

WELZIJN EN ZEKERHEID: VERGETEN ELEMENTEN IN HET LOOPBAANDEBAT?

Prof. dr. Christophe Vanroelen

Het loopbaandebat wordt grotendeels gedomineerd door drie kwantitatieve thema's: (1) Meer mensen aan het werk, door minder werkloosheid en langere beroepsloopbanen. (2) Meer werken, door wanneer nodig op een flexibele manier meer werkuren te presteren; (3) Goedkoper werken, met name de stelling dat de loonkost van Belgische werknemers te hoog is. Twee andere thema's komen veel minder prominent aan bod: (4) de noodzaak voor meer arbeidskwaliteit en (5) het belang van zekerheid over de toekomst van job en carrière. Deze laatste thema's zijn nochtans onlosmakelijk verbonden met de eerste. Meer zelfs, ze kunnen worden beschouwd als noodzakelijke voorwaarden voor een billijk arbeidsmarktbeleid (en eindloopbaandebat).

Oude industriële model kraakt

Ons systeem van sociale en arbeidsbescherming kreeg vorm in de periode na de Tweede Wereldoorlog. Deze periode wordt door sociologen weleens beschreven als de "gestandaardiseerde tijd". Zoals het cliché het wil was het de periode van de mannelijke, levenslang bij dezelfde onderneming tewerkgestelde industrie-arbeider, met – nog steeds volgens het cliché – de vrouw hoofdzakelijk thuis, verantwoordelijk voor de reproductieve taken. We vertellen niks nieuws met de stelling dat die oude industriële blauwdruk reeds enkele decennia kraakt in al zijn barsten en voegen. Hetzelfde geldt voor de instituties die dit model omkaderen. Het gaat hierbij niet alleen over de sociale bescherming (werkloosheidsverzekering, pensioenen, ...), maar eveneens over de instituties voor de bescherming van het welzijn en de gezondheid van werknemers.

Het industriële model was vooral bekommerd om de gezondheidsschadende gevolgen van blootstelling aan "industriële risico's" (toxische substanties, zware en repetitieve arbeid, enz.). In een 21e eeuwse arbeidssetting stellen zich echter nieuwe problemen voor het welzijn en de gezondheid op het werk. Deze problemen hebben een belangrijke invloed op de "kwaliteit van de arbeid", terwijl onze wetgeving en controle-instrumenten zich slechts schoorvoetend aan deze nieuwe uitdagingen aanpassen. Een drietal problemen verdienen bijzondere aandacht in deze context.

Monitoring van het psychosociaal risico

Psychosociale risico's op de werkvloer zijn niet materieel, maar immaterieel van aard. Ze hebben te maken met de plaats van een werknemer binnen het werk als "sociale setting". Het gaat enerzijds over thema's zoals het **werkritme en de prestatiedruk**. Breder dan dat gaat het ook over de **manier waarop het werk georganiseerd wordt**: ontplooiingskansen, autonomie, duidelijke verwachtingen, zich op zijn (haar) plaats voelen binnen de hiërarchie, zich gerespecteerd voelen, niet in conflict komen met de eigen waarden en opvattingen omwille van het werk dat men doet, enz.

Het psychosociaal risico is niet nieuw: van oudsher was "vervreemding" een thema in de industriële samenleving. Echter, door intensifiëring van het werk en de groei van dienstverlenend werk, zijn de psychosociale uitdagingen alleen maar toegenomen. Het is ondertussen duidelijk dat slechte psychosociale arbeidsomstandigheden **grote gezondheidsrisico's** inhouden, gaande van lage arbeidsmotivatie, over depressie en burnout tot hart- en vaatziekten. In de huidige wetgeving over welzijn en gezondheid op het werk is het psychosociaal risico een belangrijk aandachtspunt. Echter vandaag de dag is een **effectieve preventieve monitoring** nog grotendeels onbestaande. In de praktijk beperkt het zich vaak tot registratie van pest- en ander ongewenst gedrag – en wordt pas alarm geslagen bij abnormaal personeelsverloop of ziekteverzuim. Arbeidsgeneeskundigen moeten in het kader van hun periodieke onderzoeken worden uitgerust met efficiënte monitoringinstrumenten voor het psychosociaal arbeidsrisico. Bij verontrustende resultaten zouden ze de bevoegdheid moeten krijgen om preventieve maatregelen te treffen vooraleer het te laat is.

