

Heroriëntatie bij oudere werknemers: een fiscaal rugzakje bij herstructureringen

Uitgevoerd door:

**IDEA Consult: Dr. Anneleen Peeters
An Van Pelt**

juni 2005



Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF

ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen

Inhoudsopgave

	p.
INLEIDING	1
DEEL 1: FINANCIËLE PRIKKELS INZAKE EINDELOOPBAAN	3
1 Impact van financiële prikkels op arbeidsvraag en arbeidsaanbod	4
1.1 Het effect van fiscale (en parafiscale) maatregelen op de vraag naar arbeid.....	4
1.2 Het effect van fiscale (en parafiscale) maatregelen op het aanbod van arbeid	5
2 Belang van financiële prikkels ter stimulering van het arbeidsaanbod	8
DEEL 2: EEN FISCAAL RUGZAKJE BIJ HERSTRUCTURERING	11
1 Context van herstructureringen	12
1.1 Het concept “bedrijf in moeilijkheden”	12
1.2 Profiel van de bedrijven in herstructurering	12
1.2.1 Data over faillissementen.....	13
1.2.2 Bevindingen uit het PASO-onderzoek.....	16
1.2.3 Data bedrijven in herstructurering (SD Worx)	17
1.3 Profiel van werknemers getroffen door herstructurering	20
1.4 Gebruik van maatregelen in sociale plannen	25
2 Uittredekanalen van 50-plussers	28
2.1 Systemen van vervroegde uittrekking.....	28
2.1.1 Conventioneel voltijds brugpensioen.....	28
2.1.2 Werkloosheid.....	32
2.1.3 Canady Dry-systemen	39
2.1.4 Ziekte- en invaliditeitsuitkering.....	42
2.1.5 Vervroegde pensionering	43
2.1.6 Conventioneel halftijds brugpensioen.....	44
2.1.7 Deeltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet	46
2.2 Typologie van de uittredesystemen.....	48
2.3 Belang van verschillende uittredekanalen voor 50-plussers	50
2.4 Focus op brugpensioen als uittredekanaal	54
2.4.1 Methodologie.....	54
2.4.2 Profiel van de bruggepensioneerde	54
2.4.3 Uitkering van de bruggepensioneerde.....	57
2.5 Opvallende verschillen tussen 2 belangrijkste uittredekanalen: brugpensioen en oudere werklozen	59
3 Bestaande financiële instrumenten inzake eindloopbaan	62
3.1 Federale en Vlaamse instrumenten	62
3.1.1 Het plan Activa	62
3.1.2 Werkhervattingstoelage	68
3.1.3 RSZ-vermindering bij herstructurering	69
3.1.4 Herplaatsingsmaatregelen	71

3.1.5	<i>Typologie van voornaamste financiële instrumenten inzake eindeloopbaan in België</i>	75
3.2	Enkele buitenlandse financiële instrumenten.....	77
3.2.1	<i>Arbeidskorting voor ouderen in Nederland</i>	77
3.2.2	<i>"Working Tax Credit" voor 50-plussers in Verenigd Koninkrijk</i>	78
3.2.3	<i>"Age Tax Credit" en "Back-to-work allowance" in Ierland</i>	78
3.2.4	<i>Wage safeguard measure (Hartz-reform) in Duitsland</i>	79
4	Voorstel van een fiscaal rugzakje bij herstructurerings _____	80
4.1	Nieuwe fiscale bevoegdheden voor Vlaanderen.....	80
4.2	Beleidsvoorstel: een fiscaal rugzakje bij herstructurerings	84
5	Tijdelijke overgangsmaatregel _____	86
5.1	Waarom een tijdelijke overgangsmaatregel?	86
5.2	Toepassingsvoorwaarden	86
5.2.1	<i>Geografische scope</i>	86
5.2.2	<i>Dreiging van ontslag in het kader van een herstructurering</i>	87
5.2.3	<i>Actieve herplaatsingsprocedure</i>	87
5.2.4	<i>Oudere werknemers</i>	87
5.2.5	<i>Nieuwe duurzame tewerkstelling</i>	88
5.3	Bedrag van de premie	88
5.4	Aanvraagprocedure	89

DEEL 3: UITWERKING VAN HET FISCAAL RUGZAKJE 90

1	Bepaling van de doelgroep _____	91
1.1	Vlaamse onderneming in moeilijkheden of herstructurering.....	91
1.2	Oudere werknemers met woonplaats Vlaanderen.....	92
1.3	Actieve herplaatsingsprocedure	92
1.4	Duurzame job.....	93
2	Randvoorwaarden _____	94
3	Berekening hoogte belastingvermindering, bereik en budgettaire impact _____	98
3.1	Bepaling van de hoogte van de fiscale premie.....	98
3.1.1	<i>Methodologie</i>	99
3.1.2	<i>Vervangingsratio's van bruggepensioneerden</i>	100
3.1.3	<i>Vervangingsratio's van oudere werklozen</i>	101
3.1.4	<i>Vergelijking netto-inkomenspositie werken-brugpensioen- werkloosheid</i>	102
3.1.5	<i>Is een maandelijkse premie van 150 EUR voldoende wervend?</i>	105
3.2	Bepaling van het bereik en kostprijs van het fiscaal rugzakje	107
4	Aanvraagprocedure voor fiscale maatregel _____	112
5	Procedure inzake invoering fiscale maatregel _____	114

BIJLAGEN

Bijlage 1:	Belang van uitredekanaalen _____	117
Bijlage 2:	Bibliografie _____	118
Bijlage 3:	Lijst met tabellen _____	121
Bijlage 4:	Lijst met figuren _____	124

INLEIDING

De recente conjunctuomslag en de veranderende omgevingsfactoren (vb globalisering, snelle vooruitgang in technologie) zorgen voor heel wat turbulentie in de Vlaamse bedrijfswereld. Ondernemingen worden hierdoor geconfronteerd met fenomenen als herstructurerings, delokalisatie, overnames en faillissementen. Zo vermeldt het PASO-onderzoek van 2004¹ dat de werkgelegenheid in de Vlaamse ondernemingen in de periode 2001-2002 een algemene daling kende van 0,6%. Dit verlies in werkgelegenheid vond vooral plaats in de allerkleinste organisaties (minder dan 10 werknemers) (-0,6%) en in de allergrootste organisaties (meer dan 200 werknemers) (-2,8%). Daarnaast werd ook een sterke toename van het gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering vastgesteld. Deze toename was zichtbaar binnen ongeveer alle sectoren en binnen alle groottes van organisaties. Zo steeg bij organisaties van 10 of meer werknemers het aandeel gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering van 4,6% in 2001 tot 13,3% in 2002².

Deze herstructurerings, afvloeiings en bedrijfssluitings treffen vooral oudere werknemers en leiden vaak tot hun vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt door o.a. collectieve ontslagen en brugpensioens. Financiële compensaties bovenop de wettelijke ontslagvergoedingen en allerhande vervangingsuitkeringen zorgen vaak voor een definitieve inactiefstelling van de oudere werknemers. Dit is één van de redenen waarom Vlaanderen het slechtst scoort op de Europese kaart wat betreft de werkzaamheidsgraad van ouderen. Zo bedroeg de werkzaamheidsgraad van de 55 tot 64-jarigen in Vlaanderen in 2002 slechts 25,6%³. Deze situatie staat in schril contrast met de Europese doelstelling om tegen 2010 een werkzaamheidsgraad van 50% bij de 55 tot 64-jarigen te behalen.

Het bovenstaande illustreert het belang van nieuwe beleidsmaatregelen ter bevordering van de arbeidsparticipatie van de ouderen. De nieuwe Vlaamse bevoegdheden inzake personenbelasting ten gevolge van het Lambertmont-akkoord bieden de Vlaamse overheid nieuwe mogelijkheden tot het nemen van fiscale maatregelen om de hertewerkstelling van oudere werknemers te stimuleren. Er bestaan reeds verschillende maatregelen die inspelen op de vraagzijde en ondernemingen dus aanmoedigen om oudere werknemers aan te nemen (vb Activa-plan +45). Een effectief beleid gericht op het verhogen van de werkzaamheidsgraad van de ouderen vereist echter een combinatie van vraag- en aanbodgerichte maatregelen. Ervaringen uit het buitenland leren dat fiscale instrumenten eveneens effectief zijn in het langer aan de slag houden van oudere werknemers.

¹ Peeters, A. & Gevers, A. (2004), "Conjunctuomslag op de Vlaamse arbeidsmarkt 2001-2002", PASO-dossier.

² Dit aandeel gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering werd berekend als het gemiddelde van de aandelen over alle vertrokken werknemers.

³ Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Op het werkgelegenheidsdomein wil Vlaanderen haar nieuwe fiscale bevoegdheden inzetten voor een specifieke activeringsmaatregel gericht op oudere werknemers ontslagen als gevolg van een bedrijfsherstructurering. Dit nieuwe beleidsidee kreeg de naam “fiscaal rugzakje”. De maatregel van het fiscaal rugzakje werd voor het eerst als volgt vermeld in het regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2004-2009:

Werknemers die het voorwerp uitmaken van een voornemen tot ontslag in een onderneming, die door de Vlaamse overheid erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, krijgen een forfaitaire belastingvermindering wanneer zij in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een duurzame job vinden bij een nieuwe werkgever. Zij moeten een voldoende ondernemings-, sector-, of loopbaananciënniteit aantonen. Over de toepassing van deze maatregel zal overlegd worden met de werkgevers- en werknemersorganisaties. De maatregel zal van die aard zijn dat ook werknemers uit KMO's in aanmerking komen.

In het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma 2004 werkte IDEA Consult aan een vooronderzoek rond dit nieuwe beleidsvoorstel. Dit onderzoek wil een antwoord bieden op de volgende onderzoeksvragen:

- Welke criteria moeten gehanteerd worden voor het afbakenen van de doelgroep die in aanmerking komt voor de financiële aanmoediging? Hoe operationaliseren we concepten zoals ‘duurzame job’, onderneming in moeilijkheden, ‘oudere werknemers’, enz.
- Hoe groot moet de financiële aanmoediging zijn om voldoende wervend te werken rekening houdend met bestaande uittredingsstelsels?
- Hoeveel kandidaten komen in aanmerking voor deze maatregel?
- Wat is de budgettaire impact van de voorgestelde maatregel?
- Welke randvoorwaarden zijn belangrijk voor het verhogen van de effectiviteit van de voorgestelde maatregel, in het bijzonder naar KMO's toe?

Deel 1: FINANCIËLE PRIKKELS INZAKE EINDELOOPBAAN

1 Impact van financiële prikkels op arbeidsvraag en arbeidsaanbod

Financiële prikkels kunnen door het beleid gegeven worden ter realisatie van uiteenlopende beleidsdoelstellingen. In het kader van dit onderzoek zijn we voornamelijk geïnteresseerd in financiële prikkels die bijdragen tot een activerend werkgelegenheidsbeleid voor de doelgroep van oudere werknemers.

Het stimuleren van de werkgelegenheid van oudere werknemers heeft twee dimensies. Aan de ene kant vereist dit de creatie van nieuwe jobs (arbeidsvraag), aan de andere kant is het noodzakelijk voldoende oudere mensen te stimuleren om te (blijven) participeren op de arbeidsmarkt (arbeidsaanbod). Zowel de arbeidsvraag als het arbeidsaanbod kunnen gestimuleerd worden door financiële incentieven. Daarnaast zijn er nog heel wat andere factoren die hierop een invloed uitoefenen. Zo wordt de arbeidsparticipatiebeslissing eveneens sterk beïnvloed door het systeem van uitkeringen (bijv. werkloosheidssysteem) in een land.

We bekijken hierna het effect van fiscale (en parafiscale) maatregelen op de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid wat meer in detail.

1.1 Het effect van fiscale (en parafiscale) maatregelen op de vraag naar arbeid

De belangrijkste determinant voor de arbeidsvraag is de totale loonkost. De *totale loonkost* voor een werkgever bestaat uit het bruto-loon vermeerderd met de patronale bijdragen voor de sociale zekerheid (en andere arbeidsgerelateerde kosten zoals de ongevallenverzekering).

Het verhogen van de patronale bijdragen voor de sociale zekerheid doet de totale loonkost voor de werkgever stijgen. Volgens de economische theorie zal dit de vraag naar arbeid doen dalen. De omvang van het effect is afhankelijk van allerhande factoren (o.a. de loonelasticiteit van de vraag). Omgekeerd zal de vraag naar arbeid stijgen door een vermindering van de RSZ-werkgeversbijdragen.

Een concreet voorbeeld van een financiële maatregel die gericht is op het stimuleren van de arbeidsvraag naar oudere werknemers is het Activa-plan voor personen vanaf 45 jaar. Door deze maatregel heeft een werkgever die een werkloze van 45 jaar of ouder aanwerft recht op een RSZ-vermindering gedurende een aantal kwartalen. De hoogte van de vermindering hangt af van de werkloosheidsduur van de aangeworven persoon. Het Activaplan wordt meer in detail besproken in deel 2 (hoofdstuk 3).

In realiteit is het effect van een belasting op arbeid (fiscale of parafiscale heffing) afhankelijk van de interactie tussen arbeidsvraag en –aanbod. De feitelijke last van een belasting wordt immers gedragen door de zijde die het meest inelastisch is. Een verhoging van de patronale sociale lasten kan in bepaalde gevallen weinig of geen effect hebben op de werkgelegenheid, omdat ze niet wordt gedragen door de werkgevers maar afgewimpeld wordt op de aanbodzijde (bijv. door daling van het nettoloon).

Bij de selectie van arbeidskrachten spelen een aantal aspecten in het nadeel van oudere werknemers. Ten eerste hebben oudere werknemers gemiddeld een *lagere basiskwalificatie*. Dit maakt het voor deze groep van werknemers moeilijker (en duurder voor de werkgever) om zich aan te passen aan de permanente veranderingen in productieprocessen en –technieken. De hoge graad van turbulentie en vernieuwing in bedrijven als gevolg van technologische vooruitgang, automatisering, informatisering, enz. vereist een steeds grotere graad van flexibiliteit en permanente bijscholing. Ten tweede is de *verloning* in vele landen (zoals in België) sterk *gebaseerd op anciënniteit* i.p.v. productiviteit (HRW (2002)). Het probleem is dat de productiviteit typisch een dalend patroon vertoont op het einde van de loopbaan, terwijl het loon continu blijft toenemen. Deze contradictie prijst vele ouderen uit de markt en verklaart waarom vele werkgevers de voorkeur geven aan jonge werkzoekenden. Deze productiviteitsdaling op oudere leeftijd kan echter voorkomen worden indien men tijdens de loopbaan voldoende investeert in opleiding en levenslang leren. Uit verschillende wetenschappelijke studies blijkt echter dat de *opleidingsdeelname sterk afneemt met de leeftijd* (zie o.a. Sels et al. (2000)).

Bovenstaande argumenten worden in de praktijk frequent aangehaald om te verdedigen waarom werkgevers de voorkeur geven aan jongere sollicitanten. Het is evenwel belangrijk ook te wijzen op heel wat troeven die uitgespeeld kunnen worden ten aanzien van ouderen, zoals hun uitgebreide ervaring en praktische kennis, grotere loyaliteit, sociale vaardigheden, enz..

1.2 Het effect van fiscale (en parafiscale) maatregelen op het aanbod van arbeid

Het arbeidsaanbod wordt in belangrijke mate beïnvloed door het *nettoloon*. Een hoge fiscale of parafiscale druk op arbeid (d.w.z. hoge percentages personenbelasting of persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen) vermindert het nettoloon. Hierdoor verminderen de financiële prikkels om arbeid aan te bieden (zowel de beslissing om te gaan werken als de keuze inzake het aantal uren).

Belastingen op arbeid (zoals persoonlijke bijdragen voor sociale zekerheid of personenbelasting) hebben over het algemeen een ontmoedigend effect om te gaan werken. Vanuit de economische literatuur weten we echter dat het uiteindelijke effect van een belastingsverhoging op het arbeidsaanbod onzeker is (zowel de richting als de omvang van het effect) omwille van twee tegengestelde effecten, met name een negatief substitutie-effect en een positief inkomenseffect⁴.

Ook in empirisch onderzoek is het effect van belastingen op arbeidsaanbod moeilijk te meten, want in realiteit bestaat er niet één representatieve persoon. Individuen verschillen niet alleen in het loon dat ze verdienen, maar eveneens op andere vlakken (bijv. gezinstoestand, inkomen van de partner). Deze kenmerken spelen echter een cruciale rol in het effect van belastingen op het arbeidsaanbod.

⁴ Een daling van het netto-loon, als gevolg van een belastingverhoging, doet de relatieve prijs van vrije tijd afnemen. Hierdoor stijgt de hoeveelheid vrije tijd die zal worden opgenomen en daalt het arbeidsaanbod (negatief substitutie-effect). Maar het lagere netto-loon zal anderzijds individuen aanzetten om meer arbeid aan te bieden (positief inkomenseffect). Het uiteindelijke resultaat is afhankelijk van de relatieve grootte van deze twee effecten.

Zowel belastings- als uitkeringssystemen bevatten verschillende negatieve prikkels om te gaan werken en verlagen aldus het potentieel arbeidsaanbod. Twee kanalen spelen hierbij een rol. Het eerste is het niveau van de uitkeringen in verhouding tot het arbeidsinkomen, welke oorzaak kan zijn van een “*werkloosheidsval*”. Het tweede kanaal is de toename van het nettoloon naarmate het brutoloon stijgt en de impact hiervan op het aangeboden arbeidsvolume (aantal gewerkte uren), welke aanleiding kan geven tot een “*armoedeval*” (Carone en Salomäki (2001)).

Heel wat ouderen zijn niet langer bereid om tot hun pensioengerechtigde leeftijd te blijven werken. Indien ze werkloos worden zijn velen vaak niet actief op zoek naar nieuw werk. Hun lagere bereidheid te participeren op de arbeidsmarkt heeft verschillende oorzaken.

Vooreerst is er een *ontmoedigingseffect*. Oudere werknemers worden ontmoedigd door het gebrek aan positieve vooruitzichten waarmee ze door hun leeftijd, vaardigheden (of een inschatting daarvan) én de kenmerken van de arbeidsvraag worden geconfronteerd (CRB (2003)). Empirisch onderzoek in verschillende landen heeft aangetoond dat de werkloosheidsgraad een negatieve invloed heeft op de activiteitsgraad van 55-plussers. De gemiddelde werkloosheidsduur blijkt ook veel langer bij oudere werklozen.

Een tweede oorzaak voor de dalende arbeidsparticipatie van ouderen ligt in de *verbeterde levensstandaard* en het *toenemend belang van vrije tijd*. De sociale zekerheid (o.a. het statuut van oudere werkloze of brugpensioen) heeft het mogelijk gemaakt dat 50-plussers zich vroeger kunnen terugtrekken van de arbeidsmarkt en kunnen genieten van een inkomen dat blijkbaar voldoende is om op te wegen tegen de ongemakken (hoog tempo, stress, verplaatsingen) van een werkhervatting (CRB (2003)).

De brugpensioenregelingen en het statuut van oudere werkloze spelen een belangrijke rol in de daling van de werkgelegenheidsgraad (CRB (2003)). Zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde hebben beide regelingen de uitstroom van oudere werknemers uit de arbeidsmarkt vergemakkelijkt. Gelijkaardige effecten zijn terug te vinden in andere landen. Studies van de OESO tonen aan dat sociale zekerheidsstelsels een belangrijke rol hebben gespeeld in de daling van de activiteitsgraad (Blöndal en Scarpetta (1998)).

De invloed van diverse socialezekerheidsstelsels op het arbeidsaanbod kan samengevat worden in het concept van de vervangingsratio. Een vervangingsratio is het percentage van het vroegere beroepsinkomen dat men na uittrede ontvangt in de vorm van allerhande vervangingsuitkeringen en compensaties (bijv. brugpensioen, werkloosheidsuitkering, invaliditeitsuitkering). Naast bruto vervangingsratio's die rekening houden met brutolonen en bruto-uitkeringen, kunnen ook netto vervangingsratio's berekend worden. Deze netto vervangingsratio's zijn een betere weergave van de reële financiële weerslag van de activiteitsbeëindiging voor de betrokken werknemers. In deel 3 zullen we netto vervangingsratio's berekenen voor personen in brugpensioen en in werkloosheid. Deze ratio's geven het verschil weer in nettoloon tussen werken, op brugpensioen gaan en werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

In principe kan het verschil tussen arbeidsinkomen (loon) en uitkeringen (wat de vervangingsratio beïnvloed) op drie manieren worden vergroot (zie Smets (2003)):

- 1) Door het optrekken van de (minimum)lonen. Dit zal de balans tussen loonkosten en productiviteit echter nog meer scheeftrekken, met verdere arbeidsuitstoot als gevolg;
- 2) Door het verlagen van de uitkeringen, maar dit leidt tot meer armoede;
- 3) Door het verkleinen van de wig tussen de brutoloonkost (voor de werkgever) en het nettoloon (voor de werknemer). Dit kan gebeuren door het verlagen van de belastingen op arbeid en/of de sociale zekerheidsbijdragen van werkgever en werknemer.

Vershillende bestaande maatregelen⁵ voor oudere werknemers werken reeds in op de derde piste die hierboven wordt voorgesteld. Zo bestaat er een recente federale maatregel die RSZ-verminderingen toekent aan werknemers die ontslagen worden door een bedrijf in herstructurering en die een nieuwe job vinden. Tegelijk kan ook de nieuwe werkgever van patronale RSZ-verminderingen genieten (zie deel 2, hoofdstuk 3). Een ander voorbeeld is de maatregel van het fiscaal rugzakje dat het voorwerp vormt van dit onderzoek. Deze maatregel vermindert de personenbelasting van werknemers die ontslagen worden door een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering en die in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een nieuwe duurzame job vinden (zie deel 2, hoofdstuk 4).

⁵ Zie hoofdstuk 3 uit deel 2 voor een gedetailleerde beschrijving van de bestaande financiële instrumenten inzake eindeloopbaan.

2 Belang van financiële prikkels ter stimulering van het arbeidsaanbod

In dit deel gaan we dieper in op de factoren die de uittredebeslissing beïnvloeden en op de vraag of financiële prikkels effectief kunnen leiden tot een verhoging van het arbeidsaanbod van ouderen.

Een studie van Elchardus en Cohen (2003) onderzocht de determinanten van vervroegde uittreding. De onderzoekers vonden dat vanaf 45 jaar de kans om uit te stappen zeer snel toeneemt met de leeftijd. Die kans is altijd groter voor vrouwen dan voor mannen, vooral in Vlaanderen. Via een statistisch model werd geanalyseerd welke factoren de kans op uittreden bevorderen en welke factoren deze kans afremmen. De resultaten zijn in volgorde van belangrijkheid samengevat in onderstaande box.

Box 1: Factoren die de uittredebeslissing beïnvloeden en hun effect

Leeftijd: hoe ouder, hoe groter de kans op uittreding;

Inkomen: wie een hoger inkomen heeft, blijft langer actief;

Alleenstaand: alleenstaanden blijven langer actief;

Professioneel statuut: zelfstandigen en statutaire ambtenaren werken langer dan andere statuten;

Geslacht: mannen zijn langer actief dan vrouwen;

Deeltijds werkregime: wie deeltijds werkt (op het einde van de loopbaan), verlaat de arbeidsmarkt minder snel;

Subjectieve gezondheid: wie vindt dat hij een slechte of zeer slechte gezondheid heeft in vergelijking met leeftijdsgenoten, verlaat de arbeidsmarkt sneller;

Financiële verandering bij uittreding: wie meer moet inleveren bij de uittreding, blijft langer actief;

Groepsverzekering/aanvullend statuut: wie een groepsverzekering of aanvullend pensioen heeft, blijft langer actief;

Loopbaanonderbreking: wie de loopbaan ooit onderbrak (voor een andere reden dan werkloosheid), treedt minder snel uit;

Aantal uitgetreden in omgeving: wie veel vrienden en kennissen heeft die al definitief zijn gestopt, zal sneller uittreden;

Werkloos geweest: wie ooit werkloos is geweest, verlaat de arbeidsmarkt minder snel;

Tijdsafhankelijkheid: op onregelmatige uren werken bevordert de uittrede;

Leningvrij eigenaar woonst: wie geen leningsschulden meer heeft op een woonst, treedt sneller uit de arbeidsmarkt;

Bron: Elchardus en Cohen (2003)

Wil men mensen wat langer aan het werk houden, dan dient men zich volgens Elchardus bij de mannen te richten tot de 50-59 jarigen en bij de vrouwen tot de 45-54 jarigen.

Op basis van de resultaten uit de bovenstaande box formuleren Elchardus en Cohen drie beleidsaanbevelingen om vervroegde uittrede in te dijken:

1) Een mix van financiële prikkels

Een belangrijke determinant naast leeftijd en geslacht is de financiële toestand bij de uittrede. Dit betekent dat het eindeloopbaanbeleid onvermijdelijk in de portefeuille van de mensen wordt gevoerd door het werken te belonen en het vroeger stoppen minder aantrekkelijk te maken. Van de vervroegde uittreeders merkt ongeveer 50% van de vrouwen en 60% van de mannen een financiële achteruitgang nadat ze definitief gestopt zijn met werken. Voor grote delen van de bevolking lijkt de vervroegde uittrede financieel minstens een nuloperatie te zijn. Uittrede wordt voor hen financieel geenszins ontmoedigd.

Financiële incentieven hebben nochtans een zeer sterke invloed op de uittrede. Wie een hoog inkomen heeft (> 1.500 €) heeft minder kans om te zijn uitgetreden dan wie een laag inkomen (< 1.500 €) heeft. Het is eveneens duidelijk dat wie niet moet inleveren bij uittrede, meer kans heeft om te zijn uitgetreden dan wie er financieel op achteruit gaat bij uittrede. Het veranderen van de financiële parameters kan dus de mate van uittrede sterk beïnvloeden.

2) Promotie van de geleidelijke exit via deeltijds werk

Deeltijds werken vergroot de kans dat men langer blijft werken en dit vooral bij vrouwen. Vroege uittrede zou dus kunnen worden ingedijkt door de promotie van deeltijds werk bij vrouwen ouder dan 50 jaar en bij mannen ouder dan 55 jaar.

3) Uitbreiding van de stelsels van tijdskrediet

Een nog andere oplossing zou kunnen zijn om de bestaande vormen van tijdskrediet de vorm te laten aannemen van een ruil tussen een jaar pensioenrechten en een jaar loopbaanonderbreking. Het is immers gebleken dat personen (vooral mannen) die tijdskrediet hebben opgenomen relatief minder snel uittreden.

Henskens en van Solinge (2003) onderzochten de beslissing om (vervroegd) te stoppen op basis van een grootschalig onderzoek uitgevoerd in Nederland bij ruim 3.500 oudere werknemers, ex-werknemer en hun partner en een beperkte groep leidinggevenden uit bedrijven.

De gemiddelde leeftijd waarop men wil stoppen ligt op 60 jaar. Meer dan 80% van de werknemers wil niet doorwerken tot de officiële pensioensgerechtigde leeftijd van 65 jaar. Uit de bevraging van recent gestopte werknemers blijkt dat minder dan een kwart van degenen die aanvankelijk aangaven wel tot hun 65^{ste} te willen doorwerken dat ook daadwerkelijk heeft gedaan.

Vervroegd uittreden leeft sterk. Oudere werknemers spreken er thuis, met de partner of de vrienden over. Op de werkvloer komt het thema uittreden veel minder en bovendien pas veel later aan bod. Een meerderheid (60%) van de werknemers van 58 jaar en ouder heeft hierover niet of nauwelijks met zijn leidinggevenden gesproken.

Verder verloopt aanpassing aan een leven zonder werk zeer snel. Driekwart is binnen een jaar gewend aan de nieuwe situatie; de helft zelfs binnen een maand. Dit doet vermoeden dat werknemers sociaal gezien al veel langer anticiperen op uitreden. De neiging om zich na uitrede weer op de arbeidsmarkt te begeven is gering. Alleen bij personen die onvrijwillig zijn uitgetreden is de neiging iets groter. Een op de 8 werknemers heeft na uitrede nog betaalde arbeid verricht. Het gaat meestal over activiteiten die voor de uitrede werden begonnen. Het arbeidsregime bedraagt gemiddeld 18 uur per week, wat duidelijk minder is dan een voltijdse werkweek.

De beslissing om te stoppen met werken vindt niet in een vacuüm plaats. Thuis heeft de werknemer te maken met de wensen van de partner en op het werk met die van de organisatie. Bij de uitredingsbeslissing is vooral de thuissituatie van belang. De beslissing al dan niet met werken te stoppen is meestal een huishoudensbeslissing, waarbij de wensen van de partner een rol spelen. Partners moedigen uitrede in de meeste gevallen aan. De werksituatie speelt bij de uitredingsbeslissing ook een rol maar in mindere mate. Vooral de intrinsieke beloning (uitdagend werk) en de extrinsieke beloning in termen van waardering door de leidinggevenden zijn dan van belang.

De ondervraagde leidinggevenden voelen geen urgentie om ouderen langer aan het werk te houden. Integendeel, in geval van reorganisaties en afslanking komen de oudere werknemers vaak als eerste in beeld om een regeling met het bedrijf te treffen. Indien een bedrijf problemen heeft met het invullen van vacatures wordt het langer later doorwerken van oudere werknemers nauwelijks gezien als een (structurele) oplossing.

Verschillende studies suggereren dat financiële prikkels van groot belang zijn bij de uitredebeslissing (zie onder meer Henkens (1998), Heyma (2001), Theeuwes en Zijl (2001)). Ook Heyma en Zijl (2001) geven aan dat wanneer vrije tijd betaalbaar wordt, deze onmiddellijk verkozen wordt boven werken. Het probleem is echter niet dat vrije tijd betaalbaar wordt, maar dat werken erg duur is. Doorwerken terwijl je kunt uitreden betekent immers dat je de uitkering waarop je recht hebt misloopt. Soms staat daar een hogere uitkering in de toekomst tegenover. Het saldo van de gederfde uitkering en de toename van het toekomstige uitkeringsniveau vormt een impliciete belasting op doorwerken. Gruber en Wise (1997) tonen aan dat landen met een hoge impliciete belastingsvoet ook een lage participatiegraad kennen.

Werkgevers wegen de productiviteit van oudere werknemers af tegen de loonkosten. Oudere werknemers zijn immers duur en veel werkgevers associëren oudere werknemers met een lagere productiviteit (zie Remery et al. (2001)). Zolang er gunstige regelingen bestaan om oudere werknemers te laten afvloeien (bijv. brugpensioen), bestaat de kans dat werkgevers ouderen laten afvloeien in plaats van in ze te investeren. Zo is een belangrijke les uit Scandinavië dat de participatie vooral verhoogd kan worden door de gestegen vraag naar (vrouwelijke) oudere werknemers.

Heyma en Zijl besluiten dat eenzijdige prikkeling van werknemers kortzichtig is, ook de werkgeverskant verdient aandacht. Vervroegd stoppen met werken moet minder als vanzelfsprekend gezien worden en oudere werknemer dienen als volwaardige werknemers gezien te worden. Voor een hogere arbeidsparticipatie van ouderen is een mentaliteitsverandering nodig die ondersteund moet worden door financiële prikkels, niet alleen voor werknemers, maar ook voor werkgevers.

Deel 2: EEN FISCAAL RUGZAKJE BIJ HERSTRUCTURERING

1 Context van herstructureringen

In dit eerste hoofdstuk gaan we eerst even in op het concept van een bedrijf in moeilijkheden. Daarna komt aan bod welk soort bedrijven in moeilijkheden komen, alsook het profiel van de werknemers die het slachtoffer worden van herstructureringen en faillissementen. Tenslotte gaan we kort in op welke maatregelen kunnen aangeboden worden aan werknemers die ontslagen worden in het kader van een herstructurering.

1.1 Het concept “bedrijf in moeilijkheden”

Het fiscaal rugzakje is een activerende maatregel die geldt voor oudere werknemers die ontslagen worden in het kader van een herstructurering. Het begrip “herstructurering” wordt hierbij echter zeer ruim gedefinieerd en slaat in feite op alle bedrijven in moeilijkheden. Een bedrijf in moeilijkheden is een breed concept dat in de praktijk soms moeilijk te operationaliseren is. Het kan hierbij immers zowel gaan om een collectief ontslag, een herstructurering, een sluiting (eventueel van een afdeling), een gerechtelijk akkoord, een vereffening of een faillissement.

Collectief ontslag en sluiting van een onderneming worden formeel als volgt gedefinieerd.

Men spreekt van collectief ontslag indien volgende criteria met betrekking tot het aantal ontslagen werknemers vervuld zijn:

- $20 < \text{aantal werknemers} < 100$: minstens 10 ontslagen
- $100 \leq \text{aantal werknemers} < 300$: minstens 10% van de werknemers
- $\text{aantal werknemers} \geq 300$: minstens 30 ontslagen

Er is sprake van een sluiting van een onderneming indien, ingeval van een definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan, het aantal werknemers is verminderd tot onder het vierde van het aantal werknemers dat er gemiddeld was tewerkgesteld tijdens het kalenderjaar dat aan het jaar van de stopzetting van de activiteit voorafgaat.

Er is dus pas sprake van een sluiting van een onderneming wanneer de hoofdactiviteit van die onderneming wordt stopgezet en meer dan 75% van het personeel wordt ontslagen. Daarentegen impliceert collectief ontslag het ontslag van minimum 10 tot 30 werknemers, afhankelijk van de grootte van de onderneming. Bij beide concepten moet het gaan over een technische bedrijfseenheid met tenminste 20 tewerkgestelde werknemers.

1.2 Profiel van de bedrijven in herstructurering

Data over de groep van bedrijven in moeilijkheden is vrij schaars en zeer fragmentarisch. Daarom trachten we het profiel van deze bedrijven te schetsen aan de hand van gegevens uit 3 verschillende bronnen. Eerst analyseren we informatie over faillissementen. Vervolgens worden enkele resultaten uit het PASO-onderzoek over ontslag naar aanleiding van herstructurering vermeld. Aangezien concrete cijfers over bedrijven in herstructurering niet beschikbaar zijn, hebben we als derde bron microdata opgevraagd bij het sociaal secretariaat SD Worx over bedrijven in herstructurering én de werknemers die hiervan het slachtoffer worden.

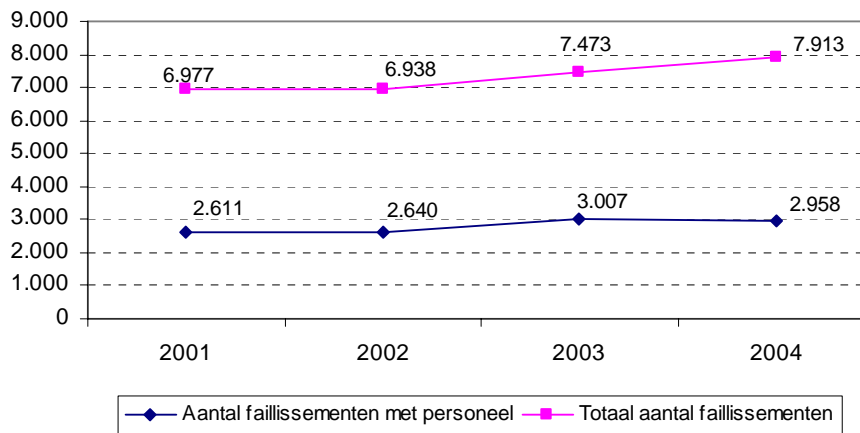
1.2.1 Data over faillissementen

Informatie over faillissementen is beschikbaar uit verschillende bronnen. De Graydon databank en de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie publiceren statistieken over het aantal faillissementen in België en de 3 gewesten naar een aantal kenmerken zoals sector van activiteit, juridische vorm en bedrijfsgrootte.

In het licht van dit onderzoek zijn de cijfers van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (RVA) over het aantal faillissementen en het bijhorende banenverlies interessanter omdat deze bron zich beperkt tot de ondernemingen met personeel in België. Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen baseert zich op twee bronnen: de website van het Belgisch staatsblad voor data m.b.t. de faillissementen⁶ en de databank van de RSZ voor gegevens omtrent het banenverlies⁷. In de cijfers van de FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie en de Graydon-databank zitten ook de eenmanszaken die in het kader van het fiscaal rugzakje niet relevant zijn aangezien deze geen werknemers hebben.

Onderstaande figuren geven de evolutie weer van het aantal faillissementen (zie Figuur 1) en het bijhorende banenverlies (zie Figuur 2) in België voor de periode 2001-2004.

Figuur 1: Aantal faillissementen in België (totaal en met personeel), 2001-2004



Bron: RVA (2004)

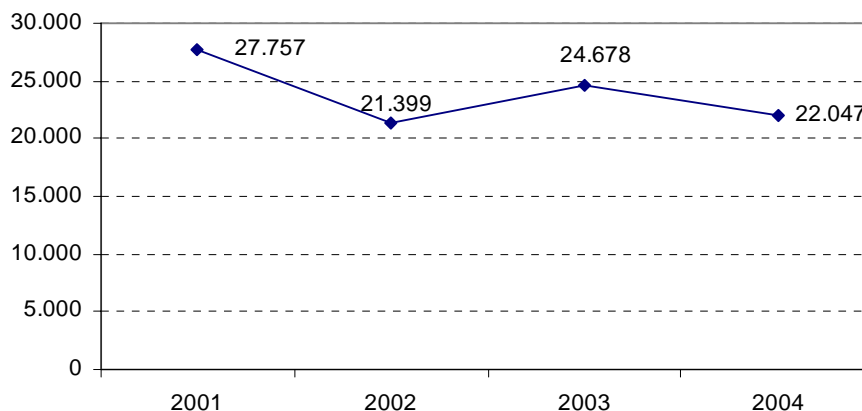
In 2001 gingen een recordaantal van 27.757 banen verloren in 2.611 ondernemingen die personeel in dienst hadden. Het faillissement van Sabena (8.749 banen) speelt hier een belangrijke rol in. In het jaar 2002 daalt het banenverlies met 23% tot 21.399, hoewel het aantal faillissementen met personeel licht stijgt met 1%. Het aantal verloren banen neemt opnieuw toe in 2003 tot 24.678. Ook het aantal faillissementen

⁶ Het gaat over faillissementen met personeel dat minstens 1 dag geregistreerd werd bij de RSZ. De RVA wordt op de hoogte gebracht van het faillissement bij publicatie in het Belgisch Staatsblad. De datum van het vonnis wordt echter als bepalend beschouwd.

⁷ Het banenverlies wordt bepaald a.d.h.v. het aantal werknemers die bij de RSZ minstens voor 1 dag geregistreerd zijn in het voorlaatste trimester voorafgaand aan het faillissementsvonnis. Indien deze gegevens niet beschikbaar zijn, wordt teruggegaan tot het meest recente trimester (maximum 1 jaar voor het vonnis).

kent in dat jaar een stijging met 14%. In 2004 daalt het banenverlies opnieuw tot 22.047 zonder terug te keren naar het niveau van 2002. In januari gingen als gevolg van het faillissement van Sobelair 652 banen verloren. Het aantal faillissementen met personeel daalt in 2004 voor het eerst met 2% ten opzichte van 2003 (van 3.007 naar 2.958).

Figuur 2: Banenverlies t.g.v. faillissementen in België, 2001-2004



Bron: RVA (2004)

Hieronder bespreken we voor het meest recente jaar (2004) het aantal faillissementen (met personeel) en het bijhorende banenverlies naar enkele kenmerken (gewest, bedrijfsgrootte en sector).

Ruim de helft van het aantal bedrijven met personeel dat failliet ging in 2004 was gevestigd in Vlaanderen, bijna 32% in Wallonië en ongeveer 15% in Brussel (zie Tabel 1). De geografische verdeling van het banenverlies is gelijklopend.

Tabel 1: Aantal faillissementen en banenverlies in België naar gewest, 2004

	Faillissementen (met personeel)		Banenverlies	
	aantal	%	aantal	%
Vlaanderen	1.570	53,1	12.203	55,3
Wallonië	931	31,5	5.991	27,2
Brussel	457	15,4	3.853	17,5
<i>Totaal</i>	<i>2.958</i>	<i>100,0</i>	<i>22.047</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

De onderstaande tabel toont het aantal faillissementen en het bijhorende banenverlies naar bedrijfsgrootte van de getroffen ondernemingen. Bijna 64% van de failliete ondernemingen telt 1 tot 4 werknemers, terwijl ruim 18% 5 tot 9 personeelsleden heeft. Ruim 8 op de 10 faillissementen betreffen dus micro-ondernemingen met minder dan 10 werknemers. Het aantal faillissementen neemt steeds lineair af met de bedrijfsgrootte. Het banenverlies is toch vrij evenredig verdeeld over de

grootteklassen, gezien de verschillen in aantal werknemers in de grootteklassen. Het aantal faillissementen bij de grootste ondernemingen is relatief beperkt, maar het betreft telkens wel meer banenverlies in vergelijking met KMO's.

Tabel 2: Aantal faillissementen en banenverlies in België naar bedrijfsgrootte, 2004

	Faillissementen (met personeel)		Banenverlies	
	aantal	%	aantal	%
1 tot 4 werknemers	1.890	63,9	3.800	17,2
5 tot 9 werknemers	539	18,2	3.497	15,9
10 tot 19 werknemers	306	10,3	4.152	18,8
20 tot 49 werknemers	162	5,5	4.812	21,8
50 tot 99 werknemers	48	1,6	3.150	14,3
Meer dan 100 werknemers	13	0,4	2.636	12,0
<i>Totaal</i>	<i>2.958</i>	<i>100,0</i>	<i>22.047</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

De spreiding van het aantal faillissementen en bijhorende banenverlies volgens economische activiteit is weergegeven in Tabel 3. De activiteitssectoren worden bepaald op basis van de laatste Nace-code van de hoofdactiviteit van de falende onderneming die terug te vinden is in de databanken van de RSZ.

Tabel 3: Aantal faillissementen en banenverlies in België naar sector, 2004

	Faillissementen (met personeel)		Banenverlies	
	aantal	%	aantal	%
Primaire sector	29	1,0	149	0,7
Landbouw, bosbouw, jacht en visserij	29	1,0	149	0,7
Secundaire sector	826	27,9	8.975	40,7
Winning van delfstoffen	0	0,0	0	0,0
Verwerkende nijverheid	317	10,7	4.112	18,7
Bouw	508	17,2	4.862	22,1
Elektriciteit, gas en water	1	0,03	1	0,004
Tertiaire sector	2.103	71,1	12.923	58,6
Handel, bank en verzekeringen	1.383	46,8	6.148	27,9
Vervoer en verkeer	240	8,1	2.846	12,9
Diensten	480	16,2	3.929	17,8
<i>Totaal</i>	<i>2.958</i>	<i>100,0</i>	<i>22.047</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

De tabel geeft aan dat ruim 7 op 10 falende ondernemingen uit de tertiaire sector komt, terwijl bijna 30% uit de secundaire sector afkomstig is. Het aantal faillissementen is het grootst in de sector ‘handel, bank en verzekeringen’ (46,8%), gevolgd door ‘bouw’ (17,2%) en ‘diensten’ (16,2%). Bijna 60% van de verloren banen is in de tertiaire sector, vergeleken met 40% in de secundaire sector. Het grootste aantal banen ging verloren in ‘handel, bank en verzekeringen’ (27,9%), op de voet gevolgd door ‘bouw’ (22,1%) en de verwerkende nijverheid (18,7%).

