

A close-up photograph of several people smiling. The focus is on a woman in the foreground on the left, with other people's faces visible behind her, all appearing happy and engaged. The lighting is warm and natural.

**HET VERDERZETTEN OF HERVATTEN
VAN DE BEROEPSACTIVITEIT
NA UW 50e**

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

*Het Hoofdbestuur van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
bevindt zich in de Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel
Tel.: 02 233 41 11 (algemeen oproepnummer)
Fax: 02 233 44 88 (algemeen faxnummer)
E-mail: fod@werk.belgie.be - <http://www.werk.belgie.be>*

*De adressen van de regionale directies van de inspectiediensten
(Toezicht op de Sociale Wetten en Toezicht op het Welzijn op het Werk)
vindt u op pagina 3 van de omslag.*

OPDRACHTEN VAN DE FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake collectieve arbeidsbetrekkingen, de begeleiding van het sociaal overleg, de preventie en de verzoening bij sociale conflicten;*
- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake individuele arbeidsbetrekkingen;*
- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake het welzijn op het werk;*
- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake werkgelegenheid, regulering van de arbeidsmarkt en werkloosheidsverzekering;*
- *De voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake gelijkheid;*
- *Ervoor zorgen dat de uitvoering van de beleidslijnen inzake collectieve en individuele arbeidsbetrekkingen, welzijn, werkgelegenheid en gelijkheid worden nageleefd, en dit via de inspectiediensten die een raadgevende, preventieve en repressieve rol vervullen;*
- *Administratieve boetes opleggen, meer bepaald bij inbreuken op de reglementaire bepalingen die voortvloeien uit de beleidslijnen inzake collectieve en individuele arbeidsbetrekkingen, welzijn, werkgelegenheid en gelijkheid;*
- *De sensibilisering van de sociale en economische actoren inzake de humanisering van de arbeid;*
- *De uitdieping van het sociale Europa.*

Administraties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

- Diensten van de voorzitter
- Stafdienst Budget en Beheerscontrole
- Stafdienst Personeel en Organisatie
- Stafdienst Informatie- en Communicatietechnologieën
- Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen
- Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen
- Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten
- Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
- Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk
- Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt



**HET VERDERZETTEN OF HERVATTEN
VAN DE BEROEPSACTIVITEIT
NA UW 50e**

Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

MEDEDELING

Omwille van de talrijke wijzigingen van de reglementering worden de brochures van de FOD nagenoeg jaarlijks bijgewerkt. Indien u een recht of een voordeel wil doen gelden dat in deze brochure vermeld staat, doet u er goed aan navraag te doen of deze brochure wel degelijk de laatste uitgave is. U kan daarvoor terecht bij de Cel Publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komt. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen over de hier behandelde materies kunt u terecht bij de diensten en instellingen vermeld in het laatste deel van de brochure. Let op: op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 15 februari 2012

Coördinatie: Directie van de communicatie

Redactie: : Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

Grafische vormgeving en lay-out: Rilana Picard

Verantwoordelijke uitgever:
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

M/V

Met de termen «werkloze», «werknemer» en «werkgever» wordt in deze brochure verwezen naar personen van beide geslachten.

Noot:

Alle voorbeelden en berekeningen zijn gebaseerd op de diverse regelingen zoals die geldig zijn in februari 2012. Ze worden gegeven ter illustratie van de verschillende maatregelen..

©FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de vervoelvoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

INLEIDING

Boordevol nieuwe ideeën en met veel enthousiasme beginnen we aan onze loopbaan. Na verloop van tijd komt de ervaring en de kennis. Een onderneming moet kunnen beschikken over al deze kwaliteiten. Ze rekent zowel op de jongeren als op haar oudere werknemers!

Het tijdperk waarin iedereen geloofde dat het in het voordeel van de jongeren speelt wanneer een oudere werknemer op pensioen gaat, ligt achter ons. Op de werkvloer telt elke werknemer mee! Als u zich nog te jong voelt om volledig te stoppen met werken, of als u werkloos bent met of zonder bedrijfstoelage en u vindt uw vervangingsinkomen onvoldoende, dan is deze brochure voor u bestemd. Aan de hand van concrete voorbeelden belicht deze brochure de verschillende maatregelen die u in staat stellen om terug aan de slag te gaan of om de voorzetting van uw beroepsactiviteiten te vergemakkelijken.

De tewerkstellingsmaatregelen en de arbeidsomstandigheden aan het einde van de loopbaan zijn niet meer dezelfde als enkele jaren geleden. Bovendien maakt de stijgende levensverwachting het beleid van vroegged pensioen minder relevant. Daarom hebben de verschillende overheden maatregelen genomen die de voortzetting of het hervatten van de beroepsactiviteit vereenvoudigt en financieel aantrekkelijker maakt. Verschillende vaststellingen lagen aan de oorsprong van de evolutie van het beleid.

Ten eerste brengt de enorme toename van het aantal personen die de pensioenleeftijd bereiken ons Belgisch pensioenstelsel, dat voornamelijk steunt op solidariteit, in gevaar. Langer aan het werk blijven, laat toe ons pensioenstelsel te behouden. Bovendien verbetert ook uw situatie, want een langere loopbaan betekent een hoger pensioen. Zo krijgt u de mogelijkheid om ten volle te genieten van uw pensioen.

In tegenstelling tot wat algemeen wordt aangenomen, wenst niet iedereen die een bepaalde leeftijd bereikt heeft, thuis te blijven. Veel werknemers willen professioneel actief blijven in de samenleving. Voor sommigen betekent de stopzetting van de beroepsactiviteit ook een breuk met hun sociaal leven en dit willen ze vermijden.

