

Investeren in participatie en inzetbaarheid

Werkgevers en werknemers zullen de komende jaren meer in elkaar moeten investeren om te bereiken dat de arbeidsrelatie naar ieders zin blijft verlopen. Het gaat daarbij niet meer om functiebehoud maar om werkbehoud binnen de organisatie. Dit vereist een verandering van de beeldvorming: oudere werknemers zijn niet 'minder' dan jongere werknemers. Werkgevers zullen moeten investeren in oudere werknemers en werknemers kunnen niet langer vasthouden aan ouderwetse zekerheden.

Om de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers te verbeteren, hebben sociale partners met elkaar maatregelen afgesproken die werknemers aansporen om gedurende hun loopbaan te blijven werken aan hun inzetbaarheid en mobiliteit.

Dit jaar is door de Europese Unie uitgeroepen tot het Europese jaar van actief ouder worden en solidariteit tussen generaties. De EU-lidstaten zijn opgeroepen om acties te organiseren om meer bewustwording te creëren dat zowel jongeren als ouderen een waardevolle bijdrage kunnen en moeten leveren aan de maatschappij en aan de arbeidsmarkt. Vanwege een toenemende vergrijzende bevolking in Europa is het nodig dat oudere werknemers langer doorwerken. Oudere werknemers zullen moeten meebetalen aan de stijgende vergrijzingslasten. Ook moeten zij de verwachte toekomstige krapte op de arbeidsmarkt opvangen. Door arbeidsdeelname en verbetering van arbeids- en leefomstandigheden kan sociale uitsluiting van ouderen worden voorkomen.

Beleidsagenda 2020

De door de EU-lidstaten te initiëren acties passen in de kerndoelstellingen van de 'EU-2020-strategie' die moet leiden tot verbetering van de economische groei in Europa. Door in te zetten op kennis en innovatie verbetert binnen de EU de werkgelegenheid en productiviteit en zal de beroepsbevolking toenemen. Voor iedere lidstaat heeft de Europese Commissie specifieke nationale doelstellingen vastgesteld. Voor Nederland geldt onder andere dat de arbeidsparticipatie in het jaar 2020 moet zijn gestegen naar 75% van de bevolking tussen 20 en 64 jaar. Dat is een ambitieuze opgave die niet kan slagen indien de regering en sociale partners daarvoor niet op korte termijn de nodige stimuleringsmaatregelen nemen. In dit opzicht kan onze overheid zo nodig een beroep doen op financiële bijdragen uit het Europees Sociaal Fonds. Met deze bijdragen kan Nederland beleidsmaatregelen financieren die tot doel hebben de arbeidsmarkt te moderniseren waardoor de arbeidsproductiviteit wordt vergroot.

Iedere lidstaat dient voor de Europese Commissie jaar-

lijks een Nationaal Hervormingsprogramma op te stellen waarin de vorderingen worden beschreven van de uitvoering van de EU-2020-strategie. Onderdeel van het Nederlandse Hervormingsprogramma vormt een tweejaarlijkse Nationaal Sociale Rapportage. De Nederlandse regering overlegt met de sociale partners over de inhoud daarvan. De inhoud wordt mede bepaald door de bijdrage die sociale partners in dat jaar hebben geleverd aan het bereiken van de doelstellingen van de Beleidsagenda 2020. Deze agenda stippelt het beleid uit en de acties die cao-partijen in overleg met Stichting van de Arbeid (STAR) en de SER gedurende de komende periode tot 2020 moeten nemen om de kerndoelen te kunnen behalen. Het gaat hierbij onder meer om maatregelen die de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en mannen verbeteren, de structurele werkloosheid terugdringen en de arbeidskwaliteit bevorderen. In dit verband hebben sociale partners hun pijlen tot 2020 vooral gericht op het investeren in de participatie en duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Naar nieuwe arbeidsverhoudingen

