

# Federale hervormingen eindeloopbaanbeleid

***België wordt geconfronteerd met de uitdaging de lage werkzaamheidsgraad bij ouderen op te krikken. In reactie hierop herzielt de federale regering de regelgevingen omtrent vervroegde uitredingen en verminderde arbeidsprestaties aan het einde van de loopbaan. De implicaties zijn legio: de herziening van de mogelijkheden tot brug- of vervroegd pensioen en zogenoemde 'landingsbanen', het motiveren van oudere werklozen, enzovoort. In deze bijdrage wordt een overzicht gegeven van de hervormingen die op til staan of reeds zijn goedgekeurd.***

## **Situatie en Europese aanbeveling**

De werkgelegenheidsgraad van ouderen is reeds decennia lang ondermaats in België. We hangen traditioneel achteraan het Europese peloton. Niet dat deze werkgelegenheidsgraad van 55-plussers er niet op vooruitgaat, maar die vooruitgang ligt niet hoger dan de gemiddelde vooruitgang in de EU-27.

België heeft zich in het Nationaal hervormingsprogramma dat het in het voorjaar 2011 indiende bij Europa tot doel gesteld om te zorgen dat in 2020 50% van de 55- tot 64-jarigen werk hebben, tegenover 37,3% in 2010 (+2,0 pp tegenover 2009). Dat is nodig om de betaalbaarheid van het sociale stelsel te garanderen. Bovendien zou het halen van die 50% ook de totale werkzaamheidsgraad met 2,9% doen toenemen en zo in belangrijke mate tot de algemene beleidsdoelstellingen van ons land bijdragen.

Eén van de vijf aanbevelingen van de Europese Raad van juni 2011, als reactie op het door België ingediende Nationaal Hervormingsprogramma, heeft dan ook direct betrekking op deze eindeloopbaanproblematiek:

“België wordt aanbevolen om stappen te ondernemen om de langetermijnhoudbaarheid van de openbare financiën te verbeteren. Het accent dient daarbij, op een wijze die past in het kader van de drie-punten-strategie van de EU, te worden gelegd op het in toom houden van de leeftijdsgerelateerde uitgaven, onder meer door vervroegde uitreding uit de arbeidsmarkt te voorkomen ten einde de effectieve pensioenleeftijd duidelijk te verhogen. Hierbij kunnen maatregelen zoals de koppeling van de wettelijke pensioenleeftijd aan de levensverwachting overwogen worden.”

De nieuwe federale regering zet dan ook zeer sterk in op deze groep, om daarmee de effectieve pensioenleeftijd te verhogen.

## **Afbouwen vervroegde uitrede**

### **Aanpassingen aan het brugpensioenstelsel**

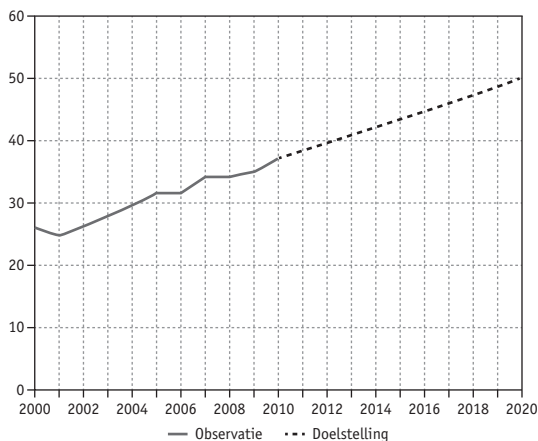
Niettegenstaande de wijzigingen aangebracht via het Generatiepact, blijft het gebruik van het conventioneel brugpensioen als vervroegd uitredestelsel op een quasi onveranderd hoog peil. Enig lichtpunt is de drastische daling van het aantal bruggepensioneerden in de leeftijdsgroep onder de 55 jaar.

Het verder afbouwen van dit stelsel van vervroegde uitrede was dan ook één van de actiepunten van het federaal regeerakkoord van december 2011.

