



# **Heroriëntatie bij oudere werknemers: een fiscaal rugzakje bij herstructureringen**

**Projectvoorstel**

**Thema 2:  
Activerend arbeidsmarktbeleid**

**Topic 2.2:  
Heroriëntatie bij oudere werknemers**

**In het kader van de VIONA-arbeidsmarktonderzoeksoproep 2004**

**IDEA Consult**

**Brussel, 23 november 2004**

## Inhoudstafel

<b><u>Inhoud van het onderzoeksvoorstel</u></b>		<b>3</b>
<u>1</u>	<u>Contactpersonen</u> .....	3
<u>2</u>	<u>Titel</u> .....	3
<u>3</u>	<u>Bondige omschrijving van het onderzoeksvoorstel</u> .....	4
<u>4</u>	<u>Thema waarbij dit projectvoorstel aansluit</u> .....	6
<u>5</u>	<u>Gedetailleerd tijdsschema</u> .....	6
<u>6</u>	<u>Financieel plan</u> .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<u>7</u>	<u>Samenstelling onderzoeksteam</u> .....	7
<b><u>BIJLAGEN</u></b>		<b>9</b>
<u>Bijlage 1</u>	<u>Uitgebreide beschrijving van het onderzoeksproject</u> .....	10
<u>Bijlage 2</u>	<u>Voorstelling IDEA Consult</u> .....	20
<u>Bijlage 3</u>	<u>CV's van de onderzoekers</u> .....	21

## **Inhoud van het onderzoeksvoorstel**

### **1 Contactpersonen**

Dr. Anneleen Peeters  
IDEA Consult  
Congresstraat 37-41, bus 3  
1000 Brussel

tel: 02/282.17.75  
fax: 02/282.17.15  
e-mail: [anneleen.peeters@ideaconsult.be](mailto:anneleen.peeters@ideaconsult.be)

An Van Pelt  
IDEA Consult  
Congresstraat 37-41, bus 3  
1000 Brussel

tel: 02/282.17.72  
fax: 02/282.17.15  
e-mail: [an.vanpelt@ideaconsult.be](mailto:an.vanpelt@ideaconsult.be)

### **2 Titel**

Heroriëntatie bij oudere werknemers: een fiscaal rugzakje bij herstructureringen

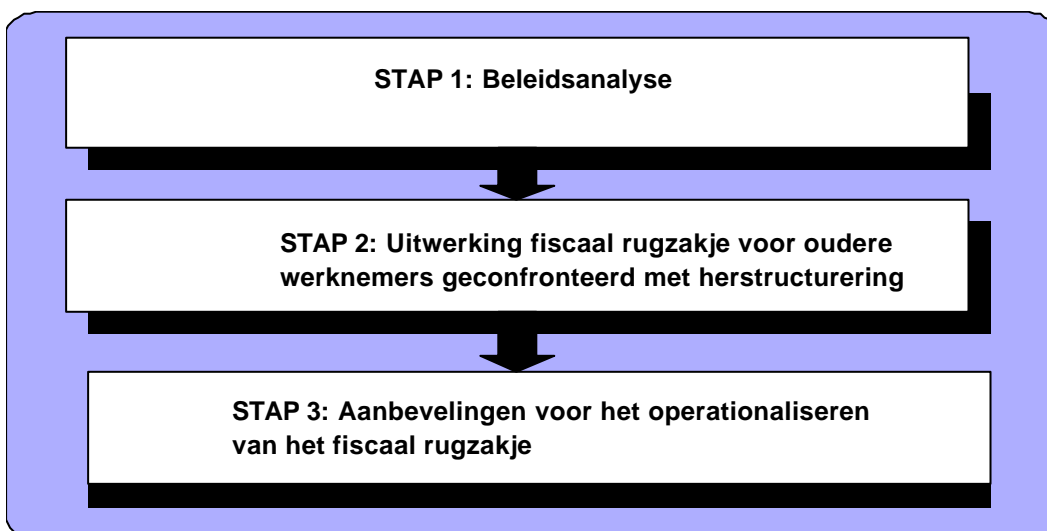
### 3 Bondige omschrijving van het onderzoeksvoorstel

Het onderzoek wil een antwoord bieden op de volgende onderzoeksvragen:

- 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 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.
- Welke randvoorwaarden zijn belangrijk voor het verhogen van de effectiviteit van de voorgestelde maatregel, in het bijzonder naar KMO’s toe?

Figuur 1 geeft een schematisch overzicht van de verschillende onderzoeksstappen. We beschrijven hierna kort het resultaat van elke stap. Een gedetailleerde beschrijving van elke onderzoeksfase is terug te vinden in bijlage 1.

**Figuur 1: Overzicht onderzoeksstappen**



## **Stap 1: Beleidsanalyse**

Het beoogde resultaat uit stap 1 bestaat er in:

- toetsing van de voorgestelde maatregel aan fiscale principes en mogelijkheid van de Vlaamse fiscale autonomie;
- inzicht in de complementariteit van de maatregel met de bestaande en geplande fiscale initiatieven van de Federale overheid;
- aandachtspunten bij het uitwerken van de maatregel die de bekendheid en de effectiviteit van deze maatregel bij KMO's bevorderen.

