

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 568
van **ROBRECHT BOTHUYNE**
datum: 27 april 2015

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Werkende 50-plussers - Ziekteverzuim

Eind 2014 waren er 757.384 werkende 50-plussers in Vlaanderen.

De drie belangrijkste oorzaken van ziekteverzuim in volgorde van belangrijkheid zijn:

- lichamelijk zwaar werk;
- werkdruk en stress;
- langdurig dezelfde handelingen verrichten.

Het verzuim komt het meest voor in de schoonmaaksector, de textielsector, de afvalsector en de sectoren van verzorging en de chemie.

1. Hoe verhouden de cijfers ziekteverzuim bij 50-plussers zich qua ondernemingsgrootte (kmo - grote onderneming)? Waaraan is dit te wijten?
2. Hoe verhouden de cijfers ziekteverzuim bij 50-plussers zich qua gender? Waaraan is dit te wijten?
3. Op welke manier verhouden de cijfers ziekteverzuim bij 50-plussers zich qua leeftijdscategorie? Waaraan is dit te wijten?
4. Wat is de evolutie van deze cijfers in vergelijking met voorgaande jaren? Hoe evalueert de minister deze cijfers?
5. Op welke manier verhouden de cijfers ziekteverzuim bij werkende 50-plussers zich met jongere categorieën werkende mensen?
6. Wat is de impact van het ziekteverzuim op de bedrijfseconomische prestaties?
7. Op welke manier zal de minister het ziekteverzuim aanpakken? Graag een overzicht van de reeds genomen en nog te nemen initiatieven en dat per sector.
8. De belangrijkste oorzaak van langdurig ziekteverzuim is stress.

Welke stappen onderneemt of zal de minister ondernemen om de oorzaken van stress gerelateerd aan arbeid te verlichten? In welke mate worden de bedrijven en sociale partners daarbij actief betrokken?

ANTWOORD

op vraag nr. 568 van 27 april 2015

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

Bij het citeren van cijfers over ziekteverzuim van 50plussers verwijst u in uw vraag niet naar de bron van deze studie. Wij weten dus niet over welke studie u het juist heeft.

De enige recente studie die wij kennen is de white paper van het Securex kenniscentrum van maart 2015 over het absentisme in organisaties (cijfers van 2014) bij een representatieve steekproef van 25.491 werkgevers en 254.232 werknemers uit de privésector. Onder absentisme begrijpt deze studie afwezigheden ten gevolge van ziekte en privéongeval.

De belangrijkste conclusie van deze studie is dat het aantal ziektemeldingen daalde (een trend die meer uitgesproken aanwezig is voor bedienden dan voor arbeiders), maar de gemiddelde duur per ziektemelding steeg. De langdurige afwezigheden door ziekte blijven zowel bij arbeiders als bij bedienden aan belang winnen. De vergrijzing van de beroepsbevolking en de stijgende werkstress zijn vandaag de twee belangrijkste verklaringen voor de opmars van de lange afwezigheden op het werk.

Hieronder geven we een aantal antwoorden op uw vragen gebaseerd op deze Securex studie, de antwoorden zijn soms noodzakelijkerwijze onvolledig omdat de studie deze informatie niet bevat.

1. De Securex geeft geen detailcijfers van ziekteverzuim bij 50plussers naar ondernemingsgrootte, wel voor de totale werknemerspopulatie. Absenteïsme stijgt significant met de grootte van de onderneming. Hoe kleiner de organisatie, hoe lager de frequentie van het aantal afwezigheden. In sommige van deze sectoren zijn werknemers zich meer bewust van de impact van hun eigen werk op het resultaat voor de organisatie. Dit geldt bijvoorbeeld voor het werken in kleine organisaties, of voor werk met maatschappelijk doel, of vanuit eigen passie, zoals sport of entertainment. Deze werknemers ervaren daardoor meer autonomie en vinden hun werk sneller zinvol, waardoor ze minder vlug spanningsklachten ondervinden of zelfs doorwerken wanneer ze zich minder goed voelen.
2. De Securex studie geeft geen detailcijfers van ziekteverzuim bij 50plussers naar gender, wel voor de totale werknemerspopulatie. Vrouwen zijn frequenter en langer ziek dan mannen.
3. De Securex studie geeft verzuimcijfers naar leeftijd. Deze bevestigen dat 50plussers niet vaker afwezig zijn (de hoogste frequentie ligt bij de 30-34 jarigen), maar als ze afwezig zijn is hun afwezigheid wel van langere duur (gemiddeld 47 dagen bij een 60-64 jarige versus 7 dagen bij een 25-30 jarige). Vanaf 65 jaar zien we het zogenaamde 'healthy worker effect'. De 65jarigen die doorwerken zijn een specifieke gemotiveerde groep met een lager ziektepercentage in deze leeftijdscategorie als gevolg.
4. De evolutie van de absentismecijfers in 2014 wijst op een verband tussen presenteïsme (ziek zijn en toch gaan werken) en absentisme. Het aantal ziektemeldingen daalde in 2014 spectaculair, maar de gemiddelde duur per ziektemelding steeg. Een tendens om in eerste instantie de ziektemelding uit te

stellen, toch te blijven doorwerken, en vervolgens langdurig ziek te vallen, zou dit kunnen verklaren. Dit kan gebeuren omdat men met plezier de job uitoefent, maar ook uit angst om die job te verliezen. Securex ziet thuiswerk, toenemende jobonzekerheid, méér tijdelijke contracten, grotere werkdruk en solidariteit met de collega's, als mogelijke verklaringen achter de toename van presentisme, maar moet dit nog verder onderzoeken.

5. Zie antwoord bij vraag 3.
6. De Securex gaat niet in op de relatie tussen absenteïsme en bedrijfseconomische prestaties, maar wijst wel op de grote kost die verbonden is aan absenteïsme. Ze raamt de totale kost voor alle werkgevers in België in 2014 op € 4.048.051.784 bij arbeiders en op € 6.551.719.299 bij bedienden.
- 7-8. Om absenteïsme terug te dringen is het oog hebben voor de 'werkbaarheid' van jobs belangrijk. De Vlaamse werkbaarheidsmonitor geeft duidelijk aan dat hoe minder werkbaarheidsknelpunten men ervaart in de job, hoe hoger de bereidheid om (langer) aan de slag te blijven. Werknemers moeten met werkgoesting aan het werk kunnen blijven en langdurig of permanent uitvallen dient te worden voorkomen.

Ik wil met mijn beleid daarom meewerken aan een cultuuromslag waarbij er aandacht is voor de veranderende capaciteiten en behoeften van werknemers in iedere leeftijdsgroep. Hierbij zetten we verder in op een loopbaanbeleid met het versterken van de wendbaarheid enerzijds. We willen werknemers ondersteunen om bewuster om te gaan met hun loopbaan (wat kan ik, wat ken ik, wat wil ik) en hen zo acties laten ondernemen om hun loopbaan in eigen handen nemen en eventueel zich tijdig te kunnen heroriënteren op de arbeidsmarkt. Loopbaanbegeleiding (en de loopbaancheques die we ontwikkelden in vorige legislatuur) werken hierbij ondersteunend. In 2015 bedraagt het budget hiervoor 10.421.000 euro. Anderzijds investeren we verder in de werkbaarheid op de werkvloer door ervoor te zorgen dat werknemers aan de slag zijn op een werkplek waar ze zich goed voelen en met goesting aan het werk blijven. Loopbaan-en diversiteitsplannen (voorziene budget in 2015 3.247.000 euro) en diverse ESF projecten zijn hier belangrijke instrumenten. Het Ervaringsfonds, dat per 1/4/2015 volledig wordt uitgevoerd door het departement WSE, is een nieuw instrument dat overkwam met de staatshervorming (jaarlijks budget 3.057.000 euro). Het is een maatregel die werkgevers betoelaagt voor projecten die 45-plus werknemers langer aan het werk houden. Deze verbeterprojecten liggen meestal op ergonomisch of op opleidingsvlak. Via sensibilisering en ondersteuning van werkgevers blijven we inzetten op duurzame loopbanen met aandacht voor de werkorganisatie en het HR beleid (zie ook de websites www.dejuistestoel.be en www.talentontwikkelaar.be).