Tot slot zijn er vele vooroordelen over 50-plussers: ze kosten veel, zijn weinig flexibel, zijn vaak ziek, zijn minder productief, enz. Daarom zijn ze vaak het eerste slachtoffer als er ontslagen vallen. Toch zijn het de oudere werknemers die de noodzakelijke ervaring en de noodzakelijke kennis bezitten. Zij dragen de kennis over aan nieuwe werknemers, ze leiden hen op en waarborgen op die manier de continuïteit binnen de onderneming.

Het doel van deze brochure is informatie te geven over de federale maatregelen in verband met de tewerkstelling van oudere werknemers. Ze is bestemd voor zowel werklozen met of zonder bedrijfstoeslag die het werk willen hervatten en omschrijft het geheel van financiële en andere aanmoedigingen die de kans op succes bij hun zoektocht naar werk verhogen. Ze is eveneens bestemd voor de werknemers die zich willen informeren over de mogelijkheden om hun werkvoorwaarden en arbeidsduur aan te passen zodat ze hun carrière kunnen verlengen. De brochure behandelt ook kort de mogelijke impact bij het gebruik van deze mogelijkheden op het latere pensioen. Tenslotte worden de betrokken werknemers en werkzoekenden ook kort geïnformeerd over de maatregelen waarvan hun huidige of toekomstige werkgever gebruik kan maken om oudere werknemers aan te werven of in dienst te houden.

INHOUD

INLEIDING	5
INHOUD	7
1. TERUG AAN DE SLAG	9
1.1 Als werkloze	9
1.1.1 De Werkhervattingstoelage	9
1.1.2 De Inkomensgarantie-uitkering	10
1.1.3 Seniorvakantie	10
1.1.4 Van PWA naar Dienstencheques	10
1.2 Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage	11
1.3 Inactieven	12
1.4 De activiteiten-coöperatie als kandidaat-ondernemer	13
2. TERUG AAN HET WERK NA EEN ONTSLAG	14
2.1 Outplacement	14
2.2 Tewerkstellingscellen bij collectief ontslag	14
2.3 De leeftijds piramide bij collectief ontslag	15
3. AAN DE SLAG BLIJVEN	16
3.1 De overstappremie van zwaar naar lichter werk	16
3.2 Het tijdskrediet	16
3.3 Dienstencheques	17
3.4 De ondernemingsplannen	18
4. WERKEN EN UW PENSIËN	19
5. EN VOOR DE WERKGEVER	20
5.1 Loonkostvermindering vanaf 57 jaar	20
5.2 Loonkostvermindering vanaf 50 jaar	20
5.3 Loonkostvermindering bij aanwerving van werkzoekenden	20
5.4 Mentors	21
5.5 Het Ervaringsfonds: subsidies voor projecten	21
6. NUTTIGE ADRESSEN	22
6.1 Over de tewerkstellingsbevorderende maatregelen	22
6.2 Over de vervangingsuitkeringen	22
6.3 Over de berekening van de bedrijfsvoorheffing en de personenbelasting	23
6.4 Over de pensioenrechten	23
6.5 Over de vermindering van de sociale bijdragen	23
6.6 Over de subsidies voor verbeteringsprojecten	23



1. TERUG AAN DE SLAG

Of u werkloze bent met of zonder bedrijfstoeslag, of gewoonweg zonder beroepsactiviteit bent, het is altijd mogelijk om op om het even welke leeftijd het werk te hervatten. Om u te helpen daar te geraken, bestaan verschillende maatregelen. Ze worden besproken in dit hoofdstuk.

Terug aan het werk gaan heeft sowieso al een paar voordelen. Je hebt recht op een salaris en dus vrijwel automatisch een hoger inkomen. De maatregelen hieronder hebben tot doel dit inkomen bij werk nog te verhogen. Of men nu vroeger werkloos was met of zonder bedrijfstoeslag en nu voltijds of deeltijds werkt, met al dan niet een hoog of laag loon, de onderstaande maatregelen zorgen ervoor dat werken altijd financieel lonend is.

1.1 Als werkloze

1.1.1 De Werkhervattingstoeslag

U bent werkloos en minstens vijftig jaar en wenst opnieuw te gaan werken

Voor werklozen van minstens 50 jaar ligt de werkloosheidsuitkering hoger dan voor de andere werklozen. Deze verhoging van de werkloosheidsuitkering, de anciënniteitstoeslag genaamd, wordt zo dikwijls aanzien als een werkloosheidsval. Om dit te verhelpen werd de werkhervattingstoeslag ingevoerd. Deze toeslag bedraagt 194,04 € per maand, ongeacht het loonniveau, en geldt zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers. Er staat bovendien geen beperking in de tijd op.

In principe kan men pas van de werkhervattingstoeslag genieten indien men 20 jaar anciënniteit als loontrekkende heeft. Maar ook met minder dan 20 jaar anciënniteit kan de werkhervattingstoeslag worden toegekend. De maatregel is dan wel slechts voor ten hoogste drie jaar van toepassing en het bedrag neemt geleidelijk af.

Voorbeeld:

Geert is 55 jaar en woont alleen met zijn studerende zoon van 18 jaar. Sinds drie jaar is hij werkloos en op basis van zijn lange carrière en vroegere loon ontvangt hij van de RVA een maandelijkse werkloosheidsuitkering van 1.357,98 € per maand.

