



Vlaams
Parlement

ingediend op **675** (2015-2016) – Nr. 1
1 maart 2016 (2015-2016)

Verslag van de gedachtewisseling

namens de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie,
Innovatie en Wetenschapsbeleid
uitgebracht door Emmily Talpe

over het rapport
'Sectoren aan de slag met werkbaar werk'
van de Stichting Innovatie & Arbeid
van de Sociaal-Economische Raad van
Vlaanderen (SERV)

Samenstelling van de Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid:

Voorzitter: Axel Ronse.

Vaste leden:

Matthias Diependaele, Andries Gryffroy, Jos Lantmeeters, Grete Remen, Axel Ronse, Sabine Vermeulen;
Robrecht Bothuyne, Sonja Claes, Martine Fournier, Peter Van Rompuy;
Willem-Frederik Schiltz, Emmily Talpe;
Yasmine Kherbache, Bart Van Malderen;
Imade Annouri.

Plaatsvervangers:

Jan Hofkens, Lieve Maes, Lorin Parys, Miranda Van Eetvelde, Paul Van Miert, Peter Wouters;
An Christiaens, Jenne De Potter, Kathleen Helsen, Koen Van den Heuvel;
Lionel Bajart, Martine Taelman;
Rob Beenders, Güler Turan;
Wouter Vanbesien.

INHOUD

1. Inleidende uiteenzetting	4
2. Bespreking	8
2.1. Vragen en opmerkingen van de leden	8
2.2. Antwoorden	11
Gebruikte afkortingen	14

Bijlage: zie [dossierpagina](http://www.vlaamsparlement.be/dossierpagina) op www.vlaamsparlement.be

De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid hield op 4 februari 2016 een gedachtewisseling over het rapport Sectoren aan de slag met werkbaar werk van de Stichting Innovatie & Arbeid van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

De getoonde presentatie is terug te vinden op de [dossierpagina](#) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

1. Inleidende uiteenzetting

Situering

Katrijn Vanderweyden, hoofd van de Stichting Innovatie & Arbeid, licht de context van de studie toe. Het VESOC-akkoord Loopbaanbeleid, dat de sociale partners in 2012 hebben afgesloten met de Vlaamse Regering, ging onder meer in op het thema werkbaar werk. Daarbij werden er middelen vrijgemaakt voor een aantal acties. De sectoren konden addenda rond werkbaar werk toevoegen aan de sectorconvenanten die ze voor de periode 2013-2015 met de Vlaamse overheid zouden afsluiten. Voor de addenda konden ze een beroep doen op ESF-financiering, met oproepen in 2012 en 2013. Twintig sectoren hebben ingetekend op deze drie projectoproepen, met achttien projecten. De sectoren Textiel, Confectie en Hout hebben samen een project ingediend.

Die achttien projecten bereikten ongeveer 800.000 werknemers in Vlaanderen, ongeveer 40 percent van de Vlaamse arbeidsmarkt. De meeste projecten hebben ongeveer twintig maanden gelopen, tot 30 juni 2015. De Stichting Innovatie & Arbeid heeft die addenda doorgelicht op vraag van de Vlaamse sociale partners en in samenspraak met het ESF-agentschap en met het Departement Werk en Sociale Economie.

Werkbaarheidstrajecten onder de loep

Frank Janssens, onderzoeker bij de Stichting Innovatie & Arbeid, heeft bij de twintig sectoren diepte-interviews afgenomen en onderzoek verricht naar de rapporten, beleidsplannen en tools. Zo werden de achttien sectorale werkbaarheidstrajecten in kaart gebracht. Dit biedt inspiratie voor de sectoren die niet meededen aan het VESOC-programma. De tools en de best practices werden om die reden ook opgenomen op de portaalsite werkbaarwerk.be.

Voor zijn analyse van de achttien sectorale werkbaarheidsprojecten heeft hij zich bijkomend gebaseerd op een gestandaardiseerde bevraging bij de betrokken sociale partners na afloop van de projecten. Het gaat dan om de vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden die de projecten van nabij hebben opgevolgd in projectstuurgroepen en in raden van bestuur. De heer Janssens zal zijn toelichting focussen op de lessen die voor het beleid uit de analyse kunnen worden getrokken.

Meerwaarde en beperkingen van de projecten

De meerwaarde van dit programma is dat het thema werkbaar werk een vaste plaats heeft verworven op de agenda van de sectorfondsen en de sectorale sociale partners. De resultaten daarvan zullen echter voor een belangrijk deel pas in de toekomst zichtbaar worden. Vier vijfde van de sociale partners zegden in de enquête dat ze willen doorgaan met hun plannen. De aandacht voor werkbaar werk is opgenomen in de opdrachtverklaring van de sectorfondsen en het thema is ook geregeld aan bod gekomen bij de cao-besprekingen die in 2015 in alle sectoren werden gehouden. Een aantal sectoren is ook engagementen aangegaan in de sectorconvenanten voor de periode 2016-2017. Van de twintig sectoren die van werkbaar werk een prioriteit willen maken, zijn er zestien die eerder intekenden op het addendum werkbaarheid.

