

ONDERZOEKSNOTA:

**HET BELGISCH ARBEIDSRECHT:
AANZET TOT EEN LEEFTIJSBEWUST
PERSONEELSBELEID?**

P. Simoens, J. Denys en E. Omey

Sinds het midden van de jaren zeventig verlaten steeds meer werknemers de arbeidsmarkt vóór ze de pensioenleeftijd hebben bereikt. In het licht van de huidige demografische situatie die gekenmerkt wordt door ontgroening en vergrijzing, dient deze tendens te worden omgebogen. Zo kan worden gedacht aan de invoering van een leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen de onderneming, zodat oudere werknemers langer inzetbaar blijven. In het Belgisch arbeidsrecht worden reeds een aantal pistes voor een dergelijk beleid aangereikt. Oudere werknemers kunnen b.v. worden vrijgesteld van nachtprestaties en ze krijgen hogere onderbrekingsuitkeringen bij vermindering van de arbeidsprestaties. Daarenboven genieten ze extra bescherming zowel bij aanwerving als bij uitdiensttreding. Oudere werklozen van hun kant worden extra geholpen bij hun zoektocht naar werk omdat ze zijn ondergebracht in de categorieën van de 'moeilijk te plaatsen werklozen' en van de 'risico-groepen'.

1. INLEIDING

Door de geboortegolf na de Tweede Wereldoorlog kwam er na 1965 een groot aantal jonge mensen op de arbeidsmarkt. Nu zijn die gemiddeld ouder dan 40. Ramingen stellen voorop dat in het jaar 2000, 40% van de beroepsbevolking in de Europese Unie ouder zal zijn dan 45 (HEA, 1994). Toch richt het personeelsbeleid zich nu hoofdzakelijk tot werknemers jonger dan 35 jaar (Meeckel, 1991 en Derijcke e.a., 1995). Eerder dan hun werknemers binnen het bedrijf van een aangepaste job te voorzien, worden zij vanaf een zekere leeftijd uit het bedrijf gestoten. Zo wordt massaal een beroep gedaan op uitstroomroutes zoals het conventioneel bruggpensioen (in België) en de VUT (in Nederland).

Nochtans komt deze vroegtijdige uitstroom steeds meer ter discussie te staan, en wel om de volgende redenen:

- een onbetaalbare pensioenfactuur: bij een ongewijzigd beleid zullen op terreinen waar van oudsher inkomensoverdrachten van jongeren naar ouderen plaatsvonden, de kosten drastisch stijgen terwijl het aantal premiebetalers (o.a. ten gevolge van pensionering en denataliteit) fors zal verminderen;
- een dalende jeugdwerkloosheid: het aandeel van de jonge (minder dan 25 jaar) uitkeringsgerechtigde volledig werklozen in België daalde constant van 32% in 1981 tot 20% in 1994. Toen eind juli 1994 bekend werd dat het jongerenbanenplan (1) niet zou worden verlengd in 1995 - mede omwille van het risico op verdringing van oudere werklozen op de arbeidsmarkt door goedkope jongeren -, pleitten sommigen (2) voor de invoering van een ouderenbanenplan, waarbij een oplossing zou worden gezocht voor de massale vervroegde uitstoot uit het arbeidsbestel;
- mis-match op de arbeidsmarkt: er zijn indicaties om aan te nemen dat de vervroegde uitstroom in de bouw- en metaalnijverheid bijdragen aan bepaalde tekorten aan arbeidskrachten in deze nijverheidstakken;
- een culturele omslag bij de ouderen: de groep 50-plussers eist steeds nadrukkelijker haar plaats op in de maatschappij (b.v. de partij WOW, tijdschriften zoals *Onze Tijd*). Hierdoor is het best mogelijk dat ouderen zich steeds minder gemakkelijk definitief uit de arbeidsmarkt laten verwijderen vóór de pensioenleeftijd (Simoens e.a., 1995).

Het alternatief voor de vervroegde uitstroom zou kunnen liggen in de uitbouw van een leeftijdsbewust personeelsbeleid binnen de bedrijfsmuren, dit wil zeggen een beleid waarbij rekening wordt gehouden met de capaciteiten en verlangens van alle leeftijden, jong én oud (en niet enkel die van de jongeren), wat tot gevolg heeft dat ook de oudere werknemers optimaal inzetbaar blijven binnen de onderneming. Een goed leeftijdsbewust personeelsbeleid bestaat erin in principe gelijke kansen te bieden aan ouderen als aan jongeren. Wanneer echter ouderen in een zwakke positie verkeren, bij voorbeeld omwille van de slijtende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waaraan ze in het verleden werden blootgesteld, dient een dergelijk beleid aandacht te schenken aan de nodige bijsturingen door middel van positieve discriminatie-maatregelen ten aanzien van deze leeftijdsgroep. Nochtans zijn er momenteel weinig bedrijven te bespeuren die een dergelijk personeelsbeleid in de dagelijkse praktijk hebben omgezet (Simoens, 1995).

Het lijkt ons daarom interessant in deze bijdrage na te gaan of en, zo ja, wanneer leeftijdsgrenzen van 40 jaar en meer worden gehanteerd in het arbeidsrecht. Gezien de huidige arbeidsoverschotten is het immers denkbaar dat werkgevers niet automatisch overgaan naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Via regulering via het arbeidsrecht kan er wel de nodige bijsturing gebeuren.