## **Stap 2: Uitwerking fiscaal rugzakje voor oudere werknemers geconfronteerd met herstructureringen**

De tweede onderzoeksfase levert de volgende informatie op:

- een afbakening van de doelgroep (wie komt in aanmerking, wat zijn de voorwaarden voor financiële aanmoediging,...);
- een inschatting van de grootte van de financiële aanmoediging om effectief te zijn rekening houdend met bestaande en soms concurrerende uittredingsmaatregelen;
- een inschatting van het potentieel aantal kandidaten die van de voorgestelde maatregel gebruik kan maken en een berekening van de budgettaire impact van het beleidsvoorstel;
- een overzicht van noodzakelijke randvoorwaarden die belangrijk zijn voor het optimaliseren van de effectiviteit van de voorgestelde maatregel.

## **Stap 3: Aanbevelingen voor het operationaliseren van het fiscaal rugzakje**

In een laatste stap zal de informatie verkregen uit de voorgaande onderzoeksstappen gebruikt worden om te komen tot een concrete operationalisering van de voorgestelde fiscale maatregel. Concreet zullen er aanbevelingen geformuleerd worden met betrekking tot:

- de afbakening van de doelgroep
- de hoogte van de forfaitaire belastingsvermindering
- de randvoorwaarden voor het operationaliseren van de activeringsmaatregel

#### 4 Thema waarbij dit projectvoorstel aansluit

Dit voorstel sluit aan bij Topic 2 “Heroriëntatie bij oudere werknemers en oudere werklozen” binnen het tweede meerjarentema van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma, namelijk “Activerend arbeidsmarktbeleid”.

#### 5 Gedetailleerd tijdschema

Voor de uitvoering van het onderzoek is een doorlooptijd van 5,5 maanden voorzien. Het aantal effectieve onderzoeksmaanden bedraagt 5 maanden. Indien het project kan aanvangen op 15 december 2004, zal het worden afgerond tegen eind mei 2005. De doorlooptijd voor elk van de afzonderlijke delen van de studie staat aangegeven in de onderstaande tabel. Het concept eindrapport wordt voorzien tegen half mei 2005.

**Tabel 1: Tijdschema (doorlooptijd)**

	1	2	3	4	5
Startvergadering	👤				
Stap 1: beleidsanalyse					
Stap 2: Uitwerking fiscaal rugzakje voor oudere werknemers geconfronteerd met herstructurering					
Stap 3: Aanbevelingen voor het operationaliseren van het fiscaal rugzakje					
Concept eindrapport				📄	👤
Afwerking eindrapport					📄

(📄 = rapportage   👤 = overlegmoment)

Tijdens deze periode voorzien wij volgende rapportages en overlegmomenten:

- een startvergadering voor een toelichting en bespreking van het onderzoeksvorstel
- een visiegroepvergadering voor de presentatie en bespreking van het concepteindrapport

## 6 Samenstelling onderzoeksteam

Het onderzoeksteam zal bestaan uit 2 onderzoekers van IDEA Consult, met name Dr. Anneleen Peeters en An Van Pelt. Een uitgebreid CV van de onderzoekers is opgenomen in bijlage 2.

- **Dr. Anneleen Peeters**

Anneleen Peeters is doctor in de Economische Wetenschappen. Haar doctoraat, dat zij in 1999 behaalde aan de K.U.Leuven, behandelt het onderwerp 'Labour turnover Costs, Employment and Temporary work'. Zij heeft reeds verschillende artikels op haar naam in het domein van arbeidseconomie, en van tijdelijke en uitzendarbeid in het bijzonder. Sinds 1 oktober 1999 werkt zij als senior consultant bij IDEA Consult. Anneleen heeft een uitgebreide ervaring op het vlak van arbeidsmarkt- en sociaal-economisch onderzoek, alsook inzake evaluatie-onderzoek. Op dit ogenblik werkt zij mee aan het opzetten van een eerste vraagzijdepanel in Vlaanderen en is zij tevens coördinator van een Vlaams EQUAL-project gericht op het ontwikkelen van innovatieve methodieken voor de arbeidsmarktintegratie van 45-plussers en allochtonen in KMO's.

Enkele publicaties:

- Peeters, A., Gevers, A., Clémer, G. (2003), Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, VIONA Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2002-2003
- Abraham, F., Peeters, A., Reymen, D., e.a. (2001), "Een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: vergelijkende analyse met de buurlanden", VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering
- Peeters, A., Van Pelt, A. (2004), "45-plussers als uitzendkracht", Federgon, 2004
- Peeters, A. (2001), "Tijdelijke werknemers en hun transitiekansen naar verschillende arbeidsmarktsituaties in België", in van den Heuvel, Holderbeke, Wielers (ed.), De transitionele arbeidsmarkt: contouren van een actief arbeidsmarktbeleid, Elsevier, Den Haag, p.88-108
- Peeters, A. (1999), Labour Turnover Costs, Employment and Temporary Work, doctoraal proefschrift, Katholieke Universiteit Leuven, 207p.