Werkgeversvereniging AWWN en de vakbonden CNV Vakmensen, FNV Bondgenoten en De Unie hebben in januari 2011 het manifest Naar nieuwe arbeidsverhoudingen opgesteld waarin een gezamenlijke visie wordt gegeven op de het bereiken van duurzame inzetbaarheid van werknemers door te investeren in de veranderende behoeften en belangen van werkgevers en werknemers. Hiervoor zijn volgens sociale partners nieuwe arbeidsverhoudingen nodig waarin ruimte is voor ontplooiing, flexibiliteit, vertrouwen, betrokkenheid, innovatie en zelfstandigheid. De mens en zijn duurzame inzetbaarheid staat in deze nieuwe arbeidsverhouding centraal. Hierdoor is het mogelijk om een hogere graad van arbeidsproductiviteit en van participatie in het arbeidsproces te bereiken. Het gaat in de nieuwe arbeidsverhouding om tweerichtingsverkeer: werkgever en werknemer moeten open en eerlijk over elkaars ambities, keuzes en verwachtingen kunnen praten. Dit moet leiden tot een loopbaanplan dat in goed vertrouwen en met eigen verantwoordelijkheid wordt uitgevoerd.



Foto: Colourbox

Cao-partijen moeten werkgevers aanmoedigen om meer oudere werknemers aan te nemen.

Dit betekent concreet dat in de nieuwe duurzame arbeidsverhouding sprake is van gelijke kansen voor jong en oud binnen de organisatie. Leeftijd speelt in beginsel geen rol meer. Iedereen verdient een kans om aan het werk te gaan en te blijven. Ontwikkeling van kennis en behoud van vitaliteit van werknemers staat centraal. Dit vraagt om een levensfasebewust personeelsbeleid en nieuwe arbeidsvoorwaarden die gericht zijn duurzame inzetbaarheid.

Sociale partners zullen aan de cao-tafel daarom inzetten op scholing gericht op de gewenste loopbaan. Daardoor kan een werknemer zo mogelijk met een persoonlijk scholingsbudget investeren in zijn toegevoegde waarde voor de organisatie. Doorstroom- en loopmogelijkheden binnen de sector en in ondernemingen moeten in kaart worden gebracht zodat partijen weten wat gewenst en mogelijk is. Dit biedt loopbaanperspectief en stuurt de scholing. Baanmobiliteit binnen een organisatie wordt een gewoonte in plaats van een taboe. Sociale partners willen verder de arbo-aanpak intensiveren waardoor uitvalrisico's zullen afnemen. Bestaande specifieke ontsietmaatregelen voor oudere werknemers moeten worden afgeschaft als die niet leiden tot een betere participatie van ouderen. Ook flexibele krachten, zoals zzp'ers en tijdelijke werkrachten zullen toegang moeten krijgen tot instrumenten die hun participatie kunnen verbeteren.

Sociale partners willen voorts een duurzaam en samenhangend beloningsbeleid invoeren. Er moet meer ruimte komen in beloningsregelingen om werknemers de mogelijkheid te bieden om het inkomen te kunnen verbeteren. Duurzame en maatschappelijk verantwoorde doelstellingen moeten onderdeel gaan uitmaken van resultaatsafhankelijk beloningsvormen. Werknemers dienen te worden gestimuleerd in duurzaam gedrag dat bijdraagt aan de maatschappij als aan de belangen van een bedrijf. Grote inkomensverschillen tussen de management-top en de gewone werknemer moeten meer in evenwicht worden gebracht door meer langetermijndoelstellingen

onderdeel te maken van de resultaatsafhankelijke beloningen.

Evenwicht in arbeidsparticipatie oudere en jongere werknemers

Met de genoemde doelstellingen en maatregelen van de STAR en van het Manifest van sociale partners wil men bereiken dat in 2020 even zoveel werknemers van 55 jaar of ouder aan het werk zijn en blijven als werknemers jonger dan 55 jaar. Oudere werknemers maar ook kansarmen, laaggeschoolden en werklozen moeten gemotiveerd en in een goede gezondheid kunnen participeren op de arbeidsmarkt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd of tot zolang men zich vitaal voelt en het mogelijk is om te blijven werken. De STAR wil vanaf 2012 ieder jaar de door cao-partijen ondernomen acties en maatregelen monitoren. Daarmee hoopt de STAR te meten of de doelstelling van een verruimde participatie en inzetbaarheid van 55-plussers kan worden gehaald in 2020. Blijkt dat niet het geval dan zullen tussentijds nadere afspraken nodig zijn om beter en meer te investeren.