We richten ons dus enkel op het oudere deel van de beroepsbevolking (zowel werknemers als werkzoekenden). Het arbeidsrecht is van wezenlijk belang in de arbeidssfeer omdat ze de formele verhoudingen regelt tussen werkgevers en werknemers. Via een inventarisatie van *alle* leeftijdscriteria die betrekking hebben op het oudere deel van de beroepsbevolking in de arbeidsrechtelijke regelingen (op basis van de codex arbeidsrecht 1994-1995) willen we nagaan welke aanzetten in het

arbeidsrecht worden gegeven om oudere werknemers beter en langer inzetbaar te houden binnen de onderneming en om de personeelsverantwoordelijken op weg te helpen naar de uitbouw van een zogenaamd leeftijdsbewust personeelsbeleid. De verdienste van deze bijdrage ligt dus in de exhaustiviteit van de weergegeven regelingen zoals deze worden gestipuleerd in de codex arbeidsrecht, veeleer dan in de onderlinge samenhang tussen de genoemde wetten. In een latere fase kunnen dan de collectieve arbeidsovereenkomsten en verslagen van de paritaire comités (sectoraal vlak) en de ondernemingen (bedrijfsvlak) worden onderzocht om te zien in welke mate zij verder inspelen op deze algemene regelingen (3).

De verschillende wetsartikelen delen we op in maatregelen voor werknemers en voor werklozen. Bij de bespreking van de oudere werknemers maken we een onderscheid naar regelingen betreffende de instroom, de doorstroom en de uitstroom (4). Tevens besteden we aandacht aan de feitelijke toestand van ouderen op de arbeidsmarkt door cijfermateriaal te verschaffen, uiteraard voor zover dit beschikbaar is.

We willen bij het begin van deze bijdrage benadrukken dat we geenszins de indruk willen wekken dat we in de huidige werkgelegenheids crisis ten allen prijze voorrang willen geven aan oudere werknemers dan aan jongeren. Het spreekt voor zich dat we voorstander zijn van werkgelegenheid voor iedereen, jong en oud, hetzij via de creatie van bijkomende arbeidsplaatsen, hetzij via een herverdeling van de beschikbare arbeid. Alleen willen we hieronder proberen aan te tonen op welke manier het Belgisch arbeidsrecht stimulerend werkt bij de realisatie van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, of, anders geformuleerd, bij de totstandkoming van een situatie waarbij ouderen niet systematisch en zonder objectieve redenen worden benadeeld. Zo bij voorbeeld zijn zij momenteel maar al te vaak de eerste slachtoffers van herstructureringen en reorganisaties.

Uiteraard is het ook mogelijk de problematiek rond de invoering van een leeftijdsbewust personeelsbeleid op een positieve manier te benaderen, in die zin dat zij het voor de werknemer mogelijk maakt optimaal gebruik te maken van het potentieel van de in het bedrijf aanwezige oudere werknemers. Deze bijdrage wil dan aantonen welke instrumenten het arbeidsrecht daartoe verleent.

2. DE OUDERE WERKNEMERS

2.1 Instroom naar de arbeidsmarkt

Een, zij het uiteraard beperkt, inzicht in de leeftijdsdiscriminatie van oudere werknemers kan via de analyse van personeelsadvertenties worden bekomen. Bij wijze van verkennend onderzoek (5) zijn wij de personeelsadvertenties nagegaan in De Standaard van 15 en 16 april 1995. Daarbij vermelden 36% van het totaal aantal advertenties expliciet een leeftijdsgrens naar boven. De globale gemiddelde leeftijd die aan het leeftijdsprofiel beantwoordt bedraagt 31 jaar. Tabel 1 verschaft enkele details.

Tabel 1. Aantal personeelsadvertenties (in %) en gemiddelde leeftijd

	Aantal	Gemiddelde leeftijd
Advertenties met grens naar onder en naar boven	29,1	26-35
Advertenties met leeftijdsgrens naar onder	3,5	24
Advertenties met leeftijdsgrens naar boven	7,3	33
Totaal aantal advertenties	100,0 (230)	

Het komt ook vaak voor dat de leeftijdsdiscriminatie niet plaatsvindt bij de jobaankondiging, maar wel bij de eigenlijke selectie. Precieze gegevens daaromtrent zijn ons echter niet bekend.

In welke mate wordt een dergelijke ongelijke behandeling bij werving en selectie nu door de rechtsbronnen getolereerd in het arbeidsrecht? In de reguliere wetgeving is daar niets over te vinden, wel in collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarin wordt gesteld dat de aanwervende werkgever de sollicitanten niet mag behandelen op een discriminerende wijze. Hij moet tijdens de aanwervingsprocedure alle sollicitanten gelijk behandelen. Daarbij mag hij geen onderscheid maken op grond van persoonlijke elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming, behalve indien dit wettelijk wordt vereist of toegelaten. Zo mag de werkgever in principe geen onderscheid maken op grond van *leeftijd*, geslacht, burgerlijke staat, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging, lidmaatschap van een vakbond of een andere organisatie. (Art.10 van de CAO van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers).

