

De sociale interventierol van de VDAB

Sinds 2002 is het jobverlies ten gevolge van faillissementen, bedrijfssluitingen en herstructureringen sterk toegenomen. In de periode 1998-2001 bedroeg het totale jobverlies door faillissementen gemiddeld ongeveer 8 000 per jaar, sinds 2002 bedraagt dit ongeveer 12 000 per jaar. Tegen de achtergrond van het globale activeringsbeleid, dat zich meer en meer concentreert op de oudere beroepsbevolking, hebben zowel de federale als de Vlaamse regering maatregelen genomen om de vervroegde uittreding van ontslagen werknemers af te remmen door de hertewerkstelling financieel aan te moedigen en door specifieke begeleidingsinstrumenten te voorzien. In dit laatste kadert de sociale interventiecel van de VDAB die sinds 1 april 2003 operationeel is. De interventieadviseurs moeten de hertewerkstelling van ontslagen werknemers door een vroegtijdig optreden helpen bespoedigen. Voorliggende bijdrage geeft een overzicht van de Vlaamse maatregelen voor de hertewerkstelling van ontslagen werknemers en schetst aan de hand van enkele tabellen de werking van de sociale interventiecel gedurende de afgelopen twee jaar.

Het pro-activerende beleid tegenover collectief ontslag

Op federaal niveau werd recent een maatregel genomen die de wedertewerkstelling van werknemers, ontslagen in het kader van een herstructurering, wil bevorderen. In uitvoering van de programmawet van 22 december 2003 bepaalt een Koninklijk Besluit van 16 juli 2004 de modaliteiten van de toegekende stimuleringsmaatregelen: een terugbetaling van (een deel van) de outplacementkosten van de werkgever in herstructurering, een forfaitaire vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen voor de werkgever die binnen een bepaalde

termijn een ontslagen werknemer aanwerft en eveneens een forfaitaire vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen voor de ontslagen werknemer die binnen een bepaalde termijn aangeworven wordt.

De federale beleidsverklaring van 12 oktober 2004 bevat verder een resem voorstellen van nieuwe maatregelen die de stelsels van vervroegde uittreding moeten beperken. Dit kan gebeuren door oudere werknemers te stimuleren langer aan de slag te blijven of door hen te helpen bij het zoeken naar een nieuwe job ingeval van ontslag. Deze en andere maatregelen, gericht op het grondig hertekenen van het eindeloopbaanbeleid, werden gebundeld in de nota 'Actief ouder worden' van de federale minister van Werk. Deze nota maakt momenteel voorwerp uit van overleg tussen de federale overheid en de sociale partners.

De resultaten zouden moeten zichtbaar zijn in de federale beleidsverklaring van 11 oktober 2005.

Ook voor de Vlaamse regering is het actief blijven van ontslagen werknemers na een bedrijfsherstructurering een belangrijke bekommernis. In de Beleidsnota 'Werk' van minister Frank Vandenbroucke neemt dit thema een belangrijke plaats in: 'Meer mensen aan het werk, ook na herstructureringen' is een belangrijk element in de twee sporen om meer mensen aan het werk te krijgen: (werkzoekenden) toeleiden naar werk en meer mensen aan het werk houden. Het reeds bestaande (her)tewerkstellings-

scenario' bevat een zestal specifieke maatregelen om de hertewerkstellingskansen van ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers te maximaliseren. Recent voegde de Vlaamse regering met de 'weerwerkpremie' een nieuwe, fiscale maatregel toe die specifiek gericht is op oudere, ontslagen werknemers.

Het hertewerkstellingsscenario

Het indijken van de uitstroom naar inactiviteit is ook de verantwoordelijkheid van de verschillende betrokken actoren (werkgevers, werknemersvertegenwoordigers, VDAB, outplacementbureaus, uitzendkantoren, subregionale overlegstructuren, ...). Deze actoren moeten vanuit een geïntegreerde aanpak werk maken van hertewerkstelling na herstructurering met collectieve ontslagen.