De concrete acties blijven tot nu toe beperkt. Het programma is vooral belangrijk geweest op beleidsvoorbereidend vlak. Ongeveer de helft van de sectoren heeft zich beperkt tot onderzoek en het uitwerken van beleidsplannen of actiecatalogi. Het uitrollen van de acties is voor de toekomst, maar het ziet er veelbelovend uit.

Tot nog toe zijn er slechts in een zestal sectoren terreinacties geweest. Soms ging het om sensibiliseringscampagnes, bijvoorbeeld rond fysieke belastingsrisico's en chemische agentia in de kapperssector of rond stress en burn-out in de audiovisuele media. In enkele sectoren ging het om – soms experimentele – acties in de ondernemingen. In de openbare rusthuizen waren er bijvoorbeeld proeftuinen rond werkdrukbeheersing. In de sectoren Textiel, Confectie en Hout werd een aantal werkbaarheidsaudits in bedrijven uitgevoerd. De voedingsnijverheid heeft een hr-scan, een organisatiescan en een ergonomiescan ontwikkeld en in een honderdtal ondernemingen uitgerold.

De conclusie is dat het VESOC-programma de sectoren op weg heeft gezet naar een systematische werkbaarheidsaanpak. De stap naar tastbare en sectorbrede effecten zal vermoedelijk vorm krijgen in een nieuwe generatie van sectorconvenanten.

Ongeveer twee derde van de ondervraagde sociale partners vindt dat het thema werkbaarheid door dit project bespreekbaar geworden is op het niveau van het sectorfonds. De sectoren die voorheen al bezig waren met dit thema vinden dat men door de deadlines van het ESF snellere vorderingen heeft gemaakt.

Slechts een op de vijf ondervraagde sociale partners zegt dat het afgelegde traject heeft geleid tot reële verbeteringen en meetbare effecten in de ondernemingen. Op het terrein is er dus nog werk aan de winkel.

Werkbaar werk – waarom een sectorale prioriteit?

Waarom hebben de sectoren het thema werkbaar werk op de agenda geplaatst? De voorbije jaren hebben de sectorfondsen, in het kader van de arbeidsmarktconvenanten, vooral energie gestoken in de instroom, dus in het aantrekken van voldoende competent en gemotiveerd personeel. Concreet ging het om programma's rond het imago van de sector, samenwerkingsprojecten met onderwijs, engagementen rond het aantal stage- en IBO-plaatsen, inscholingsinitiatieven en permanente vorming. Gaandeweg hebben ze zich echter gerealiseerd dat er in diverse sectoren, onder meer in de taxisector en in de bouwsector, ook belangrijke problemen zijn met personeelsverloop en vroegtijdige uitstroom. In de taxisector verlaat de helft van de nieuwe werknemers de sector al na één jaar. In de bouwsector werd in een cohortestudie vastgesteld dat na tien jaar nog maar 30 percent van de intreders in de sector actief is. Daarom groeide het besef, en het programma heeft daar zeker toe bijgedragen, dat men ook moet inzetten op personeelsbinding, bijvoorbeeld door een motiverende werkomgeving, voldoende leer- en loopbaanmogelijkheden, goede arbeidsomstandigheden en een goede combinatie van werk en privéleven. Voor die sectoren is retentie dus de trigger geweest om werkbaar werk op de agenda te plaatsen. Bij werkbaar werk denkt men vooral aan oudere werknemers. Bepaalde sectoren hebben inderdaad te maken met de vergrijzingsproblematiek, zoals 'mature' industriële sectoren en de socialprofitsector. De helft van de projecten focust echter op het verloop en op de vroegtijdige uitstroom van nieuwkomers.

De heer Janssens gaat in dit verband in op enkele stellingen die aan de sociale partners werden voorgelegd. Maken de pensioen- en de SWT-hervormingen van werkbaarheid een dwingend werkpunt voor de komende jaren? In het beleidsdiscours is dat een vanzelfsprekendheid. Toch onderschrijft slechts de helft van de werkgeversvertegenwoordigers die stelling. Aan vakbondszijde is er wel iets meer ongerustheid rond de pensioenhervormingen.