- **An Van Pelt**

An Van Pelt is werkzaam bij IDEA Consult in het team Arbeidsmarkt en Sociaal beleid. Na haar studie van Handelsingenieur aan de K.U. Leuven, volgde ze de postgraduaat-opleiding "Master in International Business Economics". In de periode september 2001-voorjaar 2004 werkte An als onderzoeker aan het departement TEW van de K.U.Leuven in de onderzoeksgroep Bedrijfseconomie en Strategie. Bij IDEA Consult werkte An

mee aan onderzoek over 45-plus uitzendkrachten (Federgon) en aan het EQUAL project rond de integratie van 45-plussers en allochtonen op de arbeidsmarkt (Paradox). Hierdoor is ze vertrouwd met de thematiek van de oudere werknemers. Momenteel is An betrokken bij de VIONA-onderzoeken over “Interacties tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer” en “De conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt”.

Enkele arbeidsmarktreferenties:

- 45-plussers als uitzendkracht, Federgon, 2004.
- EQUAL project RE-IN+45, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ESF agentschap, 2002-2004
- Interacties tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2003-2004
- De conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2003-2004
- Uitzendkrachten in 2003: profiel- en tewerkstellingskenmerken, Federgon, 2004



## **BIJLAGEN**

## Bijlage 1 Uitgebreide beschrijving van het onderzoeksproject

### 1. Probleemstelling

De recente conjuncturomslag 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 herstructureringen, delokalisatie, overnames en faillissementen. Zo vermeldt het PASO-onderzoek van 2004<sup>1</sup> 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 2002<sup>2</sup>.

Deze herstructureringen, afvloeiingen en bedrijfssluitingen treffen vooral oudere werknemers en leiden vaak tot hun vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt door o.a. collectieve ontslagen en brugpensioenen. 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%<sup>3</sup>. 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 Lambermont-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.

---

<sup>1</sup> Peeters, A. & Gevers, A. (2004), "Conjuncturomslag op de Vlaamse arbeidsmarkt 2001-2002", PASO-dossier.

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

<sup>3</sup> Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

## 2. Doelstelling en inhoud van het beleidsvoorstel

Sinds 1 januari 2002 heeft Vlaanderen 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 de zopas verschenen beleidsnota Werk<sup>4</sup> wordt expliciet melding gemaakt 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. In de beleidsnota formuleert de Vlaamse Regering het volgende voorstel:

*De werknemers die het voorwerp uitmaken van ontslag in een onderneming die door de Vlaamse overheid erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering en die in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een duurzame job vinden bij een nieuwe werkgever kunnen een forfaitaire belastingvermindering krijgen.*

Om te vermijden dat oudere werknemers die ontslagen worden als gevolg van herstructurerings berusten in de opgelegde inactiefstelling wil de Vlaamse overheid ook de werknemers zelf financieel aanmoedigen om zich onmiddellijk te engageren in een herplaatsingsprocedure. Via een forfaitaire belastingvermindering in de personenbelasting wordt de loonwig (het verschil tussen bruto- en netto-loon) kleiner waardoor werken lonender wordt voor de betrokken personen. De voorgestelde fiscale beleidsmaatregel heeft aldus een stimulerende functie met betrekking tot de arbeidsparticipatie van een bepaalde doelgroep.

## 3. Onderzoeksvragen

In het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma 2004 lanceert de Vlaamse Regering een nieuwe, beperkte oproep voor een vooronderzoek rond de topic 'heroriëntatie bij oudere werknemers'. Concreet gaat het om het uitwerken van een nieuw fiscaal beleidsinstrument voor oudere werknemers geconfronteerd met herstructurerings.

Het onderzoek wil een antwoord bieden op de volgende onderzoeksvragen:

- Hoe groot moet de financiële aanmoediging zijn om voldoende wervend te werken rekening houdend met bestaande uitredingsstelsels?
- Hoeveel kandidaten komen in aanmerking voor deze maatregel?
- Wat is de budgettaire impact van de voorgestelde maatregel ?

---

<sup>4</sup> Beleidsnota 2004-2009 Werk, opgesteld door Frank Vandenbroucke, Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming.

- 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.
- Welke randvoorwaarden zijn belangrijk voor het verhogen van de effectiviteit van de voorgestelde maatregel, in het bijzonder naar KMO’s toe?

#### 4. Onderzoeksaanpak

Voor de uitvoering van dit onderzoek voorzien we de volgende onderzoeksstappen.

**Figuur 2: Overzicht onderzoeksstappen**



De verschillende stappen worden hierna uitvoering beschreven.

## STAP 1: Beleidsanalyse

### *(1) Doel*

De Vlaamse overheid heeft een beleidsvoorstel klaar voor het fiscaal stimuleren van de hertewerkstelling van oudere werknemers na herstructurering. In de eerste onderzoeksstap worden een aantal belangrijke beleidsaspecten aangaande deze maatregel geanalyseerd. We focussen hierbij op die elementen die noodzakelijke informatie opleveren voor het uitvoeren van de tweede onderzoeksstap. Daarnaast beklemtoont het beleidsvoorstel het belang van het bereiken van KMO's met deze financiële aanmoediging. We onderzoeken daarom in deze stap ook aan welke voorwaarden de voorgestelde maatregel moet voldoen om toepasbaar te zijn voor KMO's.