Nu heeft hij de kans om terug aan de slag te gaan. Het is een voltijdse job met een brutoloon van 2.000 € per maand. Na sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing, houdt hij hiervan 1.472,91 € netto over. Daarbovenop komt een werkhervattingstoeslag van netto 174,46 €. In totaal stijgt het inkomen van Geert hierdoor met 289,39 € (21,3%).

1.1.2 De Inkomensgarantie-uitkering

U bent werkloos en gaat deeltijds aan de slag

Als werkloze is het financieel niet altijd aantrekkelijk om een deeltijdse job te aanvaarden, met name wanneer het loon lager ligt dan de uitkering. De inkomensgarantie-uitkering verhelpt dit. Voorwaarde hiervoor is dat u vanuit de werkloosheid een deeltijdse job aanvaardt die minimaal een derde uitmaakt van een voltijdse job en niet meer bedraagt dan 80% van een voltijdse job. Uw brutoloon mag ook niet meer bedragen dan 1.528,48 € per maand. Bij de werkgever moet u een aanvraag indienen voor een voltijdse job. Tenslotte moet u ingeschreven zijn als voltijdse werkzoekende en beschikbaar blijven voor een voltijdse betrekking op de arbeidsmarkt.

Voorbeeld:

Marie is 51 jaar en getrouwd met Marc. Ook haar studerende dochter woont nog bij haar. Marie is sinds iets meer dan een jaar werkloos en krijgt netto een werkloosheidsuitkering van 742,67 € per maand.

Marie kan deeltijds beginnen werken. Het is een halftijdse job waarvoor ze maandelijks 850 € bruto ontvangt. Netto houdt ze daar 756,80 € van over. Wel ontvangt ze daarbij een inkomensgarantie-uitkering van de RVA. Deze bedraagt 206,06 € netto. Het inkomen van Marie stijgt zo met 223,19 € (30%).

1.1.3 Seniorvakantie

Recht op vakantie als u het werk hervat

Iedereen die werkt heeft recht op vakantie en op vakantiegeld. Deze vakantie-rechten zijn wel gebaseerd op de werkprestaties van het voorgaande jaar. Wie na een lange onderbreking terug aan de slag gaat, zal daardoor eerst zijn vakantie-rechten opnieuw moeten opbouwen. Bijvoorbeeld: wie op 1 oktober 2011 weer begint te werken, kan slechts één week verlof nemen in 2012.

De seniorvakantie verhelpt dit voor mensen van minstens 50 jaar. Op die manier kan de werknemer toch van een volledige vakantieperiode van vier weken genieten en daardoor vakantiegeld ontvangen. De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening komt hierin tussen door middel van een uitkering. Deze uitkering wordt berekend op basis van 65% van het brutomaandloon, begrensd tot 2.039,32 €. Voorwaarde is wel dat u geen recht hebt op de volle vier weken vakantie ingevolge een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit.

1.1.4 Van PWA naar Dienstencheques

U werkt via de Plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen en wil de overstap maken naar een tewerkstelling via de dienstencheques

Het systeem van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA) laat toe dat een werkloze een beperkt aantal uren per maand kan werken. Daarvoor krijgt hij een vergoeding bovenop zijn werkloosheidsuitkering. Dit systeem is in afbouw voor wat de activiteit van huishulp van huishoudelijke aard betreft. Personen van 50 jaar of ouder die binnen dit kader reeds huishoudelijke taken verrichtten, kunnen erin blijven maar er kunnen geen nieuwe mensen meer instappen. In de plaats kwam het suc-

cesvolle systeem van de dienstencheques. Tienduizenden hebben op deze manier een job gevonden.

Velen hebben reeds de overstap van PWA naar het systeem van de dienstencheques gezet, maar nog niet iedereen deed dat. Nochtans kan dit financieel wel voordelig zijn.

Voorbeeld:

Sandra is 53 jaar, gehuwd en sinds meer dan vijf jaar werkt ze via het PWA-stelsel. Haar werkloosheidsuitkering bedraagt 568,10 € per maand. Elke maand werkt ze 45 uren als poetshulp. Meer uren per maand is niet toegelaten. Voor elk uur ontvangt ze 4,10€. Haar inkomen per maand bedraagt zo 752,60 €.

Nu krijgt ze de kans om halftijds via dienstencheques te werken. De inhoud van de job is dezelfde, maar haar inkomen verandert wel. Berekend op basis van het gemiddeld loon van de dienstencheque-werknemers (10,25 € per uur of 843,92 € per maand bij een halftijdse tewerkstelling), zal haar nettoloon voor een halftijdse tewerkstelling 755,89 € bedragen. Als ze daarbij recht heeft op de werkhervattingstoeslag (174,46 € netto), zal haar maandelijkse inkomen stijgen met 177,75 € (23,62%).

1.2 Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

U bent werkloze met bedrijfstoeslag en wil weer werken

In geval van ontslag en indien voldaan is aan bepaalde leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden, laat het systeem van werkloosheid met bedrijfstoeslag toe dat werknemers van meer dan 58 of 60 jaar de arbeidsmarkt verlaten. Afwijkingen op de leeftijdsvoorwaarden zijn mogelijk, met name voor ondernemingen in moeilijkeheden of herstructurering. De werkloze ontvangt van de RVA een werkloosheidsuitkering en zijn ex-werkgever betaalt maandelijks een bedrijfstoeslag.