Is werkbaar werk bedoeld voor jongere werknemers, voor mensen in de middenleeftijd of voor oudere werknemers? Daar luidt de conclusie dat “de ganse problematiek van werkbaar werk opengetrokken moet worden naar alle leeftijdsgroepen”, zoals een werkgever het formuleerde. Ook werknemers op jongere leeftijd (twintigers, dertigers en veertigers) kunnen kampen met knelpunten inzake de kwaliteit van het werk. Door negatieve ervaringen eerder in hun loopbaan kunnen werknemers op latere leeftijd (vijftigers en zestigers) de trappers verliezen. Werkbaar werk is dus niet enkel voor oudere werknemers.

Werkbaarheid – what’s in a name?

Iedereen is voorstander van werkbaar werk, maar misschien verstaat iedereen er wel iets anders onder. Met het oog op een beleidsmatige aanpak moet dit begrip goed worden afgebakend. De sectoren hebben daar in de ESF-projecten in ieder geval mee geworsteld.

De SERV-definitie is nochtans vrij duidelijk. Vertaald in operationele termen gaat het dan over de professionalisering van het personeelsbeleid in functie van leren en motiveren met initiatieven zoals onthaal, peterschap, functioneringsopvolging en loopbaanplanning. Niet enkel het hr-beleid maar ook de dagdagelijkse ervaring ‘on the job’ van de mensen is belangrijk. Een vernieuwing van de arbeidsorganisatie is dus eveneens cruciaal voor meer lerende en motiverende jobs. De SERV-definitie besteedt ook aandacht aan de fysieke belasting en aan de balans tussen werk en privéleven. De werktijden spelen daarin een belangrijke rol. De werkdruk en de preventie van stress zijn ook een aspect.

Die elementen samen vormen een hele opgave. Het gaat ook vaak om werkterreinen die buiten de traditionele scope van de sectorfondsen vallen. Deze thema’s liggen ook gevoeliger binnen het sociaal overleg, zo werd vastgesteld.

Daarom is het begrijpelijk dat de sectoren vooral hebben ingezet op hr en dat thema’s zoals organisatie, ergonomie, de combinatie van werk en privéleven en stresspreventie, veel minder aan bod gekomen zijn. Op de vraag aan de sociale partners of de werkbaarheidsaanpak in de sector moest inzetten op investeringen in werkpost-ergonomie antwoordde 70 percent van de werkgevers positief en 85 percent van de werknemersvertegenwoordigers. Dat loopt nog min of meer gelijk. Op de vraag of moest worden ingezet op werktijden en de balans werk-privé antwoordde 63 percent van de werkgevers en 89 percent van de werknemersvertegenwoordigers positief. Inzake werkstresspreventie is de kloof tamelijk groot: 48 percent van de werkgevers en 93 percent van de vakbondsvertegenwoordigers vindt dat hierin moet worden geïnvesteerd. Zelfs voor de meest gevoelige thema’s is er nog altijd een draagvlak bij de helft van de werkgevers. Er is duidelijk ruimte voor initiatieven op het terrein inzake deze minder-conventionele thema’s.

Uit de bevraging van de sociale partners en uit de gesprekken met de staf van de sectorfondsen is gebleken dat de sectoren goed geplaatst zijn om het abstracte beleidsconcept werkbaar werk te operationaliseren. De staf beschikt over veel terreinkennis en kent de werkbaarheidsaspecten die in de sector relevant zijn en waarvoor een draagvlak bestaat. Binnen eenzelfde sector zijn er grote groepen mensen die gemeenschappelijke werkbaarheidsproblemen ervaren. De sectorfondsen hebben bovendien een vertrouwensrelatie met de ondernemingen. Daarom zijn de oplossingen die in de ene onderneming worden gevonden, gemakkelijk te transponeren naar andere ondernemingen. Lerende netwerken waarbij vertegenwoordigers van heel uiteenlopende sectoren debatteren over werkbaar werk, kunnen wel mobiliserend en sensibiliserend werken, maar leveren niet automatisch praktisch bruikbare inzichten op.

Quid werkbaarheidsmonitoring?

Binnen de projecten is er veel aandacht gegaan naar de onderzoeksactiviteiten. Ongeveer de helft van de investering in middelen en menskracht had betrekking op onderzoeksactiviteiten. Dat is niet verwonderlijk aangezien het een nieuw thema betreft. Ook de ESF-oproep drong aan op een omgevingsanalyse als voorbereidende stap.

