

L&W - Berichten 5-2010

Acht op tien slachtoffers van collectief ontslag zijn 50plussers

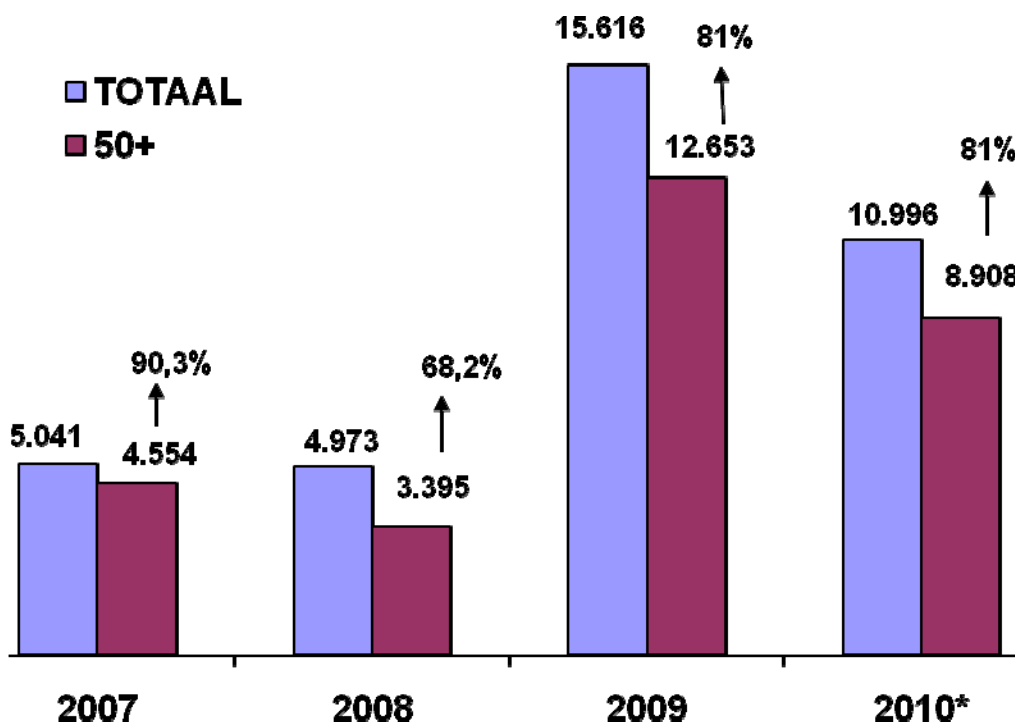
Lieve De Lathouwer
December 2010

**expertisecentrum Leeftijd en Werk
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35, bus 20
1030 Brussel
Tel. 02 553 09 59 - Fax 02 553 40 10
www.leeftijdenwerk.be**

1. 50plussers zijn bij ons de belangrijkste slachtoffers van bedrijfsherstructureringen.

Van de 15.000 werknemers voor wie in 2009 in Vlaanderen een collectief ontslag¹ boven het hoofd hing waren er 12.653 werknemers ouder dan 50 jaar. Dit is liefst 81% !. (zie grafiek). Ook in (de eerste drie kwartalen) 2010 gingen nog veel bedrijven over kop?. Grote dossiers zoals Opel en Carrefour stuwden de cijfers opwaarts. Ook in 2010 vormen 50plussers de overgrote meerderheid van de ontslagen. De uitstoot van 50+werknemers is echter niet beperkt tot crisisperiodes. Ook in de economisch 'betere' jaren 2007-2008 waren de 50-plussers in Vlaanderen zwaar oververtegenwoordigd in collectieve ontslagen.

Figuur 1: Totaal aantal werknemers en 50+werknemers bedreigd met een collectief ontslag en aandeel (%)50plussers in het totaal aantal werknemers, Vlaanderen 2007-2010



Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

*eerste drie kwartalen 2010

¹ Een collectief ontslag is een ontslag omwille van economische redenen (i.t.t. tot ontslag om individuele redenen) dat plaats vindt in een periode van 60 dagen en waarbij een bepaald aantal werknemers worden getroffen (30 ontslagen in bedrijven met > 300 werknemers; 10% ontslagen in bedrijven tussen 100-299 werknemers en 10 ontslagen in bedrijven met 20 tot 99 werknemers)

2. Het Nederlandse afspiegelingsbeginsel

In Nederland daarentegen wordt het wettelijk onmogelijk gemaakt om bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen een bepaalde leeftijdsgroep te viseren. Voor het bepalen van wie voor ontslag moet worden voorgedragen geldt het afspiegelingsbeginsel. Sinds 1 maart 2006 vervangt dit beginsel het bekende 'last in, first out'. Een werkgever mag niet zelf bepalen wie hij voor ontslag voordraagt, maar hij moet ervoor zorgen dat bij ontslag de leeftijdsopbouw (binnen uitwisselbare functies) vóór en ná het ontslag zoveel mogelijk gelijk blijft.

