

11 okt 2005 -17:19

Het Generatiepact

Het Generatiepact.

10 oktober 2005

Het Generatiepact.10 oktober 2005

INHOUDSTAFEL1. Meer jongeren tewerkstellen 32. Actief ouder worden 52.1. Inleiding 52.2. Nieuwe houding en praktijk 52.3. Vorming en opleiding 72.4. Herstructureren anders aanpakken 92.4.1. Meetinstrument voor innovatie 102.4.2. Nieuwe definitie onderneming in herstructurering. 102.4.3. Herstructureren in fasen 102.5. Langer werken aanmoedigen 142.6. Vervroegd stoppen ontmoedigen 182.7. Een nieuwe kans voor oudere inactieven 213. Een nieuw sociaal contract voor een sterke en solidaire sociale zekerheid 233.1. Het structureel financiële evenwicht van de sociale zekerheid verzekeren 233.2. Een sociale zekerheid om de economie dynamisch te maken: de productiefactor "werk" verlichten 233.3. Welvaartsvastheid om een behoorlijk levensniveau te waarborgen en groei te bevorderen 263.4. Financiering: een stabiliteitspact voor de sociale zekerheid 273.4.1. Uitgaven en inkomsten onder controle 273.4.2. Een nieuw financieringsmechanisme voor de begroting van de ziekte- en invaliditeitsverzekering 273.4.3. Nieuwe financieringspistes om de last op arbeid te verlichten en het behoud van het evenwicht in de sociale zekerheid te verzekeren 28

1. Meer jongeren tewerkstellenJongeren worden vandaag dikwijls onvoldoende voorbereid op de arbeidsmarkt. Er is een schrijnend tekort aan stageplaatsen voor wie deeltijds leert en werkt. De jongeren zelf hebben een aanmoediging nodig om in een stage te stappen en het daar ook vol te houden. Daarom komt er:(1) Een startbonus voor jongeren die slagen in hun stage en een positief verslag krijgen van hun werkgever. Jongeren die vanuit de ene subregio in een andere subregio een stageplaats opnemen kunnen een bonus krijgen, die verhoogd worden met de prijs voor hun vervoer.Om de student aan te moedigen om niet alleen een stageplaats te vinden, maar ook om ze te blijven volgen en ze effectief te voleindigen, zal de bonus in schijven worden toegekend. De grootste aanmoediging wordt op het einde van de stage gegeven.In overleg met de gemeenschappen moet nagegaan worden of het technisch en administratief mogelijk is om het toekennen van de startbonus afhankelijk te maken van een positieve evaluatie van de stageperiode én van de opleidingsperiode.(2) Een fiscale maatregel die werkgevers aanmoedigt stageplaatsen open te stellen.(3) Een tutoraatsbonus voor werkgevers die aan jongeren uit het deeltijds onderwijs extra aandacht en opleidingsinspanningen geven, opdat de jongere effectief zijn vak verder on-the-job kan leren.Vooral voor de laagst gekwalificeerde jongeren is het belangrijk dat ze zo snel mogelijk een werkervaring opdoen. Startbanen zijn daarbij een belangrijk instrument. Dat instrument zal geoptimaliseerd worden door:(4) Het aantal federale startbanen te verdubbelen (van 1,5 % naar 3 %). Willen werkgevers in de privé aanspraak maken op kortingen voor laaggeschoolde jongeren, dan moeten ze voldoen aan hun startbaanverplichting. Bedrijven met meer dan 50 werknemers moeten steeds 3% jonge werknemers in dienst hebben. Hiervoor komt iedereen in aanmerking die jonger is dan 26, dus ook zij die geen recht geven op een vermindering. De federale overheid vraagt aan de NAR om de startbaanverplichting te evalueren en daarbij bijzondere aandacht te hebben voor de meest kwetsbare jongeren.Voor de overheid is deze verplichting slechts 1.5%. De federale overheid engageert zich om op korte termijn altijd ook minimaal 3% jongeren in dienst te hebben. De federale overheid zal aan de gewesten en de gemeenschappen signaleren dat een parallelle inspanning de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt zou bevorderen. (5) De federale globale projecten zullen versterkt worden. Momenteel voorziet de federale overheid voor de globale projecten 377 startbanen, in 8 projecten die tot doel hebben sociale behoeften van collectieve aard te dekken. Dit aantal zal verdubbeld worden.De instroom in die federale projecten van werkloze jongeren, in het bijzonder de minst gekwalificeerde, uit alle regio's zal verzekerd worden, met bijzondere aandacht voor Brussel waar de werkloosheidsgraad van jongeren het hoogst is. Om de toevoer van de meest kwetsbare jongeren uit de

verschillende regio's te waarborgen, wordt Selor gevraagd overleg te plegen met Forem, BGDA en VDAB. Maar ook in de privé moet de mogelijkheid om werkervaring op te doen uitgebreid worden door: (6) Het voor pas afgestudeerde jongeren mogelijk te maken om, met het oog op een duurzame tewerkstelling, bij het beëindigen van hun opleiding in het technisch of beroepsonderwijs onmiddellijk gedurende twee maanden in een individuele beroepsopleiding in een onderneming te stappen. Ze krijgen gedurende twee maanden een wachtuitkering en een productiviteitsvergoeding. De werkgever moet in een eenvoudige omkadering voorzien. Opdat jongeren sneller de stap zouden zetten naar een zelfstandige activiteit wordt de ondersteuning en begeleiding die vandaag via het Participatiefonds wordt gegeven, versterkt door: (7) Een activering van wachtuitkeringen (reëel of fictief indien nog in de wachttijd) voor werklozen tot 30 jaar in de voorbereidingsfase van hun zelfstandige arbeid. Dit kan gebeuren in analogie met wat er bestaat voor jongeren die een IBO in een onderneming volgen. (8) Vandaag wordt door het fonds een onkostenvergoeding toegekend van 375 € op voorwaarde dat er geen enkel ander inkomen is tijdens de voorbereiding. Deze vergoeding zal nu wel kunnen gecumuleerd worden met een wachtuitkering. (9) Een verdubbeling van de renteloze tussenkomst van 2.250 € naar 4.500 €. (10) Een langere begeleiding voor de startende zelfstandige jongeren.

2. Actief ouder worden

2.1. Inleiding

De globale werkgelegenheidsgraad in België ligt te laag. De maatregelen om, gelet op de demografische evolutie, ouderen meer arbeidsmarktkansen te geven, kaderen dan ook in een globaal werkgelegenheidsbeleid waarin ook vrouwen, laaggeschoolden, ouderen, allochtonen, gehandicapten en jongeren volwaardig aan de arbeidsmarkt kunnen participeren. De maatregelen voor ouderen die hier worden voorgesteld, hebben betrekking op de privé-sector. Het spreekt voor zich dat ook in de openbare sector gepaste maatregelen zullen moeten genomen worden. Er zal verder met de regio's overlegd worden hoe alle voorgestelde maatregelen zo goed mogelijk kunnen afgestemd worden op het beleid dat de regio's zelf voeren.

2.2. Nieuwe houding en praktijk

Zowel werkgevers als werknemers koppelen vandaag verwachtingen en automatismen aan leeftijd en ouder worden die niet altijd gegrond zijn. De inzichten inzake loopbaan- en de relaties tussen leeftijd, prestaties en productiviteit moeten geobjectiveerd worden door onder meer: (11) Bedrijven te ondersteunen en te stimuleren tot het opzetten van diversiteitsplannen. De regering zal, in overleg en afstemming met de regionale overheden, initiatieven ontwikkelen om bedrijven te laten bijstaan door zogenaamde leeftijds- of diversiteitsconsulenten. Het spreekt vanzelf dat hierbij maximaal zal ingespeeld worden op wat reeds op regionaal vlak bestaat. Bestaande projecten en met name de projecten die opgezet werden binnen de schoot van de werkgevers en werknemersorganisaties, zullen versterkt worden. Deze consulenten staan de sectoren en ondernemingen bij inzake het voeren van een leeftijdsdiversiteitsbeleid, het opmaken en het implementeren van diversiteitsplannen. Zij ontwikkelen daartoe modellen die tot voorbeeld kunnen dienen. Zij geven advies over de aan te wenden middelen en instrumenten. Deze leeftijdsconsulenten zullen in de ondernemingen ook ondersteuning bieden aan de preventie-adviseurs op het vlak van welzijn op het werk. De sociale partners zullen sectorale- en ondernemingsinitiatieven aanmoedigen en promoten. Elke verzwaring van de administratieve lasten moet vermeden worden. (12) Bij de jaarlijkse rapportering aan de ondernemingsraad of het Comité voor Preventie zal de onderneming bijzondere aandacht besteden aan de leeftijdsstructuur in de onderneming. Ze zal verslag uitbrengen over de initiatieven om de demografische opbouw evenwichtig te houden. (13) Een brede en langdurige sensibiliseringscampagne zal alle actoren wijzen op hun vooroordelen in verband met werk, leeftijd en ouder worden en de economische productiviteit en arbeidsmarktwaaarde van ervaren werknemers toelichten. Alle betrokken actoren, ook de sociale partners, moeten doordrongen worden van de arbeidsmarktwaaarde van de oudere werknemer. (14) Elk jaar wordt op federaal niveau een prijs uitgereikt aan de onderneming die uitzonderlijke inspanningen deed om oudere werknemers in dienst te houden of te nemen. De keuze wordt gemaakt in overleg tussen de federale regering en de sociale gesprekspartners. (15) De sectoren en ondernemingen worden uitgenodigd een preventief leeftijdsbewust personeelsbeleid te ontwikkelen, zodanig dat de werknemers vitaal, gezond, gemotiveerd en voldoende geschoold kunnen blijven werken tot de pensioengerechtigde leeftijd. Bijzondere aandacht gaat naar de kwaliteit van de arbeid en naar de risico-factoren voor het vroegtijdig verlaten van het arbeidsproces. In deze plannen worden afspraken gemaakt die de risico's tegengaan. De geëigende instrumenten en

