



Ford Genk kan ook zonder brugpensioen !

2012/45

29 | 10 | 2012

 MENSEN

 WELVAART

 BESCHERMING



Marc De Vos
Directeur Itinera Institute

Ford Genk is afgeschreven. Nog niet bekomen van dat vreselijke nieuws, krijgen we meteen de boodschap dat de Ford-werknemers ook gaan afgeschreven worden : dat is immers de implicatie van de roep naar brugpensioen vanaf 50 jaar. Het is tijd een lijn in het zand te trekken. Brugpensioen is asociaal, zowel voor de werknemers als voor de samenleving. De bedrijfssluiting in Genk kan een testcase worden voor een herstructurering waarbij nieuw werk centraal staat.

Al sinds het Generatiepact is het de bedoeling dat brugpensioen het laatste redmiddel is, dat enkel wordt aangewend wanneer alle kansen voor nieuw werk zijn benut en hebben gefaald. Desondanks blijft de vraag naar brugpensioen een Pavlov-reflex bij grote herstructureringen. We zagen het al bij Bekaert en we zien het nu bij Ford. Brugpensioen op vijftig betekent dat ervaren werknemers, die enkele dagen geleden nog als toonbeelden van flexibiliteit en productiviteit werden geprezen, nu ineens als arbeidsafval worden weggegooid. Ze kunnen nog tussen brugpensioen en werk switchen, maar dat is

theorie : in de praktijk is brugpensioen veelal een sterfhuisconstructie.

De ervaren en technisch gekwalificeerde werknemers bij Ford, alsook bij de toeleveranciers, verdienen beter dan stervensbegeleiding. We moeten alles uit de kast halen om hen nieuw werk te laten vinden. Er is tijd : de fabriek sluit pas in 2014. Dat geeft ruimte voor begeleiding op maat en voor keuzes op maat. Er is geld : Ford zelf zal diep in de buidel moeten tasten. Ik hoop dat het daarbij niet alleen zal gaan over de omvang van de ontslagpremie. Wat ben je met een zak geld als daarna alleen de leegte wenkt ?

“*Brugpensioen op vijftig betekent dat ervaren werknemers die als toonbeelden van flexibiliteit en productiviteit werden geprezen, ineens als arbeidsafval worden weggegooid.*”

Er zijn ook publieke middelen : de voorgestelde “task force” kan mee een spil zijn in het mobiliseren van alternatieve tewerkstelling. En er is expertise : VDAB en private actoren zijn beslagen in begeleiding en toeleiding naar werk. Outplacement is trouwens een recht voor alle werknemers die voor brugpensioen in aanmerking komen.

Laat Ford Genk model staan voor een nieuwe visie, waarbij de werkgever veel sterker wordt aangesproken op zijn verantwoordelijkheid om ontslagen personeel nieuw perspectief te bieden. Laat de onderhandeling van het sociaal plan een substantieel budget bedingen dat dient voor het ondersteunen van werknemers naar en in nieuw werk, ook wanneer ze —wat waarschijnlijk is— jobs zullen vinden die wat minder betalen. Het is veel beter de werkgever te vragen bij te leggen bovenop nieuw maar lager loon dan bovenop de werkloosheidsuitkering bij brugpensioen. Het is daarenboven ook een vorm van solidariteit tussen de ontslagen werknemers zelf, die het sluitingsbudget meer op de meest behoeftige werknemers kan richten en die het gekende graaibeeld van torenhoge exitpremies kan bijstellen.

Moeten we er nog aan herinneren dat langer werken ook economisch levensnoodzakelijk is ? Iedereen is

onderhand wel vertrouwd met uitdaging van de vergrijzing, waarvan de voorspelde kosten almaar toenemen. Er moet ooit een moment komen waarin we de onzalige praktijk van vervroegde pensionering stoppen. Dat betekent niet dat mensen jaren langer aan de band moeten zwoegen onder steeds grotere druk. Dat betekent wel dat ze tijdig van de band weg gaan en evolueren naar een andere en meer aangepaste job, die een langere en gemakkelijkere eindloopbaan mogelijk maakt.

Als de sluiting in Genk goed wordt aangepakt, dan kunnen we precies dat laatste realiseren. Het algemene economische weer zit natuurlijk niet mee, maar de Vlaamse arbeidsmarkt biedt nog altijd kansen, zeker voor technisch gekwalificeerd personeel. Ik weet ook dat de arbeidskansen voor « oudere » werknemers —tussen aanhalingstekens te lezen, want nergens anders is een vijftiger oud dan op de arbeidsmarkt— laag zijn. Maar ook daarin kan Ford Genk een voorbeeldfunctie vervullen. De sluiting raakt Vlaanderen als gemeenschap. Mede via de Task Force, kunnen andere werkgevers zo gesensibiliseerd worden om getroffen werknemers een nieuwe kans te bieden.

Zolang brugpensioen blijft bestaan, zal het de weg van de minste weerstand zijn bij grote herstructureringen. Het is een vorm van collusie waarbij uiteindelijk iedereen

“ *Er is nood aan een nieuw wettelijk kader dat onze ontslagregeling herijkt, zodat wedertewerkstelling centraal staat. Maar in afwachting daarvan, kan Ford Genk nu al bewijzen dat het anders kan.* ”

zichzelf bedriegt en samenleving de dupe is. Werknemers kiezen voor zekerheid, maar krijgen die via uitsluiting uit het beroepsleven. Werkgevers zagen de tak af waarop ze zelf zitten : hun ontslagbeleid hypotheceert dat van anderen en verpest de arbeidsmarkt. Vakbonden dienen de achterban maar ondermijnen het fundament van de sociale zekerheid via solidariteit tussen generaties. En wij betalen allemaal de erfenis van verkwist talent en vergrijzingsfactuur.

Er is dringend nood aan een nieuw wettelijk kader dat onze ontslagregeling herijkt, zodat wedertewerkstelling centraal komt te staan. Maar in afwachting daarvan, kan Ford Genk nu al bewijzen dat het anders kan. Als we het goed aanpakken dan kan het ernome verlies van Ford Genk toch nog een gewin worden. Het kan ons tonen dat er een alternatief is voor het collectief dumpen van ervaren werknemers, dat werkgever en vakbonden elkaar wel kunnen vinden in modern ontslagbeleid, dat de overheid een belangrijke brugfunctie naar nieuw werk kan vervullen, en dat nieuwe

werkgevers wel degelijk met oudere werknemers in zee kunnen gaan. Ik duim er alvast voor.

Marc De Vos is de directeur van de denktank Itinera en doceert aan de UGent.

Twitter **@devosmarc**

Voor duurzame economische groei en sociale bescherming.