Vooreerst werd de naam veranderd: 'brugpensioen' werd vervangen door 'werkloosheid met bedrijfs-toeslag', waarmee duidelijk gemaakt wordt dat het niet om een stelsel van vervroegd pensioen gaat, maar om een specifiek stelsel van werkloosheid, waarbij de ex-werkgever een toeslag betaalt bovenop de RVA-uitkering.

**Figuur 1.**

Werkzaamheidsgraad 55-64-jarigen en traject tot de 2020-doelstelling



**Bron:** Eurostat.

De leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor toegang tot het stelsel worden geleidelijk opgetrokken. Voor lopende cao's gebeurt dit pas vanaf 1 januari 2015. Voor nieuwe cao's zijn die wijzigingen reeds ingegaan op 1 januari 2012. In het algemeen stelsel van cao-17 op 60 jaar (van toepassing zonder dat er op sector- of ondernemingsniveau een cao moet bestaan) wordt de loopbaanvoorwaarde op 1 januari 2015 verhoogd van 35 naar 40 jaar voor de mannen, en van 28 naar 31 jaar voor de vrouwen. De loopbaanvoorwaarde voor vrouwen stijgt hierna elk kalenderjaar met één jaar, zodat de loopbaanvoorwaarde van 40 jaar voor vrouwen bereikt wordt op 1 januari 2024. In het meest gebruikte stelsel van brugpensioen, op 58 jaar op basis van een sector- of ondernemings-cao, worden zowel de leeftijdsvoorwaarde als de loopbaanvoorwaarde verhoogd. Voor nieuwe cao's wordt de leeftijd vanaf 1 januari 2012 60 jaar, met voor de mannen een loopbaanvoorwaarde van 40 jaar, en voor de vrouwen een

loopbaanvoorwaarde van 35 jaar in 2012 en 2013, 38 jaar in 2014 en 40 jaar vanaf 1 januari 2015. Voor reeds bestaande cao's die verlengd worden verandert er niets tot eind 2014. Vanaf 1 januari 2015 wordt de leeftijd op 60 jaar gebracht, en komt de loopbaanvoorwaarde op 40 jaar voor de mannen en 38 jaar voor de vrouwen. De loopbaanvoorwaarde voor vrouwen wordt verder opgetrokken tot 39 jaar vanaf 1 januari 2016 en 40 jaar vanaf 1 januari 2017. Verder valt op te merken dat alle specifieke stelsels van brugpensioen, zoals brugpensioen op 58 jaar met 35 jaar beroepsverleden voor de werknemer met zware medische problemen, het brugpensioen op 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden waarvan minstens 20 jaar in nachtarbeid, het brugpensioen op 56 jaar in de bouwsector, het stelsel van cao 92 op 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden allemaal ongewijzigd blijven bestaan.

Brugpensioen (of in de nieuwe terminologie 'werkloosheid met bedrijfstoeslag') bij ondernemingen in moeilijkheden wordt vanaf 1 januari 2012 slechts mogelijk vanaf de leeftijd van 52 jaar (vroeger vanaf 50 jaar), waarna die leeftijd elk kalenderjaar met zes maanden stijgt, om in 2018 op 55 jaar te komen. Voor ondernemingen in herstructurering wordt de leeftijdsvoorwaarde op 1 januari 2013 op 55 jaar gebracht. Daarvoor blijft de leeftijdsgrens 50 jaar.

Brugpensioenjaren vóór de leeftijd van 60 jaar zullen in de toekomst voor nieuwe bruggepensioneerden ook niet meer gelijkgesteld worden voor de pensioenopbouw aan het voorafgaand loon, maar op basis van een lager fictief loon (het minimumjaarrecht).

