

Brussel, 15 juli 2021

# Input werkgevers: Werkgelegenheidsconferentie 2021

## Inhoudsopgave

1. Inleiding: kader .....	2
Speerpunten uit het federaal regeerakkoord .....	2
Speerpunten uit CSR Europees Semester .....	3
2. Klemtonen werkgeversbank .....	4
2.1 Een duurzame loopbaan .....	4
1. Investeren in opleiding en levenslang leren met het oog op duurzame inzetbaarheid .....	4
2. Inzet op werkbaar en wendbaar werk .....	4
3. Werken lonend maken .....	5
4. Activerend ontslagrecht .....	6
5. Hervorming verlofstelsels .....	6
6. Jobmobiliteit .....	7
7. Re-integratie van langdurig zieken .....	7
2.2 Retentie en activering van 60 plussers .....	7
1. Werkbare jobs voor 60 plussers .....	9
2. Opleidingsoffensief .....	9
3. Jobmobiliteit .....	9
4. Elk talent telt – ook deeltijds .....	10
5. Langer aan de slag .....	10
6. Langer aan de slag met een hervormd pensioenstelsel .....	10
3. Timeline loopbaan .....	12

## 1. Inleiding: kader

Het regeerakkoord geeft het streven van de regering aan tot een werkzaamheidsgraad van 80% tegen 2030. Daarbij wil zij **bijzondere aandacht besteden aan de activiteits- en werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers**, en wil men maatregelen treffen met het oog op **het optrekken van de effectieve loopbaanduur van werknemers**. De regering zou daarbij denken aan maatregelen zoals de **zachte landingsbanen, vorming en heroriëntatie doorheen de loopbaan, of de bevordering van de overdracht van knowhow** tussen werknemers behorend tot verschillende generaties, zoals ook opgenomen in de brief van minister Dermagne aan de Groep van 10 teneinde input te ontvangen inzake de werkgelegenheidsconferentie.

Met het oog op de **nood aan een gunstig globaal macro-economisch kader** en het belang van het garanderen van onze concurrentiekracht, blijven diverse belangrijke hervormingen noodzakelijk om België verder te laten aanknopen met economische groei. Een gunstig economisch kader zorgt namelijk voor een verbetering van onze competitiviteit, wat leidt tot jobs en inkomen, en opnieuw een positieve push geeft aan onze economie en welvaart.

De regering beoogt een jaarlijkse interfederale werkgelegenheidsconferentie, waarbij men voor de editie van 7-8 september 2021 wil focussen op 'harmonieuze eindloopbanen', met het doel te komen tot 'loopbanen die er niet toe leiden dat oudere werknemers zich genoodzaakt weten om vervroegd uit te vallen'.

Tijdens discussies in Groep van 10 bleek dat er bij zowel werkgevers- als werknemersbank consensus bestond over het **centrale belang van de overkoepelende doelstelling '80% tewerkstellingsgraad'** en de **uitbreiding van de scope naar de bredere loopbaan** ipv louter eindloopbaan. Niettemin hadden beide banken een zeer verschillende invulling, waardoor ervoor gekozen werd om apart input te geven. Deze inputnota is dan ook het initiatief van werkgeversorganisaties VBO, Unizo, UCM, Boerenbond en Unisoc.

### Speerpunten uit het federaal regeerakkoord

Het regeerakkoord definieert reeds een aantal kapstokken om de arbeidsmarkt te hervormen, teneinde de ambitieuze doelstelling van een 80% tewerkstellingsgraad te bereiken tegen 2030, die richtlijnen bieden voor deze werkgelegenheidsconferentie:

- Ambitieuze doelstelling van 80% tewerkstellingsgraad tegen 2030
- Aanpakken van inactiviteitsgraad van 22,8% in categorie 25 tot 64 jaar
- Verbeteren arbeidsmobiliteit (tussen sectoren)
- **Artikel 39ter AOW**
- Activering van werkzoekenden
- Opleidingen voor inactieven
- **Individuele opleidingsrekening**
- Activering van aantal doelgroepen (arbeidshandicap, langdurig zieken, mensen met leefloon, inactieven, niet-uitkeringsgerechtigde niet-actieven op beroepsleeftijd...)
- **Diversiteit**
- Eindloopbaan
- Loonbarema's
- **Vereenvoudigen, harmoniseren en optimaliseren van verlofstelsels**

Ook wil de regering inzetten op een betere arbeidsorganisatie om het nieuwe werken en alle opportuniteiten die er aan verbonden zijn volop te omarmen, zoals onder andere door:

- Thuis en telewerk (in ruimer kader van tijd- en plaatsonafhankelijk werken)
- **Nieuwe arbeidsregelingen: – afwijkingen op standaard arbeidsduur en -tijd**
- **E-commerce (avond- en nachtarbeid)**
- Mobiliteit
- **Loopbaansparen**
- EU kaderakkoord digitalisering

In het licht van het vooropgestelde samenwerkingsfederalisme, wijzen de werkgeversorganisaties op de mogelijkheid voor de regio's om een asymmetrisch beleid (place-based policies) te kunnen voeren, zoals aangehaald in het regeerakkoord. In functie van het verhogen van de werkgelegenheidsgraad en het verlengen van de loopbanen, moeten hier de nodige initiatieven mogelijk worden gemaakt.

### Speerpunten uit CSR Europees Semester

De werkgeversbank wijst ook op de diverse knelpunten en aanbevelingen die in het kader van het **Europees Semester** geformuleerd werden voor ons land, en die extra aandacht en resolutie vereisen:

- Hoge pensioenkost & zorgkost
- Te lage overgang inactiviteit/werkloosheid naar werk
- Grote gewestelijke verschillen op arbeidsmarkt
- Werkgelegenheidsgraad oudere werknemers (55-64 jaar) blijft onder EU-gemiddelde; kloof met EU-gemiddelde blijft toenemen voor werknemers >60j
- Teveel negatieve financiële prikkels om werk te aanvaarden
- Vaardighedenmismatches en lage beroepsmobiliteit; lage participatie van volwassenen aan onderwijs en opleiding en beroepsmobiliteit
- Aanbeveling 1: verderzetting hervormingen voor waarborg budgettaire houdbaarheid stelsels voor langdurige zorg en pensioenen; beperken van mogelijkheden voor vervroegde uittreding uit arbeidsmarkt
- Aanbeveling 2: hindernissen om te werken wegnemen, doeltreffendheid van actief arbeidsmarktbeleid versterken, oa voor oudere werknemers

## 2. Klemtonen werkgeversbank

In België zijn er momenteel gemiddeld 33,1 personen van 65 jaar en ouder per 100 personen van arbeidsactieve leeftijd (20 tot 64 jaar), terwijl dat dertig jaar geleden nog 24,8 was. De vergrijzing van de bevolking versnelt, en deze verhouding zal in 2050 naar verwachting nog verder vergroten naar 51,3 65+ers per 100 personen van arbeidsactieve leeftijd. Met andere woorden, over zestig jaar (van 1990 tot 2050) zal de verhouding tussen ouderen en mensen in de werkende leeftijd meer dan verdubbeld zijn, gaan we van één 65-plusser voor elke vier mensen op arbeidsactieve leeftijd (15-64) naar één 65-plusser voor elke twee mensen in de werkende leeftijd. Als er niets verandert, zullen de **kosten van de vergrijzing daarom een steeds zwaardere last vormen voor de beroepsbevolking.** (Bron: CRB obv OESO). Tegelijkertijd **behoort ons land tot die Europese landen met de kortste professionele loopbaan:** met een gemiddelde loopbaanduur van 33,6 jaar zit België 2,8 jaar onder het Europese gemiddelde. Landen als Zweden, Nederland of Denemarken kennen langere loopbanen van respectievelijk 42,0 jaar, 41,0 jaar en 40,1 jaar. Enkele verklaringen daarvoor zijn de sterke aanwezigheid van vrouwen en oudere werknemers op de arbeidsmarkt (bron: CRB, Eurostat).