Bovendien was er een duidelijke interesse van de sectoractoren voor objectiverend cijfermateriaal over de werkbaarheidssituatie in de eigen sector, want slechts vier van de twintig betrokken sectoren konden daarvoor terugvallen op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Het VESOC-akkoord impliceerde een verdubbeling van de steekproef van de werkbaarheidsmonitor, om meer sectoren te kunnen bedienen. Het blijft echter moeilijk om kleine sectoren te documenteren op basis van een arbeidsmarktbrede bevraging. Daarom zijn verschillende sectoren zelf aan de slag gegaan, vaak in samenwerking met een onderzoeksbureau. Daarbij werden er echter diverse methodes gehanteerd zodat de benchmarkdoelstellingen niet werden gerealiseerd. Er is dan ook vraag naar een centrale aanlevering van monitoringgegevens. Die is technisch realiseerbaar en zou ook goedkoper zijn.

De heer Janssens wil de relevantie van sectorale scoreborden toch ook nuanceren. Indicatoren en cijfers kunnen een eerste aanduiding geven van de knelpunten en van de risicogroepen. Voor het uitwerken van knelpuntendiagnoses of van oplossingen heeft men echter terreinkennis en praktijkexpertise nodig en die zijn onder meer terug te vinden bij de sectorfondsen. Een cijfermatige monitoring is vooral nuttig als men op basis van een nulmeting objectieve, cijfermatige beleidsdoelstellingen op langere termijn wil vastleggen. Bij de vervolgmetingen kan men dan nagaan of die doelstellingen bereikt worden en kan men zo nodig bijsturen. Een dergelijke lange-termijnaanpak heeft de onderzoeker alleen teruggevonden bij de ARBO-convenanten in Nederland, met een project over acht jaar en een budget van 200 miljoen euro.

Onderzoek is niet alleen van belang bij het begin van een beleidstraject, maar ook tijdens dat traject en na afloop ervan. Het kan gaan om een klassieke cijfermatige opvolging, maar ook om het kwalitatief documenteren van de 'lessons learnt'. Dit is in deze projecten wellicht nog te weinig gebeurd. Het is niet alleen belangrijk voor de rapportage naar de financierende overheid of de raad van beheer. Het kan ook inspiratie bieden voor andere bedrijven die niet in proefprojecten hebben geparticipeerd en voor de dienstverleners die actief zijn in de sector.

Rol van de sectorfondsen – makelaar van werkbaar werk?

Men kan zich afvragen of de rol van de sectorfondsen doorheen dit VESOC-programma werd geherdefinieerd. Mieke Van Gramberen, de topvrouw van Flanders Synergy, lanceerde in een opiniestuk in De Tijd een oproep om de sectorale opleidings- en vormingsfondsen om te turnen tot werkbaarheidsfondsen. Dit zal wellicht niet zo snel gebeuren, maar er is wel al enkele jaren een verschuiving in de opdracht van de opleidingsfondsen, van subsidieloket en opleidingsorganisator naar advisering van bedrijven op het vlak van opleidingsplanning, competentiebeleid of hr-beleid en nu misschien ook naar dienstverlener inzake werkbaar werk.

De bevroegde sociale partners zijn het erover eens dat werkbaar werk een permanent aandachtsgebied moet blijven in de reguliere werking van de sectorfondsen, ook na het ESF-project. Vier vijfde van de ondervraagden zeggen dat, om op het terrein effectieve resultaten te boeken, de sectorfondsen moeten inzetten op het ondersteunen van ondernemingstrajecten op de werkvloer. Dat kan via consultants of via subsidiëring van ondernemingsprojecten, door de sector of vanuit andere middelen.

Dit is echter niet zo evident. Een eerste probleem betreft de deskundigheid. Bepaalde werkbaarheidsthema's liggen namelijk buiten het expertiseterrein van de staf van de sectorfondsen. De sectorfondsen zouden zich breder kunnen oriënteren, maar dat vergt investeringen. De sociale partners zijn daar wel toe bereid. Er is ook een probleem van capaciteit. Een middelgroot sectorfonds beschikt over pakweg vijf sectorconsulenten voor enkele duizenden ondernemingen. Een mogelijke oplossing die uit de bevraging naar voor komt is dat de sectorconsulenten een rol als 'makelaar' gaan opnemen in de ondernemingstrajecten. Ze zijn dan verantwoordelijk voor intake, hulp bij diagnose en eerstelijnsadvies. Daarna zouden ze kunnen doorverwijzen naar gespecialiseerde private dienstverleners in functie van expertise en bij publieke dienstverleners in functie van expertise en/of subsidiemogelijkheden.