Het huidige Vlaamse arbeidsmarktbeleid voorziet een zestal specifieke maatregelen om de hertewerkstellingskansen van ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers te maximaliseren:

- Financiële tussenkomst in de outplacementkosten via het *Herplaatsingsfonds* (opgericht bij decreet van 8 mei 1999): de opdracht van het Herplaatsingsfonds bestaat erin de herplaatsingsmogelijkheden van werkloze werknemers na het faillissement van hun onderneming of de gerechtelijke ontbinding van hun vzw te maximaliseren. Het Fonds staat in voor de terugbetaling van de herplaatsingskosten die het aangestelde outplacementbureau heeft gemaakt. Deze kosten zijn niet beperkt tot outplacement in enge zin, maar kunnen ook betrekking hebben op om- en bijscholingsactiviteiten, intensieve begeleiding en opleidingscursussen die kaderen in een outplacementtraject.
- *Aanmoedigingspremies*: een financiële steunmaatregel ten voordele van werknemers van ondernemingen in moeilijkheden en ondernemingen in herstructurering, die in het kader van een sociaal plan (moeten) overgaan naar een stelsel van verminderde arbeidsduur. Via deze premie worden ondernemingen aangespoord om door aanpassing van hun arbeidsorganisatie ontslagen te vermijden.
- *Opleidingssteun*: werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of van ondernemingen in herstructurering kunnen tegen een verminderde

kostprijs of volledig kosteloos worden opgeleid of herschoold door de VDAB. Dit instrument laat de betrokken ondernemingen toe om preventieve opleidingsformules door te voeren in plaats van onmiddellijk te moeten overgaan tot gedwongen ontslagen. Via zijn opleidingsinstrumentarium kan de VDAB aldus de nodige voorzieningen treffen om de kwalificaties van de betrokken werknemers af te stemmen op de nieuwe economische imperatieven.

- *Tewerkstellingscellen*: waar nodig en noodzakelijk kan de VDAB in overleg met de onderneming en de werknemersvertegenwoordigers overgaan tot de oprichting van een tewerkstellingscel in de onderneming in herstructurering van waaruit acties inzake herplaatsing en/of herstelling van de werknemers georganiseerd worden. De bedoeling van een tewerkstellingscel is ervoor te zorgen dat aan alle ontslagen werknemers binnen het sociaal plan een totaal servicepakket wordt aangeboden. Er werden dergelijke tewerkstellingscellen opgericht bij het faillissement van Sabena en de herstructurering bij Philips Hasselt en Ford Genk.
- *Sectorconvenants*: in de modelconvenant die de Vlaamse Regering met de sectoren afsluit is een specifieke paragraaf opgenomen met betrekking tot het herstructureringsbeleid, waarin de sociale partners zich ertoe engageren aan de met ontslag bedreigde werknemers een intensieve begeleiding aan te bieden en bij bedrijfsherstructureren het behoud van de werkgelegenheid als een prioriteit te beschouwen.
- *Sociaal interventieteam*: om directe en gerichte sociale interventie te bieden in het kader van herstructureren, sluitingen, faillissementen enzovoort werd in de schoot van de VDAB een sociaal interventieteam als 'vliegende ploeg' opgericht met als opdrachten: het verzamelen van alle nuttige informatie inzake faillissementen, sluitingen, sectorale reconversies, enzovoort om pro-actief te kunnen optreden bij socio-economische schokken; 'eerste hulp bij socio-economische ongevallen' door eerstelijnsopvang van werknemers via collectieve infosessies, collectieve inschrijving bij VDAB, doorverwijzing naar het regulier VDAB-aanbod; bijstand aan ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering in functie van een personeelsinzet die de werkgelegenheid maximaal behoudt, maar onafhankelijk van de lopende onderhandelingen. Een

belangrijke randvoorwaarde is dat de sociale interventieadviseurs pas optreden nadat er een akkoord van de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties is gegeven.

In de nieuwe beheersovereenkomst tussen de Vlaamse regering en de VDAB (voor de periode 2005-2009) behoort het tot de opdracht van de VDAB, in het kader van haar rol als *arbeidsmarktregisseur*, om een geïntegreerde aanpak van de hertewerkstelling te waarborgen. Dit moet gebeuren door een gecoördineerde inzet van de hierboven beschreven instrumenten.