Eveneens met het oog op de 80% tewerkstellingsdoelstelling, wil de werkgeversbank de **scope van deze werkgelegenheidsconferentie opentrekken naar de volledige loopbaan**, met de bedoeling te komen tot initiatieven voor het **optrekken van de werkzaamheidsgraad en het garanderen van langere (effectieve) loopbanen.**

**De werkgeversorganisaties leggen daarbij een dubbele focus: enerzijds op maatregelen voor de volledige loopbaan met het oog op het optrekken van de tewerkstellingsgraad, en anderzijds op gerichte maatregelen voor de retentie en activering van 60plussers. De voorstellen hebben betrekking op werknemers evenals op zelfstandigen – zij het dat er bij de concrete implementatie rekening moet worden gehouden met de eigenheid van de stelsels.**

### 2.1 Een duurzame loopbaan

#### 1. Investeren in opleiding en levenslang leren met het oog op duurzame inzetbaarheid

Er moet ingezet worden op een **sterke algemene leercultuur van burgers**, werkenden, werkzoekenden en inactieven. De burger is daarbij mee verantwoordelijk voor zijn eigen duurzame inzetbaarheid.

Mede ten gevolge van de structurele veranderingen (digitalisering, groene economie, ...) en de snelle veroudering van competenties is er immers het risico dat burgers niet meer over de juiste competenties zullen beschikken en bijgevolg in de werkloosheid of inactiviteit terecht komen. Dit is een wezenlijk sociaal risico. Daarom is er nood aan een leer- en loopbaanoffensief. Het is van belang dat ieder de nood, de wil en de mogelijkheden heeft om concrete actie te ondernemen.

#### 2. Inzet op werkbaar en wendbaar werk

In een wereld van het werk in voortdurende verandering waarbij digitale technologie een steeds centralere plaats inneemt, is het nodig te zorgen voor een passend kader dat werknemers die dankzij de mogelijkheden van die technologie meer controle kunnen nemen over hun werk en in staat zijn om in vertrouwen met grote autonomie hun taken te verrichten, de arbeidsrechtelijke ruimte geeft om dat te doen met aandacht voor de nodige bescherming.

De werkgevers vragen hiervoor in te zetten op:

- **Flexibiliteit:**
  - Een **efficiënt sociaal overleg**, gericht op economische groei en jobs, dat de noodzakelijke veranderingen stimuleert en faciliteert in plaats van afremt en dat de ondernemingen helpt om flexibel te kunnen inspelen op die omwentelingen.
  - Een **modern wettelijk kader** dat voorziet in de mogelijkheid voor experimenten of proefprojecten met het oog op een regeling op maat van de onderneming, meer self-executing wettelijke bepalingen die een soepelere arbeidsorganisatie toelaten, flexibelere arbeidstijdenregelingen en concrete maatregelen ter bevordering van de wendbaarheid van de arbeidsorganisatie.
- **Wegwerken van rigiditeit van de arbeidsmarkt:**
  - De Belgische arbeidsmarkt moet **toegankelijker** worden. Dit realiseren we door de loonkosten en de kosten bij ontslag te doen dalen. Omdat deze momenteel zo hoog zijn, gaat een gemiddelde werkgever niet snel over tot een aanwerving.
  - **Modernisering van het arbeidsrecht** die rekening houdt met flexibele en transitionele arbeidsmarkten.
- **Een kader voor tijd- en plaatsonafhankelijk werken**

### 3. Werken lonend maken

Er zijn te weinig mensen in België aan de slag. Vandaag is het verschil tussen werken en niet-werken financieel nochtans vaak te klein. We moeten er dus voor zorgen dat werknemers netto meer kunnen overhouden van hun brutoloon. **De lasten op arbeid moeten verlaagd worden.** Ook de erg progressieve personenbelasting moet worden aangepakt in dit kader. Dit zal er voor zorgen dat mensen willen gaan werken, omdat meer nettoloon een echte activator is.

