

Het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen in tijden van crisis

**Beleidsontmoeting Nederland-Vlaanderen
Den Haag, 17 februari 2009**

**Lieve De Lathouwer
Departement Werk en Sociale Economie-Vlaamse Overheid
expertisecentrum Leef tijd en Werk (eL&W)**



Inhoud: Arbeidsmarktsituatie en Beleidskader

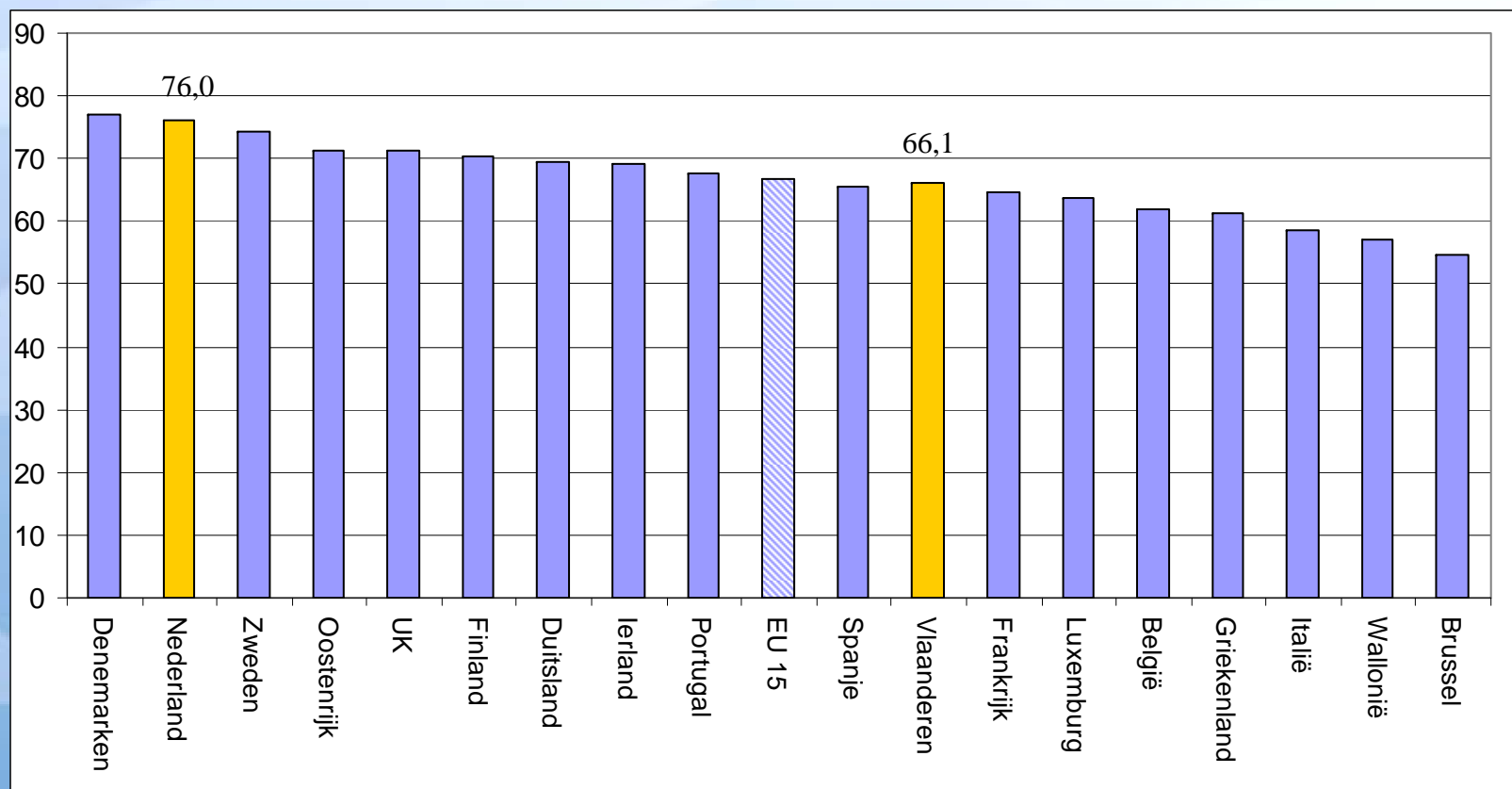
1. Arbeidsmarkt Vlaanderen-Nederland
2. Actief en passief arbeidsmarktbeleid
Vlaanderen-Nederland
3. Beleidskader '50+' en
beleidsontwikkelingen in Vlaanderen



1. Arbeidsmarkt Vlaanderen-Nederland in vergelijkend perspectief



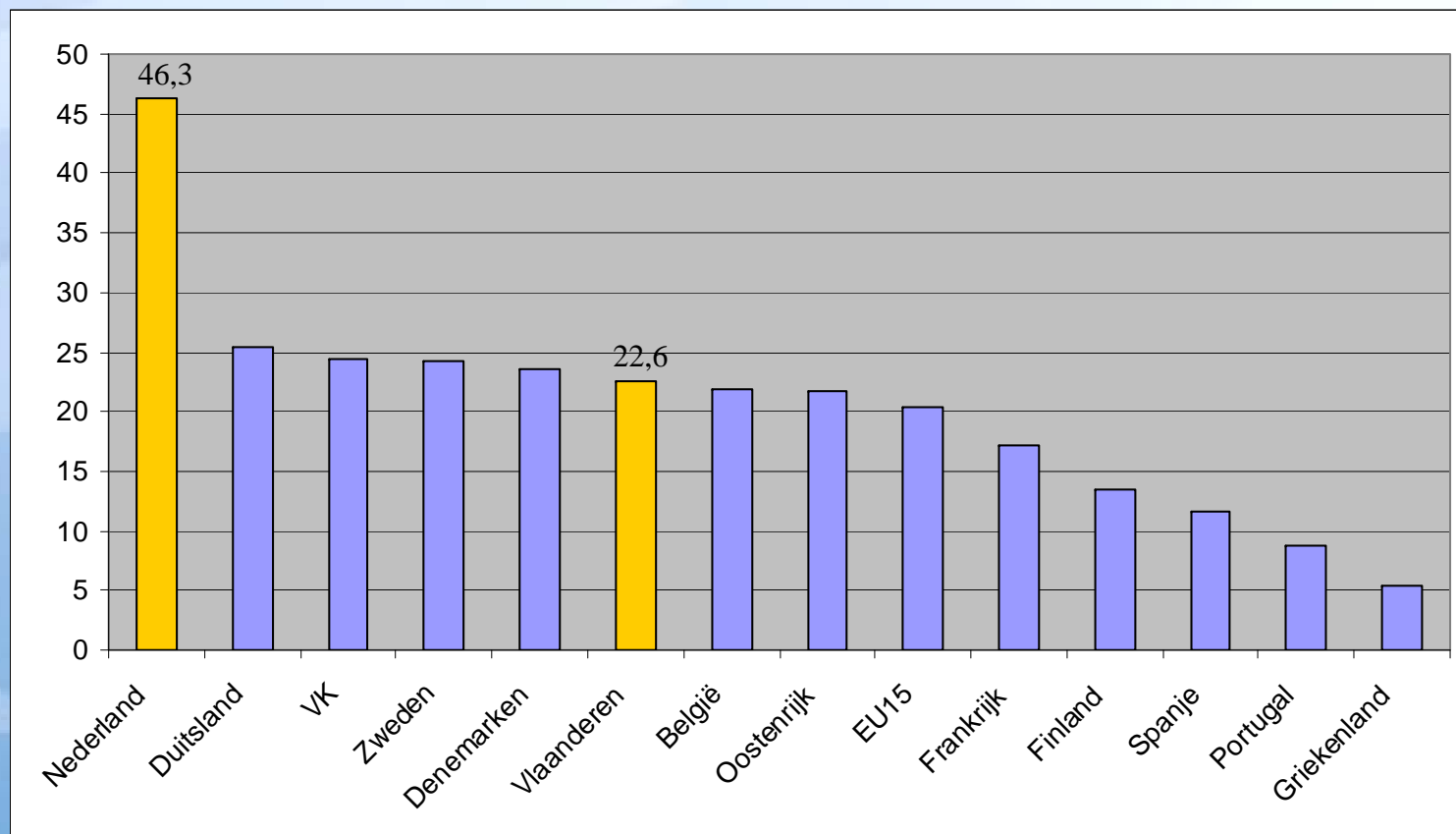
Werkzaamheidsgraad 2007 (in % van 15-64jarigen)