De weerwerkpremie

De Vlaamse overheid levert al geruime tijd inspanningen om de werkperspectieven van oudere werknemers te verbeteren, onder meer via opleiding, leeftijdsbewust personeelsbeleid en sensibilisering van ondernemingen. Vanaf 1 juli 2005 is er een nieuwe maatregel aan toegevoegd: *de weerwerkpremie*. De weerwerkpremie moet oudere, ontslagen werknemers stimuleren opnieuw aan het werk te gaan. Deze maatregel vloeit rechtstreeks voort uit het Vlaams regeerakkoord en werd concreetiseerd in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 van 20 januari 2005.

De belangrijkste voorwaarden voor de toekenning van de weerwerkpremie zijn:

- de betrokken werknemers moeten minstens 50 jaar oud zijn en 25 jaar loopbaananciënniteit hebben;
- de arbeidsovereenkomst moet een einde hebben genomen in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden;
- de betrokken werknemers moeten deelnemen aan een actieve herplaatsingsprocedure;
- de premie kan slechts worden toegekend aan werknemers die binnen het jaar na het begin van de werkloosheid of de effectieve beëindiging een duurzame tewerkstelling hervatten bij een andere werkgever (maar werknemers die pas na een jaar een nieuwe job vinden kunnen beroep (blijven) doen op de federale werkhervattingspremie);
- de premie bedraagt maximaal 150 euro per maand gedurende een periode van twaalf maanden.

De werking van de sociale interventieadviseurs

Situering binnen de VDAB dienstverlening

Om de sociale interventieadviseurs te situeren is het nodig in te zien dat de VDAB veel meer doet dan de loutere arbeidsbemiddeling van werkzoekenden op zoek naar een geschikte job. De dienstverlening van de VDAB anno 2005 kan opgesplitst worden in drie grote compartimenten: de arbeidsmarktwerking, de competentiecentra en specifieke projecten. De *arbeidsmarktwerking* omvat de universele dienstverlening aan werkzoekenden, de uitgebreide dienstverlening aan werkgevers en de trajectwerking voor werkzoekenden. Hieronder zit ook de werking van de sociale interventiecel. De *competentiecentra* staan in voor informatie, oriëntatie, om- en bijscholing en certificering van competenties, voor zowel werkzoekenden als werknemers gedurende de transitieperiode tussen onderwijs en arbeidsmarkt als de volledige beroepsloopbaan. Een derde poot omvat een aantal *specifieke projecten* waarin de VDAB (mee) verantwoordelijk is: het inwerkingsbeleid van allochtonen met een gebrekkige kennis van het Nederlands, het diversiteitsbeleid in het arbeidsmarktgebeuren, het versterken van de mobiliteit van werkzoekenden, de opname van arbeidsgehandicapten in de trajectwerking (zowel in eigen werking als via uitbesteding), de reïntegratie van gedetineerden en sinds 2004 het verzorgen van opleidingen 'Nederlands op de werkvloer'.

Doelstelling en werking

Tegen de achtergrond van een verslechterende economische conjunctuur, met sinds 2002 een toenemend aantal faillissementen en herstructureringen en vooral bedreigde werknemers, heeft de toenmalige Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme beslist dat de VDAB een project moest uitwerken voor het inzetten van sociale interventieadviseurs. De doelstelling is zo snel mogelijk een beeld te krijgen van het potentieel van de ontslagen of met ontslag bedreigde werknemers in de bedrijven in moeilijkheden, een zo snel mogelijke inschrijving als werkzoekende en adequate doorverwijzing naar andere gepaste services en/of outplacement te garanderen. De finaliteit van deze in-

terventie is uiteraard een vlugge doorstroom naar een nieuwe job voor de betrokken werknemers.

In april 2003 startte de VDAB interventiecel met negen interventieadviseurs die provinciaal ingezet worden maar die ook provincieoverschrijdend mogen optreden. Het zijn de werknemersorganisaties en de werkgever die beslissen of er al dan niet een lokale interventiecel voor de werknemers van hun bedrijf wordt opgestart. De interventieadviseurs treden pas op ná afloop van het sociaal overleg. Directe acties voor de werknemers worden bovendien pas ondernomen na officiële kennisgeving van het ontslag aan de werknemers zelf. De sociale interventies mengen zich niet in de trajectbegeleiding en/of outplacement zoals voorzien in het kader van een sociaal plan, CAO, ... Tot slot is er in een nauwe samenwerking voorzien met de betrokken werknemersorganisaties en de sector tijdens de werking van de interventiecel.