overlegorganen (de syndicale afvaardigingen, de Comités voor Preventie, de Ondernemingsraden, en de Sociale Inspectie) kunnen er over waken dat een personeelsbeleid voor alle leeftijden wordt ontwikkeld. Een sterke sectorale en paritaire aansturing zal hierbij nodig zijn. Er kan eveneens worden gedacht aan een gerichte aanmoediging voor de sectoren en ondernemingen om voor de nieuwe intreders op de arbeidsmarkt tot barema's te komen waarin het element leeftijd minder zwaar doorweegt en waarin jongeren méér gaan verdienen dan vandaag. Gezien de loonspanning tussen jong en oud aanzienlijk groter is bij de bedienden dan bij de arbeiders zal deze aanmoediging rekening houden met de conclusies die de sociale partners voor eind 2005 zullen trekken uit de studie over de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden die op dit ogenblik op vraag van en samen met de sociale partners gemaakt wordt door een groep van professoren. (16) Concreet zullen experimenten opgezet worden in een aantal bedrijven waarin een grote loonspanning meer dan elders aanwervingen van ouderen belemmert, ten einde voor nieuwe intreders op de arbeidsmarkt te komen tot nieuwe afgevlakte barema's. Die experimenten zal de regering ondersteunen met een gecibleerde en in de tijd uitdovende lastenverlaging. Om de jongeren die al werken niet te discrimineren, zullen ook zij de mogelijkheid krijgen om toe te treden tot die barema's. Oudere werknemers zijn veel meer gebaat bij een verbetering van wat men hun secundaire arbeidsvoorwaarden noemt. In ruil voor een afzwakking en afbouw van de gangbare leeftijds- en anciënniteitslogica kunnen die randvoorwaarden verbeterd worden: bijkomende extra vakantiedagen, vrijstelling van nachtdiensten en onregelmatige diensten, verruimde toegang tot deeltijdse formules van tijdskrediet, ... (17) Barema's gebaseerd op leeftijd en het hanteren van leeftijdsgrenzen in het algemeen stelt een probleem op het vlak van de Europese reglementering inzake antidiscriminatie. Op korte termijn moeten de noodzakelijke wetgevende initiatieven genomen worden voor een herziening van de antidiscriminatie wetgeving. Er moet geantwoord worden op het arrest van het arbitragehof en op de problemen van de omzetting van de Europese richtlijnen. De nationale wetgever moet met name de grenzen bepalen voor het gebruik van de leeftijd als reden om mensen verschillend te behandelen, zoals voorzien door het artikel 6 van de richtlijn 7/8/2000.2.3. Vorming en opleiding Het opdrijven van de investeringen in opleiding en vorming dient een richtsnoer te zijn voor een gezond toekomstgericht sociaal overleg. Cruciaal hierbij is dat men aandacht heeft voor opleiding en vorming gedurende de ganse loopbaan met bijzondere aandacht voor oudere werknemers. Het is de taak van de sociale partners om aandacht te hebben voor de opleiding van de werkenden. De regering vraagt de sociale partners om op korte termijn uitvoering te geven aan de eerder afgesproken engagementen over vormingsinspanningen. Zowel werkgevers als werknemers moeten voldoende inspanningen doen om die doelstelling te bereiken. De regering vraagt tegen 2010 uitvoering te geven aan het eerdere akkoord om in de loop van het jaar één werknemer op twee in een vormings- en opleidingstraject te betrekken. Ook de hogere leeftijdscategorieën moeten de vooropgestelde participatiegraad bereiken. In overleg met de gewesten moeten de sociale partners tegen einde 2006 een opleidingsagenda 2010 vastleggen. Daarin moeten ambitieuze kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen opgenomen zijn. Voor alle jaren tot 2010 moeten de sociale partners een groeipad vastleggen voor wat een sector in opleiding moet investeren. Dat betekent concreet: (18) De afspraak om tegen 2004 tot een globale vormingsinspanning van 1,9 % van de loonmassa te komen. Dit niveau moet minstens gehaald worden in 2006. In de daaropvolgende jaren zal het objectief elk jaar verhoogd worden. (19) De afspraak om voor de periode na 2006 een nieuw groeipad uit te tekenen, om de vormingsinspanningen te versterken en beter te verdelen. Daarbij moet in het bijzonder de participatiegraad aan opleidingen verhogen, in lijn met de nieuwe Europese richtsnoeren die bepalen dat tegen 2010 1 op 2 werknemers in de loop van een jaar vorming volgen of opleiding krijgen. Dit veronderstelt voor België dat tussen 2004 en 2010 alle betrokkenen zich inspannen opdat elk jaar 60.000 werknemers meer betrokken worden in een vormingsinspanning. Hierbij moet bijzondere aandacht gaan naar de diversiteit in het personeelsbestand. De sectoren en ondernemingen worden gevraagd de 0,10 % voor risicogroepen in het bijzonder te bestemmen voor oudere werknemers, laaggeschoolden, gehandicapten en allochtonen. (20) De afspraak om bij die verhoogde inspanningen ook de instroom in knelpuntberoepen te vergemakkelijken. De sectoren worden gevraagd de ontwikkelingen in beroepen en competenties periodiek en prospectief op te volgen en specifieke vormingsinspanningen te doen voor

knelpuntfuncties. Ze moeten dat doen in samenwerking met de arbeidsbemiddelingsdiensten en rekening houdend met de situatie op elke arbeidsmarkt.(21) De regering vraagt bovendien dat in de sectorale en bedrijfsopleidingsplannen bijzondere aandacht zou gaan naar oudere werknemers, met name via het toepassen van het principe van de evenredige participatie. In de rapportering over het gebruik van de sectorale opleidingsfondsen zal bijzondere aandacht besteed worden aan de spreiding van de vormingsinspanningen naar categorie, leeftijd en scholingsgraad van de werknemers. (22) Van zodra de vereenvoudigde sociale balans ingevoerd is, zullen met het door de Nationale Arbeidsraad ontwikkelde meetinstrument de globale Belgische opleidingsinspanningen opgevolgd worden. Elk jaar zal de Nationale Arbeidsraad op basis van het nieuwe meetinstrument nagaan of de opleidingsdoelstelling (vandaag 1,9 %) gehaald wordt. Indien dit niet het geval is, zullen er naar aanleiding van het tweejaarlijkse sectorale overleg in elke sector concrete pistes ontwikkeld worden om ofwel de inspanning jaarlijks met 0,1 % te verhogen, ofwel een toename van de participatiegraad met 5 %, het dubbele van het vooropgestelde groeiritme, te verhogen. Alle sectoren zullen deze inspanning aangehouden zolang de algemene doelstelling van 1,9 % niet gehaald is. Om dit mogelijk te maken spreken de sociale partners van de sector maatregelen af, gekozen uit het volgende menu: · Aanpassing van de bijdragen voor het sectorale opleidingsfonds. · Het toekennen van opleidingstijd per werknemer (collectief of individueel). · Het aanbieden en het ingaan van een vormingsaanbod buiten de werkuren. · Collectieve opleiding via de ondernemingsraad. Sectoren zonder akkoord, storten 0,05 % in het fonds ter financiering van het educatief verlof.(23) De Minister van Werk zal voor eind 2005 een voorstel formuleren over het scholingsbeding. Naast de investeringen in opleidingen voor werkenden zullen er ook bijkomende inspanningen voor werkzoekenden geleverd te worden:(24) De federale overheid zal met de Gewesten en Gemeenschappen onderzoeken hoe het stelsel van de individuele beroepsopleiding in de onderneming, nog verder kan worden uitgebouwd en eventueel aangepast kan worden aan de specifieke situatie van oudere werklozen.(25) Samen met de sociale partners zullen de regels over het behoud van werkloosheidsuitkeringen tijdens periodes van intensieve opleiding onderzocht worden. Ze zullen beter afgestemd worden op de duurzame integratie van werkzoekenden in de arbeidsmarkt. Om te vermijden dat de werknemer plots geconfronteerd wordt met vaardigheden die niet aangepast zijn aan nieuwe ontwikkelingen binnen zijn onderneming of sector, is het ook van groot belang dat werkgever en werknemer regelmatig nagaan wat de toekomstperspectieven van de werknemer zijn.(26) Daarom krijgt iedere werknemer ouder dan 40 recht op een tweejaarlijks gesprek over de loopbaanperspectieven met een ondernemingsverantwoordelijke of, indien de onderneming dit verkiest, met een HR-adviesbureau of een andere externe organisatie.(27) De werknemer vanaf 40 jaar moet ook beroep kunnen doen op deskundig advies over de verdere planning van zijn loopbaan op een niveau dat niet aan zijn onderneming gebonden is. Hij heeft daartoe één keer om de vijf jaar recht op een externe loopbaandienstverlening zonder dat hiervoor het educatief verlof aangewend wordt. Die loopbaandienstverlening moet door de gewesten erkend zijn en betaald worden.(28) Ook de certificering van verworven competenties van ouderen zal in een stroomversnelling gebracht worden. De Gewesten en Gemeenschappen zullen hun stelsel ter attestering van verworven competenties versneld op een zo breed mogelijke waaier van beroepsrichtingen toepassen. Er moet onderzocht worden in hoeverre daarbij voorrang kan verleend worden aan oudere werknemers. Te denken is bijvoorbeeld aan werknemers van meer dan 45 jaar of met meer dan 20 jaar loopbaan. De sociale partners zullen de erkenning van verworven competenties meer integreren in het aanwervings- en opleidingsbeleid van de sector en de bedrijven. In het kader van een systeem van herkenning, erkenning of certificering van verworven competenties, zullen de sociale partners onderzoeken hoe de voorbereiding en het afleggen van proeven, georganiseerd door de gefedereerde overheden geïntegreerd kunnen worden in het stelsel van het betaald educatief verlof, zonder de bestaande budgettaire enveloppe te verhogen. Bovendien zal de overheid voor de toegang tot beroepen en voor de aanwervingen in het openbaar ambt rekening houden met de geattesteerde verworven competenties. 2.4. Herstructureren anders aanpakken Herstructureren zijn onvermijdelijk in een veranderende economie. Herstructureren mogen echter niet tot gevolg hebben dat – zoals vandaag vaak het geval is – oudere werknemers systematisch uit de arbeidsmarkt worden verbannen. Herstructureren moeten

nieuwe kansen geven aan het bedrijf, maar ook en anders dan vandaag aan de werknemers die erdoor worden getroffen. Voldoende investeren in innovatie kan meehelpen om nieuwe kansen te creëren.

