Financiële stimuli bij herplaatsing

Enkele bedenkingen

Eén van de conclusies van de Werkgelegenheidsconferentie draagt als titel "Herstructurering met het oog op het aanreiken van nieuwe kansen". De titel is wat ongelukkig gekozen. Alsof we bedrijfsherstructurering moeten stimuleren om tewerkstellingskansen te creëren. De titel dekt gelukkig de lading niet.

De maatregel is er juist op gericht om de arbeidsmarktkansen van werknemers die het slachtoffer zijn van herstructurering te waarborgen. Meer bepaald zal de inschakeling van tewerkstellingscellen (uitgebouwd met paritaire betrokkenheid van de sociale partners) aangemoedigd worden. Drie financiële stimuli worden daartoe in het vooruitzicht gesteld:

1. voor de herstructurerende werkgever, als hij mee investeert in de herplaatsing via een tewerkstellingscel (werkelijk gemaakte kosten inzake outplacement worden terugbetaald bij herplaatsing);
2. voor de (ex-)werknemer, met name in de vorm van een vermindering op de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen gedurende de eerste maanden van een werkhervatting;
3. voor de nieuwe werkgever, in de vorm van een bijdragevermindering tijdens een aantal kwartalen na aanwerving.

Snelle hertewerkstelling

Onze evaluatie is kort samen te vatten: applaus voor de stimulering van de herstructurerende werkgever, bedenkingen bij de financiële impulsen voor de herplaatste werknemer en nieuwe werkgever.
Het stimuleren van werkgevers om actief in ontslagbegeleiding en hertewerkstelling te investeren creëert vermoedelijk positieve effecten, én voor de krimpende werkgever, én voor de afvloeiende werknemer. Voor de werknemer leidt dit type maatregelen in het beste geval tot een (sterke) inkorting van de periode van inactiviteit. Hoe langer de periode van werkloosheid, hoe meer beroepscompetenties dreigen aangetast te worden. Door die periode in te korten, wordt *skill fading* tegengegaan. Door deze overbruggingsperiode in een outplacementtraject in te bedden, kan bovendien gewerkt worden aan een bredere inzetbaarheid (door toegenomen arbeidsmarktkennis, scholing, e.d.). Gezien de krimpende werkgever pas vergoed wordt in geval van herplaatsing, wordt een stimulus voorzien om die investeringsperiode niet te lang te rekken. Ook dat is van belang. Onderzoek naar het rendement van scholing en opleiding leert immers dat het rendement hoger is als het aangeleerde snel kan worden toegepast in concrete situaties. Het rendement van de investering in iemands inzetbaarheid via outplacement verhoogt dan ook bij snellere hertewerkstelling.

Voor de afslankende werkgever schuilt het voordeel veeleer in het voorkomen van een serieus *layoff survival syndrom*. Dit syndroom wijst op de typische emoties van de 'blijvers': schuldgevoel (waarom zij en ik niet?), angst en onzekerheid (zal ik de volgende zijn?), wantrouwen, frustratie en boosheid (het psychologisch contract is verbroken). Ze worden meer risico-avers, leggen zich meer toe op het veilig stellen van de eigen loopbaan en minder op een degelijke uitvoering van de job. De berg onderzoeksmateriaal over 'verantwoord downsizen' toont duidelijk aan dat de kwaliteit van de zorg voor de wijkers bepalend is voor de onrust bij de blijvers. Krimpende bedrijven stimuleren om actief te helpen zoeken naar alternatieven op de arbeidsmarkt en te investeren in dege-

lijke ontslagbegeleiding draagt in die zin ongetwijfeld bij aan de kansen op een economische 'relance'.

Oneerlijke concurrentie

Blijft de vraag waarom ook de herplaatste werknemer en de nieuwe werkgever gestimuleerd moeten worden. Ten eerste vragen we ons af waarom de slachtoffers van een herstructurering meer financiële stimulansen moeten krijgen om werk te zoeken dan om het even welke andere werkloze. Ten tweede maken financiële impulsen voor de nieuwe werkgever de rekrutering uit de arbeidsreserve van een tewerkstellingscel kunstmatig aantrekkelijker dan de werving uit andere (stille) arbeidsreserves. Er ontstaan zo meerdere lagen in de personeelsuitstroom. De eerstelijnsreserve met meer herplaatsingskansen wordt gevormd door degenen die het 'geluk' (nu ja) hebben af te vloeien bij een (vermoedelijk) grote werkgever mét tewerkstellingscel; de tweede lijn door de veel sterker verspreide stroom werkzoekenden die de pech hebben bij bijvoorbeeld een KMO aan de deur gezet te worden. Zij zullen door een hoger prijskaartje enkele plaatsen achteruit moeten in de arbeidsrij. En dan hebben we het nog niet gehad over de echte outsiders, namelijk de langdurig werklozen die hun kansen in de aanwervingstornooien weer wat zien dalen.

Anneleen Forrier en Luc Sels
Departement TEW
K.U.Leuven