3. Verspilling van talent

In België bestaat nog steeds de traditie om bij bedrijfherstructureringen grote groepen van 50plussers aan de kant te schuiven. Ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden kunnen mits goedkeuring door de federale minister van werk zelfs gebruik maken van het 'verlaagd brugpensioen'. Dit geldt vanaf de leeftijd van 52 jaar en in sommige gevallen zelfs van 50 jaar i.t.t. het conventionele brugpensioen dat ingaat op de leeftijd van 60 jaar (met uitzondering van afwijkende stelsels op 56 of 58 jaar voor zware beroepen, lange loopbanen of mindervalide werknemers). Zo blijkt uit een analyse van de sociale begeleidingsplannen bij collectief ontslag, die aan de Vlaamse Minister van werk voor advies worden voorgelegd, dat verlaagd brugpensioen op jonge leeftijd veelvuldig voorkomt. Voor één op drie (33%) van de ontslagen arbeiders wordt brugpensioen op een verlaagde leeftijd aangevraagd, voor 65% van hen ligt de gevraagde brugpensioenleeftijd op 50-52 jaar. Bij bedienden gaat het eveneens om één op drie (33%), voor 57% van hen ligt de gevraagde brugpensioenleeftijd op 50-52 jaar (bron: Departement Werk en sociale economie).

Het hoeft dus niet te verwonderen dat het aantal bruggepensioneerden nog steeds stijgt. Tussen 2009 en 2010 (jan-oktober) steeg dit aantal in Vlaanderen van 80.455 tot 82.083 (+2%). Sinds het generatiepact moeten bruggepensioneerden wel beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt tot 58 jaar (behoudens een aantal uitzonderingen). Maar deze groep maakt vandaag nog steeds maar 3% uit van alle bruggepensioneerden. In 2010 werden er 1.780 "nieuwe bruggepensioneerden" geteld.

Tabel 1 : Aantal bruggepensioneerden in Vlaanderen

	Met vrijstelling	Zonder vrijstelling	totaal	% Zonder vrijstelling
2008	78.091	760	78.851	1,0%
2009	79.370	1.263	80.633	1,6%
2009 (tot oktober)	79.211	1.244	80.455	1,5%
2010(tot oktober)	80.903	1.780	82.683	2,8%

Bron : RVA (bewerking Departement WSE)

4. Activerend herstructureren in Vlaanderen

Voor slachtoffers van herstructureringen is het belangrijk dat zij snel naar een andere baan begeleid worden en niet in de werkloosheid terecht komen. Ook voor andere werkzoekenden is het van groot belang dat zij snel werk vinden, omdat hoe langer in de werkloosheid hoe moeilijker het is om eruit te geraken. Om werk-werk transitie te ondersteunen heeft Vlaanderen de voorbije jaren uitvoerig geïnvesteerd in een activerend herstructureringsbeleid,

met als pijlers: (1) tewerkstellingscellen voor actieve begeleiding en outplacement, (2) eerstelijns hulp via sociale interventieadviseurs (SIA's) die de bedrijven begeleiden bij een collectief ontslag, (2) het Sociaal interventiefonds dat tussenkomt voor de financiering van outplacement in geval van onvermogenheid van de onderneming of bij faillissement en (4) actieve sociale begeleidingsplannen gericht op intensieve begeleiding naar werk o.a. via de regionale toetsing. Hierbij toetst de regionale Minister de kwaliteit van de begeleiding en geeft hierover advies via een attest aan de federale Minister.