2.4.1. Meetinstrument voor innovatie

Omdat innovatiekracht een steeds belangrijkere concurrentiefactor wordt en omdat voldoende investeringen kunnen bijdragen tot het vermijden van herstructureringen zal een meetinstrument ontwikkeld worden dat toelaat de inspanningen op het vlak van innovatie op te volgen. (29) De CRB zal een inventaris opmaken van de sectorale inspanningen voor onderzoek en ontwikkelingen, van het al dan niet bestaan van collectieve onderzoekscentra en van hun opdrachten en financiering. Alle sectoren zullen tegen midden 2006 een verslag opmaken over de inspanningen die ze doen en over de problemen die de bedrijven op dat vlak ontmoeten. Op basis van deze inventaris en verslagen zal de CRB in zijn technisch rapport van september 2006, een afzonderlijk hoofdstuk invoegen met betrekking tot de inspanningen inzake innovatie en O&O in ons land. Voortbouwend op deze oefening wordt aan de CRB gevraagd om een instrument te ontwikkelen dat toelaat nauwkeurig de inspanningen op vlak van innovatie te meten en te volgen.

2.4.2. Nieuwe definitie onderneming in herstructurering

De definitie van "onderneming in herstructurering" moet zo aangepast worden dat het kunstmatig opdrijven van het percentage ontslagenen om beroep te doen op brugpensioenen wordt vermeden. (30) De sociale partners worden gevraagd tegen maart 2006 een voorstel te doen om de definitie aan te passen voor een onderneming in herstructurering. In de nieuwe definitie wordt in elk geval alleen rekening gehouden met de werknemers die op het ogenblik van de aanvraag tot herstructurering twee jaar anciënniteit in het bedrijf hebben. Indien tegen 31 maart 2006 het overleg met de sociale partners niet heeft geleid tot een concreet voorstel, zal de regering zelf een concrete uitwerking geven, die van toepassing zal zijn vanaf 1 juli 2006.

2.4.3. Herstructureren in fasen

Hierna wordt met onderneming in herstructurering zowel de onderneming in herstructurering als de onderneming in moeilijkheden bedoeld, voor zover ze overgaan tot een collectief ontslag.

1) Fase één: opmaak begeleidingsplan

Wanneer een herstructurering onvermijdelijk blijkt en een bedrijf bovendien beroep wenst te doen op vervroegde uittreding, moet er zo vlug mogelijk duidelijkheid komen over de oriënteringen van het bedrijf en de implicaties voor de werknemers. (31) De wet Renault wordt aangepast in overleg met de sociale partners: niet om de bescherming tegen willekeurig ontslag af te bouwen, wel om sneller duidelijkheid te hebben en de procedure te verkorten, zodat de onderhandelingen binnen een tijdsperiode van twee maanden afgerond kunnen worden, behalve indien de sociale partners bij wijze van uitzondering in onderling overleg wegens de zwaarte van de herstructurering beslissen om de termijn met maximum één maand te verlengen. (32) In de eerste fase dient er onderhandeld te worden over een begeleidingsplan dat voortaan minstens de vier onderscheiden luiken dient te bevatten:

1. Eventuele alternatieve oplossingen zoals arbeidsherverdeling.
2. Afscheidspremies voor wie het bedrijf vrijwillig verlaat om elders aan de slag te gaan. Deze afscheidspremies moeten leeftijdsneutraal zijn, ze kunnen wel afhangen van de anciënniteit. Via deze afscheidspremies kan het aantal oudere en relatief moeilijk herplaatsbare werknemers dat getroffen wordt door de herstructurering tot een minimum beperkt worden.
3. De oprichting van een tewerkstellingscel en andere maatregelen die gericht zijn op het maximaal herplaatsen van de betrokken werknemers en op het beperken van de eventuele groep van vervroegde bruggepensioneerden. De slachtoffers van een herstructurering kiezen er immers niet voor om hun werk te verliezen en om op een relatief jonge leeftijd op inactief gezet te worden. Daarom mag geen inspanning te klein zijn om hen aan een nieuwe job te helpen en zal het pakket aan activerende maatregelen (tewerkstellingscel, outplacement, opleiding en herplaatsing) het belangrijkste luik in het begeleidingsplan worden. De activerende maatregelen zullen inspelen zowel op de mogelijkheden van de betrokken werknemers als op de mogelijkheden van de regionale arbeidsmarkt om ontslagen werknemers elders te reintegreren. In overleg wordt vastgesteld welke activerende maatregelen voor rekening zijn van de onderneming en welke gedragen worden door de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling, zonder dat daarbij het fundamenteel recht van de werknemer om op een kwalitatieve manier begeleid te worden naar een nieuwe job in het drang gebracht mag worden.
4. Tenslotte moet in het begeleidingsplan de groep geïdentificeerd worden voor wie het brugpensioen gevraagd wordt en die voldoet aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor een vervroegd brugpensioen. De identificatie gebeurt op basis van de

huidige leeftijdsvoorwaarden voor vervroegd brugpensioen met dien verstande dat werknemers die op het moment dat de herstructurering in de ondernemingsraad wordt aangekondigd niet voldoen aan de leeftijdsvoorwaarden ook geen aanspraak meer kunnen maken op een vervroegd brugpensioen. Daarmee wordt meteen alle constructies, die al dan niet gebruik maken van tijdelijke werkloosheid of tijdskrediet en die tot doel hebben een aantal relatief jonge werknemers in een soort wachtkamer in afwachting van hun brugpensioen te plaatsen, onmogelijk gemaakt. Wie tot de geïdentificeerde groep behoort is dus zeker dat hij op brugpensioen kan gaan als hij deelneemt aan de tewerkstellingscel, geen passende dienstbetrekking of passende opleiding weigert en toch geen nieuwe job vindt. (33) De federale Minister zal op het einde van deze fase, overeenkomstig de bestaande wettelijke procedure, beslissen of de onderneming erkend wordt als een onderneming in herstructurering. Het activerend gehalte van het begeleidingsplan wordt daarbij een belangrijk criterium. De regionale overheid moet zijn goedkeuring verlenen aan de maatregelen in het plan die gericht zijn op het maximaal herplaatsen van de betrokken werknemers. De goedkeuring moet binnen de 2 weken gebeuren, zoniet beslist de federale Minister over de erkenning van de onderneming in herstructurering.2) Fase twee: activering via een tewerkstellingscel Het centrale instrument om het objectief voor wedertewerking te bereiken is de tewerkstellingscel. Een tewerkstellingscel kan verschillende vormen aannemen, bijvoorbeeld deze van een VZW. De cel wordt gestuurd door de bedrijfsleiding, de vakbonden, de sectorale opleidingscentra en de regionale plaatsingsdiensten. De regionale arbeidsbemiddelingsdienst is hoofd van de tewerkstellingscel. De cel bestaat in principe gedurende 6 maanden. Dit belet niet dat een bestaande regionale praktijk om tewerkstellingscellen gedurende een langere periode te laten functioneren kunnen worden verder gezet, zonder dat dit de opname van het brugpensioen of de uitbetaling van het eventuele saldo van de opzegvergoeding verhindert en zonder dat dit een meerkost betekent voor de werkgever.(34) De deelname aan de tewerkstellingscel is vrijwillig. Een werknemer kan er dus voor kiezen om het bedrijf te verlaten en krijgt dan zijn volledige opzegvergoeding uitbetaald. Wie tot de geïdentificeerde groep behoort en daardoor in aanmerking komt voor een vervroegd brugpensioen geeft dan wel zijn recht op vervroegd brugpensioen op. Voor wie ouder is dan 45 jaar betekent het niet deelnemen aan de tewerkstellingscel dat hij niet kan genieten van het voordeel voorzien in (35) en valt onder de toepassing van maatregel (59). Een jongere werknemer die er voor opteert om niet in te gaan op het aanbod om te participeren aan de tewerkstellingscel dient er rekening mee te houden dat, indien hij op eigen kracht geen nieuwe tewerking vindt, enige tijd later zal opgenomen worden in het systeem van begeleiding en controle van werklozen en om zijn uitkering te behouden zal moeten aantonen dat hij voldoende inspanningen geleverd heeft om werk te zoeken.(35) Een werknemer vanaf 45 jaar die wel op vrijwillige basis in een tewerkstellingscel stapt, krijgt gedurende 6 maand zijn vroegere inkomen. Voor bedienden betaalt de werkgever en wordt dit verrekend op de opzegvergoeding. Voor arbeiders geldt een regime van tijdelijke werkloosheid, waarbij de werkgever oplegt tot het vroegere nettoloon. Hiervoor kan hij de opzegvergoeding aanwenden. In totaliteit mag dit geen meerkost veroorzaken voor de werkgever. De werknemers hoeven daarvoor geen prestaties te leveren, maar worden verondersteld actief mee te werken om een nieuwe job te vinden. Er stellen zich volgende mogelijkheden: 1. De werknemer kan bij een nieuwe werkgever tewerk gesteld worden, zonder dat zijn plaats in de tewerkstellingscel verloren gaat. Wanneer hij na korte tijd terug zonder werk is, herneemt hij gewoon terug zijn plaats in de tewerkstellingscel in. Op die manier kunnen werknemers ervaring opdoen in een nieuwe werksituatie. 2. De werknemer die een nieuwe job vindt en die aan de voorwaarden voldoet om in een regeling van vervroegde uittreding te stappen krijgt een herstructureringsbonus: hij zal de aanvullende vergoeding kunnen combineren met het inkomen uit zijn nieuwe job, weliswaar pas vanaf het ogenblik dat de periode gedekt door de opzegvergoeding verstreken is. Deze aanvulling is vrijgesteld van werkgeversbijdragen in geval van werkhervatting (zie 58). Indien de werknemer zijn nieuwe job na enige tijd verliest dan kan hij ook terugvallen op de voor hem voorziene regeling van vervroegde uittreding. 3. De werknemer heeft na 6 maand nog geen nieuwe job gevonden: indien hij tot de in de eerste fase geïdentificeerde groep behoort die voldoet aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden kan hij met vervroegd brugpensioen. 4. Voor de werknemer die na afloop van de 6 maand werkloos blijft en van wie de opzeg langer loopt dan deze 6

