

## ***De Tijd***

### **Er is meer nodig voor de tewerkstelling van oudere werknemers**

*(tijd) - Tewerkstellingsbevorderende wetgevende initiatieven zoals de laatste wijziging van de regeling inzake outplacement kunnen wel eens contraproductief werken. Zo bestaat het risico dat veel financiële middelen aangewend worden voor de outplacementbegeleiding van personen die daar helemaal niet in geïnteresseerd zijn. Er zijn andere, meer gedurfde maatregelen nodig zijn in het kader van de tewerkstellingsproblematiek van oudere werknemers*

**Door Emmanuel Plasschaert en Frederik Van Remoortel, advocaten arbeidsrecht bij Crowell & Moring**  
**De Tijd, Opiniëpagina**  
**24 Augustus 2006**

Inge Geerdens van het rekruteringsbedrijf Executive Research pleit ervoor oudere werknemers iets minder te beschermen (Inge Geerdens op de stoel van Peter Van Velthoven, minister van Werk', De Tijd, 19 augustus). Wij wensen daar in deze bijdrage op in te gaan door de mogelijke ongewenste nevenwerkingen van een te verregaande bescherming van (oudere) werknemers te illustreren aan de hand van de recente wijziging van de wetgeving inzake outplacement. We zijn er niet van overtuigd dat deze aanpassing aan de wens van Inge Geerdens tegemoetkomt.

Onder outplacement verstaan we een reeks begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, het outplacementbureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend. Outplacement moet een ontslagen werknemer in staat stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een job bij een nieuwe werkgever te vinden of als zelfstandige aan de slag te gaan.

Het stond de werkgever lange tijd vrij al dan niet outplacement aan te bieden aan de ontslagen werknemer. Er bestonden wel een aantal arbeidsrechtelijke omkaderingsregels, doch de werknemer kon geen outplacement afdwingen van de werkgever indien die dat niet wenste aan te bieden. Ook had de werknemer geen enkele verplichting outplacement aan te vragen. Outplacement was dan ook meer uitzondering dan regel.

Een recht

In een poging de uitstroom van oudere werknemers van de arbeidsmarkt in te perken, introduceerde de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad een recht op outplacement voor alle ontslagen werknemers van meer dan 45 jaar met minstens één jaar anciënniteit bij de werkgever die tot het ontslag overging. Enkel in geval van ontslag om dringende reden, brugpensioen of pensioen konden de betrokken werknemers geen recht laten gelden op outplacement.

Onlangs werd deze regeling nogmaals aangepast in het kader van het zogeheten Generatiepact. Voortaan hebben de werknemers die aan de voorwaarden voldoen niet langer enkel een recht op outplacement, maar ze zijn nu ook verplicht daarvoor zelf een verzoek in te dienen. Doen zij dat niet, dan kunnen zij hun recht op werkloosheidsuitkering gedurende een bepaalde periode - van 4 tot 52 weken - verliezen. Bovendien komen bruggepensioneerden nu ook in aanmerking, voor zover zij beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt.

## Schriftelijk

Ten slotte geldt sinds 4 augustus 2006 ook de verplichting voor de werkgever de betrokken werknemers in geval van ontslag uitdrukkelijk schriftelijk in te lichten over hun recht op outplacement en dat op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag. Doet hij dat niet, of weigert hij op een verzoek tot outplacement in te gaan, dan zal hij in de toekomst een financiële sanctie krijgen van 3.600 euro. Dat bedrag zal door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aangewend worden voor outplacementbegeleiding.

Het is al langer geweten dat het vroegtijdige verdwijnen van oudere werknemers van de arbeidsmarkt niet langer houdbaar is in het licht van de actuele demografische evolutie. Alle wetgevende en andere initiatieven die deze uitstroom trachten te beperken, dienen in principe dan ook aangemoedigd te worden.

Bij de wijze waarop dat gebeurt, kunnen evenwel vaak vragen worden gesteld. In dat opzicht zijn de jongste wijzigingen aan het outplacementstelsel tekenend voor de door de regering gehanteerde strategie om de werkgelegenheidsgraad van (oudere) werknemers te verbeteren. Enerzijds treft zij maatregelen waarbij ondernemingen en werknemers financieel beloond worden als zij tewerkstellingsbevorderende maatregelen treffen (via onder andere werkbonussen en lastenverlagingen). Anderzijds krijgen zij een aanzienlijk aantal nieuwe verplichtingen opgelegd, waarvan de niet-naleving telkens bestraft wordt (via onder andere administratieve boetes en verlies van werkloosheidsuitkeringen).

## Niet efficiënt

De vraag is in hoeverre ondernemingen door dergelijke maatregelen daadwerkelijk en efficiënt worden aangezet tot het in dienst nemen of houden van oudere werknemers. Wij zijn er niet van overtuigd dat de huidige, relatief lage werkgelegenheidsgraad onder oudere werknemers voornamelijk te wijten is aan een gebrekkige informatie van de betrokken werknemers inzake outplacement of aan een onvoldoende bereidheid van de betrokkenen naar een nieuwe job te zoeken.

Een - althans voor bedienden - nog steeds in grote mate op anciënniteit gebaseerd loonsysteem, de lange en eveneens voor een groot deel op anciënniteit gebaseerde opzeggingstermijnen (of dure plaatsvervangende opzeggingsvergoedingen), de rechtstreeks met de indienstneming of verdere tewerkstelling van oudere werknemers gerelateerde bijkomende lasten (onder ander brugpensioenen en outplacement), en daarbovenop de nog steeds ontoereikende mogelijkheden om op meer flexibele en eenvoudige wijze het werk in de onderneming te organiseren, wegen waarschijnlijk veel zwaarder door.

Wij vrezen dat er weinig schot komt in de nagestreefde verbetering van de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers zolang de sociale partners en de regering de moed niet opbrengen de hierboven vermelde werkgelegenheids-belemmerende problemen resoluut aan te pakken. Dat kan alleen maar door weliswaar pijnlijke, maar niettemin broodnodige fundamentele hervormingen door te voeren.

De laatste aanpassingen aan het outplacementstelsel illustreren ook in een ander opzicht de grenzen van de huidige aanpak van de tewerkstellingsproblematiek onder oudere werknemers. Door ontslagen 45-plussers te verplichten outplacement aan te vragen en eraan mee te werken - op straffe van het tijdelijk niet meer ontvangen van werkloosheidsuitkeringen - zullen werkgevers voortaan ongetwijfeld geconfronteerd worden met aanvragen van werknemers die eigenlijk geen belangstelling hebben voor outplacement, maar die enkel hun werkloosheidsuitkering willen veilig te stellen. Er bestaat dan ook een reëel risico dat deze maatregel het kostenplaatje voor de ondernemingen nog verhoogt, zonder toegevoegde waarde voor de betrokken werknemers. De nieuwe outplacementmaatregelen kunnen hierdoor uiteindelijk tewerkstellingbelemmerend werken.

## Bijkomende jobs

Wij twijfelen eraan of de regering via dat soort maatregelen erin zal slagen een mentaliteitswijziging teweeg te brengen bij de tewerkstelling van oudere werknemers en zo de gemiddelde leeftijd waarop werknemers de arbeidsmarkt verlaten te verhogen. Ondertussen kunnen we er ons alvast in verheugen dat de nieuwe outplacementverplichtingen voor bijkomende jobs zorgen in de outplacementsector. Er dient nu enkel nog gehoopt dat de outplacementbureaus hiervoor beroep doen op oudere werknemers.