### *(2) Inhoud en aanpak*

In deze stap gaan we ten eerste onderzoeken welke maatregelen de Vlaamse overheid kan nemen gegeven de nieuwe fiscale autonomie van Vlaanderen (Lambermont akkoord<sup>5</sup>). Aansluitend bespreken we aan welke fiscale principes (inhoudelijke en technische randvoorwaarden) een maatregel ter bevordering van de hertewerkstelling van ouderen moet voldoen.

Vervolgens wordt de complementariteit van de voorgestelde maatregel met de federale initiatieven op het gebied van hertewerkstelling van ouderen nagegaan. De federale beleidsverklaring bevat gelijkaardige plannen ter bevordering van het langer in dienst houden of aanwerven van oudere werknemers (o.a. fiscaal rugzakje). De gezamenlijke implicaties van al deze maatregelen op het nettoloon van de werknemer moeten geanalyseerd worden.

“Good practices” uit het buitenland zullen enkel besproken worden in de mate dat ze relevante informatie opleveren voor het uitwerken van het fiscaal rugzakje in Vlaanderen (bv. hoogte van de fiscale belastingvermindering).

Tenslotte dient erover gewaakt te worden dat de voorgestelde maatregel niet beperkt blijft tot herstructureringen in grote ondernemingen waar de sociale partners meer vertrouwd zijn met het opstellen van een sociaal plan en met outplacement van ontslagen werknemers. De maatregel moet zodanig uitgewerkt worden dat hij ook toepasbaar is op KMO's. De ervaring met het Herplaatsingsfonds, waarbij slechts een beperkt aantal aanvragen door KMO's werden ingediend, benadrukt het belang van het beperken van de administratieve lasten en van voldoende sensibilisering bij deze doelgroep.

---

<sup>5</sup> 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 werd de vijfde Belgische staatshervorming vorm gegeven. Het akkoord voor de staatshervorming wordt ook geduid met de term Lambermontakkoord.

De aanpak van deze onderzoeksfase bestaat uit een combinatie van desk research en interviews. Mogelijke bronnen voor de desk research zijn:

- VIONA-onderzoek over het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid (Peeters, Gevers, Clémer (2003)<sup>6</sup>)
- Federale beleidsverklaring 2004
- Vlaamse beleidsnota 2004-2009 Werk
- Fiscale wetgeving
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2004), verslag 2004
- Nationale Actieplannen (Nederland, VK, Ierland, ...)

Daarnaast plannen we interviews met praktijkgerichte experts om de concrete toepasbaarheid van de voorgestelde maatregel te verzekeren. Hierbij is de werkbaarheid van de maatregel voor KMO's een belangrijk aandachtspunt. Mogelijke experts met voldoende praktijkervaring zijn: leden van het sociaal interventieteam van de VDAB, medewerkers van tewerkstellingscellen (vb Ford Genk), medewerkers Herplaatsingsfonds, enz.

### *(3) Resultaat*

Het beoogde resultaat uit stap 1 bestaat er in:

- toetsing van de voorgestelde maatregel aan fiscale principes en mogelijkheid van de Vlaamse fiscale autonomie;
- inzicht in de complementariteit van de maatregel met de bestaande en geplande fiscale initiatieven van de Federale overheid;
- aandachtspunten bij het uitwerken van de maatregel die de bekendheid en de effectiviteit van deze maatregel bij KMO's bevorderen.

---

<sup>6</sup> Peeters, A., Gevers, A., Clémer, G. (2003), "Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid", VIONA-onderzoek

## **STAP 2: Uitwerking fiscaal rugzakje voor oudere werknemers geconfronteerd met herstructurerings**

### *(1) Doel*

De tweede onderzoeksstap heeft tot doel de voorgestelde fiscale beleidsmaatregel nader uit te werken. Eerst zullen we onderzoeken hoe de nieuwe fiscale maatregel geoperationaliseerd kan worden. Ten tweede zal nagegaan worden groot de financiële aanmoediging moet zijn om voldoende wervend te werken rekening houdend met bestaande en soms concurrerende uittredingsmaatregelen. Vervolgens zal een inschatting gemaakt worden van de budgettaire impact van het beleidsvoorstel en onderzocht worden welke randvoorwaarden vervuld dienen te worden opdat de voorgestelde maatregel effectief zou zijn als activeringsinstrument.

### *(2) Inhoud en aanpak*

In de zopas verschenen beleidsnota Werk<sup>7</sup> kondigt de Vlaamse Regering een nieuwe beleidsmaatregel aan voor oudere werknemers geconfronteerd met herstructurering. Concreet gaat het om het volgende beleidsvoorstel:

***De werknemers die het voorwerp uitmaken van ontslag in een onderneming die door de Vlaamse overheid erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering en die in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een duurzame job vinden bij een nieuwe werkgever kunnen een forfaitaire belastingvermindering krijgen.***

Om dit fiscale beleidsvoorstel verder uit te werken onderscheiden we een 4-tal substappen.

#### (A) Afbakening van de doelgroep

Het huidige beleidsvoorstel (zie bovenstaande kader) geeft reeds een omschrijving van de beoogde doelgroep voor de forfaitaire belastingvermindering. In het licht van het operationaliseren van deze fiscale maatregel is het belangrijk de doelgroep op een objectieve en transparante manier af te bakenen. Een aantal concepten dienen daarom verder bestudeerd en geoperationaliseerd te worden.