maanden, wordt de 6 maand inkomen afgetrokken van zijn opzegvergoeding. Deze formule garandeert de werknemers niet alleen de uitbetaling van hun integrale opzegvergoeding, ze resulteert bovendien in een meer financiële zekerheid voor alle slachtoffers van een herstructurering en houdt vooral voor arbeiders met beperkte opzegvergoedingen een verbetering in. Tegelijkertijd zorgt deze formule er voor dat de herstructureringskost voor de werkgever niet verhoogd wordt. Ze zorgt ook op geen enkele manier voor een precedent in het ruimere debat over het statuut van arbeiders en bedienden. (36) Deelname aan een tewerkstellingscel heeft natuurlijk alleen zin als de deelnemer voldoende inspanningen doet. Wie deze inspanningen niet levert moet reeds binnen de periode van 6 maanden door het hoofd van de tewerkstellingscel aangespoord worden om zich te herpakken. Indien dat niet gebeurt en indien de betrokken werknemer een passend werk- of opleidingsaanbod weigert zal het hoofd van de tewerkstellingscel deze informatie overmaken aan de RVA die een sanctie zal uitspreken, conform de geldende reglementering. Een schorsing van de werkloosheids- of brugpensioenuitkering gaat altijd gepaard met een schorsing van de eventuele aanvullende vergoeding. De schorsing gaat in na afloop van de periode van zes maand in de tewerkstellingscel, of na afloop van de periode gedekt door de opzegvergoeding indien er na de zes maand nog een saldo is. Indien betrokkene in de periode voorafgaand aan de normale brugpensioenleeftijd een tweede keer een passend werk- of opleidingsaanbod weigert volgt er een definitieve schorsing. (37) Voor Kleine en Middelgrote Ondernemingen is een tewerkstellingscel, die zich beperkt tot het bedrijf, te hoog gegrepen. Om te vermijden dat werknemers in die bedrijven minder kans op herplaatsing krijgen, wordt de mogelijkheid gecreëerd om op subregionaal niveau een tewerkstellingscel op te richten. Die treedt dan op voor verschillende kleinere bedrijven samen. In dit geval wordt de cel interprofessioneel aangestuurd. De sociale partners zullen voor eind 2005 een voorstel doen aangaande de wijze waarop zo'n subregionale tewerkstellingscel operationeel kan worden gemaakt. 3) Fase drie: de laatste reddingsboei indien er ondanks alle inspanningen van alle betrokkenen nog werknemers overblijven voor wie geen passende oplossing gevonden kan worden, dan zal voor de ouderen onder hen – als reddingsboei – vervroegde uittreding mogelijk zijn. (38) Maar ook in die gevallen zullen ze beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Ze zullen gestimuleerd worden om terug aan het werk te gaan onder dezelfde voorwaarden als de werklozen van dezelfde leeftijdscategorie. De huidige regels inzake de beschikbaarheid en de criteria van een passende dienstbetrekking van oudere werknemers zullen ook op hen van toepassing zijn, zodat de aangeboden job o.a. dicht zal moeten aansluiten bij hun aangeleerde, opgedane of uitgeoefende ervaring. Bovendien zal voor hen een opleiding slechts als passend beschouwd worden indien ze aansluiting geeft op een passende job. Een opleiding voor een knelpuntenberoep geldt eveneens als een passende opleiding indien deze op een aanvaardbare manier aansluit bij de mogelijkheden van de betrokken werknemer. Wat als knelpuntenberoep wordt beschouwd, wordt vastgesteld door het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, op voorstel van de bevoegde gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, zodat een zekere regionale differentiatie mogelijk is.. Het verantwoordelijk Gewest kan met het oog op een maximaal werkgelegenheidseffect beslissen om de tewerkstellingscel langer te laten functioneren: in een aantal gevallen is een begeleiding van 6 maand immers te kort. De verlenging van de duur van de tewerkstellingscel valt echter volledig buiten de hier geïmplementeerde regeling. Zowel voor de werkgever in herstructurering als voor de betrokken werknemer gelden na die minimumduur van 6 maanden de bestaande regels inzake de te verrichten inspanningen om het werk te hervatten. Er is dus geen belemmering voor de betrokken werknemer om na afloop van die zes maanden in brugpensioen te gaan, noch om het resterend gedeelte van de opzegvergoeding op te nemen. In overeenstemming met CAO 82, waarin het outplacement geregeld wordt, kan ook de werkgever nog gebonden zijn door een outplacement-aanbod. 2.5. Langer werken aanmoedigen Werknemers wensen vaak meer soepelheid in de werkregelingen op latere leeftijd. Ook werkgevers zijn vaak in deze werknemers geïnteresseerd. In een pro-actief en leeftijdsbewust personeelsbeleid bieden werkgevers die zich maximaal inspannen om oudere werknemers die zware arbeid verrichten lichtere jobs aan. Omgekeerd kan van werknemers boven de 45 jaar met een zwaar beroep en van werknemers die hun job dreigen te verliezen omdat ze het moeilijk hebben om nog mee te kunnen, verwacht worden dat ze ingaan op een passend aanbod van de werkgever

om over te stappen op een lichtere job. Onder meer de volgende maatregelen moeten hiertoe bijdragen: (39) Een van de elementen die langer werken moeten aanmoedigen, is de mogelijkheid van het combineren van een pensioen met een arbeidsinkomen. Deze cumul moet zich, met uitzondering voor het overlevingspensioen situeren na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd. Vandaar dat de grensbedragen voor de cumul na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd progressief worden verhoogd. Parallel zal bij een vervroegd pensioen de cumulmogelijkheid afgebouwd worden. (40) De cumul van het overlevingspensioen met toegelaten arbeid wordt begrensd tot een totaalinkomen (= overlevingspensioen + bruto-inkomen toegelaten arbeid). Dit totaalinkomen bedraagt 26.200 euro per jaar, verhoogd met 3.710,80 € per kind ten laste. Bij overschrijding van dit inkomen wordt het pensioenbedrag voor dat jaar proportioneel verminderd. In een overgangsregeling van 3 jaar wordt het meest voordelige stelsel toegepast (huidige regeling of nieuwe). Dit treedt in werking op 01.01.2007. In periodes van vergoede werkloosheid of vergoede ziekte, wordt het overlevingspensioen behouden, maar aan een basisbedrag van 438,29 € (IGO) en dit voor maximaal 1 jaar. Voor jonge weduwen/weduwnaars zal onderzocht worden hoe het overlevingspensioen in de tijd uitdovend kan worden. Deze personen zouden wel ondersteund kunnen worden om terug aan het werk te gaan. (41) Naast het bestaande stelsel dat ervoor zorgt dat wie een kortere loopbaan heeft een lager pensioen geniet, zullen we een nieuw bonussysteem invoeren dat extra pensioenrechten zal toekennen aan wie na de leeftijd van 60 jaar blijft verder werken. Het voordeel zal prioritair zodanig zijn toegespitst dat degenen die vandaag eerder stoppen worden aangezet om boven de 62 jaar tot aan de wettelijke pensioenleeftijd te blijven werken. (42) De bestaande malus voor zelfstandigen die 5% per jaar tussen de leeftijd van 60 en 65 jaar bedraagt zal gehierarchiseerd worden. (43) De opname van de 2e pijler na een effectieve tewerkstelling tot aan de wettelijke pensioenleeftijd zal resulteren in een gunstiger fiscale behandeling. Voor de werknemers die aan de slag blijven tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, zal het belastingtarief voor het gedeelte dat opgebouwd is via premiebijdragen betaald door de werkgever verlaagd worden van 16,50 % tot 10 %. Een vergelijkbaar voordeel zal ingevoerd worden voor de aanvullende pensioenregeling voor zelfstandigen. (44) Elke persoon die dat wenst moet, ongeacht de aard van zijn loopbaan, op termijn een individuele berekening van zijn pensioenbedrag kunnen krijgen. De pensioendienst moet elke werknemer die dat wenst een individuele berekening van zijn pensioenbedrag bezorgen. Vanaf 55 jaar moet dit ieder jaar automatisch gebeuren. Ook wie een gemengde loopbaan heeft gehad, moet automatisch die informatie krijgen. De informatie verstrekt door de pensioendienst zal op een gecoördineerde manier aangevuld worden door informatie over de tweede pensioenpijler. De werkgever is reeds verplicht om de werknemer op geregelde tijdstippen te informeren over de tweede pijler. Hij of de pensioeninstelling moet in de toekomst de werknemer op hetzelfde ogenblik en via eenzelfde voorstellingswijze informeren over het geheel van de voordelen in de tweede pijler. Daarbij worden telkens de pensioenbedragen vermeld, die van toepassing zouden zijn indien de werknemer verder blijft werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Dit moet gerealiseerd zijn tegen 2010. (45) De forfaitaire bijdragevermindering voor 57-plussers wordt aangevuld met een bijdragevermindering van 50 euro voor werknemers vanaf 50 jaar die zal oplopen tot 800 euro voor werknemers van 65 jaar. (46) Werkgevers die 50-plussers aanwerven zullen niet langer het risico lopen om enkele maanden of jaren later met de kost van een brugpensioen geconfronteerd te worden. Indien zo'n 50-plusser nadien op de normale brugpensioenregeling met brugpensioen gaat, zal ten vroegste vanaf het moment dat de betrokken werknemer 60 jaar wordt, de kost van de aanvullende vergoeding (berekend zoals voorzien in CAO 17) gesolidariseerd worden op interprofessioneel vlak via de bijdrage op de aanvullende vergoeding bij brugpensioen. Om het aantal vervroegde uittredingen te verminderen wordt er in een alternatief voorzien in de vorm van landingsbanen voor oudere werknemers. Waar momenteel het tijdskrediet slechts is toegestaan voor maximum 5 % van het personeel zullen werknemers ouder dan 55 zullen sowieso gebruik kunnen maken van een 4/5 tijdskrediet, behalve voor sleutelfuncties die paritair worden bepaald. Het voltijdse tijdskrediet laat iedereen die dat wenst, toe om een opleiding te volgen of de loopbaan te onderbreken om zich met de kinderen of zorgbehoevende familieleden bezig te houden. Het voltijds tijdskrediet moet ook om andere redenen dan de verzoening werk-gezin of opleiding mogelijk zijn. Alleen zal het in dat geval beperkt blijven