1.2.2 *Bevindingen uit het PASO-onderzoek*

Uit een onderzoek op basis van de PASO-enquête (Peeters en Gevers (2004)) blijkt dat de werkgelegenheid in de Vlaamse ondernemingen in de periode 2001-2002 een algemene daling kende van 0,6%. Dit verlies in werkgelegenheid vond vooral plaats in de allerkleinste organisaties (minder dan 10 werknemers) (-0,6%) en in de allergrootste organisaties (meer dan 200 werknemers) (-2,8%). Daarnaast werd ook een sterke toename van het gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering vastgesteld. Deze toename was zichtbaar binnen ongeveer alle sectoren en binnen alle groottes van organisaties. Zo steeg bij organisaties van 10 of meer werknemers het aandeel gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering van 4,6% in 2001 tot 13,3% in 2002⁸.

In onderstaande tabel worden de PASO-gegevens over uitstroom bij Vlaamse organisaties van minstens 10 werknemers voor de jaren 2001 en 2002 weergegeven.

Tabel 4: PASO-gegevens over uitstroom bij Vlaamse organisaties van minstens 10 werknemers, 2001-2002

	2001	2002
Aantal organisaties in totaal	984	1.157
Aantal werknemers in totaal	57.251	71.740
Aantal organisaties met uitstroom	759	958
Aantal werknemers uitgestroomd (met reden gekend)	7.046	9.036
Aandeel werknemers uitgestroomd (met reden gekend) t.o.v. totale tewerkstelling	12,3%	12,6%
Aantal werknemers uitgestroomd o.w.v. herstructurering	323	1.204
Aandeel werknemers uitgestroomd o.w.v. herstructurering t.o.v. totale uitstroom werknemers	4,6%	13,3%
Aandeel werknemers uitgestroomd o.w.v. herstructurering t.o.v. totale tewerkstelling	0,6%	1,7%

Bron: IDEA Consult op basis van PASO-enquête 2001 en 2002 (Peeters en Gevers (2004))

In 2002 bevatte de PASO-steekproef 1.157 organisaties met minstens 10 werknemers die samen 71.740 werknemers telden. Het gaat hier zowel om organisaties met een profit als met een non-profit karakter. In totaal hadden 958 organisaties (83%) uitstroom in 2002 en stroomden 9.036 werknemers uit waarvan de reden van

⁸ Dit aandeel gedwongen ontslag naar aanleiding van herstructurering werd berekend als het gemiddelde van de aandelen over alle vertrokken werknemers.

uitstroom gekend was. Het gemiddelde uitstroompercentage bedroeg bijgevolg 12,6%. Voor 13,3% van de werknemers die uitstroomden in 2002 werd als reden herstructurering opgegeven (in totaal 1.204 werknemers). Hieruit kunnen we berekenen dat 1,7% van de totale tewerkstelling in de steekproef uitstroomde naar aanleiding van een herstructurering (d.i. 1.204 op 71.740 werknemers). Het jaar voordien in 2001 was dit slechts 0,6% van de totale tewerkstelling. Hieruit blijkt dat uitstroom naar aanleiding van herstructurering heel conjunctuurafhankelijk is.

1.2.3 Data bedrijven in herstructurering (SDWorx)

In deze paragraaf baseren we ons op data van het sociaal secretariaat SDWorx om inzicht te krijgen in het soort bedrijven dat getroffen wordt door herstructurering. De methodologie die gevolgd werd om een steekproef van bedrijven in herstructurering af te bakenen is uitgelegd in onderstaande box.

Box 2: Methodologie dataset SDWorx over bedrijven in herstructurering

De dataset van SDWorx bevat een groep van Belgische bedrijven die (vermoedelijk) een herstructurering doorvoerden in een referperiode van 1 jaar. Meer precies zitten in de dataset de aangesloten ondernemingen waarvan in de referperiode van 1 april 2004 tot 31 maart 2005 minstens 25% van het totale personeel uit dienst trad. Van deze bedrijven wordt verondersteld dat ze een herstructurering doorvoeren of alleszins in moeilijkheden verkeren. De allerkleinste micro-ondernemingen die 9 werknemers of minder hadden in de referperiode werden uitgesloten aangezien de grens van 25% personeel uit dienst bij deze bedrijfjes zeer snel bereikt wordt. Ook interim-bedrijven werden niet in aanmerking genomen omdat uit- en indiensttredingen daar immers zeer frequent voorkomen. Tenslotte werden ook werknemers met specifieke statuten die vluchtig kunnen zijn qua duurtijd (bijv. stage, detachering, student) uitgesloten.

Bovenstaande selectiemethode biedt geen garantie op een steekproef die uitsluitend uit bedrijven in herstructurering of in moeilijkheden bestaat. Toch menen we dat we op deze manier een eerste zicht kunnen krijgen op ondernemingen in herstructurering en vooral op de (oudere) werknemers die hiervan het slachtoffer zijn.

De dataset van SDWorx met bedrijven in herstructurering in de periode van 1 april 2004 tot 31 maart 2005 bevat in totaal 2.821 ondernemingen. Samen tellen deze bedrijven 297.327 werknemers die in het jaar van de referperiode uit dienst getreden zijn. Deze bijna 300.000 werknemers geven echter om verschillende redenen een overschatting van de totale uitstroom naar aanleiding van herstructurerings in België. Ten eerste werd getracht de bedrijven in herstructurering af te bakenen zoals weergegeven in bovenstaande box. Deze selectiemethode zal niet kunnen verhinderen dat een deel van de uitstroom niet ten gevolge van herstructurering is. De dataset van SDWorx bevat immers niet de reden van de uitdiensttreding, zodat ook vrijwillig vertrek en natuurlijk verloop in de steekproef terecht komt. Bovendien valt het te verwachten dat er in bedrijven in moeilijkheden ook een hoog vrijwillig verloop is van werknemers die een nakend gedwongen ontslag voelen aankomen. Tenslotte kan een werknemer in de dataset van SDWorx als uit dienst getreden beschouwd worden, terwijl deze enkel een andere technische code krijgt (bijv. bij wijziging van statuut).

De meerwaarde van de dataset van SDWorx ligt dus niet in een nauwkeurige kwantificering van de totale uitstroom in België naar aanleiding van herstructurering, maar vooral in de unieke loongegevens van oudere werknemers opgesplitst naar statuut. Deze loongegevens zullen later gebruikt worden bij de bepaling van de hoogte van de forfaitaire belastingsvermindering in het kader van het fiscaal rugzakje.

Aangezien het fiscaal rugzakje gericht is op werknemers vanaf 50 jaar ontslagen in het kader van een herstructurering, ligt de focus hierna op werknemers van 50 jaar of ouder die uit dienst treden bij bedrijven in herstructurering. In de dataset van SDWorx zijn er 34.586 werknemers 50 jaar of ouder (dit is 11,6% van de totale uitstroom van 297.327 werknemers) en de overige 262.741 zijn jonger dan 50 jaar.

We bekijken nu de groep van 2.821 bedrijven in herstructurering naar een aantal kenmerken, zoals grootteklasse (aantal werknemers), sector en het aandeel 50-plussers dat uit dienst trad.

Uit Tabel 5 blijkt dat het merendeel van de bedrijven in herstructurering kleinere ondernemingen zijn. Bijna 40% heeft tussen 10 en 19 werknemers, terwijl nog eens bijna 40% tussen 20 en 49 personeelsleden telt. De zeer kleine ondernemingen (zgn. micro-ondernemingen met minder dan 10 werknemers) werden om methodologische redenen uit de steekproef gelaten. Het aantal werknemers dat in de referentieperiode uit dienst treedt, is het hoogst voor de bedrijven van 20-49 werknemers en voor de allergrootste bedrijven (≥ 1.000 werknemers) die elk ongeveer 20% uitstroom hebben in de loop van 1 jaar. De laatste kolom van de tabel geeft het gemiddeld aandeel werknemers van 50 jaar of ouder uit dienst (ten opzichte van het totaal aantal uitgestroomde werknemers) in de verschillende grootteklassen. Hier merken we geen opvallende verschillen naargelang de bedrijfsomvang.

Tabel 5: Ondernemingen in herstructurering en werknemers uit dienst naar bedrijfsomvang (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)

	Aantal ondernemingen		Aantal werknemers uit dienst		Aandeel werknemers uit dienst ≥ 50 j
	aantal	%	aantal	%	%
10-19 werknemers	1.101	39,0	31.413	10,6	10,8
20-49 werknemers	1.083	38,4	63.570	21,4	11,0
50-99 werknemers	339	12,0	40.162	13,5	12,0
100-249 werknemers	185	6,6	50.884	17,1	9,0
250-499 werknemers	62	2,2	31.236	10,5	14,1
500-999 werknemers	29	1,0	23.439	7,9	12,9
≥ 1.000 werknemers	22	0,8	56.623	19,0	12,9
<i>Totaal</i>	<i>2.821</i>	<i>100,0</i>	<i>297.327</i>	<i>100,0</i>	<i>11,6</i>

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx

Tabel 6 geeft het aantal ondernemingen in herstructurering en de bijhorende werknemers die in de referentieperiode uit dienst traden, opgesplitst naar de sector van activiteit (op hoofdniveau).

Tabel 6: Ondernemingen in herstructurering en werknemers uit dienst naar activiteitssector op hoofdniveau (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)

	Aantal ondernemingen		Aantal werknemers uit dienst		Aandeel werknemers uit dienst >= 50 j
	aantal	%	aantal	%	%
Primaire sector	20	0,7	1.333	0,4	5,7
Secundaire sector	587	20,8	47.265	15,9	15,2
Tertiaire sector	1.715	60,8	181.529	61,1	10,7
Quartaire sector	491	17,4	67.176	22,6	11,9
Onbekend/andere	8	0,3	24	0,01	16,7
<i>Totaal</i>	<i>2.821</i>	<i>100,0</i>	<i>297.327</i>	<i>100,0</i>	<i>11,6</i>

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx

De tabel geeft aan dat ruim 1 op 6 van de bedrijven in herstructurering uit de tertiaire sector komt (dienstensector). Bijna 21% komt uit de secundaire sector (industrie, bouw, winning van delfstoffen en elektriciteit, gas, water). De quartaire sector (d.i. de niet-marktsector: overheid, onderwijs, zorgsector en socio-culturele sector) heeft een aandeel van ruim 17% ondernemingen in herstructurering. De uitstroom was het grootst in de tertiaire sector, gevolgd door de quartaire en de secundaire sector. Het aandeel werknemers van 50 jaar of ouder dat uitstroomde is in de secundaire sector vrij hoog (15,2%) vergeleken met de tertiaire en quartaire sector.

Tabel 7 toont de top 10 van subsectoren in herstructurering naargelang het aantal bedrijven, aantal werknemers uit dienst en het aandeel oudere werknemers (>= 50 jaar) die in de referentieperiode uit dienst gingen.

De top 10 subsectoren met het hoogste aandeel ondernemingen in herstructurering wordt aangevoerd door de groothandel en handelsbemiddeling, gevolgd door de horeca en andere dienstverlenende activiteiten en de kleinhandel.

Wanneer we de rangschikking volgens uitstroom (het hoogste aandeel werknemers uit dienst) bekijken, springen horeca en kleinhandel naar de eerste en tweede plaats. Enkele nieuwe subsectoren komen de top 10 binnen zoals industriële reiniging, ziekenhuizen en gezondheidszorg en de voedingsindustrie.

Bij de 10 sectoren met het grootste aandeel oudere werknemers uit dienst, zitten heel andere sectoren dan naargelang het aantal ondernemingen in herstructurering en het aantal werknemers uit dienst. De top 3 bestaat hier uit de sector overige diensten aan personen, winning van delfstoffen en vervoer.

Tabel 7: Top 10 van subsectoren in herstructurering naargelang aantal bedrijven, aantal werknemers uit dienst en aandeel oudere werknemers uit dienst (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)

Top 10			
	Aantal ondernemingen	Aantal werknemers uit dienst	Aandeel werknemers uit dienst >= 50 j
1	Groothandel en handelsbemiddeling	Horeca	Overige diensten aan personen
2	Horeca	Kleinhandel	Winning van delfstoffen
3	Andere dienstverlenende activiteiten	Andere dienstverlenende activiteiten	Vervoer
4	Kleinhandel	Industriële reiniging	Vervaardiging van kleding, schoeisel, leer- en bontnijverheid
5	Maatschappelijke dienstverlening	Maatschappelijke dienstverlening	Openbaar bestuur, justitie, defensie, openbare veiligheid, extraterritoriale organisaties
6	Bouw	Recreatie, cultuur en sport	Grafische nijverheid
7	Recreatie, cultuur en sport	Groothandel en handelsbemiddeling	Chemische industrie
8	Vervoer	Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	Vervaardiging van transportmiddelen
9	Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	Bouw	Onderwijs
10	Financiële diensten	Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	Vervaardiging van meubels

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx

1.3 Profiel van werknemers getroffen door herstructurering

In deze paragraaf baseren we ons opnieuw op de dataset van SD Worx in verband met bedrijven in herstructurering en de getroffen werknemers. Meer in detail bespreken we een aantal profielkenmerken van de werknemers die uit dienst traden in de referteperiode (van 1 april 2004 tot en met 31 maart 2005) bij bedrijven in herstructurering.

Tabel 8 vergelijkt de leeftijdsstructuur van deze werknemers getroffen door herstructurering met deze van de loontrekkenden uit de private sector in België in het jaar 2003 (NIS, Enquête naar de arbeidskrachten (EAK)). Deze tabel geeft aan dat de jongste leeftijdsgroep (15-24 jaar) oververtegenwoordigd is bij de werknemers die uit dienst treden tijdens een herstructurering. De werknemers van 25-49 jaar evenals de oudere werknemers vanaf 50 jaar zijn licht ondervertegenwoordigd.

Tabel 8: Leeftijdsstructuur van uitgestroomde werknemers bij bedrijven in herstructurering (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005) in vergelijking met loontrekkende Belgische bevolking in private sector in 2003

	Werknemers uit dienst		Loontrekkende bevolking in private sector (2003)	
	aantal	%	aantal	%
15-24 jaar	60.488	20,3	270.900	11,0
25-49 jaar	202.253	68,0	1.819.599	74,0
Vanaf 50 jaar	34.586	11,6	367.226	14,9
<i>Totaal</i>	<i>297.327</i>	<i>100,0</i>	<i>2.457.725</i>	<i>100,0</i>

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx en NIS (EAK 2003)

Aangezien de focus van dit onderzoek ligt op oudere werknemers vanaf 50 jaar, analyseren we hierna een aantal profielkenmerken van werknemers van 50 jaar of ouder die uitstromen (uit dienst treden) bij bedrijven in herstructurering.

Tabel 9: Oudere uitgestroomde werknemers bij bedrijven in herstructurering naar geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005) vergeleken met Belgische loontrekkenden uit de private sector in 2003

	Oudere werknemers uit dienst		Loontrekkende bevolking in private sector (2003)	
	aantal	%	aantal	%
Man	18.456	53,4	242.312	66,0
Vrouw	16.130	46,6	124.914	34,0
<i>Totaal</i>	<i>34.586</i>	<i>100,0</i>	<i>367.226</i>	<i>100,0</i>

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx en NIS (EAK 2003)

Tabel 9 toont het geslacht van de oudere werknemers die uitstroomden uit een bedrijf in herstructurering en vergelijkt dit met de man-vrouw verhouding in de Belgische loontrekkende bevolking in de private sector vanaf 50 jaar. Uit deze vergelijking blijkt dat het aandeel vrouwen vanaf 50 jaar dat uitstroomt bij bedrijven in herstructurering groter is dan het aandeel loontrekkende vrouwen in België in dezelfde leeftijdscategorie. Omgekeerd zijn mannelijke werknemers ondervertegenwoordigd bij de groep werknemers die uit dienst treedt in een bedrijf in herstructurering. De tabel hieronder toont een kruising van het geslacht van de oudere werknemers uit dienst met hun leeftijd opgedeeld in 3 klassen. Hieruit blijkt vooreerst dat de meerderheid van de oudere werknemers die uitstroomt uit een bedrijf in herstructurering in de jongste leeftijdsklasse van 50-54 jaar valt. Bijna 16% is 60-plussers. De mannen die bedrijven in herstructurering verlaten zijn gemiddeld ouder dan hun vrouwelijke collega's. Zo is 50,5% van de mannen die uit dienst gaan 50-54 jaar, terwijl dit bij de vrouwen bijna 57% is. In de hogere leeftijdsklassen is het aandeel mannen dan weer hoger.

Tabel 10: Oudere uitgestroomde werknemers bij bedrijven in herstructurering naar leeftijdsklasse en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)

	Totaal		Man		Vrouw	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
50-54 jaar	18.489	53,4	9.314	50,5	9.175	56,9
55-59 jaar	10.645	30,8	5.967	32,3	4.678	29,0
60+	5.452	15,8	3.175	17,2	2.277	14,1
<i>Totaal</i>	<i>34.586</i>	<i>100,0</i>	<i>18.456</i>	<i>100,0</i>	<i>16.130</i>	<i>100,0</i>

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SD Worx

Tabel 11 vergelijkt de kruising van leeftijdsklasse met geslacht met deze van de Belgische loontrekkende bevolking vanaf 50 jaar uit de private sector in 2003. Het aandeel 60-plussers dat uit dienst gaat bij een bedrijf in herstructurering (15,8%) is bijna 2,5 keer zo groot als het aandeel 60-plussers in de loontrekkende bevolking in de private sector in België (6,6%). De 50-54 jarigen die uitstromen zijn ondervertegenwoordigd in vergelijking met de loontrekkenden uit dezelfde leeftijdsklassen.

Wat geslacht betreft, geeft de tabel weer dat ook in de Belgische loontrekkende bevolking het aandeel vrouwen groter is in de jongste leeftijdsklasse (50-54 jaar), terwijl vooral bij de 60-plussers de mannen domineren.

Tabel 11: Oudere uitgestroomde werknemers bij bedrijven in herstructurering naar leeftijdsklasse en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005) vergeleken met Belgische loontrekkenden in 2003 (in %)

	Oudere werknemers uit dienst			Loontrekkende bevolking in private sector		
	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw
50-54 jaar	53,4	50,5	56,9	62,7	61,4	65,4
55-59 jaar	30,8	32,3	29,0	30,7	31,4	29,2
60+	15,8	17,2	14,1	6,6	7,2	5,5
<i>Totaal</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SD Worx en NIS (EAK 2003)

De volgende tabel (Tabel 12) toont het arbeidsregime (voltijds/deeltijds) voor de oudere werknemers die uit dienst gingen bij een bedrijf in herstructurering voor de totale groep en naar geslacht. Ruim 6 op de 10 oudere werknemers werkte voltijds voor ze het bedrijf verlieten. Het aandeel deeltijdse arbeid ligt veel hoger bij de vrouwen (57,7%) dan bij de mannelijke werknemers (21,9%).

Tabel 12: Oudere uitgestroomde werknemers naar arbeidsregime en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)

	Totaal		Man		Vrouw	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Voltijds	21.244	61,4	14.413	78,1	6.831	42,3
Deeltijds	13.342	38,6	4.043	21,9	9.299	57,7
<i>Totaal</i>	<i>34.586</i>	<i>100,0</i>	<i>18.456</i>	<i>100,0</i>	<i>16.130</i>	<i>100,0</i>

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SD Worx

Wat het statuut betreft van de oudere werknemers die uitstroomden uit bedrijven in herstructurering, blijken er min of meer evenveel arbeider als bedienden te zijn (zie Tabel 13). In vergelijking met de verdeling van het statuut van de oudere loontrekkenden in de privé-sector in 2003, ligt het aandeel arbeiders dat uit dienst treedt iets hoger dan bij de loontrekkende bevolking in België (48,7% versus 44,5%).

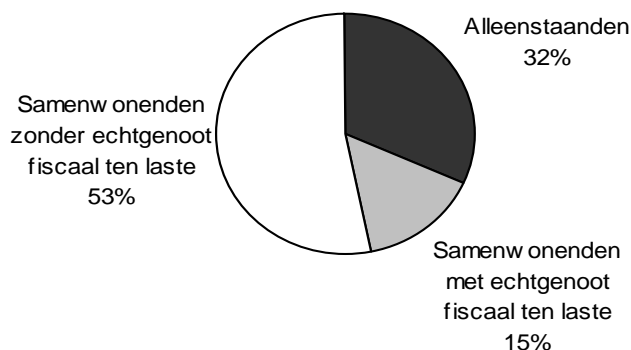
Tabel 13: Oudere uitgestroomde werknemers naar statuut (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005) vergeleken met Belgische loontrekkenden vanaf 50 jaar uit de private sector in 2003

	Oudere werknemers uit dienst		Loontrekkende bevolking in private sector	
	aantal	%	aantal	%
Arbeider	16.841	48,7	163.449	44,5
Bediende	17.745	51,3	203.777	55,5
<i>Totaal</i>	<i>34.586</i>	<i>100,0</i>	<i>367.226</i>	<i>100,0</i>

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SD Worx en NIS (EAK 2003)

Vervolgens bekijken we het fiscaal gezinstype van de oudere werknemers die uit dienst gaan bij een bedrijf in herstructurering (zie Figuur 3). Deze informatie zullen we later nodig hebben bij het berekenen van de bruto en netto vervangingsratio's (zie deel 3, hoofdstuk 3). Ruim de helft (53%) van de oudere werknemers uitgestroomd uit bedrijven in herstructurering is samenwonend (inclusief gehuwden) zonder echtgenoot fiscaal ten laste. Dit betekent dat de echtgenoot/te (voldoende) eigen beroepsinkomsten heeft. Bij 15% van de oudere werknemers is de echtgenoot wel fiscaal ten laste, wat betekent dat deze geen beroepsinkomsten heeft of dat deze inkomsten maximaal 105 € maand bedragen. Tenslotte is 32% van de werknemers van 50 jaar of ouder die uit dienst treden in het kader van een herstructurering alleenstaand.

Figuur 3: Oudere uitgestroomde werknemers bij herstructurering naar fiscaal gezinstype (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)



Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SD Worx

Tenslotte gaan we wat dieper in op het gemiddeld bruto maandloon van de oudere werknemers die uit dienst treden bij een bedrijf in herstructurering. Dit maandloon fungeert bij de berekening van de vervangingsratio's voor de verschillende uittredekanalen als indicatie voor het vroegere loon dat werknemers van 50 jaar of ouder ontvingen voor ze ontslagen werden in het kader van een herstructurering (zie verder in deel 3, hoofdstuk 3).

Tabel 14 geeft het gemiddeld bruto maandloon voor oudere werknemers die hun bedrijf in herstructurering verlaten naar arbeidsregime (voltijds/deeltijds) en geslacht. Zoals hierboven vermeld, werkte 61,4% van de oudere werknemers die uit dienst gingen voltijds (zie Tabel 10). Een voltijdse werknemer van 50 jaar of ouder verdiende gemiddeld 2.615 € maand bruto voor hij het bedrijf verliet. Dit gemiddeld bruto loon ligt gevoelig hoger bij de mannen dan bij de vrouwen. Vanzelfsprekend is het gemiddeld maandloon voor deeltijdse arbeid lager dan dit voor voltijdse arbeid.

Tabel 14: Gemiddeld bruto maandloon van oudere uitgestroomde werknemers in het kader van een herstructurering naargelang arbeidsregime en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)

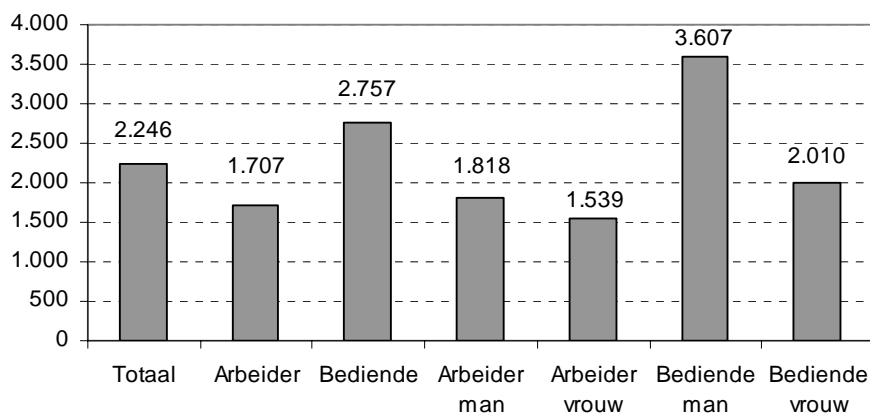
	Totaal	Man	Vrouw
Voltijds	2.615 €	2.849 €	2.122 €
Deeltijds	1.658 €	1.817 €	1.589 €
<i>Totaal</i>	<i>2.246 €</i>	<i>2.623 €</i>	<i>1.815 €</i>

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SD Worx

Figuur 4 geeft een overzicht van de gemiddelde bruto maandlonen voor voltijdse oudere werknemers die uit dienst gaan in een bedrijf in herstructurering. Het gemiddeld maandloon wordt weergegeven voor arbeiders en bediende en dan nog eens gekruist met geslacht. We zien in deze figuur grote verschillen tussen de lonen naargelang het statuut. Zo verdienen mannelijke bedienden in bruto-termen gemiddeld ongeveer dubbel zoveel als mannelijke arbeiders (3.607 € maand versus 1.818 € maand). Deze kloof naar statuut is bij de vrouwen minder groot. Het gemiddeld

maandloon ligt bij vrouwen steeds lager (o.a. omwille van meer deeltijdse arbeid), waarbij dit verschil het meest uitgesproken is bij de bedienden.

Figuur 4: Gemiddeld bruto maandloon voor voltijdse oudere werknemers die uitstromen na herstructurering naargelang statuut en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)



Bron: *Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SD Worx*

1.4 Gebruik van maatregelen in sociale plannen

Een bedrijf dat te maken krijgt met herstructurering en collectief ontslag maakt meestal een sociaal plan op. Dit sociaal plan bevat maatregelen waarmee de werkgever instemt, die de wettelijke verplichtingen die op hem rusten te boven gaan en die tot doel hebben het lot te verbeteren van de werknemers die door herstructurering getroffen worden. Hoewel er in België geen verplichting bestaat noch een wettelijk kader omtrent het opstellen van een sociaal plan, is het opstellen van een dergelijk plan een algemene praktijk geworden. Het bestaan van een sociaal plan zal afhangen van een reeks van factoren zoals de financiële situatie van de onderneming en de verhoudingen tussen de werkgever en de vakbondsorganisaties.

In het sociaal plan kunnen allerlei maatregelen staan zoals de toekenning van brugpensioenen, het aanbieden van outplacement, de oprichting van een tewerkstellingscel, arbeidsherverdelende maatregelen en aanvullende ontslagvergoedingen.

Een recente studie van het advocatenkantoor Claeys en Engels (2004) vergeleek 303 collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten tussen 2002 en 2004 in het kader van 178 herstructurerings⁹ van ondernemingen. Meer in detail ging het over 87 sluitingen en 91 collectieve ontslagen. We vermelden hierna enkele relevante bevindingen over tendensen in het kader van herstructurerings en sociale plannen:

⁹ Het ging om 130 bedrijven in Vlaanderen, 51 in Wallonië en 24 in Brussel.

- In 70% van de herstructureringen wordt de brugpensioenleeftijd verlaagd of gebruikt men andere technieken die toelaten om het gebruik van brugpensioen uit te breiden. Bij een verlaging van de brugpensioenleeftijd wordt deze in 70% van de gevallen tot 50 of 52 jaar teruggebracht. In de studie van Claeys en Engels ligt de gemiddelde brugpensioenleeftijd in geval van herstructurering op 54 jaar. Bovendien wordt in 83% van de brugpensioengevallen extralegale voordelen toegekend aan de bruggepensioneerden door de berekeningsregels te veranderen (bijv. verhoging percentage, opnemings van andere bezoldigingen in het referentieloon).
- Het toekennen van aanvullingen op de werkloosheidsuitkering is een extralegale maatregel die in 64% van de herstructureringen voorkomt. In slechts 10,5% van deze gevallen gaat het om Canada dry-regelingen die betaald worden aan oudere werknemers. Amper in 10% van de gevallen waarin aanvullingen op de werkloosheidsuitkering aangeboden worden, wordt aan de toekenning de voorwaarde van een herwerkstellingsmaatregel (bijv. vorming, outplacement) gekoppeld. Deze aanvullingen worden dus eerder gebruikt als een vergoedende maatregel dan als aanzet tot herplaatsing.
- In 50% van de herstructureringen worden andere extralegale vergoedingen toegekend. Het gaat hier om vertrekpremies of aanvullende sluitings- en verbrekingsvergoedingen.
- 3/4 van de herstructureringen voorzien preventieve maatregelen die toelaten banen te behouden (bijv. tijdskrediet, overplaatsing) of curatieve maatregelen die de kans op het vinden van nieuw werk maximaliseren (bijv. outplacement, tewerkstellingscel). Zo wordt outplacement aangeboden in 50% van de herstructureringen en in 12,5% van de gevallen wordt een tewerkstellingscel opgericht.

Een andere interessante studie (Van Ballaert en Pétry, 2001) ondervroeg HR-managers in 28 Belgische bedrijven naar de processen die achter een bedrijfsherstructurering schuilgaan. Voorafgaand aan de herstructurering was slechts 1/3 van de onderzochte bedrijven verlieslatend. Door te herstructureren streeft men vooral korte termijndoelstellingen na zoals in 54% van de gevallen de waarde van het bedrijf voor de aandeelhouders verhogen en/of de interne organisatie doeltreffender maken. Een vierde van de herstructureringen wordt gemotiveerd door een verandering in de bedrijfsstrategie, een fusie of overname of door een herlocatie van het arbeidsproces. Technologische vernieuwing is slechts in 8% van de gevallen de hoofdreden voor de sanering.

Verder blijft het meestal niet bij één herstructurering: van de ondervraagde HR-managers maakte 63% in de laatste 10 jaar 2 zware saneringsoperaties mee.

Tabel 15 vermeldt de meest gebruikte financiële en niet-financiële maatregelen¹⁰ die in de betrokken sociale plannen voorkwamen. De aandacht ligt in de plannen vooral op de vertrekkende werknemers. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen 50-plussers die het vaak moeten stellen met de mogelijkheid tot brugpensioen (78%) en werknemers jonger dan 50 jaar die hertewerkstellingsprogramma's aangeboden krijgen.

¹⁰ Maatregelen die in minder dan 15% van de sociale plannen voorkwamen zijn niet opgenomen in de tabel.

Tabel 15: Gebruikte financiële en niet-financiële maatregelen in sociale plannen

Financiële maatregelen	Percentage
Brugpensioen	78
Gedwongen ontslag	74
Ontslag met bijkomende vergoeding	70
Maatregelen die vrijwillig vertrek stimuleren	59
Aanvullende vergoedingen bovenop werkloosheidsuitkeringen	44
Extralegale pensioenvoordelen	37
Maatregelen die het vinden van een job stimuleren	30
Canada Dry-regeling	26
Sluitingsvergoedingen	19
Andere financiële maatregelen	19
Maatregelen die het starten van een zelfstandige job stimuleren	15
Niet-financiële maatregelen	Percentage
Outplacement	78
Intra-groep reorganisatie	59
Tijdskrediet	44
Opleiding	30
Oprichting job-centrum	26
Aanbieden van deeltijds werk	22

Bron: Van Ballaert S. & Pétry V., 2001

Bedrijven stimuleren vooral het brugpensioen bij oudere werknemers, zodat er kan bespaard worden op de loonkost. Dit kan echter leiden tot een verlies aan vaardigheden en kennis (zgn. brain drain-effect) waardoor de continuïteit van het arbeidsproces in de toekomst in gevaar kan komen. In de sociale plannen gaat er weinig tot geen aandacht uit naar de motivatie en arbeidsvoorwaarden van de blijvende werknemers. Zelden wordt een schema met een hertekening van de interne arbeidsverdeling uitgewerkt.

Het voorkomen van activerende maatregelen bij de financiële instrumenten is eerder beperkt. Zo staan in 30% van de plannen maatregelen die het vinden van een job stimuleren en in 15% maatregelen die het starten van een zelfstandige job stimuleren. Bij de niet-financiële instrumenten vinden we veel meer activerende maatregelen terug: outplacement (78%), opleiding (30%) en oprichting job-centrum (26%).

De meer recente herstructureringen treffen vooral bedienden: in het onderzoek had 71% van de ontslagen werknemers het bediendestatuut. De reden hiervoor is dat veel bedrijven hun productieproces reeds vroeger herstructureerden. Herstructureren wordt zo duurder, aangezien de kost van de maatregelen van bedienden gemiddeld 4 maal hoger ligt dan bij arbeiders. Uit het onderzoek bleek dat de gemiddelde kost per bediende bij herstructurering gaat van 21.000 € tot 220.000 €, terwijl de bedragen bij arbeiders gaan van 12.000 € tot 58.000 €. Deze bedragen variëren naargelang leeftijd, anciënniteit, sector, winstmarge van het bedrijf en bijkomende vergoedingen.

2 Uittredekanalen van 50-plussers

2.1 Systemen van vervroegde uittreding

In wat volgt beschrijven we de mogelijke systemen van vervroegde uittrede voor 50-plussers in België. Het gaat dus over kanalen waarlangs oudere werknemers de arbeidsmarkt voortijdig kunnen verlaten, dus nog voor ze de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt. Bij deze systemen kan een onderscheid gemaakt worden tussen systemen van volledige uittreding en van gedeeltelijke uittreding.

Systemen van vervroegde volledige uittreding zijn:

- Het conventioneel voltijds brugpensioen
- De werkloosheid
- De ‘Canady Dry’-systemen
- De ziekte- en invaliditeitsuitkering
- De vervroegde pensionering

Daarnaast bestaan er ook systemen van gedeeltelijke vervroegde uittreding waarbij de arbeidsprestaties verminderd worden. Dit zijn:

- Het halftijds conventioneel brugpensioen
- De deeltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet voor 50-plussers

Aangezien personen in deze laatste 2 systemen nog gedeeltelijk beroepsactief blijven, worden deze kanalen slechts kort besproken. De focus zal hierna liggen op de systemen van vervroegde volledige uittreding. Voor elk systeem bespreken we achtereenvolgens wat het systeem inhoudt, hoe hoog de uitkering is en wat het bereik is van het systeem in België (Vlaanderen)¹¹.

2.1.1 Conventioneel voltijds brugpensioen

a) *Beschrijving van het systeem*

Het statuut van voltijds bruggepensioneerde bepaalt dat een ontslagen werknemer bovenop de werkloosheidsuitkering een aanvullende vergoeding kan krijgen, betaald door de voormalige werkgever of een in de plaats tredend fonds. Het conventioneel brugpensioen heeft enkel betrekking op werknemers uit de privé-sector.

In principe moet de betrokken persoon tenminste 60 jaar oud zijn. Via sectorale of ondernemings-CAO's is deze minimumleeftijd in de praktijk veelal verlaagd tot 58 jaar. Voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering kan de leeftijd zelfs tot 50 jaar worden teruggebracht. Naast de leeftijdsvereiste voorziet de regelgeving inzake brugpensioen eveneens een anciënniteitsvoorwaarde. In principe moet de betrokkene een loopbaan van minstens 25 jaar kunnen voorleggen. Op dit vlak zijn echter ook vele uitzonderingen mogelijk.

¹¹ Een belangrijke bron van dit hoofdstuk is een recent rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid inzake eindeloopbaanproblematiek (HRW (2004)).

Een bruggepensioneerde stapt over naar het wettelijke pensioen eens de wettelijke pensioenleeftijd bereikt wordt. Deze bedraagt momenteel 65 jaar voor mannen en 63 jaar voor vrouwen. Bij de berekening van de pensioenuitkering wordt de periode van brugpensioen gelijkgesteld aan een actieve periode.

Een bruggepensioneerde mag –zoals elke werkloze- in principe geen bezoldigde activiteit uitvoeren, met uitzondering van de uitoefening van een nevenactiviteit. Indien de werkloze tijdens zijn tewerkstelling reeds een nevenactiviteit uitoefende, mag hij deze onder bepaalde voorwaarden en mits indiening van een aanvraag voortzetten.

b) Hoogte van de uitkering

De uitkering van een voltijds bruggepensioneerde bestaat uit de volgende componenten:

- Een werkloosheidsuitkering uitbetaald door de RVA: ongeacht de werkloosheidsduur en de gezinssituatie bedraagt de werkloosheidsuitkering 60% van het laatste brutoloon. Dit brutoloon is wel begrensd tot 1709,67 €/maand (geïndexeerd bedrag vanaf 1/10/2004). Een bruggepensioneerde heeft geen recht op de anciënniteitstoelage. De gemiddelde RVA-maanduitkering voor voltijds brugpensioen bedroeg in 2004 932,70 €(RVA Jaarverslag 2004).
- Een aanvullende vergoeding van de voormalige werkgever: het wettelijk minimumbedrag stemt overeen met de helft van het verschil tussen het nettoreferteloon¹² en de werkloosheidsuitkering. De aanvullende vergoeding wordt betaald door de werkgever, door een fonds opgericht bij paritair comité of door het fonds van sluiting van ondernemingen.

c) Bereik

In 2004 telde de RVA 109.870 voltijds bruggepensioneerden in België. In 1992 lag dit aantal nog op 137.215 personen, maar het is sindsdien continue gedaald.

Tabel 16: Aantal voltijds bruggepensioneerden in België in 2004 naar gewest vergeleken met Belgische loontrekkende bevolking (vanaf 50 j) in de private sector in 2003

	Bruggepensioneerden (2004)		Loontrekkenden in de private sector vanaf 50 jaar (2003)	
	Aantal	%	Aantal	%
Vlaanderen	73.725	67,1	226.887	61,8
Wallonië	31.579	28,7	106.302	28,9
Brussel	4.566	4,2	34.037	9,3
<i>Totaal</i>	<i>109.870</i>	<i>100,0</i>	<i>367.226</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004) en NIS (EAK 2003)

¹² Het nettoreferteloon is gelijk aan het brutoloon van de referentemaand (in principe de laatste maand van tewerkstelling) verminderd met de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage en de bedrijfsvoorheffing. Het brutoloon wordt begrensd tot 3096,06 €(geïndexeerd bedrag geldig vanaf 1/1/2005).

Uit Tabel 16 blijkt dat ruim 67% van de voltijds bruggepensioneerden in het Vlaams Gewest wonen. Aangezien 61,8% van de loontrekkenden vanaf 50 jaar in Vlaanderen wonen, houdt dit in dat de bruggepensioneerden in Vlaanderen oververtegenwoordigd zijn. In het Brussel gewest is er een sterke ondervertegenwoordiging van bruggepensioneerden in vergelijking met het aandeel loontrekkenden uit de private sector dat in het Brussels gewest woont.

Tabel 17: Aantal voltijds bruggepensioneerden in België in 2004 naar geslacht vergeleken met Belgische loontrekkende bevolking (vanaf 50j) in de private sector in 2003

	Bruggepensioneerden (2004)		Loontrekkenden in de private sector vanaf 50 jaar (2003)	
	aantal	%	aantal	%
Mannen	92.800	84,5	242.311	66,0
Vrouwen	17.069	15,5	124.915	34,0
<i>Totaal</i>	<i>109.870</i>	<i>100,0</i>	<i>367.226</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004) en NIS (EAK 2003)

Bijna 85% van de personen op voltijds brugpensioen zijn mannen (zie Tabel 17). Aangezien het aandeel mannen bij de loontrekkenden in België 66% is, volgt hieruit dat mannen oververtegenwoordigd zijn bij de bruggepensioneerden. Amper 15,5% van de bruggepensioneerden zijn vrouwen, terwijl dit aandeel bij de loontrekkende bevolking in de private sector vanaf 50 jaar 34% bedraagt.

Tabel 18: Aantal voltijds bruggepensioneerden naar leeftijd in België in 2004

	aantal	%
50-55 jaar	7.239	6,6
55-60 jaar	42.769	38,9
60-65 jaar	59.861	54,5
<i>Totaal</i>	<i>109.870</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

De meerderheid (bijna 55%) van de (stock) bruggepensioneerden is tussen de 60 en de 65 jaar, terwijl bijna 39% 55 tot 60 jaar is. Ruim 6% bevindt zich in de laagste leeftijdscategorie (50-55 jaar).

Een kruising van leeftijd en geslacht in Tabel 19 geeft aan dat vrouwelijke bruggepensioneerden gemiddeld jonger zijn dan hun mannelijke tegenhangers.

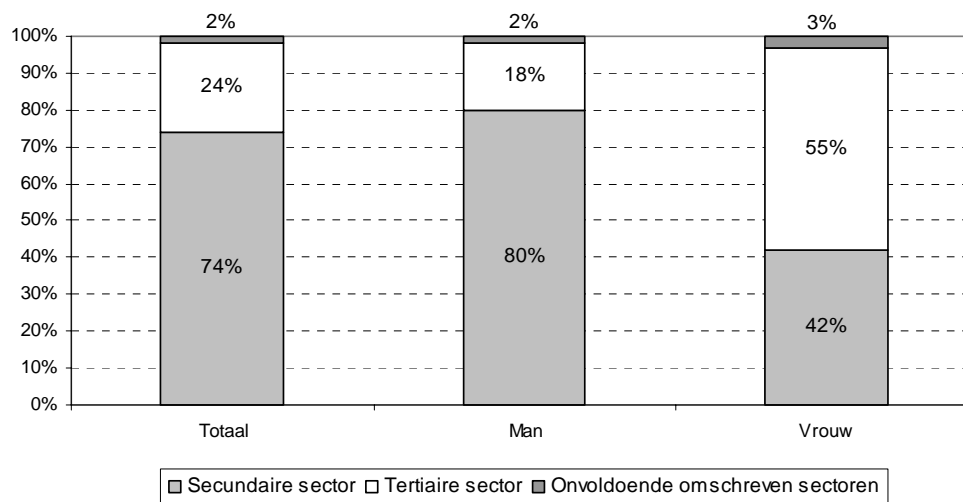
Tabel 19: Aantal voltijds bruggepensioneerden volgens leeftijd en geslacht in België in 2004

	Mannen		Vrouwen		Totaal aantal
	aantal	%	aantal	%	
50-55 jaar	5.886	6,3	1.354	7,9	7.239
55-60 jaar	34.957	37,7	7.813	45,8	42.769
60-65 jaar	51.958	56,0	7.903	46,3	59.861
<i>Totaal</i>	<i>92.800</i>	<i>100,0</i>	<i>17.069</i>	<i>100,0</i>	<i>109.870</i>

Bron: RVA (2004)

Onderstaande figuur toont aan dat ongeveer $\frac{3}{4}$ van de bruggepensioneerden vroeger werkzaam was in de secundaire sector (industrie). Bijna 25% van de personen in brugpensioen werkte in de tertiaire sector (inclusief quataire sector). Bij de vrouwen is zelfs een meerderheid (55%) afkomstig uit de dienstensector. Bij de mannen was 8 op 10 tewerkgesteld in de industrie.