Belangrijk hierbij is dat dit verbod enkel geldt als aanbeveling, en dus juridisch niet afdwingbaar is. Dit is tevens de grootste tekortkoming: hoewel het principe van verbod op leeftijdsdiscriminerende praktijken bij werving en selectie wordt verboden, en dus bij de instroom op de arbeidsmarkt aan ouderen dezelfde kansen worden geboden als aan jongeren, is dit principe (vooralsnog) niet afdwingbaar, waardoor het heel wat van zijn kracht verliest.

2.2 Doorstroom op de arbeidsmarkt

In dit tweede punt willen we onderzoeken welke maatregelen bestaan op het vlak van de doorstroom. Om aan te tonen dat in de praktijk de oudere werknemers vaak benadeeld worden, nemen we het voorbeeld van de opleidingen. Deze zijn van kapitaal belang voor alle werknemers, zowel met betrekking tot het loopbaanbeleid binnen het eigen bedrijf, als om de 'employability' (6) te verhogen. Investerings in de ontwikkeling van personeelsleden worden steeds meer bestempeld als de meest essentiële succesfactor in een omgeving waarin discontinuïteit veranderingen optreden (Warr, 1994 en Van der Wijst, 1988). Nochtans toont onderzoek naar het al dan niet gevolgd hebben van een opleiding in de laatste vijf jaar in de financiële sector in Vlaanderen aan dat vanaf de leeftijd van 40 jaar de scholingservaringen fel afnemen, zoals mag blijken uit tabel 2.

Tabel 2. Opleidingservaringen in de financiële sector in Vlaanderen, verdeeld naar leeftijd (in %)

	Geen opleiding	Eén opleiding	Meerdere opleidingen
<25	27,9	26,9	45,2
25-29	13,4	15,4	71,2
30-34	20,1	16,4	63,5
35-39	22,8	20,1	57,1
40-44	30,9	20,5	48,7
45-49	29,9	23,8	46,3
50-54	41,9	9,5	48,7
+55	50,0	10,7	39,3

Bron: Van Meensel, 1992.

Van de dertigers volgde 20% de laatste vijf jaar geen enkele opleiding, bij de veertigers stijgt dit naar 30%, en het percentage neemt verder toe met de leeftijd.

Hieronder gaan we na welke arbeidrechtelijke regelingen bestaan op het vlak van oudere werknemers.

2.2.1 Afschaffing leeftijdsdiscriminatie inzake educatief verlof

In 1985 werd het stelsel van het betaald educatief verlof ingevoerd (Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen). Het betreft hierbij het recht van werknemers uit de particuliere sector om, met behoud van hun normaal loon (zij het begrensd), op het werk afwezig te zijn gedurende een aantal uren dat overeenstemt met dat van de gevolgde opleidingen. Het betaald educatief verlof was de opvolger van het kredieturenstelsel. Aan dit stelsel waren allerlei gebreken verbonden, met een matig succes als gevolg. In plaats van de verhoopte 50 000 deelnemers varieerde het aantal gebruikers tussen de 10 000 en de 20 000 per jaar. De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het kredieturenstelsel waren de volgende:

- het toepassingsgebied inzake opleidingen werd verruimd;
- het recht op verlofuren was niet meer afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer met vrucht beëindigd had;
- een betere bescherming van de werknemer tegen ontslag;
- de leeftijdsgrens van 40 jaar werd opgegeven (Denys, 1994). De leeftijdsgrens van 40 jaar is wel behouden gebleven in de Wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie.

Het schrappen van de leeftijdsgrens heeft ervoor gezorgd dat 18% van alle begunstigen ouder is dan 40 jaar. Daarmee zijn de ouderen echter nog steeds proportioneel ondervetegenwoordigd (Denys, 1994). Het aandeel 40-plussers met een voltijdse betrekking bedraagt immers 42% (45% bij de mannen, 37% bij de vrouwen) (NIS, 1994).

Concluderend kunnen we stellen dat de afschaffing van de maximumgrens bijdraagt tot het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in die zin dat ook de ouderen

worden toegelaten tot het volgen van een opleiding binnen het kader van het betaald educatief verlof. De vraag kan echter worden gesteld of bijkomende regelingen niet wenselijk zouden zijn (b.v. premies voor ouderen die een opleiding volgen) zodat zij niet langer ondervertegenwoordigd zouden zijn in opleidingsaanleggenheden.

2.2.2 Vrijstelling van nachtprestaties

Een tweede element dat we behandelen heeft te maken met nachtprestaties. Hier is art. 7 van de CAO van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties van toepassing. Onder de begeleidingsmaatregelen voor arbeid met nachtprestaties vallen:

- de werkgevers die werknemers tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen 23 en 6 uur binnen het raam van continuarbeid, semi-continuarbeid, en vaste nachtarbeid voorzover de werkgever 24 uur op 24 uur activiteiten ontplooit;
- de werknemers die zij tewerkstellen, voor zover deze werknemers in het kader van de voornoemde werkzaamheden hoofdzakelijk hetzij vast hetzij in een rouleerstelsel tussen 23 uur en 6 uur werken.

De werknemer die ten minste 50 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van ten minste 20 jaar nachtprestaties heeft geleverd, heeft het recht om te vragen in een andere arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend. Hieronder worden verstaan de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij nachtarbeid blijft verrichten.

De werknemer die ten minste 55 jaar oud is en die een beroepsactiviteit van tenminste 20 jaar nachtprestaties heeft geleverd, heeft het recht om te vragen in een andere arbeidsregeling te worden tewerkgesteld. (Art.7 van de CAO van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties).