Bron: Eurostat LFS



% werkenden in deeltijdarbeid, 2007



Werkzaamheidsgraad 2006, in koppen en in voltijds equivalenten (VTE)

	België	Nederland
koppen	61,0	74,3
VTE	55,8	57,3

Bron: Eurostat LFS

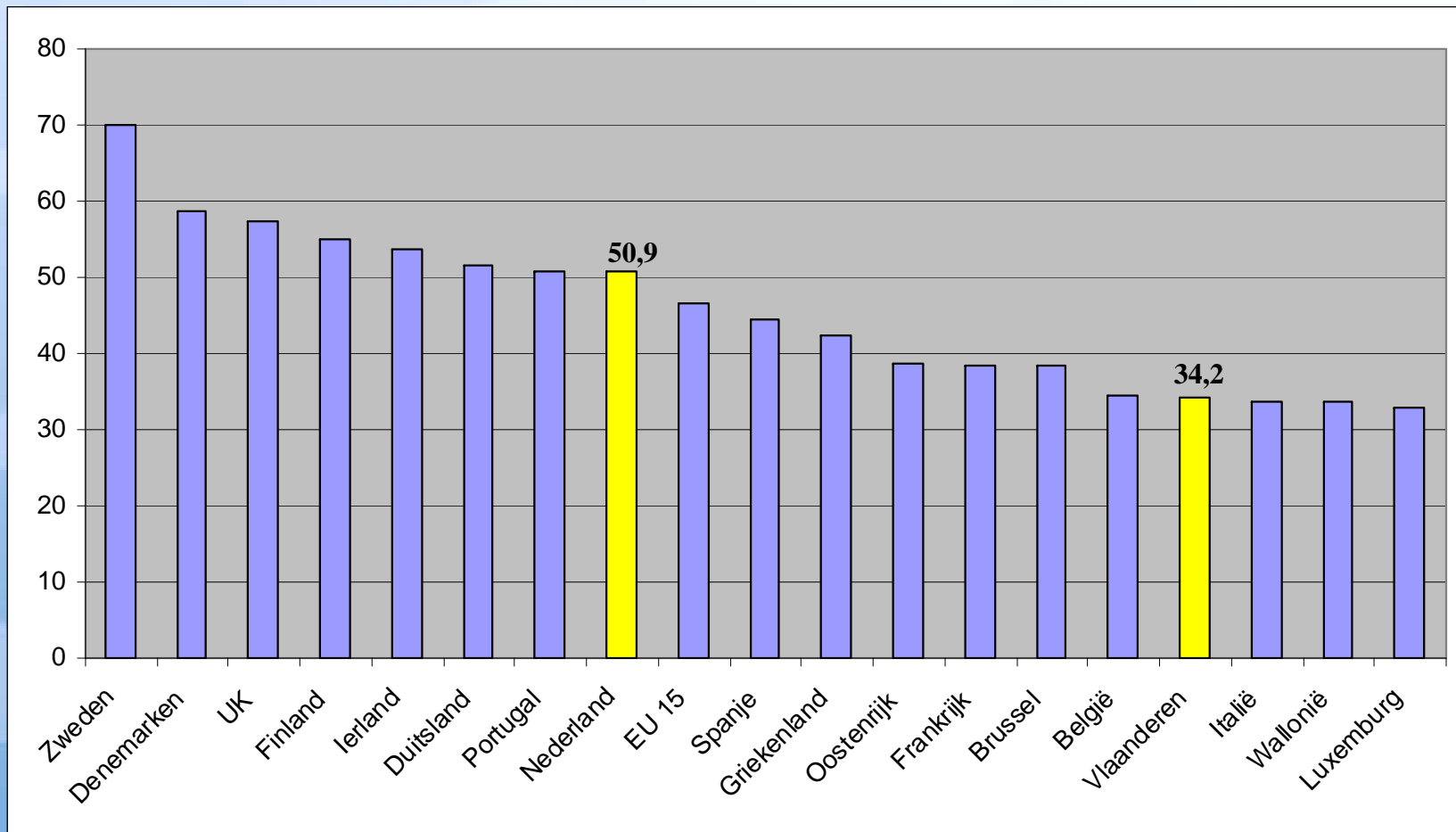


Werkzaamheidsgraad naar leeftijdsgroepen (%), 2000-2007

	Vlaanderen		Nederland	
	2000	2007	2000	2007
15-24 jaar	33,7	31,5	68,4	68,4
25-54 jaar	81,2	84,9	81,7	85,4
55-64 jaar	25,2	34,2	37,9	50,9