Het te kleine verschil tussen werken en niet werken komt het sterkst naar voren in de werkloosheidsverzekering, waar België trouwens uniek is in zijn soort omwille van zijn onbeperktheid in de tijd en de hoge vervangingsratio's. Een **grondige hervorming van de werkloosheidsverzekering** dringt zich dan ook op.

Geen enkele uitkering mag een rem zijn om opnieuw aan de slag te gaan. Dit betekent in de eerste plaats financiële voorspelbaarheid, ongeacht het statuut waarin men aan de slag gaat. Het **gedeeltelijke behoud van een uitkering in combinatie met een beroepsinkomen verdient de voorkeur op strenge cumulatieregels.** Het systeem van de progressieve werkhervatting vergt in vele gevallen maatwerk, zoals dat bestaat in de ziekte-uitkeringen, en moet verder worden uitgebouwd. Dit systeem mag echter **geen barrière vormen om effectief naar een verhoogd tewerkstellingspercentage toe te groeien.** Daarbij moet er bijzondere aandacht gaan naar:

- Het ontwikkelen en ter beschikking stellen van een tool die op relatief eenvoudige wijze duidelijk maakt wat mensen netto overhouden wanneer ze hun uitkering combineren met loon uit (deeltijdse) arbeid.
- Het onderzoeken en wegwerken van mogelijke activiteitsvallen doordat mensen bepaalde voordelen verliezen wanneer ze (meer) gaan werken.

Daarnaast dient bekeken te worden hoe het gebruik van RSZ-verminderingen als incentive kan dienen om gerichte doelgroepen terug naar de arbeidsmarkt te halen.

#### 4. Activerend ontslagrecht

Het ontslag is een indringende gebeurtenis voor zowel werknemer als werkgever. (KMO-)Werkgevers gebruiken ontslag enkel indien zij geen andere mogelijkheid meer zien voor de problemen die zich stellen. Bij een ontslag hoort een opzegtermijn of een ontslagvergoeding. Maar op (eventuele) outplacement en het aanbod van de regionale bemiddelingsdiensten na, wordt deze groep te weinig geactiveerd om zelf actief bezig te zijn met de loopbaan. De activering van het ontslagrecht moet net helpen om ontslagen werknemers te doen stilstaan bij hun loopbaan en het heft in eigen handen te nemen en dus de nodige inzetbaarheidsverhogende maatregelen (opleiding, loopbaanbegeleiding,...) op te nemen om zo snel mogelijk opnieuw de transitie uit de werkloosheid te bewerkstelligen.

Om deze reden staan de werkgevers achter de idee van de **activering van het ontslagrecht**. Om de loopbanen van burgers te verlengen, zal het zaak zijn deze zo snel als mogelijk na een ontslag toe te leiden naar een nieuwe job. Daarbij moeten we de switch maken van ontslagvergoedingen in cash-premies naar instrumenten die de herintrede kunnen bespoedigen, **art. 39ter uit de arbeidsovereenkomstenwet** is daartoe een concreet handvat om dit te bewerkstelligen. Activering van het ontslagrecht moet niet beperkt worden tot enkel het toepassingsgebied van art. 39ter.

#### 5. Hervorming verlofstelsels

België kent een uitgebreid verlofstelsel. Het is echter dermate complex geworden dat niemand nog een goed zicht heeft op het geheel en de oefening dringend moet worden gemaakt in welke mate het nog beantwoordt aan de noden van vandaag. Daarom vragen de werkgevers voor een **hervorming van de verschillende verlofstelsels om het systeem transparanter en efficiënter te maken en de verlofstelsels beter op elkaar af te stemmen**. **Budgetneutraliteit** is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Dit is ook volledig in lijn met het regeerakkoord De Croo dat uitdrukkelijk stelt: *“De regering start een overleg op met de sociale partners over de vereenvoudiging, harmonisering en optimalisering van de verschillende verlofstelsels, met specifieke aandacht voor de motieven zorg en combinatie van werk en gezin”*.