Volgende aspecten zullen hierbij aan bod komen:

- onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Bij de afbakening van dit concept zal rekening gehouden worden met de gangbare definitie in het kader van andere maatregelen. Er zal nagegaan worden welke criteria op dit ogenblik reeds door de Vlaamse overheid gehanteerd worden voor het erkenning van een onderneming in moeilijkheden of herstructurering (bv. in het kader van het herplaatsingsfonds of brugpensioen).

---

<sup>7</sup> Beleidsnota 2004-2009 Werk, opgesteld door Frank Vandenbroucke, Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming.

- “oudere” werknemers

Er dient bepaald te worden of de voorgestelde maatregel van toepassing is voor *alle* werknemers die geconfronteerd worden met ontslag in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering ofwel enkel geldig is voor de oudere werknemers. Hierbij is het noodzakelijk rekening te houden met de juridische mogelijkheden en beperkingen (bv. respecteren van de basisprincipes van het fiscaal recht). In het geval van een algemene maatregel kan verder verkend worden of het toegelaten, maar ook wenselijk is het bedrag van de belastingsvermindering variabel te maken bijvoorbeeld in functie van de anciënniteit.

- actieve herplaatsingsprocedure

Ook dit begrip dient geoperationaliseerd te worden. Dit impliceert dat de Vlaamse overheid bepaald welke organisaties gemachtigd zijn een fiscaal attest op te stellen voor de getroffen werknemers. Organisaties die in aanmerking komen voor een erkenning zijn bijvoorbeeld outplacementbureaus, tewerkstellingscellen en private of publieke bemiddelingsbureaus.

- duurzame job

De voorgestelde beleidsmaatregel beoogt dat ontslagen werknemers bij een herstructurering gestimuleerd worden om aan het werk te blijven, bij voorkeur in een job met een duurzaam karakter. Het is bijgevolg belangrijk het concept ‘duurzame job’ duidelijk te omschrijven (bv. afhankelijk van contracttype of duur van de tewerkstelling).

- forfaitaire belastingsvermindering

Tot slot zal worden nagegaan hoe de fiscale stimulans vorm gegeven zal worden, gegeven de wettelijke bepalingen en technische randvoorwaarden. Om de effectiviteit van de voorgestelde belastingsvermindering te vergroten zal er eveneens aandacht besteed worden aan de piste om het fiscale voordeel door te rekenen in de bedrijfsvoorheffing.

De uitvoering van deze eerste substap zal voornamelijk gebaseerd zijn op deskresearch. Verder zullen de interviews afgenomen in stap 1 (beleidsanalyse) eveneens nuttige informatie opleveren voor de uitwerking van bepaalde van bovenstaande aspecten.



## (B) Omvang forfaitaire belastingvermindering

Om de omvang van de forfaitaire belastingvermindering te berekenen, baseren we ons op de voorwaarde dat de fiscale maatregel voldoende wervend moet zijn rekening houdende met bestaande uitredesystemen en maatregelen. Om dit te bepalen moeten we de impact van bestaande uitredesystemen op de inkomenssituatie van werknemers nagaan. Hierbij onderscheiden we 3 stappen:

- inventarisatie van de belangrijkste uitredesystemen zoals het conventioneel voltijds en halftijds brugpensioen, het statuut van de oudere niet-werkzoekende werkloze, het ziekte- en invaliditeitsstelsel en het tijdskrediet voor oudere werkenden.
- inzicht in het aantal oudere werknemers dat gebruik maakt van deze systemen van vervroegde uitrede.
- berekening van de impact van elk uitredesysteem op de inkomenssituatie van de werknemers. Hierbij ligt de focus vooral op het korte-termijneffect van de uitreding op het inkomen. Concreet gaan we het inkomen van de werknemer voor en na uitrede/ontslag vergelijken voor de verschillende uitredingsstelsels. Hierbij beschouwen we verschillende profielen van werknemers. Deze profielen kunnen variëren naargelang de volgende aspecten: het statuut (arbeider of bediende), de gezinssituatie (alleenstaand of personen ten laste), het beroepsinkomen dat vooraf gaat aan de uitreding en de sector waarin de persoon tewerkgesteld was.

Om een vergelijking van de verschillende profielen en uitredesystemen mogelijk te maken, zal gewerkt worden met het concept “vervangingsratio”. De vervangingsratio is het percentage van het vroegere beroepsinkomen dat men na uitrede ontvangt in de vorm van allerhande vervangingsuitkeringen en compensaties (vb brugpensioen, werkloosheidsuitkering, invaliditeitsuitkering). Naast bruto vervangingsratio’s zullen ook netto vervangingsratio’s berekend worden. Deze netto vervangingsratio’s zullen een betere weergave zijn van de reële financiële weerslag van de activiteitenbeëindiging voor de verschillende profielen werknemers.

Naast de impact van uitrede op korte termijn zal ook rekening gehouden worden met lange termijneffecten zoals het effect van de uitrede op de berekening van de pensioenen (zgn. gelijkstellingen).