De spreker sluit af met enkele opmerkingen hierover. Tijdens de looptijd van de projecten is er rond de sectorfondsen een soort van werkbaarheidsnetwerk gegroeid. Externe preventiediensten hebben daarbij nauwelijks een rol gespeeld. Gezondheidsthema's zoals fysieke en psychosociale risico's zijn immers minder aan bod gekomen in de achttien projecten. Bovendien zijn de externe preventiediensten niet sectoraal georganiseerd. Men zou wel afspraken kunnen maken met een of met enkele externe preventiediensten. Pilotprojecten zouden risicoanalyses kunnen uitvoeren en preventieplannen kunnen opstarten. Daarbij zou men de formule van de gedeelde financiering tussen onderneming en sector kunnen hanteren. De externe preventiediensten zouden typische knelpuntsituaties kunnen oplijsten en oplossingen suggereren, zodat de resultaten van de pilotprojecten voor de rest van de sector kunnen worden gevaloriseerd.

De recente ontwikkelingen rond het EAD-beleid dateren van na deze projecten, die afgesloten zijn op 30 juni 2015. De projectontwikkelaars loopbaan- en diversiteitsbeleid (en de consulenten van Jobkanaal aan werkgeverszijde enerzijds en de diversiteitsconsulenten aan werknemerszijde anderzijds) en de loopbaan- en diversiteitsplannen vormden voor een belangrijk deel van de sectoren een kanaal voor doorverwijzing. Met de uitbreiding van de diversiteitsplannen naar loopbaan- en diversiteitsplannen (sinds midden 2013) konden vraagstukken van werkbaar werk en werkvermogen hier ook aan bod komen. Sinds de conceptnota van het EAD-beleid, die op 17 juli 2015 werd goedgekeurd, is het onduidelijk hoe dit zal evolueren. Een aantal sectoren zit wel met vragen daarover. Bepaalde sectoren hebben in het verleden bovendien sectorale samenwerkingsprotocollen afgesloten met het federale Ervaringsfonds. Na de regionalisering zullen de subsidies van het Ervaringsfonds wellicht worden stopgezet en het is nog niet geweten hoe het nieuwe kader eruitziet. Bij de (federale) 'Ronde Tafel Werkbaar Werk', die in 2015 werd opgestart, worden eveneens een aantal initiatieven genomen om sectoren te stimuleren om sectorale werkbaarheidstrajecten te starten. De heer Janssens vraagt zich af of er geen nood is aan samenwerking en synergie tussen de regionale en de federale initiatieven.

2. Bespreking

2.1. Vragen en opmerkingen van de leden

Miranda Van Eetvelde ziet het rapport als een stap in de goede richting. De Vlaamse Regering en de sociale partners engageren zich voor werkbaar werk. Het is een werk van lange adem en het zal een heuse mentaliteitsverandering vergen. Het lid vindt het belangrijk dat de sectoren daarbij centraal blijven staan. In overleg tussen werkgevers en werknemers moeten zij het thema blijvend in de aandacht brengen. De overheid mag dus niet te veel verplichtingen opleggen.

Mevrouw Van Eetvelde pleit voor een onderzoek naar good practices voor die sectoren die het moeilijk hebben om werkbaar werk te implementeren. Welke sectoren verdienen er extra aandacht? Zet men in op dergelijke onderzoeken? Wordt er ook naar het buitenland gekeken voor voorbeelden? Welke stimulerende maatregelen

kunnen ervoor zorgen dat de aangekondigde acties beter in de praktijk worden omgezet?

Het lid is tevreden dat uit het rapport blijkt dat werkbaar werk niet alleen een zaak is van oudere werknemers. Hoe kan het werkbaar werk er dan concreet uitzien voor jonge werknemers?

De meerderheid van de projecten bleef op vertrouwd terrein, namelijk de leer-mogelijkheden en de professionalisering van het hr-beleid. Slechts in enkele addenda was er sprake van ingrepen in de arbeidsorganisatie en van het creëren van meer uitdagende functies. Hoe kan ervoor worden gezorgd dat er meer uitdagende jobs komen?

Voor de betrokken sectorconsulenten is dit een belangrijke uitdaging. Inzetten op deskundigheidsontwikkeling rond de nieuwe werkbaarheidsthema's is volgens driekwart van de bevroagde partners noodzakelijk. Hoe kan ervoor worden gezorgd dat deze expertise wordt verworven en ook effectief benut?

Emmily Talpe stelt vast dat er momenteel veel aandacht is voor het thema werkbaar werk. De realisatie ervan blijkt echter niet evident. Werkgevers hebben soms ook bedenkingen bij deze term, omdat die suggereert dat er ook 'onwerkbaar werk' bestaat. In een ideale wereld zou dat in elk geval een pleonasme moeten zijn. In de realiteit zullen er echter inspanningen nodig zijn om mensen langdurig en op een passende wijze aan het werk te houden. Het lid is tevreden dat zowel werkgevers en werknemers het erover eens zijn dat dit thema prioritaire beleidsaandacht verdient. De helft van het beschikbare ESF-budget voor de sectorale werkbaarheidsprojecten is onbenut gebleven. Heeft dat te maken met een gebrek aan belangstelling of met moeilijke uitvoeringsmodaliteiten?