De eerste opvang van de werknemers bestaat uit een *collectieve informatiesessie* waar de werknemers met al hun vragen terecht kunnen en alle belangrijke algemene informatie krijgen. Daarna kunnen de betrokken werknemers deelnemen aan een meer *individueel* moment waar dieper wordt ingegaan op de dienstverlening van de VDAB en de 'zelfredzaamheidstools' die de VDAB hen ter beschikking stelt. Het belang van een inschrijving als werkzoekende voor de getroffen werknemers loopt als een rode draad doorheen dit informatie-

moment. Aansluitend kan de werknemer samen met de interventieadviseurs via een gedetailleerde bevraging een correct, uitgebreid en volledig dossier bekomen.

De sociale interventie in cijfers

Resultaten van de werking in 2004

Om enig idee te geven van het bereik van de sociale interventieadviseurs wordt in tabel 1 de stand van zaken (situatie 30 april 2005) opgenomen met betrekking tot de interventies in de loop van 2004, het eerste volledige werkingsjaar.

In 2004 hebben de interventieadviseurs 309 bedrijven in moeilijkheden gecontacteerd. In 208 bedrijven (67,3%) kon er, na akkoord van de werkgever en de betrokken werknemersorganisaties, een interventiecel worden opgestart. In 66 bedrijven (21,4%) kon geen interventiecel worden opgezet. Het betreft hier veelal faillissementen van kleine bedrijven waarbij minder dan 20 werknemers getroffen werden door ontslag. Het gebeurt dat de interventieadviseurs te laat op de hoogte gebracht worden om nog een collectieve infosessie te kunnen organiseren. De ontslagen werknemers worden dan wel persoonlijk aangeschreven en kunnen een individueel gesprek hebben met de interventieadviseur waarin ze alle nodige info krijgen. In dergelijke kleine bedrijven is de interesse van de

Tabel 1.

Stand van zaken op 30 april 2005 van het aantal afgesloten en lopende dossiers van de sociale interventieadviseurs van de VDAB (Vlaams Gewest; 2004)

Resultaten werkingsjaar 2004	Afgesloten	Lopend	Totaal
Totaal aantal interventiedossiers	215	94	309
waarvan weigering tot opzetten interventiecel	66	0	66
waarvan mogelijk op te zetten interventiecellen	0	35	35
waarvan opgezette interventiecellen	149	59	208
Aantal betrokken werknemers	7 924	4 634	12 558
Aantal werknemers in collectieve opvang	3 463	1 093	4 556
Aantal werknemers ingeschreven bij VDAB	3 389	1 026	4 415
Aantal werknemers individuele bevraging	682	414	1 096

Bron: VDAB

werknemers of het al dan niet hebben van een nieuwe job doorslaggevend voor het oprichten van een interventiecel.

In de bedrijven waar in de loop van 2004 een interventiecel is opgestart waren in totaal 12 558 werknemers ontslagen wegens een herstructurering, collectief ontslag, faillissement, vereffening, gerechtelijk akkoord of sluiting van de onderneming. Iets meer dan een derde (4 556 werknemers of 36,3%) is aanwezig geweest op een eerste, collectieve opvang. De aanwezigheid op deze collectieve sessie resulteert voor de grote meerderheid (4 415 of bijna 97%) van de werknemers in een inschrijving bij de VDAB. Uiteraard ligt het totale inschrijfpercentage hoger omdat ontslagen werknemers zich ook zelf, zonder tussenkomst van de sociale interventieadviseurs, kunnen inschrijven via de lokale werkwinkel of via de 'Mijn VDAB' module op de website. Ongeveer een kwart van de werknemers opteert ook nog voor een individuele bevr-

ging waarbij grondiger ingegaan wordt op de persoonlijke situatie van de werkzoekenden. In principe eindigt met de inschrijving en/of het individueel gesprek de rol van de interventieadviseur en worden de werkzoekenden opgenomen in de gewone arbeidsbemiddeling en eventuele trajectwerking.