Het resultaat van deze berekeningen is een ondergrens voor de hoogte van de forfaitaire belastingvermindering. De voorgestelde maatregel kan enkel wervend zijn indien het nettoloon van de werkende oudere minstens even hoog is als het vervangingsloon onder de verschillende uitredesystemen.

Deze berekeningsmethode zal uitgevoerd worden via desk research. Hierbij zullen we echter kunnen rekenen op de input van SDWorx. Deze organisatie beschikt over een ruime praktijkervaring inzake loonberekening en sociaal-juridisch advies. De uitgebreide datagegevens van ongeveer 9.000 Vlaamse ondernemingen en bijna 280.000 werknemers zullen gebruikt worden voor het berekenen van de vervangingsratio’s voor verschillende profielen.

### (C) Budgettaire impact beleidsvoorstel

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. Hiervoor gebruiken we informatie over het aantal bedrijven die in moeilijkheden zijn en mogelijks afstevenen op herstructurering, faillissement of gerechtelijk akkoord. Daarna gaan we het aantal werknemers na dat hierdoor getroffen kan worden en in aanmerking kan komen voor een (eventueel verhoogde) forfaitaire belastingvermindering. Mogelijke informatiebronnen die in deze stap gebruikt kunnen worden zijn de Graydon database en de Balanscentrale van de Nationale Bank.

Naast het kostenplaatje levert de voorgestelde fiscale maatregel ook opbrengsten op voor de overheid. Doordat meer oudere werknemers aan de slag blijven, bespaart de overheid op haar uitgaven voor vervangingsuitkeringen<sup>8</sup> en ontvangt ze extra inkomstenbelasting. Hierbij dient wel opgemerkt 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.

### (D) Randvoorwaarden

In laatste instantie zal nagegaan worden welke randvoorwaarden vervuld dienen te worden om de effectiviteit van de voorgestelde fiscale maatregel te garanderen.

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, Canady 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 45+, opleidingssteun, enz.). De voorgestelde fiscale maatregel past binnen deze tweede groep.

Verder zal ook onderzocht worden welke randvoorwaarden determinerend zijn om het fiscaal rugzakje bekend en praktisch werkbaar te maken bij werknemers ontslagen in kleine bedrijven getroffen door herstructurering. De gebruiksvriendelijkheid zal ondermeer afhangen van de eenvoud van het instrument.

---

<sup>8</sup> 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”).

### *(3) Resultaat*

De tweede onderzoeksfase zal resulteren in:

- een afbakening van de doelgroep (wie komt in aanmerking, wat zijn de voorwaarden voor financiële aanmoediging,...);
- een inschatting van de grootte van de financiële aanmoediging om effectief te zijn rekening houdend met bestaande en soms concurrerende uittredingsmaatregelen;
- een inschatting van het potentieel aantal kandidaten die van de voorgestelde maatregel gebruik kan maken en een berekening van de budgettaire impact van het beleidsvoorstel;
- een overzicht van noodzakelijke randvoorwaarden die belangrijk zijn voor het optimaliseren van de effectiviteit van de voorgestelde maatregel.

### **STAP 3: Aanbevelingen voor het operationaliseren van het fiscaal rugzakje**

In een laatste stap zal de informatie verkregen uit de voorgaande onderzoeksstappen beknopt en overzichtelijk weergegeven worden. Het doel is om te komen tot een concrete operationalisering van de fiscale maatregel waarvan de grote lijnen reeds uitgetekend werden in de recente beleidsnota “2004-2009 Werk”.

Op basis van het uitgevoerde onderzoek zullen aanbevelingen geformuleerd worden met betrekking tot:

- de afbakening van de doelgroep
- de hoogte van de forfaitaire belastingvermindering
- de randvoorwaarden voor het operationaliseren van de activeringsmaatregel

## **Bijlage 2 Voorstelling IDEA Consult**

### **IDEA Consult**

IDEA Consult is een onafhankelijk sociaal-economisch onderzoeks- en adviesbureau, gespecialiseerd in research-based consultancy, met vestiging in Brussel. IDEA Consult heeft aldus een ruime waaier aan diensten, die gaan van onderzoek over advies en strategische planning tot evaluatie en monitoring. IDEA Consult past dit instrumentarium toe op verschillende domeinen, zoals transport en mobiliteit, regionale en stedelijke ontwikkeling, arbeidsmarkt en analyse van markten en sectoren.

Sinds zijn oprichting in september 1998 heeft IDEA Consult reeds een ruime referentielijst van projecten bij klanten zoals internationale overheden en organisaties, federale, regionale en lokale overheden, intermediaire organisaties en ondernemingen.

IDEA Consult beschikt momenteel over een team van een vijftiental vaste medewerkers, allen met een universitaire achtergrond. Bovendien wordt projectmatig samengewerkt met andere specialisten binnen de ECORYS groep waartoe IDEA Consult behoort. Het buitenlands netwerk van ECORYS is vertakt over Nederland (NEI-Kolpron) en het Verenigd Koninkrijk (ECOTEC). Daarnaast zijn er vestigingen in Zuid-Europa, Oost-Europa en Rusland. Verder werkt IDEA Consult samen met wetenschappelijke experts of adviseurs in functie van het onderzoeksthema.