De werkgever beschikt over zes maanden om de werknemer een andere arbeidsregeling aan te bieden hetzij in zijn onderneming, hetzij in een andere onderneming van dezelfde sociaal-economische regio. Indien er geen enkel met zijn kwalificatie overeenstemmend werk beschikbaar is, kan die werknemer in zijn arbeidsregeling blijven werken (enkel als geen ernstige medische redenen worden aangegeven) of zijn arbeidsovereenkomst beëindigen. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd geniet gedurende een periode van vijf jaar ten laste van zijn werkgever een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen ten belope van 3 000 frank.

Ook deze regeling draagt bij tot een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Zij biedt immers de mogelijkheid aan oudere werknemers, die precies omwille van de langdurige blootstelling aan nachtprestaties beschikken over verminderde (fysieke of psychische) capaciteiten, over te schakelen naar een ander, minder belastend arbeidsregime.

2.2.3 Hogere onderbrekingsuitkeringen bij vermindering van de arbeidsprestaties

De werknemers zijn gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen bij vermindering van hun arbeidsprestaties als:

- zij minstens één jaar in dienst zijn van een zelfde onderneming;
- de voorziene duur van de vermindering van de arbeidsprestaties ten minste zes maanden bedraagt;
- de deeltijdse arbeidsregeling gemiddeld de helft bedraagt van een voltijdse arbeidsregeling;
- ter vervanging een vergoede volledig werkloze wordt tewerkgesteld.

Het recht op onderbrekingsuitkeringen voor deze werknemers wordt beperkt tot maximum vijf jaar gedurende de beroepsloopbaan gelegen vóór de leeftijd van 50 jaar. Het bedrag van de onderbrekingsuitkering wordt vastgesteld op 5.252 frank per maand (verhogingen zijn mogelijk in welbepaalde gevallen).

Voor werknemers van 50 jaar en ouder kunnen deze werknemers hun arbeidsprestaties verminderen zonder beperking in de duur. Ook ligt het bedrag van de onderbrekingsuitkering dubbel zo hoog, namelijk op 10.504 frank (verhogingen zijn mogelijk in welbepaalde gevallen). (Art.8 van het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen).

Uit tabel 3 blijkt dat 50-plussers relatief meer van de mogelijkheden van deeltijdse loopbaanonderbreking gebruik maken dan jongeren. Tevens is hun aantal sedert 1990 nog toegenomen.

Tabel 3. Aandeel rechthebbenden op uitkeringen wegens vermindering van de arbeidsprestaties in de privé-sector (in %)

	Vermindering van de arbeidsprestaties	
	1990 (*)	1994 (**)
Jonger dan 50 jaar	68,7	58,9
Ouder dan 50 jaar	31,3	41,1
Totaal	100,0 (10.540)	(11.563)

Bron: (*) RVA, Maandelijks bulletin, augustus 1990.

(**) RVA, Maandelijks bulletin, augustus 1994.

Deze regeling sluit aan bij een leeftijdsbewust personeelsbeleid, in die zin dat ze de deeltijdse loopbaanonderbreking stimuleert bij het oudere deel van de beroepsbevolking, dat er juist het meest bij gebaat kan zijn omwille van de slijtende arbeidsomstandigheden waarmee zij in het verleden werd geconfronteerd. Op die manier hoeven 50-plussers niet noodgedwongen alle activiteiten stil te leggen, maar kunnen zij verder werken aan een aangepast, c.q. lager, arbeidsritme.

2.3 Uitstroom uit de arbeidsmarkt

Steeds meer werknemers treden vervroegd uit het arbeidscircuit. In vergelijking met de andere Europese Lid-Staten, scoort België het laagst met betrekking tot de activiteitsgraad van 50-plussers, zowel mannen als vrouwen. Slechts 49% bij de mannen en 17% bij de vrouwen ouder dan 50 jaar stelt zich beschikbaar op de arbeidsmarkt als werknemer of werkzoekende. Het Europees gemiddelde ligt heel wat hoger: 67% bij de mannen en 33% bij de vrouwen. De overigen - ongeveer twee derden - zijn reeds uit het arbeidscircuit getreden, wat het veelvuldig gebruik van vervroegde uitredingskanalen illustreert (Commissie van de Europese Gemeenschappen, 1993). Wat stellen de arbeidregelingen nu met betrekking tot de uitstroom uit het arbeidscircuit ?

2.3.1 De algemene wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De algemene beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt in België geregeld door de wet van 3 juli 1978. De ontbindende voorwaarde is een toekomstige, onzekere gebeurtenis die, wanneer ze zich voordoet of wegvalt, het tenietgaan van de overeenkomst ten gevolge heeft (art. 1183 BW).

Wanneer de ontbindende voorwaarde gerealiseerd wordt, is de arbeidsovereenkomst van rechtswege ontbonden. De rechter heeft ter zake geen appreciatierecht. Hij kan alleen de realiteit van de gebeurtenis nagaan en onderzoeken of de ontbindende voorwaarde al dan niet strijdig is met dwingende wetbepalingen. Een beding waarbij bepaald wordt dat de overeenkomst zal beëindigd worden wanneer een bediende een bepaalde leeftijd bereikt, was volgens het Hof van Cassatie geldig (Cass., 17 januari 1963, T.S.R., 1963: 81) (Blanpain en Vanachter, 1994b).