Figuur 5: Aantal bruggepensioneerden volgens sector en geslacht in België (2004)



Bron: RVA (2004)

2.1.2 Werkloosheid

a) *Beschrijving van het systeem*

Een ander kanaal om de arbeidsmarkt te verlaten is de werkloosheid. Naast de gewone werkloosheidsregeling die geldt ongeacht de leeftijd, bestaat er voor oudere werklozen een speciaal statuut van 'vrijgestelde oudere werklozen'. Oudere niet-werkzoekende werklozen zijn vrijgesteld van de inschrijving als werkzoekende en van stempelcontrole, en kunnen niet uit de werkloosheid gesloten worden wegens langdurige werkloosheid.

Bij de invoering van het systeem (1985) bedroeg de minimumleeftijd voor het statuut van oudere werkloze minstens 55 jaar. Op 1 januari 1996 werd die leeftijd op 50 jaar gebracht, wat zorgde voor een explosieve groei van het aantal oudere werklozen. Een verstrenging van het statuut werd gradueel ingevoerd midden 2002. In 2 stappen werd de leeftijd opgetrokken naar 57 jaar, vervolgens naar 58 jaar (vanaf 1 juli 2004) tenzij men een beroepsverleden als loontrekkende van 38 jaar kan aantonen.

Sinds 1 juli 2002 is er een nieuwe regeling over de vrijstelling voor werklozen van minstens 50 jaar. Er bestaan momenteel 2 soorten vrijstellingen:

- 1) een mini-vrijstelling: de oudere werkloze is vrijgesteld van de gemeentelijke (stempel)controle en van de ambtshalve inschrijving in een PWA, maar moet wel ingeschreven zijn als werkzoekende, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag een aangeboden dienstbetrekking niet weigeren.
- 2) een maxi-vrijstelling: de oudere werkloze is vrijgesteld van de gemeentelijke (stempel)controle, van de ambtshalve inschrijving in een PWA, van de inschrijving als werkzoekende, moet niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag een aangeboden dienstbetrekking weigeren.

Tabel 20: Voorwaarden voor mini- en maxi-vrijstelling van oudere werklozen

Voorwaarden die samen vervuld dienen te zijn	
Mini-vrijstelling	<ul style="list-style-type: none"> - minstens 50 jaar - werkloosheidsuitkeringen genoten hebben gedurende ten minste 312 dagen (= 1 jaar) in de loop van de 2 jaar voor de vrijstellingsaanvraag
Maxi-vrijstelling	<ul style="list-style-type: none"> - Ten minste 58 jaar - Geen andere voorwaarden
	<ul style="list-style-type: none"> - 50 tot 57 jaar - werkloosheidsuitkeringen genoten hebben gedurende ten minste 312 dagen (= 1 jaar) in de loop van de 2 jaar voor de vrijstellingsaanvraag
	<ul style="list-style-type: none"> - minstens 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende
	<ul style="list-style-type: none"> - 50 tot 57 jaar - 40 jaar beroepsverleden

Bron: RVA-infoblad

De voorwaarden die vervuld dienen te zijn voor het bekomen van een mini- of maxi-vrijstelling staan samengevat in Tabel 20. Enkel de gerechtigden op een maxi-vrijstelling worden in het statuut van “oudere werkloze” opgenomen. 50-plussers met een mini-vrijstelling (bijv. door onvoldoende anciënniteit) zitten dus niet in de RVA-cijfers over de vrijgestelde oudere werklozen. In geval van een werkhervatting, kan men na afloop van de arbeidsperiode de vrijstelling steeds opnieuw verkrijgen.

b) Hoogte van de uitkering

De werkloosheidsuitkering van oudere werklozen volgt de gewone werkloosheidsreglementering en ligt over het algemeen lager dan in het stelsel van het conventioneel brugpensioen. De uitkering is afhankelijk van de gezinssituatie en de werkloosheidsduur en bedraagt 40 à 60% van het (begrensd) loon. Deze loongrens bedraagt 1.709,67 €/maand (geïndexeerd bedrag geldig vanaf 1/10/2004).

Tabel 21: Hoogte van de werkloosheidsuitkering naargelang gezinssituatie en werkloosheidsduur

	Samenwonenden met gezinslast	Alleenwonenden	Samenwonenden
1 ^{ste} periode = 1 ^{ste} jaar werkloosheid	60%	60%	55%
2 ^{de} periode = eerste 3 maanden van het 2 ^{de} jaar (soms verlengd)	60%	50%	40%
3 ^{de} periode = na de 2 ^{de} periode	60%	50%	Forfaitaire uitkering (behalve uitzonderingen)

Bron: RVA-infoblad

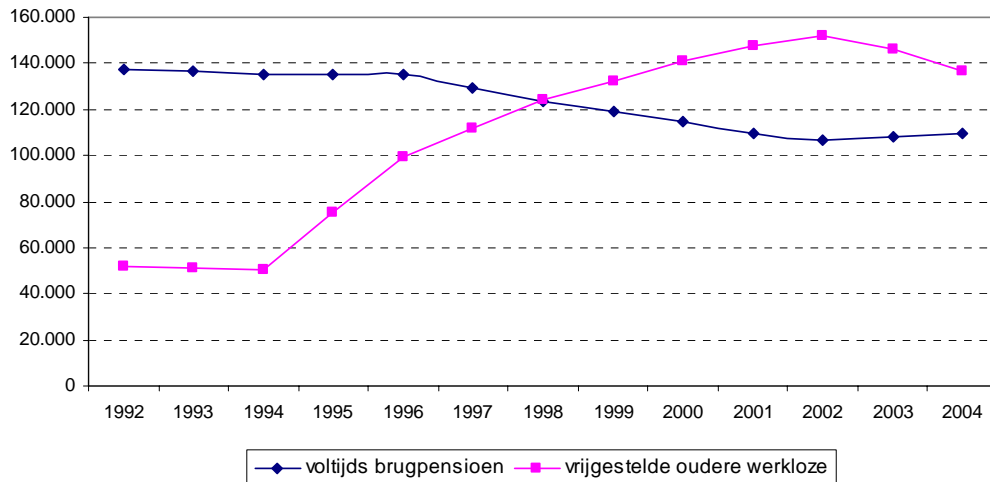
Oudere werklozen van 50 jaar of meer kunnen echter genieten van een verhoogde werkloosheidsuitkering (zgn. anciënniteitstoeslag) indien zij 20 jaar loondienst en minimum 1 jaar voltijdse werkloosheid kunnen bewijzen. Bovendien mag de persoon geen conventioneel brugpensioen genieten, er niet aan hebben verzaakt en zich niet in een hiermee gelijkgestelde situatie bevinden. De hoogte van de anciënniteitstoeslag is afhankelijk van de leeftijd en de gezinstoestand en schommelt tussen 18,11 € en 43,36 € per dag. In 2004 bedroeg de gemiddelde maanduitkering van vrijgestelde oudere werklozen 817,24 € (RVA Jaarverslag 2004). In 2000 kreeg 64,6% van alle oudere werklozen een anciënniteitstoeslag (56,7% bij vrouwen en 70,7% bij mannen).

De oudere werkloze mag – zoals elke werkloze - in principe geen betaalde activiteiten verrichten. Een uitzondering voor de oudere werkloze betreft de uitoefening van een nevenactiviteit (bijberoep). Als de oudere werkloze de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, stapt hij/zij over naar het wettelijk pensioenstelsel. In tegenstelling tot brugpensioen is vervroegde pensionering mogelijk. De periode van werkloosheid wordt mee in aanmerking genomen bij de berekening van de pensioenuitkering.

c) *Bereik*

De RVA telde in 2004 136.907 personen in het statuut van “vrijgestelde oudere werkloze”. Figuur 6 geeft het historisch verloop weer van het aantal vrijgestelde oudere werklozen én het aantal voltijds bruggepensioneerden in België voor de periode 1992-2004.

Figuur 6: Evolutie van het aantal voltijds bruggepensioneerden en oudere werklozen in België (1992-2004)



Bron: RVA¹³

De evolutie van het aantal vrijgestelde oudere werklozen en het aantal bruggepensioneerden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De aanzienlijke groei van het aantal vrijgestelde oudere werklozen hangt nauw samen met het strenger worden van de toekenningsvoorwaarden voor het brugpensioen voor personen jonger dan 58 jaar (RVA (2004)). Het statuut van vrijgestelde oudere werkloze kent een forse groei als gevolg van de versoepeling van de toekenningsvoorwaarden op 1 december 1995. Sedert 1 juli 2002 wordt dit statuut echter serieus afgeremd aangezien de werklozen die nog geen 58 jaar zijn, in principe moeten ingeschreven blijven als werkzoekende. Opvallend is dat het aantal bruggepensioneerden opnieuw is gaan stijgen in 2004.

Tabel 22 geeft de spreiding van de oudere werklozen naar gewest in vergelijking met de Belgische loontrekkenden (50 jaar of ouder) uit de private sector. Hieruit blijkt dat de geografische spreiding van de oudere werklozen erg gelijkaardig is met de spreiding van de loontrekkende bevolking uit de private sector.

¹³ Figuur op basis van cijfers van de RVA met interpolatie voor de jaren 1993, 1995, 1997 en 1999.

Tabel 22: Aantal oudere werklozen in België in 2004 naar gewest vergeleken met de Belgische loontrekkende bevolking (vanaf 50j) uit de private sector in 2003

	Oudere werklozen (2004)		Loontrekkenden in de private sector vanaf 50 jaar (2003)	
	aantal	%	aantal	%
Vlaanderen	78.499	57,3	226.887	61,8
Wallonië	44.068	32,2	106.302	28,9
Brussel	14.339	10,5	34.037	9,3
<i>Totaal</i>	<i>136.907</i>	<i>100,0</i>	<i>367.226</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004) en NIS (EAK 2003)

Bijna 53% van de oudere werklozen is man, terwijl dit aandeel bij de loontrekkenden 66% bedraagt (zie Tabel 23). Het omgekeerde geldt voor vrouwen: zij zijn oververtegenwoordigd in de groep van oudere werklozen (47,2% in vergelijking met 34% bij de loontrekkenden uit de private sector).

Tabel 23: Aantal oudere werklozen in België in 2004 naar geslacht vergeleken met de Belgische loontrekkende bevolking (vanaf 50j) uit de private sector in 2003

	Oudere werklozen (2004)		Loontrekkenden in de private sector vanaf 50 jaar (2003)	
	aantal	%	aantal	%
Mannen	72.326	52,8	242.311	66,0
Vrouwen	64.580	47,2	124.915	34,0
<i>Totaal</i>	<i>136.907</i>	<i>100,0</i>	<i>367.226</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004) en NIS (EAK 2003)

Zowel in Vlaanderen als in België is de meerderheid van de oudere werklozen tussen 55 en 60 jaar zoals weergegeven in Tabel 24. Ongeveer 20% van de oudere werkloze bevindt zich in de jongste leeftijdscategorie van 50-55 jaar.

Tabel 24: Aantal oudere werklozen naar leeftijd voor Vlaanderen en België in 2004

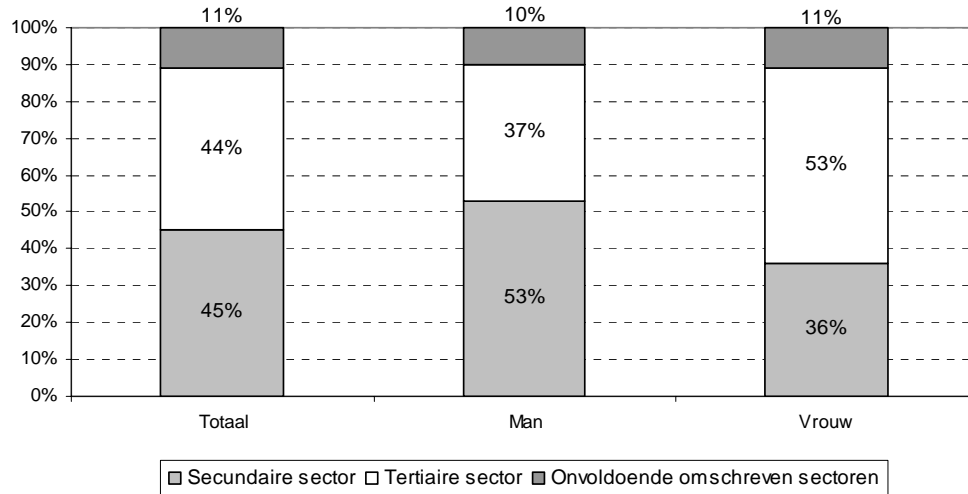
	Vlaanderen		België	
	aantal	%	aantal	%
50-55 jaar	15.011	19,1	28.158	20,6
55-60 jaar	42.034	53,5	71.381	52,1
60-65 jaar	21.455	27,3	37.367	27,3
<i>Totaal</i>	<i>78.499</i>	<i>100,0</i>	<i>136.907</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

In totaal komt een even groot aandeel oudere werklozen uit de secundaire en de tertiaire sector (ongeveer 45%). Deze verdeling verschilt echter naargelang het geslacht van de oudere werkloze (zie Figuur 7). Het merendeel van de vrouwen komt

uit de tertiaire sector (53%), terwijl het merendeel van de mannen in de secundaire sector werkzaam was (eveneens 53%).

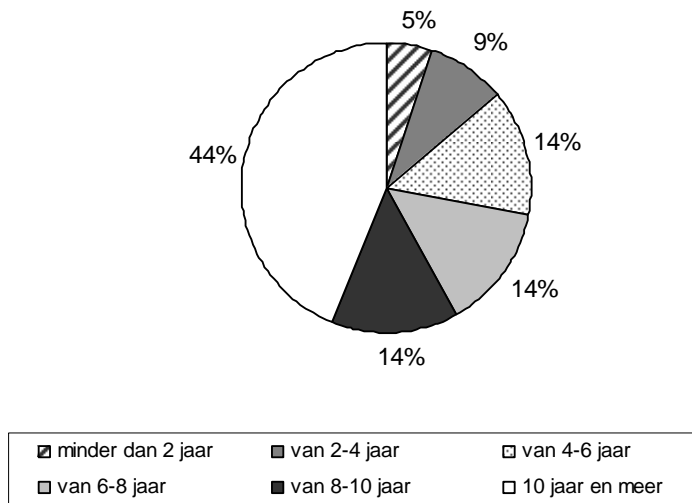
Figuur 7: Aantal oudere werklozen in België in 2004 volgens sector en geslacht



Bron: RVA (2004)

Figuur 8 geeft de opsplitsing van de oudere werklozen naar werkloosheidsduur. Hieruit blijkt dat 44% een werkloosheidsduur van meer dan 10 jaar heeft. Deze duur werd echter niet noodzakelijk in dit statuut bereikt, m.a.w. het toetreden tot het statuut van vrijgestelde oudere werkloze kan gebeuren met een werkloosheidsduur die reeds in een ander statuut bereikt werd.

Figuur 8: Aantal vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 volgens werkloosheidsduur



Bron: RVA (2004)

Uit het lage aandeel vrijgestelde oudere werklozen met een werkloosheidsduur van minder dan 2 jaar (5%) en van 2 tot minder dan 4 jaar (9%) blijkt duidelijk dat er een rem gezet werd op het statuut van vrijgestelde oudere werkloze op 1 juli 2002. In de andere duurklassen (uitgezonderd meer dan 10 jaar) blijkt een zekere regelmaat inzake het toetreden van oudere werknemers (aandeel is telkens 14%).

Figuur 8 is gebaseerd op RVA-cijfers met betrekking tot personen in het statuut van vrijgestelde oudere werklozen (zgn. maxi-vrijstelling). Werklozen van 50 jaar en ouder kunnen echter om verschillende redenen (bijv. te jong of onvoldoende anciënniteit) niet in aanmerking komen om van deze vrijstelling te genieten. Indien dit het geval is, zitten deze 50-plussers in de statistieken van de gewone werkloosheid en dienen ze beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt. De werkloosheidsduur van deze laatste groep wijkt mogelijks af van deze van de werklozen die het statuut van vrijgestelde oudere werkloze hebben. Om dit verder te analyseren gebruiken we VDAB-statistieken omdat bij deze bron informatie beschikbaar is over de duurtijd voor verschillende leeftijdsgroepen.

Tabel 25 geeft de evolutie van het aantal NWWZ (niet-werkende werkzoekenden¹⁴) in Vlaanderen voor de maanden december 2003, december 2004 en mei 2005 (meest recente cijfer). De grote stijging van het aantal NWWZ vanaf 50 jaar in december 2004 valt meteen op. Dit is een logisch gevolg van het optrekken van de leeftijd voor het statuut van vrijgestelde oudere werkloze tot 58 jaar vanaf 1 juli 2004. Hierdoor zien we een quasi-verdubbeling van het aantal NWWZ van 50 jaar en ouder.

Tabel 25: Evolutie aantal NWWZ in Vlaanderen (periode december 2003-mei 2005)

	december 2003	december 2004	mei 2005
Jonger dan 50 jaar	193.794	197.952	178.681
50 jaar of ouder	19.394	37.291	38.461
<i>Totaal</i>	<i>213.188</i>	<i>235.243</i>	<i>217.142</i>

Bron: VDAB (2005)

Tabel 26 geeft voor de stock van Vlaamse NWWZ voor de maand mei 2005 de kruising van geslacht met duurtijd van de werkloosheid weer en dit voor 3 verschillende leeftijdsklassen van oudere werklozen.

De belangrijkste bevindingen uit de tabel over de Vlaamse NWWZ vanaf 50 jaar zijn:

- Ongeveer 70% van de oudere NWWZ valt in de leeftijdsklasse 50-54 jaar
- Het aandeel vrouwen onder de NWWZ vanaf 50 jaar verschilt sterk naargelang de leeftijdsklassen. Bij de 50-54 jarigen vormen vrouwen de meerderheid (bijna 60%). Het aandeel vrouwen neemt af en bedraagt 46% bij de 55-59 jarigen en 36% bij de 60-plussers.
- Ruim 48% van de oudere NWWZ is minder dan 1 jaar werkloos, terwijl 18,3% een werkloosheidsduur van 3 jaar of langer heeft.

¹⁴ De NWWZ bestaan uit de uitkeringsgerechtigde volledige werklozen (UVW), de vrij ingeschrevenen, de schoolverlaters en een restgroep.

- Het aandeel NWWZ dat minder dan 6 maanden werkloos is bedraagt 15,4% bij de 50-54 jarigen, 19,7% bij 55-59 jarigen en 21,5% bij 60-plussers. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn het grootst bij 60-plussers (24,1% versus 16,9%) en bij 50-54 jarigen (18,8% versus 13,1%).
- Het aandeel NWWZ dat tussen 6 maanden en 1 jaar werkloos is, schommelt rond 30% voor elke leeftijdsklassen. Het aandeel vrouwen met deze werkloosheidsduur is hoger dan mannen bij 60-plussers (28,4% versus 24,4%) en bij 50-54 jarigen (34,9% versus 28,7%).

Tabel 26: Aantal NWWZ in Vlaanderen naar leeftijd, geslacht en duurtijd (mei 2005)

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
50-54 jaar						
< 6 maand	2.063	18,8	2.100	13,1	4.163	15,4
6 maand – 1 jaar	3.153	28,7	5.607	34,9	8.760	32,4
1-2 jaar	1.979	18,0	2.754	17,1	4.733	17,5
2-3 jaar	1.445	13,1	2.287	14,2	3.732	13,8
>= 3 jaar	2.353	21,4	3.315	20,6	5.668	20,9
<i>Totaal</i>	<i>10.993</i>	<i>100,0</i>	<i>16.063</i>	<i>100,0</i>	<i>27.056</i>	<i>100,0</i>
55-59 jaar						
< 6 maand	1.154	20,6	897	18,7	2.051	19,7
6 maand – 1 jaar	1.711	30,5	1.431	29,8	3.142	30,2
1-2 jaar	1.194	21,3	1.101	22,9	2.295	22,0
2-3 jaar	895	15,9	887	18,5	1.782	17,1
>= 3 jaar	658	11,7	491	10,2	1.149	11,0
<i>Totaal</i>	<i>5.612</i>	<i>100,0</i>	<i>4.807</i>	<i>100,0</i>	<i>10.419</i>	<i>100,0</i>
>= 60 jaar						
< 6 maand	152	24,1	60	16,9	212	21,5
6 maand – 1 jaar	154	24,4	101	28,4	255	25,9
1-2 jaar	102	16,2	64	18,0	166	16,8
2-3 jaar	58	9,2	57	16,0	115	11,7
>= 3 jaar	164	26,0	74	20,8	238	24,1
<i>Totaal</i>	<i>630</i>	<i>100,0</i>	<i>356</i>	<i>100,0</i>	<i>986</i>	<i>100,0</i>
Totaal						
< 6 maand	3.369	19,5	3.057	14,4	6.426	16,7
6 maand – 1 jaar	5.018	29,1	7.139	33,6	12.157	31,6
1-2 jaar	3.275	19,0	3.919	18,5	7.194	18,7
2-3 jaar	2.398	13,9	3.231	15,2	5.629	14,6
>= 3 jaar	3.175	18,4	3.880	18,3	7.055	18,3
<i>Totaal</i>	<i>17.235</i>	<i>100,0</i>	<i>21.226</i>	<i>100,0</i>	<i>38.461</i>	<i>100,0</i>

Bron: VDAB (2005)

2.1.3 Canady Dry-systemen

a) *Beschrijving van het systeem*

Oudere werknemers, waaronder diegenen die de minimumleeftijd voor brugpensioen nog niet bereikt hebben, worden bij dit stelsel ontslagen en komen in de werkloosheid terecht waarbij ze in aanmerking komen voor het statuut van oudere werkloze. Na 1 jaar werkloosheid en een loopbaan van minstens 20 jaar hebben ze recht op de anciënniteits toeslag. In bepaalde bedrijven/sectoren krijgen deze personen bovenop hun werkloosheidsvergoeding een extralegale uitkering, en dit tot de wettelijke pensioenleeftijd bereikt wordt.

Deze Canady Dry-systemen lijken erg op het conventioneel brugpensioen, maar deze systemen omzeilen echter de reglementering inzake het brugpensioen, o.a. doordat er geen vereiste is qua minimumleeftijd of minimumloopbaan. Bovendien zijn deze systemen relatief goedkoop voor de werkgever omdat er geen werkgeversbijdragen verschuldigd zijn en wegens het ontbreken van de verplichting een vervanger in dienst te nemen. De formule biedt tevens ook een grote flexibiliteit gezien de uitvoermodaliteiten ervan overgelaten worden aan de voorkeur van de betrokken partijen.

Canada Dry regelingen kunnen zowel georganiseerd worden op niveau van de onderneming als op het niveau van de sector. De sectorale regelingen zijn vrij makkelijk toegankelijk, maar over de regelingen binnen ondernemingen is weinig informatie beschikbaar.

Gieselink, Stevens en Van Buggenhout (2002) onderzochten de bestaande *sectorale stelsels* en vonden de volgende vier basisvoorwaarden bij een groot aantal stelsels:

- a. Een minimumleeftijd: deze varieert van 50 tot 63 jaar en is vaak verschillend voor mannen en vrouwen.
- b. Een anciënniteitsvoorwaarde: er is nooit een globale anciënniteit vereist als loontrekkende zoals bij het brugpensioen. De helft van de stelsels vereist geen anciënniteit, de andere helft vereist een anciënniteit variërend van 15 dagen binnen de onderneming tot 20 jaar binnen de sector.
- c. Een voorwaarde m.b.t. ontslag: de werknemer dient ontslagen te zijn, soms zijn er bijzondere voorwaarden (bijv. wegens economische, technische of medische redenen). Ook ontslag om dringende redenen komt meestal in aanmerking voor de regeling.
- d. Een voorwaarde i.v.m. recht op werkloosheidsuitkeringen: de ex-werknemer dient recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen.

De volgende tabel vergelijkt de Canada Dry-regeling met het conventioneel (voltijds) brugpensioen op het vlak van toekenningsvoorwaarden, uitkeringen, cumulatie, parafiscaliteit en sociaal statuut.

Tabel 27: Vergelijking conventioneel brugpensioen en Canada Dry-regeling

	Conventioneel brugpensioen	Canada dry-regeling
Toekenningsvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> - ontslag, anders dan om dringende redenen - recht op werkloosheidsuitkeringen - minimum 58 jaar - 25 jaar anciënniteit als loontrekkende 	<ul style="list-style-type: none"> - ontslag om dringende redenen vaak ook mogelijk - idem - jongere leeftijden mogelijk¹⁵ - geen of minder anciënniteit vereist
Uitkering: - werkloosheidsuitkering - aanvullende vergoeding	<ul style="list-style-type: none"> - werkloosheidsuitkering berekend aan 60% van het laatste (begrensd) brutoloon onafhankelijk van gezinssituatie en werkloosheidsduur - aanvullende vergoeding is wettelijk minimaal de helft van het verschil tussen nettoreferenteloon en werkloosheidsuitkering (met een begrenzing) 	<ul style="list-style-type: none"> - werkloosheidsuitkering volgens gewone regels werkloosheid (% verschilt naargelang gezinssituatie en werkloosheidsduur) - aanvullende vergoeding meestal forfaitair en niet loongerelateerd, doorgaans stuk lager dan brugpensioen
Cumulatie	anciënniteitstoelag voor oudere werkloze niet mogelijk	anciënniteitstoelag voor oudere werkloze mogelijk indien niet voldaan is aan de voorwaarden voor brugpensioen
(Para)fiscaliteit in hoofde van de werknemer: - inhoudingen - fiscale behandeling	<ul style="list-style-type: none"> - Dubbele inhouding: 3,5% van totaalbedrag voor RVP en 3% voor RVA - totaalbedrag wordt belast als bezoldiging tegen progressief tarief met vermindering voor vervangingsinkomen¹⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen inhoudingen voorzien tot nu toe - Identieke fiscale behandeling
Sociaal statuut	Bijzonder werkloosheidsstatuut: <ul style="list-style-type: none"> - geen sanctie wegens vrijwillige werkloosheid - niet beschikbaar voor arbeidsmarkt - geen inschrijving als werkzoekende en gemeentelijke controle - geen sanctie wegens abnormale langdurige werkloosheid 	<ul style="list-style-type: none"> - Gewone regels van werkloosheid gelden - Statuut 'oudere werkloze' mogelijk vanaf 58 jaar of 38 jaar anciënniteit (maxi-vrijstelling) - Mini-vrijstelling vanaf 50 jaar
Toegelaten arbeid	<ul style="list-style-type: none"> - Geen bezoldigde arbeid zoals gewone werkloze - Als uitzondering mag reeds uitgeoefende nevenactiviteit verder gezet worden 	<ul style="list-style-type: none"> - Geen bezoldigde arbeid zoals gewone werkloze - Onder het statuut "oudere werkloze" mag nevenactiviteit opgestart en verder gezet worden (vanaf 50j)
Verplichtingen voor de werkgever	<ul style="list-style-type: none"> - Betaling aanvullende vergoeding - Betaling werkgeversbijdragen voor RVP en RVA - Vervangingsplicht door werklozen¹⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> - Betaling aanvullende vergoeding - Geen werkgeversbijdragen - Geen vervangingsplicht

Bron: Gieselink, Stevens en Van Buggenhout (2002)

¹⁵ Door het optrekken van de minimumleeftijd voor het statuut van de oudere werkloze van 50 tot 58 jaar in 2002, worden Canada dry-regelingen een stuk minder interessant voor werknemers jonger dan 58 jaar.

¹⁶ Wanneer het (gezins)inkomen uitsluitend uit brugpensioenen of werkloosheidsuitkeringen bestaat en niet hoger ligt dan het maximumbedrag van de wettelijke werkloosheidsuitkering inclusief de anciënniteitstoelag, is helemaal geen belasting verschuldigd.

¹⁷ Deze vervangingsplicht geldt niet indien de werknemer 60 jaar of ouder is bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Ook ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden of herstructureren kunnen worden vrijgesteld.

Recentelijk werden een aantal maatregelen genomen die het gebruik van Canada Dry-systemen enigszins trachten in te dijken. Zo houdt onder meer de verhoging van de minimumleeftijd voor het statuut van oudere werkloze in dat een Canada Dry-regeling voor minder dan 58-jarigen minder aantrekkelijk wordt aangezien zij in principe beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt.

b) Hoogte van de uitkering

In het stelsel van Canada Dry ontvangt de oudere werknemer zoals in het conventioneel brugpensioen een werkloosheidsuitkering van de RVA én een aanvullende uitkering van zijn ex-werkgever.

De werkloosheidsuitkering volgt de gewone regels van de werkloosheidsreglementering zoals vermeld in Tabel 21. Indien de oudere werkloze 1 jaar werkloos is en een loopbaan van minstens 20 jaar achter de rug heeft, ontvangt hij een anciënniteitstoeslag waarvan de hoogte afhangt van zijn leeftijd en gezinssituatie (zie eerder bij bespreking van werkloosheid).

De aanvullende uitkering betaald door de werkgever verschilt naargelang het een sectoraal stelsel betreft of een regeling op ondernemingsniveau:

- *Sectorale stelsels*: de aanvullende uitkering is doorgaans forfaitair en verschilt sterk van sector tot sector (bijv. van 49,58 € tot 203,87 € maand in 2002¹⁸). Soms is de vergoeding afhankelijk van de scholingsgraad van de ex-werknemers (bijv. in de bouwsector). Daarnaast wordt er in een beperkt aantal sectoren een loongerelateerde vergoeding toegekend.
- *Regelingen op ondernemingsniveau*: de hoogte van de uitkeringen sluiten hier zeer nauw aan bij het brugpensioen. De aanvullende uitkering wordt bepaald als een bijpassing bij de werkloosheidsuitkering zodat de werknemer hetzelfde brutoinkomen heeft alsof hij met brugpensioen zou gegaan zijn.

Indien de werkloze in aanmerking komt voor de anciënniteitstoeslag is het Canada Dry-stelsel steeds goedkoper voor de werkgever dan het conventioneel brugpensioen. Doordat op de aanvullende uitkeringen bij Canada Dry geen werkgeversbijdragen verschuldigd zijn, daalt de kost voor de werkgever eveneens.

c) Bereik

Het aantal oudere personen dat geniet van een Canada-Dry regeling is niet bekend. De reden hiervoor is dat werkgevers geen sociale bijdragen moeten betalen op de uitkeringen én dat ontslagen werknemers geen aangifte moeten doen van de ontvangen extralegale vergoedingen.

De studie van Claeys en Engels (2004) over herstructureringen geeft wel een indicatie over het gebruik van Canada Dry-regelingen. In 64% van de herstructureringen worden aanvullingen op de werkloosheidsuitkeringen voorzien. 10,5% van deze aanvullingen betreffen Canada Dry brugpensioenen uitsluitend betaald aan oudere werknemers. In het onderzoek van Van Ballaert en Pétry (2001) wordt in 44% van de sociale plannen bijkomende vergoedingen bovenop de werkloosheidsuitkeringen gegeven en in 26% Canada Dry-compensaties.

¹⁸ Zie Gieselink, Stevens en Van Buggenhout (2002).

2.1.4 Ziekte- en invaliditeitsuitkering

a) Beschrijving van het systeem

Het ziekte- en invaliditeitssysteem is een andere mogelijke weg waarlangs oudere werkenden uit de particuliere sector de arbeidsmarkt definitief kunnen verlaten. Voorwaarde hierbij is wel dat de persoon niet meer in staat is om te werken. Oudere invaliden dienen te voldoen aan dezelfde voorwaarden als andere invaliden en genieten hetzelfde statuut.

Het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid wordt “primaire arbeidsongeschiktheid” genoemd. Dit wordt gecontroleerd door de geneesheer van de verzekeringsinstelling. Vanaf het tweede jaar komt de gerechtigde, die nog als arbeidsongeschikt erkend is, in de invaliditeit terecht. De controle gebeurt dan door de Geneeskundige Raad.

b) Hoogte van de uitkering

Vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid ontvangt men een invaliditeitsuitkering afhankelijk van de gezinssituatie. Deze bedraagt 65% van het gederfde loon indien men personen ten laste heeft, 50% voor alleenstaanden zonder personen ten laste en 40% voor samenwonenden zonder personen ten laste. Deze uitkeringen worden wel begrensd. Indien men minstens 65% arbeidsongeschikt is, wordt de periode van invaliditeit gelijkgesteld bij de berekening van het pensioen.

c) Bereik

Op het einde van 2003 kregen in totaal 217.513 personen van het RIZIV een invaliditeitsuitkering (vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid). Tabel 28 laat zien dat er in totaal 125.475 personen in de categorie 50-64 jaar invalide waren op het einde van 2003. Dit is bijna 58% van het totale aantal invaliden op dat moment.

Tabel 28: Aantal invaliden in België met opdeling werknemers en zelfstandigen (situatie op 31/12/2003)

	Totaal		Werknemers		Zelfstandigen
	Aantal	%	Aantal	Aantal	Aantal
< 50 jaar	91.576	42,1	88.180		3.396
50-54 jaar	42.148	19,4	39.475		2.673
55-59 jaar	49.046	22,5	44.263		4.783
60-64 jaar	34.278	15,8	28.430		5.848
Vanaf 65 jaar	465	0,2	355		110
<i>Totaal</i>	<i>217.513</i>	<i>100,0</i>	<i>200.703</i>		<i>16.810</i>

Bron: RIZIV (2003)

In 2002 was de belangrijkste ziektegroep voor alle invaliden (alle leeftijden) “psychische stoornissen” (31%), gevolgd door “ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel” (25%) en “ziekten van het hart vaatstelsel” (10%).

2.1.5 Vervroegde pensionering

a) *Beschrijving van het systeem*

In de wettelijke stelsels met betrekking tot werkenden in de particuliere sector is geen verplichte pensioenleeftijd voorzien, maar wel een minimumleeftijd waarop men pensioenuitkeringen kan ontvangen. Deze bedraagt momenteel 65 jaar voor mannen en 63 jaar voor vrouwen. Vanaf 1 januari 2006 wordt de leeftijd voor vrouwen op 64 gebracht, alvorens vanaf 1 januari 2009 net als voor mannen 65 jaar te worden. Op deze algemene regel bestaan wel enkele uitzonderingen (bijv. mijnwerkers, zeevarenden, personeel van de burgerluchtvaart).

Vanaf 60 jaar bestaat, zowel voor mannen als voor vrouwen, de mogelijkheid tot vervroegd pensioen. Voorwaarde hierbij is wel dat men een beroepsloopbaan van tenminste 35 jaar achter de rug heeft (vanaf januari 2005, vroeger 34 jaar).

b) *Hoogte van de uitkering*

Het Belgisch pensioenstelsel is opgebouwd uit 3 pijlers. De eerste pijler betreft het wettelijk rustpensioen: een verplicht repartitiesysteem gespijsd door middel van wettelijk bepaalde bijdragen. De tweede en derde pijler zijn complementaire systemen (extralegaal) die uitgaan van de onderneming waar de werknemer werkt (tweede pijler) of van de individuele persoon (derde pijler).

De wettelijke pensioenuitkering is afhankelijk van de loopbaanduur, van de vroegere beroepsinkomsten en van de gezinstoestand. De pensioenuitkering is geplafonneerd en indien de beroepsloopbaan minstens twee derde belooft van de volledige loopbaan kan een minimumpensioen bekomen worden.

Het opnemen van een vervroegd pensioen leidt veelal niet tot een financiële bestraffing. De toegepaste berekening leidt wel impliciet tot een lagere uitkering, vermits men minder gewerkte jaren kan aantonen.

In tegenstelling tot bruggepensioneerden en oudere werklozen is het voor gepensioneerden binnen bepaalde marges toegestaan bezoldigde arbeid te verrichten, zonder verlies van het pensioenvoordeel. Het toegelaten beroepsinkomen is dus begrensd. Indien deze grens overschreden wordt, gaat men het pensioen verminderen of – bij een zware overschrijding - volledig opschorten.

Tijdens het vervroegd pensioen kunnen geen verdere pensioenrechten opgebouwd worden, ook niet indien men toegelaten arbeid verricht.

c) *Bereik*

Op 1 januari 2004 telde België in totaal 139.544 gerechtigden op een vervroegd rustpensioen. Onderstaande tabel geeft een opsplitsing naar aard van de vervroeging en geslacht.

Tabel 29: Aantal gerechtigden vervroegd rustpensioenen volgens aard van de vervroeging en geslacht in België in 2004

	Mannen		Vrouwen		Totaal aantal
	aantal	%	aantal	%	
Gewone vervroeging	44.821	52,0	51.116	86,4	95.937
Statuut van nationale erkentelijkheid en burgerlijke oorlogsinvaliden	12.026	14,0	327	0,5	12.353
Pensioenen toegekend op 64 jaar	755	0,8	0	0,0	755
Bijzondere brugpensioenen	2.380	2,8	7.749	13,1	10.129
Brugrustpensioenen	26.192	32,4	0	0,0	26.192
Totaal	86.174	100,0	59.192	100,0	145.366
Totaal zonder dubbelstellingen ¹⁹	80.521		59.023		139.544

Bron: RVA (2004)

2.1.6 Conventioneel halftijds brugpensioenen

a) Beschrijving van het systeem

Het halftijds brugpensioen is een regeling waarbij oudere werknemers uit de privé-sector in akkoord met de werkgever de mogelijkheid krijgen om hun arbeidsprestaties te verminderen tot een halftijdse betrekking. Naast een werkloosheidsuitkering als halftijds bruggepensioneerde krijgt de werknemer eveneens een aanvullende vergoeding van de werkgever of een in de plaats tredend fonds.

Indien een CAO “halftijds brugpensioen” gesloten werd op sectorieel of op ondernemingsniveau, kunnen werknemers van halftijds brugpensioenen genieten indien zij voldoen aan de volgende voorwaarden:

- minstens 55 jaar oud zijn (in de CAO kan een hogere minimumleeftijd voorzien zijn)
- een beroepsloopbaan van 25 jaar als werknemer kunnen bewijzen;
- recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;
- tijdens de laatste 12 maanden voltijds hebben gewerkt bij dezelfde onderneming;

De werkgever moet de halftijds bruggepensioneerde geldig vervangen door één uitkeringsgerechtigde volledige werkloze of een hiermee gelijkgestelde persoon. De vervanging dient te gebeuren voor de uren waarop de halftijds bruggepensioneerde geen prestaties meer levert. Deze vervangingsplicht geldt niet indien de werknemer minstens 60 jaar is of bij een vrijstelling van de vervangingsplicht door de Minister van Werk of door de directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA.

¹⁹ Personen die jaren “gewone vervroeging” of jaren “bijzonder brugpensioenen” combineren met jaren vervroeging in toepassing van andere bepalingen, worden in elke van de betreffende rijen geteld, maar slechts eenmaal bij het totaal zonder dubbelstellingen. Op 1 januari 2004 zijn er in totaal 5.822 dubbelstellingen.

b) Hoogte van de uitkering

Zoals in het voltijds brugpensioen ontvangt de persoon een werkloosheidsuitkering van de RVA en een aanvullende vergoeding van de werkgever. In 2004 bedroeg de gemiddelde maanduitkering voor halftijds brugpensioen uitgekeerd door de RVA 328,72 € (RVA Jaarverslag 2004). De halftijds bruggepensioneerde is vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende, van de gemeentelijke werklozencontrole en van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

De aanvullende vergoeding wordt berekend als het te waarborgen inkomen verminderd met het half nettoreferteloon en de werkloosheidsuitkering. Het te waarborgen inkomen in geval van halftijds brugpensioen ligt halverwege tussen het voltijds nettoloon en het voltijds brugpensioen.

Naast deze uitkeringen ontvangt de werknemer natuurlijk nog loon uit zijn halftijdse tewerkstelling.

c) Bereik

Het systeem kent tot nog toe weinig succes: in 2004 telde de RVA slechts 926 halftijds bruggepensioneerden in België. Dit is een daling ten opzichte van het jaar 2003 waarin er 1.073 halftijds bruggepensioneerden waren.

Tabel 30 geeft aan dat meer dan 2/3 van de halftijds bruggepensioneerden in Vlaanderen woont en uit Tabel 31 blijkt dat bijna 81% van de halftijds bruggepensioneerden mannen zijn.

Tabel 30: Aantal halftijds bruggepensioneerden in België in 2004 naar gewest

	aantal	%
Vlaanderen	620	67,0
Wallonië	266	28,7
Brussel	40	4,3
<i>Totaal</i>	<i>926</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

Tabel 31: Aantal halftijds bruggepensioneerden in België in 2004 naar geslacht

	aantal	%
Man	746	80,6
Vrouw	180	19,4
<i>Totaal</i>	<i>926</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

2.1.7 Deeltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet

a) Beschrijving van het systeem

De vermindering van de arbeidsprestaties met de helft (landingsbanen) of met 1/5 (loopbaanverminderingsskrediet) geven werknemers van 50 jaar of meer de mogelijkheid hun beroepsloopbaan gedeeltelijk af te bouwen met toekenning van een RVA-uitkering. Sinds 1 januari 2002 is de loopbaanonderbreking uit de privé-sector vervangen door het systeem van tijdskrediet, terwijl in de openbare sector het systeem van de gewone loopbaanonderbreking blijft bestaan. In wat volgt beperken we ons tot het systeem van tijdskrediet in de privé-sector.

Volgende twee formules zijn mogelijk:

- een vermindering tot een halftijdse betrekking voor minimum 3 maanden en maximum tot aan het begin van het pensioen (ongeacht de leeftijd). Tijdens de beschikbare halftime kunnen personen activiteiten van vorming, begeleiding of mentorschap uitvoeren ten voordele van de nieuwe werknemers die bij een werkgever uit dezelfde bedrijfstak werken;
- een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 voor minimum 3 maanden en maximum tot aan het begin van het pensioen (ongeacht de leeftijd)

De toegangsvoorwaarden voor dit zgn. eindloopbaan-tijdskrediet zijn als volgt:

- ten minste 50 jaar zijn
- een anciënniteit hebben van minstens 20 jaar als loontrekkende
- reeds 5 jaar werkzaam zijn bij de huidige werkgever
- gedurende de 12 voorbije maanden tewerkgesteld zijn geweest:
 - voor de vermindering met 1/5: ofwel voltijds, ofwel 4/5 met 1/5 loopbaanvermindering
 - voor de vermindering van arbeidsprestaties tot de helft: ofwel voltijds, ofwel minstens $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking, ofwel halftijds in het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft;

Deze formules kennen een groeiend succes bij 50-plussers om de volgende drie redenen. Er is vooreerst de wil van oudere werknemers om minder te gaan werken als gevolg van de stress die het beroepsleven met zich meebrengt. Vervolgens zijn er de forfaitaire bedragen van de uitkeringen die toegekend worden aan werknemers vanaf 50 jaar die aantrekkelijker zijn dan deze betaald aan jongere werknemers die hun loopbaan onderbreken. Tot slot is er de onbeperkte duur van het tijdskredietstelsel, tot de pensioneringsleeftijd, die enkel geldt voor werknemers van 50 jaar en ouder.

b) Hoogte van de uitkering

Onderstaande tabel geeft de hoogte van de uitkering (bruto en netto) weer in het geval van een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft en een vermindering met 1/5. In geval van een halftijdse onderbreking van een deeltijdse betrekking zal de uitkering worden berekend in verhouding tot de onderbroken uren.