## Bijlage 3 CV's van de onderzoekers

### CURRICULUM VITAE ANNELEEN PEETERS

#### Personalia

Naam	Anneleen Peeters
Werkadres	IDEA Consult Congresstraat 37-41, bus 3 1000 Brussel t: ++32 2 282 17 75 f: ++32 2 282 17 15 <a href="mailto:anneleen.peeters@ideaconsult.be">anneleen.peeters@ideaconsult.be</a> <a href="http://www.ideaconsult.be">www.ideaconsult.be</a>
Geboortedatum en -plaats	6 juli, 1972 in Leuven (België)
Nationaliteit	Belg

#### Opleiding

Instelling	Katholieke Universiteit Leuven
Datum	1995-1999
Diploma	Doctor in de Economische Wetenschappen <u>onderwerp</u> : "Labour Turnover Costs, Employment and Temporary Work" <u>promotor</u> : Prof. P. De Grauwe <u>copromotor</u> : Prof. F. Abraham
Instelling	Katholieke Universiteit Leuven
Datum	1994-1995
Diploma	Geaggregeerde in de Economische Wetenschappen,
Graad	grote onderscheiding
Instelling	Birkbeck College, University of London
Datum	1994-1995
Diploma	Master of Science in Economics
Graad	distinction
Instelling	Katholieke Universiteit Leuven
Datum	1990-1994
Diploma	Licentiaat in de Economische Wetenschappen,
Graad	grote onderscheiding

## Beroepservaring

Datum	oktober 1999-...
Plaats	IDEA Consult
Functie	Senior Consultant
Omschrijving	Arbeidsmarkt- en sociaal-economisch onderzoek
Datum	oktober 1995-september 1999
Plaats	Katholieke Universiteit Leuven – Departement Economie
Functie	assistent in de werkgroep internationale economie (bij Prof. P. De Grauwe), aspirant F.W.O.-Vlaanderen
Omschrijving	Doctoraatsonderzoek rond het effect van aanwervings- en ontslagkosten op werkgelegenheid + begeleiding van thesisstudenten

## Referenties

### Arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid:

- ✓ Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, VIONA Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2002-2003
- ✓ Een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: vergelijkende analyse met de buurlanden, VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2000 – 2001.
- ✓ 45-plussers als uitzendkracht, Federgon, 2004.
- ✓ EQUAL project RE-IN+45 (projectcoördinatie en methodologische ondersteuning), Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ESF agentschap, 2002-2004
- ✓ Uitzendkrachten in 2003: profiel- en tewerkstellingskenmerken, Federgon, 2004
- ✓ De conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2003-2004
- ✓ Het imago van de voedingsindustrie, Instituut voor Professionele Vorming van de voedingsindustrie (IPV), 2003-2004
- ✓ Uitzendkrachten in 2001: profiel- en tewerkstellingskenmerken, Federgon, 2002
- ✓ De kwaliteit van uitzendarbeit: perceptie en realiteit, Federgon, 2002
- ✓ Update van de beroepsprofielen in de groothandel, CEVORA, 2002
- ✓ Trendrapport: markt van talent en competenties, VEV, 2001
- ✓ Van aanbieden naar aanbesteden: buitenlandse ervaringen met marktwerking bij arbeidsbemiddeling en –reïntegratie, VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2000-2001
- ✓ Uitzendkrachten in België: profiel en zoeken en vinden van vast werk, UPEDI, 1999-2000
- ✓ Een perspectief op de desindustrialisatie in Vlaanderen VIONA arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 1999-2000.
- ✓ Marktstudie uitzendarbeit: sector vervoer, Randstad Interlabor, 1999

### **Evaluatie- en monitoring studies**

- ✓ "Panel vraagzijde Vlaamse arbeidsmarkt", VIONA-onderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2000-2004
- ✓ Ontwikkeling van een monitoringinstrument voor de opleidingsinspanningen in Vlaanderen, Ministerie Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid, 2000
- ✓ Evaluatie Vlaamse premie voor loopbaanonderbreking en arbeidsduurvermindering, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Werkgelegenheid, Afdeling Migratie en Arbeidsmarktbeleid, 1999-2000
- ✓ Administratieve lasten bij de opstart van een onderneming. Vergelijkende analyse van België en zijn buurlanden, VBO, 1999-2000

### **Publicaties**

#### **Boeken**

- ✓ Peeters, A. (1999), *Labour Turnover Costs, Employment and Temporary Work*, doctoraal proefschrift, Katholieke Universiteit Leuven, 207 p.
- ✓ Struyven, L., Steurs, G., Peeters, A., Minne, V. (2002), "Van aanbieden naar aanbesteden: marktwerking bij arbeidsbemiddeling en -reintegratie in Australië, Nederland, Verenigd Koninkrijk en Zweden", ACCO, 284 p.
- ✓ Peeters, A. (2001), "Tijdelijke werknemers en hun transitiekansen naar verschillende arbeidsmarktsituaties in België", in van den Heuvel, Holderbeke, Wielers (ed.), *De transitionele arbeidsmarkt: contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*, Elsevier, Den Haag, p.88-108