Slechts weinig werklozen met bedrijfstoeslag keren terug naar de arbeidsmarkt. Nochtans kan het als werkloze met bedrijfstoeslag financieel best interessant zijn om terug aan het werk te gaan. In dat geval verliest men vanzelfsprekend de RVA-uitkering, maar ontvangt men wel nog steeds de bedrijfstoeslag van de vroegere werkgever. Bovendien wordt deze bedrijfstoeslag zowel fiscaal als parafiscaal gunstig behandeld na werkhervatting.

Voorbeeld:

Anne is 60 jaar en alleenstaande. Als werkloze met bedrijfstoeslag ontvangt ze van de RVA een werkloosheidsuitkering van 1.213,56 € bruto per maand. Haar ex-werkgever betaalt daarbovenop nog een bedrijfstoeslag van 454 € op basis van CAO nr. 17. Na aftrek van de sociale bijdragen en de bedrijfsvoorheffing heeft Anne als werkloze met bedrijfstoeslag een inkomen van 1.368,02 €.

Wanneer Anne voltijds het werk zou hervatten aan een brutoloon van 2.500 €, behoudt ze de bedrijfstoeslag die haar ex-werkgever betaalt. Daardoor stijgt haar netto maandelijkse netto-inkomen tot 2.012,19 €. Dit is 644,17 € (47%) meer dan vroeger.

Maar ook wanneer Anne halftijds gaat werken, zal ze beduidend meer verdienen. Door het halftijdse werk bedraagt haar brutoloon 1.250 € (970,39 euro netto) maar ze behoudt de

bedrijfstoeslag (netto 408,19 €). Ook kan ze aanspraak maken op de inkomensgarantie-uitkering. In dit geval bedraagt die bruto 365,39 €. In totaal is haar inkomen bij deze half-tijdse job 1.743,90 €. Dit is 375,88 € (27,48%) meer dan vroeger.

Nuttig om weten is ook dat uw ex-werkgever een voordeel heeft als u het werk hervat. Hij is dan wel verplicht om u nog steeds de bedrijfstoeslagen uit te betalen, toch zal hij hierop niet langer de bijzondere sociale bijdrage verschuldigd zijn aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Daardoor valt een bijdrage weg die in sommige gevallen oploopt tot 62,5% van de bedrijfstoeslag.

1.3 Inactieven

U ontvangt geen uitkeringen en hervat het werk

In sommige gezinnen is er slechts één kostwinner. De andere partner zorgt voor het huishouden. Met het verstrijken van de jaren gaan de kinderen het huis uit en kan men op zoek gaan naar een nieuwe uitdaging. Een job aannemen, zelfs als men sinds jaren van de arbeidsmarkt verdwenen is, kan zo een uitdaging zijn. Wie dit overweegt, krijgt echter al snel een waarschuwende vinger: het werk hervatten kan het inkomen van de partner beïnvloeden.

Dit is ook zo. De bedrijfsvoorheffing voor een persoon met partner met beroepsinkomen is hoger dan voor een persoon met partner zonder beroepsinkomen. Maar al bij al valt deze impact nog wel mee.

Voorbeeld

Linda is gehuwd met Bert. Linda is nu 58 jaar en heeft sinds 10 jaar niet meer gewerkt en ontvangt ook geen werkloosheidsuitkering. Bert werkt voltijds en verdient daarbij 4.000 € bruto per maand.

Linda wil terug aan het werk. Het hoeft niet voltijds te zijn en het minimumloon (1.472,40 € bruto per maand) is best voldoende. Als ze een voltijdse job aanvaardt dan zal ze netto 1.199,39 € per maand verdienen. Gaat ze vier vijfden aan de slag, dan heeft ze 1.022,76 € over en bij een halftijdse job is dit 716,87 €.

Nu Linda een beroepsinkomen heeft, zal Bert dit voelen in zijn inkomen omdat de bedrijfsvoorheffing die hij moet betalen, berekend wordt volgens andere schalen. Daardoor zal zijn nettoloon 302,21 € minder bedragen.

Het bovenstaande voorbeeld is een erg extreem geval. In de meeste sectoren liggen de minimumlonen een stuk hoger dan het algemeen minimumloon van 1.472,40 €. De impact op het loon van de partner ligt in realiteit dikwijls een stuk lager. Maar we kiezen bewust dit extreme voorbeeld om aan te tonen dat er geen financiële beletsels zijn om zich terug op de arbeidsmarkt te begeven.

1.4 De activiteitencoöperatie als kandidaat-ondernemer

Een periode van werkloosheid kan het moment zijn om na te denken over wat u verder wil met uw loopbaan. Waarom zou u niet als zelfstandige aan de slag gaan? Om uw kansen op slagen te vergroten, kan u de tijd nemen om de situatie te analyseren, om partners en voldoende financiële middelen te zoeken of om eventueel een opleiding te volgen. De activiteitencoöperaties laten u toe om u voor te bereiden op uw job als zaakvoerder van een zelfstandige onderneming. Indien u ten minste vijftig jaar bent, kan u een overeenkomst sluiten met een activiteitencoöperatie. Gedurende 18 maanden zal u vrijgesteld zijn voor uw verplichting als werkloze om werk te zoeken en u beschikbaar te stellen op de arbeidsmarkt. U kan zelfs in bepaalde mate uw uitkering cumuleren met uw winsten uit uw activiteit.