Tabel 32: Uitkeringen van tijdskrediet voor werknemers van 50 jaar of ouder

	Vermindering tot de helft	Vermindering met 1/5	Alleenwonende ²⁰
Bruto bedragen	400,85 €	186,20 €	224,70 €
Netto bedragen	332,11 €	154,27 €	186,17 €

Bron: RVA-infoblad Tijdskrediet (uitkeringen geïndexeerd op 1/10/2004)

Voor de vermindering van prestaties voor werknemers vanaf 50 jaar in het kader van het tijdskrediet zijn geen aanvullende Vlaamse aanmoedigingspremies voorzien. De RVA-uitkeringen voor deze doelgroep zijn wel sinds 2002 verhoogd en liggen hierdoor hoger dan de uitkeringen voor werknemers van minder dan 50 jaar.

c) Bereik

In 2004 namen in totaal 73.088 personen tijdskrediet op. De helft hiervan was 50 jaar of ouder (zie Tabel 33). Dit is een forse stijging t.o.v. 2003 waarin het aandeel 50-plussers 41% bedroeg. Van alle personen die in 2004 tijdskrediet opnamen is 61% vrouw en 39% man. Verder komt 72% uit het Vlaams Gewest, 23% uit het Waals Gewest en 5% uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Tabel 33: Aantal personen die tijdskrediet opnemen in België in 2004 naar leeftijdsklasse

	Aantal	%
Minder dan 25 jaar	473	0,6
Van 25 tot minder dan 40 jaar	22.729	31,1
Van 40 tot minder dan 50 jaar	13.466	18,4
50 jaar en meer	36.420	49,8
<i>Totaal</i>	<i>73.088</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

Tabel 34 geeft voor 2004 de verdeling van de personen in tijdskrediet weer volgens de formule die ze opnamen. De vermindering van de prestaties met 1/5 blijkt aantrekkelijk, zowel voor 50-plussers als bij personen minder dan 50 jaar. De formule die de sterkste groei kende in 2004 is de vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft voor 50-plussers met een beroepsverleden van 20 jaar of meer (8.561 personen in 2003 ten opzichte van 13.158 personen in 2004).

²⁰ Een werknemer die vermindert met 1/5 en alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen waarvan minstens één ten laste is, heeft recht op een bijkomende uitkering.

Tabel 34: Verdeling aantal personen die tijdskrediet opnemen in België in 2004 volgens formule

	Totaal tijdskrediet	
	Aantal	%
Volledige onderbreking	13.210	18,1
Vermindering met 1/5 (< 50 jaar of 50 jaar en meer en beroepsverleden < 20 jaar)	19.650	26,9
Vermindering met 1/5 (50 jaar en meer én beroepsverleden >= 20 jaar)	19.588	26,8
Vermindering tot 1/2 (< 50 jaar of 50 jaar en meer en beroepsverleden < 20 jaar)	7.482	10,2
Vermindering tot 1/2 (50 jaar en meer én beroepsverleden >= 20 jaar)	13.158	18,0
<i>Totaal</i>	<i>73.088</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

2.2 Typologie van de uitredesystemen

Tabel 37 geeft een typologie van de verschillende hierboven besproken vervroegde uitredesystemen weer. In dit overzicht zijn enkel de systemen van volledige uitreding opgenomen, aangezien de werknemer bij de systemen van gedeeltelijke vervroegde uitreding nog deels beroepsactief blijft.

We bespreken hieronder enkele opvallende vaststellingen. Een anciënniteitsvoorwaarde is enkel aanwezig bij het conventioneel brugpensioen en bij vervroegde pensionering. Bij het brugpensioen bedraagt deze minstens 25 jaar, hoewel uitzonderingen hierop mogelijk zijn. Voor zowel het statuut van werkloze als invalide alsook de Canada Dry-regelingen is geen (of een beperktere) anciënniteit vereist.

Een andere belangrijk punt is het effect bij werkhervatting van de verschillende uitredesystemen. Bij het conventioneel brugpensioen verliest men het volledige bedrag aan brugpensioen (inclusief aanvullende vergoeding van de werkgever). Bovendien verliest men het recht op dit brugpensioen indien men het werk hervat. Deze twee zaken maken het zeer moeilijk om uitstroom uit het brugpensioen te stimuleren. Op dit moment ligt een voorstel van de Federale minister van werk F. Van den Bossche op tafel waarin een bruggepensioneerde zijn aanvullende vergoeding van de ex-werkgever zou blijven behouden indien hij terug aan de slag gaat. Deze regeling zou ook gelden voor het Canada Dry systeem, waarin men de aanvullingen ook zal kunnen behouden indien men het werk hervat. Dit voorstel wordt in het kader van het eindeloopbaan-debat momenteel besproken met de sociale partners (zie ook verder in deel 3).

Tabel 35: Typologie van volledige vervroegde uitredesystemen voor ouderen

	Conventioneel voltijds brugpensioen	Canada Dry	Werkloosheid	Invaliditeit	Vervroegde pensionering
Toekenning					
Minimumleeftijd	Principe: 60j Praktijk: 58j, bedrijf in herstructurering: 50j	Varieert van 50 tot 63j (afh. van sector)	Geen Statuut "oudere werkloze" vanaf 1 juli 2004: 58j	Geen	Vanaf 60 jaar
Anciënniteit	Minstens 25j Uitzonderingen mogelijk	Geen of beperktere anciënniteit vereist (afh. van sector)	Geen	Geen	35 jaar
Uitkering					
Hoogte + wie betaald	- RVA-uitkering: 60% van begrensd loon - Aanvullende vergoeding door werkgever (wettelijk minimum, eventueel aangevuld met extra deel CAO en/of individueel)	- RVA-werkloosheidsuitkering - Eventueel anciënniteitstoelag - aanvullende vergoeding van de werkgever	- RVA-uitkering: 40 à 60% van begrensd loon - Anciënniteitstoelag indien 20 j loondienst en min. 1 j werkloos	40, 50 of 65% van gederfd loon afhankelijk van gezinssituatie (met begrenzing)	- afhankelijk van beginleeftijd en gezinssituatie - geplafonneerd
Gemiddelde in 2004	- RVA-uitkering: 932,7 €mnd - Aanvullende vergoeding werkgever: 436,9 €mnd (Bron: SD Worx)	- RVA-uitkering: zie bij werkloosheid - Aanvullende vergoeding werkgever: onbekend	817,24 €mnd	42,12 tot 68,40 €/dag (afh. van gezinssituatie)	
Effect bij werkherhvatting	Verlies volledig brugpensioen, incl. aanvullende vergoedingen werkgever (geen opschorting van het recht)	Verlies van aanvullende vergoeding bij werkherhvatting	Verlies werkloosheidsuitkering	Verlies invaliditeitsuitkering	-
Effect op pensioen	Gelijkstelling met actieve periode	Deel van RVA-uitkering wordt meegeteld in pensioenberekening	Jaren in statuut "oudere werkloze" worden meegeteld	Gelijkstelling indien min 65% arbeidsongeschikt	Lagere pensioenuitkering
Bereik in 2004 (België)	109.870	Niet bekend	136.907 oudere werklozen	125.472 op 31/12/03 (50+)	139.5441 op 1 jan 2004

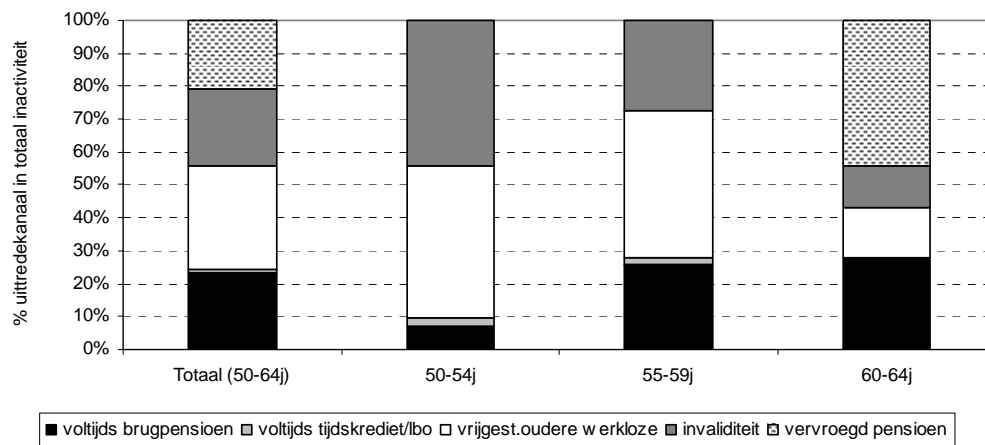
Bron: IDEA Consult

2.3 Belang van verschillende uittredekanalen voor 50-plussers

In deze paragraaf bespreken we het belang van de verschillende vervroegde uittredekanalen voor 50-plussers in België. We baseren ons hierbij op cijfergegevens van RVA, RIZIV en RVP van het jaar 2003.

Figuur 9 toont het belang van de uittredekanalen voor 50-plussers per leeftijdsgroep en voor het totaal van alle 50-64-jarigen. Hieruit blijkt dat het belang van de uittredekanalen sterk verschilt naar gelang de leeftijdsgroep. Bij de jongste groep van 50 tot 54-jarigen zijn invaliditeit en werkloosheid de belangrijkste uittredekanalen. Het conventioneel voltijds brugpensioen wint aan belang bij de 55 tot 59-jarigen, vooral ten koste van invaliditeit. Bij de oudste leeftijdsgroep verschijnt het vervroegd pensioen als uittredekanaal en blijft ook het conventioneel voltijds brugpensioen van belang.

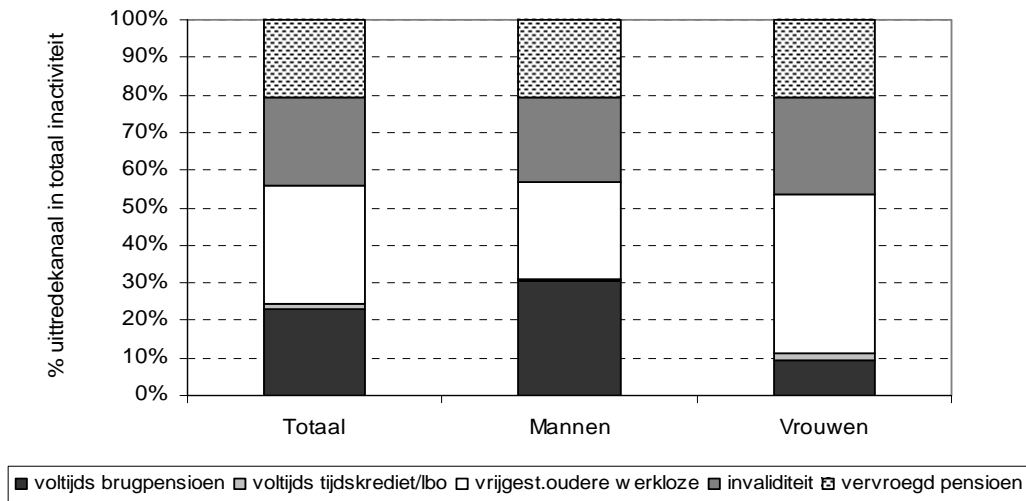
Figuur 9: Belang van uittredekanalen per leeftijdsgroep (België, 2003)



Bron: RVA, RVP, RIZIV (Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid)

Figuur 10 geeft het belang van de verschillende uittredekanalen weer naargelang het geslacht. Hieruit blijkt vooral dat het brugpensioen bij mannen een belangrijker uittredekanaal is, terwijl bij vrouwelijke 50-plussers het statuut van vrijgestelde oudere werkloze en het opnemen van voltijds tijdskrediet/loopbaanonderbreking meer voorkomt.

Figuur 10: Belang van uittredekanalen naar geslacht (België, 2003)

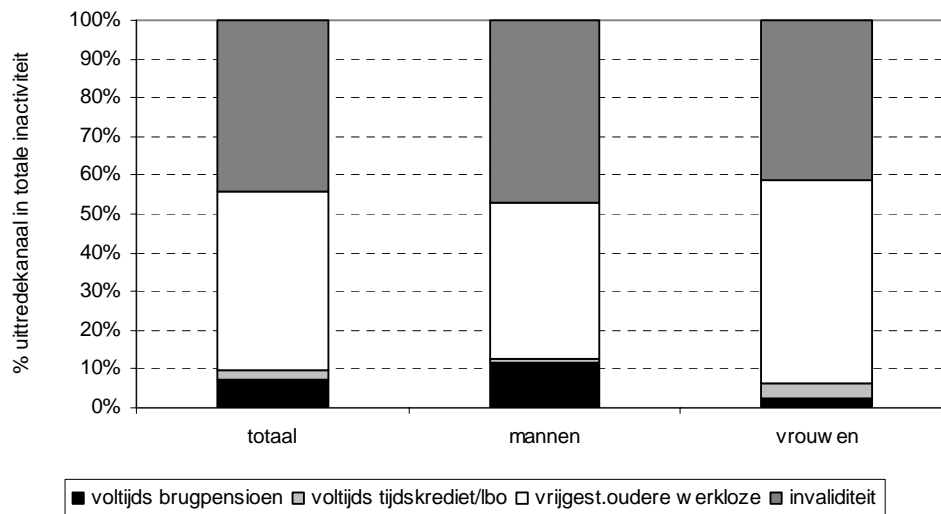


Bron: RVA, RVP, RIZIV (Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid)

Gezien de grote verschillen naar geslacht en naar leeftijd, geven we in de volgende figuren voor elke leeftijdsgroep het belang van de uittredekanalen weer per geslacht.

Bij de 50-54 jarigen maken vrouwen meer gebruik van het statuut van vrijgestelde oudere werklozen alsook van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet dan mannen (zie Figuur 11).

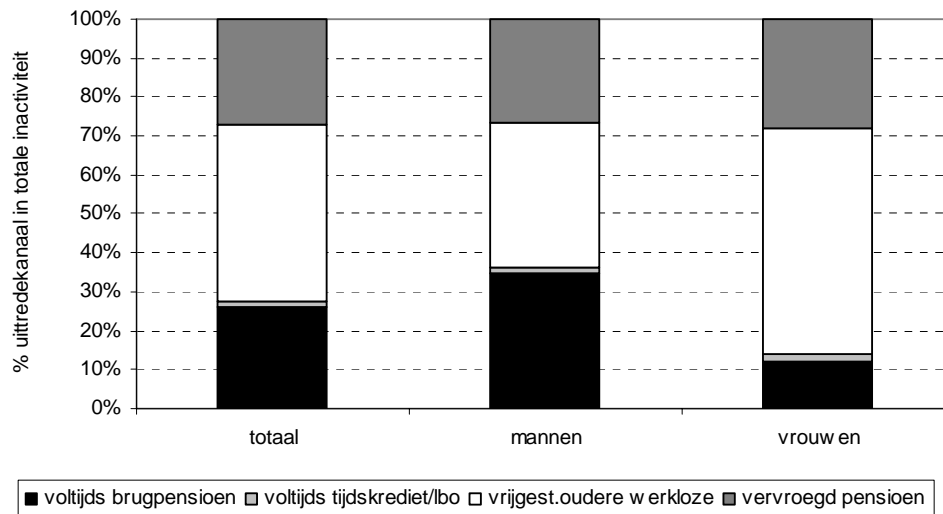
Figuur 11: Belang uittredekanalen naar geslacht voor 50-54 jarigen (België, 2003)



Bron: RVA, RVP, RIZIV (Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid)

Uit Figuur 12 blijkt dat bij mannen van 55-59 jaar het voltijds brugpensioen aan belang wint. Bij vrouwen is dit minder het geval en blijft de werkloosheid het belangrijkste uittredekanal.

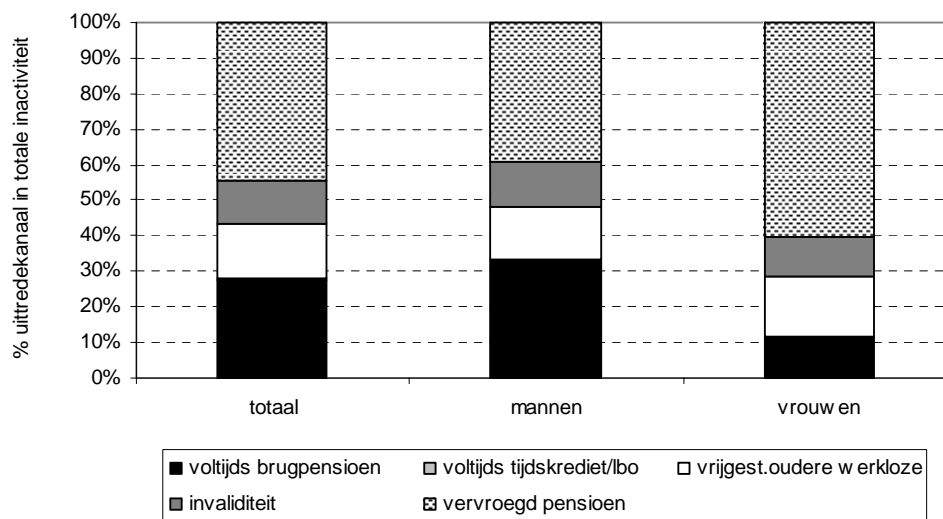
Figuur 12: Belang uittredekanalen naar geslacht voor 55-59 jarigen (België, 2003)



Bron: RVA, RVP, RIZIV (Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid)

Bij de oudste leeftijdsgroep van 60-64 jarigen zien we vervroegd pensioen als extra uittredekanal verschijnen (zie Figuur 13). Vervroegd pensioen wordt door vrouwen nog meer gebruikt dan door mannen. Bij de mannelijke 60-64 jarigen blijft ook het conventioneel voltijds brugpensioen een belangrijk systeem van vervroegde uittrede.

Figuur 13: Belang uittredekanalen naar geslacht voor 60-64 jarigen (België, 2003)



Bron: RVA, RVP, RIZIV (Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid)

Tabel 55 (zie Bijlage 1) geeft ter illustratie de absolute aantallen en percentages weer voor de verschillende uittredekanalen voor 50-plussers naargelang leeftijdsgroep en geslacht. Deze gegevens werden visueel voorgesteld in Figuur 9 tot en met Figuur 13.

Ter vergelijking bestudeerde het Steunpunt WAV²¹ het statuut voorafgaand aan het rustpensioen voor personen die in 2001 met pensioen gingen. Hieruit blijkt dat slechts 38,6% aan de vooravond van het pensioen (op 31 december 2000) nog aan het werk was. Maar liefst 61,4% was voordien niet meer aan het werk en maakte de overgang naar het rustpensioen vanuit vervroegde uittredekanalen zoals conventioneel voltijds brugpensioen (20,9%), vrijgestelde oudere werkloze (11,2%), werkzoekende (2,1%) en voltijdse loopbaanonderbreking (0,2%), terwijl 26,9% een onbekend statuut had (bijv. huishouden, arbeidsongeschikt).

Van de mannen die op de officiële leeftijd van 65 jaar op pensioen gingen, kwam meer dan de helft uit het conventioneel brugpensioen. Minder dan 1/5 (18,9%) van de mannen maakte op 65 jaar als werkende de overgang naar het rustpensioen. 63,8% van de vrouwen die op de officiële leeftijd van 62 jaar²² op pensioen gingen had een onbekend statuut voorafgaand aan het pensioen. Het gaat hier vaak over vrouwen die wel gewerkt hebben en dus pensioenrechten opgebouwd hebben, maar daarna de arbeidsmarkt verlieten om in te staan voor het huishouden of kinderopvang. Slechts 8,5% van de vrouwen kwam uit een werkend statuut.

Uit al het voorgaande blijkt duidelijk dat voltijds brugpensioen én werkloosheid de belangrijkste uittredekanalen zijn voor 50-plussers. In de rest van dit onderzoek zullen we ons daarom op deze 2 systemen concentreren. Hoewel invaliditeit ook een belangrijk uittredekanaal is, vooral bij de jongere 50-plussers (50-54 jaar), kan men hier slechts gebruik van maken indien men effectief ook arbeidsongeschikt is. Hierdoor is dit systeem minder relevant voor dit onderzoek. Vervroegd pensioen is doorgaans pas mogelijk vanaf 60 jaar, wat dit uitredesysteem voor dit onderzoek ook minder relevant maakt aangezien activeringsmaatregelen zich eerder richten op 50-59 jarigen dan op 60-plussers. Voltijdse loopbaanonderbreking en tijdskrediet kennen in vergelijking met de andere uittredekanalen relatief minder gebruikers. Bovendien kent de vermindering van arbeidsprestaties met 1/2 of 1/5 in het kader van tijdskrediet/loopbaanonderbreking veel meer succes bij de 50-plussers (zie eerder).

²¹ Zie Herremans W., (2001), Uitgerust op rustpensioen: eindloopbaan en pensioenvorming in Vlaanderen, Steunpunt WAV.

²² Anno 2001 bedroeg de officiële pensioenleeftijd in de privé-sector 65 jaar voor mannen en 62 jaar voor vrouwen. Een geleidelijke gelijkstelling van de pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen is aan de gang en wordt voltooid in 2009. Anno 2005 bedraagt de pensioenleeftijd voor vrouwen 63 jaar.

2.4 Focus op brugpensioen als uitredkanaal

In deze paragraaf gaan we dieper in op het systeem van het conventioneel voltijds brugpensioen aan de hand van een dataset van SD Worx. We bespreken eerst de methodologie en gaan daarna verder in op het profiel van de bruggepensioneerde en op de gemiddelde uitkering in het kader van het brugpensioen.

2.4.1 Methodologie

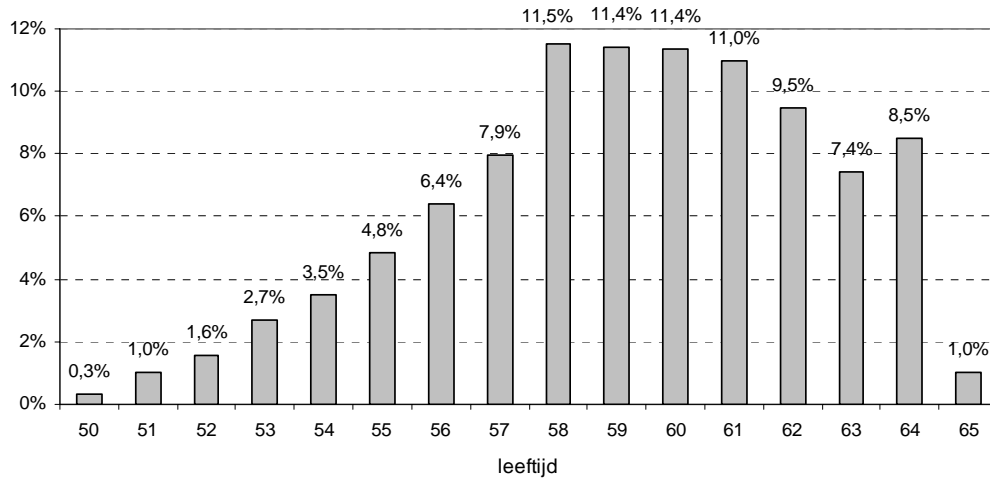
Om een beter inzicht te krijgen in het profiel van bruggepensioneerden gebruiken we hierna gegevens afkomstig van het sociaal secretariaat SDWorx. Gezien het beperkte succes van het halftijds conventioneel brugpensioen (926 personen in 2004), beperken we ons tot het voltijds brugpensioen. Van alle voltijds bruggepensioneerden uit het bestand van SDWorx werd informatie verzameld omtrent een aantal werknemerskenmerken alsook informatie over hun totale uitkering. Deze informatie is in vele opzichten uniek:

- *Grote steekproef van voltijds bruggepensioneerden:* In totaal bevat de dataset 18.352 voltijds bruggepensioneerden. In vergelijking met de 109.870 voltijds bruggepensioneerden die de RVA telde in 2004, is deze steekproef heel omvangrijk. Deze ruim 18.000 bruggepensioneerden waren werkzaam in 1.325 verschillende bedrijven gevestigd in België.
- *Zeer recent cijfermateriaal:* Het bestand heeft betrekking op alle voltijds bruggepensioneerden geregistreerd bij SDWorx op 31 maart 2005.
- *Gegevens over de hoogte van aanvullende vergoedingen (brugpremie):* De gegevens van SDWorx geven een beeld van de totale bruto-uitkeringen die bruggepensioneerden ontvangen. De dataset bevat zowel informatie over de RVA-uitkering als over de aanvullende vergoedingen betaald door de werkgever. Over deze aanvullende vergoedingen zijn tot nog toe weinig gegevens bekend.
- *Gegevens over het profiel van de bruggepensioneerden:* Naast de financiële informatie bevat het bestand ook heel wat profielgegevens van de voltijds bruggepensioneerden (vb. leeftijd, geslacht, gezinssituatie, statuut). Vooral de opsplitsing naar statuut (arbeider-bediende) is heel interessant, omdat geen enkele andere bron hierover informatie oplevert.

2.4.2 Profiel van de bruggepensioneerde

Figuur 14 geeft de frequentieverdeling van de leeftijd van de bruggepensioneerden weer. Zoals eerder gezegd, gaat het hier over de stock van voltijds bruggepensioneerden aanwezig in de database van SD Worx eind maart 2005. Het gaat dus niet om de verdeling van de leeftijd bij toekenning van het brugpensioen. Het grootste deel van de voltijds bruggepensioneerden in het bestand heeft een leeftijd tussen 58 jaar en 61 jaar. De minimumleeftijd voor conventioneel brugpensioen is in de praktijk 58 jaar. Het aantal bruggepensioneerden in de leeftijdscategorie 50-54 jaar blijft eerder beperkt.

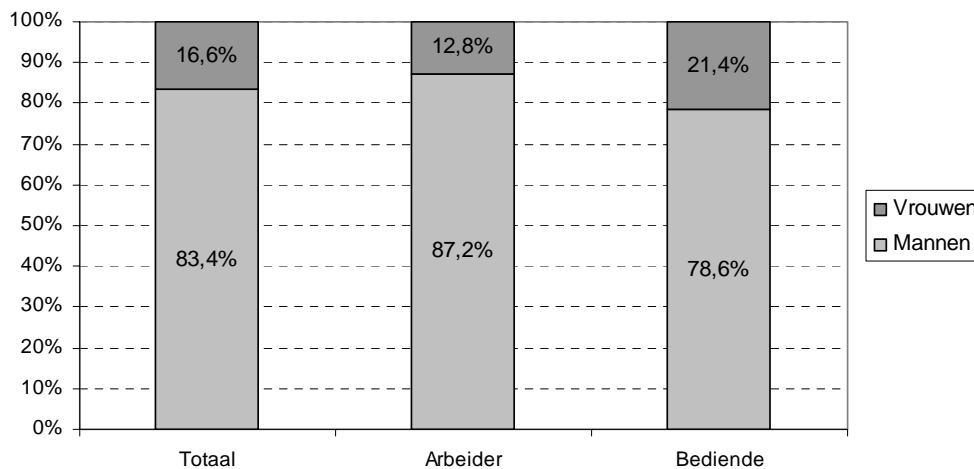
Figuur 14: Frequentieverdeling van leeftijd van bruggepensioneerden in België (maart 2005)



Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx (maart 2005)

Figuur 15 geeft duidelijk het overwicht van mannen onder de bruggepensioneerden weer (83,4%). Bij de arbeiders ligt dit aandeel nog hoger (87,2%), terwijl het bij bedienden lager ligt (78,6%).

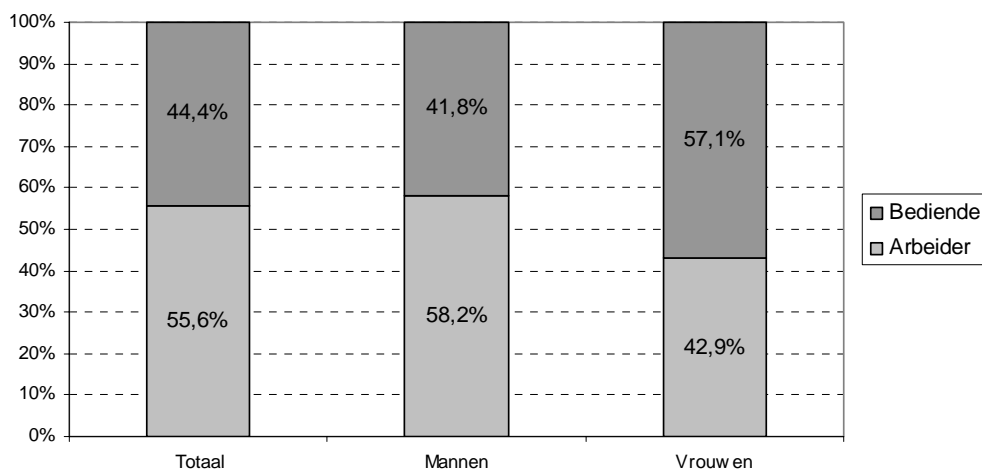
Figuur 15: Bruggepensioneerden in België naar geslacht en statuut (maart 2005)



Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx (maart 2005)

De omgekeerde kruising van statuut (arbeider/bediende) en geslacht wordt getoond in Figuur 16. Een meerderheid van de personen op brugpensioen zijn arbeider (bijna 56%), maar toch valt verrassend 44% onder het bediendestatuut. Bij de mannelijke bruggepensioneerden is het aandeel bedienden lager (bijna 42%), terwijl ruim 57% van de vrouwelijke bruggepensioneerden voordien als bediende werkte.

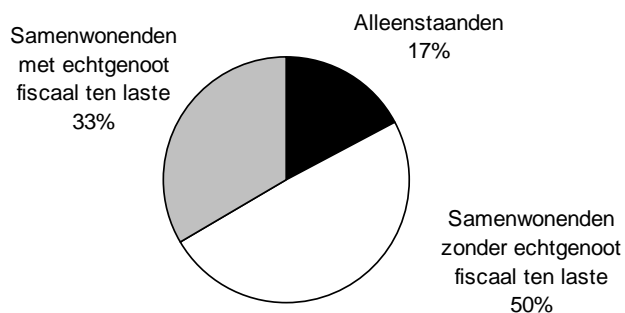
Figuur 16: Brugpensioen in België naar statuut en geslacht (maart 2005)



Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx (maart 2005)

Vervolgens bekijken we het fiscaal gezinstype van de bruggepensioneerden. Dit zal later nuttige informatie blijken te zijn bij het berekenen van de bruto en netto vervangingsratio's (zie later). De helft van de bruggepensioneerden is samenwonend (incl. gehuwd) zonder echtgenoot fiscaal ten laste. Dit betekent dat de echtgenoot/te (voldoende) eigen beroepsinkomsten heeft. Bij 1/3 is de echtgenoot wel fiscaal ten laste, wat betekent dat deze geen beroepsinkomsten heeft of dat deze inkomsten maximaal 105 € maand bedragen. Tenslotte is 17% van de bruggepensioneerden alleenstaand.

Figuur 17: Brugpensioen in België naar fiscaal gezinstype (maart 2005)



Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx (maart 2005)

2.4.3 Uitkering van de bruggepensioneerde

Tabel 36 geeft informatie over de gemiddelde uitkering van de bruggepensioneerden. De uitkering van een bruggepensioneerde bestaat uit verschillende componenten waarvan sommige verplicht zijn en andere optioneel.

Ten eerste ontvangt elke bruggepensioneerde een werkloosheidsuitkering die uitbetaald wordt door de RVA. Deze bedraagt voor onze steekproef van bruggepensioneerden gemiddeld 988,63 € maand (brutobedrag). Ter vergelijking, in 2004 betaalde de RVA een gemiddelde uitkering van 932,70 € maand uit per voltijds bruggepensioneerde in België.

Bovenop de RVA-uitkering ontvangt elke bruggepensioneerde een aanvullende uitkering van de werkgever die wettelijk verplicht is. Uit de tabel blijkt dat deze aanvullende vergoeding gemiddeld 387,27 € maand bedraagt.

Naast deze wettelijke verplichte vergoeding is het mogelijk dat er op het vlak van de sector of de onderneming nog een aanvulling door de werkgever voorzien is en vastgelegd in CAO's. Bijna 20% van bruggepensioneerden uit onze dataset blijkt zo'n aanvulling vastgelegd in CAO's te ontvangen. Deze aanvulling bedraagt gemiddeld 204,49 € maand.

Tenslotte kan het zijn dat de werkgever nog een extra wettelijke vergoeding op eigen initiatief toevoegt. Deze extra wettelijke bijpassing komt slechts bij 3,5% van de bruggepensioneerden uit de dataset voor en loopt gemiddeld op tot 329,18 € maand.

Tabel 36: Gemiddelde bruto-uitkeringen voltijds brugpensioen in België naar verschillende componenten (maart 2005)

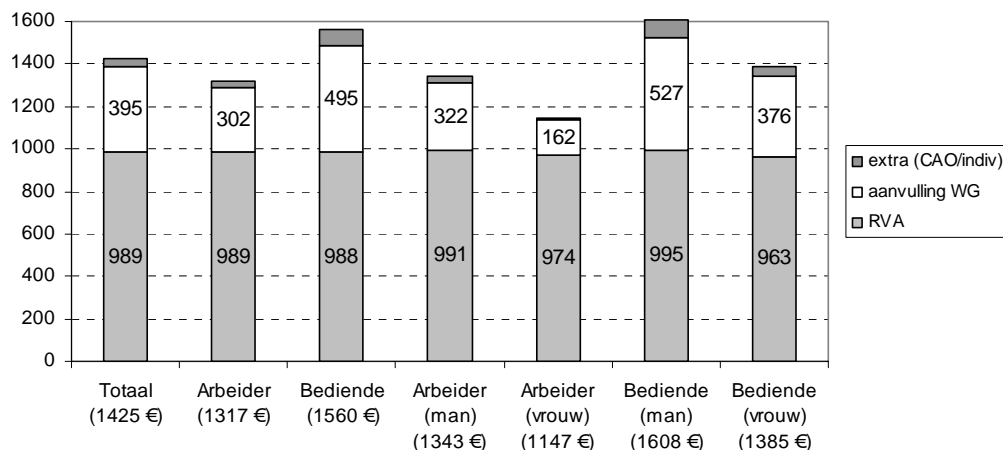
	Gemiddelde uitkering	Aantal personen	Aantal personen (in %)
RVA	988,63 €	18.352	100,0
Aanvullende vergoeding werkgever (wettelijk verplicht)	387,27 €	18.352	100,0
Aanvulling (conventioneel, vastgelegd in CAO's)	204,49 €	3.484	19,0
Extra wettelijke bijpassing	329,18 €	637	3,5
<i>Totaal (gemiddeld)</i>	<i>1425,5 €</i>		

Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SD Worx (maart 2005)

Wanneer deze 4 componenten samengeteld worden, rekening houden met een weging van het aandeel personen dat de component ook effectief ontvangt, komt men tot een totale gemiddelde brutouitkering van 1.425,5 € maand per bruggepensioneerde.

Deze totale gemiddelde uitkering verbergt vrij grote verschillen naargelang geslacht en vooral statuut zoals blijkt uit Figuur 18. Opvallend in deze figuur is dat de hoogte van de RVA-uitkering stabiel is naar statuut en geslacht. De verschillen inzake totale uitkering worden eerder veroorzaakt door de hoogte van de wettelijk verplichte aanvullende vergoeding door de werkgever en de toekenning van extra vergoedingen op basis van CAO's of individueel vastgelegd door de werkgever.

Figuur 18: Gemiddelde uitkeringen voltijds brugpensioen in België naar componenten opgesplitst naar geslacht en statuut (maart 2005)



Bron: Bewerking IDEA Consult gebaseerd op data SDWorx (maart 2005)

Zo toont bovenstaande figuur dat arbeiders een gemiddeld brugpensioen van 1.317 € maand ontvangen, terwijl bedienden een hogere maandelijkse uitkering van 1.560 € krijgen. Ook de invloed van het geslacht is aanzienlijk: zo krijgen vrouwelijke bedienden een hogere maanduitkering (1.385 €) dan mannelijke (1.343 €) en vrouwelijke arbeiders (1.147 €). De hoogste uitkering in het kader van brugpensioen is voorbehouden aan de mannelijke bedienden: deze ontvangen gemiddeld 1.608 € per maand. Dit is vooral te wijten aan een hoge wettelijk verplichte aanvullende vergoeding en het voorkomen van extra wettelijke bijpassingen.

2.5 Opvallende verschillen tussen 2 belangrijkste uittredekanalen: brugpensioen en oudere werklozen

In deze paragraaf vergelijken we het profiel van de gebruikers van de twee belangrijkste kanalen voor volledige vervroegde uitrede van 50-plussers: het conventioneel brugpensioen en de oudere werklozen. We vermelden hierna enkele opvallende verschillen en illustreren deze met cijfergegevens.

Vaststelling 1: Er is een grote dominantie van mannen in het brugpensioen, terwijl bij de oudere werklozen de verdeling tussen de geslachten ongeveer gelijk is.

Figuur 19 geeft weer dat bijna 85% van de bruggepensioneerden mannen zijn. Het aandeel mannen ligt nog hoger bij de arbeiders, maar lager bij de bedienden. Bij de vrijgestelde oudere werklozen vormen de mannen slechts een kleine meerderheid (bijna 53%).

Figuur 19: Vergelijking brugpensioen en vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 naar geslacht

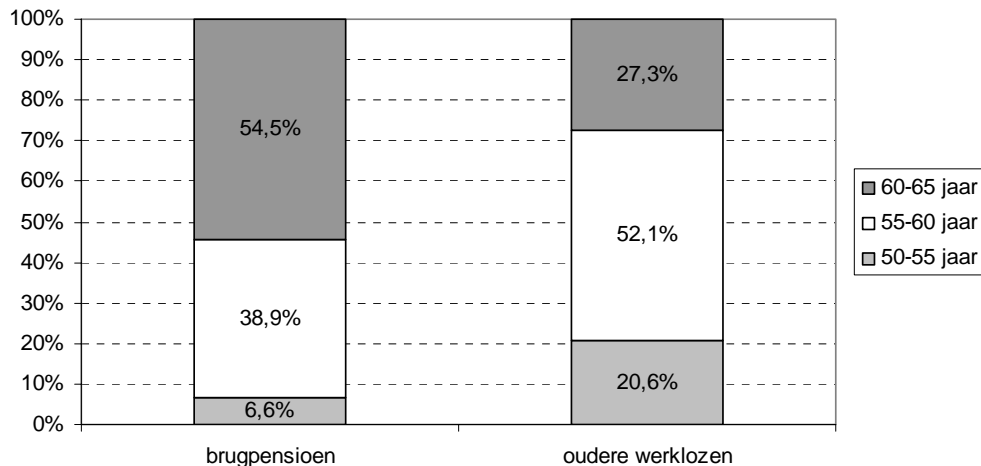


Bron: RVA (2004)

Vaststelling 2: De leeftijd van bruggepensioneerden is gemiddeld hoger dan deze van de ouder werklozen.

Onderstaande figuur illustreert dat de meerderheid (bijna 55%) van de bruggepensioneerden 60 tot 65 jaar is. Ongeveer 7% van de bruggepensioneerden valt in de jongste leeftijdscategorie van 50-55 jarigen. Bij de oudere werklozen zien we een heel ander beeld. Hier is meer dan de helft (52,1%) 55-60 jaar, terwijl ruim 27% tot de 60-65 jarigen behoort. Het aandeel jongere 50-plussers (50-55 jaar) bedraagt bij de oudere werklozen bijna 21%. De verhoging van de minimumleeftijd voor het statuut van vrijgestelde oudere werkloze naar 58 jaar vanaf 1 juli 2004, zal in de toekomst het aandeel van de categorie 50-55 jaar doen dalen.

Figuur 20: Vergelijking brugpensioen en vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 naar leeftijdsgroep

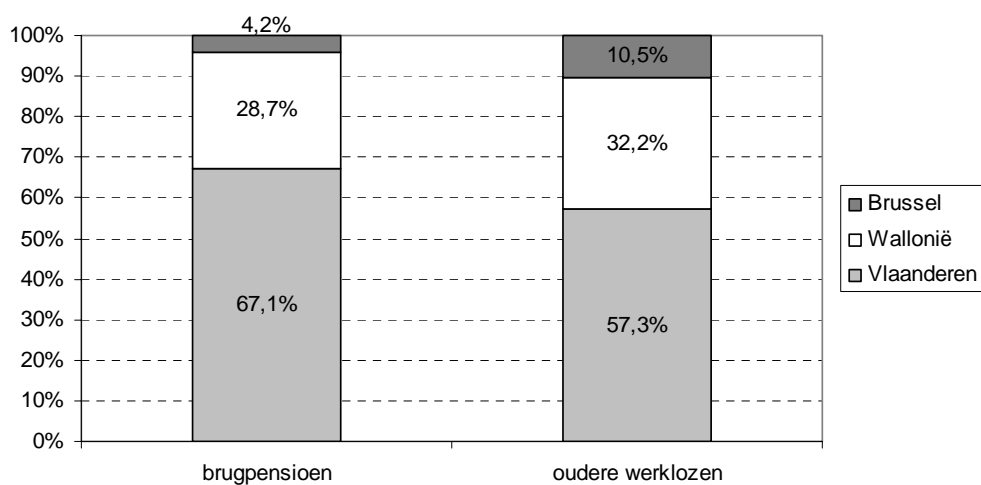


Bron: RVA (2004)

Vaststelling 3: Het aandeel personen woonachtig in Vlaanderen is hoger bij de bruggepensioneerden dan bij de oudere werklozen.

Ruim 67% van de bruggepensioneerden komt uit Vlaanderen, bijna 29% uit Wallonië en ongeveer 4% uit Brussel (zie Figuur 21). De geografische spreiding van de oudere werklozen toont een ander beeld. Het aandeel oudere werklozen met woonplaats in Vlaanderen is lager (ruim 57%), terwijl dit aandeel in Wallonië en vooral in Brussel hoger ligt dan bij de bruggepensioneerden.

Figuur 21: Vergelijking brugpensioen en vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 naar gewest

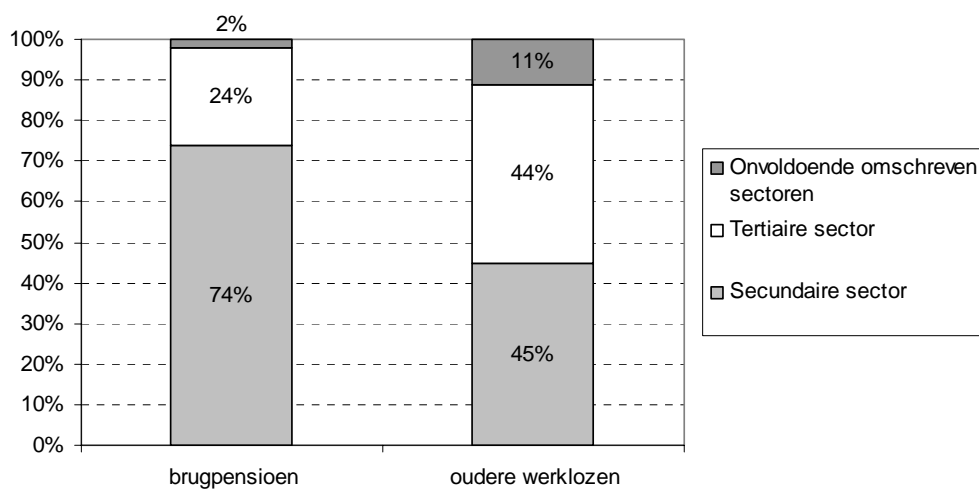


Bron: RVA (2004)

Vaststelling 4: Het brugpensioen is zeer dominant in de secundaire sector, terwijl oudere werklozen een gelijk aandeel hebben in de secundaire en tertiaire sector.