De bedingen waarbij bepaald wordt dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de arbeidsovereenkomst zijn echter nietig (art.36 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Ook bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vinden we dus, net als bij de instroom naar de arbeidsmarkt, de beginselen terug van een principiële behandeling tussen jong en oud, in die zin dat de pensioenleeftijd op zich geen einde kan maken aan de arbeidsovereenkomst.

2.3.2 Verkorte opzeggingstermijn voor bedienden die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt

In het algemeen vindt er in de Belgische wetgeving geen leeftijdsdiscriminatie plaats betreffende de opzeggingstermijnen, behalve voor bedienden die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Om te lange opzeggingstermijnen te vermijden voor bedienden met lange anciënniteit, werd immers een bijzondere regeling ingevoerd. De termijn en de pensioenleeftijd verschillen naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of van de werknemer. Indien het ontslag door de werkgever gegeven

wordt, is er een verkorte opzeggingstermijn van zes maanden zo de pensioen-gerechtigde bediende de leeftijd van 65 bereikt. Indien het ontslag uitgaat van de werknemer is de leeftijd van de bediende 60 en de opzeggingstermijn drie maanden. Die termijnen worden tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming. Wenst de bediende de onderneming buiten dit kader vervroegd te verlaten dan moet hij de arbeidsovereenkomst beëindigen met inachtneming van de normale opzeggingstermijnen. (Art.83 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) (Blanpain en Vanachter, 1994b).

Door deze maatregel kunnen bedienden die de pensioenleeftijd hebben bereikt, indien zij dit wensen, gebruik maken van een verkorte opzeggingstermijn. Omdat deze maatregel in het voordeel speelt van werknemers die hun beroepsactiviteiten op korte termijn zelf definitief willen stopzetten, beschouwen we haar als een (niet wezenlijke, want daarvoor is de maatregel te specifiek) ingrediënt van een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

2.3.3 Extra-vergoeding wegens ontslag bij sluiting van de onderneming

Met betrekking tot een vergoeding wegens ontslag bij sluiting van de onderneming zijn uitgesloten de werknemers die de wettelijke leeftijd voor het volledig pensioen hebben bereikt (art. 5bis van de Wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen). De sluitingsvergoeding bedraagt 1 000 frank (geïndexeerd) per jaar dienst in de onderneming met een maximum van 20 000 frank; de werknemers hebben daarenboven nog recht op 1 000 frank (geïndexeerd) per leeftijdsjaar boven 45 jaar, met eveneens een maximum van 20 000 frank (art.6).

We zijn de mening toegedaan dat deze arbeidsrechtelijke regeling bijdraagt tot de bescherming van een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt, namelijk de ouderen. Anderzijds durven we niet stellen dat zij bijdraagt tot een te sterke bescherming van deze leeftijdsgroep tegen ontslag zodat werkgevers geen ouderen meer zouden aanwerven. Hiervoor zijn de extra-vergoedingen immers te klein.

3. DE OUDERE WERKZOEKENDEN

De situatie van oudere werklozen is alles behalve rooskleurig in vergelijking met die van jongeren. Werkloze mannen tussen 50 en 65 hebben 72% kans om langer dan één jaar werkloos te zijn (tegenover 49% bij mannen tussen 20 en 50 jaar). Bij werkloze vrouwen tussen 50 en 60 ligt dit percentage op 80% (tegenover 61% bij vrouwen tussen 20 en 50 jaar) (RVA, 1994). Opmerkelijk hierbij is de lage scholingsgraad van de oudere langdurig werklozen. Bij de mannen heeft 64% hoogstens lager onderwijs gevolgd (tegenover 52% bij de jongere langdurig werklozen), bij de vrouwen is dit 62% (tegenover 42% bij de jongere langdurig werklozen) (RVA, 1992).

In wat volgt willen we nagaan welke maatregelen in het arbeidsrecht zijn voorzien om meer kansen te bieden aan oudere werkzoekenden. We kunnen nu reeds vermelden dat

het arbeidsrecht aandacht schenkt aan de kwetsbare groep van oudere werkzoekenden door hen onder te brengen in de categorieën van moeilijk te plaatsen werklozen en risico-groepen. Wat deze categorieën precies omhelzen, zal hieronder uit de doeken worden gedaan.

3.1 Financiële tegemoetkoming aan de werkgever in het loon van moeilijk te plaatsen werklozen

De Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling (RVA) kent gedurende een periode van maximaal één jaar een financiële tegemoetkoming toe in het loon van moeilijk te plaatsen werklozen. Voorwaarde is dat zij door toedoen van de RVA in dienst worden genomen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat zij tenminste halftijds tewerkgesteld worden.

Voor de toepassing hiervan wordt als 'moeilijk te plaatsen werkloze' beschouwd:

- de werkloze die, tijdens de 18 maanden onmiddellijk vóór zijn indienstneming, gedurende ten minste twaalf maanden werkloosheidsuitkering heeft genoten en die op het tijdstip van zijn indienstneming *55 of 40 jaar* is naargelang het een werkman of een bediende betreft;
- de werkloze die, tijdens de negen maanden onmiddellijk vóór zijn indienstneming, gedurende ten minste zes maanden werkloosheidsuitkering heeft genoten en wiens arbeidsgeschiktheid op het ogenblik van zijn indienstneming verminderd is. (Art.58 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding).