Daaraan gelinkt werd in de wet van houdende diverse bepalingen van 29 maart 2012 een regeling opgenomen, waarbij de ontslagen bij herstructureringen gespreid moeten worden over alle leeftijdsgroepen binnen de onderneming. Bij collectief ontslag (behalve in geval van sluiting van onderneming of faillissement) worden de werknemers van de onderneming (of van de afdeling getroffen door het collectief ontslag) in drie leeftijdsgroepen ingedeeld: minder dan 30 jaar, 30 tot minder dan 50, 50 en meer. Per leeftijdsgroep moet het aantal ontslagenen een afspiegeling zijn van de omvang van die leeftijdsgroep in de onderneming of van de getroffen afdeling. Een afwijking van 10% is toegestaan, en sleutelfuncties worden niet opgenomen in deze

verplichte spreiding van de ontslagen. Oorspronkelijk was het de bedoeling deze regeling te laten ingaan op 1 juli 2012. Maar aan de sociale partners werd de mogelijkheid geboden om tegen uiterlijk 1 juli 2012 een alternatieve regeling uit te werken die dezelfde garanties biedt.

Niet enkel aan werknemerszijde wordt het brugpensioen ingeperkt. Voor de werkgevers wordt het brugpensioen duurder, inzonderheid brugpensioen op een lagere leeftijd, door een verhoging van de werkgeversbijdragen op de aanvullende vergoeding. In tegenstelling tot de hoger vermelde wijzigingen, die allen reeds verschenen in het Staatsblad (van 30 december 2011), is er nog geen definitieve regeling voor deze werkgeversbijdragen. Het ontwerp van koninklijk besluit is bij de Nationale Arbeidsraad (NAR) voor advies.

Tot slot kan nog vermeld worden dat de aanwerving van bruggepensioneerden financieel aantrekkelijker werd gemaakt voor de werkgevers: de specifieke RSZ-vermindering die geldt bij de aanwerving van langdurig werklozen (de zogenaamde activa-regeling) werd ook van toepassing gemaakt op de aanwerving van bruggepensioneerden.

### Aanpassingen aan het vervroegd wettelijk pensioen

Naast het brugpensioen worden ook de voorwaarden om vervroegd het wettelijk pensioen op te nemen verstrengd, en dit met ingang van 1 januari 2013. Dit gebeurt door een combinatie van verhoging van de minimale leeftijd en de vereiste loopbaanduur.

Na overleg met de sociale partners zullen hier een aantal overgangsmaatregelen aan gekoppeld worden, inzonderheid voor zij die dicht bij hun pensioen stonden:

- De werknemers kunnen, als ze in 2012 minstens 60 jaar zijn (geboren ten laatste op 31.12.1952) én 35 jaren loopbaan hebben, met vervroegd pensioen gaan, wanneer ze dat wensen (2013, 2014, 2015, enzovoort). Deze versoepeling beoogt te vermijden dat zij die in 2012 aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen voldoen quasi gedwongen worden om dit vervroegd pensioen inderdaad op te nemen in 2012, daar waar ze misschien van plan waren dit pas in 2013 of later te doen;
- Voor de werknemers die in 2012 tussen 57 en 61 jaar zijn (geboren vóór 1 januari 1956) en minimum 32 jaren loopbaan hebben, wordt het vervroegd pensioen hoogstens twee jaar uitgesteld in vergelijking met de huidige regeling. Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat een werknemer die 59 wordt in de loop van 2012 en die eind 2012 minstens 34 loopbaanjaren telt, op zijn 62ste vervroegd pensioen kan opnemen.
- De huidige regels (60 jaar en 35 jaar beroepsloopbaan) blijven van toepassing op de werknemers die vóór 1 januari 2012 in vooropzeg zijn en op de werknemers die aan hun werkgever een vervroegde uittreding (buiten het conventioneel brugpensioen) aangevraagd hebben vóór 28 november 2011.