tot maximaal 1 jaar.(47) Om dit praktisch te realiseren wordt de bestaande CAO 77 aangepast op volgende punten, en dit met ingang vanaf 1/1/2007:1. Werknemers ouder dan 55 moeten een makkelijke toegang hebben tot tijdskrediet. De beperking tot maximum 5 % van het personeel is vaak een hinderpaal. Voor die leeftijdscategorie moet die grens opgeheven worden. Doelstelling moet wel degelijk zijn die werknemers langer aan het werk te houden, door hun arbeidsduur met 1/5 te verkorten. Werknemers kan een dergelijk tijdskrediet alleen geweigerd worden indien dit de organisatie van het bedrijf in het gedrang zou brengen. Daarom kan de werkgever een vraag om tijdskrediet van werknemers met een zogenaamde sleutelfuncties weigeren. De sleutelfuncties zullen op een suppletieve manier gedefinieerd worden in CAO 77, waarna de sectoren zes maand de tijd krijgen om deze suppletieve definitie te verfijnen en af te stemmen op de noden van de sector. Vanaf dan wordt de grens van 5% berekend op het aantal werknemers dat niet onder de nieuwe versoepelde regeling valt.2. De nu geldende anciënniteitsvereiste voor toegang tot tijdskrediet, met name 5 jaar in dienst binnen de onderneming, staat haaks op de oproep tot grotere professionele mobiliteit en moet dus afgebouwd worden. Deze voorwaarde wordt voor de werknemers die aangeworven worden vanaf de leeftijd van 50 jaar herleid tot 2 jaar. Werknemers die na hun 55e aangeworven worden zullen na 1 jaar een recht op tijdskrediet openen bij hun nieuwe werkgever.3. Voor de formule van volledige onderbreking met uitkeringen, wordt een onderscheid gemaakt volgens de motieven. Opvoeding van kinderen beneden de 8 jaar verzorging van familieleden en bijscholing zijn motieven die aanleiding kunnen geven tot langere periodes van onderbreking. Wanneer dergelijke motieven ontbreken wordt de onderbreking daarentegen beperkt tot een duur van maximaal 1 jaar over de ganse loopbaan (ongeacht de leeftijd). Verlengingen tot maximaal 5 jaar (via sector-CAO of ondernemings-CAO) blijven mogelijk, maar zonder uitkeringen. Voor pensioen en brugpensioen wordt de volledige onderbreking voor maximaal 3 jaar meegerekend als gelijkgestelde periode, voor zover aan de onderbreking een uitkering verbonden was.4. Het inkomen van iemand die geniet van een 4/5-de tijdskrediet moet lager liggen dan van iemand die voltijds werkt. Daarom mag het bruto jaarinkomen van de werknemer die in tijdskrediet gaat, de vergoeding voor tijdskrediet en eventuele premies en aanvullende vergoedingen inbegrepen, nooit meer bedragen dan 90 % van het voltijdse bruto jaarinkomen dat hij voorheen verdiende. (48) Er komt een onderhandeld collectief kader waarbinnen werknemers tussen 50 en 55 jaar de kans krijgen om, indien de arbeidsorganisatie het toelaat, (een deel van) de eindejaarspremie om te zetten in bijkomende vakantiedagen. Dit aantal mag niet hoger zijn dan het aantal wettelijke vakantiedagen per kalenderjaar (20 of ongeveer de helft van de vrije tijd als gevolg van 1/5 tijdskrediet). De werknemer moet in principe vrij zijn vakantiedagen kunnen kiezen. Voor de berekening van de sociale zekerheidsrechten zal niettemin rekening gehouden worden met het niet-gerecupereerd loon. Bij gebrek aan een een suppletief interprofessioneel onderhandeld kader tegen uiterlijk 31.12.2006 zal de regering zelf een regeling uitwerken. Dit interprofessioneel suppletief kader zal een stimulans zijn voor de sectoren om in een eigen invulling van deze maatregel te voorzien. Werknemers die zware arbeid verrichten moeten meer mogelijkheden krijgen om over te stappen op een lichtere job, bij voorkeur in de eigen onderneming. Om het inkomensverlies te verminderen, zou kunnen worden voorzien in een tijdelijke compensatie. (49) Wanneer een oudere werknemer met een zwaar beroep aan zijn werkgever laat weten dat hij geïnteresseerd is in een lichter werk, krijgt hij via zijn werkgever de vacatures voor lichtere functies in de onderneming. Indien nodig krijgt hij een opleiding om de overstap aan te kunnen. In samenspraak met de Gewesten zal onderzocht worden of er een gestructureerde aanpak kan ontwikkeld worden om deze werknemers ook te begeleiden bij het zoeken naar lichter werk buiten de onderneming.(50) De oudere werknemer die een inkomensverlies lijdt omdat hij – op vrijwillige basis - binnen de onderneming overschakelt van zware naar minder belastende arbeid krijgt een tijdelijke compensatie. Deze compensatie kan de vorm aannemen van een vermindering van de persoonlijke bijdragen of van een forfaitaire premie van het Ervaringsfonds.2.6. Vervroegd stoppen ontmoedigenDe aankomende vergrijzing en ontgroening op de arbeidsmarkt noodzaken echter tot een overlegde aanpassing van deze stelsels. Deze wijzigingen hebben geen invloed op wie reeds vervroegd is uitgetreden. Voor stelsels van aanvullende vergoedingen bij sociale uitkeringen, andere dan brugpensioen, zullen werkgevers- en werknemersbijdragen ingevoerd worden. Individuele of bedrijfsregelingen zullen onmiddellijk onderworpen worden aan een heffing die

hoger ligt dan het brugpensioen. (51) Op de individuele en op de bedrijfsstelsels van aanvullende vergoedingen, worden bijdragen betaald overeenkomstig de hierna beschreven principes. 1. Worden geïmplementeerd: Aanvullingen bij volledige werkloosheid waar alleen de oudere werknemers aanspraak kunnen op maken of die uitbetaald worden tot het pensioen. Aanvullingen bij tijdskrediet waar alleen de oudere werknemers aanspraak op kunnen maken of die uitbetaald worden tot het pensioen of brugpensioen. 2. Worden niet geïmplementeerd: Aanvullingen bij andere sociale uitkeringen: tijdelijke werkloosheid, pensioen, arbeidsongeval, beroepsziekte, jaarlijkse vakantie, ziekte- en invaliditeit, kinderbijslag. Het verder doorbetalen van aanvullende vergoedingen aan werknemers die reeds in een stelsel van vervroegde uittreding zitten. 3. Deze aanvullende vergoedingen worden onderworpen aan de normale werkgeversbijdragen die ook van toepassing zijn op loon. Voor de werkgever slaat deze bijdrage op de aanvullende vergoeding. De werknemer betaalt dezelfde bijdrage die ook verschuldigd is op een aanvullende vergoeding in het kader van een brugpensioen en net zoals in geval van brugpensioen slaat ze op de som van de uitkering en de aanvullende vergoeding waarbij de huidige inkomensgrenzen, waaronder geen bijdrageplicht is, eveneens gelden. (52) Sectorale stelsels van aanvullende vergoedingen zullen op de volgende wijze behandeld worden: Bestaande sectorale regelingen met aanvullingen van minder dan 130 euro per maand blijven vrijgesteld van elke bijdrage voor zover het gaat om werknemers van 55 jaar of ouder. Bestaande sectorale regelingen met aanvullingen hoger dan 130 euro per maand of met aanvullingen die toegekend worden voor werknemers beneden 55 jaar worden aan dezelfde bijdrage als deze die geldt op brugpensioen onderworpen op het deel dat de 130 € overschrijdt en op het deel dat toegekend wordt voor de leeftijd van 55 jaar. Nieuwe sectorale regelingen of uitbreidingen van bestaande sectorale regelingen vallen onder hetzelfde tarief als een individuele of bedrijfsregeling. Sectorale aanvullingen bij volledige werkloosheid en tijdskrediet waarop alle werknemers ongeacht hun leeftijd of anciënniteit aanspraak kunnen op maken blijven vrij van bijdragen, voor zover het gaat om stelsels gebaseerd op een CAO van onbepaalde duur. (53) Voor brugpensioen zullen de hoofdelijke bijdragen vanaf 2007 omgezet worden naar procentuele bijdragen (en deze zullen vanzelfsprekend lager zijn dan de bijdragen verschuldigd in de hierboven beschreven stelsels). Bovendien zullen de bijdragen variëren met de leeftijd. Ze zullen tevens aangepast worden om de kosten van een eventueel brugpensioen bij de aanwerving van een oudere werknemer op inter-professioneel vlak te solidariseren (zie 46). Om in aanmerking te komen voor brugpensioen zal de leeftijdsvereiste geleidelijk opgetrokken worden. Ook de loopbaanvereisten zullen aangepast worden. Er zal in een bijzondere regeling voorzien worden voor de zware beroepen. (54) De leeftijd voor het conventioneel brugpensioen, in de huidige regeling voorzien op 58 jaar mits 25 jaar anciënniteit, wordt opgetrokken tot 60 jaar vanaf 2008 mits een anciënniteit voor de mannen van 30 jaar. In de CAO 17 wordt dezelfde anciënniteitsvoorwaarde ingevoerd. Vanaf 2012 wordt de anciënniteitsvoorwaarde verhoogd tot 35 jaar. De anciënniteitsvoorwaarde voor vrouwen wordt 26 jaar in 2008 en wordt elke 4 jaar met 2 jaar verhoogd tot zij hetzelfde niveau hebben bereikt dat geldt voor de mannen. (55) De volgende afwijkingen op de nieuwe normale brugpensioenleeftijd blijven mogelijk: 1. De bestaande specifieke regeling (56 jaar) voor arbeidsongeschikte bouwvakkers en nachtarbeid (en ploegenarbeid met nachtarbeid) blijft gelden. Deze regelingen kunnen bij de IPA-onderhandelingen telkens opnieuw voor 2 jaar worden verlengd. 2. Een nieuwe specifieke regeling voor werknemers van minstens 58 jaar met een loopbaan van minstens 35 jaar zal worden ingevoerd voor andere zware beroepen. Op basis van een advies dat de NAR zal uitbrengen zal de regering definiëren wat een zwaar beroep is. In afwachting van het advies van de NAR worden werken in wisselende ploegen alvast als zwaar beroep beschouwd. Bij wijze van overgangsregeling zullen ook lange loopbanen gelijkgesteld worden met een zwaar beroep. De vereiste anciënniteit om te spreken van een lange loopbaan zal daarbij geleidelijk opgetrokken worden: voor de mannen vertrekkende van 35 in 2008 over 37 in 2010 naar 38 in 2012, voor de vrouwen van 30 in 2008, over 33 in 2010, 35 in 2012 naar 38 jaar in 2014. Deze loopbaanvereiste zal opgetrokken worden tot 40 jaar indien in een eerste tussentijdse evaluatie uiterlijk in 2011 uitgevoerd door de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, na overleg met de sociale partners, blijkt dat de evolutie van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder, ten opzichte van 2005 niet minstens anderhalve keer zo snel gegroeid is als in de EU 15. Een verlenging van de overgangsregeling is pas mogelijk indien uit een tweede

