

# 45plussers: Waarom is hun tewerkstellingsgraad zo laag?

## Details

Category: Medewerkers (/index.php/29-nieuws/medewerkers)

Published: 31 March 2010

Hits: 26313



(/index.php?id=74)**Waarom is de tewerkstellingsgraad onder 45 plus zo laag?**

België hinkt achteraan het Europese peloton voor wat betreft de tewerkstelling onder 45 plussers. Zo stond het gisteren in het nieuws. Dit lijkt onlogisch omdat de overheid allerhande maatregelen uitvaardigde om de tewerkstelling binnen deze groep juist te bevorderen. Eens kijken wat de praktijk ons leert binnen een zorg-setting. Missen deze maatregelen hun doel?

Werkgevers in de zorg worden aangemoedigd om 45 plussers aan te werven. Langs één kant krijgen 'oudere' werknemers extra (betaalde) arbeidsduurvermindering, langs de andere kant krijgen werkgevers deze arbeidsduurvermindering volledig terugbetaald. Dat lijkt een win-win situatie met alleen maar voordelen!

Sinds enkele jaren kunnen werknemers in de zorg zogenaamde ADV (ArbeidsDuurVerkorting) dagen opnemen. Het betreft 96 uren extra rust op jaarbasis voor een voltijdse werknemer die de leeftijd van 45 jaar bereikt heeft. Bij het overschrijden van de leeftijdsgrens van 50 en 55, komen daar respectievelijk telkens 96 uren bovenop. De ADV-dagen kunnen door de werknemer vrij opgenomen worden en worden uitbetaald door de werkgever in de maand dat ze opgenomen worden. Naderhand betaald de regering de kost van deze ADV-dagen aan de werkgever.

## Voordelen

- 'Oudere' werknemers krijgen extra welverdiende rust, het is immers zwaar werk.
- Verondersteld wordt dat de rust leidt tot extra productiviteit en/of minder ziekteverzuim.
- Werkgevers krijgen de kostprijs volledig terugbetaald.

## Nadelen

- Moeilijkere inzetbaarheid (roostering) van 45+ medewerkers wegens het opnemen van ADV-dagen. Een dienstrooster in een 24/7 zorginstelling is sowieso een complexe puzzel. Het flexibel inplannen van extra vrije dagen met een specifiek karakter zorgt wekelijks voor kopzorgen.
- Pre-financiering ADV-dagen: de overheid betaalt de dagen uiteindelijk pas volledig terug na 2 jaar.
- Bij ontslag moet, bovenop dure uitstap-regeling, nog een dure (2 à 3.000 EUR) outplacementbegeleiding (<http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=3494>) administratief begeleid én uitbetaald worden.

Bij navraag onder zorgprofessionals -over de koepels heen- leert ons dat, bij aanwerving, wanneer kan gekozen worden tussen een 45+ medewerker en een jongere kandidaat, **steevast gekozen wordt voor de jongere medewerker**. De voordelen wegen helemaal niet op tegen de nadelen.

## Bart Collet

Uw reacties zijn welkom en meer bepaald hier (/index.php/component/fireboard/?Itemid=56&func=view&catid=3&id=2712).