3.2 Werkgelegenheid in de niet-commerciële sector

Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid wordt tot 1996 een interdepartementaal Begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid opgericht. De taak van dit Fonds is het scheppen van arbeidsplaatsen in de niet-commerciële sector aan te moedigen door tegemoet te komen in de financiering van die arbeidsplaatsen. De nieuwe arbeidsplaatsen moeten de diensten verbeteren waarvoor de aanvragers bevoegd zijn. De aanvragers kunnen zijn: de kerkfabrieken, de polders en wateringen, vzw's...

Onder de niet-commerciële sector wordt verstaan: de sector van de werkzaamheden, die terzelfdertijd:

- van sociaal of openbaar nut zijn of van cultureel belang;
- geen winst beogen;
- en voldoen aan collectieve behoeften waaraan anders niet voldaan had kunnen worden.

De arbeidsplaatsen mogen alleen bekleed worden door:

- langdurig werklozen (minstens één jaar uitkeringsgerechtigd);
- *moeilijk te plaatsen werklozen* (cfr. supra);
- tewerkgestelde werklozen, BTK 'ers, DAC 'ers;

- uitkeringsgerechtigde volledig werklozen, die minimum *40 jaar* oud zijn en die alleen wonen of onder hetzelfde dak met personen zonder inkomen of die als enig inkomen sociale zekerheidsuitkeringen of sociale bijstandsvergoedingen genieten;
- bestaansminimumtrekkers;
- uitkeringsgerechtigd volledig werklozen die geschorst zijn van het recht op werkloosheidsuitkeringen. (Art.1 van het KB nr.25 van 24 maart 1982 tot opzetting van een programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector).

3.3 Specifieke maatregelen voor risico-groepen

De programmawet van 30 december 1988 voorziet specifieke maatregelen gericht op de vorming en tewerkstelling voor personen uit de zogenaamde risicogroepen.

Het interprofessioneel akkoord van 1989-1990 creëerde een verplichte patronale bijdrage van 0,18% berekend op basis van de bruto loonmassa van de werknemers, om initiatieven te bevorderen voor de risicogroepen.

De maatregel voorzag wel dat werkgevers van de verplichte bijdrage worden vrijgesteld, op voorwaarde dat ze gelijkwaardige initiatieven nemen en daartoe op het niveau van de bedrijfstak of van het bedrijf een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten. Als dat niet is gebeurd vóór een bepaalde datum, wordt het bedrag via de sociale zekerheidsbijdragen geïnd en doorgestort naar het nationale tewerkstellingsfonds.

Maken deel uit van de risicogroepen:

- langdurig werklozen;
- laaggeschoolde werklozen;
- jongeren met deeltijdse leerplicht;
- werkzoekenden die wensen terug te keren op de arbeidsmarkt na hun beroepsactiviteit te hebben onderbroken (om zich te wijden aan opvoeding of verzorging - gedacht wordt aan herintredende vrouwen).

In het interprofessioneel akkoord 1991-1992 werd de bijdrage opgetrokken tot 0,25%, waarbij 0,10% moet worden besteed aan de meest kwetsbare categorieën onder de risicogroepen. De verhoging van de bijdrage van 0,18% naar 0,25% gaat gepaard met een verruiming van de doelgroepen. De risicogroepen zoals omschreven in het vorige akkoord worden uitgebreid met:

- *oudere werklozen*: alle werklozen van 50 jaar en ouder;
- *oudere 'bedreigde' werknemers*: de werknemers van 50 jaar en ouder die geconfronteerd worden met collectief ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologieën (7);
- de laaggeschoolde werknemers (Wouters en Struyven, 1992).

Als meest kwetsbare categorieën beschouwt men de risicogroepen uit het vorige akkoord. De inspanningen voor de aanvankelijke risicogroepen (zoals bepaald in de 0,18%) zijn dus teruggeschroefd van 0,18% tot 0,10% van de loonmassa.

In het interprofessioneel akkoord 1993-1994 werd 0,10% onttrokken aan de fondsen om via de VDAB het begeleidingsplan op te kunnen zetten. De resterende 0,15% kan door de verschillende sectoren worden aangewend voor risico-groepen die zij volledig autonoom kunnen definiëren via CAO's in de paritaire comités (PC's). Dat hierbij aan ouderen een aanzienlijke plaats is weggelegd, mag hieronder blijken:

- Minimum 45 jaar (PC's 105,112, 149.01, 149.02, 149.03, 149.04, 224);
- Minimum 50 jaar (PC's 125.02, 125.03, 220);
- Ouderen bedreigd door collectief onslag, herstructureringen, nieuwe technologieën (PC's 118, 133, 220);
- 50-jarigen bedreigd door collectief ontslag, herstructureringen, nieuwe technologieën (PC's 202, 220, 311, 312);
- Ouderen ((PC's 301.01, 301.02);
- Werknemers die door hun leeftijd problemen hebben met nieuwe technologieën of met omschakelen naar nieuwe functies (PC's 118, 220, 308);
- Werknemers ouder dan 35 jaar voor wie maatregelen noodzakelijk zijn omdat ze de evolutie van de personen die ze onder hun hoede hebben en de beroepsvereisten van hun opvoedingswerk beter zouden kunnen volgen (PC 319.02) (Denys, 1995).