evaluatie van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, na overleg met de sociale partners, uiterlijk in 2013 blijkt dat de evolutie van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder, op dat ogenblik minstens anderhalve keer zo snel gegroeid is als in de EU 15.3. De specifieke CAO's voor loopbanen van 38 jaar kunnen na afloop van hun huidige geldigheidsduur nog één maal verlengd worden. Gezien het vooral om CAO's in industriële sectoren gaat, zal het gros van de betrokkenen nadien kunnen terugvallen op de afwijking voor nacht- en ploegenarbeid of op de afwijkende regeling voor zware beroepen.(56) De gehuwde bruggepensioneerden die hun brugpensioen hebben genomen vanaf 1 januari 2004, zullen op fiscaal vlak worden behandeld zoals de andere bruggepensioneerden.(57) Er wordt geen afbreuk gedaan aan de specifieke einde loopbaanregelingen vervat in de CAO van de non-profit.(58) Indien de werkgever in het kader van het brugpensioen of een canada-dry een aanvullende vergoeding toekent, dan moet hij deze aan 50-plussers doorbetalen tijdens periodes van werkhervatting bij een andere werkgever of tijdens werkhervattingen als zelfstandige. Indien hij dit doet, is er vrijstelling van werkgeverheidsbijdragen op die aanvulling tijdens de periodes van werkhervatting. Voorwaarde voor deze regeling is echter wel dat deze doorbetaling verankerd ligt in de regeling die voorziet in de uitbetaling van de aanvullende vergoeding. Voor de periode tot 31.12.2007 (= lopende IPA + 1 jaar) betekent dit dat de regeling niet expliciet mag vermelden dat de uitbetaling onderbroken wordt bij werkhervatting. Vanaf 01.01.2008 betekent dit dat de regeling expliciet moet vermelden dat er doorbetaald wordt bij werkhervatting. Is aan die voorwaarde niet voldaan, dan wordt de aanvullende vergoeding, zowel tijdens periodes van werkhervatting als tijdens inactiviteitsperiodes, parafiscaal en fiscaal belast alsof het loon was. Is echter wel aan de voorwaarde voldaan, dan vervalt de bijdrageplicht in elke maand van werkhervatting als loontrekkende of als zelfstandige. Ook fiscaal wordt de aanvullende vergoeding voor de werknemer in dat geval verder behandeld alsof het een vervangingsuitkering betreft, waarbij het arbeidsinkomen bij de nieuwe werkgever echter geneutraliseerd wordt (geen afbouw van belastingvoordeel). Om misbruiken te vermijden is deze regeling beperkt tot werkhervattingen bij een andere werkgever dan degene die de aanvullende vergoeding toekende of tot werkhervattingen als zelfstandige. De doorbetaling bij werkhervatting en de daaraan verbonden RSZ-vrijstelling vergt enige administratieve opvolging. Sommige werkgevers zullen het moeilijk hebben om door te betalen en de administratie daarvan te blijven verzorgen indien het gaat om een gewezen werknemer die bijvoorbeeld bij de concurrentie aan de slag gaat. Aan beide problemen kan verholpen worden door ofwel de administratie ofwel de volledige afwikkeling van het brugpensioen toe te vertrouwen aan een sociaal secretariaat. In dat laatste geval betaalt de gewezen werkgever bij het ontslag een som die aan het sociaal secretariaat moet toelaten om de verdere uitbetalingen van de aanvullende vergoeding te doen.2.7. Een nieuwe kans voor oudere inactievenOuderen die vandaag bij ontslag in de werkloosheid terechtkomen, hebben nauwelijks nog kansen. Voor oudere werklozen worden onder meer volgende hefbomen voorzien.(59) Een werkgever die een werknemer ouder dan 45 jaar ontslaat, moet een outplacement aanbieden, zo niet dient hij een bijdrage te storten aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ter financiering van het outplacement voor zij die geen aanbod kregen van hun werkgever. Voor de werkgever bedraagt deze bijdrage 3.600 €. Voor de werknemer die noch op het outplacement-aanbod ingaat, noch zich aanmeldt bij de tewerkstellingscel, geldt dezelfde sanctie als bij het niet aanvaarden van een passende dienstbetrekking.(60) Om actief zijn beter te laten renderen dan inactief zijn wordt het loopbaanplafond in de pensioenberekening opgesplitst in een plafond van toepassing op werkelijke lonen en een plafond van toepassing op fictieve lonen (die gelden voor gelijkgestelde periodes). Initieel zijn deze plafonds nog gelijk, maar enkel het plafond voor de werkelijke lonen zal de volgende tweejaarlijkse aanpassingen ondergaan, zodat geleidelijk een verschil ontstaat tussen de twee plafonds. Wanneer dit verschil een bepaalde omvang heeft bereikt, wordt ook het plafond voor de fictieve lonen terug periodiek aangepast zodat de welvaartsvastheid behouden blijft. Op die manier wordt een aansporing gecreëerd om een inkomen uit effectieve tewerkstelling te verwerven, terwijl er niet geraakt wordt aan de principiële gelijkstelling van de betrokken periode, noch aan het fictieve loon op het niveau van het laatste loon. Deze regeling zal enkel toegepast worden op de volgende types van inactiviteit: volledige werkloosheid, voltijds brugpensioen en volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet.(61) Voor oudere werklozen kan een

werkhervattingstoeslag een stimulans zijn om een job aan te nemen, ook al is het loon lager dan voordien. Vandaag kan men echter geen werkhervattingstoeslag krijgen, als men niet ook recht heeft op een anciënniteitstoeslag. Maar voor die laatste moet men 1 jaar werkloos zijn, ook als men aan alle andere voorwaarden voldoet. De werkhervattingstoeslag zal voortaan toegekend kunnen worden zonder dat er een anciënniteitstoeslag wordt uitgekeerd. Om eventuele misbruiken te vermijden wordt de werkhervattingstoeslag niet toegekend indien de werkhervatting plaatsheeft bij de vroegere werkgever of bij een werkgever behorend tot dezelfde groep, indien er sinds het ontslag geen 6 maanden verlopen zijn.⁽⁶²⁾ Wat geldt voor oudere werklozen die opnieuw aan het werk gaan, zal ook toegepast worden op oudere werklozen die een beroepsactiviteit als zelfstandige starten om aan de werkloosheid te ontsnappen. De werkhervattingstoeslag wordt eveneens toegekend voor werkhervattingen als zelfstandige.⁽⁶³⁾ Indien deze zelfstandigen binnen een termijn van 9 jaar terugkeren naar de werkloosheid, kunnen zij de gelijkstelling verkrijgen van deze nieuwe periode van werkloosheid met een periode van beroepsactiviteit op basis van het laatst verdiende loon als werknemer. De toekenningsvoorwaarden zijn dezelfde als voor de werknemer die herintreedt: de werknemer moet de volle leeftijd van 50 jaar bereikt hebben en het bewijs geleverd hebben van een tewerkstelling als werknemer gedurende ten minste 20 jaar.⁽⁶⁴⁾ Net als de sociale partners voor de jongere die na de studies het werk aanvat een gesolidariseerde regeling van recht op vakantiegeld hebben uitgewerkt, zullen zij een vergelijkbare regeling uitwerken voor de 50-plussers die na een inactiviteitsperiode het werk hervatten en geen of onvolledige rechten op jaarlijkse vakantie hebben. (IW 01.01.2007)⁽⁶⁵⁾ Werknemers die vanuit de privé naar de overheid overstappen moeten hun ervaring kunnen omzetten in anciënniteit. Ook moet samen met de sociale partners worden onderzocht of er geen andere inlooptrajecten naar een volwaardige baan kunnen worden gevolgd.⁽⁶⁶⁾ De wetgeving zal aangepast worden om terbeschikkingstelling en uitzendarbeid in de context van een door de rego's erkend herplaatsings- of inschakelingstraject op een eenvoudige manier toe te laten met inachtneming van de nodige garanties inzake loons- en arbeidsvoorwaarden voor de betrokken werknemers. Het wettelijk bestaande instrument van de werkgeversgroeperingen zal voor de doelgroep van de oudere werknemers aangepast worden (o.a. schrapping voorwaarde dat het enkel kan gaan om mindergeschoolde arbeid) zodat dit stelsel zowel voor de werkgevers (soepelheid) als voor de werknemers (duidelijk statuut) zowel zekerheid als soepelheid combineert. De regering zal een initiatief uitwerken tegen begin 2006. Om zekerheid te garanderen is het van belang dat deze tewerkstellingsvormen slechts worden toegelaten in de context van een door het bevoegd gewest erkend herplaatsings- of inschakelingstraject. In geen geval mogen het loon, de vergoedingen en de voordelen lager zijn dan deze toegekend voor dezelfde functie bij de inlenende onderneming.