Het profiel van de ingeschreven werknemers

In tabel 2 bekijken we het profiel van alle werknemers die zich tussen mei 2003 en juni 2005 hebben ingeschreven bij de VDAB na collectief ontslag in een bedrijf waar een interventiecel werd opgezet. Het zijn dus uiteraard geen populatiegegevens over alle werknemers die in de beschouwde periode betrokken waren bij een collectief ontslag, maar wel een representatief staal van 7 693 ontslagen werknemers in het kader van een collectief ontslag

Tabel 2.

Profiel van het totaal aantal bij de VDAB ingeschreven werknemers na collectief ontslag en sociale interventie (Vlaams Gewest; mei 2003-juni 2005)

	Onderwijsniveau			Totaal
	Laag	Midden	Hoog	
Mannen				
< 30 jaar	3,6	7,2	1,6	12,4
30-39 jaar	10,7	11,9	3,1	25,7
40-49 jaar	13,0	6,9	1,8	21,7
≥ 50 jaar	3,8	2,0	0,8	6,6
Totaal	31,1	27,9	7,2	66,3
Vrouwen				
< 30 jaar	1,3	3,8	1,3	6,4
30-39 jaar	3,4	7,6	2,5	13,5
40-49 jaar	5,7	4,1	1,2	10,9
≥ 50 jaar	1,7	0,9	0,2	2,8
Totaal	12,1	16,4	5,2	33,7
Totaal				
< 30 jaar	4,9	11,0	2,9	18,7
30-39 jaar	14,1	19,5	5,6	39,2
40-49 jaar	18,7	11,0	3,0	32,6
≥ 50 jaar	5,5	2,9	1,0	9,4
Totaal	43,2	44,4	12,4	100

Bron: VDAB

na herstructurering, faillissement, gerechtelijk akkoord van het bedrijf, die zich in het kader van de sociale interventie ingeschreven hebben bij de VDAB. We bekijken het aandeel van iedere categorie (volgens geslacht, leeftijd en onderwijsniveau) in het algemeen totaal (7 693 is 100%).

Een eerste vaststelling is dat twee derde van de ingeschreven werkzoekenden mannen zijn. Tegenover hun aandeel van ongeveer 56% in het aantal loontrekkenden is deze oververtegenwoordiging wellicht het gevolg van hun sterkere aanwezigheid (vooral mannelijke arbeiders) in de industriële sectoren die nog steeds sterker getroffen worden door herstructureringen. De middengeschoolden (44,4%) hebben een iets groter aandeel dan de laaggeschoolden (43,2%) en de hogeschoolden vormen een kleine minderheid (12,4%). Met een aandeel van ongeveer 28% in de werkende beroepsbevolking zijn de laaggeschoolden sterk oververtegenwoordigd en, zoals te verwachten, zijn de hogeschoolden met een aandeel van 34% bij de werkenden zeer sterk ondervertegenwoordigd in de inschrijvingen na collectief ontslag. Wellicht zijn ze niet alleen minder betrokken bij collectief ontslag, maar vinden ze sneller terug werk zodat ze zich minder bij de VDAB inschrijven.

Naar leeftijd bekeken hebben de vijftigplussers veruit het kleinste aandeel (9,4%) in de inschrijvingen – weinig in vergelijking met hun aandeel van ongeveer 16% in het aantal loontrekkenden. Uiteraard hangt dit samen met de definitieve uitstroom van de oudste werknemers in het kader van een sociaal begeleidingsplan of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Hoewel de dertigers (39,2%) en veertigers (32,6%) een grote meerderheid hebben in de inschrijvingen, valt het op dat ook de jongeren (jonger dan dertig jaar) een vrij groot aandeel (18,7%) hebben. Dit toont aan dat collectief ontslag ook de jongere en doorgaans ‘goedkopere’ arbeidskrachten treft.

Tabel 3.