2. TERUG AAN HET WERK NA EEN ONTSLAG

Een ontslag, individueel of collectief, kan ertoe leiden dat iemand uit de arbeidsmarkt verdwijnt. Dit is des te meer het geval bij een oudere werknemer. Wie op deze manier het werkt verliest en daardoor werkloos wordt met of zonder bedrijfstoelage, kan natuurlijk beroep doen op één van de maatregelen die we hierboven hebben omschreven. maar om dit te verkomen of de periode van inactiviteit zo kort mogelijk te houden, werden onderstaande begeleidingsmaatregelen genomen.

2.1 Outplacement

Uw werkgever besluit u te ontslaan

Ontslagen worden is voor niemand aangenaam. De betrokken persoon bevindt zich van de ene dag op de andere zonder zijn of haar dagelijkse houvast en valt ten prooi aan een reeks van onzekerheden. Zowel professioneel als persoonlijk is het moeilijk om dit te aanvaarden. Om dit te boven te komen, bestaat er outplacement. Outplacement zorgt voor een persoonlijke begeleiding van de ontslagen werknemer. Het laat toe om de balans op te maken van uw carrière en om van dat punt verder te gaan op basis van de verworven competenties, eventuele lacunes en professionele toekomstperspectieven.

Outplacement moet aangeboden worden door de werkgever aan iedere ontslagen werknemer van 45 jaar of ouder. Indien de werkgever deze verplichting niet nakomt, kan de ontslagen werknemer, nadat hij eerst de werkgever in gebreke heeft gesteld, een outplacement krijgen ten laste van de RVA. Hij ontvangt dan binnen bepaalde voorwaarden een outplacementcheque.

2.2 Tewerkstellingscellen bij collectief ontslag

In uw bedrijf wordt een collectief ontslag uitgevoerd en u hoopt toch snel een nieuwe job te vinden

We leven in een sterk veranderlijke wereld. De tijd dat een werknemer als tiener begon bij een onderneming en daar bleef tot aan zijn pensioen, is voorbij. Bedrijven splitsen, fusioneren, sluiten of gaan failliet. Nieuwe technologieën komen op, oudere verdwijnen. Herstructureringen zijn aan de orde van de dag en in vele gevallen zijn de oudere werknemers daarbij het eerste slachtoffer. Nuttige ervaring gaat zo verloren.

Een onderneming die overgaat tot collectief ontslag moet een tewerkstellingscel oprichten. In de tewerkstellingscel wordt outplacement aangeboden. Deze begeleiding moet het de werknemer toelaten om gemakkelijker een nieuwe job te vinden.

De inschrijving in de tewerkstellingscel is verplicht voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en facultatief voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en de uitzendkrachten.

Wie minstens 45 jaar is, moet ingeschreven zijn gedurende zes maanden. In die

periode ontvangt de werknemer een inschakelingsvergoeding. Deze is gelijk aan het lopend brutoloon. De inschakelingsvergoeding vervangt wel geheel of gedeeltelijk de opzeggingsvergoeding.

Wie zich inschrijft in een tewerkstellingscel krijgt ook een herstructureringskaart. Die kaart biedt een aantal voordelen indien de betrokkene opnieuw aan de slag gaat. Zo ontvangt de werknemer bij werkhervatting een vermindering van de persoonlijke bijdragen voor de sociale zekerheid gedurende maximaal negen maanden. De nieuwe werkgever krijgt een vermindering van de werkgeversbijdragen die hij voor die werknemer betaalt en dit gedurende vijf jaar.

De nieuwe werkgever haalt op deze manier een brok ervaring in huis en het is nog goedkoper ook. Aan deze voordelen is wel de voorwaarde gebonden dat het brutoloon van de werknemer niet hoger mag zijn dan 4.000 €.

Ook de herstructurende werkgever heeft er baat bij dat zijn ex-werknemers het werk hervatten. Hij krijgt dan een hoger deel terugbetaald van de outplacementkosten die hij maakt.

2.3 Leefijdspiramide bij collectief ontslag

Zoals reeds werd aangehaald, zijn het vaak de oudere werknemers die als eersten de gevolgen dragen van collectief ontslag. Dit brengt mee dat hun nochtans zeer nuttige ervaring verloren gaat en dat ze zich op een arbeidsmarkt begeven die hen niet altijd gunstig gezind is.

Om dit fenomeen een halt toe te roepen, moeten de ondernemingen die overgaan tot collectief ontslag voortaan het principe van conformiteit aan de leeftijdspiramide naleven. Concreet betekent dit dat wanneer de werkgever de werknemers aanduidt die ontslagen worden in het kader van een collectief ontslag, de leeftijdsstructuur van de groep ontslagenen de weergave moet zijn van de leeftijdsstructuur van alle werknemers van de onderneming.

In geval van niet-naleving van dit principe zal de werkgever gesanctioneerd worden en zal hij een deel moeten terugbetalen van de verminderingen van de patronale bijdragen die hij genoten heeft tijdens de twee laatste jaren voor de ontslagen werknemers van 50 jaar en meer.

3. AAN DE SLAG BLIJVEN

Met de jaren is het niet steeds evident om aan het werk te blijven. Het verlangen kan opkomen om het wat rustiger aan te doen en wat meer van het leven te genieten. Maar de keuze tussen werken en niet-werken is niet langer een zwart-wit keuze. Er bestaan mogelijkheden om beide te combineren en dit zonder al te veel loonverlies.

3.1 De overstappremie van zwaar naar lichter werk

Met de tijd kunnen we moeilijkheden ondervinden bij de uitvoering van ons werk. Zeker wanneer dit werk als “zwaar” gedefinieerd kan worden. Het wordt allemaal minder evident, het lichaam en de geest zijn sneller moe en de tijd om te recupereren neemt toe. Dit kan negatieve gevolgen teweeg brengen in het beroepsleven en het privé-leven.