3. Een nieuw sociaal contract voor een sterke en solidaire sociale zekerheid

De Regering is ervan overtuigd dat een leefbare, sterke, rechtvaardige en solidaire sociale zekerheid een middel is om een dynamische economie te ontwikkelen. Het is ook een onontbeerlijk instrument om werk te creëren en de activiteitsgraad alsook het welzijn te verbeteren. In overeenstemming met het regeerakkoord is de doelstelling deze sociale zekerheid te versterken. Dit krachtige engagement overstijgt het kader van deze legislatuur. Daarom wil de Regering de financieringswijze versterken, om zo een duurzaam financieel evenwicht te verzekeren, en voor eenieder een hoge mate van bescherming te waarborgen. Voor deze essentiële doelstelling dient het structurele beleid van de Regering versterkt te worden om de inkomsten van de Staat en de sociale zekerheid te baseren op een bredere basis van inkomsten waarbij de factor werk minder belast wordt. De sociale zekerheid is ook één van de drijvende krachten van de economische dynamiek. Jobcreatie is de grootste waarborg bij uitstek om de toekomst van de sociale zekerheid te vrijwaren. Het is in die geest dat de Regering tezelfdertijd ambitieuze acties wil, die toelaten de economie te ondersteunen en dynamisch te maken en vermijden dat het niveau van maatschappelijke bescherming wordt losgekoppeld van de evolutie van de nationale rijkdom.

3.1. Het structureel financiële evenwicht van de sociale zekerheid verzekeren

De sociale zekerheid is een essentieel instrument van de economische gezondheid van het land en het welzijn van allen. De doelstelling van de Regering is, vanaf 2006, het financiële evenwicht van de sociale zekerheid structureel te verzekeren, wat een absolute voorwaarde is voor de leefbaarheid ervan. Om tot dit evenwicht te komen, zijn weliswaar

specifieke maatregelen nodig, maar die moeten samengaan met het creëren van werk en rijkdom. 3.2. Een sociale zekerheid om de economie dynamisch te maken: de productiefactor "werk" verlichten. De regering is ervan overtuigd dat de sociale zekerheid en de fiscaliteit moeten worden ingezet om arbeidsplaatsen te creëren. België kent een beduidend fiscaal en parafiscaal heffingspercentage op werk, in vergelijking met het gemiddelde in de Europese Unie en van de drie buurlanden. Hoewel er al grote inspanningen zijn geleverd, dient dit beleid verder gezet te worden om een maximum aantal banen te kunnen creëren. Het huidige Europees sociaal model is te afhankelijk van de hoge lasten die wegen op arbeiders, bedienden, zelfstandigen en ondernemingen. In feite legt dit systeem té veel druk op arbeid en dit weegt op onze internationale concurrentiepositie. Belangrijker nog is de samenstelling van deze fiscale en parafiscale druk. Iets minder dan 70% van deze druk wordt geïnd in de vorm van directe belastingen en sociale bijdragen, met andere woorden door inkomsten die direct wegen op de productie. Deze belastingen verhogen niet alleen de productiekosten, maar wegen ook op de motivatie van de werknemers. Momenteel dragen de inkomsten uit arbeid in hoofdzaak bij tot de financiering van de sociale zekerheid, in die mate dat de bijdragen 68% van de inkomsten vertegenwoordigen. Om op deze uitdaging een antwoord te geven, moet er een gemeenschappelijke actie ondernomen worden met die landen die zich in dezelfde situatie bevinden, te beginnen met de buurlanden. Teneinde het sociaal Europa verder uit te bouwen, zal – in de loop van volgend jaar – overleg opgestart worden teneinde een strategie hieromtrent uit te werken. Maar ook reeds in 2006 wil de Regering de tewerkstelling en het concurrentievermogen ondersteunen met nieuwe lastenverlagingen (sociaal en fiscaal) op de arbeidskost. De doelstelling is duidelijk: maatregelen nemen daar waar ze het meest doeltreffend zijn inzake jobcreatie. De tewerkstellingsgraad van laaggeschoolde werknemers bedraagt vandaag slechts 40%, tegenover 65% voor mindergeschoolde personen, en 80% voor hogeschoolde. De doelstelling van de Regering is bijgevolg de tewerkstellingsgraad van deze laaggeschoolde werknemers te verhogen met nieuwe maatregelen inzake (fiscale) lastenverlaging voor de werkgevers, toegespitst op de laagste lonen. Bijzondere aandacht dient uit te gaan naar twee specifieke doelgroepen: de jongeren en de oudere werknemers. Enerzijds is de arbeidsmarktsituatie van jongeren zeer zorgwekkend: de tewerkstellingsgraad van de min 24-jarigen is slechts 27,8% tegen een gemiddelde van 60,3% voor de gehele actieve bevolking op beroepsleeftijd. Er dringen zich maatregelen op die de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren – waarvan de tewerkstellingsgraad slechts 13,4% bedraagt – aantrekkelijker maakt. Eén van de belangrijkste hinderpalen bij hun tewerkstelling, zoals reeds werd aangegeven in het rapport 2005 van de Hoge Raad voor Tewerkstelling, vloeit voort uit de productiviteitsval (een te hoge loonlast in vergelijking met de productiviteit). Daarom is het essentieel de arbeidskost van deze jonge werknemers te verminderen. Het is tevens wenselijk het beleid voort te zetten waardoor prioritair het nettoloon van deze werknemers verhoogt, eventueel door een verhoging van de forfaitaire kostenaf trek. Anderzijds is de arbeidsmarktsituatie van de oudere werknemers eveneens zorgwekkend. Deze werknemers lijden onder het loonnadeel als gevolg van hun leeftijd (barema's en anciënniteit), wat leidt tot een loonlast die eerder hoog is in vergelijking met de productiviteit. Dit fenomeen manifesteert zich nog zwaarder bij zij die over een eerder laag opleidingsniveau beschikken. Dit alles resulteert in een te lage tewerkstellingsgraad voor deze categorieën van werknemers. Waar de algemene tewerkstellingsgraad voor de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar nog bijna 30% is, bedraagt die slechts 16,3% voor de minst opgeleiden. De studies met betrekking tot de activiteitsgraad van de oudere werknemers tonen de noodzaak aan om de maatregelen inzake lastenverlaging te koppelen aan ouderdomscriteria en/of loonniveau. Rekening houdende met deze vaststellingen wil de regering maatregelen ter verlaging van de werkgeversbijdragen doorvoeren die voor de jongeren tot doel heeft de werkgeversbijdrage te verlagen op de laagste lonen en voor de oudere werknemers hun loonkost progressief in functie van de leeftijd terug te dringen. De regering zal er in ieder geval over waken geen drempel effect noch een lage loonval te creëren. Bij cumulatief met een bestaande gerichte maatregel (rosetta, activa...) zal de regering een negatieve bijdrage in te voeren om een gedifferentieerd voordeel te behouden voor de betrokken doelgroepen. Concreet zal er, voor de categorie van jongeren beneden de 30 jaar met een maandloon tot 1956 €, vanaf 1 juli 2006, bovenop de bestaande lastenverlagingen een bijdragevermindering worden voorzien, die oploopt van 30€ op de leeftijd van 29

jaar tot 300€ op de leeftijden van 20 en 19 jaar. Deze bijkomende lastenverlaging zal op kruissnelheid oplopen tot 240 miljoen € op jaarbasis. Voor de categorie van oudere werknemers met een maandloon tot 4000€ zal een vergelijkbaar mechanisme ervoor zorgen dat de huidige lastenverlaging van 400€ vanaf 57 jaar omgevormd wordt tot een lastenverlaging die start op 50 jaar en oploopt tot 800 € op 65 jaar. Deze maatregel zal ingaan bij de volledige uitvoering van het contract "actief ouder worden", voorzien op 1 april 2007 en zal op kruissnelheid oplopen tot 272 miljoen €. De sectoren die intensief een beroep doen op nacht- en/of ploegenarbeid zijn bijzonder kwetsbaar omwille van de hoge loonkost in vergelijking met andere landen. Zo stijgt in de auto-industrie bijvoorbeeld de loonhandicap tegenover Duitsland in 2006 met 1.39%. De regering wil die handicap wegwerken door de maatregel te versterken die de loonkost mildert voor die ondernemingen die werknemers in dergelijke stelsels tewerkstellen. In 2006 zal de inspanning toegespitst worden op het behoud van de concurrentiepositie ten opzichte van de belangrijkste concurrenten in termen van loonkost. De vermindering van de bedrijfsvoorheffing die momenteel 2,5% bedraagt, zal worden opgetrokken worden tot 5,63 % van het referentieloon om dit doel te bereiken. Binnen eenzelfde filosofie zal de inspanning in 2007 worden verhoogd tot maximaal 10,7%, mits er tussen de sociale partners in de industrie een sociaal akkoord wordt gesloten met een even groot effect. De Regering wil een kader bieden ter ondersteuning van de creatie van kwaliteitsvolle tewerkstelling voor toekomstige marktopportunities. Ontwikkeling van fundamenteel en toegepast onderzoek kan duurzaam bijdragen tot de creatie van die banen met hoge toegevoegde waarde. Een nieuwe lastenverlaging is op 1 oktober in werking getreden voor de universiteiten, onderzoekscentra en ondernemingen. In dezelfde geest zal de regering een gelijkaardig voordeel in de bedrijfsvoorheffing toekennen aan de onderzoekers van recent opgerichte bedrijven die zich toespitsen op innovatie en ontwikkeling. Hiervoor wordt in 2006 een bedrag van 10 miljoen € uitgetrokken.