De grotere opname van verloven door vrouwen heeft namelijk een belangrijke impact op de loopbaanduur van deze vrouwen. Een modern verlofsysteem streeft naar een goede balans tussen werk en privé en de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het moet **responsabiliserend, budgetneutraal en sociaal rechtvaardig** zijn, met voldoende hoge uitkeringen voor eenoudergezinnen en gezinnen met een laag inkomen. Zo worden werkloosheidsvallen of terugschroeven van werkregime of loopbaanduur om oa voorgenoemde familie- of persoonlijke redenen zoveel mogelijk vermeden. Ook een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen bij opvang- en zorgtaken, toegankelijke en betaalbare collectieve kinder- en ouderenzorg en een efficiënte arbeidsorganisatie met meer ruimte voor maatwerk op ondernemingsniveau komen de gelijkheid M/V ten goede, met positieve effecten op de loopbaan van en kansen voor vrouwen.

De werkgeversorganisaties zijn voorstander van de **invoering van een halftijds pensioen in combinatie met een pensioenbonus** (zie pagina 10-11). Logischerwijs moeten alle uittredestelsels op elkaar afgestemd worden. Dit betekent dat bij de evaluatie van de verlofstelsels logischerwijze ook een dergelijk halftijds pensioen en een pensioenbonus in ogenschouw genomen worden.

## 6. Jobmobiliteit

Belgen zijn honkvast: we veranderen amper van job. Daarenboven daalt de jobmobiliteitsgraad naarmate men ouder wordt (bron: Steunpunt Werk). **Jobmobiliteit kan zowel een tijdelijke als een definitieve werk-naar-werk transitie betekenen.** Dit heeft zowel voordelen voor werknemers als voor bedrijven. Werknemers doen nieuwe competenties op, verzekeren hun positie op de arbeidsmarkt of vinden op deze manier een nieuwe job bij bv. een ontslag. Bedrijven krijgen op deze manier nieuwe competenties binnen of vinden een oplossing voor boventallige werknemers.

Interessant in deze zijn de verschillende **proefprojecten die groei- en krimpsectoren dichter bij elkaar willen brengen** om oplossingen te vinden voor hun boventallige werknemers. Er moet verder onderzocht worden hoe we een aantal drempels (cfr. Project bankwezen en zorg) kunnen overbruggen om deze transities verder te kunnen vormgeven. Om de jobmobiliteit te verhogen moet er aandacht zijn voor:

- Het stimuleren van werk-naar-werk transities (ook proactief om harde ontslagen te vermijden)
- Het samenbrengen van krimp- en groeisectoren
- Delen van werknemers mogelijk maken
- De interregionale mobiliteit verhogen
- Het levenslang leren (incl. de individuele verantwoordelijkheid)

Tot slot moet ondernemerschap ook meer algemeen als een evenwaardige jobmogelijkheid gevalideerd worden.

## 7. Re-integratie van langdurig zieken

Met meer dan 400.000 langdurig zieken heeft België een gigantische uitdaging in de arbeidsongeschiktheid. Enerzijds moet worden **vermeden dat personen langdurig uitvallen**, anderzijds moeten ze bij uitval **passend worden begeleid** zodat ze niet langdurig arbeidsongeschikt zijn. We denken daarbij aan enkele cruciale maatregelen, zoals:

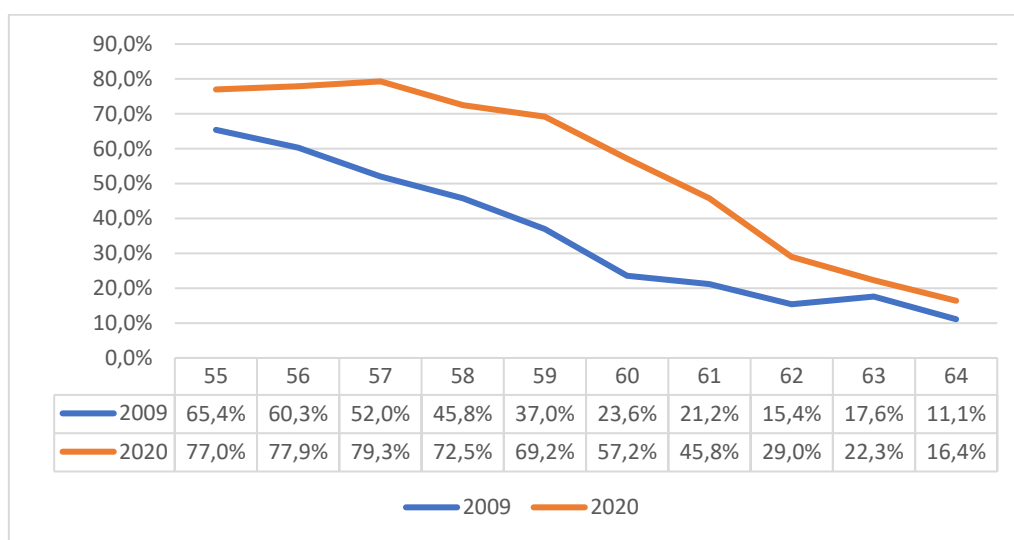
- Passende ondersteuning van werknemer én werkgever
- Tijdige inschakeling van arbeidsbemiddelingsactoren als arbeidsmarktregisseur (die ook makkelijk kan doorverwijzen voor passende ondersteuning)
- Sterkere inzet op progressieve werkhervatting
- Verdere uitbouw van de raamakkoorden tussen RIZIV en arbeidsbemiddelingsdiensten

### 2.2 Retentie en activering van 60 plussers

60+ is het nieuwe 55+. Uit de cijfers voor het Vlaams Gewest blijkt bijvoorbeeld dat de werkzaamheidsgraden de afgelopen jaren voor de 55-59 jarigen sterk gestegen zijn. Vanaf 60 jaar kunnen we echter een versterkte terugval waarnemen. Dit alles heeft natuurlijk te maken met de reeds genomen stappen van de regering en sociale partners om de uittrede van de arbeidsmarkt uit te stellen. Willen we ons spiegelen aan de Scandinavische landen, dan zullen verdere en volgehouden inspanningen cruciaal zijn om de werkzaamheidsgraad van 60 plussers op te krikken. Dit omvat zowel

het aan de slag houden als aan het werk krijgen. Dit zal naast de werkzaamheidsgraad-doestelling vooral ook nodig zijn om het welvaarsniveau en de sociale zekerheid op peil te houden.

**Figuur 1: Werkzaamheidsgraad 55-64 jarigen, Vlaams Gewest (2009-2020)**



Bron: EAK (Bewerking: Departement WSE)

**Figuur 2: Evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd per geslacht**

Gemiddelde uittredeleeftijd per geslacht | België en gewesten 2001-2018r

		2001	2005	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018r	Groei­voet '01-'11	Groei­voet '12-'18
Vlaams Gewest	Totaal	58,4	58,8	59,5	59,4	59,7	59,8	60,0	60,4	60,7	60,7	1,3	2,5
	Mannen	58,8	59,2	59,8	59,6	59,9	60,0	60,1	60,7	60,9	60,9	1,2	2,6
	Vrouwen	57,5	58,3	59,0	59,2	59,2	59,5	59,7	60,1	60,4	60,4	1,8	2,5
Waals Gewest	Totaal	58,3	58,7	59,4	59,5	59,8	59,9	60,2	60,5	60,6	60,7	1,4	2,4
	Mannen	58,7	58,9	59,7	59,5	60,0	60,0	60,3	60,6	60,6	60,9	1,2	2,8
	Vrouwen	57,6	58,2	59,1	59,6	59,7	59,9	60,1	60,3	60,5	60,5	1,8	1,8
BHG	Totaal	58,7	59,0	59,7	59,8	59,7	59,8	60,2	60,3	60,4	60,4	1,2	1,1
	Mannen	59,2	59,3	59,8	59,9	59,7	59,9	60,1	60,3	60,3	60,3	0,8	0,8
	Vrouwen	58,1	58,7	59,5	59,8	59,8	59,8	60,3	60,4	60,5	60,6	1,7	1,5
België	Totaal	58,4	58,8	59,5	59,5	59,7	59,8	60,1	60,4	60,6	60,7	1,3	2,4
	Mannen	58,8	59,1	59,8	59,6	59,9	60,0	60,2	60,6	60,8	60,8	1,2	2,6
	Vrouwen	57,6	58,3	59,1	59,4	59,4	59,6	59,9	60,2	60,4	60,5	1,8	2,2