In 2009 werden er bijna 6.000 ontslagen werknemers begeleid in tewerkstellingscellen. In de eerste helft van 2010 stond de teller op 2.500 begeleidingen of een vijfde minder dan in de eerste helft van 2009, wat wijst op een zekere aantrekking van de economie. Van diegenen ingeschreven in een tewerkstellingscel volgden in 2009 85% effectief outplacement. Eén op drie werkzoekenden in outplacement was 50-plusser. In 2010 werd verder geïnvesteerd in een betere kwaliteit van de begeleiding bij outplacement via de certificering. Sinds oktober 2010 wordt een kwaliteitslabel aan outplacementkantoren toegekend. Een tweede prioriteit in het beleid is het sneller opvolgen van werkzoekenden bij een niet-succesvol outplacement. Sinds 1 juli 2010 worden werkzoekenden die aan het einde van outplacementbegeleiding niet uitgestroomd zijn naar werk uitgenodigd door een VDAB-consulent voor een passend vervolgtraject.

De resultaten van de tewerkstellingscellen in termen van uitstroom naar werk liggen zeer verschillend voor diverse leeftijdsgroepen. Vooral voor oudere werknemers liggen deze vandaag nog veel te laag. Zo stroomde in 2009 48% van de collectief ontslagen werknemers 6 maanden na registratie voor een tewerkstellingscel bij VDAB uit naar werk. Bij 50+ werknemers is dat maar 27% en bij ontslagen 50plussers uit een bedrijf dat beroep deed op de verlaagde brugpensioenleeftijd is de kans om opnieuw aan het werk te gaan nog veel lager (12%). Dit wijst erop dat de verlaagde brugpensioenleeftijd een ontmoedigend effect heeft op de herintrede van oudere werknemers. Zolang bij collectieve herstructureringsmassaal gewerkt wordt met brugpensioenen, dikwijls als vervroegd vanaf 50-52 jaar, is dit contraproductief voor de activering.

Tabel 2: Percentage ontslagen werknemers na een collectief ontslag dat uitstroomt naar werk, 6 maand na inschrijving bij VDAB

<45 jaar	54%
45-50 jaar	55%
50+	27%
50+ (in een bedrijf met verlaagd brugpensioen)	12%
allen	48%

Bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

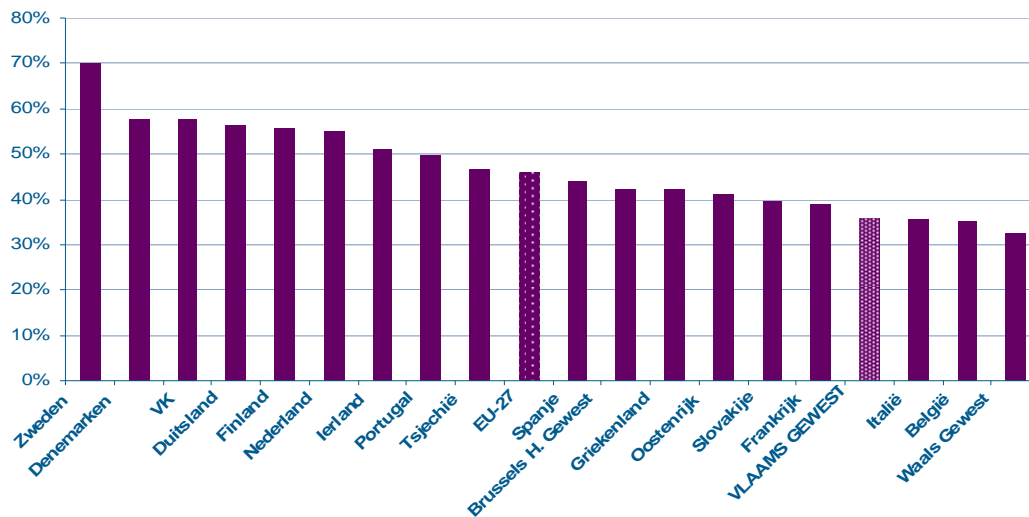
Maar ook het Vlaamse beleid zelf liet in het verleden oudere werkzoekenden teveel aan hun lot over. Het gevolg hiervan is dat de stock van langdurige werkloze 50plussers zeer omvangrijk is geworden. 70% van de werkzoekenden 50+ in Vlaanderen is langer dan 1 jaar werkzoekend. Sinds april 2009 kennen wij in Vlaanderen de start van 'de systematische aanpak', waarbij oudere werkzoekenden op een intense (en verplichte) manier begeleid worden rekening houdend met maatwerk. Voorlopig geldt deze aanpak enkel voor nieuwe werkzoekenden van 50 tot 52 jaar. Op korte termijn wordt een uitbreiding naar oudere leeftijdsgroepen voorzien. De evaluatie van de systematische aanpak heeft aangetoond dat dit nieuwe begeleidingsmodel een positieve impact heeft: het aandeel werkenden bij 50-52

jarigen 6 maand na werkloosheid ligt gemiddeld 2 procentpunt per maand hoger dan wat het zou geweest zijn in afwezigheid van deze aanpak.