#### **Artikels in tijdschriften**

- ✓ Peeters, A. (1997), "How Hiring and Firing Costs Affect Labour Demand in a Model of Uncertainty", CES Discussion Paper, K.U.Leuven, n° 97.02
- ✓ Peeters, A. (1998), "Uitzendarbeid als arbeidsmarktbarometer", Nieuwsbrief Steunpunt W.A.V., vol.8, n°4, p.71-74
- ✓ Peeters, A. (1999), "Ranking and Temporary Jobs in an Equilibrium Matching Model", CES Discussion Paper, K.U.Leuven, n° 99.06
- ✓ Peeters, A. (1999), "Tijdelijke werknemers en hun kans op vast werk", Nieuwsbrief Steunpunt W.A.V., vol.9, n°1-2, p.185-188
- ✓ Peeters, A. (1999), "Interim Employment and a Leading Indicator for the Belgian Labour Market", Cahiers Economiques de Bruxelles, n°163, p.277-298
- ✓ Peeters, A. (1999), "Tijdelijke arbeid als pasmunt?", Nieuwsbrief Steunpunt W.A.V., vol.9, n°4, p. 69-73
- ✓ Peeters, A. (2000), "Flexibiliteit en tijdelijke arbeid", Trends Review, n°11, p.32-36

### **Actieve deelname aan internationale conferenties**

Spreker op de conferentie van de European Economic Association (Toulouse (1997)), European Association of Labour Economists (Blankenberge (1998) en Regensburg (1999)), Young Economist Meeting (Amsterdam (1999) en IZA Summer school for Labour Economists (Munich (1999))).

## CURRICULUM VITAE AN VAN PELT

### Personalia

Naam An Van Pelt  
Werkadres IDEA Consult  
Congresstraat 37-41, bus 3  
1000 Brussel  
t: ++32 2 282 17 72  
f: ++32 2 282 17 15  
an.vanpelt@ideaconsult.be  
[www.ideaconsult.be](http://www.ideaconsult.be)

Geboortedatum en -plaats 01 februari, 1977; Sint-Niklaas (België)  
Nationaliteit Belg

### Opleiding

Instelling K.U. Leuven, België  
Datum 2000-2001  
Diploma Master in International Business Economics  
Graad Magna cum laude

Instelling K.U. Leuven, België  
Datum 1995-2000  
Diploma Handelsingenieur, optie Bedrijfseconomie en Strategie  
Graad Magna cum laude

Instelling Onze-Lieve-Vrouw-Presentatie, Sint-Niklaas  
Datum 1989-1995  
Diploma Latijn-Wiskunde

### Beroepservaring

Datum Mei 2004 – ...  
Plaats IDEA Consult  
Functie Consultant 'Arbeidsmarkt en sociaal-economisch beleid'

Datum September 2001-mei 2004  
Plaats K.U. Leuven, Departement Toegepaste Economische Wetenschappen  
Functie Wetenschappelijk medewerker in de vakgroep Bedrijfseconomie en Strategie aan het project "The changing structure of EU leading firms: mapping market share positions, product market diversification, multinationality and technology strength, using the MSM methodology"  
Omschrijving Het project gaat na hoe de structuur van sectoren en ondernemingen evolueert in het kader van de toenemende Europese marktintegratie.



Datum	September 2000-januari 2001
Plaats	K.U. Leuven, Centrum voor Ziekenhuis- en Verplegingswetenschap
Functie	Wetenschappelijk medewerker
Omschrijving	Project over de financiering van de gezondheidszorg in diverse Europese landen

## Referenties Arbeidsmarkt

- ✓ Interacties tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2003-2004
- ✓ EQUAL project RE-IN+45, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ESF agentschap, 2002-2004
- ✓ Het imago van de Belgische voedingsindustrie, Instituut voor Professionele Vorming van de voedingsindustrie (IPV), 2003-2004
- ✓ De conjunctuurgevoeligheid van de Vlaamse arbeidsmarkt, Viona Arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering, 2003-2004
- ✓ Uitzendkrachten in 2003: profiel- en tewerkstellingskenmerken, Federgon, 2004
- ✓ 45-plussers als uitzendkracht, Federgon, 2004.

## Publicaties

- ✓ Devoldere I., Sleuwaegen L., Van Pelt A., Veugelers R., (2003), "European firm strategy: does country of origin still matter?", Vlerick working paper prepared for the seminar "European business models and corporate governance", organised by Vlerick Leuven Gent Management School and KUL, September 30, 2003 (forthcoming in the Journal of Common Market Studies).
- ✓ Van Pelt A., Devoldere I., Sleuwaegen L., Veugelers R. (2002), "Sources of leadership in EU manufacturing", E&Y report, Leuven. (presented at the seminar "The use of M&A in the corporate strategy of leading firms in Europe", organised by KUL, VLGM and E&Y, November 26, 2002).
- ✓ Sleuwaegen L., Veugelers R., Van Pelt A. (2001), "The leading firms in Europe: from national champions to European leaders", Vlerick working paper prepared for the seminar "The competitiveness of Europe", organised by the Vlerick Leuven Gent Management School, October 10, 2001.
- ✓ Van Pelt A., Gilles W., Kesteloot K., Degraeve D. (2001), "Financieringsmodellen van ziekenhuis- en transmurale zorg voor toepassing in het vernieuwde Vlaams gezondheidsbeleid: landenstudie", Acta Hospitalia, Nr. 1, jaargang 41.