Noot: Het cijfer voor 2018 is een raming op basis van nog onvolledige gegevens.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ.

Bron: EAK (Bewerking: Departement WSE)

Om 60 plussers aan het werk te houden en opnieuw naar werk te begeleiden, zien de werkgevers 6 grote werven. Tegelijkertijd formuleren we voor deze doelgroep ook enkele concretere beleidsmaatregelen. Deze passen binnen onze strategische beleidsdoelstellingen voor een duurzame loopbaan, maar maken deze meteen meer concreet voor de doelgroep van 60 plussers.



## 1. Werkbare jobs voor 60 plussers

Om 60 plussers aan het werk te houden is het belangrijk voldoende oog te hebben voor de werkbaarheid van de job die specifieke uitdagingen zal stellen voor oudere werknemers. Om de job zelf werkbaar te houden moet meer worden ingezet op:

- Technologische ondersteuning (robotisering, automatisering) bij de uitvoering van bv fysiek zwaarder werk
- Jobdesign en jobcrafting

## 2. Opleidingsoffensief

De inzet op opleiding en competentieversterking speelt zeker ook voor oudere werknemers een belangrijke rol:

- Competentieversterking:
  - Actief koppelen competentieversterking aan tijdelijke werkloosheid en overbruggingsrecht
  - Hogere fiscale aftrekken voor investeringen in vorming & opleiding
  - Extra opleidingssteun voor 60 plussers
- Activering van het ontslagrecht moet niet beperkt worden tot enkel het toepassingsgebied van art. 39ter. Er moet bij ontslag meer aandacht gaan naar herinschakeling op de arbeidsmarkt dan naar cash-premies.

## 3. Jobmobiliteit

De combinatie van een versterkt opleidingsoffensief en een grotere jobmobiliteit is een belangrijke hefboom om oudere werknemers aan de slag te houden of weer aan de slag te krijgen. De werkgeversorganisaties denken daarbij onder meer aan:

- Doorstartbegeleiding
- Individuele beroepsopleiding
- Invoeren van een stimulans die 60 plussers de overstap laat maken naar het zelfstandig ondernemerschap zonder een tussenstop bij de werkloosheid.
- Uitbreiding van het toepassingsgebied van de flexijobs.
- Onderzoek naar welke knelpuntberoepen haalbaar zijn voor 60 plussers en daarvoor ook de nodige trajecten opzetten
- Bevorderen van zij-instroom naar knelpuntberoepen. Daarbij moet onderzocht worden hoe een oplossing kan geboden worden voor loonderving.

#### 4. Elk talent telt – ook deeltijds

- **Re-integratie van langdurig zieken:**  
Onder 60 plussers zijn veel langdurig zieken. Deze mensen mogen niet automatisch worden afgeschreven. Ook naar deze groep moet aandacht blijven uitgaan om te bekijken hoe ze onder meer via progressieve werkhervatting en de versterking van de raamakkoorden tussen RIZIV en arbeidsbemiddelingsdiensten opnieuw naar de arbeidsmarkt kunnen worden geleid. Bij deze re-integratie zal ook bijzondere aandacht moeten gaan naar competentieversterking.
- Zeker voor 60 plussers kunnen dynamische en flexibele combinaties van werken met een uitkering een meerwaarde betekenen.
- Mogelijkheid van gebruik van RSZ-verminderingen als incentive om personen terug naar de arbeidsmarkt te halen.
- Vele 60 plussers hebben er om uiteenlopende redenen (bv zwaar fysiek beroep, zorgvragen uit de nabije omgeving...) behoefte aan om minder te gaan werken. Deeltijdse jobs kunnen hier volwaardige alternatieven zijn voor het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt.