De merites van de projecten zouden vooral bij de agendasetting liggen. Dit is inderdaad belangrijk, maar uit het rapport blijkt ook dat het moeilijk is om de acties uit te rollen op het terrein. Slechts in een derde van de werkbaarheidsprojecten werden de uitgetekende acties binnen de looptijd van het addendum ook effectief op het terrein uitgerold. Is de looptijd te kort of is er nog een andere reden? Is er nog meer sensibilisering en aanmoediging nodig?

De projecten besteden blijkbaar minder aandacht aan de combinatie werk en privé-leven. Dit is vooral een probleem voor de zogenaamde spitsuurgeneratie die bezig is met de uitbouw van een carrière en een gezin, het bouwen van een huis en de zorg voor de ouders. Dit thema ligt minder binnen het expertiseveld van de sectorale opleidingsfondsen. De sociale partners zijn daar ook wat gevoeliger voor, zodat ze minder snel tot een consensus komen. Het lid vraagt nog meer uitleg over het thema combinatie werk en privéleven.

De werknemers met een arbeidshandicap vormen een kwetsbare groep, ook op het vlak van werkbaar werk. De werkbaarheidsmonitor stelde dat het ondernemerschap heel belangrijk is voor die groep. De Commissie Diversiteit hecht veel belang aan werkbaar werk voor mensen met een arbeidshandicap. Het kan bijvoorbeeld gaan om een werkomgeving op maat, bij voorkeur dichtbij huis. Hoe kan het beleid daar het best op inspelen?

Bart Van Malderen stelt vast dat het rapport een aantal beleidsaanbevelingen formuleert. Het bevat echter geen antwoord van de minister, zoals bijvoorbeeld de verslagen van het Rekenhof. Is het rapport besproken met de minister van Werk of zijn kabinet? Wordt er gevolg gegeven aan de vaststellingen in het rapport?

De sp.a-fractie hecht veel belang aan het thema werkbaar werk. Het volstaat niet om het op de agenda te plaatsen en om de bestaande sporen te blijven volgen. Er

moeten doorbraken worden gerealiseerd. De problematiek van onwerkbaar werk blijft hoog. Dat blijkt uit dit onderzoek en uit de werkbaarheidsmonitor. Veel mensen ervaren het als een probleem dat ze weinig opleidingsmogelijkheden hebben, dat ze weinig sturing kunnen geven aan hun job en dat ze te veel stress hebben. Het aantal werkbare jobs neemt maar traag toe. Is die trage vooruitgang te wijten aan het beleid of aan macro-economische verschuivingen, zoals de desindustrialisatie? Hoe minder mensen er zwaar fysiek werk verrichten hoe minder klachten er over dat aspect zullen zijn.

De sectoren halen veel inspiratie uit de idee van retentie, het streven om mensen langer te laten werken. De heer Van Malderen denkt dat men een algemeen welbevinden moet nastreven. Achteraf kan men die generieke aanpak dan specificeren voor bepaalde leeftijdscategorieën. Maar in de bedrijven een soort 'reservaat' voor werkbaar werk creëren voor bepaalde werknemers is niet realistisch.

Ongeveer de helft van de respondenten antwoordden positief op de vraag of onder impuls van het ESF-project werkbaarheidsthema's nu ook op de agenda van de cao-besprekingen komen. De ESF-projecten hebben een dekkingsgraad van 39 percent. Daaruit zou men kunnen afleiden dat werkbaar werk een thema is in ongeveer twintig percent van de sectoren. De resultaten blijven dus beperkt. Het lid beseft wel dat er ook maatregelen worden genomen op bedrijfsniveau.

De heer Van Malderen denkt dat de bedrijven en de sectoren, gezien de aanhoudende economische crisis, vaak weinig financiële marge zien voor maatregelen rond werkbaar werk. Daarover vindt hij niets terug in het rapport. Het is fout om daarop te besparen, aangezien investeringen in werkbaarheid volgens het lid een return kunnen opleveren. Vaak komt de kwaliteit van een job aan bod bij de rekrutering maar stopt het daarna.

Het lid vraagt ook aandacht voor de zogenaamde citroengeneratie, die van alle kanten wordt overbevraagd. De voorwaarden om langer dan de leeftijd van 50, 55 of 60 jaar te werken worden namelijk vroeger gelegd, zowel op fysiek als psychisch vlak. Daarom is een generieke aanpak aangewezen, die nadien kan worden gespecificeerd.