Werkzaamheidsgraad 55+, 2007

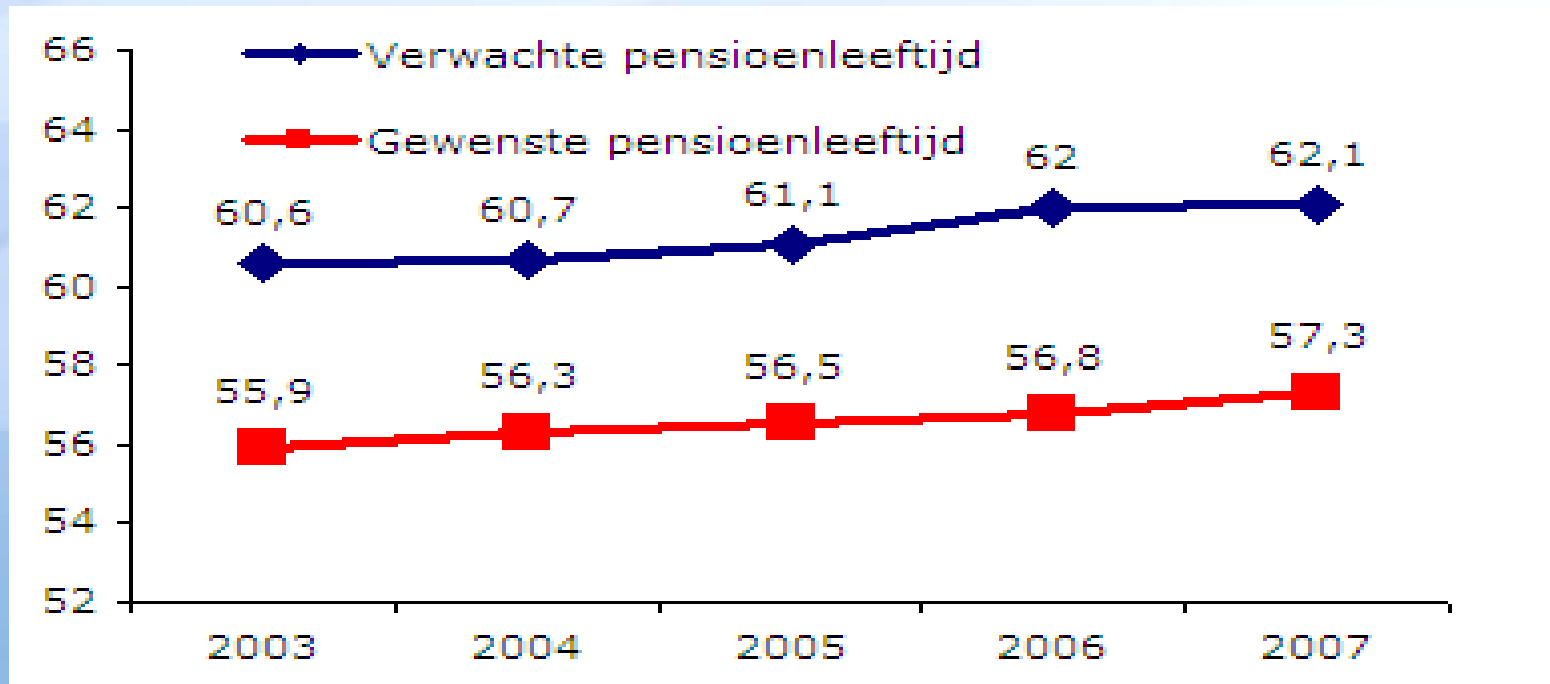


Verklaringen lage arbeidsdeelname van ouderen- > complex geheel van 'push' als 'pull' factoren.

- 'pull' factoren:
 - Disincentives: financiële ontmoediging langer te werken door vervroegde uittredestelsels; pensioenen;..
 - Houding werknemers
- 'push' factoren:
 - hoge arbeidskost oudere tov jongere werknemers
 - onaangepaste competenties
 - ongezonde arbeidsomstandigheden
 - Houding werkgevers