De gevolgen van werkonzekerheid

Het psychosociale risico beperkt zich niet tot de inhoud van de arbeidstaak alleen. Ook de arbeidsvoorwaarden spelen een belangrijke rol. Er is groeiend wetenschappelijk bewijs voor de gezondheidsschadende invloed van werkonzekerheid. Het gaat hierbij niet alleen over de continuïteit van de tewerkstelling, maar ook over de mogelijkheid waardevolle jobkenmerken te kunnen behouden. Voortdurende onzekerheid als gevolg van preciaire arbeidsstatuten, flexibele uurroosters, herstructurering, ... kunnen worden beschouwd als **“ziekmakende” omstandigheden met een hoge maatschappelijke kost**. Levenslang leren, loopbaanbegeleiding en een actief arbeidsmarktbeleid zijn erg waardevolle initiatieven. Echter, werkgevers zullen moeten worden aangezet om **duurzame tewerkstelling** in vast dienstverband weer meer tot de hoeksteen van hun human resourcebeleid te maken.

Naast de psychosociale gevolgen zijn er ook secundaire gezondheids- en welzijnsgevolgen verbonden aan contractueel flexibele tewerkstelling. Zo vormt een adequate monitoring van gezondheidsrisico's een belangrijke uitdaging bij **tijdelijke werknemers**. Door de constante verandering van job komen tijdelijke werknemers met zeer uiteenlopende arbeidsomstandigheden en risico's in contact. Deze keten van uiteenlopende blootstellingen wordt vandaag onvoldoende in kaart gebracht door een arbeidsgeneeskundig toezicht dat nog steeds is ingericht volgens de logica van de standaard loopbaan. De geaccumuleerde invloed op de gezondheid kan alleen maar worden vastgesteld vanuit een geïntegreerd loopbaanperspectief. Dit is een cruciale voorwaarde om vervolgens billijke beslissingen te kunnen nemen rond het einde van de beroepsloopbaan.

Sociaal ongelijke arbeidskwaliteit

Een bijkomend probleem betreft de sociale verdeling van de positieve en de negatieve gevolgen van arbeid. Hoge beloningen, prestige, vormings- en groeiomstandigheden komen vooral ten goede van de jonge, mannelijke en hooggeschoolde werknemers. Gezondheidsrisico's, weinig attractieve job inhoud, flexibele en preciaire arbeidsvoorwaarden en lage compensatie vallen over-proportioneel te beurt aan diegenen met een **zwakker sociaal-economisch profiel**. Op die manier – ook al raken ze weleens ondergesneeuwd in het maatschappelijk debat – komen de kwaliteit van de arbeid en werkzekerheid weer aan de oppervlakte bij de **eindeloopbaanproblematiek**.

Uit recent wetenschappelijk onderzoek op basis van de Europese Arbeidsomstandighedenenquête van EUROFOUND bleek nog dat lager geschoolden en werknemers in een job met een slechte arbeidskwaliteit het veel minder realistisch achten dat ze hun job tot aan hun pensioen zullen volhouden. Een lineair debat over het **verhogen van de pensioenleeftijd** is met andere woorden niet alleen sociaal onrechtvaardig, maar ook weinig realistisch. De ongelijk verdeelde fysieke en psychosociale belasting moet hierbij in rekening worden gebracht – en dit door deze doorheen de beroepsloopbaan terdege op te volgen en – waar nodig – preventief in te grijpen. Bovendien lijkt het noodzakelijk het eindeloopbaan debat te kaderen binnen een ruimer debat over een duurzaam loopbaanperspectief, waarbij sterke sociale bescherming, investeringen in menselijk kapitaal, systemen van tijdskrediet en duurzame tewerkstelling geen contradicties maar wel logische complementen zijn van langer, flexibeler en productiever werken.

Bio

Christophe Vanroelen is docent sociologie aan de Vrije Universiteit Brussel en doet onderzoek naar de relatie tussen de kwaliteit van de arbeid en sociale ongelijkheid in gezondheid.