

Vice-Eerste Minister en
Minister van Werk, Economie en
Consumenten, Belast met
Buitenlandse Handel



Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et
des Consommateurs, Chargé du
Commerce Extérieur

**TOESPRAAK DOOR KRIS PEETERS
VICE-EERSTE MINISTER EN
MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, CONSUMENTENZAKEN,
BELAST MET BUITENLANDSE HANDEL**

Ronde Tafel Werkbaar Werk

Inleiding

17 november 2015

Monsieur le ministre,

Dames en heren,

*"Beoordeel elke dag niet aan de oogst die je binnenhaalt, maar wel aan de zadjes die je plant"*¹. Volgens die logica was 9 juni 2015 een bijzonder succesvolle dag. Toen wij 161 dagen geleden bijeenkwamen voor de eerste Rondetafel over werkbaar werk, had ik nooit gedacht wat dit thema zou losmaken. Sindsdien werden mijn kabinet en ik overspoeld door vragen, suggesties en ideeën.

¹ Robert Louis Stevenson, Schots schrijver (1850-1894)

Van grote multinationals tot betrokken burgers; van innovatieve KMO's tot gevestigde onderzoeksinstellingen; uit alle hoeken van de samenleving wil men meewerken aan werk op maat. Dat heeft intussen geleid tot 30 suggesties van burgers, 42 vergaderingen met geïnteresseerde bedrijven en stakeholders en 6 geplande buitenlandse bezoeken.

Dit is dus inderdaad een thema dat leeft in de publieke opinie. Getuige daarvan ook de meer dan 400 artikels die sinds 9 juni over werkbaar werk in de vaderlandse pers zijn verschenen.

Daarbij hebben we trouwens lang niet alleen vragen gekregen om zaken aan te passen of te verbeteren. Neen, veel berichten gingen over *best practices*. Veel mensen lieten weten dat hun job nu al werkbaar is. Velen lieten weten dat ze gelukkig zijn op het werk. Veel ondernemingen doen al schitterend werk.

De presentatie van Frank Koster daarnet, is maar één voorbeeld van een bedrijf dat stappen in de goede richting zet. Ik wil AXA Belgium

overigens van harte danken voor hun gastvrijheid om deze tweede ronde tafel hier te laten plaatsvinden.

Dames en heren,

Wat opvalt wanneer we de vele voorstellen en voorbeelden doornemen, dat is de gigantische diversiteit. Zoals een lawine bestaat uit een ontelbaar aantal unieke sneeuwvlokken, zo bestaat ook de cascade aan voorstellen uit oneindig veel nuances. Er is geen toverformule om dit te realiseren. Werk op maat betekent voor iedere werknemer en ieder bedrijf iets anders.

Daarom moeten er tools en mogelijkheden zijn die maatwerk bieden voor specifieke problemen. Het doel is dat iedere werknemer, ambtenaar en zelfstandige zich goed voelt op zijn werk doordat het werk dat hij doet haalbaar, gezond en combineerbaar is met het privéleven, én doordat het aansluit bij zijn persoonlijke ambitie.

Bovendien gebeurt dat werk in een goede verstandhouding met leidinggevenden en collega's. Dit is dan ook een gedeelde verantwoordelijkheid van overheid, werkgevers én werknemers.

Ik ben ervan overtuigd dat we dit kunnen realiseren met de vele voorstellen die we ontvangen hebben en de maatregelen die we zelf in gang hebben gezet. Ik zal dadelijk nog een aantal andere thema's overlopen, maar er zijn er vier die ik vandaag specifiek wil belichten:

1. De drietrapsraket die moet leiden tot het loopbaansparen. De eerste trap is het loopbaanoverzicht dat ontwikkeld is door Sigedis op basis van ruwe loopbaangegevens uit administratieve bronnen zoals de RSZ. Dit zal binnenkort publiek gelanceerd worden maar ik kan u vandaag in primeur een voorsmaakje geven.

De tweede trap is de loopbaanrekening. De RVA zal dit ontwikkelen en zo voor elke werknemer een overzicht geven van de genomen en nog te nemen periodes van

tijdskrediet en loopbaanonderbreking. De technische en juridische analyse is klaar, het werk kan nu starten en ik reken onder meer op de NAR om de cao 103 te actualiseren.