De verwachte en gewenste pensioenleeftijd, België

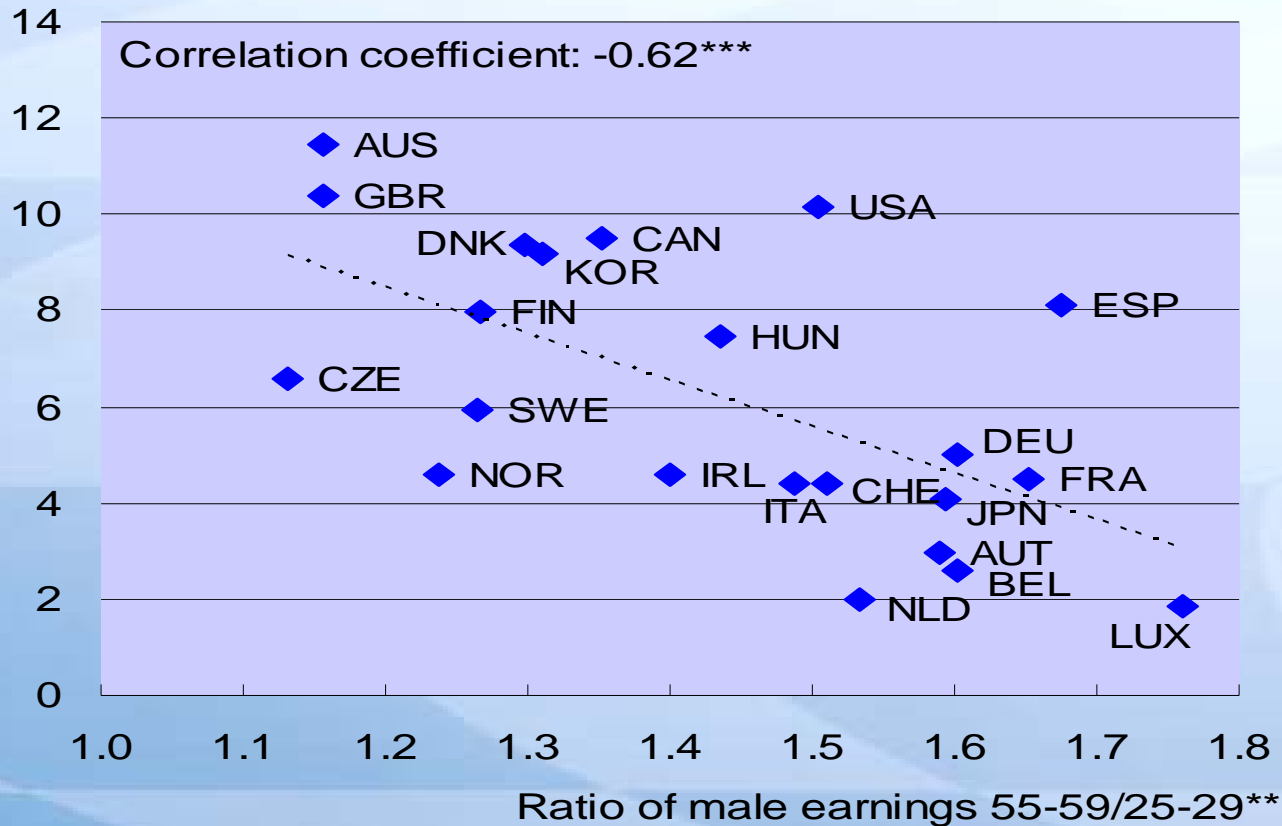


Bron: SD Worx



Relatie tussen relatieve loonkost oudere werknemers en aanwerving

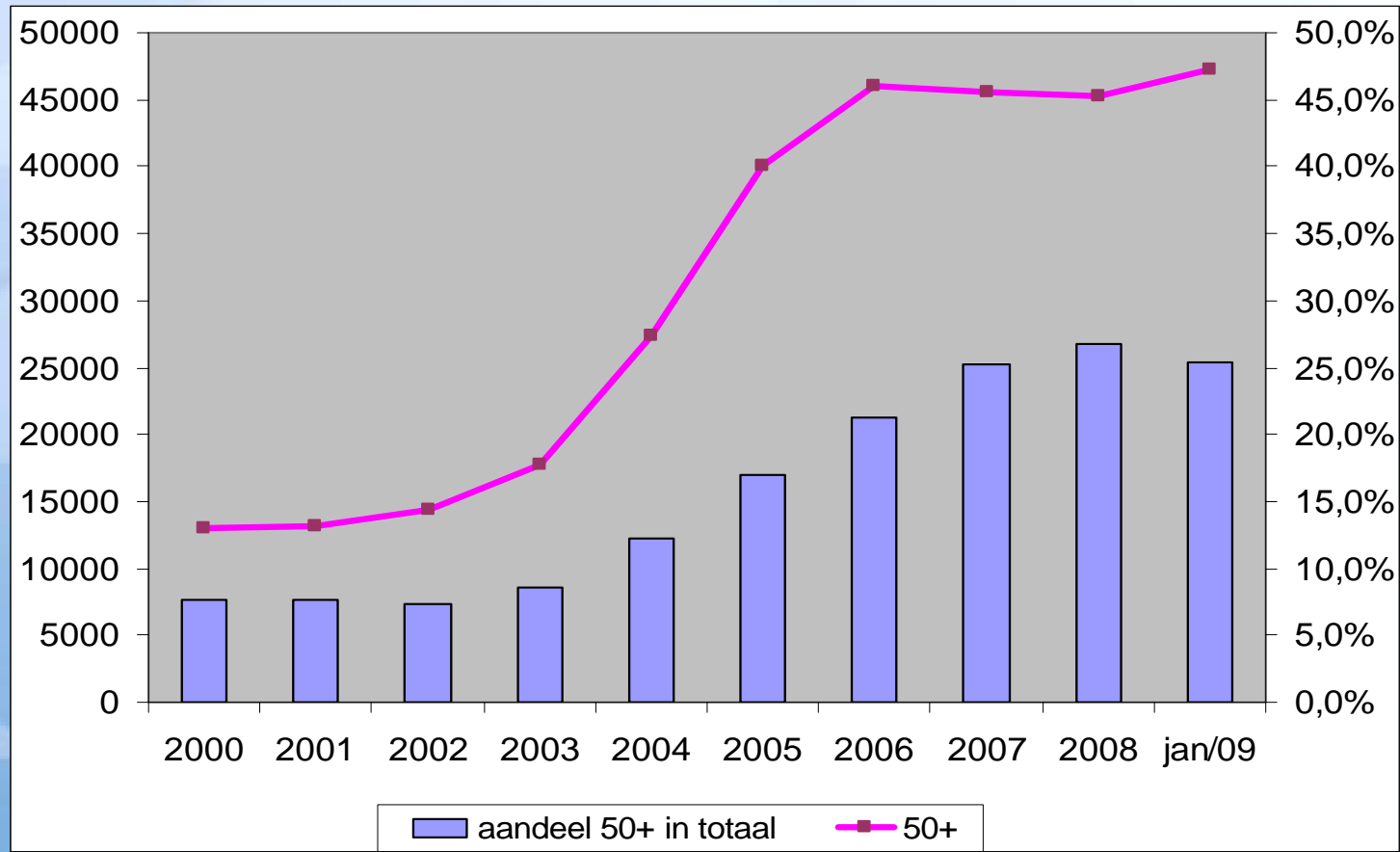
Hiring rate of men 50-64 (%)*



Bron: Pearson/OECD (2008)



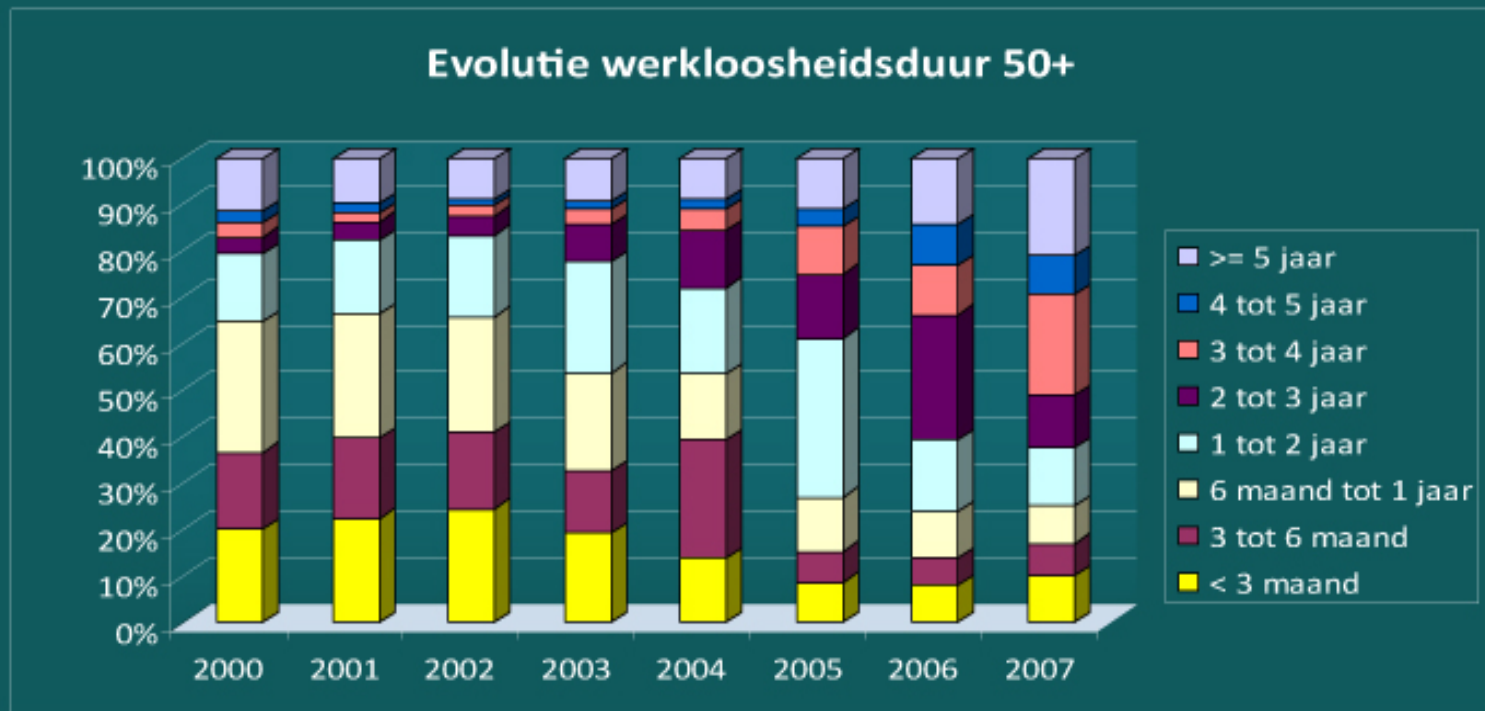
Aantal werkzoekende 50+ en aandeel in totale werkzoekende populatie Vlaanderen 2000-2008



Bron: VDAB (bewerking DWSE/eL&W)