De werknemer die op eigen initiatief overgaat van zwaar werk naar lichter werk bij dezelfde werkgever en die hierdoor een verlies in zijn of haar inkomen lijdt, kan aanspraak maken op een premie van de RVA om deze transitie te ondersteunen. Het bedrag en de duur van deze premie neemt toe naargelang de leeftijd van de werknemer.

3.2 Het tijdskrediet

U wilt wat meer vrije tijd maar toch nog actief blijven

De kinderen zijn het huis uit, de hypotheek is afbetaald. Er ontstaat wat financiële ruimte en er is behoefte aan wat meer vrije tijd. Het tijdskrediet laat toe dat de wettelijke arbeidsduur wordt verminderd zonder dat het inkomen daar al te veel onder lijdt.

Het stelsel van tijdskrediet laat de werknemers toe om de arbeid volledig te onderbreken, halftijds te werken of de arbeidsduur met een vijfde te verminderen. De werknemer krijgt een onderbrekingsuitkering uitbetaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Tijdskrediet staat open voor alle leeftijden, maar voor werknemers van minstens 55 jaar zijn de mogelijkheden uitgebreider. Zo kunnen ze de arbeidsduur verminderen met 1/5 of met de helft tot hun pensioen en ligt de onderbrekingsuitkering hoger. Wel is een anciënniteit van 25 jaar als loontrekkende vereist (afwijkingen zijn evenwel mogelijk).

Voorbeeld a:

Alain is 55 jaar en woont alleen. Hij heeft een brutoloon van 2.000 € voor zijn voltijdse job. Als hij voltijds werkt, bedraagt zijn nettoloon 1.406,91 € per maand.

Indien hij via tijdskrediet vier vijfden begint te werken, dan daalt zijn nettoloon tot 1.270,30 € per maand. Hij krijgt ook een onderbrekingsuitkering van 171,12 € netto per maand. In totaal verdient hij daardoor slechts 34,51 € (2,30%) minder dan vroeger.

Voorbeeld b:

Sylvianne, 52 jaar en de jongere zus van Alain, woont alleen met haar twee studerende kinderen. Geïnspireerd door haar broer wil zij ook tijdskrediet nemen. Als ze voltijds werkt, bedraagt haar brutoloon 4.000 euro. Door vier vijfden te gaan werken, daalt haar nettoloon van 2.371,73 naar 2.015,74 € per maand. Maar als alleenstaande met kinderen is de vervangingsuitkering hoger, nl. 218,12 euro netto. 20% minder werken, doet haar maandinkomen slechts dalen met 137,87 € (5,81%).

Voorbeeld c:

Theo is 55 jaar en gehuwd. Hij werkt aan 75% en zijn brutoloon belooft 1.875 €. Netto is zijn inkomen 1.496,32 € per maand.

Hij kan deeltijds tijdskrediet nemen en aldus nog halftijds werken. Zijn nettoloon daalt naar 1.086,62 € maar hij ontvangt een onderbrekingsuitkering van 228,96 €. Zijn totale netto-inkomen daalt aldus slechts met 179,74 € (12,02%) per maand.

Hebt u geen anciënniteit als loontrekkende gedurende 20 jaar? Ook dan is tijdskrediet nog steeds mogelijk. De onderbrekingsuitkeringen liggen dan wel lager en ook is het tijdskrediet dan beperkt in de tijd.

3.3 Dienstencheques

U wenst uw werk- en privé-leven beter te combineren

Het combineren van een voltijdse job en de gezinstaken kan zwaar doorwegen. Vaak is het een reden, vooral voor vrouwen, om deeltijds te gaan werken.

Het systeem van de dienstencheques biedt nochtans een uitweg. Via dit stelsel kan u op legale wijze huishoudelijke taken laten uitvoeren. Heel wat huishoudelijke taken zijn toegelaten: schoonmaken, wassen, strijken, kleine naaiwerken en bereiden van maaltijden. Ook boodschappen zijn mogelijk en voor uw strijk kunt u terecht in strijkateliers. De kostprijs valt best mee. Een dienstencheque kost 7,50 €. Voor elk gepresteerd uur betaalt u één dienstencheque. Er is trouwens ook een fiscaal voordeel aan verbonden onder de vorm van een belastingsaftrek van 30% van de aankoopprijs. De werkelijke kost van een dienstencheque is dus slechts 5,25 €.

Voorbeeld:

We keren terug naar Sylvianne. Hierboven zagen we dat ze door vier vijfden te gaan werken, 137,87 € minder verdient. Sylvianne zou er ook voor kunnen opteren om voltijds te blijven werken en een dienstencheque-onderneming te contacteren. Wekelijks gedurende vier uren poetshulp, kost haar gemiddeld ongeveer 17 dienstencheques per maand. Deze dienstencheques kosten haar dus 127,50 €, wat dus minder is dan het loonverlies dat ze lijdt als ze deeltijds gaat werken. Bovendien krijgt Sylvianne via de belastingen nog 30% terug. Dit is een belastingsvoordeel van 38,25 €.

3.4 De ondernemingsplannen

Om de situatie van de oudere werknemers in de ondernemingen te verbeteren moeten deze ieder jaar een ondernemingsplan voorleggen aan de vertegenwoordigers van de werknemers. Dit plan moet melding maken van de inspanningen van de werkgever en van de maatregelen die zullen genomen worden om de oudere werknemers aan het werk te houden of de maatregelen die zullen genomen worden om meer oudere werknemers aan te trekken.