3.3. Welvaartsvastheid om een behoorlijk levensniveau te waarborgen en groei te bevorderen

De welvaartsvastheid van sociale uitkeringen van het werknemersstelsel en het zelfstandigenstelsel is een regeringsprioriteit. Dit mechanisme biedt de waarborg dat een degelijk niveau van maatschappelijke bescherming behouden blijft. Het vormt ook een belangrijk element voor het behoud van het beschikbare gezinsinkomen en is bijgevolg ook een factor voor economische groei. Bijkomende middelen zullen in 2006 en 2007 worden besteed aan de welvaartsvastheid en aan sociale correcties zowel voor werknemers als voor zelfstandigen. In 2006 wordt 15 miljoen € prioritair vrijgemaakt voor maatregelen ter verbetering van het pensioen van diegenen met een atypische loopbaan, waaronder in het bijzonder de vrouwen, alsook voor maatregelen op andere domeinen zoals correcties aan de kinderbijslag. In 2007 wordt een nieuwe enveloppe van 85 miljoen € toegevoegd aan de huidige enveloppe van 75 miljoen vastgelegd te Oostende. Naast de maatregelen aangenomen in 2006 zullen bijkomende middelen de uitvoering verzekeren van herwaarderingsmaatregelen voor de oudste en / of de laagste pensioenen en van equivalente maatregelen in de sector van arbeidsongeschiktheid, zoals een aanpassing van derdenhulp. Deze herwaarderingsmaatregelen moeten zich vertalen in netto stijgingen voor de gerechtigden. De Ministerraad van Oostende heeft besloten dit fundamentele principe in de wet in te schrijven en stelde gerichte maatregelen voor om de oudste pensioenen en rentes te herwaarderen, in het kader van een structureel mechanisme dat afhangt van de sociale partners. Deze beslissing werd voorafgegaan door een advies van de sociale partners in gemeenschappelijk overleg binnen de Nationale Arbeidsraad, van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut van de zelfstandigen en van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Dit advies houdt rekening met de evolutie van de tewerkstellingsgraad, met de behoefte een duurzaam financieel evenwicht te halen binnen de sociale zekerheid van de werknemers en met de demografische evolutie, meer bepaald met de vergrijzing. In dat kader wordt ook aandacht besteed aan de economische groei, aan de verhouding tussen het aantal uitkeringsgerechtigden en het aantal actieve personen, aan de zorg geen nieuwe arbeidsvallen te creëren of de bestaande te verergeren. De voorstellen van de Regering die alle vervangingsinkomens betreffen zullen bijzondere aandacht hebben voor de eindeloopbaanproblematiek voor vrouwen. Om de doeltreffendheid van dit fundamentele mechanisme te waarborgen, wil de Regering verzekeren dat de belangrijke herwaarderingsmaatregelen en aanpassingen vanaf 2007 worden doorgevoerd. Bovendien wil de Regering de sociale partners structureel waarborgen dat ze over de nodige middelen

zullen beschikken om deze koppeling aan de welvaart te verzekeren. Via een wetsbepaling houdende invoering van het structurele mechanisme van welvaartsaanpassing zal de Regering vanaf 2008 verzekeren dat een enveloppe wordt vrijgemaakt die minstens overeenstemt met de uitwerking van het scenario weerhouden door de studiegroep vergrijzing (namelijk, de jaarlijkse aanpassing van 1,25 % voor de maxima, van 0,5 % voor de uitkeringen en van 1 % voor de minima). Tegelijkertijd zal de Regering het leefloon aanpassen.

3.4. Financiering: een stabiliteitspact voor de sociale zekerheid

3.4.1. Uitgaven en inkomsten onder controle

De Regering wil de strijd tegen alle vormen van zwartwerk en sociale fraude opdrijven (mensenhandel, schijnzelfstandigen, niet-aangegeven arbeid). Dergelijke toestanden zijn inderdaad onaanvaardbaar qua billijkheid, ethiek of gerechtigheid. Door dergelijke fraude worden werknemers beroofd van een essentiële maatschappelijke bescherming, wordt de solidariteit ondermijnd en worden de openbare financiën beroofd van een niet te verwaarlozen deel van de verschuldigde inkomsten. Op economisch vlak, veroorzaken ze oneerlijke concurrentie ten aanzien van bedrijven die de regels naleven. De strijd tegen de ondergrondse economie laat niet alleen toe de uitgaven te beheersen, maar ook de lasten te verminderen die wegen op de burgers en bedrijven die de maatschappelijke regels naleven. De inspanningen zullen nog opgevoerd worden zowel voor fraude rond uitkeringen als inzake sociale en fiscale bijdragen. Om de fraudebestrijding doeltreffender te maken zal de Regering enerzijds steunen op een waaier aan versterkte of nieuwe wettelijke maatregelen. Aan het Parlement zal één of meer nieuwe wettelijke kaders worden voorgelegd om de sancties tegen fraude inzake uitkeringen en bijdragen duidelijk te verscherpen en ook de strijd aan te binden met de schijnzelfstandigheid. De Regering zal erop toezien dat alle werkmiddelen en actoren die hiertoe kunnen bijdragen worden gemobiliseerd, onder meer door de versterking van het verbinden van verschillende databanken. De beheersing van de uitgaven in de gezondheidszorg zal een prioriteit blijven. Voor de duurzaamheid van ons systeem, een wezenlijke prioriteit van de Regering, moet men inderdaad continu waakzaam blijven om eventuele misbruiken, nutteloze uitgaven en ongerechtvaardigde verschillen in praktijken te vermijden. In diezelfde geest dienen de uitgaven in de andere sectoren van de sociale zekerheid beheerst te worden.

3.4.2. Een nieuw financieringsmechanisme voor de begroting van de ziekte- en invaliditeitsverzekering

In het kader van dit nieuwe mechanisme, dat zou functioneren vanaf 2008, zal de staat de nodige beslissingen nemen om de financiering te verzekeren van de begrotingsdoelstelling van de ziekteverzekering wanneer de Regering besluit dat die sterker moet stijgen dan het groeicijfer van de sociale bijdragen. Deze tussenkomst van de staat zal worden gewaarborgd door een verruiming van de financieringsbronnen van de gezondheidszorg. Binnen dit nieuwe systeem zullen het globaal beheer van werknemers en het globaal beheer van zelfstandigen elk de begrotingsdoelstelling financieren van het RIZIV ten belope van de groei van de inkomsten uit sociale bijdragen. Dit nieuwe systeem behoudt de responsabilisering van de partners van de ziekteverzekering en zal waarborgen dat bij eventuele overschrijdingen van de begrotingsdoelstelling systematische mechanismen het tekort dekken zonder bijkomende tussenkomst van de staat. In het raam van de uitwerking van dit nieuwe mechanisme ter dekking van overschrijdingen, zouden globaal beheer automatisch tussenkomen tot een te bepalen beperkt percentage. Dit nieuwe mechanisme kan zelf niet zorgen voor een bijkomende marge binnen de andere sectoren van de sociale zekerheid door een toename van de alternatieve financiering. Naast het zilverfonds is dit een belangrijk instrument om huidige en toekomstige uitdagingen rond vergrijzing aan te gaan.

3.4.3. Nieuwe financieringspistes om de last op arbeid te verlichten en het behoud van het evenwicht in de sociale zekerheid te verzekeren

De Regering levert al jaren inspanningen om de sociale zekerheid te financieren met middelen die niet rechtstreeks wegen op de factor arbeid. Zo werd in 2005 de alternatieve financiering uit de BTW fors verhoogd. Jaarlijks steeg overigens de bijdrage aan de uitgaven in gezondheidszorg via accijnzen op tabak. Ook een verpakkingshoefting maakt deel uit van de financieringsbronnen, naast een bijdrage op de winstdeelname en stocks options. In de toekomst zullen de inkomsten van de sociale zekerheid geleidelijk aan verschuiven van bijdragen op de arbeid naar andere financieringsbronnen, te weten: 1° de alternatieve financiering BTW en de BTW-subsidie; 2° een deel van de inkomsten op het gebruik van voor de volksgezondheid schadelijke producten, meer bepaald de accijnzen op de tabak, ditten belope van ongeveer 30% van deze inkomsten, zijnde minimaal het huidige geaffecteerd bedrag

verhoogd met 174 miljoen euro; 3° een deel van de inkomsten uit de roerende voorheffing – 15 % in 2006 zijnde 430 miljoen – zal voortaan aan de sociale zekerheid worden gegarandeerd; 4° vanaf 2007 wordt aan het globaal beheer een enveloppe overgemaakt die overeenstemt met het terugverdieneffect vennootschapsbelasting en personenbelasting van de nieuwe maatregelen inzake vermindering van werkgeversbijdragen, uitgevoerd vanaf 2006 in het raam van deze legislatuur, teneinde het evenwicht in de sociale zekerheid te garanderen; 5° vanaf 2008 zal de Regering via een verbreding van de financieringsbronnen instaan voor de financiering van de begrotingsdoelstelling van de gezondheidszorgen indien deze sterker stijgen dan de sociale bijdragen.