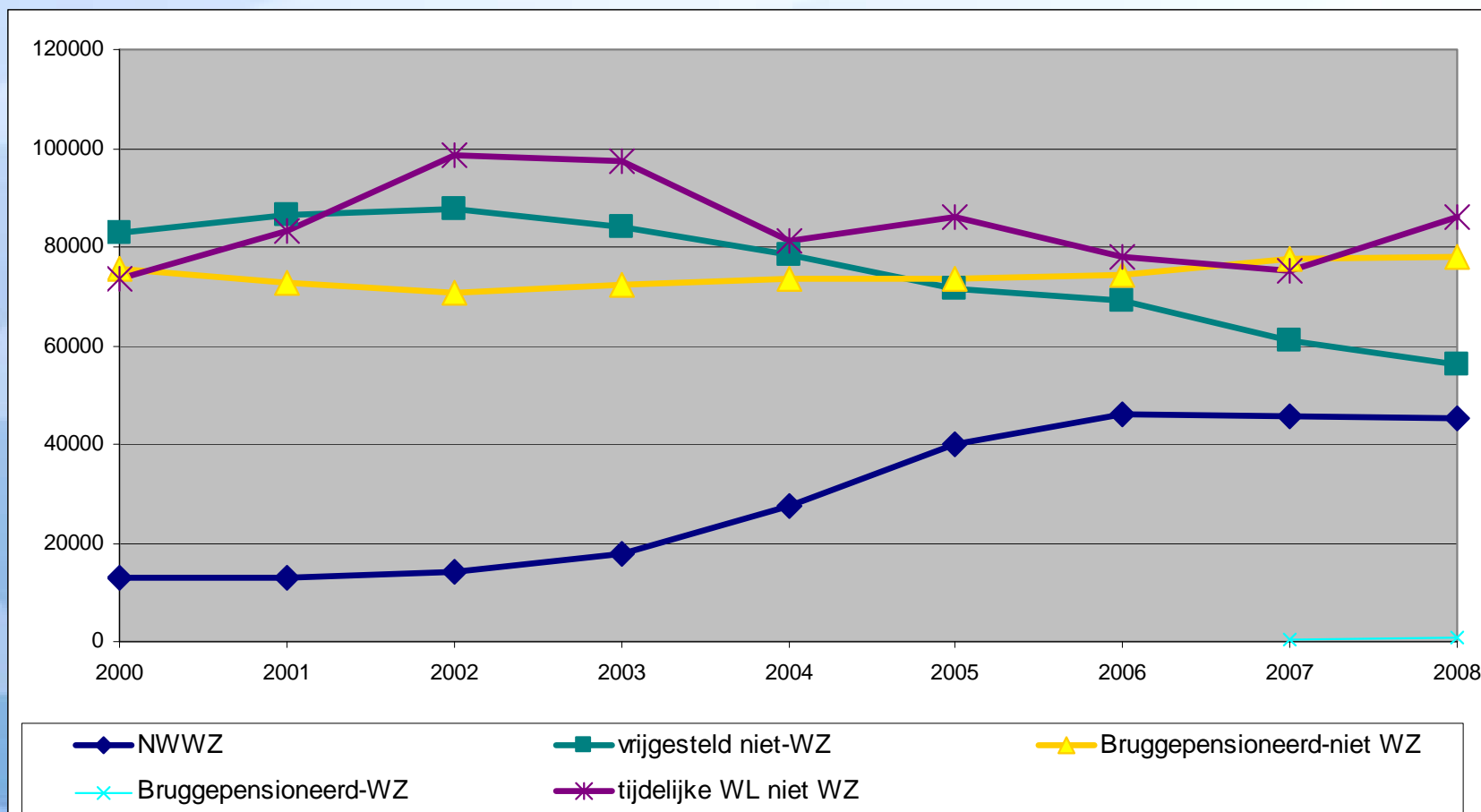
Aantal werkzoekende 50+ naar werkloosheidsduur



Bron: VDAB (bewerking DWSE)



Aantal 50+ in diverse werkloosheidstelsels, Vlaanderen 2000-2008



2. Actief en passief arbeidsmarktbeleid Vlaanderen-Nederland in vergelijkend perspectief



Bron voor actief en passief arbeidsmarktbeleid=
Labour Market Policy (LMP) databank van Eurostat

Actief arbeidsmarktbeleid:

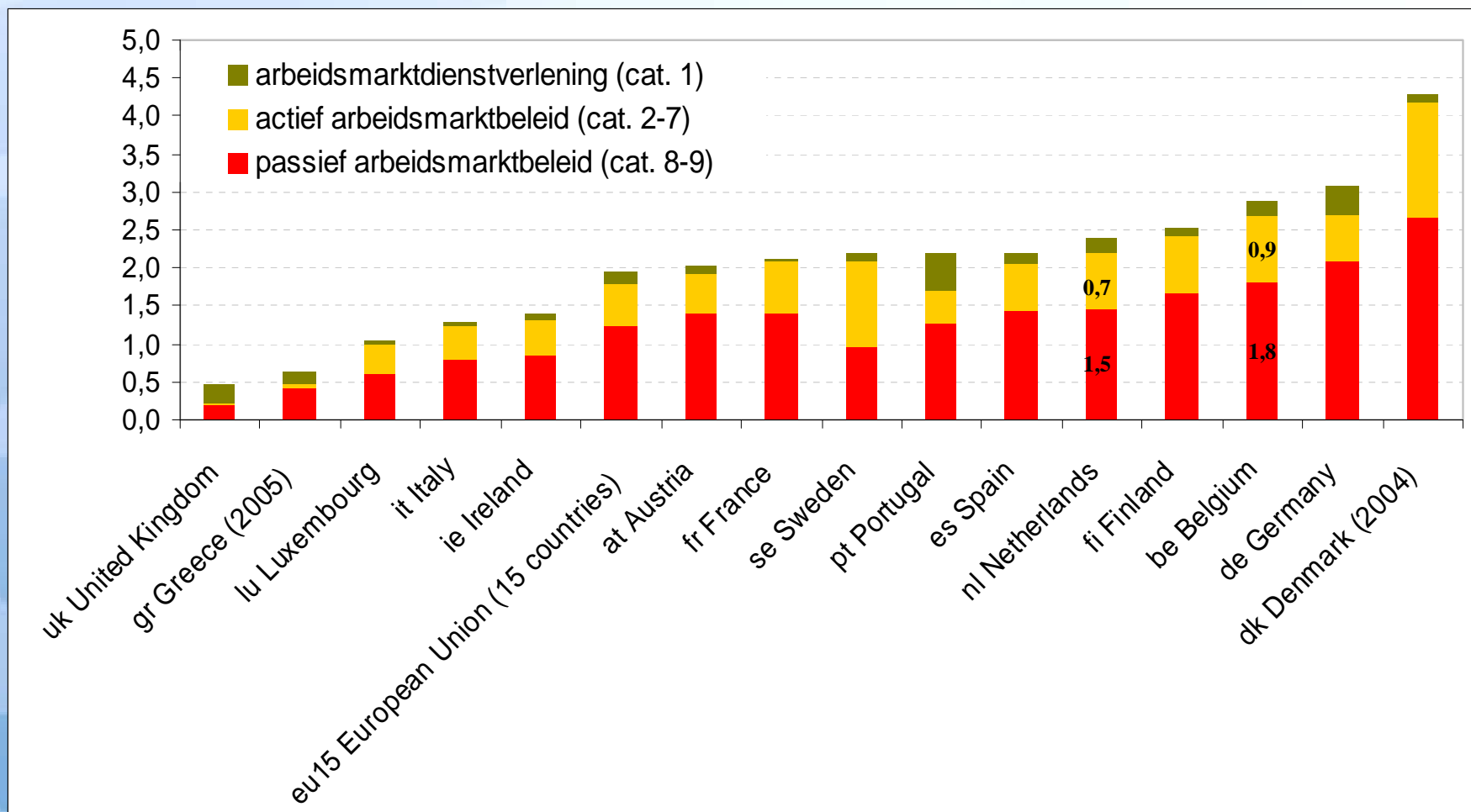
1. arbeidsmarktdienstverlening,
2. beroepsopleiding,
3. jobrotatie en arbeidsherverdeling,
4. tewerkstellingsstimuli,
5. inschakeling van personen met een handicap,
6. rechtstreekse jobcreatie (gesubsidiëerde tewerkstelling),
7. stimuli voor het oprichten van een onderneming,