Zoals blijkt uit Figuur 22 was bijna $\frac{3}{4}$ van de bruggepensioneerden werkzaam in de secundaire sector, terwijl toch ongeveer 25% van de personen op brugpensioen in de tertiaire sector werkte. Wanneer we deze sectorale verdeling vergelijken met deze van de oudere werklozen in 2004, blijkt dat de werklozen een ongeveer gelijk aandeel (45%) hebben in de secundaire en tertiaire sector. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat een vrij groot aandeel oudere werklozen werkzaam was in een onvoldoende omschreven sector (11%).

Figuur 22: Vergelijking brugpensioen en vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 naar activiteitssector



Bron: RVA (2004)

3 Bestaande financiële instrumenten inzake eindeloopbaan

In dit hoofdstuk geven we eerst een overzicht en bespreking van de belangrijkste federale en Vlaamse financiële instrumenten inzake eindeloopbaan. Vervolgens wordt ingegaan op enkele buitenlandse financiële instrumenten die eveneens tot doel hebben de werkzaamheidsgraad van ouderen te stimuleren.

3.1 Federale en Vlaamse instrumenten

3.1.1 *Het plan Activa*

a) Beschrijving van het systeem

Het plan Activa biedt verminderingen van sociale bijdragen aan werkgevers die een langdurige en/of oudere werkloze in dienst nemen, evenals een werkuitkering die de werkgever aftrekt van het nettoloon. Deze lastenvermindering én activering van de uitkeringen heeft als doel de werkgelegenheidsgraad te verhogen in het algemeen, en deze van oudere werknemers (45-plussers) in het bijzonder. Het plan Activa trad in werking op 1 januari 2002.

Alle werkgevers uit de privé-sector komen in aanmerking voor deze lastenverlaging. In de openbare sector is het plan Activa echter niet overal toepasbaar²³.

Het Activaplan bevat de volgende onderdelen:

- een gehele of gedeeltelijke vrijstelling van de werkgeversbijdragen voor de RSZ
- een geactiveerde werkloosheidsuitkering (“werkuitkering”) die de werkgever in mindering kan brengen van het te betalen nettoloon. Deze tussenkomst in het maandelijkse nettoloon bedraagt 500 EUR voor een voltijds uurrooster en wordt geproportioneerd voor een deeltijdse betrekking. De werkuitkering wordt door de RVA aan de werknemer betaald.

De modaliteiten (duur, percentage, ...) van de vrijstelling en tussenkomst is evenwel afhankelijk van allerhande voorwaarden. Hierbij is het belangrijk een onderscheid te maken tussen de algemene regeling voor langdurig werklozen (min. 1 jaar werkloos) en de regeling voor oudere werklozen (min. 6 maanden werkloos).

Onderstaande tabellen geven de modaliteiten van het gewone plan Activa. Dit plan dient ter vervanging van de dienstenbanen (zgn. Smetbanen, genoemd naar de toenmalige minister van tewerkstelling). Het betreft de regelgeving geldig vanaf 01/01/2004 voor een indiensttreding vanaf 01/01/2004²⁴.

²³ In de openbare sector komen volgende werkgevers in aanmerking wanneer ze werknemers contractueel in dienst nemen: de autonome overheidsbedrijven, de openbare kredietinstellingen, de openbare maatschappijen voor personenvervoer en de openbare uitzendbureaus. Ook voor de indienstneming van contractueel personeel van de provincies, gemeenten en OCMW's en van contractueel onderhouds-, administratief en ondersteunend personeel van de onderwijsinstellingen, kunnen de voordelen van Activa worden toegekend (RVA (2004)).

²⁴ Indien de werknemer in dienst is getreden vóór 01/01/2004 blijven inzake de werkuitkering de voordelen behouden die waren toegekend in het kader van de regelgeving toepasselijk vóór 01/01/2004 (zie RVA(2004) voor meer uitleg).

Tabel 37: Voordelen voor werkgevers bij aanwerving van langdurig werklozen en oudere werklozen (Gewoon plan Activa)

Leeftijd werknemer	Duur inschrijving als werkzoekende	RSZ-vermindering ²⁵ : bedrag en duur	Werkuitkering: bedrag en duur
< 45 jaar	12 mnd (in 18 kalendermnd)	1000 EUR (kwartaal 1 tot 5)	Geen tussenkomst
< 45 jaar	24 mnd (in 36 kalendermnd)	1000 EUR (kwartaal 1 tot 9)	500 EUR tijdens 16 maanden
< 45 jaar	36 mnd (in 54 kalendermnd)	1000 EUR (kwartaal 1 tot 9) 400 EUR (kwartaal 10 tot 13)	500 EUR tijdens 24 maanden
< 45 jaar	60 mnd (in 90 kalendermnd)	1000 EUR (kwartaal 1 tot 9) 400 EUR (kwartaal 10 tot 21)	500 EUR tijdens 30 maanden
>= 45 jaar	6 mnd (in 9 kalendermnd)	1000 EUR (kwartaal 1 tot 5) 400 EUR (kwartaal 6 tot 21)	Geen tussenkomst
>= 45 jaar	12 mnd (in 18 kalendermnd)	1000 EUR (kwartaal 1 tot 21)	Geen tussenkomst
>= 45 jaar	18 mnd (in 27 kalendermnd)	1000 EUR (kwartaal 1 tot 21)	500 EUR tijdens 30 maanden

Bron: RVA (2004)

Bruggepensioneerden komen niet in aanmerking voor Activa. De werkuitkering wordt als loon beschouwd voor de toepassing van de fiscale en sociale wetgeving.

Naast het gewone Activaplan bestaan er ook enkele varianten hierop. Een eerste is het Plan Activa Plus dat speciale voorwaarden voorziet voor laaggeschoolde jongeren en 45-plussers in gemeenten die een werkloosheidsgraad hebben die minstens 20% hoger is dan het gewestgemiddelde of die een hoge armoedegrade hebben. Ten tweede bestaat er het Plan Activa RVR voor Preventie- en Veiligheidspersoneel (stadswachten). Tenslotte is er het Plan Activa Sluiting dat speciale voorwaarden inhoudt voor werknemers die het slachtoffer werden van sluitingen en herstructureringen. Gezien de hoge relevantie van dit plan voor de maatregel van het fiscaal rugzakje, wordt dit meer in detail besproken in de volgende paragraaf.

Het Plan Activa Sluiting

Werknemers die het slachtoffer zijn geworden van een sluiting van een onderneming kunnen sneller genieten van de Activa-voordelen. In het kader van een indienstneming van een dergelijke werknemer kunnen de Activa-voordelen sneller en/of gedurende een langere periode worden toegekend dan in het gewone Plan Activa. Deze specifieke maatregel wordt Plan Activa Sluiting genoemd.

²⁵ Bedragen van de RSZ-vermindering en werkuitkering hebben betrekking op voltijdse tewerkstelling. In geval van deeltijdse tewerkstelling worden deze bedragen berekend in verhouding tot gepresteerde uren.

Om in aanmerking te komen voor dit plan moet de werknemer voldoen aan de volgende voorwaarden:

- werkloos geworden zijn ingevolge de sluiting van het bedrijf;
- ingeschreven zijn als niet werkend werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling gedurende minstens 6 maanden tijdens de laatste 9 kalendermaanden (voorafgaand aan indienstneming of aanvraag van de werkkaart).

Bruggepensioneerden komen ook voor deze maatregel niet in aanmerking.

In het kader van dit onderzoek is het interessant even in te gaan op het concept “sluiting van een onderneming” in het Plan Activa Sluiting. Een sluiting kan betrekking hebben op de volledige onderneming of op een afdeling en dit kan het gevolg zijn van een faillissement, een vereffening, een overname of een herstructurering. Sluiting impliceert dat volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn (*):

- de werkgever is een onderneming met een economische finaliteit;
- de hoofdactiviteit van de onderneming of van de afdeling werd definitief stopgezet (deze voorwaarde geldt niet bij overname);
- het aantal tewerkgestelde werknemers van de onderneming of van de afdeling moet verminderd zijn beneden 25% van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers tijdens het voorgaande kalenderjaar. Deze voorwaarde geldt noch bij overname van de onderneming, noch in geval van faillissement waarbij de curator personeel in dienst houdt.

In geval van overname of herstructurering kunnen enkel de ontslagen werknemers beschouwd worden als werkloos ingevolge de sluiting.

Hoe wordt een sluiting bewezen? Het feit dat de werknemer behoort tot de doelgroep blijkt uit volgende bewijsstukken:

- de vermelding van het faillissement op het C4-formulier;
- de vermelding van de woorden “in vereffening” bij de benaming van de werkgever;
- een werkgeversattest waaruit blijkt dat de voorwaarden (zie hierboven (*)) vervuld zijn;
- een attest van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (dit kan enkel indien de sluiting ertoe leidt dat de werknemers een beroep doen op de tussenkomst van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen²⁶);
- een ander bewijsmiddel (bijv. indien de werkgever verdwenen is), aanvaard door de directeur van het bevoegde bureau van de RVA.

Tabel 38 hierna vat de voordelen voor werkgevers samen bij de aanwervingen van (oudere) werklozen die ontslagen werden als gevolg van sluiting van een onderneming.

²⁶ Dit is doorgaans niet het geval indien een multinationale onderneming een Belgisch filiaal sluit.

Tabel 38: Voordelen voor werkgevers bij aanwerving van oudere werklozen in geval van sluiting van de onderneming (Plan Activa Sluiting)

Leeftijd werknemer	Duur inschrijving als werkzoekende	RSZ-vermindering ²⁷ : bedrag en duur	Werkuitkering: bedrag en duur
< 45 jaar	156 dagen (in 9 kalendermnd)	1000 EUR (kwartaal 1 tot 5)	500 EUR tijdens 24 maanden
>= 45 jaar	156 dagen (in 9 kalendermnd)	1000 EUR (kwartaal 1 tot 5) 400 EUR (kwartaal 6 tot 21)	500 EUR tijdens 24 maanden

Bron: RVA (2004)

b) Bereik

Het aantal begunstigden in België van de diverse formules van het Plan Activa en SINE²⁸ wordt in de volgende tabel weergegeven naar geslacht. Een belangrijke aandachtspunt bij deze en alle volgende tabellen is dat in de RVA-statistieken enkel de personen opgenomen worden waaraan een werkuitkering wordt uitbetaald. Personen waarvoor de nieuwe werkgever een RSZ-vermindering geniet, maar die nog onvoldoende lang werkloos zijn om in aanmerking te komen voor de activering van de werkloosheidsuitkering zijn dus niet inbegrepen in de cijfers van de RVA.

Tabel 39: Aantal begunstigden diverse formules Plan Activa in België in 2004 volgens geslacht

	Mannen		Vrouwen		Totaal aantal
	aantal	%	aantal	%	
Plan Activa gewoon	11.393	41,6	15.992	58,4	27.384
Plan Activa Sluiting	120	71,9	47	28,1	167
Plan Activa Plus	27	58,7	19	41,3	46
Plan Activa PVP	11	40,7	16	59,3	27
Totaal Activa	11.551	41,8	16.074	58,2	27.624
SINE-contracten	838	50,1	834	49,9	1.672
Dienstenbanen ²⁹	208	38,1	338	61,9	546
<i>Algemeen totaal</i>	<i>12.596</i>	<i>42,2</i>	<i>17.246</i>	<i>57,8</i>	<i>29.842</i>

Bron: RVA (2004)

Het gewone Activa-plan telde in 2004 in totaal 27.384 begunstigden in België. Hiervan was een ruime meerderheid van het vrouwelijke geslacht (58,4%). De andere Activa-formules (Activa Sluiting, Activa Plus en Activa PVP) trekken tot nu toe nog maar weinig mensen aan. Zo telde het Plan Activa Sluiting in 2004 amper 167 begunstigden in België.

²⁷ Bedragen van de RSZ-vermindering en werkuitkering hebben betrekking op voltijdse tewerkstelling. In geval van deeltijdse tewerkstelling worden deze bedragen berekend in verhouding tot gepresteerde uren.

²⁸ Contracten in de sociale inschakelingseconomie (SINE) zijn een vorm van activering voor zeer moeilijk te plaatsen werklozen.

²⁹ De dienstenbanen doven uit sinds ze vanaf 2002 vervangen werden door het Plan Activa.

Tabel 40 geeft de leeftijdsverdeling aan van de begunstigden van alle Activa-plannen (incl. SINE en dienstenbanen) naar geslacht en leeftijdscategorie. Hieruit blijkt dat in totaal slechts 12,8% van de Activa-begunstigden 50 jaar of ouder is, terwijl bijna 58% jonger dan 40 jaar is. Het overwicht van vrouwen die van een Activa-werkuitkering genieten doet zich vooral voor in de leeftijdsklassen van 30-40 jaar en in mindere mate in de groep van 40 tot 45 jaar. Bij de mannen ligt het aandeel Activa-begunstigden vanaf 50 jaar (16,9%) hoger dan bij de vrouwen (10%).

Tabel 40: Aantal begunstigden diverse formules Plan Activa³⁰ in België in 2004 volgens leeftijd

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
< 30 jaar	3.422	27,2	4.081	23,7	7.503	25,1
30-40 jaar	3.599	28,6	6.179	35,8	9.778	32,8
40-45 jaar	1.618	12,8	2.756	16,0	4.374	14,7
45-50 jaar	1.829	14,5	2.515	14,6	4.344	14,6
50-55 jaar	1.366	10,8	1.273	7,4	2.638	8,8
55-60 jaar	630	5,0	393	2,3	1.023	3,4
60-65 jaar	133	1,1	49	0,3	182	0,6
<i>Totaal</i>	<i>12.596</i>	<i>100,0</i>	<i>17.246</i>	<i>100,0</i>	<i>29.842</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

Het aandeel begunstigden van de Activa-plannen dat in Wallonië woont, bedraagt 47,2%. Dit aandeel is hoger dan het aandeel voor Vlaanderen (43,1%). Aangezien 63,2% van de loontrekkende bevolking in de private sector in Vlaanderen woont en 28% in Wallonië, merken we een duidelijke oververtegenwoordiging van Activa-begunstigden in het Waals gewest.

Tabel 41: Aantal begunstigden diverse formules Plan Activa³¹ in België in 2004 volgens regio vergeleken met Belgische loontrekkenden in private sector in 2003

	Begunstigden Activa		Loontrekkenden in de private sector	
	aantal	%	aantal	%
Vlaanderen	12.859	43,1	1.554.242	63,2
Wallonië	14.081	47,2	687.298	28,0
Brussel	2.902	9,7	216.185	8,8
<i>Totaal</i>	<i>29.842</i>	<i>100,0</i>	<i>2.457.725</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004) en NIS (EAK 2003)

³⁰ Inclusief dienstenbanen en SINE-contracten, alsook het Plan Activa Plus en het Plan Activa PVP.

³¹ Inclusief dienstenbanen en SINE-contracten, alsook het Plan Activa Plus en het Plan Activa PVP.

Tabel 42 geeft de leeftijdsverdeling weer van de werklozen die geactiveerd worden via de diverse Activa-plannen in elk gewest. We merken hier grote verschillen op. Zo is het aandeel begunstigden vanaf 50 jaar 17,8% in Vlaanderen, 8,7% in Wallonië en 11,5% in Brussel. In Wallonië en Brussel ligt het aandeel jongere begunstigden (< 40 jaar) veel hoger dan in Vlaanderen.

Tabel 42: *Leeftijdsverdeling begunstigden Plan Activa³² in België in 2004 naar regio*

	Vlaanderen		Wallonië		Brussel	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
< 30 jaar	2.098	16,3	4.765	33,8	639	22,0
30-40 jaar	3.829	29,8	5.840	41,5	1.109	38,2
40-45 jaar	2.128	16,5	1.800	12,8	447	15,4
45-50 jaar	2.510	19,5	1.457	10,3	378	13,0
50-55 jaar	1.602	12,5	831	5,9	205	7,1
55-60 jaar	583	4,5	334	2,4	106	3,7
60-65 jaar	109	0,8	55	0,4	19	0,7
<i>Totaal</i>	<i>12.859</i>	<i>100,0</i>	<i>14.081</i>	<i>100,0</i>	<i>2.902</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

Onderstaande tabel geeft het arbeidsregime (voltijds/deeltijds) van de begunstigden van het gewone Activa-plan en Plan Activa Sluiting, in combinatie met het geslacht. Van de ganse groep Activa-begunstigden is ½ voltijds tewerkgesteld. De gegevens per geslacht tonen echter grote verschillen naar arbeidsregime. Zo wordt ongeveer 75% van de mannen geactiveerd in een voltijds regime. Bij de vrouwen is de meerderheid (65,2%) echter geactiveerd in een deeltijdse regime.

Tabel 43: *Aantal begunstigden Gewoon Plan Activa en Plan Activa Sluiting in België in 2004 volgens geslacht en arbeidsregime*

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Deeltijds	2.911	25,3	10.453	65,2	13.365	48,5
Voltijds	8.601	74,7	5.585	34,8	14.186	51,5
<i>Totaal</i>	<i>11.512</i>	<i>100,0</i>	<i>16.039</i>	<i>100,0</i>	<i>27.551</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

Tenslotte is de duur van de werkuitkering afhankelijk van de registratieduur als werkzoekende in het verleden. Contracten afgesloten vóór 2004 voorzagen een werkuitkering gedurende 12 of 36 maanden. Vanaf 2004 komen enkel nog duurtijden van 16 maanden, 24 maanden of 30 maanden voor. Bijna 1/3 van de contracten in het gewone Activa-plan zijn reeds afgesloten volgens de nieuwe regeling in 2004. De langere duurtijden van de werkuitkering (36 maanden in de oude regeling en 30

³² Inclusief dienstenbanen en SINE-contracten, alsook het Plan Activa Plus en het Plan Activa PVP.

maanden in de nieuwe) overheersen met een aandeel van 81% (64% voor 36 maanden en 17% voor 30 maanden).

3.1.2 Werkhervattingstoeslag

a) Beschrijving van het systeem

De werkhervattingstoeslag is een aanvulling op het loon van sommige werklozen van minstens 50 jaar die opnieuw aan de slag gaan als loontrekkende of statutair ambtenaar (na 30/06/2002). Deze tegemoetkoming wordt uitbetaald door de RVA en bedraagt 165,62 € per maand (geïndexeerd bedrag, geldig vanaf 01/10/2004). Dit bedrag is forfaitair en gekoppeld aan de index. De werkhervattingstoeslag wordt toegekend ongeacht het werkrooster (voltijds of deeltijds), het bedrag van het loon of het soort contract (bepaalde duur, onbepaalde duur, vervangingscontract uitzendcontract, Activa,...).

De toeslag wordt toegekend voor een periode van 12 maanden, maar is in principe onbeperkt verlengbaar en overdraagbaar indien de persoon van werkgever verandert. De werkhervattingstoeslag wordt opgeschort bij werkonderbreking maar kan nadien terug aangevraagd worden. Tijdens eenzelfde maand kan de werkhervattingstoeslag niet cumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen, ziekte-uitkeringen of onderbrekingsuitkeringen. Een werkhervattingstoeslag wordt niet ambtshalve toegekend. De werkloze moet dit zelf aanvragen bij de instelling die zijn of haar werkloosheidsuitkeringen uitbetaalt.

Om van de werkhervattingstoeslag te kunnen genieten, moet de werkloze aan ALLE onderstaande voorwaarden voldoen:

- Minstens 50 jaar zijn;
- Uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn;
- Niet bruggepensioneerd zijn;
- Tijdens de laatste 6 maanden niet door of bij deze werkgever tewerkgesteld zijn (zelfs niet als uitzendkracht) behalve indien u vóór die tewerkstelling recht had op de toeslag;
- Minstens 1 werkloosheidsuitkering met anciënniteitstoeslag als volledig werkloze ontvangen na 28/02/2003. Een anciënniteitstoeslag wordt toegekend aan een werknemer die ten minste 50 jaar oud is, een arbeidsloopbaan van 20 jaar als loontrekkende kan bewijzen én die sedert minstens 1 jaar werkloos is;
- De pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, noch recht hebben op een volledig rustpensioen.
- In België verblijven

b) Bereik

De werkhervattingstoeslag kent tot nu toe een uiterst beperkt bereik. In 2004 genoten in België 722 personen van deze maatregel. De meerderheid (63,9%) van de begunstigden is woonachtig in Vlaanderen, 29,5% in Wallonië en 6,8% in Brussel.

Tabel 44 geeft het aantal begunstigden van de werkhervattingstoeslag weer naar leeftijdsklassen en geslacht in 2004. Hieruit blijkt dat een ruime meerderheid (58,4%) van de begunstigden 50 tot 55 jaar is. Bij de vrouwen ligt het aandeel van deze

leeftijdscategorie nog hoger (68,8%) dan bij de mannen (53,6%). In totaal is bijna 70% van de begunstigden van de werkhervattingstoelage een man.

Tabel 44: Aantal begunstigden werkhervattingstoelage in België in 2004 volgens leeftijd en geslacht

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
50-55 jaar	267	53,6	154	68,8	422	58,4
55-60 jaar	200	40,2	67	29,9	266	36,8
60-65 jaar	31	6,2	3	1,3	34	4,7
<i>Totaal</i>	<i>498</i>	<i>100,0</i>	<i>224</i>	<i>100,0</i>	<i>722</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2004)

Het meest recente maandcijfer over het bereik van de werkhervattingstoelage is weergegeven in Tabel 45. Hieruit blijkt dat er in januari 2005 986 personen waren in België met een werkhervattingstoelage. Een jaar voordien (januari 2004) ging het om 542 personen.

Tabel 45: Aantal begunstigden werkhervattingstoelage in België in januari 2005 naar regio en geslacht

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Vlaanderen	412	62,2	221	68,4	633	64,2
Wallonië	205	30,9	62	19,2	267	27,1
Brussel	46	6,9	40	12,4	86	8,7
<i>Totaal</i>	<i>663</i>	<i>100,0</i>	<i>323</i>	<i>100,0</i>	<i>986</i>	<i>100,0</i>

Bron: RVA (2005)

Het beperkte bereik van de werkhervattingstoelage kan waarschijnlijk verklaard worden doordat de maatregel nog onvoldoende bekend is bij het doelpubliek. In 2003 startte de RVA met het Senior-project om de werkhervattingstoelage beter bekend te maken (Steunpunt WAV, Overwerk 3/2004), maar er is geen informatie beschikbaar over dit project.

3.1.3 RSZ-vermindering bij herstructurering

a) Beschrijving van het systeem

Ter bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurering werd zeer recent een nieuwe federale maatregel ingevoerd (zie RVA Jaarverslag (2004)). Het KB van 16 juli 2004 kent een aantal voordelen toe in geval van ontslag ten gevolge van een herstructurering van een onderneming, wanneer de ontslagen werknemers binnen een bepaalde termijn na hun ontslag opnieuw in dienst

genomen worden door een andere werkgever dankzij de tussenkomst van een tewerkstellingscel. Deze nieuwe maatregel voorziet de volgende voordelen:

- de nieuwe werkgever kan genieten van een vermindering van RSZ-werkgeversbijdragen gedurende maximaal 3 kwartalen (400 € per kwartaal bij voltijdse aanwerving³³);
- de ontslagen en opnieuw in dienst genomen werknemers kunnen genieten van een vermindering van persoonlijke RSZ-bijdragen (133,33 € per maand bij voltijdse tewerkstelling) gedurende maximum 3 kwartalen;
- de terugbetaling van de kosten voor outplacementbegeleiding³⁴ gemaakt door de werkgever in herstructurering, voor de werknemers die gedurende een bepaalde tijdspanne door een nieuwe werkgever worden aangeworven (indien deze kosten niet verhaald kunnen worden op een andere instelling) (met een maximum van 1.800 € per werknemer).

Een onderneming in herstructurering kan een erkenning aanvragen bij de minister van Werk. Hiervoor moet de onderneming voldoen aan volgende 3 voorwaarden:

- voldoen aan de criteria met betrekking tot het collectieve ontslag voorzien in de reglementering van het brugpensioen;
- deelnemen aan een “tewerkstellingscel” (een cel die zij opgericht en waarbij minstens de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, één van de representatieve vakbondsorganisaties en een dienstenverlener die instaat voor de outplacementbegeleiding, betrokken zijn)
- een schriftelijk outplacementaanbod overmaken aan alle werknemers die getroffen zijn door het collectief ontslag

Indien de erkenning wordt toegekend, bezorgt de tewerkstellingscel aan de RVA een lijst met de werknemers die ontslagen zijn in het kader van de herstructurering. De RVA geeft aan elke werknemer die op de lijst staat een “verminderingkaart herstructureringen A”. Deze kaart A wordt elke kwartaal vernieuwd zolang de persoon nog geen nieuw werk gevonden heeft. De kaart A kan maximaal 8 kwartalen worden toegekend, op voorwaarde dat de werknemer nog ingeschreven is in de tewerkstellingscel.

Indien de ontslagen werknemer nieuw werk heeft, geeft hij zijn arbeidsovereenkomst via de tewerkstellingscel af aan de RVA. De RVA bezorgt de werknemer dan een “verminderingkaart herstructureringen B” geldig vanaf het begin van de nieuwe tewerkstelling tot het einde van het tweede daaropvolgende kwartaal. Gedurende de geldigheidsduur van deze kaart B kunnen de zowel werknemer als de nieuwe werkgever genieten van de hierboven vermelde RSZ-verminderingen.

Als de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gehad bij een nieuwe werkgever gedurende minstens de helft van de geldigheidsduur van kaart B, kan de ex-werkgever (d.i. de onderneming in herstructurering) onder bepaalde voorwaarden bij de RVA de

³³ Indien de werknemer niet gedurende een volledige maand of een volledig kwartaal voltijds tewerkgesteld is of indien hij deeltijds werkt, worden de bedragen van 400 EUR (voor werkgevers) en 133,33 EUR (voor werknemers) proportioneel verminderd.

³⁴ Outplacementbegeleiding is een vorm van begeleiding die bestaat uit het verlenen van diensten en adviezen met als doel dat de ontslagen werknemer zo vlug mogelijk werk bij een andere werkgever vindt.

reële outplacementkosten terugkrijgen (met een maximum van 1.800 € per werknemer).

b) Bereik

Het KB van 16 juni voorzag een evaluatie van deze maatregel door de RVA vóór het einde van maart 2005. Voor de bekendmaking van de resultaten van deze evaluatie wacht men echter op volledige gegevens van de RSZ inzake de toegekende bijdrageverminderingen op basis van een verminderingskaart B. Deze zullen pas beschikbaar zijn eind juni, aangezien de geldigheidsduur van de eerste kaarten type B loopt tot 30 juni 2005.

Als reactie op een recente parlementaire vraag in de Kamercommissie voor Sociale Zaken gaf minister Freya Van den Bossche wel reeds de volgende cijfers. Het aantal verstrekte kaarten A bedroeg in het vierde kwartaal van 2004 444 en in het eerste kwartaal van 2005 reeds 2.483. In het vierde kwartaal van 2004 werden 153 kaarten type B afgeleverd, in het eerste kwartaal van 2005 waren er dit 454³⁵. Deze lage cijfers tonen aan dat de maatregel momenteel nog in zijn kinderschoenen staat wat een degelijke evaluatie ervan bemoeilijkt.

3.1.4 Herplaatsingsmaatregelen

Herplaatsing of outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde individueel of in groep worden verleend om de werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een nieuwe job te vinden of een beroepsactiviteit als zelfstandige te beginnen. Deze dienstverlener kan een openbare dienst zijn (bijv. VDAB), een privé-bureau, een reconversiecel,.... Hierna bespreken we achtereenvolgens het Herplaatsingsfonds, de interventieadviseurs van de VDAB en het recht op outplacement voor 45-plussers.

Het Herplaatsingsfonds

a) Beschrijving van het systeem

Het Herplaatsingsfonds is een Vlaamse instantie die de outplacementbegeleiding voor ontslagen werknemers van een exploitatiezetel van een bedrijf gelegen in het Vlaams Gewest financieert indien deze op geen andere begeleidingsmaatregelen beroep kunnen doen. Het toepassingsgebied is dus beperkt tot gevallen waarin de werkgever niet zelf over de financiële middelen beschikt om de begeleiding van de ontslagen werknemers te bekostigen namelijk:

- een faillissement
- gerechtelijk akkoord
- een gerechtelijke ontbinding van een vzw (kennelijke staat van onvermogen)
- een bedrijf in moeilijkheden dat bewijst zelf geen middelen meer te hebben.

Het outplacementbureau helpt de ex-werknemers om zo vlug mogelijk een nieuwe job te vinden of als zelfstandige te beginnen. De tegemoetkoming bedraagt maximaal 2.170,28 € (bedrag vanaf 01/01/2005) per effectief begeleide ex-werknemer. Voor de

³⁵ Bron: Verslag Commissie voor de Sociale Zaken van 10 mei 2005.

meest kwetsbare 20% van de begeleide werknemers wordt er een dubbele premie voorzien die onder meer gebruikt kan worden om deze personen een om- of bijscholing te geven.

Een faillissement, gerechtelijk akkoord en de gerechtelijke ontbinding van een vzw kunnen eenvoudig door een vonnis van de rechtbank bewezen worden. Een bedrijf in moeilijkheden heeft een meer uitgebreide bewijslast. Het bedrijf in moeilijkheden kan met alle mogelijke middelen bewijzen dat het niet meer over de nodige financiële middelen beschikt om zelf outplacement te bekostigen. Voorbeelden van bewijzen zijn: een attest van erkenning als bedrijf in moeilijkheden, een goedgekeurde jaarrekening van het laatste exploitatiejaar, financiële rapporten van de laatste 6 maanden, etc.

Tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties dient tevens een sociaal plan afgesloten te worden dat aan het Herplaatsingsfonds wordt overgemaakt.

Om beroep te doen op het Herplaatsingsfonds dient het bedrijf een dossier met allerhande documenten (aanvraagformulier, lijst met werknemers, bewijzen etc.) in te dienen. Dit dossier wordt door de Vlaamse administratie eerst gecontroleerd voor het advies over goedkeuring gevraagd wordt aan de begeleidingscommissie opgericht binnen de SERV en de Vlaamse minister van Werkgelegenheid.

Na goedkeuring wordt er op bedrijfsniveau een stuurgroep opgericht (met o.a. de aanvragen, vertegenwoordigers van werknemersorganisaties, van het bevoegd STC, van het Herplaatsingsfonds, van de betrokken sectorale organen etc.). Deze stuurgroep komt in totaal 6 keer samen en heeft als taken het aanduiden van het outplacementbureau, het aanduiden van de te begeleiden personen en de opvolging van deze begeleiding.

b) Bereik

In de periode 2000-2003 werden in totaal 61 aanvragen ingediend bij Herplaatsingsfonds, waarvan 41 dossiers werden goedgekeurd. Na een trage start in de beginjaren, begint het aantal aanvragen vooral in 2003 toe te nemen.

Tabel 46: Aantal goedgekeurde dossiers bij Herplaatsingsfonds (Vlaanderen, 2000-2003)

	2000	2001	2002	2003	Totaal
Aantal goedgekeurde dossiers		3	9	29	41
Aantal geklasseerde aanvragen	2	4	3		9
Aantal hangende aanvragen			2	7	8
Aantal onontvankelijk verklaard	2				2
<i>Totaal aantal aanvragen</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>14</i>	<i>36</i>	<i>61</i>

Bron: Jaarverslag Herplaatsingsfonds 2000-2003

Het aantal werknemers die outplacement genoten in 2003 gefinancierd door het Herplaatsingsfonds bedroeg in 2003 984 (657 met enkele premie en 327 met dubbele

premie). Indien de ex-werknemers van Sabena³⁶ meegeteld worden, loopt het aantal betrokken personen op tot 3.565.

Hoewel KMO's ook beroep kunnen doen op het Herplaatsingsfonds, gebeurt dit zelden. Dit komt enerzijds door het feit dat het Herplaatsingsfonds onvoldoende bekend is bij KMO's en anderzijds omdat de procedures log zijn en er veel administratie bij komt kijken (bijv. indienen dossier, vergaderingen stuurgroep).

Sociale interventieadviseurs van de VDAB

a) Beschrijving van het systeem

De sociale interventieadviseurs hebben als taak te verhinderen dat werknemers die ontslagen worden door een bedrijf in moeilijkheden werkloos worden of al te lang werkloos blijven.

Een bedrijf in moeilijkheden is voor hen een bedrijf dat geconfronteerd wordt met:

- een collectief ontslag
- een herstructurering
- een sluiting (ook sluiting van een afdeling)
- een gerechtelijk akkoord
- een vereffening
- een faillissement

Er is geen minimumaantal betrokken werknemers vereist, dus ook KMO's komen in aanmerking.

De sociale interventiecel van de VDAB bestaat uit 9 interventieadviseurs verspreid over Vlaanderen. Deze adviseurs werken volgens een actieplan met 5 fasen:

1. Captatie: de mogelijke opstart van een interventiecel wordt eerst besproken met de regionale vakbondsvertegenwoordigers en de betrokken sector. Nadien volgt een overleg met de werkgever die beslist over de installatie van een interventiecel.
2. Installatie van de interventiecel en informatieverzameling: praktische regelingen voor de installatie van de interventiecel en inwinnen van informatie over de beroepsprofielen van de betrokken werknemers
3. Collectieve informatieverstrekking: de betrokken werknemers kunnen in kleine groepjes vragen stellen en krijgen algemene informatie over de VDAB-dienstverlening (bijv. inschrijving als werkzoekende)
4. Individuele sessies: de adviseur stimuleert de werknemer om zijn CV te verspreiden en maakt samen met hem een klantendossier aan. In kleine groepjes maken werknemers kennis met de on-line dienstverlening.
5. Doorstroom: de ex-werknemers worden opgenomen in de gewone trajectwerking van de VDAB.

³⁶ De intensieve outplacementbegeleiding ten gevolge van het faillissement van Sabena eind 2001, duurde 2 jaar tot eind 2003.

Belangrijk hierbij is dat de interventieadviseurs van de VDAB pas optreden na afloop van het sociaal overleg en dat ze altijd de sectoren en de vakbonden raadplegen voor ze de werkgever contacteren. Bovendien mengen de interventieadviseurs zich niet in de outplacement- en/of trajectbegeleiding voorzien door een sociaal plan, CAO of het Herplaatsingsfonds.

b) Bereik

Tijdens het jaar 2004 contacteerden de VDAB-interventieadviseurs 293 bedrijven in moeilijkheden. In 197 bedrijven kon er, na akkoord met de werkgever en de betrokken werknemersorganisaties, een interventiecel opgestart worden. Eind 2004 waren 139 interventiecellen afgesloten die hun diensten hebben aangeboden aan in totaal 7.479 werknemers. 3.278 van deze werknemers woonden een collectieve informatiesessie bij en 3.264 personen schreven zich in bij de VDAB als werkzoekende.

Recht op outplacement voor 45-plussers

a) Beschrijving van het systeem

CAO nr. 82 (van 10 juli 2002) voorziet een recht op outplacementbegeleiding voor een maximale periode van 12 maanden voor werknemers die ontslagen worden in de privé-sector. De kost wordt gedragen door de werkgever voor zover er geen sectoraal akkoord is dat de kostprijs ten laste legt van een sectoraal fonds.

Om recht te hebben op outplacement dient de werknemer aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- minimum 45 jaar oud zijn op het moment van ontslag;
- minstens 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben;
- ontslagen zijn door de werkgever, met uitzondering van ontslag omwille van dwingende redenen. Het beëindigen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst geven geen recht op outplacement;
- niet op brugpensioen gesteld worden.

Het recht wordt niet langer toegekend wanneer de werknemer het rustpensioen kan aanvragen.

De werknemer die van het recht op outplacement wil genieten dient een schriftelijke aanvraag te doen bij zijn ex-werkgever (of de curator bij een faillissement). De werkgever is dan verplicht om binnen de 2 maanden een valabel outplacementaanbod te doen. Als dit niet gebeurt en de werknemer kan bewijzen dat zijn werkgever in gebreke blijft om een valabel aanbod te doen, komt de RVA tussen en betaalt de outplacementbegeleiding. De werkgever is dan 1.800 €verschuldigd dat gelijkgesteld wordt met een sociale zekerheidsbijdrage die door de RSZ geïnd wordt en dan overgemaakt wordt aan de RVA.

b) Bereik

Over hoeveel werknemers van outplacement genoten ten laste van de RVA zijn nog geen cijfers bekend.

3.1.5 Typologie van voornaamste financiële instrumenten inzake eindeloopbaan in België

Tabel 47 hieronder vergelijk de voornaamste federale instrumenten op het gebied van eindeloopbaanbeleid: het gewone Activa-plan (de regeling voor 45-plussers), het plan Activa Sluiting (de regeling voor 45-plussers), de werkhervattingstoelage en de RSZ-vermindering bij herstructurering. We bespreken hierna de belangrijkste bevindingen uit de tabel.

Ten eerste zien we een variatie in de vereiste werkloosheidsduur om in aanmerking te komen voor de maatregel. Voor het gewone Activa-plan dient men als 45-plusser minstens 6 maanden werkloos te zijn opdat de werkgever RSZ-vermindering kan genieten. Om de werkuitkering te ontvangen, dient men minstens 18 maanden werkloos te zijn. In het plan Activa Sluiting heeft de begunstigde reeds vanaf 6 maanden werkloosheidsduur recht op een werkuitkering én op RSZ-vermindering voor de nieuwe werkgever. Om van de werkhervattingstoelage te genieten, dient men minstens 1 jaar werkloosheidsuitkeringen met anciënniteitstoelage gekregen te hebben. Voorgaande maatregelen zijn dus gericht op de activering van werklozen. De RSZ-vermindering bij herstructurering vormt hierop een uitzondering aangezien geen werkloosheidsduur vereist is. Deze laatste maatregel wil slachtoffers van herstructurerings zo snel mogelijk terug activeren en vermijden dat deze mensen in de (langdurige) werkloosheid terecht komen.

Enkel de werkhervattingstoelage voorziet uitsluitend in een voordeel voor de werknemer, terwijl de Activa-plannen vooral voordelen bevatten voor de werkgever (vermindering van de RSZ-bijdrage en aftrek van de werkuitkering in het uit te betalen nettoloon). De maatregel van RSZ-vermindering bij herstructurering combineert een RSZ-vermindering voor de werkgever met een RSZ-vermindering voor de werknemer. Hierdoor worden oudere werknemers niet enkel aangezet om aan het werk te blijven, maar krijgen tegelijk ook werkgevers een financiële stimulans om oudere werkkrachten aan te nemen. De bedragen die toegekend worden in het kader van de Activa-plannen liggen beduidend hoger in vergelijking met de werkhervattingstoelage en de RSZ-vermindering bij herstructurering.

Het gewone Activa-plan kent het hoogste bereik van de maatregelen, met 8.187 45-plus begunstigden in 2004. Het plan Activa Sluiting (167 personen) evenals de werkhervattingstoelage (722 personen) hebben nog een zeer beperkt bereik. Over het bereik van de nieuwe RSZ-vermindering bij herstructurering zijn enkel nog maar voorlopige cijfers bekend (454 kaarten type B afgeleverd in het eerste kwartaal van 2005).

Tabel 47: Typologie van voornaamste financiële instrumenten inzake eindeloopbaan

	Plan Activa (regeling voor 45+)	Plan Activa Sluiting (regeling voor 45+)	Werkhervattings-toeslag	RSZ-vermindering bij herstructurering
Voorwaarden werknemer				
Werkloosheidsduur	Vanaf 6 mnd	Vanaf 6 mnd	1j met anciënniteitstoelag	Geen
Reden van werkloosheid	Geen	Ontslag t.g.v. sluiting van een onderneming of afdeling		Ontslag t.g.v. herstructurering
Leeftijd	Vanaf 45j	Vanaf 45j	Vanaf 50j	Geen
Anciënniteit	Geen	Geen	Minimum 20j als loontrekkende	Geen
Voorwaarden nieuwe tewerkstelling	Geen	Geen	Geen	Nieuwe job binnen bepaalde termijn via tewerkstellingscel
Bedrag				
Werknemer	Geactiveerde werkuitkering van 500 €mnd (voltijds) indien minimum 18 mnd werkloos pro rata (deeltijds)	Geactiveerde werkuitkering van 500 €mnd (voltijds) indien minimum 6 mnd werkloos pro rata (deeltijds)	162,62 €mnd ongeacht werkrooster, loon of soort contract	133,33€mnd (voltijds)
Werkgever	1.000 €(afh. van werkloosheidsduur)	1.000 €(kw 1-5) 400 €(kw 6-21)	Geen	400 €kw (voltijds)
Duur maatregel	21 à 30 mnd (afh. van werkloosheidsduur)	24 mnd	12 mnd maar onbeperkt verlengbaar	3 kwartalen
Cumul	Niet met brugpensioen of RSZ-vermindering bij herstructurering	Niet met brugpensioen of RSZ-vermindering bij herstructurering	Niet met brugpensioen, wel met Activa	Niet met Activa
Bereikte personen in 2004 in België	8.187 (45+)	167 (bereik incl. -45jr.)	722	454 kaarten B in eerste kwartaal 2005

Bron: IDEA Consult

3.2 Enkele buitenlandse financiële instrumenten

In deze paragraaf gaan we kort in op enkele financiële instrumenten in het buitenland die tot doel hebben om het arbeidsaanbod van ouderen werknemers te verhogen en oudere werknemers langer aan het werk te houden. We beperken de bespreking tot buitenlandse instrumenten die relevant kunnen zijn voor de uitwerking van het Vlaams fiscaal rugzakje. We vermelden achtereenvolgens instrumenten uit Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Duitsland.

3.2.1 *Arbeidskorting voor ouderen in Nederland*

De arbeidskorting is een specifieke heffingskorting gericht op het stimuleren van arbeid. Deze korting geldt enkel voor werkenden en is bedoeld als fiscale compensatie voor beroepskosten die met het verrichten van betaalde arbeid gepaard gaan. Men heeft recht op de arbeidskorting als men een van de volgende soorten inkomsten heeft: loon of salaris, winst uit onderneming, resultaat uit overige werkzaamheden (bijv. als freelancer). Het moet gaan om inkomsten uit tegenwoordige arbeid, dus niet bijvoorbeeld om pensioen. Inkomsten uit tijdelijke arbeidsongeschiktheid en uitkeringen in het kader van loopbaanonderbreking en aanvullingen hierop gelden wel als loon uit arbeid. De arbeidskorting geeft geen voordelen voor niet-actieven.