De derde trap is dan het loopbaansparen zelf. Hiervoor lanceren we binnenkort een haalbaarheidsstudie, die zal uitmonden in een studiedag in het voorjaar van 2016. Dankzij het loopbaansparen kan men tijd opsparen om later in te zetten. Of men kan bepaalde geldelijke incentives omzetten om rustigere periodes te financieren. Werknemers kunnen zo meer sturing geven aan hun eigen loopbaan. In overleg met hun werkgever, kunnen ze op momenten dat het hen uitkomt wat meer of minder werken. Wat precies kan ingezet worden, moet sectoraal bepaald worden. Wij zullen echter wel een federaal kader ontwikkelen zodat de meeneembaarheid tussen werkgevers gegarandeerd wordt. Dit is echter geen compleet nieuw systeem. Het bestaat vandaag al in een aantal bedrijven, tot tevredenheid van werknemers en werkgevers.

Een goed voorbeeld is Colruyt, dat dadelijk zijn systeem komt toelichten.

2. Een ander domein dat we prioritair moeten aanpakken, is het arbeidsrecht. Het is een onwaarschijnlijk anachronisme dat glijdende werktijden vandaag niet wettelijk zijn. Nochtans bieden ze werknemers én werkgevers heel wat mogelijkheden om op een positieve manier flexibiliteit toe te voegen. Daar nauw mee samenhangend, is de vereenvoudiging van een aantal formaliteiten rond deeltijdse arbeid. Ik heb daarom twee wetsontwerpen klaar die enerzijds een wettelijk kader scheppen voor de glijdende werktijden en anderzijds de formaliteiten rond deeltijdse arbeid vereenvoudigen. Deze ontwerpen moeten voor een nieuwe start zorgen in het debat over deze twee thema's. Ik hoop in ieder geval dat we hier constructieve gesprekken over kunnen aangaan, zodat we eindelijk over een 21^{ste} eeuws arbeidsrecht kunnen beschikken.

3. De derde vraag die we moeten beantwoorden, is hoe we de uitval van zieke

werknemers beter kunnen voorkomen en als het toch gebeurt, hoe we ze opnieuw aan de slag krijgen. Eind oktober was ik in Oostenrijk, waar het FIT2Work programma is ontwikkeld. Daarbij krijgen werknemers, werkgevers en werklozen ondersteuning bij fysieke en psycho-sociale gezondheidsproblemen op het werk of om toegang te vinden tot de arbeidsmarkt. Wie het door gezondheidsproblemen moeilijk heeft om het werk uit te voeren, heeft recht op een persoonlijk onderhoud met een 'case-manager'. Dat contact kan dan weer leiden tot een persoonlijk actieplan. Het resultaat is voor iedereen anders. Van aanpassingen naar betere arbeidsomstandigheden, tot een nieuwe opleiding of heroriëntatie. Maar vooral krijgen werkgevers en werknemers een beter beeld van de problematiek en stijgt het zelfvertrouwen. In het woonzorgcentrum dat ik in Wenen bezocht, heb ik persoonlijk kunnen vaststellen dat zowel het management als de medewerkers vol lof zijn over dat systeem. Samen zoeken naar oplossingen om het werk werkbaar te maken voor iedereen,

zorgt voor elke partij voor een betere situatie.

Deze aanpak volgen we dan ook in eigen land. Samen met collega De Block volgen we die benadering bij het wetgevend initiatief over de re-integratie van langdurig zieke werknemers. Dit voorstel zal binnenkort in de NAR opnieuw aan bod komen op het platform *back to work*. En zo dadelijk zal Welzijnsregio Noord-Limburg hun aanpak voor geslaagde re-integraties van zieke werknemers al presenteren.

4. Tot slot wil ik specifieke aandacht besteden aan creatieve oplossingen voor werkbaar werk binnen de bestaande wetgeving. Een goed voorbeeld daarvan is *Experience@work*, waar oudere werknemers met ondersteuning van hun werkgever hun ervaring ten dienste kunnen stellen van andere bedrijven. Dit hangt samen met de discussie die de NAR momenteel voert over de regels rond werkgeversgroeperingen.

Dit zijn de vier thema's waar we volgens mij op korte termijn grote vooruitgang in kunnen boeken. Dat betekent echter niet dat de vele andere suggesties die we ontvangen hebben, in de koelkast worden gestoken. Integendeel, we zullen ook rond een heleboel andere thema's initiatieven nemen. Ik overloop er kort een paar, zonder exhaustief te willen zijn:

- Zoals ik al zei, is een aanpak op maat van de sectoren de weg die we moeten bewandelen. Daarom moeten sectoren nadenken over sectorale preventieplannen zoals we die recent uitwerkten voor de land- en tuinbouw.