Het uitstroompercentage (na zes maanden) van de bij de VDAB ingeschreven werknemers (Vlaams Gewest; mei 2003-december 2004) na collectief ontslag en sociale interventie

	Onderwijsniveau			Totaal
	Laag	Midden	Hoog	
Mannen				
< 30 jaar	55,5	71,7	93,4	69,6
30-39 jaar	51,1	62,5	79,2	59,8
40-49 jaar	54,4	55,7	72,7	56,3
≥ 50 jaar	57,6	70,8	68,1	62,8
Totaal	53,7	63,9	79,8	60,9
Vrouwen				
< 30 jaar	42,3	59,7	82,2	60,1
30-39 jaar	46,3	44,7	68,5	49,2
40-49 jaar	42,7	47,4	58,6	46,0
≥ 50 jaar	34,1	37,3	58,3	37,0
Totaal	42,7	48,4	69,3	49,3
Totaal				
< 30 jaar	52,3	67,7	89,0	66,6
30-39 jaar	49,9	55,7	74,7	56,2
40-49 jaar	51,1	52,6	67,9	53,0
≥ 50 jaar	50,8	60,4	66,1	55,3
Totaal	50,8	58,2	75,8	57,1

Bron: VDAB

Naar geslacht en onderwijsniveau hebben de laaggeschoolde mannen het grootste aandeel (31,1%), op korte afstand gevolgd door de middengeschoolde mannen (27,9%). Samen nemen ze bijna 60% van de inschrijvingen na collectief ontslag voor hun rekening. Ze worden op afstand gevolgd door eerst de middengeschoolde vrouwen (16,4%) en de laaggeschoolde vrouwen (12,1%) waarbij deze volgorde te wijten is aan de veel lagere werkzaamheidsgraad van de laaggeschoolde vrouwen (ongeveer 37% tegenover 70% voor de middengeschoolde vrouwen). Ver achterop in het rijtje komen de hooggeschoolden met 7,2% voor de mannen en 5,2% voor de vrouwen.

De combinatie van de drie variabelen leert tenslotte dat er 3 van de 24 groepen een aandeel hebben van meer dan 10% in de inschrijvingen na collectief ontslag: de laaggeschoolde en middengeschoolde dertigers en de laaggeschoolde veertigers, telkens mannelijke werkzoekenden. Er zijn er eveneens drie met een aandeel van minder dan 1%: de hooggeschoolde vijftigplussers bij mannen en vrouwen en de middengeschoolde vijftigplussers bij de vrouwen.

Het uitstroompercentage

In tabel 3 wordt nagegaan welk percentage van de ingeschreven werkzoekenden er na zes maanden uitgestroomd is uit de arbeidsreserve. De redenen van uitstroom kunnen divers zijn (wegens ziekte, overlijden, vrijstelling van inschrijving, ...) maar voor de grote meerderheid gaat het om een uitstroom (en afschrijving uit de arbeidsreserve) omwille van een nieuwe job. Dit kan zowel in voltijds als deeltijds verband zijn en een klein deel is aan het werk in het kader van een Individuele Beroepsopleiding (IBO). De ontsluiting van de DIMONA-

gegevens zal in de nabije toekomst echter uitsluitend kunnen geven over de mate waarin de afgeschreven werkzoekenden aan het werk zijn. In afwachting omschrijven we het uitstroompercentage hier als het *aandeel niet meer werkzoekenden zes maanden na de inschrijving*.

Het globale uitstroompercentage van de betrokken werkzoekenden, ingeschreven na collectief ontslag in de periode mei 2003-december 2004, bedraagt 57,1%. Dit is iets minder dan de totale uitstroompercentages van de niet-werkende werkzoekenden, zes maanden na het volgen van een beperkt of intensief (met minstens één opleidingsmodule) traject: deze bedroegen 58% in 2003 en 59,8% in 2004.

De verschillen volgens de in tabel 3 opgenomen variabelen liggen in de lijn der verwachtingen: het hoogste uitstroompercentage is te vinden bij de hooggeschoolde mannen (bijna 80%, met een piek van 93% bij de min-30-jarigen), de laagste bij de laaggeschoolde vrouwen (iets minder dan 43%, met 34% als laagste resultaat bij de vijftigplussers). Tussenin komen achtereenvolgens de hooggeschoolde vrouwen (afgerond 69%), de middengeschoolde mannen (64%), de laaggeschoolde mannen (54%) en de middengeschoolde vrouwen (48%). Naar leeftijd is er enkel een duidelijk verschil tussen de jongeren (jonger dan 30 jaar) die een veel hoger uitstroompercentage (bijna 67%) halen dan de andere leeftijdsgroepen (rond de 55%). Opmerkelijk is het iets hogere percentage bij de vijftigplussers, hetgeen te wijten is aan een iets groter aandeel 'vrijstellingen van inschrijving'.

Francis Holderbeke
VDAB