#### 5. Langer aan de slag

- Impact van de verlaging van de leeftijd van **landingsbanen** op mogelijkheden om effectiever langer aan het werk te blijven.
- **Anciënniteit & barema's:** In een wereld die volop evolueert en ingrijpend transformeert, moeten ondernemingen hun verloningssystemen meer dan ooit afstemmen op de nieuwe realiteit om de nodige talenten te kunnen aantrekken, houden, motiveren en tot ontplooiing laten komen. De verloningssystemen van de vorige eeuw spelen nauwelijks in op die evoluties, omdat ze geënt zijn op een logica van loonschalen voor elke functie, die afhangen van de anciënniteit en de jaren ervaring binnen de organisatie of sector.

Ten eerste zien we dat dit soort verloningssystemen oudere werknemers niet bepaald goed uitkomt. Het huidige remuneratiesysteem, dat de loonopbouw koppelt aan de anciënniteit (en dus onrechtstreeks aan de leeftijd), is een rem op de tewerkstelling van oudere werknemers. Volgens de Vlerick Business School verdient een werknemer van 55 jaar gemiddeld 62% meer dan zijn collega van 30 jaar die dezelfde functie uitoefent. De loonspanning is het grootst in de dienstensector.

Tezelfdertijd voldoen die starre mechanismen niet langer aan de verwachtingen van de 'millennials', die vragende partij zijn voor meer maatwerk en flexibiliteit, zowel in de organisatie van hun werk als in hun verloning.

#### 6. Langer aan de slag met een hervormd pensioenstelsel

Het pensioenstelsel moet worden hervormd opdat werknemers meer keuzemogelijkheden krijgen om hun pensioen aan te passen. Ze moeten kunnen kiezen of ze hun loopbaan willen verlengen om het bedrag van hun pensioen te verhogen of juist vroeger willen vertrekken, maar met een verlaagd pensioen om rekening te houden met het feit dat ze hun pensioen voor een langere periode zullen

ontvangen. De hoogte van het pensioen wordt daarom aangepast aan de duur van de pensioenuitkeringen.

Een hervorming in deze zin laat toe om de grenzen van de toegelaten activiteit voor vervroegd gepensioneerden af te schaffen – zonder evenwel te raken aan de grenzen van de toegelaten activiteit voor de echtgenoot met het oog op een gezinspensioen. De huidige grenzen zijn zeer beperkend en kunnen dan ook als een inactiviteitsval beschouwd worden voor personen die nog enigszins beroepsactief willen blijven maar voor wie de wens af te bouwen zwaarder doorweegt.

Binnen dit kader, met het oog op een grotere vrijheid om het einde van de loopbaan te organiseren, moet het ook mogelijk zijn om vanaf een bepaalde leeftijd een gedeeltelijk pensioen te ontvangen en dit pensioen te combineren met inkomsten uit een deeltijdse beroepsactiviteit. De hoogte van het pensioen hangt af van de loopbaan van de persoon en de leeftijd waarop de werknemer een deel van zijn pensioen ontvangt. Dit systeem moet openstaan voor alle statuten en de huidige eindloopbaanregelingen (eindloopbaantijdscrediet) vervangen. Dit zou zorgen voor meer gelijkheid tussen de regimes en een grotere responsabilisering van werknemers. Specifiek voor zelfstandigen moet erop gewezen worden dat zij nog niet over mogelijkheden beschikken om het einde van de loopbaan te organiseren, zodat het deeltijds pensioen daaraan tegemoet zou komen.

### 3. Timeline loopbaan