Maar daarvoor is er ook een interprofessioneel of wettelijk kader nodig waarbinnen sectoren de vrijheid krijgen om maatregelen uit te werken. Deze tewerkstellingsbevorderende akkoorden moeten leiden tot experimenten rond het arbeidsrecht, de arbeidsorganisatie, enzovoorts.

- Tegelijk moeten goede praktijken zich kunnen verspreiden over de bedrijven. Daarom is cao 104 een goede tool die meer aandacht verdient. Veel sectoren hebben zo al een cao afgesloten en ook op bedrijfsniveau wordt dit al op heel wat plaatsen toegepast. Bombardier zal zo dadelijk hun voorbeeld presenteren. Het advies van de NAR over deze cao zal hopelijk ook een katalysator zijn om dit verder te verspreiden.

- Veel werkstress hangt samen met de verplaatsing van en naar het werk. Wij verwachten dan ook veel van de evaluatie van de regels over telewerk en we werken aan een voorstel over het mobiliteitsbudget.

- Binnen de preventiewetgeving bestaan intussen wel al veel tools om stress en burn-out tegen te gaan. Maar die moeten ook gebruikt worden. Daarom zullen we een sensibiliseringscampagne opzetten. Hopelijk zullen werkgevers en werknemers elkaar

daardoor beter vinden om dit ook op de werkvloer aan te pakken.

- Als we werknemers gedurende heel hun loopbaan inzetbaar willen houden, dan moeten ze daar ook voor opgeleid zijn. Vandaag hebben we met de 1,9%-regel een instrument dat zijn limieten heeft bereikt. Daarom is in het regeerakkoord opgenomen dat we werken aan een alternatief systeem dat niet langer vrijblijvend is. Wij verwachten ook hier een voorstel van de NAR en de CRB.

- De verlofregelingen zullen dan weer in het parlement aan bod komen. Er zijn tal van wetsvoorstellen ingediend om bepaalde verloven aan te passen of uit te breiden. Aan de Commissie Sociale Zaken bezorgden wij onze budgettaire berekeningen.

- Werknemers die in onzekerheid leven over hun professionele toekomst, hebben uiteraard ook minder inkomenszekerheid. Dat heeft dan ook consequenties op bijvoorbeeld

hun mogelijkheden om een hypothecaire lening te krijgen. Ik wil daarom nagaan of de bestaande verplichtingen wel goed worden nageleefd, zoals de beperking om niet langer dan twee jaar contracten van bepaalde duur aan te bieden, of de verplichting om deeltijdse werknemers die dat wensen, op de hoogte te houden van voltijdse vacatures en hen voorrang te verlenen voor bijkomende uren.

Waar het eigenlijk om draait, dames en heren, is dat de kwaliteit van het werk hoog genoeg ligt. Het bekende 'Demand-control'-model van Karasek benadrukt daarbij twee cruciale aspecten: de hoogte van de taakeisen en de eigen ruimte voor sturingsmogelijkheden. Een goed evenwicht daartussen is één van de sleutels om de kwaliteit van de job te verbeteren.

Daarom juich ik elk initiatief toe dat dit evenwicht versterkt. Wij willen graag werknemers en werkgevers daarbij ondersteunen. Wij willen de wetgeving zo aanpassen dat het hen beide in staat stelt om de kwaliteit van

het werk én de kwaliteit van het leven te verbeteren.

Dames en heren,

Er ligt nog een boel werk op de plank. Maar ik ben ervan overtuigd dat we kunnen slagen als iedereen hier met open vizier aan wilt meewerken. Daarom wil ik in het komend uur naar u luisteren. Eerst en vooral zullen de vier *best practices* kort hun initiatief voorstellen.

Daarna is het aan de sociale partners om hun 4 beste, meest concrete en meest haalbare voorstellen te presenteren. Daarna kunnen ook andere aanwezigen kort tussenkomen.

Tot slot zal ik de tijdslijn voor de komende maanden schetsen en de eerstvolgende acties toelichten.

Ik geef nu alvast graag het woord aan Mathieu Steelandt van Bombardier die hun toepassing van cao 104 komt toelichten. Ik dank u.