

# Hinderpalen voor de aanwerving van oudere werknemers

## 1. De feiten.

De werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers ligt in België dramatisch laag. In de leeftijdsgroep 55-64 jaar is slechts 38,7 % van de bevolking aan het werk. Dit is één van de laagste cijfers van de EU-27, ongeveer 9 procentpunten lager dan het Europees gemiddelde (47,4%) en nauwelijks de helft van het best scorende EU-land (Zweden met 72,5 %).

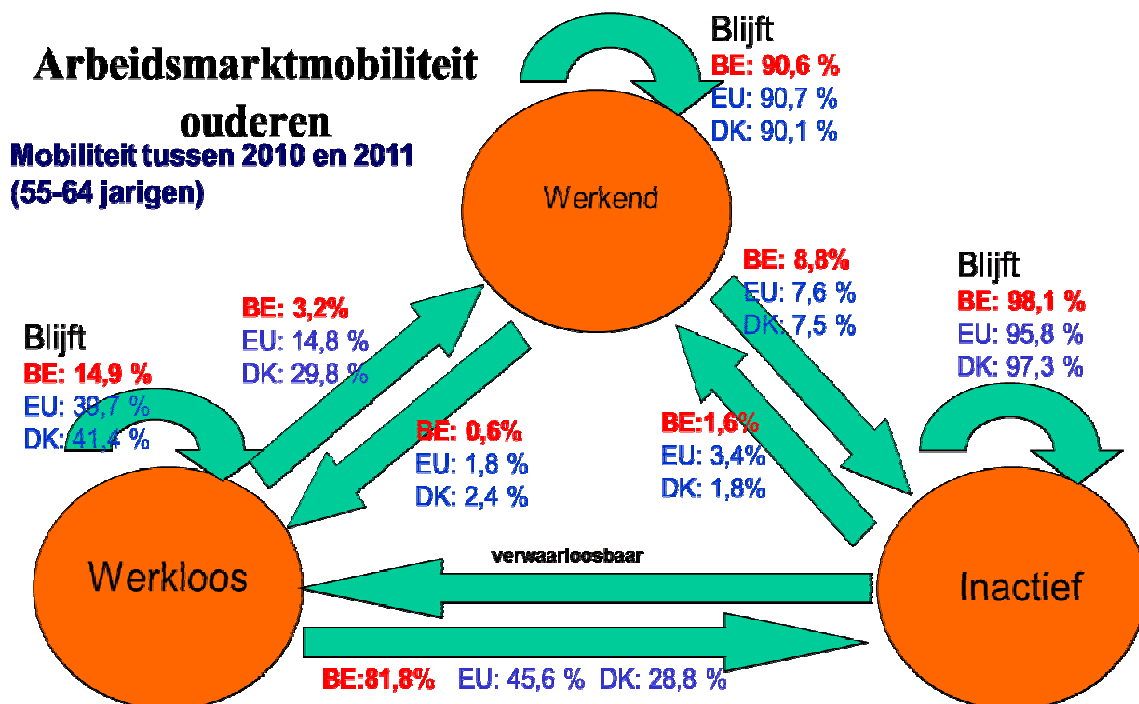
Willen we onze sociale zekerheid en welvaart overeind houden, dan moet het anders. Daar is ondertussen zo goed als iedereen van overtuigd. "Maar tussen droom en daad staan wetten in de weg en praktische bezwaren".

De makkelijkste weg om meer ouderen aan het werk te hebben, is voorkomen dat de personen die aan het werk zijn de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaten. Op dat vlak zijn recent stappen gezet door de regering die (erg) geleidelijk een effect zullen ressorteren: verstrenging van de voorwaarden voor het vervroegd wettelijk pensioen, verstrenging van de voorwaarden voor het brugpensioen, dat nu werkloosheid met bedrijfstoelag heet, ...

In deze bijdrage gaat het echter over zij die niet meer aan het werk zijn, maar wel werk willen. Oudere werkzoekenden die het moeilijk hebben om werk te vinden. Die moedeloos worden omdat hun vele sollicitaties niets opleveren. Die zich uitgesloten voelen. En die daardoor ook financiële problemen kennen.

De werkgevers discrimineren op basis van leeftijd, hoor je hen regelmatig zeggen. Ze willen geen ouderen aanwerven.

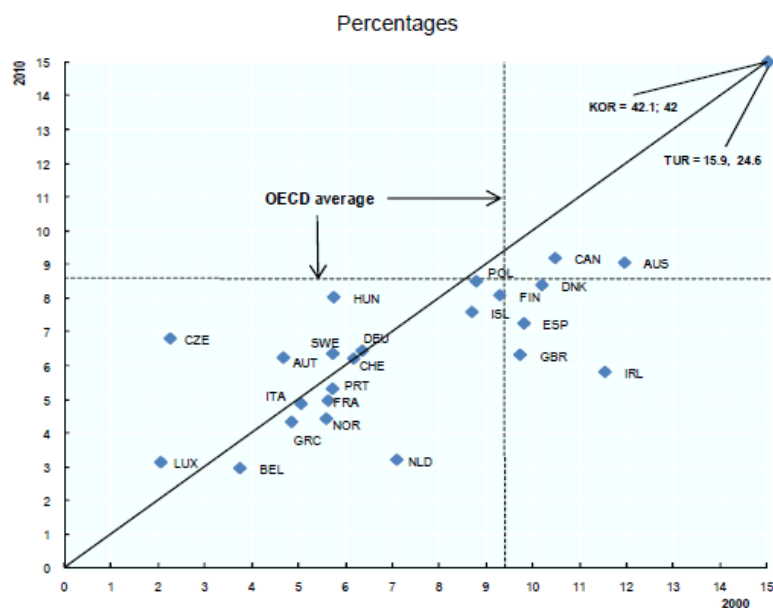
Het is in elk geval een feit dat weinig oudere inactieven of werklozen terug aan het werk gaan.