De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het gezamenlijk bedrag van de hiervoor bedoelde inkomsten en bedraagt maximaal 1.287 € voor het jaar 2005. Voor personen van 65 jaar of ouder geldt een maximum van 969 €. Voor werknemers die per 1 januari 2002 57 jaar of ouder waren, geldt een hogere arbeidskorting die toeneemt met de leeftijd (zie Tabel 48).

Belangrijk hierbij is dat dit fiscale voordeel door de werkgevers in het nettoloon verwerkt wordt.

Tabel 48: Maximale arbeidskortingen naar leeftijd (in €/jaar) (Nederland, 2004-2005)

	Maximaal bedrag van de arbeidskorting	
	2004	2005
< 57 jaar	1.213	1.287
57, 58 of 59 jaar	1.454	1.532
60 of 61 jaar	1.694	1.775
62, 63 of 64 jaar	1.935	2.019
65 jaar of ouder	903	969

Bron: www.belastingdienst.nl

3.2.2 “Working Tax Credit” voor 50-plussers in Verenigd Koninkrijk

Het Verenigd Koninkrijk gebruikt reeds lang het systeem van de zogenaamde “in-work benefits”. Deze voordelen nemen de vorm aan van belastingskredieten in de fiscaliteit. In-work benefits zijn gericht naar laagbetaalde werknemers of naar gezinnen met een laag arbeidsinkomen. Ze hebben tot doel mensen aan te moedigen meer te gaan werken of aan het werk te blijven alsook de welvaartspositie van laagbetaalden te verbeteren. Om te genieten van de in-work benefits moeten meestal een aantal voorwaarden vervuld zijn zoals bijvoorbeeld een (gezins)inkomen hebben uit arbeid dat onder een bepaalde grens ligt.

De meest recente hervorming van het systeem van de in-work benefits in 2003 resulteerde onder meer in een Working Tax Credit (WTC). Deze Working Tax Credit steunt volwassenen met of zonder kinderen die een laagbetaalde job uitoefenen. De maatregel is gebaseerd op het bruto jaarloon van het gezin.

Om van het basisgedeelte van de WTC te genieten dient men te voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. werken in loondienst of als zelfstandige
2. inkomen onder een bepaalde grens (afhankelijk van de familiale situatie)
3. ouder dan 16 jaar zijn

Naast dit basisgedeelte van de WTC zijn er allerhande extra kredieten voorzien, bijvoorbeeld voor gehandicapten die werken en voor personen die voltijds werken. Zo is er ook een extra belastingskrediet voor personen die 50 jaar of ouder zijn en die opnieuw beginnen te werken na een tijd uitkeringen te hebben gekregen.

3.2.3 “Age Tax Credit” en “Back-to-work allowance” in Ierland

Het beleid van Ierland om arbeid lonend te maken is sterk gelijkend aan dit van het Verenigd Koninkrijk. Vooral inzake belastingskredieten volgen deze beide landen een zelfde strategie.

Naast een basisgedeelte is er eveneens een extra belastingskrediet voor ouderen: de “Age Tax Credit”. Deze belastingskorting is geldig voor personen die minstens 65 jaar en nog aan het werk zijn. Het belastingskrediet bedraagt 205 €/jaar voor een alleenstaande en 410 €/jaar voor een gehuwd koppel. Een gehuwd koppel heeft recht op de Age Tax Credit van zodra één van de partners 65 jaar of ouder is.

De “back-to-work allowance” is een vergoeding die personen die van een sociale zekerheidsuitkering genieten helpt om terug aan het werk te gaan. De focus van deze maatregel werd in 2003 verlegd naar de langdurige en oudere werklozen. Een werkloze van 50 jaar of ouder die minstens 12 maanden een uitkering geniet, heeft gedurende 3 jaar recht op deze vergoeding indien hij het werk hervat. De nieuwe job moet wel minstens 20 uren per week zijn en moet voor minstens 12 maanden zijn. De hoogte van de vergoeding is een percentage van de vroegere uitkering: 75% in het eerste jaar, 50% in het tweede jaar en 25% in het derde jaar. Indien het gezinsinkomen een bepaalde grens niet overschrijdt, kan men ook allerhande aanvullende vergoedingen blijven ontvangen (bijv. medische vergoedingen, tegemoetkomingen voor brandstof en hypotheek etc.).

3.2.4 Wage safeguard measure (Hartz-reform) in Duitsland

De Hartz-reform in Duitsland heeft als doel werklozen van 50 jaar en ouder te stimuleren om opnieuw aan het werk te gaan. De oudere werklozen krijgen looncompensaties en hun pensioen wordt verhoogd indien ze een lager betaalde job dan hun laatste job aanvaarden.

Meer in detail bestaat er sinds januari 2003 een looncompensatie maatregel (zgn. wage safeguard measure) voor oudere werknemers. Werklozen ouder dan 50 jaar ontvangen van de overheid 50% van het nettoloonverschil tussen hun oude en nieuwe loon indien ze het werk hervatten aan een lager loon dan voordien. De uitkering is beperkt in de tijd en enkel personen die recht hebben op werkloosheidsuitkeringen gedurende minstens 180 dagen kunnen ervan genieten.

Onderzoek³⁷ toont aan dat de effectiviteit van deze maatregel sterk afhangt van het nettoloonverschil. Als oudere werklozen jobs aannemen waarvan het loon maar matig verschilt van hun vroeger loon, is het effect van de maatregel beperkt. Simulaties met reële loonverschillen uit het verleden, tonen aan dat de werkloosheidsgraad van de personen van 50-64 jaar vermindert van 7,9% zonder de maatregel naar 7,6% met de maatregel. Anderzijds, indien oudere werklozen opnieuw aan het werk gaan in totaal andere soorten jobs die veel minder verdienen dan hun vroeger werk, dan kan het effect van de looncompensatiemaatregel 4 keer zo hoog zijn. De voorwaarde is dan wel dat personen die vroeger voor hun werkloosheid een nettoloon van 2.000-6.000 € per maand ontvingen, bereid zijn jobs te aanvaarden met een nettoloon van 1.000-1.500 per maand (op voltijdse basis). Dit vereist wellicht een attitudewijziging bij de oudere personen.

De looncompensatiemaatregel blijkt verder in het bijzonder niet effectief te zijn voor kortdurige werklozen vanaf 50 jaar en voor de oudste groep werklozen (60-64 jaar).

³⁷ Peters M. et al. (2004), Benefit systems and their interaction with active labour market policies, European Commission, DG Employment and Social Affairs.

4 Voorstel van een fiscaal rugzakje bij herstructurerings

4.1 Nieuwe fiscale bevoegdheden voor Vlaanderen³⁸

De vijfde Belgische staatshervorming heeft geleid tot een aanzienlijke verruiming van de fiscale bevoegdheden van de Gewesten³⁹. Het akkoord dat aan de basis ligt voor deze staatshervorming wordt geduid met de term Lambermontakkoord⁴⁰.

Sinds 1 januari 2002 heeft Vlaanderen daardoor een ruime fiscale autonomie verworven, waardoor het voor Vlaanderen mogelijk wordt een actief fiscaal beleid te voeren, gericht op een selectieve ondersteuning en heroriëntering van het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid. Deze nieuwe fiscale bevoegdheden situeren zich op twee sporen: enerzijds de gewestbelastingen en anderzijds de personenbelasting. In het kader van dit onderzoek ligt de focus op het tweede spoor.

Vóór Lambermont waren de fiscale bevoegdheden van de gewesten ten aanzien van de personenbelasting beperkt, voorwaardelijk en niet zo duidelijk gedefinieerd. Sinds 1 januari 2002 hebben de gewesten - binnen bepaalde marges en rekening houdende met een aantal randvoorwaarden – echter meer bevoegdheden gekregen in de personenbelasting: ze kunnen van dan af het barema aanpassen en een gericht fiscaal beleid voeren.

Artikel 6 van de Bijzondere Financieringswet bepaalt dat de personenbelasting een federale belasting is,

- die op uniforme wijze over het gehele land wordt geheven,
- waarvan een bepaald deel wordt toegewezen aan de Gewesten, en
- waarop de Gewesten op basis van de lokalisatie van die belasting:
 - opcentiemen kunnen heffen respectievelijk kortingen kunnen toestaan die worden toegepast op alle personen die personenbelasting verschuldigd zijn (tariefautonomie), en,
 - algemene belastingverminderingen en vermeerderingen kunnen invoeren die verbonden zijn aan de bevoegdheden van de Gewesten (instrumentele autonomie).

De gewesten kunnen dus op basis van de lokalisatie van de personenbelasting opcentiemen heffen en kortingen toestaan, al dan niet gedifferentieerd per belastingschijf, die worden toegepast op alle personen die personenbelasting verschuldigd zijn (*tariefautonomie*) en, of algemene belastingverminderingen en -vermeerderingen invoeren, die verbonden zijn aan hun bevoegdheden (*instrumentele autonomie*).

³⁸ Dit deel is gebaseerd op het VIONA-onderzoek “Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid” (2003) uitgevoerd door Peeters, Gevers en Clémer.

³⁹ De vijfde Belgische staatshervorming werd vorm gegeven met de bekrachtiging van de bijzondere wet van 13 juli 2001 houdende overdracht van diverse bevoegdheden aan de gewesten en de gemeenschappen en van de bijzondere wet van 13 juli 2001 tot herfinanciering van de gemeenschappen en uitbreiding van de fiscale bevoegdheden van de gewesten. Beide wetten werden bekend gemaakt in het Belgisch Staatsblad van 3 augustus 2001.

⁴⁰ De volledige tekst van het akkoord voor de staatshervorming, het zogenaamde Lambermontakkoord is te vinden in *Parl. St. Senaat 2000-2001*, nr. 709/1, 25-28. Een volledig overzicht (met alle bibliografische en parlementaire referenties) van de aanpassing aan de financiering van gewesten en gemeenschappen wordt gevonden in: Ingelaere, F., Clémer, G., Seutin, B. & Van Haegendoren, G. Lambermont: de staatshervorming van 2001. In: *De bevoegdheidsverdeling in het federale België*. 2001 (11). Die Keure.

De uitoefening van de bevoegdheden van de gewesten in de personenbelasting wordt begeleid door een aantal technische en inhoudelijke randvoorwaarden. Ze kunnen als volgt worden opgelijst:

- De **marge** (art 9 BFW). Het totaal van de algemene belastingsverminderingen en –vermeerderingen, opcentiemen en kortingen mag een bepaald maximumpercentage niet overschrijden. De ‘netto’ marge waarbinnen de gewesten hun fiscale autonomie in de personenbelasting kunnen uitoefenen, wordt uitgedrukt in verhouding tot de in elk gewest gelocaliseerde opbrengst van de personenbelasting en bedraagt maximaal 3,25 % vanaf 1 januari 2001 en 6,75 % vanaf 1 januari 2004.
- De **vorm** (art 6, 4° BFW). De fiscale maatregelen mogen geen effect hebben op de belastbare grondslag van de personenbelasting. De fiscale maatregelen van de Gewesten in de personenbelasting worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de aanvullende gemeentebelasting. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de opcentiemen en kortingen enerzijds en de belastingsverminderingen respectievelijk –vermeerderingen anderzijds:
 - De algemene opcentiemen (procentueel) en algemene kortingen (forfaitair of procentueel) worden geheven door ingrepen op het tarief en kunnen gedifferentieerd worden per belastingsschijf. Deze maatregelen beïnvloeden volstrekt niet de belastbare grondslag.
 - De belastingsverminderingen respectievelijk –vermeerderingen moeten de vorm aannemen van een aftrek respectievelijk verhoging ten aanzien van de verschuldigde personenbelasting en niet de vorm van een vermindering respectievelijk verhoging van de belastbare grondslag.
- Effect op **bedrijfsvoorheffing**. De efficiëntie van een fiscale maatregel kan verhoogd worden door het direct voelbaar te maken in het netto loon. Daartoe moet het fiscaal voordeel worden doorgerekend in de bedrijfsvoorheffing van de belastingsplichtige. In de memorie van toelichting bij het ontwerp van bijzondere wet tot herfinanciering van de gemeenschappen en uitbreiding van de fiscale bevoegdheden van de gewesten is gestipuleerd dat voor zover dit technisch mogelijk is de federale Staat ervoor zal zorgen dat de kortingen inzake personenbelasting worden verrekend in de bedrijfsvoorheffing⁴¹.
- **Materiële beperking** van aftrekken en vermeerderingen tot gewestbevoegdheden en inwoners van het gewest Vlaanderen.
- **Non discriminatie en non bis in idem**. De fiscale autonomie in de personenbelasting wordt uitgeoefend op een gelijke wijze voor iedereen die onderworpen is aan de personenbelasting. Iedereen die zich in dezelfde omstandigheid bevindt, wordt op een zelfde wijze behandeld.

Artikel 172 van de Grondwet bepaalt dat inzake belastingen geen voorrechten kunnen worden ingevoerd. Verder kunnen geen vrijstellingen of verminderingen van belastingen worden ingevoerd dan door wet. Hier is er een groot verschil met subsidies en transferten, waarbij de toewijzing vaak gebeurt op basis van (niet tegenstelbare) richtlijnen en de beschikbaarheid van budgettaire middelen vaak als selectie criterium wordt gehanteerd. De uitoefening van de fiscale bevoegdheden

⁴¹ Parl. St. Senaat 2000-2001, nr. 1183/1, 21.

van de Gewesten gebeurt met inachtnaam van het principe van de vermijding van dubbele belasting.

- **Fiscale concurrentie en progressiviteitschaal** in de personenbelasting (art 9 §1 2° BFW). De uitoefening van de fiscale bevoegdheden van de gewesten ten aanzien van de personenbelasting gebeurt zonder vermindering van de progressiviteit (schaal) van de personenbelastingen en met uitsluiting van deloyale fiscale concurrentie⁴². Het principe van de progressiviteit moet als volgt worden begrepen: “naarmate het belastbaar inkomen stijgt, mag de verhouding tussen het bedrag van de aftrek tot de verschuldigde personenbelasting vóór aftrek niet toenemen. In het geval van een belastingsvermeerdering mag de verhouding tussen het bedrag van de verhoging tot de verschuldigde personenbelasting vóór verhoging niet afnemen⁴³.”
- **Informatie-uitwisseling en technische uitvoerbaarheid**. De invoering van algemene belastingverminderingen of -vermeerderingen, opcentiemen of kortingen door gewesten in de personenbelasting moet door de betrokken gewestregering voorafgaandelijk mede gedeeld aan de federale regering en de andere gewestregeringen. De overlegprocedure met betrekking tot de technische uitvoerbaarheid van de invoering van algemene belastingverminderingen of –vermeerderingen in de personenbelasting (en dus niet de opcentiemen en kortingen, welke geacht worden gewone ingrepen te zijn in het barema van de belasting en dus steeds technisch uitvoerbaar zijn) wordt bepaald in het in artikel 1bis van de BFW⁴⁴ bedoelde samenwerkingsakkoord.
- **Rol Rekenhof**. Het Rekenhof heeft een ex ante en een ex post evaluatiebevoegdheid. De bijzondere wet bepaalt dat de gewesten hun voorstellen en ontwerpen van decreet of ordonnantie die betrekking hebben op de uitoefening van hun bevoegdheden inzake personenbelasting voor advies voorleggen aan het Rekenhof. Het rekenhof oordeelt niet over de opportuniteit van de maatregel maar enkel over de naleving van de marge en van het principe van de progressiviteit. In het kader van zijn adviesverstrekking ontwikkelt het Rekenhof een transparant en uniform evaluatiemodel in akkoord met de federale regering en de gewestregeringen. De adviezen van het Rekenhof zijn niet bindend. Zie bijgaande box over de rol van het Rekenhof en het Arbitragehof.

⁴² De juridische ontwikkeling van het begrip deloyale fiscale concurrentie wordt overgelaten aan het Arbitragehof. Nochtans kan het begrip deloyale fiscale concurrentie bepaald worden aan de hand van Europese initiatieven terzake. Zie Europese Commissie, *Naar belastingcoördinatie in de Europese Unie - Een pakket maatregelen om schadelijke concurrentie te bestrijden*, COM(97)495; resolutie van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten, in het kader van de Raad bijeen van 1 december 1997 betreffende een gedragscode inzake de belastingregeling voor ondernemingen, *PB.C.* 6 januari 1998, afl. 2, 1-6. Zie ook D. BIEHL, “Federalisme en concurrentievermogen”, *Vlaanderen Morgen*, 1985, afl. 4-5, 18-22.

⁴³ Door de definitie vast te leggen in de bijzondere wet, ontsnapt het begrip aan interpretatieve rechtsvinding door het Rekenhof of het Arbitragehof. Het voordeel van deze methode is dat alle fiscale maatregelen in de personenbelasting die de definitie van progressiviteit niet schenden, moeten worden aanvaard als zijnde genomen in het kader van loyale fiscale concurrentie. De definitie van de progressiviteit legt wel een aantal randvoorwaarden op, waarvan een deel is opgenomen in de bijzondere financieringswet.

⁴⁴ Het samenwerkingsakkoord tussen de Staat en de gewesten betreffende de uitwisseling van informatie in het kader van de uitoefening van hun fiscale bevoegdheden en betreffende de overlegprocedures inzake technische uitvoerbaarheid van de door de gewesten voorgenomen wijzigingen aan de gewestelijke belastingen en inzake de technische uitvoerbaarheid van algemene belastingverminderingen en –vermeerderingen van de verschuldigde personenbelasting.

Box 1: De rol van het Rekenhof en het Arbitragehof

De ontwerpen en de voorstellen⁴⁵ van fiscale maatregelen in de personenbelasting worden, naargelang het geval vóór neerlegging in de betrokken Raad of na goedkeuring in de bevoegde commissie van de betrokken Raad mede gedeeld aan de federale regering en de andere gewestregeringen en, voor advies, aan het Rekenhof. Hetzelfde geldt voor de amendementen die in commissie zijn goedgekeurd. De aan het Rekenhof overgezonden ontwerpen en voorstellen dienen in voldoende mate cijfermatig onderbouwd te zijn (becijferde gegevens, uitvoeringsmaatregelen) opdat dit Hof een gefundeerde uitspraak kan doen. Het Rekenhof geeft, binnen een maand na ontvangst van het ontwerp of voorstel, in het kader van het respect van de fiscale autonomie, een gedocumenteerd en gemotiveerd advies over de naleving van de maximumpercentages en het principe inzake progressiviteit. Dit advies wordt meegedeeld aan de federale regering en de gewestregeringen.

Jaarlijks stelt het Rekenhof een rapport op dat analoog met bovenstaand advies betrekking heeft op de weerslag op de marge en de progressiviteit, tijdens het vorige aanslagjaar, van de van kracht zijnde gewestelijke fiscale maatregelen. Ook dit rapport wordt mede gedeeld aan de federale regering en de gewestregeringen.

In het kader van zijn adviesverstrekking ontwikkelt het Rekenhof een transparant en uniform evaluatiemodel in akkoord met de federale regering en de gewestregeringen, wat volgens de Raad van State moet bijdragen tot een gelijke behandeling en het beperken van de risico's tot betwistingen. De federale regering beklemtoonde herhaaldelijk dat de rol van het Rekenhof hier beperkt wordt tot twee zaken: een advies over de naleving van de maximumpercentages (maatregelen in de personenbelasting mogen niet groter zijn dan 3,25% vanaf 2002 en 6,75% vanaf 2004) en een advies over het respecteren van het principe inzake progressiviteit (die niet mag afnemen) zoals opgenomen in de bijzondere financieringswet.

Daar waar het Rekenhof vooral een evaluatie ex ante uitvoert, is de rol van het Arbitragehof gericht op het ex post beslechten van geschillen. In de Bijzondere Wet Arbitragehof wordt een nieuw artikel 3bis ingevoegd, dat stelt dat voor de beroepen tot nietigverklaring van een fiscale maatregel inzake personenbelasting die gegrond zijn op de schending van de artikelen 6 § 2 en 9 § 1 BFW., de termijn van zes maanden waarin artikel 3 Bijzondere Wet Arbitragehof voorziet pas begint te lopen zodra de inkohieringstermijn (bepaald in artikel 359 WIB. 1992) verstreken is. Deze verlenging van termijn is nodig opdat eventuele verzoekers en het Arbitragehof met kennis van cijfers een oordeel zouden kunnen vellen over de eerbiediging van de marge.

⁴⁵ Volgens het nieuwe artikel 9bis BFW. De ontwerpen en de voorstellen van fiscale maatregelen in de personenbelasting neergelegd in een in artikel 134 GW bedoelde regel, die aangelegenheden regelen zoals bedoeld in artikel 9 BFW.

4.2 Beleidsvoorstel: een fiscaal rugzakje bij herstructureringen

Op basis van het Lambermontakkoord kan Vlaanderen – binnen de grenzen van haar bevoegdheden – ook op het vlak van werkgelegenheid gebruik maken van een nieuw instrumentarium, met name een eigen fiscaal beleid. Op het werkgelegenheidsdomein wil men deze nieuwe bevoegdheid inzetten voor een specifieke activeringsmaatregel gericht op oudere werknemers ontslagen als gevolg van een bedrijfsherstructurering. Dit nieuwe beleidsidee kreeg de naam “fiscaal rugzakje”.

De maatregel van het fiscaal rugzakje werd voor het eerst vermeld in het regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2004-2009. Het voorstel van de maatregel is in detail weergegeven in onderstaande box.

Box 3: Beschrijving voorstel van fiscaal rugzakje in het Vlaams regeerakkoord

Werknemers die het voorwerp uitmaken van een voornemen tot ontslag in een onderneming, die door de Vlaamse overheid erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, krijgen een forfaitaire belastingvermindering wanneer zij in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een duurzame job vinden bij een nieuwe werkgever. Zij moeten een voldoende ondernemings-, sector-, of loopbaananciënniteit aantonen. Over de toepassing van deze maatregel zal overlegd worden met de werkgevers- en werknemersorganisaties. De maatregel zal van die aard zijn dat ook werknemers uit KMO's in aanmerking komen.

Bron: Regeerakkoord Vlaamse regering 2004-2009: Vertrouwen geven, verantwoordelijkheid nemen

In de beleidsnota 2004-2009 Werk⁴⁶ wordt het voorstel verder uitgewerkt in het kader van de beleidsintentie om de nieuwe Vlaamse bevoegdheden inzake personenbelasting in te zetten om oudere werknemers een extra financiële prikkel te geven om aan het werk te blijven. Om de problematisch lage werkzaamheidsgraad van ouderen in Vlaanderen op te krikken, moeten niet alleen werkgevers gestimuleerd worden om oudere werknemers aan te werven of in dienst te houden, maar is het aanmoedigen van het arbeidsaanbod van de ouderen zelf even belangrijk.

Vaak berusten oudere werknemers die ontslagen worden in de inactiefstelling omdat ze enerzijds moeilijk opnieuw werk vinden (wegens duurder, minder productief), maar ook omdat ze financieel tot vervroegde uittrede worden gestimuleerd (bijv. brugpensioen, Canada Dry-regeling). Daarom wil de Vlaamse overheid ook de werknemers zelf financieel aanmoedigen om zich onmiddellijk te engageren in een herplaatsingsprocedure. Bedoeling is om herstructureringsplannen die voorrang geven aan activerende maatregelen voor oudere werknemers aan te moedigen.

Bij het uitwerken van de maatregel wijst de beleidsnota op enkele aandachtspunten:

- Het begrip duurzame job dient nader gepreciseerd te worden om te vermijden dat al te korte wedertewerkstelling een buitenproportioneel voordeel opleveren.
- De maatregel mag niet beperkt blijven tot de werknemers ontslagen in het kader van grote herstructureringen, waar de sociale partners meer vertrouwd zijn met het opmaken van een sociaal plan en met herplaatsingsprocedures. De concrete

⁴⁶ Beleidsnota 2004-2009 Werk, opgesteld door Frank Vandenbroucke, Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming.

voorwaarden moeten ook van toepassing en praktisch werkbaar zijn voor werknemers van KMO's.

- Om het effect van de maatregel onmiddellijk in het loonzakje voelbaar te maken, zal de vermindering geïntegreerd worden in de bedrijfsvoorheffing.
- Het fiscaal rugzakje versterkt de federale maatregel van RSZ-vermindering bij herstructurering voor werkgever en werknemer. De combinatie van fiscale vermindering met de federale financiële stimuli creëert een win-win situatie voor zowel werkgever als werknemer.
- In afwachting van de implementatie van de fiscale maatregel zal voor de periode 2005-2006 de financiële aanmoediging tot hertewerkstelling toegekend worden onder de vorm van een premie.

Concreet zorgt het fiscaal rugzakje ervoor dat via een forfaitaire belastingvermindering in de personenbelasting de loonwag (het verschil tussen bruto- en netto-loon) kleiner wordt waardoor werken lonender wordt voor de betrokken personen. Op deze manier kan de forfaitaire belastingvermindering ook een compensatie vormen voor loonderving door het veranderen van werk. Oudere werknemers die van werk veranderen kunnen bij een nieuwe werkgever minder verdienen, bijvoorbeeld als ze een deel van hun anciënniteit niet kunnen meenemen. De voorgestelde fiscale beleidsmaatregel heeft aldus een stimulerende functie met betrekking tot de arbeidsparticipatie van een bepaalde doelgroep. Het gaat hier om een fiscale maatregel in het kader van de instrumentele autonomie van het Vlaams gewest.

De verdere concrete invulling van het fiscaal rugzakje gebeurde in overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties in het werkgelegenheidsakkoord 2005-2006. Het fiscaal rugzakje werd in dit akkoord voorgesteld als een maatregel om het aantal oudere werknemers die op een kwaliteitsvolle wijze aan het werk blijven, te verhogen. Oudere werknemers werden meer precies omschreven als werknemers van minstens 50 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die bovendien op dat moment over een loopbaananciënniteit van 25 jaar beschikken (of een periode die hiermee gelijkgesteld kan worden).

Het werkgelegenheidsakkoord tussen de Vlaamse regering en de sociale partners wijst op de volgende aandachtspunten bij het uitwerken van de maatregel:

- De maatregel moet zodanig uitgewerkt worden dat hij een maximaal effect heeft op de arbeidsmarkt
- In onderling overleg moet de maatregel verder geconcretiseerd worden met het oog op een optimale afstemming met het federale beleid en de concrete situaties op sectoraal vlak
- Er dient werk gemaakt te worden van een globale aanpak inzake mobiliteit op de arbeidsmarkt
- Men moet streven naar billijkheid tussen de werknemers bij implementatie van de maatregel zodat ook bijvoorbeeld kortgeschoolden en werknemers uit KMO's aan bod komen
- De werkbaarheid van de arbeidsplaatsen voor oudere werknemers moet bevorderd worden.

5 Tijdelijke overgangmaatregel

5.1 Waarom een tijdelijke overgangmaatregel?

De maatregel van het fiscaal rugzakje uit het Vlaams regeerakkoord heeft als doel activerende herstructureringsplannen die ouderen stimuleren om aan het werk te blijven aan te moedigen. Meer bepaald voorziet men voor oudere werknemers die getroffen worden door een herstructurering en die met behulp van een actieve herplaatsingsprocedure een nieuwe duurzame job vinden een forfaitaire belastingvermindering. Het operationaliseren van een dergelijke belastingvermindering vergt tijd.

Gezien de dringendheid om maatregelen te nemen die de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers verhogen, werd in afwachting van de fiscale maatregel voor de beoogde doelgroep een premiestelsel uitgewerkt voor de periode 2005-2006. Deze overgangsregeling in de vorm van een forfaitaire premie was voorzien in het Vlaams regeerakkoord.

Het premiestelsel zal ingevoerd worden overeenkomstig de bepalingen vervat in het besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de private sector. Op basis van dit besluit worden momenteel reeds premies toegekend aan werknemers in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering die deelnemen aan een werkverdelingsschema.

De nieuwe premie krijgt de naam “weerwerkpremie” en gaat in op 1 juli 2005 voor alle ontslagen werknemers van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd werd met ingang van 1 juli 2005⁴⁷.

5.2 Toepassingsvoorwaarden

Hieronder worden de toepassingsvoorwaarden van de weerwerkpremie kort toegelicht. Dit is belangrijk voor het uitwerken van de fiscale maatregel, omdat de gekozen modaliteiten van de premie de richting bepalen van de modaliteiten van de latere fiscale maatregel.

5.2.1 *Geografische scope*

Aangezien de premie wordt ingevoerd door de Vlaamse regering betreft het hier een gewestaangelegenheid. Om in aanmerking te komen voor de premie dient de werknemer tewerkgesteld te zijn in het Vlaams gewest. Aan de woonplaats van de betrokken werknemer en de locatie van de nieuwe plaats van tewerkstelling zijn geen voorwaarden verbonden.

⁴⁷ Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd met een opzeggingstermijn, moet deze termijn aanvangen ten vroegste op 1 juli 2005.

5.2.2 Dreiging van ontslag in het kader van een herstructurering

De werknemer die de premie ontvangt dient effectief met ontslag bedreigd te worden in een onderneming die door de Vlaamse overheid erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Het concept van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering wordt hierbij zeer ruim gedefinieerd. Het gaat hier onder meer om ondernemingen die beroep kunnen doen op het Herplaatsingsfonds, ondernemingen die beschikken over een herstructureringsplan en bedrijven die meervoudig ontslag doorgevoerd hebben. Verder komen ook alle ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden van onderneming in herstructurering in diverse wetten en decreten in aanmerking (bijv. KB betreffende toekenning werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, KB tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen, etc.).

Een bedrijf in faillissement wordt automatisch ambtshalve gelijkgesteld met een bedrijf in moeilijkheden, zonder dat nog een procedure inzake erkenning als bedrijf in moeilijkheden moet worden doorlopen.

Werknemers die om dringende reden ontslagen worden komen niet in aanmerking.

5.2.3 Actieve herplaatsingsprocedure

De betrokken werknemer dient een nieuwe job gevonden te hebben in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure. Hiervoor komen in aanmerking:

1. outplacementactiviteiten⁴⁸
2. loopbaanbegeleiding⁴⁹
3. een tewerkstellingstraject, inschakelingsmodule of arbeidsmarktgerelateerde opleiding als zodanig erkend door de VDAB

De inspanningen inzake herplaatsing kunnen starten vóór het juridisch ontslag effectief ingaat. De herplaatsingsprocedure veronderstelt de tussenkomst van een erkende herplaatsingsorganisatie (tewerkstellingscel, Herplaatsingsfonds, outplacementbureau, private of publieke bemiddelingsdienst).

5.2.4 Oudere werknemers

Een oudere werknemer wordt gedefinieerd als een werknemer die 50 jaar of ouder is op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bovendien moet deze werknemer op dat ogenblik 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen of de periode die hiermee gelijkgesteld kan worden⁵⁰.

⁴⁸ Zoals bedoeld in het decreet van 13 april 1999 m.b.t. de private arbeidsbemiddeling in het Vlaams gewest.

⁴⁹ Zoals bedoeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 30 januari 2004 tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wat betreft de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling.

⁵⁰ Zoals bedoeld in het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

5.2.5 Nieuwe duurzame tewerkstelling

Via een actieve herplaatsingsprocedure dient de werknemer die de premie ontvangt een nieuwe duurzame tewerkstelling te bekomen. Het begrip duurzame job dient zo gepreciseerd te worden om te vermijden dat al te korte wedertewerkstellingen een buitenproportioneel financieel voordeel opleveren. Als duurzame tewerkstelling wordt in het premiestelsel beschouwd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of met een minimale duurtijd van 1 jaar of een aanstelling als ambtenaar. Bovendien worden hiermee gelijkgesteld arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk met een minimale duurtijd van 22 dagen voor een referteperiode van 3 maanden.

De premie kan slechts worden toegekend aan werknemers die binnen het jaar na het begin van de werkloosheid of het effectieve ontslag nieuw werk vinden bij een andere werkgever. Dit houdt in dat er geen cumulatie mogelijk is met de werkhervattingstoelage die pas toegekend kan worden aan oudere werklozen na 1 jaar werkloosheid en 20 jaar beroepsloopbaan.

Voor de tewerkstellingsperiode waarvoor de premie aangevraagd wordt, mag de werknemer geen enkele uitkering als volledig werkloze, noch een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering als volledig werkloze ontvangen hebben. Ook mag de werknemer tijdens de tewerkstellingsperiode of voordien geen aanvullende vergoedingen in het kader van het conventioneel brugpensioen genoten hebben.

5.3 Bedrag van de premie

Een werknemer die aan alle voorwaarden voldoet ontvangt de weerwerkpremie voor een maximale periode van 12 opeenvolgende maanden te rekenen vanaf de eerste tewerkstelling bij een nieuwe werkgever.

De premie bedraagt maximaal 150 € bruto per volledige kalendermaand in een voltijdse arbeidsregeling. De premie wordt geïndexeerd en is gekoppeld aan de spilindex 116,15.

Wanneer de werknemer deeltijds terug aan het werk gaat, ontvangt hij een evenredig deel van de premie afhankelijk van de arbeidsduur. Onderstaande tabel geeft de gedetailleerde bedragen weer voor de verschillende arbeidsregimes.

Tabel 49: Hoogte van de bruto premie bij deeltijdse tewerkstelling

	Premie in €/maand	% van de maximale premie
Minstens 80% van een voltijdse job	120 €	80%
Minstens 50% van een voltijdse job	75 €	50%
Minstens 30% en minder dan 50% van een voltijdse job	50 €	30%

Bron: Besluit van de Vlaamse Regering tot invoering van de weerwerkpremie

Indien de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever een contract van bepaalde duur korter dan 1 jaar betreft, dan wordt de premie per kwartaal berekend. De hoogte hangt dan af van het aantal dagen dat men gewerkt heeft in de referentieperiode van 3 maanden voorafgaand aan de aanvraag. De precieze bedragen van de premie zijn vermeld in de tabel hieronder.

Tabel 50: Hoogte van de bruto premie bij contract van bepaalde duur < 1 jaar

	Premie in €kwartaal
65 dagen gewerkt in referentieperiode van 3 maanden	450 €
Minstens 52 dagen gewerkt in referentieperiode van 3 maanden	360 €
Minstens 32 dagen gewerkt in referentieperiode van 3 maanden	225 €
Minstens 22 dagen gewerkt in referentieperiode van 3 maanden	150 €

Bron: Besluit van de Vlaamse Regering tot invoering van de weerwerkpremie

Indien de nieuwe tewerkstelling met contract van bepaalde duur korter dan 1 jaar een deeltijdse job betreft, wordt de premie vermeld in Tabel 50 geprorateerd zoals aangegeven in Tabel 49.

5.4 Aanvraagprocedure

Concreet dient de werknemer een aanvraag in voor de weerwerkpremie bij de Administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw. Dit aanvraagdossier bestaat uit de volgende documenten:

- Ingevuld aanvraagformulier
- Een afschrift van de geschreven kennisgeving van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of een kopie van het werkloosheidsbewijs (formulier C4)
- Een bewijs van 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende (of een periode die hiermee gelijkgesteld kan worden) op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst
- Een bewijs dat de betrokken onderneming voldoet aan de voorwaarden van een bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering
- Een bewijs dat aantoont dat de werknemer deelneemt of heeft deelgenomen aan een actieve herplaatsingsprocedure
- Een bewijs van duurzame tewerkstelling bij de nieuwe werkgever (bijv. kopie arbeidsovereenkomst)

Om geldig te zijn moet de aanvraag binnen de 6 maanden na de aanvang van de nieuwe tewerkstelling ingediend worden. Als de nieuwe tewerkstelling korter dan 1 jaar is, moet de aanvraag uiterlijk in de maand volgend op het kwartaal waarop de aanvraag betrekking heeft ingediend worden.

De administratie controleert het aanvraagdossier en betaalt na goedkeuring de premie uit aan de rechthebbende werknemer.

Deel 3: UITWERKING VAN HET FISCAAL RUGZAKJE

1 Bepaling van de doelgroep

In deze paragraaf gaan we dieper in op de bepaling van de doelgroep voor de fiscale maatregel die inhoudt dat oudere werknemers die bij herstructurering in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een duurzame job vinden bij een nieuwe werkgever recht hebben op een forfaitaire belastingsvermindering. We bespreken hierna de verschillende voorwaarden die vervuld zouden moeten zijn om in aanmerking te komen voor de voorgestelde belastingsvermindering. Hierbij wordt steeds uitgegaan van de toekenningsvoorwaarden die reeds uitgewerkt werden in het kader van het premiestelsel voor de periode 2005-2006 (zie hoofdstuk 5 in deel 2). Wanneer de fiscale maatregel vanaf 2007 zal ingevoerd worden, dient men immers rekening te houden met de vroeger bepaalde modaliteiten. Alle modaliteiten van de huidige overgangspremie worden kritisch bekeken naar inhoud en tevens wordt de omzetting naar een fiscale maatregel getoetst. In het licht van het operationaliseren van de fiscale maatregel is het belangrijk de doelgroep op een objectieve en transparante manier af te bakenen.

1.1 Vlaamse onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Het concept van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering werd bij de uitwerking van het premiestelsel zeer breed gedefinieerd. Elke wettelijke omschrijving van het begrip bedrijf in moeilijkheden of bedrijf in herstructurering komt in principe in aanmerking. Beschikken over een herstructureringsplan dat voorgelegd is aan de betrokken partijen is ook een voldoende voorwaarde. Bovendien komen bedrijven die een meervoudig ontslag doorvoerden ook in aanmerking. Hierdoor zullen ook werknemers van KMO's in moeilijkheden sneller van de maatregel kunnen genieten.

De zeer ruime definitie van bedrijven die in aanmerking kunnen komen is positief, aangezien op deze manier de doelgroep van werknemers (getroffen door ontslag bij een onderneming in moeilijkheden) zo groot mogelijk gemaakt wordt. Anderzijds maakt een dergelijk breed concept de praktische uitvoering van de maatregel moeilijker omdat er naar de bedrijven toe een overvloed aan mogelijke criteria bestaat. Dit zorgt ook voor een wirwar van bewijsmiddelen waarmee een bedrijf zijn problematische toestand kan bewijzen. Hierdoor kan er een drempel ontstaan naar de bedrijven toe en is ondersteuning inzake bewijslast wellicht aangewezen. Bovendien is het de getroffen werknemer die de aanvraag voor de belastingsvermindering moet indienen en hiervoor een bewijs nodig heeft dat hij ontslagen werd in een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering. Hiervoor is hij aangewezen op de medewerking van zijn ex-werkgever.

Aangezien de maatregel van het fiscaal rugzakje een gewestaangelegenheid betreft, komen enkel bedrijven in moeilijkheden met vestigingsplaats in Vlaanderen ervoor in aanmerking. Deze beperking werd ook reeds opgelegd voor de tijdelijke overgangsmaatregel (weerwerkpremie).

1.2 Oudere werknemers met woonplaats Vlaanderen

De weerwerkpremie vereist een minimale leeftijd van 50 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit lijkt ons een goede leeftijdsgrens aangezien vanaf 50 jaar verschillende vervroegde uittredekanalen voor werknemers mogelijk worden (bijv. brugpensioen, tijdskrediet/loopbaanonderbreking). De leeftijdsgrens zal bij de omzetting in een fiscale maatregel behouden kunnen worden zonder de fiscale principes te schenden.

Voor de weerwerkpremie geldt bovendien de voorwaarde dat de werknemer bij ontslag een loopbaan van minstens 25 jaar als loontrekkende moet kunnen bewijzen. Deze voorwaarde sluit echter heel wat oudere werknemers die aan de slag willen blijven uit. Het gaat dan vooral over vrouwen die een té korte loopbaan hebben doordat ze tijdens hun carrière enige tijd inactief zijn geweest om bijv. voor de kinderen te zorgen. Indien ze op latere leeftijd herintreden in de arbeidsmarkt en vervolgens ontslagen worden in het kader van een herstructurering, komen ze in de werkloosheid terecht. Door hun onvoldoende anciënniteit komen deze personen ook niet in aanmerking voor het conventioneel brugpensioen. Gegeven de doelstelling van het Vlaams fiscaal rugzakje zien wij geen enkele reden om deze groep uit te sluiten. We zouden dan ook willen aanbevelen om de anciënniteitsvoorwaarde te laten vallen om zo de doelgroep voor de fiscale maatregel te verruimen.

Voor het premiestelsel komen alle werknemers in aanmerking die ontslagen werden door een Vlaams bedrijf in moeilijkheden of herstructurering. Dit betekent dat ook inwoners van Wallonië en van het Brussel gewest in aanmerking komen voor de premie. Bij de omzetting van de premiereregeling naar de fiscale maatregel kunnen enkel inwoners van het Vlaams gewest tewerkgesteld in een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering uit Vlaanderen de forfaitaire belastingsvermindering krijgen. De uitoefening van de bevoegdheden van een gewest in de personenbelasting kent immers de materiële beperking tot de inwoners van het gewest in kwestie (zie rapport p.81). De fiscale maatregel zal dus enkel kunnen gelden voor werknemers met woonplaats in Vlaanderen. Op het vlak van bevoegdheden stelt er zich geen probleem, aangezien Vlaanderen bevoegd is voor het tewerkstellingsbeleid.

1.3 Actieve herplaatsingsprocedure

Analoog aan het concept van een bedrijf in moeilijkheden werd het begrip “actieve herplaatsingsprocedure” in de tijdelijke overgangsmaatregel (weerwerkpremie) ook breed afgebakend. Hieronder worden in de eerste plaats outplacementactiviteiten en loopbaanbegeleiding verstaan. Daarnaast komen ook arbeidsmarktgerelateerde opleidingen en tewerkstellingstrajecten als zodanig erkend door de VDAB in aanmerking.

Deze ruime definitie heeft opnieuw als doel om zoveel mogelijk werknemers van de maatregel te laten genieten. Wel dient men voorzichtig te zijn met het concept “arbeidsmarktgerelateerde opleidingen”. Dit is immers een rekbaar begrip en kan heel uiteenlopende opleidingen dekken. Ook moet vermeden worden dat al te korte opleidingen (bijv. van 1 dag) in aanmerking komen. Verder is er de kwestie van bewijslast aangezien de werknemer in zijn aanvraagdossier via een attest dient te bewijzen dat hij deelneemt of deelgenomen heeft aan een actieve herplaatsingsprocedure. Dit houdt in dat de persoon die een aanvraag doet en een

erkende opleiding gevolgd heeft (mogelijks maanden geleden) hiervan een bewijschrift dient aan te vragen bij de betrokken instelling.

Een ander punt van kritiek op deze toekenningsvoorwaarde is dat ontslagen werknemers die op eigen initiatief een nieuwe job vinden niet in aanmerking komen voor de fiscale maatregel. Oudere werknemers die aan alle andere voorwaarden van de maatregel voldoen, maar die niet via een actieve herplaatsingsprocedure nieuw werk vinden, worden uitgesloten voor de forfaitaire belastingsvermindering. Op deze manier wordt het eigen initiatief om een andere job te zoeken in feite afgeremd. Hoewel er geen twijfel over bestaat dat herplaatsingsmaatregelen de herintrede van (oudere) werknemers op de arbeidsmarkt vergemakkelijken, zou men het vinden van een nieuwe job als voldoende voorwaarde voor de maatregel kunnen stellen.