Ook een aantal specifieke regelingen van vervroegd pensioen, zoals voor journalisten, zeevarenden en mijnwerkers, worden aangepast, om ze zoveel mogelijk af te stemmen op de algemene regeling die

**Tabel 1.**

Datum	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzonderingen lange loopbanen
2012	60 jaar	35 jaar	/
2013	60,5 jaar	38 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 40 jaar
2015	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 41 jaar
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 42 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 41 jaar

**Bron:** RVP

uitgaat van een volledige loopbaan na 45 jaar. Voor de publieke sector zal het pensioenbedrag in de toekomst niet meer berekend worden op de wedde van de laatste vijf jaar, maar op de wedde van de laatste tien jaar.

### **Aanpassingen aan het deeltijds tijdskrediet en deeltijdse loopbaanonderbreking voor vijftigplussers (landingsbanen)**

Naast de algemene rechten op tijdskrediet (private sector) en loopbaanonderbreking (publieke sector) bestaat er reeds jaren een specifiek stelsel van verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 50 jaar. Vanaf die leeftijd en tot de leeftijd van 65 jaar is er een recht op vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de en een recht op overgang naar een half-tijdse betrekking. Het inkomensverlies wordt daarbij gedeeltelijk gecompenseerd door een onderbrekingsuitkering betaald door de RVA. Meestal krijgt dit stelsel de naam 'landingsbanen' opgeplakt.

Tot op heden kon niet uitgemaakt worden of dit stelsel tot effect had dat de vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt werd uitgesteld. Wel is zeker dat het gebruik ervan zeer sterk steeg, inzonderheid in de private sector, waar het aantal gebruikers van de deeltijdse formules van 50 jaar en meer op jaarbasis steeg van 43 158 in 2005 tot 88 311 in 2011.

Met ingang van 2012 werden de voorwaarden om te kunnen genieten van de onderbrekingsuitkering in het kader van de landingsbanen verstrengd. De minimale leeftijd is 55 jaar, en de vereiste inzake loopbaanduur is gestegen van 20 naar 25 jaar. Na overleg met de sociale partners besloot de regering om de vermindering van de prestaties met 1/5de toch te behouden op 50 jaar voor specifieke situaties als zware arbeid in een knelpuntberoep of na een zeer lange loopbaan. De modaliteiten voor deze versoepeling worden momenteel nog gefinaliseerd.

In afwachting van een aanpassing door de sociale partners van de cao 77bis van de NAR, die de rechten op tijdskrediet regelt in de private sector, zijn er dus situaties die wel recht geven op tijdskrediet (relatie werkgever-werknemer), maar die geen recht geven op een onderbrekingsuitkering (relatie werknemer-RVA).

Tot slot moet nog vermeld worden dat ook hier de gelijkstelling voor de latere pensioenberekening in sommige situaties van landingsbanen niet meer zal gebeuren op basis van het werkelijke (voltijds) loon, maar op basis van het minimumjaarrecht. Dit geldt enkel voor nieuwe gebruikers (aanvraag na 28 november 2011) van het stelsel van de landingsbanen.

### **Sensibilisering werkgelegenheid oudere werknemers.**

Om werkgevers en werknemers te sensibiliseren voor de tewerkstelling van oudere werknemers zullen ondernemingen van een zeker omvang ook verplicht worden om jaarlijks een ondernemingsplan voor oudere werknemers voor te leggen aan de ondernemingsraad of de werknemersvertegenwoordiging. Daarbij moeten concrete voorstellen gedaan worden die in het daaropvolgende jaar zullen geïmplementeerd worden om oudere werknemers in dienst te houden of zelfs bijkomend oudere werknemers aan te werven. Een ontwerp van regeling werd opgenomen in de wet diverse bepalingen van eind maart 2012. Aan de sociale partners werd echter de mogelijkheid gegeven om een alternatieve regeling uit te werken via een cao afgesloten in de NAR vóór 1 juli 2012. De onderhandelingen in de NAR zijn nog lopende, zodat nog geen duidelijkheid is over de uiteindelijke regeling.