4. CONCLUSIE

Deze bijdrage schetste op basis van de codex arbeidsrecht *alle* arbeidsrechtelijke regelingen waarin sprake is van oudere werknemers en werkzoekenden. Hieruit blijkt duidelijk dat de arbeidsrechtelijke regelingen elementen bevatten die aansturen op de bescherming van een aantal rechten van oudere werknemers die aansluiten bij de uitbouw van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Zo stelden we in de inleiding dat een dergelijk beleid op de eerste plaats een gelijke behandeling nastreeft tussen jongeren en ouderen. Dit principe vonden we terug bij de bespreking van de instroom naar de arbeidsmarkt (verbod op leeftijdsdiscriminerende praktijken bij werving en selectie) en uitstroom uit de arbeidsmarkt (de wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst). Ook bij de doorstroom op de arbeidsmarkt werd dit principe verdedigd (zie de afschaffing van de maximum leeftijdsdiscriminatie bij betaald educatief verlof). Nochtans vermeldden we in de inleiding dat een positieve discriminatie van de oudere werknemer kan nodig zijn indien blijkt dat hij/zij hinder ondervindt van de slijtende arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. In dit verband verwezen we naar de langdurige vrijstelling van nachtprestaties en de stimulering van deeltijdse loopbaanonderbreking. Tevens werd aangetoond dat de relatief kwetsbare groep van oudere werkzoekenden wordt ondergebracht in de categorieën van moeilijk te plaatsen werklozen en risico-groepen. We kunnen dus algemeen stellen dat de arbeidsrechtelijke regelingen aansluiten bij een leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Nochtans kan de vraag worden gesteld of het Belgisch arbeidsrecht wel voldoende maatregelen heeft ten aanzien van de oudere leeftijdsgroep. Zo wezen we er reeds op dat het wenselijk zou zijn dat het principe van de leeftijdsdiscriminatie bij aanwerving afdwingbaar zou worden gemaakt en dat bij voorbeeld, naast het stelsel van educatief verlof, premies zouden worden uitgereikt aan ouderen die een opleiding volgen.

Op het vlak van positieve maatregelen ten aanzien van oudere werknemers en het verbod op negatieve discriminatie lopen de West-Europese landen, zoals België en

Nederland, ver achter ten opzichte van Canada en de Verenigde Staten. In 1967 keurde het Amerikaanse Congres de Age Discrimination in Employment Act (ADEA) goed om een einde te stellen aan leeftijdsdiscriminatie op het werk en aan vooroordelen ten aanzien van ouderen in de maatschappij. De wet, die bij voorbeeld uitdrukkelijk het hanteren van leeftijdsgrenzen in personeelsaankondigingen verbiedt, beschermt de werknemers (zowel sollicitanten als tewerkgestelden) die 40 jaar en ouder zijn tegen discriminatie op de werkplaats. De doelen van de ADEA zijn de volgende:

- het bewerkstelligen van de tewerkstelling van ouderen op basis van hun bekwaamheid eerder dan op hun leeftijd;
- het verbod op willekeurige leeftijdsdiscriminatie in het arbeidsbestel;
- de hulp aan werkgevers en werknemers in het zoeken naar wegen om problemen op te lossen die voortspruiten uit een verouderende beroepsbevolking (AARP, s.d.).

Uit bovenstaande gegevens mag blijken dat de Amerikaanse wetgeving leeftijdsdiscriminatie nadrukkelijker probeert te voorkomen dan de Belgische. Volledigheidshalve dient hier wel te worden opgemerkt dat de situatie van de Amerikaanse werknemer op vele vlakken onstabiel is dan de Belgische. We denken in dit verband aan de opzeggingstermijnen en -vergoedingen die veel korter/lager zijn dan bij ons.

In Canada verbiedt de Canadian Human Rights Act sinds 1978 elke leeftijdsdiscriminatie in de arbeid en wordt geen enkele leeftijd genoemd. Verplichte pensionering op de 'normale' pensioengerechtigde leeftijd laat de wet nog toe. Wel is er steeds meer druk op de wetgever om ook dit niet meer toe te staan.

Uit het voorgaande mag blijken dat het bestaande arbeidsrecht aansluit bij de filosofie van een leeftijdsbewust personeelsbeleid, maar dat deze regelingen in de toekomst zouden kunnen worden uitgebreid. Zo bij voorbeeld werd in Nederland de opzegtermijn van oudere werknemers verlengd met een week voor elk jaar dat de arbeider na diens 45-jarige leeftijd in dienst is geweest (art.1939 lid 2 BW). De wetgever wil het enerzijds voor de werkgever onaantrekkelijk maken een oudere werknemer te ontslaan, anderzijds, indien de werkgever toch tot ontslag zou overgaan, de werknemers geruime tijd de gelegenheid bieden een andere werkkring te zoeken. Deze bescherming werd nodig geacht omdat oudere werknemers, in tegenstelling tot jongeren, er in het algemeen niet gemakkelijk in slagen nieuw werk te vinden (Doup en Asscher-Vonk, 1991).

Wil het Europees arbeidsrecht zich nog meer richten op het behoud van oudere werknemers op de arbeidsmarkt (wat wenselijk is in het licht van de demografische ontgroening en vergrijzing), dan kan het zich misschien laten inspireren door het Amerikaans model, waarin de oudere werknemer als een waardevolle bijdrage tot de nationale economie wordt beschouwd.