Passief arbeidsmarktbeleid:

8. werkloosheidsuitkeringen
9. vervroegde uittrede (brugpensioen)

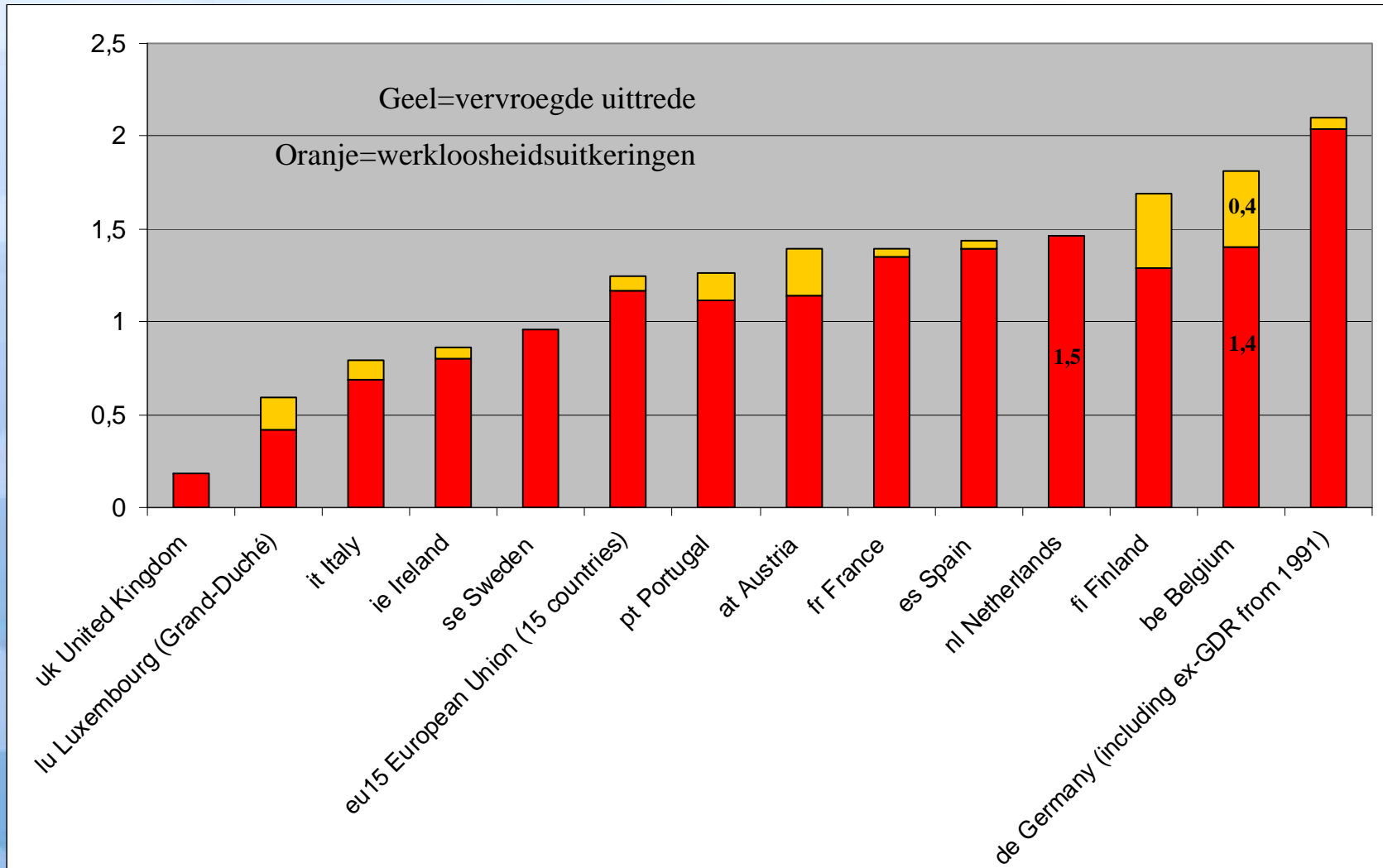


Uitgaven voor Actief en passief arbeidsmarktbeleid in % BBP

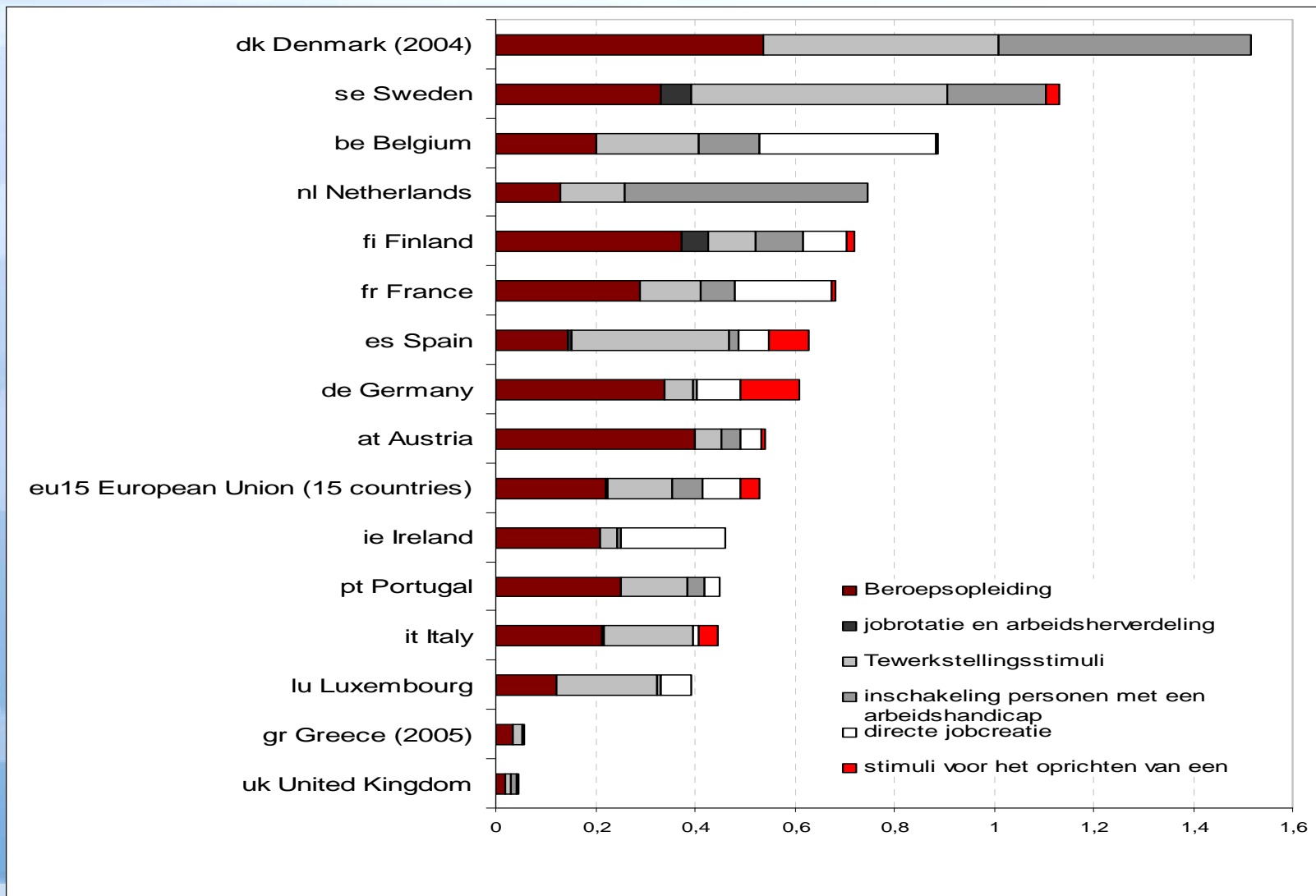


Uitgaven voor passief arbeidsmarktbeleid in % BBP

EU 15



Type van activerend beleid , EU 15 (uitgaven in % BBP)



3. Beleidskader '50+' en beleidsontwikkelingen in Vlaanderen



Beleidskader 50+

1. Hefbomen zitten vooral op **federaal niveau/CAO's**

-> **arbeidsmarktbeleid**

- Bruggpensioenen (afbouw gaat langzaam cfr. Generatiepact)
- Lastenverlagingen

-> **arbeidswetgeving** (o.m. anciënniteitsverloning)

-> **welzijnswet** (veiligheid en de gezondheid op het werk)



2. Vlaamse beleidsinstrumenten

Versnelde inzet door economische crisis->

-> Vlaams relanceplan ‘Herstel het vertrouwen’

1. Begeleidingsaanpak van werkloze 50+
2. Begeleidingsaanpak van ontslagen werknemers (“activerend herstructureringsbeleid”)
3. Werkgevers stimuleren om 50+ aan te werven
4. 50+ aan het werk houden door competentieversterking en leeftijdsbewust personeelsbeleid



2.1. Begeleidingsaanpak van werkloze 50+

- Aanpak 2006-2008
 - Uitsluiting van de ‘sluitende aanpak’
 - Invoering verplichte 50+ **collectieve informatiesessie** bij de VDAB of bij vakbond
 - Vrijwillige doorstroom naar **50+clubs**
 - **Resultaten:**
 - 20% doorstroom naar 50+clubs/trajectwerking
 - uitstroom naar werk 6 maand nà afgesloten traject 39,8% t.o.v. 58% voor alle werkzoekenden



- November 2008: Akkoord sociale partners
“**systematische begeleidingsaanpak 50+**” (cfr.
“Samen op de bres voor 50+”)
- Februari 2009: Opstart
 - méér verplichtend aanbod te starten met 50-52 jarigen uit de nieuwe instroom (9% van alle werkzoekende 50+)
 - begeleiding op maat-> screening op (1) competentie; (2) motivatie; (3) fysische geschiktheid en (4) psychische geschiktheid
 - verbeterde vacaturewerking (cfr. kwalitatieve jobs)



2.2. Begeleidingsaanpak voor ontslagen werknemers (“activerend herstructureringsbeleid”)

- **tewerkstellingscellen** voor actieve begeleiding en outplacement (verplicht outplacement voor 45+)
Resultaten: uitstroom naar werk 6 maand nà start traject
 - Alle werkzoekenden: 59%
 - Werkzoekende 50+ in bedrijven met verlaagde brugpensioenleeftijd: 15%