Concrete acties en maatregelen

Zowel de werkgever als de werknemers zullen zo nodig samen met de ondernemingsraad concrete acties en maatregelen moeten afspreken die moeten leiden tot een verbetering van de participatie en inzetbaarheid. De STAR denkt daarbij aan het volgende:

- de beeldvorming van 55-plussers binnen de onderneming moet worden verbeterd waardoor de motivatie en wederzijds begrip tussen ouderen en jongeren wordt gestimuleerd;
- oudere werknemers moeten beter verspreid worden over de organisaties en meer bij diverse werkzaamheden worden betrokken. Ouderen zijn loyaal, zorgen vaak voor rust, hebben kennis van de bedrijfscultuur en kunnen hun levens- en werkervaring delen met de jongere werknemers;
- cao-partijen dienen werkgevers aan te moedigen om meer oudere werknemers aan te nemen voor diverse functies;
- door het bevorderen van het opnemen van deeltijdpensioen kan een oudere werknemer langer inzetbaar blijven;
- oudere werknemers zouden minder moeten staan op in het verleden verworven beloningszekerheden indien deze hun participatie en inzetbaarheid nadelig beïnvloeden;
- het beloningsbeleid dient te worden aangepast door afschaffing van automatische salarisstijgingen vanwege ervaringsjaren of diensttijd. Beloning dient gebaseerd te worden op toegevoegde waarde en behalen persoonlijke doelstellingen;
- de werkgever dient samen met de werknemer een loopbaanplan af te spreken en periodiek te overleggen over de gewenste voortgang en eventuele bijstelling;
- de werkgever kan een persoonlijk scholingsbudget toekennen aan de werknemer die deze mag inzetten

voor de verbreding van zijn kennis of verbetering van zijn baanmobiliteit volgens de doelen van zijn loopbaanplan;

- het introduceren van een persoonlijke en vertrouwelijke inzetbaarheidsscan en eventueel medisch onderzoek kan de werknemer sturen bij zijn keuzes en scholingsmogelijkheden;
- uitruil van kennis en ervaring kan worden bevorderd door interne of sector brede tijdelijke stageplaatsen voor werknemers op te zetten of detachering mogelijk te maken;
- het opzetten van een (gedwongen) doorstroom- of baanmobiliteitsbeleid moet ertoe leiden dat iedere werknemer een reële kans heeft om binnen de organisatie werk te doen wat past bij zijn persoonlijke loopbaanplan;
- sociale plannen of individuele afvloeiingsregelingen moeten primair inzetten op het behoud van werk (van-werk-naar-werktrajecten) met een scholingsbudget, in plaats van enkele afvloeiing met een vergoeding geheel ter vrije besteding. Een vrijwillige keuze voor vertrek met een vergoeding dient te worden afgeschaft voor werknemers als geen sprake is van een ander reëel baanperspectief.

Afspraken uit de Voorjaarsnota 2012

In de op 25 mei jl. door de minister van Financiën gepresenteerde Voorjaarsnota 2012, zijn de aanvullende afspraken opgenomen van het zogeheten Lente-akkoord van 26 april jl. die leiden tot bezuinigingsmaatregelen als onderdeel van het Begrotingsakkoord voor 2013. Zo zal op sociale zekerheid bijna 1,4 miljard bezuinigd moeten worden. Dit gebeurt onder andere door een versnelling van verhoging van de AOW-leeftijd ingaande per 2013, de vermindering van de fiscale opbouw mogelijkheden van aanvullend pensioen per 2014, een beperking van het voorgestelde vitaliteitspakket en de hervorming van de Werkloosheidswet en wettelijke ontslagmogelijkheden. Ook zal het wetsvoorstel Werken naar vermogen geen doorgang vinden. Door voornoemde bezuinigingsmaatregelen zullen werkgevers en werknemers extra worden gestimuleerd om in elkaar te investeren om te kunnen voldoen aan de regeringsvisie om langer aan de slag te blijven. Er zal dus nog meer moeten worden geïnvesteerd in scholing en van-werk-naar-werk-trajecten. De regering wil werkgevers gedurende 2013 een korting geven op de WW-premie. Als tegenmaatregel is voorgesteld om werkgevers bij ontslag van een vaste of tijdelijke werknemer de WW-uitkering gedurende maximaal de eerste zes maanden aan de werknemer te betalen. Daarnaast wenst de regering dat bij ontslag de werknemer een recht op scholing betaalt uit de van de werkgever te ontvangen ontslagvergoeding. Voorts is het voorstel om het ontslagrecht te versoepelen en de normen voor ontslagvergoedingen te verlagen. De doorwerk-, werk of mobiliteitsbonussen voor oudere werknemers zullen worden afgeschaft. Als het voorgaande nog niet genoeg is om het arbeidspotentieel te vergroten, wordt ook de groep AOW-gerechtigden die wil doorwerken niet door de regering