De maatregelen die opgenomen worden in deze ondernemingsplannen kunnen betrekking hebben op aspecten die te maken hebben met de aanwerving van werknemers, de ontwikkeling van competenties, de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en werktijden, of de gezondheid en het welzijn.



4. WERKEN EN UW PENSIOEN

In deze brochure kwamen heel wat tewerkstellingsmaatregelen aan bod. Maar mogelijk hebt u ook vragen over de impact hiervan op uw latere pensioenuitkering.

Het staat voortaan vast dat omwille van de veroudering van de bevolking en de kosten die dit teweegbrengt, met name op het vlak van de pensioenen, het noodzakelijk is om de leeftijd waarop we de arbeidsmarkt verlaten op te trekken. Het blijkt dat in België gemiddeld genomen de leeftijd om de arbeidsmarkt te verlaten rond 59 jaar ligt, terwijl de wettelijke pensioenleeftijd bepaald is op 65 jaar. Dit betekent dus een kloof van ongeveer 5 jaar. Om deze kloof te dichten heeft de regering maatregelen genomen die ons systeem van pensioen en vervroegd pensioen wijzigen. Voor specifieke vragen over de impact van deze maatregelen op het pensioen kunt u terecht bij de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP).

Op de website van de RVP (www.kenuwpensioen.be) kunt u een pensioensimulatie uitvoeren. Als u dat secuur doet dan hebt u meteen een idee van de impact van een werkhervatting op uw pensioen. U kunt zoveel simulaties uitvoeren als u wenst. Om de vijf jaar (vanaf uw 30ste verjaardag) krijgt u sowieso een samenvatting van uw werknemersloopbaan toegestuurd door de RVP. Op uw 55ste zit daar ook een raming in van uw wettelijke werknemerspensioen.

5. EN VOOR DE WERKGEVER?

Oudere werknemers zouden erg duur zijn. Gedeeltelijk klopt dat ook. In heel wat sectoren zijn loonbarema's opgesteld op basis van leeftijd of anciënniteit. Toch valt die hogere loonkost voor oudere werknemers nog best wel mee. Federale maatregelen voorzien in een voordeel voor de werkgever zodat de loonkost verminderd wordt.

5.1 Loonkostvermindering vanaf 57 jaar

De werkgever betaalt minder sociale bijdragen voor werknemers van minstens 57 jaar. Dit voordeel bedraagt 1.600 € per jaar en is niet verbonden aan enige voorwaarde. Enkel de leeftijd telt.

5.2 Loonkostvermindering vanaf 50 jaar

Ook voor werknemers van minstens 50 jaar betaalt de werkgever minder sociale bijdragen. Het gaat wel enkel om werknemers die niet meer dan 4.000 € per maand verdienen. Het voordeel voor de werkgever zelf is nog vrij bescheiden voor een werknemer van 50 jaar, maar het loopt snel op. Bij 50 jaar gaat het om 200 € per jaar, bij 55 jaar 1.200 €, bij 60 jaar 2.200 € en bij 64 jaar 3.000 € op jaarbasis.

Het gaat om bedragen op jaarbasis, bij deeltijdse werknemers wordt het verminderingsbedrag pro rata gerekend.

5.3 Loonkostvermindering bij aanwerving van werkzoekenden

Wie ingeschreven is als werkzoekende gedurende zes maanden en minstens 45 jaar oud is, kan bij de RVA een activakaart bekomen. De werkgever die een werknemer met een activakaart aanwerft, heeft recht op een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid gedurende vijf jaar. Het bedrag per jaar hangt af van de duurtijd van de inschrijving als werkzoekende. In het eerste jaar is het voordeel steeds 4.000 € per jaar. In sommige gevallen blijft dit voordeel op 4.000 € gedurende de volle vijf jaar, in andere gevallen daalt het voordeel tot 1.600 € per jaar.

Is de persoon gedurende achttien maanden werkzoekend en bovendien uitkeringsgerechtigde volledig werkloos, dan komt bovenop bovenstaand voordeel nog een activering van de werkloosheidsuitkering en dit gedurende twee en een half jaar. Het gaat om een voordeel van 500 € per maand dat de RVA uitbetaalt aan de werknemer, maar dat de werkgever in mindering kan brengen van het nettoloon dat hij betaalt. Het gaat dus om een loonkostvermindering van 6.000 € op jaarbasis.

Een werkzoekende die beschikt over een werkkaart heeft een niet te onderschatten troef in zijn handen als hij solliciteert voor een job. Tijdens het sollicitatiegesprek kan hij zijn potentieel toekomstige werkgever immers aantonen dat de loonkosten bij zijn aanwerving lager zullen zijn dan deze voor een werknemer die niet over een werkkaart beschikt.