- eerstelijns hulp via **sociale interventieadviseurs**
- het **Herplaatsingsfonds** dat tussenkomt in geval van onvermogenheid van de onderneming of bij faillissement;
- **actieve sociale begeleidingsplannen** gericht op een intensieve begeleiding naar werk (o.a. via de regionale toetsing)



- **competentieversterking:**
 - Verruiming begeleidings-en vormingsaanbod naar **tijdelijke werknemers** (de Actie DirecT); **uitzendkrachten** (uitzend-direcT); **tijdelijke werklozen**
 - Ontwikkeling portfoliomethodieken.



2.3. Werkgevers stimuleren om 50+ aan te werven

- **De tewerkstellingspremie 50+**
 - Bovenop federale lastenverlaging
 - Bij aanwerving werkzoekende 50+ (vanaf 1 dag werkloosheid)
 - Hoogte premie varieert volgens de loonklasse tussen 400€ en 1500€ per maand voor een periode van 1 jaar
 - 50+ wordt aangeworven met contract onbepaalde duur en moet minstens 15 maanden in dienst blijven
- **Jobkanaal**
 - Gratis recruiteringskanaal voor doelgroepen, ook 50+
 - Samenwerking tussen drie Vlaamse werkgeversorganisaties
 - Jaarlijks objectief: 5000 jobs (in 2007 3.422 plaatsingen gerealiseerd)
 - Vacatures staan open voor kansengroepen gedurende 3 weken
- **Relanceplan**
 - Sensibiliseringscampagne naar werkgevers en werknemers;
 - code voor een leeftijdsbewust aanwervingsbeleid in ondernemingen
 - code voor selectiebureaus inzake leeftijdsbewust selecteren.



2.4. 50+ aan het werk houden door het ondersteunen van *competentieversterking* en een *leeftijdsbewust personeelsbeleid*

- Macro-niveau
 - **Opleidingscheques** (12% van alle werknemers)
 - **Het ervaringsbewijs** (reeds voor 39 verschillende beroepen)
 - **Loopbaandienstverlening**
 - **ESF projecten** (bv. ESF oproep ‘Leeftijdsbewust personeelsbeleid’, ESF projecten competentiebeleid)
 - **Website “Leeftijd en Werk”** met leerrijke praktijken en methodieken (www.leeftijdenwerk.be), ook **Toolbox Evenredige arbeidsdeelname** (doel: ondersteuning werkgevers en werknemers in HRM)



➤ **Uitgroeibanen** (arbeidsduurverkorting)

- via (deeltijds)tijdskrediet
- via extra vakantiedagen ('rimpeldagen' in welzijns- en sociaal-culturele sector: 12 dagen vanaf 45 jaar; 24 vanaf 50; 36 vanaf 36 jaar)

• Meso level (sectoren, regio's)