Er worden veel tijd en middelen gespendeerd aan onderzoek. Het onderzoek pleit voor het aanhouden van de inspanningen, maar dan moet men dit onderzoek en de projecten wel als een soort ijkpunt hanteren en later niet opnieuw met een omgevingsanalyse starten.

De heer Van Malderen begrijpt dat de uitdagingen van werkbaar werk kunnen verschillen van sector tot sector. Maar af en toe kan het nuttig zijn om over het muurtje te kijken. Er wordt nog te vaak op een eiland gewerkt. Best practices en lessons learnt zouden meer moeten worden gedeeld, uiteraard zonder blindelings te kopiëren.

De belangrijkste vraag is voor het lid echter wat er met de beleidsaanbevelingen zal gebeuren. Het onderzoek vertrok van een open agenda. Maar moet het beleid niet wat meer focussen om resultaten te behalen?

Grete Remen is van mening dat de werkgevers het belang van werkbaar werk heel goed beseffen. Mensen studeren langer en leven langer en moeten dus ook langer werken. De werkgevers vinden het belangrijk dat de mensen graag komen werken en dat er weinig personeelsverloop is. Vanuit het standpunt van de werkgever is een toename van de regelgeving echter niet gewenst, want er is nu al een grote administratieve rompslomp met verplichtingen zoals een algemene en psychosociale risicoanalyse en het opstellen van een preventieplan. Het lid vraagt dat de SERV ook eens zou nadenken over werkbaar werk voor de werkgevers.

Het lid erkent het belang van een goede samenwerking tussen werkgever en werknemers op de werkvloer, maar dit is niet altijd een kwestie van wetgeving. Ook goede individuele afspraken en een flexibele arbeidsorganisatie kunnen bijdragen tot werkbaar werk, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.

Op basis van de Better life Index van de OESO kan België beschouwd worden als het vierde beste land ter wereld op het vlak van de combinatie van arbeid en gezin. Opleiding en bijscholing zijn zeer belangrijk. Werknemers die geregeld kunnen bijscholen zijn weerbaarder op de arbeidsmarkt en hebben meer zin om langer te blijven werken. Voor de opleidingen kan worden gestreefd naar een eengemaakt Vlaams opleidingsinstrument.

Willem-Frederik Schiltz stelt vast dat 52 percent van de werkgevers akkoord gaat met de stelling dat de pensioen- en SWT-hervormingen, in het kader van het streven naar langere loopbanen, van werkbaarheid een dringend werkpunt maken. Het lid zou denken dat iedereen dit ondertussen beseft.

50 percent van de werkgevers beseft dat de werktijden belangrijk zijn voor de preventie van werkstress en voor de balans tussen werk en privéleven. Werden er daarbij sectorale verschillen zichtbaar?

2.2. Antwoorden

Katrijn Vanderweyden benadrukt dat de Stichting Innovatie & Arbeid dit onderzoek heeft gedaan op vraag van de sociale partners. Uit een bevraging van de sectorale sociale partners werden een aantal conclusies getrokken. Men kan dit echter niet beschouwen als het standpunt van de sociale partners over werkbaar werk. Die vraag zou men moeten voorleggen aan de sociale partners.

De SERV blijft het belangrijk vinden stappen vooruit zetten op het vlak van werkbaar werk, zowel voor werknemers als voor zelfstandigen. Om de cijfermatige doelstellingen van Pact 2020 te halen zijn er echter nog extra inspanningen nodig.

Op 16 maart 2016 zal dit rapport voorgesteld worden op een Open SERV-raad. Het kabinet van minister Philippe Muyters zal daarbij aanwezig zijn. Vertegenwoordigers van de sectoren zullen getuigen over de bevindingen van het onderzoek.

Uit een recente analyse blijkt dat personen met een arbeidshandicap het voor vier centrale werkbaarheidsaspecten moeilijker hebben dan de gemiddelde werknemer. Ook ongewenst gedrag op de werkvloer is een aandachtspunt. De Commissie Diversiteit is het best geplaatst om haar advies over werkbaar werk voor personen met arbeidshandicap toe te lichten.

De Stichting Innovatie & Arbeid is nu bezig met een nieuwe meting rond werkbaar werk bij werknemers en zelfstandigen. Desgewenst kan ze daarover na de zomer van 2016 rapporteren aan de commissie.