vergeten. Minister Kamp heeft een wetsvoorstel aangekondigd dat het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd per 1 juli 2013 moet stimuleren. Nu ondervinden AOW-gerechtigden en hun werkgevers nog diverse wettelijke belemmeringen om na de AOW-leeftijd aan het werk te blijven. Werkgevers willen er nu vaak niet aan, omdat men vreest voor de wettelijke loondoorbetalingsverplichting ingeval van ziekte. Om die reden blijft de inzetbaarheid van een AOW'er slechts beperkt tot een korte periode of wordt indien mogelijk een andere werkconstructie toegepast. Volgens het wetsvoorstel wordt de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van maximaal twee jaar beperkt tot slechts zes weken. Ook de wettelijke re-integratieverplichtingen zullen worden ingeperkt. Daarnaast zal het mogelijk worden om een AOW'er meer dan drie tijdelijke contracten aan te bieden zonder dat een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat. Daartegenover staat dat de AOW-gerechtigde werknemer meer inkomenszekerheid krijgt omdat hij recht zal hebben op het wettelijk minimumloon.

Met de installatie van het nieuwe parlement na de verkiezingen zullen bovenstaande regeringsplannen mogelijk nog wel inhoudelijk worden gewijzigd. De regering en het parlement zullen daarbij wel voor ogen moeten houden dat de Europese Commissie in haar Aanbeveling er bij Nederland op heeft aangedrongen dat zij in de periode 2012 -2013 serieuze maatregelen neemt om te voldoen aan de afspraken van het Nederlandse Stabiliteitsprogramma voor 2012-2015. De Commissie onderschrijft daarmee de noodzaak van de door Nederland nu voorgestelde bezuinigings- en stimuleringsmaatregelen van het begrotingsakkoord 2012. Nederland is er specifiek op gewezen dat het de wettelijke pensioenleeftijd moet verhogen en verder moet koppelen aan de stijgende levensverwachting. Deze maatregel moet worden ondersteund door onomkeerbare maatregelen die de arbeidsmarktparticipatie van ouderen verbeteren.

Tot slot

De regering en sociale partners zijn samen noodgedwongen hard bezig om werknemers langer in het arbeidsproces te laten meedraaien dan tot nu toe het geval is geweest. Dit is in alle opzichten broodnodig om ons uitgavenpatroon op orde te houden en de toekomstige generaties niet nog meer met onze lasten op te zadelen. Jong en oud zullen zich moeten inzetten en bekomen om zolang men vitaal is werk te kunnen doen wat nodig en gewenst is. Uitgangspunt daarbij is dat er voldoende werkaanbod voor iedereen is. Het is misschien nu moeilijk voor te stellen in de huidige Europa-brede economische crisis die een hoge werkloosheid kent, maar een krapte op de arbeidsmarkt zal volgens deskundige prognoses in de komende jaren zijn intrede doen. ■

mr. M.D. Vis, advocaat Arbeidsrecht en Pensioenrecht, www.mariettevis.nl

Bron: STAR, Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma in het kader van de EU-2020-strategie, maart 2012; AWVN, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en de Unie, Naar nieuwe arbeidsverhoudingen, januari 2011; MvF, Voorjaarsnota 2012, (kenmerk BZ/2012/283M); Min SZW 29-05-2012, nieuwsbericht; EC-Council recommendation on the Netherlands' 2012 national reform programme and delivering a Council opinion on the Netherlands' stability programme for 2012-2015

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via www.loonzaken.nl