VOETNOTEN

- (1) Met het jongerenbanenplan werd een systeem ingevoerd van vrijstelling van sociale-zekerheidsbijdragen bij aanwerving van jonge werkzoekenden tot 26 jaar, die ten minste zes maanden werkloos zijn of deel uitmaken van een stelsel alternerend leren en werken.
- (2) Anderen zijn het niet met deze redenering eens. Zij wijzen erop dat de arbeidsmarktoverschotten zich tegelijk situeren aan de bovenzijde én de onderzijde van de leeftijds piramide. Een ouderenbanenplan zou volgens hen de reeds bestaande overschotten aan de onderkant van de piramide aandikken en dus op termijn weer een nood aan een jongerenbanenplan creëren. De slinger blijft dan op en neer gaan, althans zolang er geen nettowinst aan arbeidsplaatsen wordt gerealiseerd.
- (3) We kunnen nu reeds stellen dat in vele paritaire comités de hoogte van het loon afhankelijk wordt gesteld van de leeftijd. Dit is een bescherming voor deze werknemers, aangezien zij meer verdienen. Tegelijk vermindert het echter hun kansen op tewerkstelling (elders) aangezien ze soms als te 'duur' worden beschouwd.
- (4) We gaan hierbij uit van het feit dat bij elk van deze momenten sprake is van een selectiebeslissing vanwege de werkgever. Deze beslist immers wie aangeworven wordt (instroom), wie promotie of opleiding krijgt (doorstroom) en wie het bedrijf moet verlaten (uitstroom). Uiteraard is de realiteit complexer. Zo is er bij voorbeeld de aparte problematiek van de interne vacatures en kan de werknemer zelf beslissen over te stappen naar een ander bedrijf.
- (5) Hoewel geen analyse van alle personeelsadvertenties wordt gegeven, menen we toch dat de hier geschetste analyse vrij representatief is. Een gelijkaardig onderzoek dat een jaar eerder werd uitgevoerd op basis van De Standaard (Simoens, Van Hoof, Denys en Omev, 1995) leverde exact dezelfde resultaten op.
- (6) Hiermee bedoelen we het op peil houden van de kwalificaties om de kans op werk buiten het bedrijf zo hoog mogelijk te houden.
- (7) Strict genomen zou deze categorie moeten thuis horen onder 'de oudere werknemers'. Nochtans kan ze als risicogroep moeilijk apart beschouwd worden van de oudere werklozen.

BIBLIGRAFIE

- AARP, *Age discrimination on the job*, American Association of retired persons, Washington s.d.
- BLANPAIN, R. & O. VANACHTER (1994a), *Codex arbeidsrecht 1994-1995*. Brugge: Die Keure.

- BLANPAIN, R. & O. VANACHTER (1994b), *Schets van het Belgisch arbeidsrecht*. Brugge: Die Keure.
- COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN (1993), *Werkgelegenheid in Europa 1992*. Luxemburg, Directoraat-Generaal Werkgelegenheid, Arbeidsbetrekkingen en Sociale Zaken.
- DENYS, J. (1994), 'Evaluatie educatief verlof', *Nieuwsbrief van het steunpunt WAV*, nrs. 2-3, 133-135.
- DENYS, J. (1995), *Sectorale opleidingsinitiatieven in Vlaanderen*. Leuven: HIVA.
- DERIJCKE, L., A. SMEDTS, P. VERDIJCK & L. WOUTERS (1995), *Personeelsbeleid en een leeftijdsbewuste aanpak*. Deurne: Mim.
- DOUP, A. & I. ASSCHER-VONK (1991), *Leeftijdscriteria in het arbeidsbestel*. 's Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- HEA (1994), *Investing in older people at work*. Contributions, case-studies and recommendations. A symposium for employers, policy makers and health professionals from Europe. 11-13 October 1993. London: Health Education Authority.
- MEEKEL, W. (1991), 'Personeelsmanagement is te veel 35-min-beleid', *Gids voor personeelsmanagement*, nr.1112, 14-17.
- NIS, *Arbeidskrachtentelling 1994*.
- RVA, *Stat 92*.
- RVA (1994, maart), *Maandelijks bulletin*.
- SIMOENS, P. (1995), *Bouwstenen voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- SIMOENS, P., K. VAN HOOF, J. DENYS & E. OMEY (1995), *Wordt gezocht: oudere werknemer (M/V)*. Gent/Leuven: HIVA, Vakgroep Sociale Economie.
- VAN DER WIJST, T. (1988), 'Aging and the labour market: an overview', pp. 139-155, in: CLIQUET, R. & L. VANDEN BOER (eds.), *Economic and social implications of aging in the ECE region*, NIDI/CBGS, The Hague/Brussels.
- VAN MEENSEL, R. (1992), *Opleiding: de sleutel tot de toekomst? Houding van werknemers ten aanzien van opleiding in de financiële sector*. Leuven: HIVA.
- WARR, P. (1994), *Training for older managers*.
- WOUTERS, M. & L. STRUYVEN (1992), *Kansarm op de arbeidsmarkt. Kansrijk op de opleidingsmarkt?* Brussel: Koning Boudewijnstichting.