5. Iedereen nodig door de demografische wissel

Grote groepen van 50plussers worden bij bedrijfsherstructureringen en ook daarnaast nog steeds aan de kant geschoven. Maar gezien de demografische ontwikkelingen kunnen we ons niet langer veroorloven om talent te verliezen. De leeftijdscategorie tussen 55 en 65 jaar zal toenemen met 200.000, terwijl de werkzaamheidsgraad bij deze groep één van de laagste is van Europa (zie figuur 2). Het Vlaams Gewest zal in 2020 meer dan 96.000 werkenden tekort komen om de EU2020-doelstelling te halen (75% werkenden tussen 20 en 64 jaar), indien we er niet in slagen om de arbeidsdeelname van ouderen substantieel te laten stijgen.

Figuur 2: Werkzaamheidsgraad 55-64 jarigen in Europa, 2009



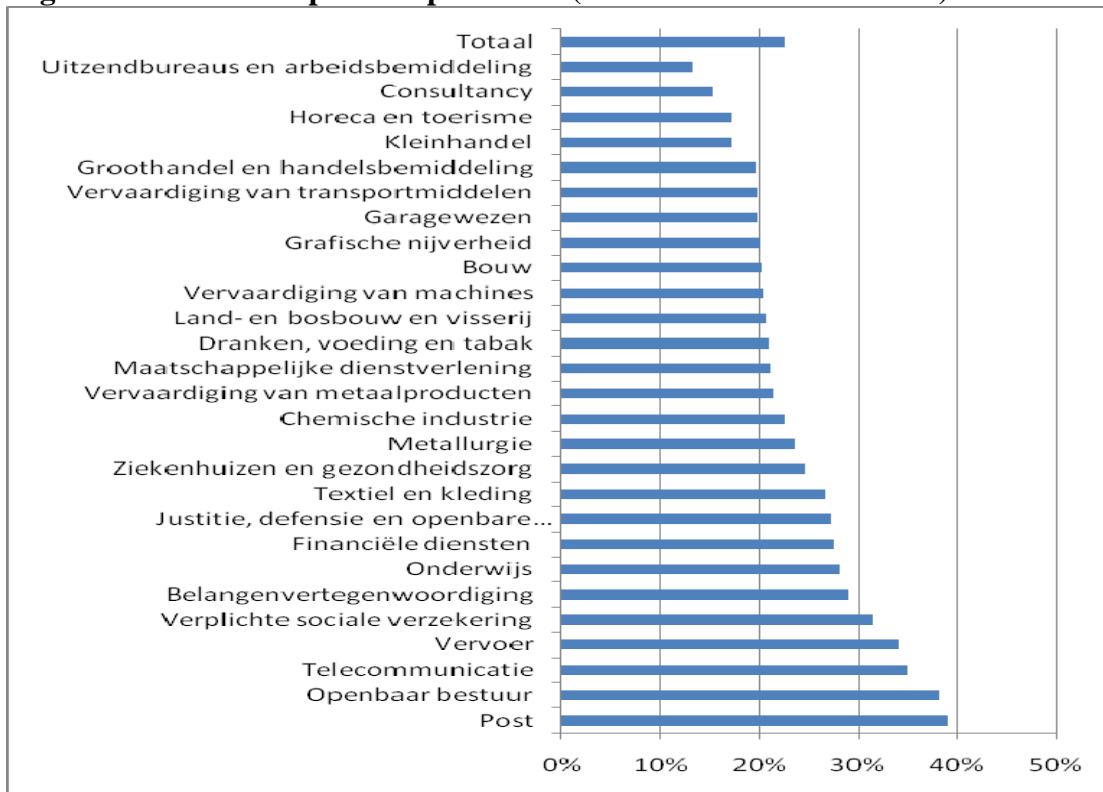
Bron: Departement WSE

De ontgroening en de vergrijzing zetten de betaalbaarheid van de welvaartsstaat onder druk en zullen zorgen voor ingrijpende arbeidstekorten op onze arbeidsmarkt. De volgende jaren zullen er veel mensen op pensioen gaan (aanbod krimpt), terwijl er nu al vele vacatures niet ingevuld geraken (de zgn. knelpuntvacatures). We kunnen zelfs evolueren naar een heuse 'knelpunteconomie', waarbij jobs moeten ingevuld worden met een steeds smallere basis. Tegen 2020 staan er maar 8 instromers (15-25 jarigen) voor elke 10 uitstromers (55-64 jarigen). Vanaf 2020 daalt zelfs het arbeidsaanbod (15-64 jarigen). Sterk vergrijpsde sectoren zullen problemen ondervinden om voldoende werkrachten te vinden. Vandaag loopt in sectoren