### **Aanpassingen aan het stelsel van oudere werklozen**

---

Oudere werklozen van minstens 50 jaar kunnen genieten van een aantal afwijkingen op de gewone regels voor werklozen. De voornaamste zijn het niet langer actief moeten zoeken naar werk, het genot van een verhoogde werkloosheidsuitkering (de anciënniteitstoelage) en het genot van een werkhervattingstoelage in geval van werkhervatting. Deze laatste heeft als doel de stap van inactiviteit naar werk te ondersteunen, zelfs al is het loon in de nieuwe job wellicht een stuk lager dan het loon dat men in zijn laatste betrekking had.

Ook volgende afwijkende regelingen voor oudere werklozen worden aangepast.

Met ingang van 1 juli 2012 wordt de leeftijdsvoorwaarde voor het genot van de anciënniteitstoelage verhoogd, de minimale leeftijd wordt 55 jaar. De loopbaanvoorwaarde van 20 jaar blijft echter ongewijzigd. Die leeftijds grens van 55 jaar wordt dan ook van toepassing voor de werkhervattingstoelage.

Met ingang van 1 januari 2013 zullen oudere werklozen ook langer beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt. De passieve beschikbaarheid (ingeschreven zijn als werkzoekende en ingaan op aanbiedingen van werk of opleidingen) wordt verhoogd van 58 jaar naar 60 jaar, met de mogelijkheid voor de gewesten om op subregionaal niveau nog verder te gaan. Ook de controle op de actieve beschikbaarheid (bewijs leveren actief werk te zoeken) wordt aangepast. Daar waar deze regelmatige toetsing van de inspanningen beperkt was tot 49 jaar, wordt dit nu uitgebreid tot en met de leeftijd van 54 jaar.

Anderzijds worden de oudere werklozen wel vrijgesteld van de nieuwe degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen die zal ingaan op 1 november 2013. Deze nieuwe degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen voorziet een stapsgewijze verlaging van het bedrag van de uitkeringen, die ten vroegste ingaat na 14 maanden werkloosheid. Voor de meeste werklozen zal deze verlaging van de uitkeringen vooral effect hebben in het derde en vierde jaar van de werkloosheid, dit afhankelijk van de duur van de voorafgaande beroepsloopbaan als loontrekkende. Ten laatste vanaf de 49ste maand in werkloosheid zou elke werkloze dan een uitkering krijgen die overeenkomt met de huidige minimale uitkering voor elke gezinscategorie. Om vrijgesteld te zijn van deze degressiviteit zal de oudere werkloze minstens 55 jaar moeten zijn indien hij werkloze met gezinslast of alleenwonende werkloze is. Ongeacht de leeftijd komt de degressiviteit

eveneens te vervallen indien men behoort tot de groep van de samenwonende werklozen, met een aantoonbaar beroepsverleden van minstens 20 jaar. Deze loopbaanvoorwaarde wordt vanaf 1 november 2013 elk kalenderjaar met één jaar verhoogd, om vanaf 1 november 2017 dan vast te komen liggen op 25 jaar.

## **Aanvullende initiatieven**

---

De hiervoor beschreven hervormingen zijn ofwel reeds afgerond (reglementaire tekst verschenen in Belgisch Staatsblad), ofwel in een vergevorderd stadium van uitvoering. In dit laatste geval zijn er minstens ontwerp teksten die voor advies werden voorgelegd aan de sociale partners.

Daarnaast bevat het federaal regeerakkoord nog een aantal hervormingen waarvan de uitvoering nog moet gestart worden. Een voorbeeld hiervan is de uitbreiding van de controle op de actieve beschikbaarheid van bruggepensioneerden en pseudo-bruggepensioneerden.

Een belangrijke bijdrage in het debat rond de eindloopbaan kan wellicht ook nog komen van het verslag 2012 van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, dat op vraag van de federale minister van Werk een specifieke bijdrage zal bevatten rond eindloopbaan en een evaluatie van het Generatiepact.

Wordt dus ongetwijfeld vervolgd.

*Jan Vanthuyne  
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en  
Sociaal Overleg*