1.4 Duurzame job

Enerzijds vermeld het regeerakkoord dat het concept duurzame job zo omschreven dient te worden dat al te korte wedertewerkstellingen geen buitenproportioneel voordeel opleveren. Anderzijds geven in de premiereregeling zeer diverse vormen van arbeidscontract (bijv. naargelang arbeidsduur en contractduur) recht op (een gedeelte) van de premie. De bedoeling hiervan was te anticiperen op de problematiek van onder meer interimwerk, meerdere werkgevers en tijdelijke contracten. Tijdelijke jobs kunnen immers een efficiënt kanaal zijn om later vast werk te vinden, vooral voor bepaalde kansengroepen als oudere werknemers (Peeters en Van Pelt (2004)).

De regeling in het premiestelsel waarbij kortlopende contracten (< 1 jaar) recht hebben op een deel van de premie afhankelijk van het aantal gewerkte dagen in een referteperiode van 3 maanden, bemoeilijkt echter het operationaliseren van een wervend activeringsinstrument. De premie kan immers niet onmiddellijk toegekend worden aangezien de hoogte afhangt van het arbeidsvolume in het afgelopen kwartaal. Dit kan bij de invoering van de fiscale maatregel ook voor operationele problemen zorgen bij de doorrekening in de bedrijfsvoorheffing⁵¹. Maar wellicht het grootste probleem met de regeling voor tijdelijke contracten is dat de administratieve kost de baten snel kan overtreffen. Het bedrag van de premie (en de belastingsvermindering) kan bij tijdelijke en/of deeltijdse contracten vrij laag uitvallen. Voor elke aanvraag dient de betrokken werknemer wel een dossier in te dienen bij de administratie met allerhande bewijschriften dat hij aan de toekenningsvoorwaarden voldoet.

Een mogelijk alternatief dat technisch wel veel eenvoudiger is, bestaat erin geen belastingsvermindering toe te kennen voor tijdelijke contracten (< 1 jaar), maar wel de mogelijkheid de voorzien dat deze belastingsvermindering toegekend zal worden zodra het tijdelijke contract omgezet wordt in een duurzame tewerkstelling (contract van bepaalde duur van minstens 1 jaar of contract van onbepaalde duur). Op deze manier wordt tijdelijke arbeid als springplank naar vast werk erkend én gestimuleerd.

De plaats van tewerkstelling van de nieuwe job hoeft zich niet te beperken tot het Vlaams gewest. Ook een hertewerkstelling bij een bedrijf in Brussel of Wallonië kan in aanmerking komen voor het fiscaal voordeel.

⁵¹ De doorrekening in de bedrijfsvoorheffing is vermoedelijk technisch mogelijk, maar erg complex om uit te voeren in de praktijk.

2 Randvoorwaarden

In de volgende sectie zal onderzocht worden hoe hoog de belastingsvermindering moet zijn om voldoende wervend te zijn ten aanzien van allerhande uitredesystemen. In deze berekeningen houden we rekening met verschillende uitrederegelingen die momenteel erg in trek zijn bij 50-plussers, vooral omdat men relatief hoge vervangingsinkomsten ontvangt die bovendien fiscaal gunstig behandeld worden.

Het succes van het Vlaamse fiscaal rugzakje is niet alleen afhankelijk van de hoogte van de forfaitaire belastingsvermindering. Allerhande randvoorwaarden zullen een invloed uitoefenen op de effectiviteit en impact van de voorgestelde fiscale maatregel.

We bespreken hier enkele randvoorwaarden die volgens ons cruciaal zijn om het Vlaamse fiscaal rugzakje te doen slagen.

1) *Belang van informatievoorziening naar doelgroep*

Om te garanderen dat de nieuwe fiscale maatregel zijn verwachte bereik realiseert, zal het in eerste instantie belangrijk zijn dat de maatregel bekend is bij de beoogde doelgroep. Deze opmerking geldt voor elke beleidsmaatregel, maar is in dit geval nog belangrijker aangezien de werknemer zelf het initiatief zal moeten nemen om de belastingsvermindering aan te vragen. Het fiscaal rugzakje voorziet enkel een voordeel voor de werknemer, waardoor de werkgever (zowel oud als nieuw) geen financiële stimulans heeft om zich meer te informeren over deze maatregel.

Bij introductie van de nieuwe fiscale maatregel kan de bevoegde minister gebruik maken van de media om het grote publiek op de hoogte te brengen. Dit is echter onvoldoende. Het is cruciaal dat de informatievoorziening structureel ingebed wordt via verschillende kanalen. Concreet denken we aan de volgende pistes:

- Vakbonden kunnen een goede promotor zijn, maar in vele kleinere organisaties zijn er geen vakbonden aanwezig.
- Een alternatief kanaal kunnen de interventieadviseurs van de VDAB zijn. Deze brengen de werknemers nu al op de hoogte van de werkhervattingstoelage en het ACTIVA-plan. De interventieadviseurs van de VDAB komen ook ter hulp bij KMO's in moeilijkheden. Ze kunnen ook reeds ingrijpen voor het ontslag effectief is.
- Aangezien de ontslagen werknemers zich inschrijven als werkzoekende bij de VDAB, zouden de gewone VDAB-consulenten (via de reguliere werking) ook promotie kunnen maken voor het fiscaal rugzakje en andere maatregelen voor ouderen.

2) *Nood aan eenvoudige administratieve procedures en begeleiding van werknemers bij aanvraag*

Met het oog op de snelle doorrekening in de bedrijfsvoorheffing en de beperkte duur van de maatregel (maximum termijn van 1 jaar) is een eenvoudige en snelle administratieve procedure noodzakelijk. Bovendien is het de werknemer zelf die het initiatief moet nemen om de maatregel aan te vragen. Een té complexe procedure zal potentieel geïnteresseerden ongetwijfeld afschrikken.

Het aanvraagdossier dient verschillende bewijzen te bevatten:

- Bewijs dat de werknemer ontslagen is
- Bewijs dat de vroegere onderneming in moeilijkheden of in herstructurering was/is
- Bewijs van het volgen van een actieve herplaatsingsprocedure
- Bewijs van nieuwe duurzame tewerkstelling
- (Bewijs van anciënniteit: niet nodig indien anciënniteitsvoorwaarde geschrapt wordt)

Er moet voor gezorgd worden dat de werknemer niet te veel administratieve rompslomp heeft om al deze bewijzen aan te vragen. Zo kunnen de eerste 2 bewijzen direct bij ontslag meegegeven worden. Het bewijs van actieve herplaatsingsprocedure kan door de herplaatsingsorganisatie uitgedeeld worden. Een kopie van het nieuwe arbeidscontract volstaat als bewijs van nieuwe tewerkstelling.

Mogelijks hebben oudere werknemers hulp en begeleiding nodig bij het samenstellen van hun aanvraagdossier. Deze begeleiding zou aangeboden kunnen worden door bijvoorbeeld de vakbond, VDAB of herplaatsingsorganisatie.

3) Rekening houden met bestaande uittredekanalen en verwachte beleidswijzigingen terzake

In het huidige beleid ten aanzien van de ouderen worden we geconfronteerd met een belangrijke paradox. Enerzijds zijn er maatregelen die (vervroegde) uitstoot van ouderen stimuleren (o.a. brugpensioen, Canada Dry regelingen). Anderzijds is er een hele waaier van initiatieven die duidelijk tot doel hebben om de ouderen te stimuleren om te blijven werken (o.a. herplaatsingsfonds, recht op outplacement voor 45+, Activa, enz.). De voorgestelde fiscale maatregel past binnen deze tweede groep.

In wat volgt zal aangetoond worden dat de huidige brugpensioenregeling voor vele ouderen financieel zeer aantrekkelijk is als uittredekanaal. De hoge vervangingsratio's in het brugpensioensysteem maken het onwaarschijnlijk dat alle ontslagen oudere werknemers als gevolg van een bedrijfsherstructurering zullen kiezen om een nieuwe job te gaan zoeken indien zij ook het aanbod krijgen van een financieel aantrekkelijke uitstroombetaling. Het Vlaamse fiscaal rugzakje kan een stimulans betekenen om toch actief te blijven op de arbeidsmarkt, maar de effectiviteit en budgettaire impact van deze nieuwe fiscale maatregel wordt in belangrijke mate beïnvloed door de bestaande uittrede-systemen.

De regelgeving inzake (pseudo-)brugpensioenregelingen is bijgevolg een belangrijke randvoorwaarde voor het Vlaamse fiscaal rugzakje. Op dit vlak zijn er verschillende beleidsontwikkelingen op Federaal vlak. In het kader van het huidige eindeloopbaandebat ligt een federaal voorstel op tafel om de aanvullende vergoedingen betaald door de werkgever in het kader van het conventioneel brugpensioen en de Canada Dry-regelingen te laten doorbetalen als de persoon het werk hervat. Dit vormt een stimulans voor (pseudo-)bruggepensioneerden om terug actief te worden op de arbeidsmarkt. Daarnaast wil de Federale Regering het brugpensioen en andere vervroegde uittrede-regelingen minder aantrekkelijk maken voor de werkgevers. Dit zou o.a. gebeuren door de verplichting om de aanvullende vergoedingen te blijven doorbetalen aan de bruggepensioneerde indien deze het werk

hervat. Een ander voorstel is de anciënniteitsvereiste om in aanmerking te komen voor brugpensioen op te trekken tot 40 jaar.

In zoverre deze nieuwe voorstellen het brugpensioen en andere vervroegde uittrederegelingen effectief minder aantrekkelijk zullen maken voor de werkgevers, is dit eveneens een positieve zaak voor het Vlaams fiscaal rugzakje omdat minder ontslagen oudere werknemers een aantrekkelijke uittrederegeling aangeboden zullen krijgen. Paradoxaal is het nieuwe voorstel op Federaal vlak vanuit werknemersperspectief contradictorisch met het Vlaams fiscaal rugzakje. De mogelijkheid om de aanvullende vergoedingen van (pseudo-) brugpensioenen mee te nemen bij werkhervatting betekent immers een extra stimulans om op het moment dat men brugpensioen aangeboden krijgt én men nog niet zeker is of men al dan niet een nieuwe job wil gaan zoeken, toch kiest voor het brugpensioen. Indien deze personen na enige tijd toch terug op de arbeidsmarkt willen komen, komen zij echter niet in aanmerking voor het Vlaams fiscaal rugzakje.

Al deze federale ideeën zijn vervat in een regeringsnota “Actief ouder worden”, die minister Freya Van den Bossche enkele weken geleden overhandigde aan de sociale partners. Deze nota zal de komende maanden het onderwerp uitmaken van informeel en formeel overleg. De uitkomst van dit overleg is ook heel belangrijk voor de toekomst van het Vlaamse fiscaal rugzakje.

4) Aandacht voor werknemers van KMO's

Het is een expliciete doelstelling van het Vlaamse beleid om met de nieuwe fiscale maatregel eveneens ontslagen oudere werknemers te bereiken uit KMO's. Het concept van onderneming in moeilijkheden of herstructurering wordt zeer breed gedefinieerd, wat zeker positief is voor het bereiken van werknemers uit kleinere ondernemingen.

De zwakke plek van het huidige beleidsvoorstel ten aanzien van het bereiken van werknemers uit KMO's ligt eerder in de beperktere kanalen via dewelke informatie omtrent de nieuwe maatregel kan doorstromen naar deze doelgroep. KMO's hebben sowieso minder ervaring met sociale plannen, tewerkstellingscellen en outplacement. Vakbonden kunnen de maatregel promoten, maar deze zijn vaak niet aanwezig in KMO's. De interventieadviseurs van de VDAB zijn vaak de enige die de werknemers van KMO's in moeilijkheden helpen, bijgevolg zullen zij een belangrijke taak dienen te vervullen in het promoten van het fiscaal rugzakje. Een andere (aanvullende) optie is informatie-doorstroming via de reguliere VDAB-werking (via de consultants).

Daarnaast zou UNIZO ook inspanningen kunnen doen om bijvoorbeeld via een eenvoudige brochure werknemers van KMO's te informeren omtrent de beleidsmaatregelen die er bestaan voor werknemers getroffen door ontslag.

De toekenningsvoorwaarde voor de fiscale maatregel die inhoudt dat de ontslagen werknemer via een actieve herplaatsingsprocedure een nieuwe job dient te vinden, speelt tenslotte ook in het nadeel van KMO's. Zoals hierboven vermeld is het voor KMO's minder evident om activerende instrumenten (bijv. outplacement) in te zetten indien werknemers dienen uit te stromen omwille van herstructurering.

5) *Complementariteit met gelijkaardige beleidsinstrumenten op federaal vlak*

In deel 2 (sectie 3.1.5) werd een overzicht gemaakt van de belangrijkste bestaande financiële instrumenten inzake eindeloopbaan in België. Uit deze analyse blijkt dat het Vlaamse fiscaal rugzakje complementair zou kunnen werken aan de federale RSZ-vermindering bij herstructurering. De werknemer krijgt dan een dubbel voordeel: een fiscale belastingsvermindering (in de personenbelasting) en een korting op de persoonlijke RSZ-bijdragen. De nieuwe werkgever krijgt ook een korting op de patronale RSZ-bijdragen wat hem aanzet om oudere werknemers in dienst te nemen. Tenslotte kan ook het bedrijf in herstructurering een voordeel hebben als de outplacementkosten worden terugbetaald (zie rapport p.69). Nadeel is wel dat er een tewerkstellingscel moet zijn opgericht, wat niet evident is voor KMO's.

6) *Sensibilisering werkgevers met betrekking tot recrutering oudere werknemers*

Om van de fiscale maatregel te kunnen genieten moeten de betrokken werknemers wel nieuw werk vinden. Dit is voor oudere werknemers niet altijd eenvoudig, ze kosten vaak te veel en worden als minder productief beschouwd. Het Vlaamse fiscaal rugzakje kan helpen om oudere werknemers, ontslagen bij een bedrijf in herstructurering te stimuleren actief te blijven op de arbeidsmarkt én op zoek te gaan naar een nieuwe job. Dit is enkel succesvol indien er ook effectief jobs beschikbaar zijn voor deze doelgroep.

Op dit vlak is een mentaliteitsverandering noodzakelijk. Vele ondernemingen doen nog relatief weinig inspanningen inzake het behoud van oudere arbeidskrachten (retentiebeleid), laat staan inzake instroom van nieuwe 50-plussers (instroombeleid). Op het terrein van het sensibiliseren van werkgevers met betrekking tot het aanwerven van oudere werknemers is nog heel wat werk. Bij wijze van voorbeeld vermelden we enkele projecten in Vlaanderen die hier een bijdrage toe leveren (of leverden): diversiteitsconsulenten van UNIZO, Jobkanaal, Actief 50+-project van de VDAB, het Paradox-project (Equalpartnerschap tussen VDAB, Randstad, Vitamine W en IDEA Consult).

3 Berekening hoogte belastingsvermindering, bereik en budgettaire impact

We komen nu tot de kern van het onderzoek met name de berekening van de hoogte van de belastingsvermindering én de budgettaire impact van de nieuwe fiscale beleidsmaatregel. In deze berekening wordt rekening gehouden met verschillende scenario's.

Om een inschatting te maken van de budgettaire impact van het fiscaal rugzakje dienen we eerst te bepalen hoe groot de financiële aanmoediging moet zijn opdat deze voldoende wervend is rekening houdend met bestaande uittredekanalen. In tweede instantie dient een inschatting gemaakt te worden van het potentieel aantal kandidaten die van de fiscale maatregel gebruik kunnen maken. Al deze informatie zal vervolgens dienen als input voor de berekening van de budgettaire impact.

3.1 Bepaling van de hoogte van de fiscale premie

De Vlaamse overheid beoogt met de nieuwe fiscale maatregel oudere werknemers getroffen door ontslag als gevolg van een herstructurering te stimuleren om op zoek te gaan naar een nieuwe job. Door een tijdelijke forfaitaire belastingsvermindering zal de werknemer in netto-termen meer overhouden van eenzelfde bruto-maandloon.

Deze stimulans is nuttig omwille van twee redenen. Ten eerste moeten heel wat oudere werkzoekenden bij een nieuwe werkgever toegevingen doen inzake loonvoorwaarden. Hun vroegere anciënniteit wordt niet altijd (volledig) in rekening gebracht, wat resulteert in een lager bruto-loon. Het fiscaal rugzakje kan in deze gevallen een stimulans betekenen om dit jobaanbod toch te aanvaarden.

Een tweede doelstelling van het fiscaal rugzakje is een activeringsinstrument dat een tegengewicht moet vormen ten opzichte van allerhande vervroegde uittredekanalen. Vooral het brugpensioen en diverse pseudo-brugpensioenregelingen (werkloosheid in combinatie met Canady-Dry regeling) vormen voor vele ouderen een aantrekkelijk uitstapsysteem. Omwille van de hoge vervangingsinkomens in deze vervroegde uittrede-systemen is het quasi uitgesloten dat deze personen nog beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Het fiscaal rugzakje beoogt meer ontslagen oudere werknemers te laten doorstromen naar een nieuwe job en de uitstroom naar vervroegde uittrede-systemen te beperken.

Bovenstaande doelstellingen vereisen dat de forfaitaire belastingsvermindering qua bedrag voldoende hoog is om effectief te zijn inzake activering van ontslagen oudere werknemers. In wat volgt, zullen we berekenen hoe hoog de fiscale premie moet zijn rekening houdend met de vervangingsinkomens die ouderen ontvangen in de twee belangrijkste uittrede-systemen, met name het brugpensioen en de werkloosheid. We bespreken eerst de gehanteerde methodologie en geven vervolgens de vervangingsratio's voor brugpensioen en werkloosheid. Op basis van deze resultaten zal een uitspraak gedaan worden over de hoogte van de fiscale tegemoetkoming.

3.1.1 Methodologie

Om een uitspraak te kunnen doen over de optimale hoogte van de forfaitaire belastingsvermindering gaan we eerst een vergelijking maken tussen het inkomen dat men ontvangt bij werken⁵² (beroepsinkomen) en het inkomen dat men ontvangt als bruggepensioneerde of oudere werkloze (vervangingsinkomen). Om deze gegevens eenvoudig te vergelijken en interpreteren, maken we gebruik van het concept vervangingsratio.

De *vervangingsratio* is het percentage van het vroegere beroepsinkomen dat men na uittrede ontvangt in de vorm van allerhande vervangingsuitkeringen en compensaties (bv. brugpensioen, werkloosheidsuitkering). De *bruto-vervangingsratio* vergelijkt de bruto-vervangingsuitkering met het bruto-inkomen uit werk. De *netto-vervangingsratio* vergelijkt de netto-vervangingsuitkering met het netto-loon uit werk. In dit onderzoek ligt de focus op netto-vervangingsratio's aangezien deze een betere weergave zijn van de reële financiële weerslag van het beëindigen van een activiteit.

In tegenstelling tot andere onderzoeken (o.a. HRW (2004), OESO (2004)) worden de vervangingsratio's in dit onderzoek niet berekend op basis van hypothetische lonen⁵³, maar op basis van reële inkomensgegevens. Concreet gaat het om de volgende gegevens:

- beroepsinkomen: gebaseerd op de reële bruto-maandlonen van 50-plussers die uitstroonden uit ondernemingen in herstructurering. Het gaat hier om micro-gegevens van SDWorx met betrekking tot 34.586 oudere werknemers⁵⁴.
- uitkeringen brugpensioen: gebaseerd op reële bruto-uitkeringen brugpensioen. Het gaat hier om de totale brugpensioenuitkeringen, d.w.z. zowel de RVA-uitkering als alle aanvullende vergoedingen betaald door werkgever. Deze micro-gegevens van SDWorx hebben betrekking op 18.352 voltijds bruggepensioneerden⁵⁵.
- werkloosheidsuitkeringen: gebaseerd op de bruto-werkloosheidsuitkeringen (maxima voor werkloosheidsuitkeringen zonder anciënniteitstoeslag)

Deze drie inkomensgegevens zijn beschikbaar per fiscaal gezinstype (alleenstaande, echtgenoot zonder beroepsinkomsten en echtgenoot met beroepsinkomsten). Verder beschikken we voor de beroepsinkomens en uitkeringen brugpensioen eveneens over afzonderlijke gemiddelde inkomens voor arbeiders en bedienden. Dit laatste is heel interessant, aangezien de gemiddelde inkomenssituatie erg verschilt naar statuut en dit zowel bij werken als niet-werken (werkloosheid of brugpensioen).

Alle bruto-inkomensgegevens (beroepsinkomen, uitkeringen brugpensioen en werkloosheidsuitkeringen) werden omgerekend naar netto-inkomens op basis van de meest recente regelgeving inzake inkomensfiscaliteit (zie volgende bronnen FOD Financiën (1992a, 1992b, 2004a, 2004b, 2005)). Box 4 bevat een overzicht van de hypothesen die aangenomen werden bij deze berekeningen.

⁵² Dit beroepsinkomen is gebaseerd op reële loongegevens van oudere werknemers (zie verder), maar houdt geen rekening met eventueel loonverlies als gevolg van het gedwongen veranderen van job.

⁵³ In de OESO-studies worden de loongegevens gebaseerd op het gemiddelde loon van een productie-arbeider (Average Production Worker: APW) of een bepaalde verhouding van dit loon (vb. 2/3 of het dubbele) (OESO (2004)).

⁵⁴ Voor meer achtergrond bij deze gegevens verwijzen we naar p.20 in dit rapport.

⁵⁵ Voor meer achtergrond bij deze gegevens verwijzen we naar p.54 in dit rapport.

Box 4: Berekeningshypothese voor bruto- en netto-vervangingsratio's

Het beroeps- of vervangingsinkomen wordt verondersteld het enige inkomen van de persoon te zijn in de loop van een jaar.

De gemeentelijke opcentiemen werden bepaald op 7%, wat overeenstemt met het gemiddelde voor België.

De fiscale regeling van de brugpensioenen heeft betrekking op de brugpensioenen vermeld in art.146, 1° en 2° bis, WIB 92. Verder volgen we de regelgeving met betrekking tot de brugpensioenen nieuw stelsel. De brugpensioenen oud stelsel worden fiscaal gunstiger behandeld (o.a. hogere belastingsvermindering voor vervangingsinkomsten) en zullen bijgevolg hogere vervangingsratio's impliceren dan de brugpensioenen nieuw stelsel.

Geen kinderen ten laste, wel expliciet aandacht voor echtgenoot fiscaal ten laste. Dit laatste is het meest relevant voor de doelgroep van 50-plussers. Het meerekenen van kinderen ten laste zou de berekende vervangingsratio's nog verhogen.

In het geval de echtgenoot eigen beroepsinkomsten heeft, wordt verondersteld dat deze gelijk zijn aan het gemiddeld loon van een oudere werknemer (gegevens van SD Worx verzameld in kader van dit onderzoek).

3.1.2 Vervangingsratio's van bruggepensioneerden

Tabel 51 geeft een overzicht van de belangrijkste gegevens met betrekking tot de vergelijking van de inkomenspositie tussen werken en brugpensioen. De meest opvallende vaststellingen kunnen als volgt samengevat worden:

- (1) Voor alle fiscale gezinstypes blijken de netto-vervangingsratio's hoger te liggen dan de bruto-vervangingsratio's. Dit kenmerk is gemeenschappelijk voor de meeste landen van de OESO en wordt veroorzaakt door de fiscaalvriendelijke behandeling van de (brug-)pensioenen en andere vervangingsuitkeringen ten opzichte van beroepsinkomsten (HRW (2004)).
- (2) De netto-vervangingsratio in brugpensioen bedraagt gemiddeld 67 à 74% (afhankelijk van het fiscale gezinstype). Alleenstaande bruggepensioneerden en bruggepensioneerden waarvan de echtgenoot geen eigen beroepsinkomsten heeft verliezen in netto-termen ongeveer 25% van hun vroegere netto-beroepsinkomen. In absolute termen kunnen we stellen dat het netto-inkomensverlies als gevolg van de brugpensionering schommelt tussen de 434 EUR en 519 EUR.
- (3) De vervangingsratio's liggen beduidend hoger bij de arbeiders dan bij de bedienden. Arbeiders die op brugpensioen gaan, houden gemiddeld 85 à 92% over van hun vroegere netto-maandloon. In geldtermen uitgedrukt is het netto-inkomensverschil tussen werken en brugpensioen amper 100 EUR voor alleenstaanden en bruggepensioneerden met echtgenoot ten laste. Bij de bedienden variëren de netto-vervangingsratio's tussen de 56 en 63%. Dit betekent dat deze groep een aanzienlijk inkomensverlies leidt als gevolg van brugpensionering (gemiddeld 840 EUR op maandbasis).

Dat de laagste inkomens (arbeiders) na uittrede relatief meer inkomen overhouden dan de hogere inkomens (bedienden), kan verklaard worden door de geplafonneerde loongrens voor de berekening van de RVA-uitkering voor bruggepensioneerden. Deze plafonnering speelt in principe niet (of veel minder) voor de berekening van de aanvullende vergoedingen betaald door de werkgever binnen een brugpensioenregeling. Voor een illustratie van dit effect verwijzen we naar Figuur 18, p.58). Uit deze figuur bleek dat de gemiddelde RVA-uitkering voor bruggepensioneerden weinig verschilt tussen arbeiders en bedienden, terwijl de aanvullende vergoeding van de werkgever voor de bedienden (gemiddeld 572 EUR) beduidend hoger ligt dan deze voor de arbeiders (gemiddeld 328 EUR).

Tabel 51: Bruto- en netto-vervangingsratio's voor brugpensioen

	als loontrekkende		in brugpensioen		vergelijking werken-brugpensioen		
	bruto- maand inkomen	netto- maand inkomen	bruto- maand inkomen	netto- maand inkomen	bruto- vervangings- ratio	netto- vervangings- ratio	verschil in netto- mindinkomen
algemeen gemiddelde							
alleenstaande	2.615	1.560	1.426	1.126	54,5%	72,2%	434
echtgenoot zonder beroepsinkomsten	2.615	1.801	1.426	1.331	54,5%	73,9%	471
echtgenoot met beroepsinkomsten	2.615	1.560	1.426	1.041	54,5%	66,7%	519
arbeiders							
alleenstaande	1.747	1.157	1.318	1.069	75,5%	92,3%	89
echtgenoot zonder beroepsinkomsten	1.747	1.342	1.318	1.232	75,5%	91,8%	110
echtgenoot met beroepsinkomsten	1.747	1.157	1.318	984	75,5%	85,0%	174
bedienden							
alleenstaande	3.551	1.977	1.560	1.187	43,9%	60,0%	790
echtgenoot zonder beroepsinkomsten	3.551	2.246	1.560	1.405	43,9%	62,6%	841
echtgenoot met beroepsinkomsten	3.551	1.977	1.560	1.102	43,9%	55,7%	876

Bron: Berekening IDEA Consult gebaseerd op data SD Worx

3.1.3 Vervangingsratio's van oudere werklozen

Naar analogie met het voorgaande, geeft Tabel 52 de resultaten van de vergelijking van de inkomenspositie tussen werken en werkloosheid. De belangrijkste bevindingen zijn de volgende:

- (1) De netto-vervangingsratio in werkloosheid schommelt tussen de 39 en 57% (afhankelijk van het fiscale gezinstype). Alleenstaande werklozen en werklozen waarvan de echtgenoot geen eigen beroepsinkomsten heeft, verliezen in netto-terminen ongeveer 45% van hun vroegere netto-beroepsinkomen, wat overeenstemt met een netto-inkomensverlies van ongeveer 740 EUR. Dit loonverlies ligt aanzienlijk hoger (955 EUR) indien de partner over eigen beroepsinkomsten beschikt.

(2) De vervangingsratio's liggen beduidend hoger bij de arbeiders dan bij de bedienden. Bij de werkloze arbeiders variëren de netto-vervangingsratio's tussen de 52 en 76% (afhankelijk van het fiscale gezinstype), terwijl deze ratio's bij de werkloze bedienden terugvallen tot ongeveer 44% voor alleenstaanden en werklozen met echtgenoot fiscaal ten laste, en zelfs tot 31% voor werklozen met een hoger globaal gezinsinkomen (omwille van een echtgenoot met eigen beroepsinkomsten). In geldtermen uitgedrukt kunnen we stellen dat het netto-inkomensverlies in geval van werkloosheid relatief hoog is, in het bijzonder voor diegenen die voordien tewerkgesteld waren als bediende (gemiddeld inkomensverlies van 1220 EUR per maand).

Tabel 52: Bruto- en netto-vervangingsratio's voor werkloosheid

	als loontrekkende		in werkloosheid		vergelijking werken-werkloosheid		
	bruto- maand inkomen	netto- maand inkomen	bruto- maand inkomen	netto- maand inkomen	bruto- vervangings- ratio	netto- vervangings- ratio	verschil in netto- mndinkomen
algemeen gemiddelde							
alleenstaande	2.615	1.560	854,88	854,88	32,7%	54,8%	705
echtgenoot zonder beroepsinkomsten	2.615	1.801	1.025,70	1.025,70	39,2%	56,9%	776
echtgenoot met beroepsinkomsten	2.615	1.560	683,80	605,36	26,1%	38,8%	955
arbeiders							
alleenstaande	1.747	1.157	854,88	854,88	48,9%	73,9%	303
echtgenoot zonder beroepsinkomsten	1.747	1.342	1.025,70	1.025,70	58,7%	76,4%	316
echtgenoot met beroepsinkomsten	1.747	1.157	683,80	605,36	39,2%	52,3%	552
bedienden							
alleenstaande	3.551	1.977	854,88	854,88	24,1%	43,2%	1.123
echtgenoot zonder beroepsinkomsten	3.551	2.246	1.025,70	1.025,70	28,9%	45,7%	1.220
echtgenoot met beroepsinkomsten	3.551	1.977	683,80	605,36	19,3%	30,6%	1.372

Bron: Berekening IDEA Consult gebaseerd op data RVA en SD Worx

3.1.4 Vergelijking netto-inkomenspositie werken-brugpensioen- werkloosheid

In deze paragraaf brengen we de vervangingsratio's van het brugpensioen en werkloosheid samen. Figuur 23 vergelijkt de netto-inkomenspositie tussen werken, brugpensioen en werkloosheid voor de volgende fiscale types:

- Type 1: alleenstaande
- Type 2: echtgenoot zonder beroepsinkomsten (fiscaal ten laste)
- Type 3: echtgenoot met beroepsinkomsten

Figuur 23: Vergelijking netto-inkomen werken-brugpensioen-werkloosheid per fiscaal gezinstype



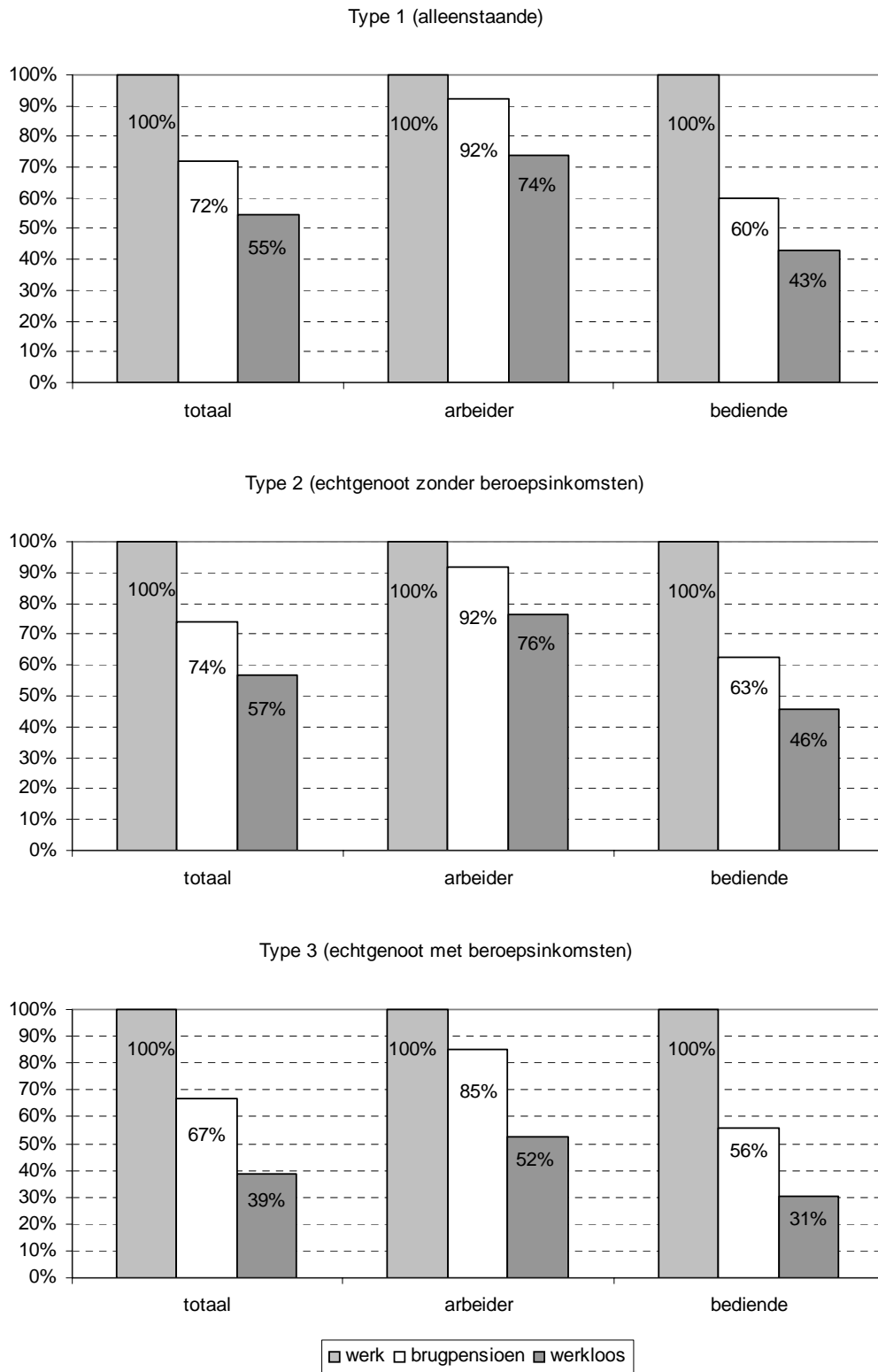
Bron: Berekening IDEA Consult gebaseerd op data RVA en SD Worx

Uit deze grafische voorstelling valt onmiddellijk op dat de netto-vervangingsratio's in werkloosheid veel lager liggen dan deze in geval van brugpensioen, en dit geldt voor alle fiscale gezinstypes. Bij de overgang van werk naar brugpensioen houden de ouderen gemiddeld 67 à 74% van hun netto-maandinkomen over. Indien zij in de werkloosheid terecht komen, worden zij geconfronteerd met veel lagere vervangingsratio's (39 à 57%). Het contrast tussen werken en werkloosheid is het grootst bij samenwonenden met een werkende partner.

Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat in deze berekeningen geen rekening werd gehouden met pseudo-brugpensioenregelingen (Canady Dry) die een aanvullende vergoeding van de werkgever impliceren bovenop de werkloosheidsuitkering. Vermoedelijk zijn de netto-vervangingsratio's voor Canady Dry gelijkaardig (of zelfs hoger) met deze verkregen voor het brugpensioen aangezien deze regelingen voor de werkgevers financieel minder duur uitvallen dan het conventioneel brugpensioen (HRW (2004), Gieselink, Stevens en Van Buggenhout (2002)).

Figuur 24 geeft een samenvattend overzicht van de netto-vervangingsratio's per fiscaal type en statuut (arbeider versus bediende). Deze gegevens illustreren nogmaals het grote verschil in netto-vervangingsratio's tussen arbeiders en bedienden. In de hele discussie rond het al dan niet activeren van oudere werklozen en brugpensioneerden is het belangrijk rekening te houden met deze verschillen.

Figuur 24: Vergelijking netto-inkomen werken-brugpensioen-werkloosheid per type



Bron: Berekening IDEA Consult gebaseerd op data RVA en SD Worx

3.1.5 Is een maandelijkse premie van 150 EUR voldoende wervend?

In afwachting van een forfaitaire belastingsvermindering werd in overleg met de Vlaamse sociale partners een tijdelijke overgangsmaatregel geïntroduceerd (zie hoofdstuk 5 in deel 2). Deze tijdelijke maatregel voorziet in een premie van 150 EUR per maand (in geval van voltijdse tewerkstelling). In het licht van bovenstaande resultaten zullen we nu nagaan of dit bedrag van 150 EUR voldoende is om ontslagen 50-plussers op de arbeidsmarkt te houden en niet te laten uitstromen via brugpensioen of (langdurige) werkloosheid.

Deze oefening is niet eenvoudig, aangezien de beslissing om al dan niet te werken (of vervroegd uit te stromen) afhankelijk is van allerhande factoren die een invloed hebben op de individuele financiële situatie (bv. kinderen ten laste, lening voor een woning al dan niet afbetaald, ...). Daarnaast wordt deze beslissing ook beïnvloed door niet-financiële motieven (zie deel 1).

Op basis van de berekende netto-vervangingsratio's én het absolute inkomensverschil tussen werken en brugpensioen of werkloosheid, maken we een kwalitatieve inschatting van het activerende effect van een premie van 150 EUR/maand. Uit onderzoek van Henkens en van Solinge (2003) blijkt dat het grootste deel van de werknemers lijkt te kiezen voor langer doorwerken wanneer de uitkering lager uitvalt dan 70% van het laatste netto-loon. Dit impliceert dat het moeilijk tot zeer moeilijk is om individuen te activeren indien de vervangingsratio's boven de 70% liggen.

De resultaten van deze oefening zijn samengevat in Tabel 53. De legende bij deze tabel is de volgende:

- 0: geen activerend effect van de premie
- 0/+: zeer beperkt activerend effect van de premie
- +: activerend effect van de premie
- ++: sterk activerend effect van de premie

Tabel 53: Activerend effect van een maandelijkse premie van 150 EUR of 300 EUR

	Activerend effect van 150 EUR		Activerend effect van 300 EUR	
	vergelijking met brugpensioen	vergelijking met werkloosheid	vergelijking met brugpensioen	vergelijking met werkloosheid
Gemiddelde	0/+	+	+	++
Arbeider	0	0/+	0	+
Bediende	+	++	++	++

Bron: IDEA Consult

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat het huidige voorstel van een maandelijkse premie van 150 EUR vermoedelijk onvoldoende zal zijn om veel 50-plussers geconfronteerd met ontslag bij een bedrijf in herstructurering over de brug te halen om actief te blijven op de arbeidsmarkt, zeker indien deze personen de mogelijkheid van een brugpensioenregeling aangeboden krijgen. Ontslagen personen die echter niet in aanmerking komen voor brugpensioen (bv. omwille van onvoldoende anciënniteit of omdat het bedrijf in herstructurering dit niet aanbiedt) en bijgevolg in de werkloosheid terecht komen (tenzij ze onmiddellijk een nieuwe job

vinden), kunnen vermoedelijk wel geactiveerd worden met een maandelijkse premie van 150 EUR. Aangezien de netto-vervangingsratio's het laagst liggen voor werkloze bedienden, kan verwacht worden dat de premie van 150 EUR vooral voor deze groep een activeringsinstrument kan betekenen. Voor de arbeiders, en zeker deze met een brugpensioenregeling, valt dit echter te betwijfelen.

Indien de fiscale premie zou opgetrokken worden tot 300 EUR/maand zal de nieuwe beleidsmaatregel vermoedelijk voor meer personen impact hebben op de beslissing om actief te blijven op de arbeidsmarkt (zie Tabel 53). Het activeren van de groep arbeiders in brugpensioen lijkt echter geen haalbare kaart, omwille van de zeer hoge netto-vervangingsratio (85 à 92%) voor deze groep.

Uit bovenstaande analyses kunnen we besluiten dat het bedrag van de tijdelijke overgangmaatregel (150 EUR/maand) onvoldoende hoog is om een grote doelgroep te overtuigen niet vervroegd uit te treden. De komende maanden zullen duidelijk maken of dit inderdaad het geval is, aangezien de overgangmaatregel van start zal gaan op 1 juli 2005.

Een verdubbeling van het huidige voorstel (300 ipv 150 EUR) zal ongetwijfeld meer ouderen over de streep trekken om toch op zoek te gaan naar een nieuwe job. Volgens onze berekeningen (zie verder) is dit haalbaar binnen de huidige budgettaire ruimte aangezien het bereik van de overgangmaatregel (150 EUR) volgens onze inschattingen overschat is. In de volgende sectie zal het bereik en de kostprijs van de nieuwe fiscale maatregel ingeschat worden. Wij zullen in deze berekening rekening houden met verschillende scenario's (o.a. bedrag van 150 EUR en bedrag van 300 EUR).

In al het voorgaande hebben we enkel gesproken over de hoogte van de financiële tegemoetkoming (fiscaal rugzakje) en niet over de duurtijd van de toegekende premie. Zoals hiervoor reeds aangegeven (zie hoofdstuk 5 in deel 2), werd beslist de overgangspremie toe te kennen voor een maximale duur van 1 jaar. Gegeven de doelstelling van de maatregel (een stimulans te geven om een nieuwe job te zoeken in geval van ontslag bij herstructurering) zien we geen redenen om dit aan te passen.

3.2 Bepaling van het bereik en kostprijs van het fiscaal rugzakje

Om de budgettaire impact van het beleidsvoorstel te berekenen dienen we naast de hoogte van de maatregel ook het potentieel aantal kandidaten dat gebruik zal maken van deze maatregel in te schatten (het bereik).

Hiervoor maken we gebruik van volgende informatie:

(1) Aandeel werknemers ontslagen omwille van herstructurering:

Uit de PASO-enquête (zie Peeters en Gevers (2004)) blijkt dat 13,3% van de werknemers die uitstroomde uit een Vlaamse organisatie in de loop van 2002 geconfronteerd werd met ontslag omwille van herstructurering of reorganisatie van de organisatie. Een jaar eerder bedroeg dit aandeel slechts 4,6%. Indien we het aantal uitgestroomde werknemers ontslagen omwille van herstructurering uitdrukken ten opzichte van de totale tewerkstelling in alle organisaties uit de enquête, bekomen we een aandeel van 1,7% in 2002 en een aandeel van 0,6% in 2001 (zie Tabel 4⁵⁶).

Deze gegevens tonen aan dat het aandeel werknemers ontslagen omwille van herstructurering erg conjunctuurgevoelig is. Bovendien hebben bovenstaande cijfers betrekking op een globaal gemiddelde voor de profit en non-profit organisaties. In deze laatste groep zijn herstructurerings en reorganisaties eveneens mogelijk, maar het aandeel werknemers uitgestroomd omwille van herstructurering ligt hier toch lager. Aangezien het fiscaal rugzakje enkel gericht is op werknemers ontslagen uit de private sector veronderstellen we dat het aandeel werknemers ontslagen omwille van herstructurering 2% bedraagt.

(2) Aantal loontrekkenden in de private sector in Vlaanderen:

Aangezien het fiscaal rugzakje gericht is op werknemers uit de private sector maken we gebruik van het aantal loontrekkenden in de private sector in Vlaanderen. Hiervoor maakten we gebruik van de gegevens van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van het NIS (jaar 2003).