zoals post, openbaar bestuur, telecommunicatie en transport het aandeel 50-plussers al op tot meer dan 30% (figuur 3). In sectoren zoals financiële diensten, de gezondheidszorg, de maatschappelijke dienstverlening en het onderwijs is al ruim een op vier ouder dan 50 jaar.

Maar de arbeidskrapte is ook goed nieuws. Dit betekent dat er de komende jaren, ongeacht de gerealiseerde economische groei, een belangrijke vraag naar werknemers zal zijn ter vervanging van de uitstroom. Dit verhoogt ontegensprekelijk de jobkansen van 50+

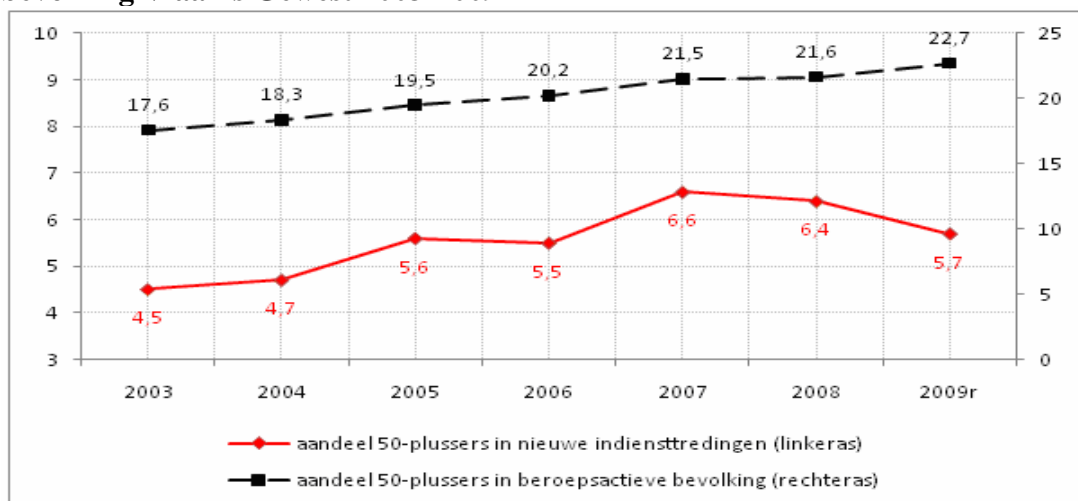
werknemers. Om vacatures ingevuld te krijgen zullen werkgever zich moeten wenden tot een ouder doelpubliek. Dat is vandaag nog steeds niet het geval. Slechts 5,7% van alle nieuwe indiensttredingen gaat over een 50plussers terwijl hun aandeel in de totale beroepsbevolking 22,7% bedraagt (figuur 4). Om de werkzaamheidsgraad van 50plussers substantieel te verhogen moet daarom zowel geïnvesteerd worden in een vraagstimulerend beleid, in de versterking van inzetbaarheid en een kwalitatief aanbod alsook in het wegwerken van allerhande ontmoedigende regelgevingen voor langere loopbanen.

Figuur 3. Aandeel 50-plussers per sector (Vlaams Gewest 2006-2009)



Bron: RSZ (bewerking Steunpunt WSE)

Figuur 4. Aandeel vijftigplussers in nieuwe indiensttredingen en in de beroepsactieve bevolking Vlaams Gewest 2003-2009



Noot: 2009r = raming o.b.v. drie kwartalen

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (Bewerking Steunpunt WSE)