5.4 Mentors

Werknemers met minstens vijf jaar beroepservaring en die een mentoropleiding hebben gevolgd kunnen als mentor fungeren voor jongeren die een stage volgen. Per vijf stageposten en per 400 opleidingsuren kan de werkgever voor één mentor de doelgroepvermindering van 400 € genieten. Men moet hiervoor een overeenkomst sluiten met een onderwijs- of opleidingsinstelling of met een dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

5.5 Het Ervaringsfonds: subsidies voor projecten

Elke werkgever die afhangt van een paritair comité kan een project indienen ter verbetering van het welzijn van de werknemers van 45 jaar en ouder. Zo kan men de concrete verbeteringsprojecten bepalen door eerst na te gaan wat de mogelijkheden van de oudere werknemer zijn binnen de specifieke bedrijfssituatie en vervolgens te onderzoeken wat er veranderd kan worden om die werkbaarheid te behouden of te verhogen. Op deze manier probeert men dus concrete projecten te definiëren met als doel oudere werknemers langer aan het werk te houden. Deze aanpak kan ook werken bij verbeteringsprojecten rond ergonomie, arbeidsorganisatie of rond fysieke en psychische klachten eigen aan de functie.

Het bedrag van de toelage toegekend aan verbeteringsprojecten bedraagt 50% van de bewezen kosten met een maximum van 500 € per betrokken werknemer per maand. De toelage kan toegekend worden over een maximale periode van 24 maanden. Indien het bedrag wordt toegekend aan een project dat gebruik maakt van een meetinstrument voor de werkbaarheid van de oudere werknemers of van een diagnosemethode, kan de subsidie toenemen tot 70% van de bewezen kosten met een maximum van 750 € per betrokken werknemer per maand.

6. NUTTIGE ADRESSEN

6.1 Over de tewerkstellingsbevorderende maatregelen

Bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

U kunt voor algemene vragen terecht bij de Directie van de jongere en oudere werknemers van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel

E-mail: wea@werk.belgie.be - Website: www.werk.belgie.be

Op www.aandeslag.be vindt u een ruim overzicht van overheidsmaatregelen die de tewerkstelling bevorderen.

6.2 Over de vervangingsuitkeringen

Heeft u vragen over de werkhervattingstoeslag, inkomensgarantie-uitkering, de seniorvakantie, werkloosheidsuitkeringen, brugpensioenuitkeringen en tijdskrediet, dan kan u terecht bij de werkloosheidsbureaus van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

1060 Brussel	Marcel Broodthaersplein 4	Tel.: 02 542 16 11 Fax: 02 542 16 77
9300 Aalst	Sint-Jobstraat 196	Tel.: 053 21 26 91 Fax: 053 78 78 66
2018 Antwerpen	Lentestraat 23	Tel.: 03 470 23 30 Fax: 03 225 16 50
2850 Boom	Kapelstraat 1	Tel.: 03 888 63 13 Fax: 03 844 46 22
8000 Brugge	Emmanuel de Neckerestraat 5	Tel.: 050 40 77 80 Fax: 050 38 29 72
9200	Dendermonde Geldroplan 5	Tel.: 052 25 99 80 Fax: 052 25 99 85
9050 Gent	Jan Samijnstraat 1	Tel.: 09 265 88 40 Fax: 09 265 88 45
3500 Hasselt	Bampslaan 23	Tel.: 011 26 01 10 Fax: 011 26 01 15
8900 Ieper	Grachtstraat 11/2a	Tel.: 057 22 41 90 Fax: 057 21 94 48
8500 Kortrijk	Marksesteenweg 5	Tel.: 056 24 17 41 Fax: 056 24 17 45
3000 Leuven	Vaartkom 31 Bus 3-4	Tel.: 016 30 88 50 Fax: 016 29 04 29
2800 Mechelen	Populierendreef 44	Tel.: 015 28 29 40 Fax: 015 20 61 59
8400 Oostende	Kaaistraat 18	Tel.: 059 80 27 10 Fax: 059 80 88 25
9700 Oudenaarde	Bergstraat 5	Tel.: 055 23 51 30 Fax: 055 31 98 90

8800 Roeselare	Jan Mahieustraat 49	Tel.: 051 22 87 22 Fax: 051 24 28 08
9100 Sint-Niklaas	Plezantstraat 159	Tel.: 03 780 59 70 Fax: 03 777 59 11
3700 Tongeren	Hondsstraat 25 - Bus 1	Tel.: 012 44 07 30 Fax: 012 23 00 31
2300 Turnhout	Spoorwegstraat 24	Tel.: 014 44 30 90 Fax: 014 44 30 95
1800 Vilvoorde	Leopoldstraat 25 A	Tel.: 02 255 01 10 Fax: 02 255 01 19

6.3 Over de berekening van de bedrijfsvoorheffing en de personenbelasting

Bij de FOD Financiën
 Contact center Financiën - North Galaxy
 Koning Albert II laan 33 bus 25 - 1030 Brussel
 Tel: 02 572 57 57 - Fax: 02 572 57 57
 E-mail: info.tax@minfin.fed.be
 Website: www.minfin.fgov.be - www.fiscus.fgov.be

6.4 Over de pensioenrechten

Bij de Rijksdienst voor Pensioenen
 Zuidertoren – 1060 Brussel
 Tel: 0800 50 246 - Fax: 02 529 38 45
 E-mail: info@rvp.fgov.be
 Website: www.onprvp.fgov.be

6.5 Over de vermindering van de sociale bijdragen

Bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)
 Victor Hortaplein 11 – 1060 Brussel
 Tel.: 02 509 31 11 – Fax: 02 509 30 19
 E-mail: contactRSZinfo@rsz.fgov.be
 Website: www.rsz.fgov.be

6.6 Over de subsidies voor verbeteringsprojecten

Bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
 Ervaringsfonds
 Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel
 Tel.: 02 233 44 87 – Fax: 02 233 46 39
 E-mail: ervaringsfonds@werk.belgie.be
 Website: www.ervaringsfonds.be



SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE
rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
www.emploi.belgique.be