overleg, is het duidelijk dat je naar elkaar moet luisteren om de afstand tussen de verschillende standpunten te overbruggen.

Dat houdt vaak in dat er compromissen gesloten moeten worden, die niet als bedoeling hebben om een schoonheidsprijs te winnen, maar wel om vooruit te geraken en ook om de sociale vrede te bewaren. Niemand heeft er belang bij om polemieken te starten vanuit een ivoren toren. Sociaal overleg vraagt naast creativiteit ook zin voor realiteit.

En in de context van o.a. het langer werken, zijn er zeer veel gedeelde belangen. Als we ervoor kunnen zorgen dat mensen duurzaam inzetbaar zijn, dan is dat in het belang van de medewerkers, de organisaties en de maatschappij. Het is ook een gedeelde verantwoordelijkheid voor werknemers, werkgevers en zelfstandigen om dat te realiseren.

De discussies in het sociaal overleg gaan ook meer en meer over deze thema's. Mensen die

aan de zijlijn staan en die vanuit hun eigen perceptie staan te roepen, zouden er goed aan doen om eens af te dalen naar de realiteit van de werkvloer en van het sociaal overleg.

Monica De Jonghe, Directeur-generaal van het VBO
David Ducheyne, Voorzitter van hrpro.be