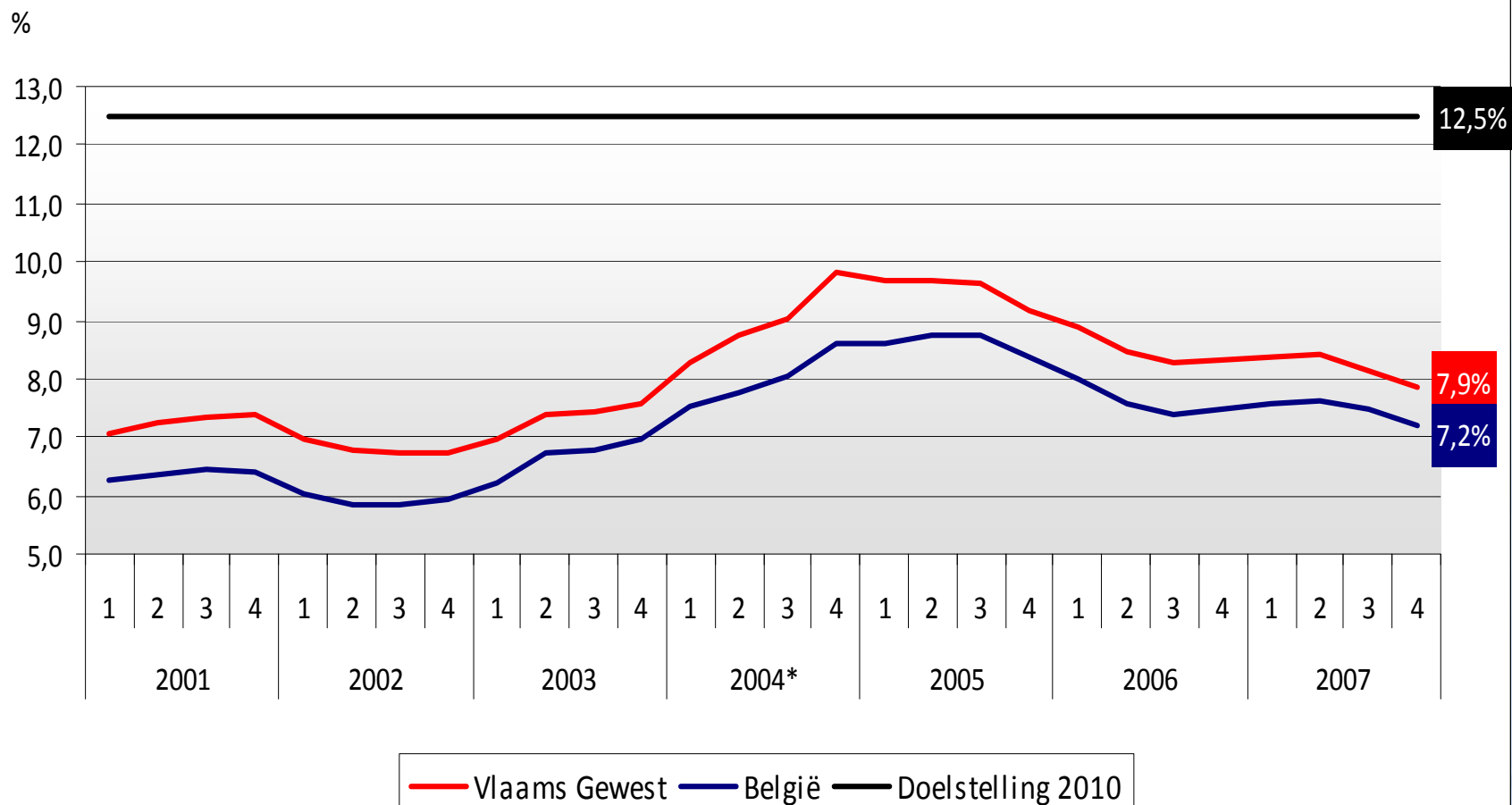
- Sector convenanten
- Regionale convenanten



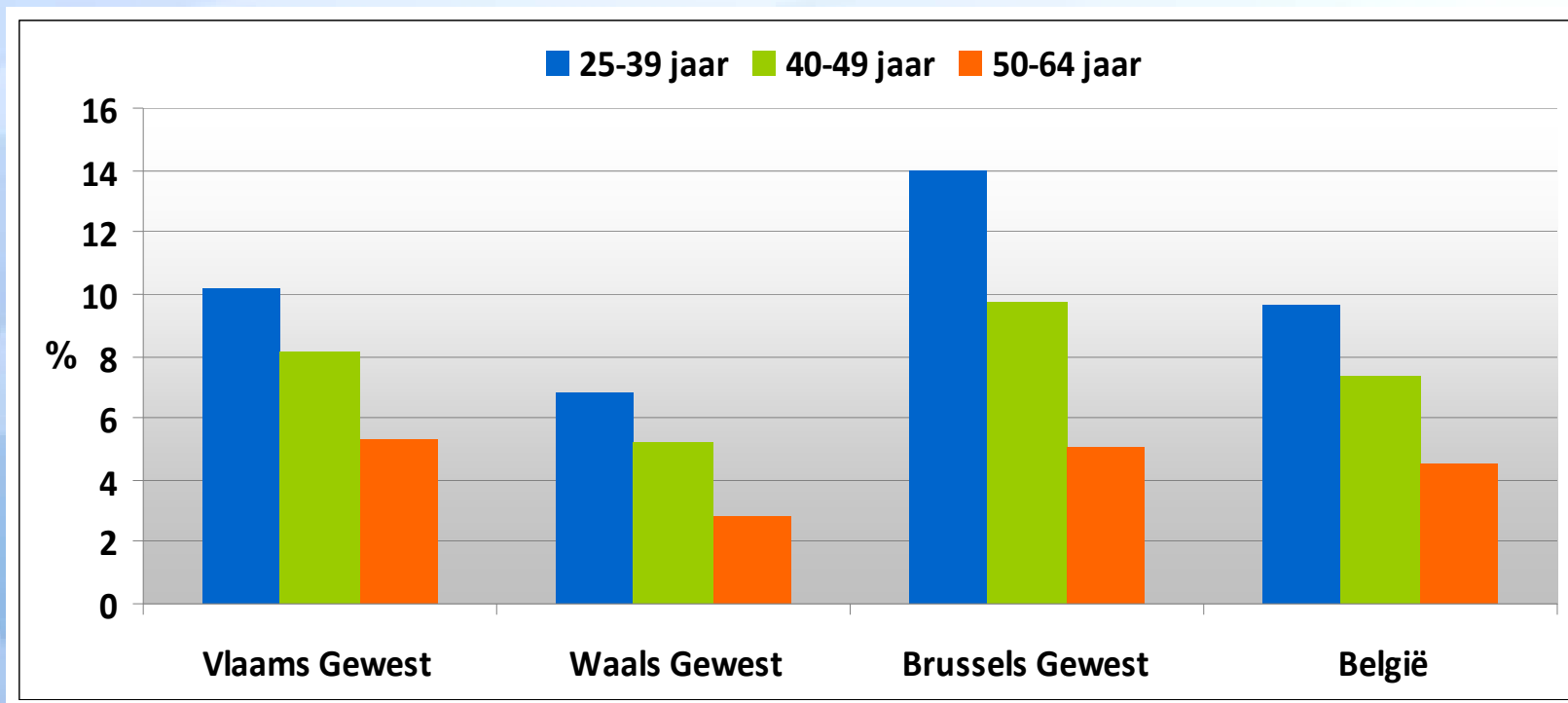
- Micro level (ondernemingen): Diversiteitsplannen
 - ✓ elk jaar 750, waarvan minstens 100 expliciet Leeftijd en Werk
 - ✓ Maximale subsidie 10.000€+ (eenmalig)
 - ✓ begeleid door 45 projectconsulenten met objectieven rond instroom en doorstroom (via opleiding)



Trendniveau deelname aan permanente vorming, België en Vlaanderen, 1ste kwartaal 2001 - 4de kwartaal 2007



Deelname aan permanente vorming volgens leeftijdsklasse en regio (2007)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat, LFS (bewerking DWSE)