(3) Aandeel ouderen dat uitstroomt bij een herstructurering:

In het licht van dit onderzoek verzamelden we -op basis van gegevens van SD Worx-allerhande profielkenmerken van oudere werknemers getroffen door herstructurering (zie rapport p.17). Uit deze gegevens konden we afleiden dat 11,6% van de werknemers die uitstroomt uit een bedrijf in herstructurering 50 jaar of ouder is. Dit aandeel ligt iets lager dan het aandeel van deze leeftijdsgroep in de totale loontrekkende bevolking in de private sector in België (14,6% in 2003 (EAK)). In de berekeningen gaan we uit van een gemiddeld aandeel van 13% ouderen ten opzichte van de totale uitstroom omwille van een herstructurering.

⁵⁶ Volgende alternatieve berekeningsmethode op basis van PASO-gegevens voor 2002 geeft eenzelfde resultaat. Het gemiddelde uitstroompercentage in Vlaamse organisaties (met 10 werknemers of meer) bedroeg 12,6% (indien uitstroomreden gekend). Wanneer we dit vermenigvuldigen met het aandeel uitstroom omwille van herstructurering (13,3%) bekomen we 1,7%.

Deze drie gegevens vormen het uitgangspunt voor de berekening van het maximale bereik van het Vlaams fiscaal rugzakje. Op basis van deze informatie verwachten we dat de maatregel bij een forfaitaire belastingvermindering van 150 EUR (per maand) **maximaal 4.041 personen** zal bereiken (zie Tabel 54). Dit is dus het maximale bereik van de maatregel, maar omwille van de specifieke modaliteiten van het fiscaal rugzakje menen we dat dit bereik wellicht overschat is. Meer in detail voorzien we correcties voor 3 factoren die het bereik van de maatregel doen afnemen:

(1) Correctie voor aandeel personen dat kiest voor brugpensioen of Canady Dry:

In geval van herstructurering krijgen heel wat werknemers een aanbod voor een (pseudo-)brugpensioenregeling (zie rapport p.25 (info Claeys en Engels)). Gegeven de relatief hoge vervangingsratio's voor brugpensioen (omwille van de aanvullende vergoedingen van de werkgever die fiscaal gunstig behandeld worden) dienen we rekening te houden met een relatief grote groep die een financieel aantrekkelijke uittredeprocedure zal verkiezen boven het zoeken van een nieuwe job. In de veronderstelling dat de Federale overheid niets wijzigt aan de huidige uittredeprocedures van brugpensioen en Canady Dry, verwachten we dat 50% van de oudere werknemers ontslagen omwille van een herstructurering kiest voor dergelijk aantrekkelijk uittredekanaal. De overige 50% zijn potentieel geïnteresseerd in het Vlaamse fiscaal rugzakje. In een alternatief scenario (scenario 2, zie Tabel 54) wordt brugpensioen in mindere mate verkozen (25%) en blijft 75% van de doelgroep potentieel geïnteresseerd in het fiscaal rugzakje.

(2) Correctie voor aandeel oudere werknemers met korte loopbaan (< 25 jaar anciënniteit):

De huidige overgangsmaatregel voor het fiscaal rugzakje voorziet in de toekenningsvoorwaarde dat de betrokken persoon minimum 25 jaar loopbaan moet kunnen bewijzen als loontrekkende. Zoals hiervoor reeds aangegeven, sluit deze voorwaarde heel wat potentieel geïnteresseerden voor het rugzakje uit. Omdat de potentiële doelgroep reeds gecorrigeerd werd voor diegenen die kiezen voor brugpensioen, veronderstellen we dat minstens 25% van de resterende groep⁵⁷ uitgesloten zal worden omwille van de opgelegde anciënniteitsvoorwaarde. Vooral vrouwen blijken hun loopbaan op geregelde tijdstippen te onderbreken, waardoor hun gemiddelde loopbaan korter is dan hun mannelijke collega's. Onderzoek van de Rijksdienst voor Pensioenen in 2003 geeft aan dat vrouwen op hun officiële pensioenleeftijd gemiddeld over 22 à 24 jaar anciënniteit als werknemer beschikken.

(3) Correctie voor aandeel werknemers dat geen actieve herplaatsingsprocedure volgt:

Een belangrijke toekenningsvoorwaarde van het fiscaal rugzakje is het volgen van een actieve herplaatsingsprocedure bij een erkende herplaatsingsorganisatie (bijv. outplacement, arbeidsmarktgerelateerde opleiding bij VDAB). Dit betekent dat ontslagen werknemers die zelf op eigen initiatief een nieuwe job vinden niet in aanmerking komen voor de fiscale maatregel. Bij het berekenen van het gecorrigeerd bereik van de maatregel veronderstellen we dat na de correctie voor brugpensioen en Canada Dry en de correctie voor onvoldoende anciënniteit nog 7% van de

⁵⁷ De resterende groep bestaat uit het maximale bereik van de maatregel (4.041 personen) na correctie van het aandeel dat kiest voor brugpensioen of Canada dry (50% in het basisscenario en 25% in scenario 1).

werknemers niet in aanmerking komt voor de maatregel aangezien ze op eigen initiatief werk vonden en geen actieve herplaatsingsprocedure volgde.

Op basis van deze informatie over de 3 correctiefactoren kan naast het maximale bereik ook een (hypothetisch) gecorrigeerd bereik berekend worden. Voor het basisscenario houdt dit in dat de 3 correcties achtereenvolgens uitgevoerd worden op het maximale bereik: correctie van 50% voor personen die voor brugpensioen of Canada dry kiezen, daarna een correctie van 25% voor personen met onvoldoende anciënniteit en tenslotte de laatste correctie van 7% voor werknemers die een nieuwe job vinden zonder actieve herplaatsingsprocedure. Dit leidt in het basisscenario tot een **gecorrigeerd bereik van 1.409 personen** (zie Tabel 54).

Verskillende parameters die aan de grondslag liggen van deze berekening van het basisscenario zijn echter onzeker, vandaar dat de oefening herhaald werd voor een aantal alternatieve scenario's. We onderscheiden volgende scenario's:

- Scenario 1: schrappen van de anciënniteitsvoorwaarde voor de toekenning van het fiscaal rugzakje. Hierdoor komen meer personen uit de potentiële doelgroep (vooral vrouwen met een kortere loopbaan als loontrekkende) in aanmerking voor de fiscale maatregel.
- Scenario 2: het brugpensioen wordt minder aantrekkelijk gemaakt (cfr. huidige beleidsvoorstellen op Federaal vlak in kader van eindeloopbaandebat, zie rapport p.95). Hierdoor daalt het aandeel geïnteresseerden in een (pseudo)brugpensioenregeling van 50% tot 25% en stijgt het potentiële bereik van het fiscaal rugzakje.
- Scenario 3: een hogere premie of forfaitaire belastingvermindering (300 i.p.v. 150 €). Hierdoor vergroot de kans dat ontslagen oudere werknemers kiezen voor het zoeken van een nieuwe job in plaats van vervroegd uit te treden. Dit impliceert een stijging van de groep die potentieel geïnteresseerd kan zijn in het fiscaal rugzakje. Concreet kiest 35% ervoor vervroegd uit te treden ten opzichte van 50% in het basisscenario.
- Scenario 4: een hogere premie in combinatie met het schrappen van de anciënniteitsvoorwaarde. Dit scenario kan het bereik van het fiscaal rugzakje aanzienlijk uitbreiden (zie ook Tabel 54).
- Scenario 5: meer bedrijven in herstructurering. Indien meer bedrijven herstructureren stijgt de potentiële doelgroep voor het fiscaal rugzakje drastisch. Deze parameter heeft dus relatief veel impact op het bereik. We veronderstellen in dit maximumscenario dat 4% van alle loontrekkenden uit de private sector in Vlaanderen het slachtoffer worden van een herstructurering. Dit aandeel is dubbel zo hoog als in het basisscenario. Dit hypothetische aandeel van 4% lijkt ons echter niet realistisch te zijn.

Tabel 54 geeft een overzicht van het ingeschatte bereik voor het basisscenario én de 5 alternatieve scenario's. Telkens wordt het maximum bereik en het gecorrigeerd bereik apart vermeld. Voor elk scenario geven we bovendien een inschatting van de budgettaire kostprijs van het fiscaal rugzakje bij maximum bereik en bij gecorrigeerd bereik (zie onderste lijnen in de tabel).

Tabel 54: Berekening bereik en kostprijs volgens verschillende scenario's

	basisscenario	scenario 1 geen anciënniteit	scenario 2 minder aantrekkelijk bruggensioen	scenario 3 hogere premie	scenario 4 hogere premie en geen anciënniteit	scenario 5 meer bedrijven in herstruct.
aandeel werknemers ontslagen omwille van herstructurering	2%	2%	2%	2%	2%	4%
aantal loontrekkenden in private sector in Vlaanderen	1.554.242	1.554.242	1.554.242	1.554.242	1.554.242	1.554.242
aantal ontslagen werknemers in kader van herstructurering	31.085	31.085	31.085	31.085	31.085	62.170
aandeel ouderen uitgestroomd bij herstructurering	13,0%	13,0%	13,0%	13,0%	13,0%	13,0%
bereik fiscaal rugzakje:						
maximum bereik	4.041	4.041	4.041	4.041	4.041	8.082
gecorrigeerd bereik	1.409	1.879	2.114	1.832	2.443	2.819
<i>correctie voor aandeel dat kiest voor bruggensioen of Canady Dry</i>	-50%	-25%	-25%	-35%	-35%	-50%
<i>niet in aanmerking omwille van onvoldoende anciënniteit</i>	-25%	0%	-25%	-25%	0%	-25%
<i>niet in aanmerking wegens geen actieve herplaatsingsprocedure</i>	-7%	-7%	-7%	-7%	-7%	-7%
hoogte belastingvermindering (per persoon per maand)	150 €	150 €	150 €	300 €	300 €	150 €
kostprijs fiscaal rugzakje:						
bij maximum bereik	7.273.850	7.273.850	7.273.850	14.547.701	14.547.701	14.547.701
bij gecorrigeerd bereik	2.536.755	3.382.340	3.805.133	6.595.564	8.794.085	5.073.511

Bron: IDEA Consult

Afhankelijk van het scenario varieert het gecorrigeerd bereik tussen 1.409 personen (in het basisscenario) en 2.443 personen (in scenario 4). In een extreem, maar zeer onwaarschijnlijk scenario (verdubbeling van het aandeel werknemers ontslagen omwille van herstructurering in scenario 5), bekomen we een bereik van 2.819 personen. De voorziene budgettaire ruimte (13,5 miljoen EUR op jaarbasis⁵⁸) wordt bij het gecorrigeerde bereik nooit overschreden. Het vooropgestelde budget maakt het bovendien mogelijk om de forfaitaire belastingsvermindering op te trekken tot 300 EUR per maand (scenario 3 of scenario 4). Een andere mogelijkheid bestaat erin de premie toe te kennen voor een langere periode (bijv. 24 maanden in plaats van 12 maanden).

Met een jaarlijks budget van 13,5 miljoen EUR en een maandelijkse premie van 150 EUR die maximum 12 maanden uitbetaald wordt, schat de overheid het bereik op ruim 7.000 personen. Op basis van bovenstaande berekeningen vermoeden we dat het bereik van de overgangsmaatregel momenteel erg overschat wordt.

Ook aan de aanbodkant zijn er aanwijzingen dat een bereik van meer dan 7.000 personen met de huidige modaliteiten van de tijdelijke overgangsmaatregel moeilijk haalbaar zal zijn. Recente werkloosheidscijfers geven aan dat de beoogde doelgroep van kortdurige oudere werklozen in Vlaanderen ongeveer 18.500 personen telt⁵⁹. Uit de PASO-enquête weten we dat het aandeel werknemers dat uitstroomt omwille van herstructurering schommelt tussen de 4,6% (in 2001) en 13,3% (in 2002). Op basis van deze cijfers kunnen we berekenen dat de huidige groep kortdurig oudere werklozen getroffen door een herstructurering varieert van 855 tot 2.472 personen. Deze groep wordt nog kleiner indien het fiscaal rugzakje enkel toegekend wordt aan ouderen (vanaf 50 jaar) met een loopbaan van 25 jaar als loontrekkende.

Tot slot willen we nog opmerken dat de voorgestelde fiscale maatregel naast het kostenplaatje ook opbrengsten oplevert voor de overheid. Doordat meer oudere werknemers aan de slag blijven, bespaart de overheid op haar uitgaven voor vervangingsuitkeringen⁶⁰ en ontvangt ze extra inkomstenbelasting. Hierbij dient wel vermeld te worden dat deze voordelen (voornamelijk) ten goede komen aan het Federale niveau, terwijl de uitgaven voor de nieuwe maatregel gedragen worden door de Vlaamse overheid. Omwille van die reden werden deze besparingen niet berekend in het kader van deze onderzoeksopdracht.

⁵⁸ Dit is het bedrag voorzien voor de overgangsmaatregel voor het jaar 2006 (Vlaams Werkgelegenheidsakkoord (2004)).

⁵⁹ Het betreft hier de oudere niet-werkende werkzoekenden die maximaal 1 jaar werkloos zijn (zie Tabel 26, p.38).

⁶⁰ Bestaande studies geven een inzicht in de omvang van deze besparing (zie o.a. een recente studie van het Federaal Planbureau (2004), "Budgettaire kost van een werkloze van 1987-2002").

4 Aanvraagprocedure voor fiscale maatregel

In deze paragraaf overlopen we bondig de te volgen stappen die een werknemer zou moeten doorlopen om de belastingsvermindering van het fiscaal rugzakje aan te vragen. Bij elke stap in het aanvraagproces is weergegeven wat er dient te gebeuren en welke de betrokken partijen zijn. Deze aanvraagprocedure is voor de fiscale maatregel nog niet uitgewerkt door het Vlaamse beleid, vandaar dat we als onderzoeker een eigen voorstel formuleren.

Stap 1: Indienen aanvraagdossier bij de administratie door de werknemer

Het initiatief voor het aanvragen van het fiscaal voordeel ligt – net zoals bij de premiereregeling - bij de werknemer zelf. Wanneer een werknemer meent aan de toekenningsvoorwaarde van het fiscaal rugzakje te voldoen, kan hij een aanvraagdossier indienen bij de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw. Dit aanvraagdossier dient de volgende elementen te bevatten:

- Ingevuld aanvraagformulier te verkrijgen bij de administratie
- Een bewijs van ontslag
- Een bewijs dat dit ontslag plaatsvond bij een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering
- Een bewijs dat de werknemer een actieve herplaatsingsprocedure volgt of gevolgd heeft
- Een bewijs van de nieuwe (duurzame) tewerkstelling (bijv. arbeidscontract)

De aanvraag dient te gebeuren binnen een bepaalde termijn na (bijv. 6 maanden) na starten van de nieuwe tewerkstelling (zie regeling aanvraagprocedure voor weerwerkpremie op p.89).

Stap 2: Goedkeuring en attestering door de administratie

De Vlaamse administratie controleert of alle elementen in het dossier aanwezig zijn en geldig zijn. Indien dit het geval is, wordt een attest van goedkeuring door de administratie opgesteld en naar de betrokken werknemer gestuurd.

Voor een efficiënte werking van de maatregel is het zeer belangrijk dat het proces van goedkeuring door de administratie snel verloopt.

Stap 3: Afgifte attest aan nieuwe werkgever en doorrekening fiscaal voordeel in de bedrijfsvoorheffing

De werknemer bezorgt het attest waaruit blijkt dat hij recht heeft op de belastingsvermindering in het kader van het fiscaal rugzakje aan zijn nieuwe werkgever. De personeelsdienst of het sociaal secretariaat van de nieuwe werkgever rekent het fiscaal voordeel dan door in de bedrijfsvoorheffing. Dit vormt geen enkel probleem indien de Vlaamse fiscale maatregel opgenomen wordt in de jaarlijkse lijst van voorheffingsschalen en belastingsverminderingen zoals gepubliceerd in het Wetboek van de Inkomstenbelastingen (zie verder).

Wanneer de werknemer zijn volgend loon ontvangt, wordt er in de berekening van het nettoloon rekening gehouden met de belastingsvermindering. Het nettoloon van de werknemer zal hierdoor toenemen.

Stap 4: Fiscale attestering door de administratie

Met het oog op de aangifte van de personenbelasting zal de Vlaamse administratie aan de werknemer die geniet van het fiscaal rugzakje een fiscaal attest bezorgen. Dit attest dient de werknemer bij zijn belastingsaangifte te voegen.

Stap 5: Controle door de fiscale administratie

De fiscale (federale) administratie zal bij de verwerking van de belastingaangiften controleren of personen die van het Vlaams fiscaal voordeel genieten over een correct fiscaal attest beschikken. De controle of het fiscaal voordeel terecht is toegekend is echter uitsluitend de bevoegdheid van de Vlaamse administratie Werkgelegenheid.

Het aanvragen van de fiscale maatregel gebeurt in de praktijk op dezelfde manier als bij de premiereregeling (zie eerder). Echter, de Vlaamse administratie dient zich bij de fiscale maatregel niet bezig te houden met de uitbetaling van de financiële tegemoetkoming zoals het geval is bij de weerwerkpremie. De doorrekening in de bedrijfsvoorheffing bij de fiscale maatregel gebeurt door de personeelsdienst of het sociaal secretariaat van de nieuwe werkgever. Door de aanpassing van de bedrijfsheffing zal het nettoloon van de werknemer automatisch hoger liggen.

De fiscale attestering van het recht op het fiscaal voordeel in het kader van het Vlaams fiscaal rugzakje wordt op een gelijkaardige manier doorgevoerd zoals bijvoorbeeld het geval is bij de attestering van kinderopvang op basis waarvan men ook van een fiscale korting kan genieten.

5 Procedure inzake invoering fiscale maatregel

In afwachting van de invoering van het fiscaal rugzakje werd een tijdelijke overgangsmaatregel voorzien in de vorm van een forfaitaire premie (voor de periode 2005-2006). Deze “weerwerkpremie” zal ingevoerd worden via een Besluit van de Vlaamse Regering.

Om een fiscale maatregel met gelijkaardige modaliteiten te introduceren, dienen enkele extra stappen uitgevoerd te worden. Uit onderstaande tekst zal blijken dat dit evenwel geen drempel mag vormen.

Voor de invoering van een fiscaal rugzakje dient volgende procedure gevolgd te worden:

1) Overleg met de Federale overheid

Zoals hiervoor reeds aangegeven (zie hoofdstuk 4 in deel 2), vereist de invoering van een Vlaamse belastingsvermindering een voorafgaandelijke mededeling aan de Federale regering en de andere gewestregeringen. In dit overleg moet niet geoordeeld worden over de opportuniteit van de voorgestelde maatregel, maar enkel over de technische haalbaarheid ervan.

Er kan verwacht worden dat deze stap geen problemen zal opleveren aangezien de door ons voorgestelde procedure inzake aanvraag fiscale tegemoetkoming en hiermee verbonden stroom van documenten en attesten (zie voorgaande hoofdstuk) technisch haalbaar moet zijn voor het Federale niveau. Volgens dit voorstel zal de belastingsplichtige zelf aan zijn nieuwe werkgever moeten aangeven dat hij of zij in aanmerking komt voor de fiscale tegemoetkoming. De werkgever is verplicht deze premie door te rekenen in de bedrijfsvoorheffing (zie verder). Op het moment van belastingsaangifte zal de Vlaamse administratie (bevoegd voor de goedkeuring van het aanvraagdossier) een fiscaal attest bezorgen aan de betrokken werknemer. Volgens dit voorstel moet de Federale belastingsadministratie enkel het fiscale attest controleren. Deze procedure moet technisch haalbaar zijn aangezien zij gelijkaardig is met reeds bestaande fiscale maatregelen zoals de belastingsvermindering voor kinderopvang (wat eveneens een Vlaamse bevoegdheid is).

2) Aftoetsing bij Raad van State en Rekenhof

De bijzondere wet bepaalt dat de gewesten hun voorstellen van decreet met betrekking tot de uitoefening van hun bevoegdheden inzake personenbelasting voor advies moeten voorleggen aan het Rekenhof. Het Rekenhof oordeelt enkel over de naleving van de marge en het principe van de progressiviteit (zie hoofdstuk 4 in deel 2). Het in dit onderzoek uitgewerkte voorstel van fiscaal rugzakje impliceert geen schending van het progressiviteitsbeginsel aangezien het gaat om een forfaitaire belastingsvermindering (een vast bedrag) ten aanzien van de verschuldigde personenbelasting. De adviezen van het Rekenhof zijn niet bindend.

Naar analogie met andere wetsvoorstellen kan de Raad van State geraadpleegd worden als adviesorgaan. Als raadgevend orgaan gaat de Raad van State na of regelgevende initiatieven (bv. Vlaams decreet) in overeenstemming zijn met de Grondwet en met andere wetten en besluiten. Voor het fiscaal rugzakje zal de Raad van State nagaan of de voorgestelde fiscale maatregel voldoet aan alle fiscale

principes (zie technische en inhoudelijke randvoorwaarden beschreven in deel 2, hoofdstuk 4).

Volgende principes zullen o.a. afgetoetst worden:

- Vorm: de fiscale maatregel mag geen effect hebben op de belastbare grondslag van de personenbelasting⁶¹. Dit principe wordt niet geschonden, aangezien de financiële tegemoetkoming in het kader van het fiscaal rugzakje zal bestaan uit een forfaitaire belastingsvermindering op de verschuldigde personenbelasting.
- Materiële beperking: de fiscale maatregel moet betrekking hebben op gewestbevoegdheden en inwoners van het gewest Vlaanderen. Op vlak van de bevoegdheidsverdeling vormt de voorgestelde maatregel geen enkel probleem. Het tweede aspect, met name de beperking tot inwoners uit Vlaanderen, is een belangrijk aandachtspunt omdat deze beperking niet voorzien is in de huidige overgangsmaatregel. Het Vlaamse fiscaal rugzakje zal enkel ingevoerd kunnen worden voor de inwoners uit Vlaanderen.
- Non discriminatie: Iedereen die zich in dezelfde omstandigheid bevindt, moet op een zelfde wijze behandeld worden. Ook dit principe wordt niet geschonden met het huidige beleidsvoorstel. De doelgroep voor de maatregel zal duidelijk afgebakend worden en vastgelegd worden bij decreet.

3) *Vlaams decreet voor invoering fiscaal rugzakje*

Volgens Artikel 172 van de Grondwet kunnen verminderingen van belasting enkel worden ingevoerd door een wet. De invoering van een Vlaamse belastingsvermindering voor oudere werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering vereist bijgevolg de goedkeuring en publicatie van een Vlaams Decreet.

4) *Akkoord met Federale overheid voor doorrekenen in bedrijfsvoorheffing*

In de memorie van toelichting bij het ontwerp van bijzondere wet tot herfinanciering van de gemeenschappen en uitbreiding van de fiscale bevoegdheden van de gewesten is gestipuleerd dat voor zover dit technisch mogelijk is de federale Staat ervoor zal zorgen dat de kortingen inzake personenbelasting worden verrekend in de bedrijfsvoorheffing.

Ook deze stap mag in principe geen problemen opleveren aangezien de door ons voorgestelde procedure inzake aanvraag fiscale tegemoetkoming en hiermee verbonden stroom van documenten en attesten (zie voorgaande hoofdstuk) geen bijkomende lasten oplegt voor het Federale niveau. Om de doorrekening van de forfaitaire belastingsvermindering in de bedrijfsvoorheffing afdwingbaar te maken bij de werkgevers is enkel een aanpassing nodig van de Federale Wet op de Inkomstenbelasting (WIB).

⁶¹ Volgens artikel 6 § 2 4° van de BFW nemen de belastingverminderingen de vorm aan van een aftrek ten aanzien van de verschuldigde personenbelasting en niet de vorm van een vermindering van de belastinggrondslag. De gewesten krijgen dus de bevoegdheid om fiscale stimuli toe te staan in de vorm van een zogenaamd "belastingkrediet". Anders dan bij een gewone aftrek gaat het dus niet om een rechtstreekse vermindering uitgevoerd op het niveau van de heffingsgrondslag in de personenbelasting, maar om een rechtstreekse vermindering van de personenbelasting zelf.

Jaarlijks worden de voorheffingsschalen en verminderingen herzien en deze bedragen verschijnen tegen het einde van het jaar in het WIB⁶². Indien de Vlaamse fiscale maatregel mee opgenomen wordt in deze lijst zijn de werkgevers (en sociale secretariaten) verplicht hiermee rekening te houden in de berekening van de bedrijfsvoorheffing. Dit gebeurt op eenvoudig verzoek van de werknemer die een document voorlegt ontvangen van de Vlaamse administratie (zie hiervoor). Op dit moment zijn er reeds andere fiscale maatregelen die op deze manier in de bedrijfsvoorheffing verwerkt worden, o.a. de belastingsvermindering voor lage lonen, de werkuitkering in het kader van Activa.

Tot slot kunnen we nog meegeven dat het beleidsvoorstel inzake een fiscaal rugzakje voor oudere werknemers getroffen door ontslag als gevolg van een bedrijfsherstructurering geen primeur is met betrekking tot de uitoefening van de nieuwe Vlaamse bevoegdheden in de personenbelasting. Bij wijze van voorbeeld vermelden we de maatregel “ARKimedes” (initiatief van de Vlaamse Minister van Economie). ARKimedes is een systeem dat op structurele wijze risicokapitaal wil activeren naar Vlaamse starters en KMO's toe. Daartoe trekt het ARKimedes-fonds middelen aan vanuit het publiek. Vlaamse burgers die investeren in dit fonds krijgen bovenop het normale rendement van het fonds een belastingsvermindering van 35% van hun inbreng (gespreid over de eerste vier jaren).

Verder vermelden we ook nog dat de doorrekening in de bedrijfsvoorheffing voor het fiscaal rugzakje geen probleem mag vormen, aangezien op dit vlak reeds een ander precedent vernoemd kan worden. In het Vlaamse Regeerakkoord is immers sprake van een algemene Vlaamse lastenverlaging die doorgerekend zou worden in de bedrijfsvoorheffing. Op dit ogenblik is er reeds een politiek akkoord tussen de Vlaamse en federale regering waarin afgesproken werd dat deze belastingsverlaging vanaf 2007 doorgerekend zal worden in de bedrijfsvoorheffing en daardoor direct voelbaar zal zijn.

⁶² Zie onderstaande link voor het meest recente overzicht van de geïndexeerde voorheffingsschalen en verminderingen.
(www.fiscus.fgov.be/interfaofnl/vragen/indexering/indexering_6.htm)

Bijlage 1: Belang van uitredekkanalen

Tabel 55: Belang van uitredekkanalen in België in 2003 naar geslacht en leeftijdscategorie

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
50-54 jarigen						
Voltijds brugpensioen	5.321	11,8	1.133	2,6	6.454	7,3
Voltijds tijdskrediet/lbo	382	0,9	1.620	3,7	2.002	2,3
Vrijgestelde oudere werkloze	18.058	40,2	23.074	52,6	41.132	46,3
Invaliditeit	21.177	47,1	18.009	41,1	39.186	44,1
Vervroegd pensioen	0	0	0	0	0	0
Totaal inactiviteit	44.938	100,0	43.836	100,0	88.774	100,0
55-59 jarigen						
Voltijds brugpensioen	33.819	34,7	7.464	12,1	41.283	25,9
Voltijds tijdskrediet/lbo	1.603	1,6	1.204	2,0	2.807	1,8
Vrijgestelde oudere werkloze	36.196	37,1	35.704	57,8	71.900	45,1
Invaliditeit	25.930	26,6	17.364	28,1	43.294	27,2
Vervroegd pensioen	0	0	0	0	0	0
Totaal inactiviteit	97.548	100,0	61.736	100,0	159.284	100,0
60-64 jarigen						
Voltijds brugpensioen	53.885	33,1	6.293	11,6	60.178	27,7
Voltijds tijdskrediet/lbo	34	0,02	93	0,2	127	0,06
Vrijgestelde oudere werkloze	24.097	14,8	9.289	17,1	33.386	15,4
Invaliditeit	21.228	13,1	6.010	11,0	27.238	12,6
Vervroegd pensioen	63.360	39,0	32.745	60,2	96.105	44,3
Totaal inactiviteit	162.604	100,0	54.430	100,0	217.034	100,0

Bron: RVA, RVP, RIZIV (Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid)

Bijlage 2: Bibliografie

- Blöndal, S., Scarpetta, S. (1998), "The Retirement Decision in OECD Countries", OECD Economics Department Working Papers, n°202
- Carone, G., Salomäki, A. (2001), Reforms in tax-benefit systems in order to increase employment incentives in the EU, Economic Papers European Commission, nr 160, September 2001
- Claeys & Engels (2004), Herstructureringen en sociale plannen: vergelijkende studie
- CRB (2003), Sociaal-economische nieuwsbrief, n°80, maart 2003
- Elchardus, M., Cohen, J. (m.m.v. L. Van Thielen & I. Mestdag) (2003), Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Eindrapport. Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel
- FOD Financiën (1992a), Wetboek van de Inkomstenbelasting 1992 (WIB92)
- FOD Financiën (1992b), Commentaar op het Wetboek van de Inkomstenbelasting 1992
- FOD Financiën (2004a), "Sleutel formule voor het berekenen van de bedrijfsvoorheffing verschuldigd op bezoldigingen en op in artikel 146, 1° en 2° bis, WIB92 vermelde pensioenen en brugpensioenen, betaald vanaf 1 januari 2005", Administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit, Directe Belastingen
- FOD Financiën (2004b), "Bijlage III van het Koninklijk Besluit tot uitvoering van het Wetboek van de Inkomstenbelasting 1992: schalen en regels die van toepassing zijn om de bedrijfsvoorheffing vast te stellen bij de bron verschuldigd op inkomsten betaald of toegekend vanaf 1 januari 2005 (KB tot uitvoering van het WIB92, art.88)
- FOD Financiën (2005), Wetboek van de Inkomstenbelasting 92, aanslagjaar 2006 (inkomsten 2005)
- Gieselink, G., Stevens, Y., Van Buggenhout, B. (2002), "Van brugpensioen tot brugpensioen Canady Dry: over substitutie-effecten in de eindloopbaan", Tijdschrift voor Sociaal Recht, 200/2,245-275
- Gruber, J., Wise, D. (1997), Social Security programs around the world: Introduction and summary, NBER working paper nr. 6143
- Henkens, K. (1998), Older workers in transition, NIDI-rapport nr. 53, Den Haag.
- Henkens, K., van Solinge, H. (2003), Het Eindspel. Werknemers, hun partners en leidinggevendenden over uittreden uit het arbeidsproces, Assen: Van Gorcum/SMS.
- Herplaatsingsfonds (2003), Jaarverslag
- Herremans, W., (2001), Uitgerust op rustpensioen: eindloopbaan en pensioenvorming in Vlaanderen, Steunpunt WAV in opdracht van FOD Sociale Zaken.
- Heyma, A. (2001), Dynamic models of labour force retirement, Universiteit van Amsterdam, proefschrift.
- Heyma, A., Zijl, M. (2003), "Ouderen gevoelig voor financiële prikkels", Economisch Statistische Berichten, nr. 4405

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) (2002) Advies betreffende het Belgische werkgelegenheidsbeleid in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) (2004), Verslag van de HRW, deel II: eindeloopbaanproblematiek

OESO (2004), Benefits and Wages: OECD Indicators 2004

Peeters, A., Gevers, A., Clémer, G. (2003), Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid, VIONA-onderzoek

Peeters, A., Gevers, A. (2004), Conjuncturomslag op de Vlaamse arbeidsmarkt 2001-2002, VIONA-onderzoek op basis van PASO-enquête

Peeters, A., Van Pelt, A. (2004), “45-plussers als uitzendkracht”, onderzoek in opdracht van Federgon

Peters, M., et al. (2004), Benefit Systems and their Interaction with Active Labour Market Policies, European Commission, DG Employment and Social Affairs

Remery et al. (2001), Organisaties, veroudering en management: Een onderzoek onder werkgevers, NIDI-rapport nr. 61, Den Haag

Rijksdienst voor Pensioenen (2003), “De loopbaan van een werknemer”, Statistische studies, december 2003

RVA (2004), Jaarverslag

RVA (2004), Statistisch Jaarboek

Sels, L., Bollens, J. & Buyens, D. (2000), Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen, Document 9 van het onderzoek ‘Opleidingsbeleid in Vlaamse bedrijven: determinerende factoren en knelpunten’, oktober 2000

Smets (2003), Alle hens aan dek voor werk, Werkgelegenheidsconferentie 2003

Steunpunt WAV (2004), “VDAB probeert oudere werkzoekenden te activeren”, OverWerk 3/2004

Theeuwes J. en Zijl M. (2001), Arbeidsparticipatie van ouderen, OSA-publicatie A181, Tilburg.

Van Ballaert, S., Pétry, V. (2001), Rebalancing the Workforce. Restructuring: the perception of Belgian HR Managers before, during and after restructuring, PwC Consulting en Bogaert & Vandemeulebroeke (Landwell) (synthese in Steunpunt WAV, OverWerk, 1-2/2002, p.32-35)

Vlaamse Regering (2004), Regeerakkoord Vlaamse Regering 2004-2009: Vertrouwen geven, verantwoordelijkheid nemen

Vlaamse Regering (2004), Beleidsnota 2004-2009 Werk, Minister Frank Vandenbroucke

Vlaamse Regering (2005), Besluit van de Vlaamse Regering tot invoering van de Weerwerkpremie (nog niet gepubliceerd)

Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006

Diverse websites:

FOD Financiën, Administratie van de ondernemings- en inkomensfiscaliteit, jaarlijkse indexering inzake personenbelasting

(www.fiscus.fgov.be/interfaofnl/vragen/indexering/indexering_6.htm)

RVA (www.rva.be)

RIZIV (www.riziv.be)

Belastingdienst Nederland (www.belastingdienst.nl)

Bijlage 3: Lijst met tabellen

Tabel 1: Aantal faillissementen en banenverlies in België naar gewest, 2004.....	14
Tabel 2: Aantal faillissementen en banenverlies in België naar bedrijfsgrootte, 2004.....	15
Tabel 3: Aantal faillissementen en banenverlies in België naar sector, 2004	15
Tabel 4: PASO-gegevens over uitstroom bij Vlaamse organisaties van minstens 10 werknemers, 2001-2002.....	16
Tabel 5: Ondernemingen in herstructurering en werknemers uit dienst naar bedrijfsomvang (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005).....	18
Tabel 6: Ondernemingen in herstructurering en werknemers uit dienst naar activiteitssector op hoofdniveau (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)...	19
Tabel 7: Top 10 van subsectoren in herstructurering naargelang aantal bedrijven, aantal werknemers uit dienst en aandeel oudere werknemers uit dienst (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005).....	20
Tabel 8: Leeftijdsstructuur van uitgestroomde werknemers bij bedrijven in herstructurering (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005) in vergelijking met loontrekkende Belgische bevolking in private sector in 2003	21
Tabel 9: Oudere uitgestroomde werknemers bij bedrijven in herstructurering naar geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005) vergeleken met Belgische loontrekkenden uit de private sector in 2003	21
Tabel 10: Oudere uitgestroomde werknemers bij bedrijven in herstructurering naar leeftijdsklasse en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005)	22
Tabel 11: Oudere uitgestroomde werknemers bij bedrijven in herstructurering naar leeftijdsklasse en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005) vergeleken met Belgische loontrekkenden in 2003 (in %)	22
Tabel 12: Oudere uitgestroomde werknemers naar arbeidsregime en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005).....	23
Tabel 13: Oudere uitgestroomde werknemers naar statuut (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005) vergeleken met Belgische loontrekkenden vanaf 50 jaar uit de private sector in 2003	23
Tabel 14: Gemiddeld bruto maandloon van oudere uitgestroomde werknemers in het kader van een herstructurering naargelang arbeidsregime en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005).....	24
Tabel 15: Gebruikte financiële en niet-financiële maatregelen in sociale plannen	27
Tabel 16: Aantal voltijds bruggepensioneerden in België in 2004 naar gewest vergeleken met Belgische loontrekkende bevolking (vanaf 50 j) in de private sector in 2003	29
Tabel 17: Aantal voltijds bruggepensioneerden in België in 2004 naar geslacht vergeleken met Belgische loontrekkende bevolking (vanaf 50j) in de private sector in 2003	30
Tabel 18: Aantal voltijds bruggepensioneerden naar leeftijd in België in 2004.....	30

Tabel 19: Aantal voltijds bruggepensioneerden volgens leeftijd en geslacht in België in 2004	31
Tabel 20: Voorwaarden voor mini- en maxi-vrijstelling van oudere werklozen.....	32
Tabel 21: Hoogte van de werkloosheidsuitkering naargelang gezinssituatie en werkloosheidsduur	33
Tabel 22: Aantal oudere werklozen in België in 2004 naar gewest vergeleken met de Belgische loontrekkende bevolking (vanaf 50j) uit de private sector in 2003.....	35
Tabel 23: Aantal oudere werklozen in België in 2004 naar geslacht vergeleken met de Belgische loontrekkende bevolking (vanaf 50j) uit de private sector in 2003	35
Tabel 24: Aantal oudere werklozen naar leeftijd voor Vlaanderen en België in 2004.....	35
Tabel 25: Evolutie aantal NWWZ in Vlaanderen (periode december 2003-mei 2005)	37
Tabel 26:Aantal NWWZ in Vlaanderen naar leeftijd, geslacht en duurtijd (mei 2005)	38
Tabel 27: Vergelijking conventioneel brugpensioen en Canada Dry-regeling.....	40
Tabel 28: Aantal invaliden in België met opdeling werknemers en zelfstandigen (situatie op 31/12/2003)	42
Tabel 29: Aantal gerechtigden vervoegd rustpensioen volgens aard van de vervroeging en geslacht in België in 2004.....	44
Tabel 30: Aantal halftijds bruggepensioneerden in België in 2004 naar gewest.....	45
Tabel 31: Aantal halftijds bruggepensioneerden in België in 2004 naar geslacht.....	45
Tabel 32: Uitkeringen van tijdskrediet voor werknemers van 50 jaar of ouder	47
Tabel 33: Aantal personen die tijdskrediet opnemen in België in 2004 naar leeftijdsklasse	47
Tabel 34: Verdeling aantal personen die tijdskrediet opnemen in België in 2004 volgens formule.....	48
Tabel 35: Typologie van volledige vervroegde uitredesystemen voor ouderen.....	49
Tabel 36: Gemiddelde bruto-uitkeringen voltijds brugpensioen in België naar verschillende componenten (maart 2005)	57
Tabel 37: Voordelen voor werkgevers bij aanwerving van langdurig werklozen en oudere werklozen (Gewoon plan Activa)	63
Tabel 38: Voordelen voor werkgevers bij aanwerving van oudere werklozen in geval van sluiting van de onderneming (Plan Activa Sluiting)	65
Tabel 39: Aantal begunstigden diverse formules Plan Activa in België in 2004 volgens geslacht	65
Tabel 40: Aantal begunstigden diverse formules Plan Activa in België in 2004 volgens leeftijd.....	66

Tabel 41: Aantal begunstigden diverse formules Plan Activa in België in 2004 volgens regio vergeleken met Belgische loontrekkenden in private sector in 2003	66
Tabel 42: Leeftijdsverdeling begunstigden Plan Activa in België in 2004 naar regio	67
Tabel 43: Aantal begunstigden Gewoon Plan Activa en Plan Activa Sluiting in België in 2004 volgens geslacht en arbeidsregime	67
Tabel 44: Aantal begunstigden werkhervattingstoelage in België in 2004 volgens leeftijd en geslacht	69
Tabel 45: Aantal begunstigden werkhervattingstoelage in België in januari 2005 naar regio en geslacht.....	69
Tabel 46: Aantal goedgekeurde dossiers bij Herplaatsingsfonds (Vlaanderen, 2000-2003)	72
Tabel 47: Typologie van voornaamste financiële instrumenten inzake eindeloopbaan	76
Tabel 48: Maximale arbeidskortingen naar leeftijd (in €/jaar) (Nederland, 2004-2005)	77
Tabel 49: Hoogte van de bruto premie bij deeltijdse tewerkstelling	88
Tabel 50: Hoogte van de bruto premie bij contract van bepaalde duur < 1 jaar.....	89
Tabel 51: Bruto- en netto-vervangingsratio's voor brugpensioen	101
Tabel 52: Bruto- en netto-vervangingsratio's voor werkloosheid	102
Tabel 53: Activerend effect van een maandelijkse premie van 150 EUR of 300 EUR.....	105
Tabel 54: Berekening bereik en kostprijs volgens verschillende scenario's	110
Tabel 55: Belang van uittredekanalen in België in 2003 naar geslacht en leeftijdscategorie	117

Bijlage 4: Lijst met figuren

Figuur 1: Aantal faillissementen in België (totaal en met personeel), 2001-2004	13
Figuur 2: Banenverlies t.g.v. faillissementen in België, 2001-2004.....	14
Figuur 3: Oudere uitgestroomde werknemers bij herstructurering naar fiscaal gezinstype (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005).....	24
Figuur 4: Gemiddeld bruto maandloon voor voltijdse oudere werknemers die uitstromen na herstructurering naargelang statuut en geslacht (België, 1 april 2004 - 31 maart 2005).....	25
Figuur 5: Aantal bruggepensioneerden volgens sector en geslacht in België (2004)...	31
Figuur 6: Evolutie van het aantal voltijds bruggepensioneerden en oudere werklozen in België (1992-2004)	34
Figuur 7: Aantal oudere werklozen in België in 2004 volgens sector en geslacht	36
Figuur 8: Aantal vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 volgens werkloosheidsduur	36
Figuur 9: Belang van uittredekanalen per leeftijdsgroep (België, 2003).....	50
Figuur 10: Belang van uittredekanalen naar geslacht (België, 2003).....	51
Figuur 11: Belang uittredekanalen naar geslacht voor 50-54 jarigen (België, 2003) ...	51
Figuur 12: Belang uittredekanalen naar geslacht voor 55-59 jarigen (België, 2003) ...	52
Figuur 13: Belang uittredekanalen naar geslacht voor 60-64 jarigen (België, 2003) ...	52
Figuur 14: Frequentieverdeling van leeftijd van bruggepensioneerden in België (maart 2005).....	55
Figuur 15: Bruggepensioneerden in België naar geslacht en statuut (maart 2005)	55
Figuur 16: Bruggpensioen in België naar statuut en geslacht (maart 2005).....	56
Figuur 17: Bruggpensioen in België naar fiscaal gezinstype (maart 2005).....	56
Figuur 18: Gemiddelde uitkeringen voltijds bruggpensioen in België naar componenten opgesplitst naar geslacht en statuut (maart 2005).....	58
Figuur 19: Vergelijking bruggpensioen en vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 naar geslacht.....	59
Figuur 20: Vergelijking bruggpensioen en vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 naar leeftijdsgroep.....	60
Figuur 21: Vergelijking bruggpensioen en vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 naar gewest.....	60
Figuur 22: Vergelijking bruggpensioen en vrijgestelde oudere werklozen in België in 2004 naar activiteitssector.....	61
Figuur 23: Vergelijking netto-inkomen werken-bruggpensioen-werkloosheid per fiscaal gezinstype	103
Figuur 24: Vergelijking netto-inkomen werken-bruggpensioen-werkloosheid per type.....	104