Frank Janssens kan niet antwoorden op de vraag waarom er slechts twintig sectoren op dit project hebben ingetekend en waarom de helft van het ESF-budget onbenut is gebleven. Zijn opdracht was om de achttien projecten van de twintig sectoren in kaart te brengen, en niet om te onderzoeken wat de drempels geweest zijn voor de andere sectoren. Hij denkt dat het vooral de sectoren die al overtuigd waren van het belang van werkbaar werk zijn die in het impulsprogramma zijn gestapt. Deze sectoren schakelen nu een versnelling hoger zodat de afstand met de andere nog groter wordt. Ook het feit dat een eenmalige financiering problemen meebrengt voor het personeelskader kan een rol spelen. Sommige sectoren hebben in het nabije verleden trouwens de financiering van hun sectorconsulenten verloren. Het is wel zo dat het werkbaarheidsthema door de huidige generatie sectorconvenanten in de

reguliere werking wordt ingebed en door de aanwezige staf, die deels ook door de Vlaamse overheid wordt gefinancierd, kan worden opgenomen.

De heer Janssens beaamt dat werkbaar werk belangrijk is voor alle leeftijden. Minister Muyters verwees ook al eerder naar de metafoor van de 'citroenloopbaan'. Sommige mensen dreigen inderdaad in een deel van hun loopbaan de energie te verspelen die ze op het einde van hun loopbaan nog nodig zullen hebben als ze langer moeten werken. Maatregelen voor werkbaar werk zijn voor alle leeftijdsgroepen belangrijk. Op ergonomie bijvoorbeeld moet men inzetten vanaf het begin van de loopbaan, om latere problemen te voorkomen.

Is de aanhoudende crisis een verklaring waarom er op bepaalde parameters geen vooruitgang geboekt wordt? Die vraag wordt ook vaak gesteld naar aanleiding van cijfers van de werkbaarheidsmonitor. Het is een moeilijke vraag omdat globale, arbeidsmarktbrede indicatoren vaak tegengestelde trends verbergen. Bepaalde sectoren, zoals de voedingssector en de non-profitsector, hebben nauwelijks te lijden gehad onder de crisis. Hoe dan ook is het niet realistisch om te verwachten dat met een project van twee jaar spectaculaire veranderingen in de werkbaarheidsgraad kunnen worden bereikt.

De werkbaarheidsmonitor werd in 2004, met een steekproef van 20.000 werknemers, zo geconcipieerd dat kleine verschuivingen konden worden gecapteerd, ook in de wetenschap dat de vooruitgang traag zou verlopen en het een werk van lange adem zou worden. In de meeste in het onderzoek betrokken sectoren werd wel een belangrijke weg afgelegd. Over het algemeen ging het om het uitwerken van beleidsvisies en beleidsplannen en zet men nu pas de stap naar concrete acties in de ondernemingen.

De heer Schiltz vroeg naar sectorale verschillen. Maar om redenen van anonimiteit werd de sectorvariabele niet geïdentificeerd in het onderzoek. Als vier mensen een sectorfonds beheren, en het gaat om werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, dan kan men de anonimiteit van de bevragingen niet garanderen als dat wel zou gebeuren.

Een deel van de ondervraagden ging niet akkoord met de stelling dat de werkbaarheid voor hun sector door de pensioenhervormingen een dringend werkpunt wordt. Daarbij zitten ook de respondenten die vinden dat er nog andere redenen zijn om werk te maken van werkbaarheid. In een gestandaardiseerde bevraging gaat die nuance verloren.

Het is niet correct dat slechts 48 percent van de werkgevers belang hecht aan de preventie van werkstress: 48 percent van de werkgevers zegt dat men daar moet op inzetten in de concrete sectorfondswerking. Er kunnen ook werkgevers zijn die zoeken naar andere oplossingen of bijvoorbeeld oordelen dat de bestaande kaders voldoende zijn.

Mevrouw Remen waarschuwde voor teveel regelgeving, maar dit is een beleidskwestie waarop de onderzoekers niet kunnen ingaan. Over het algemeen verliep de samenwerking tussen de sectorale sociale partners heel goed. Het ging, van beide zijden, ook niet om het opleggen van verplichtingen. De teneur was vooral dat men naar mogelijkheden zocht om de ondernemingen te ondersteunen in het streven naar werkbaar werk.

Een discussiepunt is of werkstress, in de zin van psychische vermoeidheid, als onderdeel van werkbaar werk een federale dan wel een Vlaamse materie is. De huidige regelgeving is federaal. Het lijkt niet de bedoeling om op het Vlaamse niveau strengere regelgeving uit te werken. De ondernemingen hebben vaak wel nood aan

ondersteuning vanuit het sectorfonds, en daarbij kunnen dus ook Vlaamse middelen nuttig worden ingezet.

Willem-Frederik SCHILTZ,
waarnemend voorzitter

Emmily TALPE,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

ARBO	arbeidsomstandigheden
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
EAD	evenredige arbeidsdeelname en diversiteit
ESF	Europees Sociaal Fonds
hr	human resources
IBO	individuele beroepsopleiding
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SWT	stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag
VESOC	Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité