

ingediend op **1823** (2023-2024) – Nr. 1
26 september 2023 (2023-2024)

Conceptnota voor nieuwe regelgeving

van Robrecht Bothuyne, Loes Vandromme,
Kurt Vanryckeghem, Stijn De Roo en Katrien Schryvers

over het verhogen
van de tewerkstellingskansen voor 55-plussers

TOELICHTING

Inleiding

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met een ongeziene krapte. Er zijn veel openstaande vacatures die niet of moeilijk ingevuld raken. En toch hebben veel mensen het gevoel dat ze niet voldoende kansen krijgen. Vreemd genoeg blijkt uit onderzoek dat mensen met ervaring, met name 55-plussers, zelfs de meest gediscrimineerde groep zijn op de arbeidsmarkt. Mensen worden nog te snel afgeschreven.

Er is zowel in het verleden als in het heden al ingezet op werkbaar werk om de uitstroom tegen te gaan. Door een veranderende demografie moeten echter meer stappen worden gezet om de structurele arbeidsmarktkrapte aan te pakken en mensen met ervaring veel meer dan vandaag te koesteren en kansen te geven. Vaak wordt vandaag daartoe de verantwoordelijkheid bij dat individu zelf gelegd: mensen moeten langer werken. Dat is niet correct: het is een collectieve verantwoordelijkheid van de overheid, VDAB, intermediairs, werkgevers, sociale partners enzovoort om langere en duurzame loopbanen mogelijk te maken en te ondersteunen. Het is duidelijk dat er nog heel wat progressiemarge is. Dat vereist een systematische aanpak en vaak ook een mentaliteitswijziging.

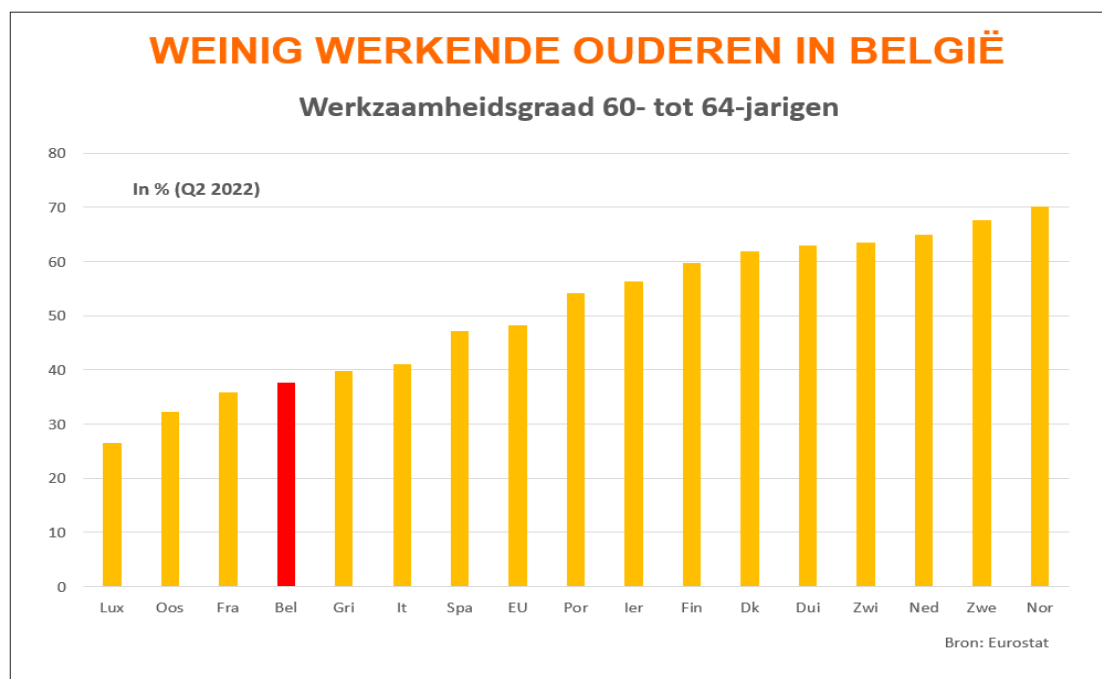
Elk talent telt en het is dan ook van het grootste belang om te proberen iedereen in te schakelen. Uiteraard wordt daarbij gekeken naar mensen die langdurig werkloos of arbeidsongeschikt zijn en naar leefloners. Anderen verwachten dan weer veel van huisvrouwen en -mannen. Maar tegelijk lijkt de Vlaamse arbeidsmarkt nog massaal mensen met ervaring te willen dumpen.

De groep werkzoekenden werd de voorbije jaren steeds kleiner, maar werkzoekende 55-plussers hebben het nog altijd moeilijk. Hun potentieel wordt nog te weinig erkend. Toch is het een groeiende groep. De vergrijzing van de bevolking zet zich door. Sinds 2008 kwamen er meer dan 168.000 55-plussers bij, waardoor hun aandeel in de bevolking toenam van 18,5 procent in 2008 tot 22,1 procent in 2021. De werkzaamheidsgraad van 55-plussers nam de afgelopen decennia continu toe, tot 57 procent in 2021. Dertien jaar van continue groei heeft de generatiekloof op het vlak van de werkzaamheid in Vlaanderen dan wel verkleind, maar de werkzaamheidsgraad bij 55-plussers ligt nog steeds 29,1 procentpunten lager dan bij de 25-tot-54-jarigen.

Er zijn evenwel zeer grote verschillen tussen de groep van de 55-tot-59-jarigen, waarvoor de werkzaamheidsgraad in 2021 op 75,3 procent lag, en de groep van de 60-tot-64-jarigen, die een werkzaamheidsgraad van amper 37,1 procent had. In Nederland is dat 65 procent en in Zweden zelfs 68 procent. Er is geen enkele 'natuurlijke' reden waarom dat in België niet zou kunnen. De lage Belgische werkzaamheidsgraad van ouderen ligt vooral aan beleidskeuzes uit het verleden, toen er nog geen sprake was van krapte op de arbeidsmarkt. Maar die beleidskeuzes kunnen en moeten uiteraard bijgestuurd worden.

Mochten van de 50-tot-64-jarigen in België naar verhouding evenveel mensen aan het werk zijn als in Zweden, dan waren er al bijna 400.000 extra werkenden. Daarmee zou de achterstand in werkzaamheidsgraad in vergelijking met Zweden al meer dan gehalveerd zijn, veel meer vacatures zouden ingevuld raken, wachtlijsten in de zorg zouden krimpen, klassen zonder leerkracht zouden tot de verleden tijd behoren en er zou ruimte zijn voor hogere pensioenen.

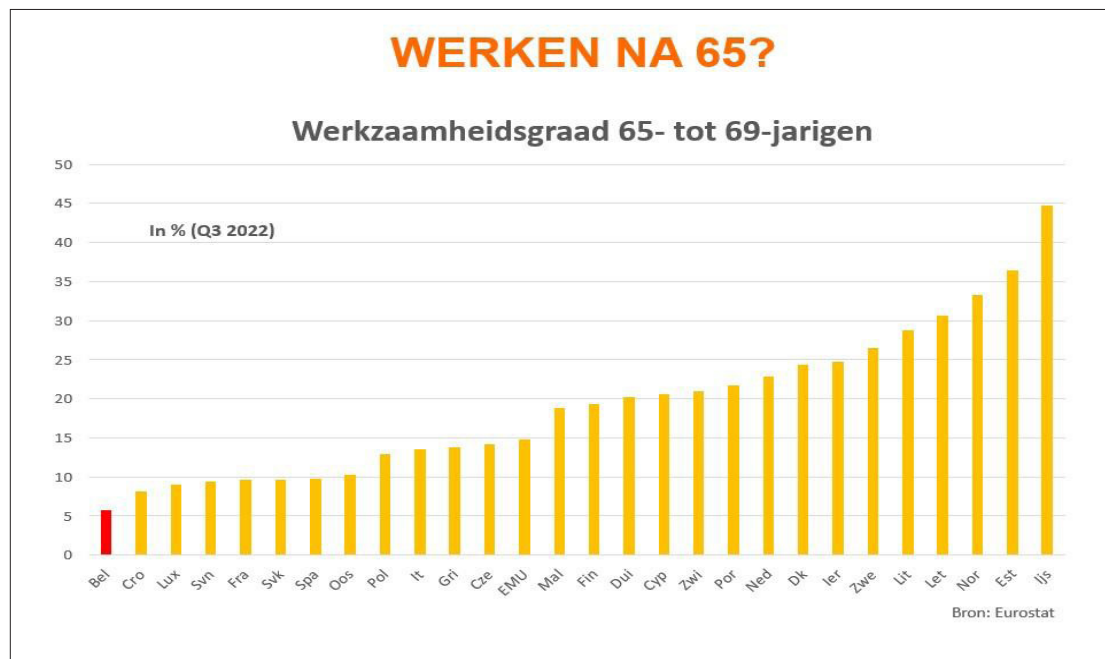
Uit gegevens van het pensioenrapport blijkt dat die effectieve pensioenleeftijd de voorbije tien jaar is gestegen: van gemiddeld 58 jaar in 2010 naar gemiddeld 62 jaar in 2021 (volgens de OESO-methodologie). Mensen willen dus wel langer aan de slag blijven. Maar het systeem is nog steeds zo dat een versnelde exit uit de arbeidsmarkt bijna evident wordt gevonden.



Figuur 1: Weinig werkende ouderen in België. Werkzaamheid van 60-tot-64-jarigen.

In België worden 60-plussers snel naar de uitgang van de arbeidsmarkt geduwd. Vaak is dat hun eigen keuze en kunnen ze genieten van een welverdiend pensioen. Maar al te vaak is het ook een verhaal van weinig of geen (nieuwe) kansen. Zo is de (statistische) kans op een job voor werkzoekende 60-plussers nu heel beperkt.

Zeker voor wie eenmaal de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, is actief zijn op de arbeidsmarkt een grote uitzondering in België. Wat de werkzaamheidsgraad van 65-tot-69-jarigen betreft, bekleedt België de laatste plaats vergeleken met alle andere EER-lidstaten (EER: Europese Economische Ruimte). Het lijkt er dus op dat ervaren werknemers en werkzoekenden te snel worden afgeschreven. Op het federale niveau moeten, onder meer in de pensioenregelgeving, drempels worden afgeschaft om mensen de kans te geven langer aan de slag te blijven, maar er zijn nog tal van andere ingrepen mogelijk. Ook op Vlaams niveau zijn er verschillende hefboomen om mensen met ervaring kansen te blijven geven. Dat doet niets af van de grote verdiensten die ouderen hebben buiten het domein van de arbeidsmarkt, als mantelzorger zowel voor hun kleinkinderen als voor hun ouders, of als vrijwilliger in het verenigingsleven. Maar voor de indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving verdienen ervaren mensen meer respect, ook en zeker op de arbeidsmarkt.



Figuur 2: Werken na 65? Werkzaamheid van 65-tot-69-jarigen.

De grootste groep in de leeftijdspiramide van de Belgische arbeidsmarkt is de groep tussen 55 en 60 jaar. Een snelle en volledige uitstap uit de arbeidsmarkt van die groep in de komende jaren, dreigt de Belgische arbeidsmarkt, economie en sociale zekerheid in moeilijkheden te brengen. Tegelijk kan worden vastgesteld dat ervaren werkzoekenden veel te weinig kansen krijgen om aan de slag te gaan. Of dat werknemers die willen blijven werken, daartoe eerder ontmoedigd dan aangemoedigd worden. Mensen die met pensioen of met vervroegd pensioen willen gaan en daar recht op hebben, moeten dat altijd kunnen. Maar mensen die willen werken, ook deeltijds, moeten dat óók kunnen. De indieners van deze conceptnota komen daarom met een tienkansenplan om de mogelijkheden en kansen van ervaren werkzoekenden en werkenden te verhogen.

Tien positieve maatregelen voor meer kansen voor 55-plussers op de arbeidsmarkt

1. Maak ervaren arbeidskrachten zichtbaarder, ook voor het beleid

55-plussers vormen geen homogene groep. Allereerst zijn er grote verschillen tussen de groep van 55-tot-59-jarigen, van wie de werkzaamheidsgraad in 2021 op 75,3 procent lag, en de groep van 60-tot-64-jarigen, van wie amper 37,1 procent nog aan het werk is. De verklaringen daarvoor zijn uiteenlopend: vervroegd pensioen, langdurige ziekte, arbeidsongeschiktheid, het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), discriminatie op de arbeidsmarkt, moeilijke combinatie met familiale verplichtingen enzovoort. Daardoor is de uitstroom van die laatste leeftijdscategorie uit de arbeidsmarkt hoog en snel. Ervaren werkzoekenden hebben ondanks een lange loopbaan uiteraard ook nog plichten om inspanningen te leveren om aan de slag te gaan. Maar dan moeten ze ook de kansen daartoe krijgen. Niet alleen wordt van de betrokkenen verwacht dat ze openstaan voor een vervolg op hun loopbaan, maar ook van de werkgevers wordt een en ander verwacht, zoals meer inzetten op werkbaar werk voor ouderen. Daarnaast wordt van VDAB een aangepast aanbod op maat verwacht. Ervaren mensen zijn te belangrijk voor de arbeidsmarkt om met een standaardaanbod of bijvoorbeeld een louter digitaal aanbod 'bediend' te worden. VDAB moet de oudere, meest ervaren werkzoekenden dan ook de erkenning en begeleiding geven die ze verdienen.

De eerste stap om dat te verwezenlijken zou een betere rapportering moeten inhouden. Zoals hierboven al is aangehaald, zijn er grote verschillen tussen de groep 55-tot-59-jarigen en de groep 60-tot-66-jarigen op het vlak van werkzaamheidsgraad, doorstroming naar werk enzovoort. VDAB communiceert en rapporteert echter in het algemeen alleen over die twee groepen samen: ondanks die verschillen is er dus nog geen systematische opsplitsing tussen de 55-tot-59- en de 60-tot-65-jarigen. Laat staan dat er actief gecommuniceerd wordt over de groep ouder dan 65 jaar. Om een goede analyse te kunnen maken en gericht stappen te ondernemen, is zo'n opsplitsing nodig. Ook de overheid kan de zichtbaarheid van die groep verhogen. Zo lijkt het nuttig om in de statistieken over de arbeidsmarkt ook de groep die na de wettelijke pensioenleeftijd actief blijft, een plaats te geven. Nu is een 68-jarige werkende of werkzoekende geen deel meer van 'de bevolking op arbeidsleeftijd'. Dat is eigenlijk absurd. Ook wie langer dan de pensioenleeftijd aan de slag blijft, verdient erkenning en moet meetellen.

Vlaams minister van Werk Jo Brouns organiseert dan ook in het najaar van 2023 een rondetafel met als thema 'oudere werkzoekenden en werknemers op de arbeidsmarkt'. Dat biedt de kans om ook de ervaren generatie op de arbeidsmarkt nadrukkelijk in beeld te brengen en op basis van concrete praktijkvoorbeelden inspiratie voor het beleid en de praktijk te bieden.

Mensen met 35, 40, 45 jaar of meer ervaring die actief willen zijn op de arbeidsmarkt, verdienen steun en begeleiding op maat. Dat begint met hen zichtbaar te maken in en voor het beleid. Wie wil werken, moet dat kunnen en moet daarbij erkend worden.

2. Zorg voor een meer gerichte begeleiding door VDAB en zijn partners om een betere doorstroming naar werk van ervaren werkzoekenden mogelijk te maken

Betere en specifiekere data en een beter zicht op de ervaringen van de diverse doelgroepen van werkzoekenden met ervaring zou de bemiddelaar ook toelaten zijn dienstverlening gericht te verlenen aan de 55-tot-59- en de 60-tot-65-jarigen. Een meer gerichte dienstverlening vloeit overigens voort uit het recente sociale akkoord tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering, waarin duidelijk staat: "De begeleiding van werkzoekenden wordt intensiever door hen een passend aanbod te doen van vacatures, (werkervarings)stages, acties, opleidingen, werkplekleren. Daartoe zal elke werkzoekende, ongeacht de beschikbaarheid, van VDAB een effectief en gepast aanbod krijgen. We bieden hen daarbij een opleidingsgarantie. Deze opleidings- en begeleidingsacties zijn geen doelstelling op zich en moeten steeds de kortste weg nastreven naar duurzaam werk. Een opleidings- of begeleidingsactie mag geen rem zetten op een eventuele snellere bemiddeling of tewerkstelling naar een gepaste job, zonder afbreuk te doen aan gezamenlijk vastgelegde opleidingstrajecten. Daarbij moet voldoende aandacht gaan naar knelpuntberoepen en -opleidingen voor zover passend in het traject van de werkzoekende. We zullen in het kader van de begeleiding jobdoelwitten afbakenen zodat er sturend, consequent, resultaatgericht én intens persoonlijk begeleidend en opvolgend kan bemiddeld worden."¹ De indieners van deze conceptnota pleiten er dan ook voor om versterkt in te zetten op aangepaste bemiddeling van en voor oudere werkzoekenden en hun evenveel passende jobaanbiedingen en kansen te geven.

Nu bereikt VDAB met trajectbegeleiding ongeveer 20.000 ervaren werkzoekenden, wat ongeveer de helft is van het totale aantal ervaren werkzoekenden. Zowel in absolute als in relatieve cijfers is het bereik van VDAB-begeleiding en -opleiding bij werkzoekende 55-plussers erop achteruitgegaan in de voorbije drie jaar. Terwijl

¹ 'VESOC-werkgelegenheidsakkoord iedereen nodig, iedereen mee. 40 maatregelen voor de Vlaamse arbeidsmarkt', p. 6-7 (<https://www.vlaanderen.be/publicaties/vesoc-werkgelegenheidsakkoord-iedereen-nodig-iedereen-mee-40-maatregelen-voor-de-vlaamse-arbeidsmarkt>).

VDAB in 2020 nog zowat 25.000 werkzoekenden van 55 jaar of ouder begeleidde, was dat aantal vorig jaar al gedaald tot 19.196. En terwijl in 2020 nog 54 procent van die groep actief begeleid werd, is dat aandeel in 2022 gedaald tot 49 procent.

Dat heeft natuurlijk ook een impact op hun kansen op een job. Van die groep stromen nu per jaar minder dan 4000 werkzoekenden door naar werk. De indieners van deze conceptnota formuleren de doelstelling om de begeleidings-, opleidings- en bemiddelingsacties, en op die manier ook de doorstromingscijfers van werkzoekenden van 55 jaar, 60 jaar of ouder dan 65 te verhogen en vragen aan VDAB daartoe een groeipad te ontwikkelen. VDAB lijkt nu zelf mensen met ervaring achteruit te stellen en minder kansen te geven. Dat kan niet de bedoeling zijn.

De beperkte begeleidingskansen vertalen zich ook in lagere cijfers van de uitstroom naar werk. De gemiddelde maandelijkse uitstroom naar werk voor 55-tot-59-jarigen was 5,76 procent in 2022. De uitstroom naar werk voor 60-tot-64-jarigen ligt nog lager, namelijk op 1,45 procent. Als die cijfers worden vergeleken met de uitstroom naar werk van andere leeftijdsgroepen, dan valt een duidelijk verschil op. Terwijl elke maand gemiddeld 11 procent van de werkzoekenden jonger dan 55 jaar de weg naar werk vinden, bedraagt dat bij de 55-plussers dus maar 3 procent. Het verschil in uitstroom naar werk wordt mee veroorzaakt door het grote aandeel langdurig werkzoekenden bij de 55-plussers (43,8 procent in vergelijking met 26,3 procent voor de 15-tot-64-jarigen).

De indieners van deze conceptnota willen dan ook de doorstroming naar werk voor 55-plussers in de komende jaren optrekken naar het niveau van de gemiddelde doorstromingscijfers. Dat kan door veel harder dan nu in te zetten op opleiding en begeleiding op maat, maar ook door jobcrafting, bijvoorbeeld het creëren van deeltijdse opstapjobs voor ervaren langdurig werkzoekenden. Daartoe moet VDAB actief samenwerken met de werkgevers om passende jobs te kunnen aanbieden. Werkgevers en VDAB hebben hier een gezamenlijke opdracht. Voor wie niet meteen in een reguliere job aan de slag kan, is de sociale economie of het nieuwe individueel maatwerk een kans om aan de slag te gaan.

VDAB biedt nu te weinig kansen op begeleiding, opleiding en passende jobs aan ervaren werkzoekenden. Integendeel, het aanbod lijkt eerder te krimpen dan te groeien. Er is een groeipad nodig dat ervoor zorgt dat wie ouder is dan 55 jaar en aan de slag wil, daar ook de kans toe krijgt. Ook een actieve benadering van werkgevers is nodig om zo passende jobs te creëren.

3. Zorg voor opleiding en vorming: ook voor 55-plussers

Ook in opleidingen en werkplekleren zijn 55-plussers en zeker 60-plussers momenteel sterk ondervertegenwoordigd. Het is evenwel nooit te laat om bij te leren of om de vaardigheden bij te scholen of up-to-date te houden. Gemiddeld volgt een op de acht werkzoekenden een opleiding of voortraject. Bij de groep van 55-plussers is er maar voor een op de vijftientig werkzoekenden een opleiding beschikbaar. Dat is een sterke ondervertegenwoordiging, terwijl ook ervaren werknemers baat kunnen hebben bij een opleiding om nieuwe vaardigheden te leren of al bestaande vaardigheden aan te scherpen. Voor ervaren werkzoekenden wordt opleiding te vaak als tijdsverlies beschouwd. Ook moet het aanbod goed afgestemd zijn op de vraag en de behoeften. Opleidingen bestaan echter in tal van vormen en met diverse (korte) looptijden, en er zijn ook heel wat aanbieders. Een aanbod op maat moet dus mogelijk zijn. Ook de sectorfondsen kunnen daarin een belangrijke rol spelen. Vaak wordt alleen inzet en engagement van de werkzoekenden verwacht, maar vooral bij de werkgevers en bij VDAB zelf is een mentaliteitswijziging nodig: opleiding en vorming blijven voor elke leeftijdscategorie een belangrijke hefboom om kansen op de arbeidsmarkt te kunnen grijpen.

Daarom willen de indieners van deze conceptnota dat VDAB ook ervaren werkzoekenden opleiding op maat aanbiedt. Het gaat dan niet alleen om klassieke opleidingen of werkplekleren, maar het kan ook om beroepsinlevingsstages (BIS) gaan. Zo kunnen ervaren werkzoekenden hun mogelijkheden aftasten en ondervinden of een andere job of andere sector iets voor hen is. Een beroepsinlevingsstage kan werkzoekenden helpen om in te schatten of een bepaalde job, een bepaald bedrijf of een bepaalde sector past bij hun mogelijkheden en aspiraties. Wie langer dan een half jaar op zoek is naar werk, kan op die manier onder begeleiding de mogelijkheden in andere sectoren verkennen, wat ideaal is voor wie zijn of haar loopbaan wil heroriënteren.

De lagere opleidingsdeelname en bemiddelingsinspanningen vertalen zich ook in de doorstromingscijfers naar een nieuwe job. Ook die zijn een stuk lager en moeten stijgen door een integrale aanpak met opleiding, begeleiding, jobs op maat enzovoort. Maar ook na de tewerkstelling is er werk aan de winkel.

VDAB kan de kans op een nieuwe, duurzame tewerkstelling voor oudere werkzoekenden ondersteunen door ook na hun aanwerving in gratis jobcoaching te voorzien. Met die begeleiding op de werkvloer zorgt VDAB voor een optimale integratie op de werkvloer.

Tot slot is het ook belangrijk dat sociale partners voluit de kaart van competentieontwikkeling trekken, ook voor werkende 55-plussers. Dat vergt een mentaliteitswijziging bij zowel werknemers als werkgevers. Ook de overheid kan opleidingsdeelname van ervaren werkenden steunen door opleidingscheques voor 55-plussers aantrekkelijker te maken.

Al te vaak blijven 55-plussers verstoken van opleidingskansen. Dat is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers, sectoren en VDAB en zijn partners. Werknemers moeten extra steun krijgen als ze opleiding volgen. Voor ervaren werkzoekenden moet een opleidingsaanbod op maat aangeboden worden. Met BIS kunnen oudere werkzoekenden inspiratie aangeboden krijgen voor een heroriëntatie op de arbeidsmarkt.

4. Schat SWT'ers op hun waarde: ze zijn kansrijker dan iedereen, inclusief VDAB, denkt

De indieners van deze conceptnota willen iedereen aanmoedigen om zo lang mogelijk aan de slag te blijven, rekening houdend met de mogelijkheden van de betrokken personen. De manier waarop het stelsel van tijdelijke werkloosheid met bedrijfstoelage vandaag wordt ingezet bij ervaren werknemers, staat haaks op die visie. Vandaag beschouwen werknemers het SWT nog te vaak als een soort van vervroegd pensioen, en werkgevers zien het als een manier om hun oudere werknemers op een eenvoudige manier af te schrijven. Dat blijkt uit een recent onderzoek van de UGent: minder dan 1 procent van de SWT'ers gaat opnieuw aan het werk. Van de 6287 SWT'ers die in februari 2022 ingeschreven waren bij VDAB, zijn er een jaar later maar 39 opnieuw aan de slag: dat is 0,62 procent van de ingeschrevenen.

Het SWT is echter geen brugpensioen en mag ook geen manier zijn waarop werkgevers hun ervaren werknemers kunnen dumpen. Er zijn al stappen gezet voor een verdere inperking van het SWT-stelsel en die hebben al een zeker effect gehad. De indieners van deze conceptnota ijveren ervoor dat de maatregel op federaal niveau stapsgewijs uitgefaseerd wordt en dat de leeftijdsvereisten verder worden opgetrokken. Tot dan is het de taak van VDAB om ervoor te zorgen dat als SWT'ers beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt, ze ook nieuwe kansen krijgen, zowel van VDAB als van de werkgevers.

Ook op dat vlak is er zowel bij VDAB en de werkgevers als bij de intermediairs zoals vakbonden een mentaliteitsshift nodig. VDAB kan en moet een aanbod en beleid op maat ontwikkelen voor die groep zodat ze toch de nodige kansen krijgen. Er kan niet worden verwacht dat SWT'ers aan de slag gaan, als ze daartoe geen aanbod krijgen. VDAB geeft bijvoorbeeld nauwelijks opleidingskansen aan die groep. In 2022 volgden van de 6722 SWT'ers die toen voor de arbeidsmarkt beschikbaar waren, amper twaalf SWT'ers een opleiding.

SWT'ers hebben ook troeven: niet alleen hun recente werkervaring, maar ook het feit dat de bedrijfstoeslag kan worden behouden bij een nieuwe job, maakt werken aantrekkelijk en verhoogt hun kansen op de arbeidsmarkt. De doorstromingscijfers van de SWT'ers moeten dan ook op hetzelfde niveau worden gebracht als die van de volledige groep van ervaren werkzoekenden.

Zolang SWT bestaat en die mensen beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt, verdienen ze een opleidings- en begeleidingsaanbod op maat. Het is de taak van VDAB en zijn partners om daarvoor de nodige inspanningen te leveren en van de werkgevers om de SWT'ers kansen te geven.

5. Pak de leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt aan

Dat oudere werkzoekenden geen nieuwe job vinden, is niet altijd aan henzelf te wijten. 55-plussers worden op de Vlaamse arbeidsmarkt te vaak stiefmoederlijk behandeld. Er bestaan dan ook heel wat stereotypen over oudere werknemers: ze werken trager, zijn minder flexibel, zijn vaker ziek, zijn duurder, staan niet meer open om nieuwe vaardigheden te leren, zijn minder gemotiveerd en ga zo maar door. Uit onderzoek blijkt dat oudere werknemers de meest gediscrimineerde groep vormen op de arbeidsmarkt, net vanwege die vooroordelen. Oudere sollicitanten krijgen gemiddeld 40 procent minder positieve reacties op hun sollicitaties dan volstrekt gelijkwaardige kandidaten van een jongere leeftijd, zoals bleek uit een recent onderzoek van de UGent.

Tussen 2017 en 2021 ontving Unia zo'n 1010 meldingen over leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Het is dan ook hoog tijd dat alle betrokken actoren de oudere werknemers naar waarde schatten en dat die vooroordelen op verschillende manieren en op verschillende niveaus actief worden bestreden. Samen met de sociale partners in de sectoren moeten actieplannen opgezet en uitgerold worden, waarbij onder meer rolmodellen en goede hr-praktijken in de verf worden gezet, er metingen worden uitgevoerd, meldingen van discriminatie worden onderzocht enzovoort. Iedereen verdient kansen op een job en mensen met ervaring uitsluiten, is zelfs ronduit dom. Wie als bemiddelaar of werkgever actief ouderen discrimineert, riskeert financiële sancties. Werkgevers die veroordeeld zijn voor leeftijdsdiscriminatie, zouden ook voor een periode uitgesloten moeten kunnen worden van toegang tot Vlaamse subsidies, premies of kortingen die via bijvoorbeeld het Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO) of VDAB worden toegekend.

Discriminatie van mensen met ervaring is dom en ontoelaatbaar. Wie doelbewust 55-plussers discrimineert, riskeert sancties en moet kunnen worden uitgesloten van Vlaamse sociaal-economische steun: er mag geen belastinggeld gaan naar wie discrimineert.

6. Open de deur... en voer maatregelen zo nodig stapsgewijs in

Er zijn zowat 10.000 werkzoekenden tussen 55 en 59 jaar oud die langer dan een jaar werkloos zijn. Bij de 60-plussers gaat het om meer dan 15.000 werkzoekenden. De helft van die groepen is al langer dan vijf jaar werkzoekende. Het is allicht niet evident voor velen onder hen om meteen weer de stap te zetten naar een voltijsde job. Werkervaringstrajecten kunnen soelaas bieden om weer voeling met de

arbeidsmarkt te krijgen, maar er is meer nodig om de opstap naar een reguliere job te kunnen maken. Daarom kan het interessant zijn om meer gebruik te maken van het bestaande systeem van de inkomensgarantie-uitkering (IGU) om de progressieve werkherhervatting van langdurig ervaren werkzoekenden te stimuleren.

In 2021 maakten ongeveer 12.000 50-plussers gebruik van de IGU. Het gaat echter grotendeels om mensen die vanuit een bestaande job minder uren werken en met de IGU een volwaardig inkomen krijgen. Dat systeem kan dus duidelijk meer en anders gebruikt worden en ook VDAB speelt daar een rol in: VDAB kan dat systeem aanwenden om ervaren werknemers te koppelen aan deeltijdse jobs, en kan in overleg met de werkgevers deeltijdse vacatures creëren en openzetten waarvan de werktijd eventueel stapsgewijs opgetrokken wordt. Een werkzoekende 60-plusser kan zo bijvoorbeeld de eerste maanden halftijds aan de slag, om maand per maand meer uren op te nemen en eventueel naar een voltijdse job te evolueren.

In feite willen de indieners van deze conceptnota dus een progressieve werkherhervatting mogelijk maken zoals dat nu ook al mogelijk is voor langdurig zieken die weer aan de slag gaan. Een dergelijk systeem verhoogt de slaagkansen van oudere langdurig werkzoekenden op de arbeidsmarkt.

Wie als 55-plusser al een tijdje werkzoekende is, ziet een voltijdse job vaak als een (te) grote stap. Daarom moet actief worden ingezet op progressieve werkherhervatting. Met een inkomensgarantie-uitkering kan een werkloosheidsval vermeden worden en kan het aanvaarden van een al dan niet tijdelijke, deeltijdse job worden ondersteund.

7. Maak en houd ervaring betaalbaar

De indieners van deze conceptnota zijn ervan overtuigd dat de ervaring, vaardigheden en expertise van ervaren werknemers een grote bijdrage leveren aan een bedrijf en aan de arbeidsmarkt. Die werknemers kunnen ook een cruciale rol als mentor spelen bij het opleiden van jongeren en nieuwe medewerkers. De indieners willen werkgevers dan ook actief aanmoedigen om hun hiertoe de kansen te bieden. Ze erkennen dat de loonlasten voor het tewerkstellen van oudere leeftijdscategorieën een belangrijke factor is in het verhaal. Omdat loon en anciënniteit sterk verbonden zijn, liggen de loonkosten van oudere werknemers vaak een pak hoger dan die van een jongere werknemers.

Vandaag kent Vlaanderen een loonkostenmaatregel voor ervaren werknemers: de doelgroepvermindering. Met die doelgroepvermindering krijgen werkgevers een korting op de socialezekerheidsbijdragen die werkgevers moeten betalen voor die werknemers. De RSZ-korting (RSZ: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid) bedraagt 600 of 1500 euro per kwartaal voor een tewerkstelling vanaf 80 procent. De korting is zowel van toepassing voor oudere werknemers die al aan het werk zijn, als voor niet-werkende werkzoekenden die aangeworven worden. De doelgroepvermindering is echter weinig bekend en maakt bijgevolg te weinig verschil bij aanwervingen. Zo zijn er vorig jaar 39.901 aanvragen ingediend voor de doelgroepvermindering voor oudere werknemers die al in dienst waren en maar 2596 aanvragen voor de doelgroepvermindering voor de aanwerving van nieuwe werknemers. Ter vergelijking: in 2022 werden ongeveer 3657 ervaren werknemers van 60 jaar of ouder nieuw aangeworven en werkten er ongeveer 94.239 60-plussers als werknemer. De maatregel bereikt dus duidelijk niet iedereen: dat is ook niet onlogisch omdat er strenge loonvoorwaarden gelden om in aanmerking te komen voor de doelgroepvermindering. Zo mag het refertekwartaalloon van de oudere werknemer niet hoger zijn dan 13.945 euro.

Uit evaluatiestudies van onder andere het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) blijkt dat er vragen rijzen over de effectiviteit van bepaalde doelgroepkortingen, zeker ten aanzien van zittende werknemers. De auteurs halen

dus aan dat er twijfels kunnen rijzen over of die maatregelen wel hun doel bereiken, maar ze stellen tegelijk dat een gerichtere inzet ervan kan helpen om een beter resultaat te bereiken.

Daarom willen de indieners van deze conceptnota de aanwerving van 60-plussers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt gericht ondersteunen met een RSZ-korting. Daarbij moeten de loonkosten beperkt worden om de kansen op een duurzame aanwerving te vergroten.

In eerste instantie moet de doelgroepkorting het aanwerven van ervaren werknemers ouder dan 60 jaar faciliteren. Door die aanwerving fors goedkoper te maken, stijgen hun kansen op de arbeidsmarkt. Dat verlaagt niet alleen de loonkosten, maar kan ook helpen om de werkdruk voor de betrokkene te verlagen.

Maak het aanwerven van 60-plussers met een afstand tot de arbeidsmarkt goedkoper door een korting op de socialezekerheidsbijdragen voor de betrokken werkgevers. Zo wordt ervaring betaalbaar en wordt de drempel voor een nieuwe job lager voor wie als 60-plusser opnieuw aan de slag wil gaan.

8. Stimuleer ervaren starters en beloon zelfstandigen die langer aan de slag blijven

Steeds meer 50-plussers gaan aan de slag als zelfstandige: meer dan een op de zes starters in Vlaanderen is ouder dan 50 jaar. En met succes, want twee jaar na hun start als zelfstandige is nog 78 procent van die 50-plussers actief. Bij starters tussen de 18 en 25 jaar is dat 67 procent. De belangrijkste troeven voor de startende 50-plussers zijn hun ervaring en hun netwerk. In samenwerking met ondernemersorganisaties zou er werk moeten worden gemaakt van een uitgebreid, structureel en gebiedsdekkend aanbod aan begeleiding en opleiding op maat voor mensen die met hun rijke ervaring als werknemer of ambtenaar de stap naar het ondernemerschap willen zetten.

De eigen ervaring inzetten om een succesvolle eigen zaak op te richten is vaak een goed idee. Als in Vlaanderen overal in een gepaste begeleiding wordt voorzien, wordt de stap naar ondernemerschap aantrekkelijker.

9. Zorg voor een werkbaarheidsscan voor elke werkgever en voor werkbaar werk voor elke werknemer

Werkbaar werk zou de prioriteit moeten zijn voor elke werkgever die talent langer aan zich wil binden. Er zijn drie cruciale factoren die mensen motiveren om het beste van zichzelf te blijven geven: autonomie, deskundigheid en sociale verbondenheid. Als een van die factoren ontbreekt, is werken snel eerder een last dan een lust. De uitdaging is het werk zo te organiseren dat iedereen zich op die drie assen kan ontplooiën. Werkgevers kunnen daartoe een werkbaarheidsscan laten uitvoeren, ondersteund door de Vlaamse werkbaarheidscheque. Zo'n scan, die een stap verdergaat dan de federaal verplichte risicoanalyse, betreft de werknemers bij het ontwikkelen van werkbaar werk. Met die cheque kunnen dan ook concrete acties op de werkvloer ondersteund worden.

Vorig jaar werden er zo 550 cheques toegekend. Voorlopig zijn de werkbaarheidscheques nog in een experimentele fase en wordt er nog niet structureel in voorzien. Toch zijn de resultaten positief en is elke werkgever gebaat bij een analyse van de organisatie en de positie van de medewerkers. Dat gaat dan bijvoorbeeld over het meten van de stress op het werk, de motivatie van werknemers en de leermogelijkheden. Bijna altijd volgen uit zo'n analyse concrete voorstellen en acties om de werkbaarheid te verbeteren.

Daarom is het nuttig om het instrument van de werkbaarheidscheque structureel te verankeren in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Bovendien zou een werkbaarheidscheque op maat van de grootte van de organisatie nuttig zijn: nu is de steun voor elke werkgever, ongeacht de grootte, beperkt tot 10.000 euro. Ook grotere kmo's zouden dan bijvoorbeeld sneller geneigd zijn in te zetten op dat instrument.

Werkgevers moeten structureel ondersteund worden om voor werkbaar werk te zorgen en zo aantrekkelijk te zijn en te blijven op de huidige snel veranderende arbeidsmarkt. Dat zal er ook voor zorgen dat meer mensen langer aan de slag kunnen en willen blijven en het verlaagt de drempel voor oudere werkzoekenden om aan de slag te gaan.

10. Preventie is belangrijk: bied loopbaanbegeleiding aan als check

Loopbaanbegeleiding is al bijna tien jaar een vaste waarde in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Meer dan 200.000 Vlamingen hebben al gebruikgemaakt van de loopbaancheque om zich te laten begeleiden en coachen. Welke talenten en competenties bieden welke mogelijkheden? Hoe hou ik zelf het werk werkbaar? Moet ik bijscholing volgen, en zo ja, welke opleidingen zijn iets voor mij? En wat kan ik daarmee doen? Het zijn vragen die een antwoord kunnen krijgen bij loopbaanbegeleiding. Toch gaat nog geen 8 procent van de aangevraagde loopbaancheques, waarmee werkenden uit Vlaanderen zeven uur loopbaanbegeleiding voor amper 40 euro kunnen krijgen, naar 55-plussers. Net als de beperkte opleidingsdeelname van die groep is dat in feite zorgwekkend. De behoefte aan (door)groeimogelijkheden is er immers in alle leeftijdscategorieën: bij de 60-plussers hoopt nog bijna drie op de tien (28,8 procent) binnen een jaar van rol of functie te veranderen. Dat blijkt uit recent onderzoek van hr-dienstenbedrijf Acerta.

Daarom stellen de indieners van deze conceptnota voor dat VDAB ervoor zorgt dat elke 50- en 55-jarige werkende via brief of mail een aanbod krijgt voor loopbaanbegeleiding in de buurt, met een overzicht van de aanwezige loopbaancentra in de buurt en een verwijzing naar het online begeleidings- en opleidingsaanbod van VDAB en zijn partners. In de gezondheidszorg is een dergelijke leeftijdsgebonden communicatie allang ingeburgerd, bij bijvoorbeeld kankerpreventie. Waarom zou de overheid mensen met ervaring niet extra wapenen om een nieuwe fase van hun loopbaan beter voorbereid aan te pakken? Dat kan niet alleen de werkbaarheid en arbeidsdeelname bevorderen, maar ook het risico op uitval om medische redenen helpen voorkomen.

De indieners van deze conceptnota willen dus een loopbaancheck voor al wie 50 en 55 jaar wordt in Vlaanderen. VDAB moet daartoe proactief een aanbod van loopbaanbegeleiding formuleren voor elke 50- en 55-jarige. Zo wordt preventief gewerkt aan een loopbaan op maat van het talent en de mogelijkheden van ervaren mensen.

Besluit

De groep 55-plussers wordt steeds groter en belangrijker in onze samenleving én op arbeidsmarkt. Als de wens is dat ze langer aan de slag blijven en duurzame loopbanen kunnen uitbouwen, is een positief beleid nodig dat hun daartoe de nodige kansen biedt. Deze conceptnota voor nieuwe regelgeving doet een aantal concrete voorstellen vanuit de Vlaamse bevoegdheden om daaraan bij te dragen, maar er is allicht meer nodig en mogelijk. De Commissie voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie is de ideale plek om dat debat te starten en aan te wakkeren. De indieners van deze conceptnota stellen daarom voor om als startpunt van dat debat hoorzittingen in de commissie te organiseren.

Robrecht BOTHUYNE
Loes VANDROMME
Kurt VANRYCKEGHEM
Stijn DE ROO
Katrien SCHRYVERS