Eenmaal werkloos of inactief <sup>1</sup> boven de 55 jaar, altijd werkloos of inactief lijkt wel het adagium voor de Belgische arbeidsmarkt te zijn. De cijfers voor Denemarken in de grafiek hierboven, een land met een grote arbeidsmobiliteit, tonen echter aan dat het ook anders kan.

Dat we ook op dit vlak in België een weinig benijdenswaardige plaats innemen, blijkt ook uit de volgende grafiek, die het percentage ouderen tussen 50 en 64 jaar weergeeft dat minder dan 1 jaar in dienst is in verhouding met alle werkenden tussen 50 en 64 jaar.

Figure 3. The hiring rate<sup>a</sup> of workers aged 50-64 decreased in the majority of OECD countries between 2000 and 2010<sup>b</sup>



a) All employees currently aged 50-64 with tenure of less than year as a percentage of all employees aged 50-64 a year earlier.  
b) Data for Australia refer to 2007 and 2009; for Austria to 2004 instead of 2000; for Greece to 1993 and 2001; for Korea to 2004 instead of 2000; for Mexico to 2006 instead of 2000; for Turkey to 2005 instead of 2000.

Source: OECD calculations based on the European Labour Force Survey and other, national, labour force surveys.

In België is slechts 3 % van de werkende 50-64jarigen minder dan 1 jaar in dienst bij de werkgever. Het aanwervingspercentage van oudere werknemers is niet enkel het laagste van de OESO-landen; tussen 2000 en 2010 zijn we er ook op achteruitgegaan<sup>2</sup>.

## 2. De oorzaken

Een hele reeks van factoren liggen aan de oorsprong van dit gebrek aan kansen voor oudere werklozen en inactieven.

Zonder de pretentie te hebben exhaustief te zijn, spelen de volgende elementen zeker een rol:

- De (voor)oordelen van werkgevers ten opzichte van oudere werknemers: ze zouden minder productief zijn, minder flexibel, minder vaardig met ICT, meer afwezig wegens ziekte, ... <sup>3</sup> ;
- Het gebrek aan ondersteuning vanuit de diensten voor arbeidsbemiddeling bij hun zoektocht naar werk. Zeker in Vlaanderen komt daar stilaan verandering in, maar

<sup>1</sup> "werkloos" en "inactief" worden in tekst en grafiek gebruikt in hun internationale betekenis. Een werkloze is dus actief op zoek naar werk en beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Een inactieve zoekt niet meer. En er is dus geen band met het eventueel genot van werkloosheidsuitkeringen: in beide groepen zitten zowel uitkeringstrekkers, als personen zonder uitkeringen.

<sup>2</sup> Dit geldt weliswaar voor de meeste landen, ten gevolge van de financiële en economische crisis sinds 2008.

<sup>3</sup> Voor verdere informatie zie o.a. <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=6138>

een echte sluitende aanpak, zoals die geldt voor de jongere werkzoekenden, is er nog niet;

- Een aanwervingsbeleid dat nog steeds te veel gebaseerd is op diploma's in plaats van op ervaring, in combinatie met een nog steeds onvolledig stelsel van officiële erkenning van verworven competenties. En dit terwijl een diploma 30 jaar na aflevering zo goed als niets meer zegt over de kennis en vaardigheden, in tegenstelling tot de ondertussen opgebouwde beroepservaring ;
- Een onvoldoende investeren in opleiding gedurende de ganse loopbaan, zowel vanwege de werkgevers als vanwege de werknemers zelf. Dit hangt nauw samen met het gebrek aan professionele mobiliteit op onze arbeidsmarkt: men denkt dat de huidige job de job voor het leven is, maar als die dan toch wegvalt is men zeer beperkt inzetbaar op de arbeidsmarkt, en bezwaart men de opdracht van de diensten voor arbeidsbemiddeling;
- Een gebrek aan bereidheid vanwege de werkgevers om de arbeidsorganisatie aan te passen aan de met de leeftijd evoluerende mogelijkheden van de werknemers;
- Een echte leeftijdsdiscriminatie bij de werkgevers;
- De "kost" van de oudere werknemers.

Heel wat van de hierboven opgesomde problemen, zijn niet specifiek Belgisch. In het laatste element, de kost, zijn er wel enkele specifieke problemen die de aanwerving van ouderen in België bemoeilijken:

- De evolutie van de lonen over de beroepsloopbaan;
- De ontslagkost van oudere werknemers.

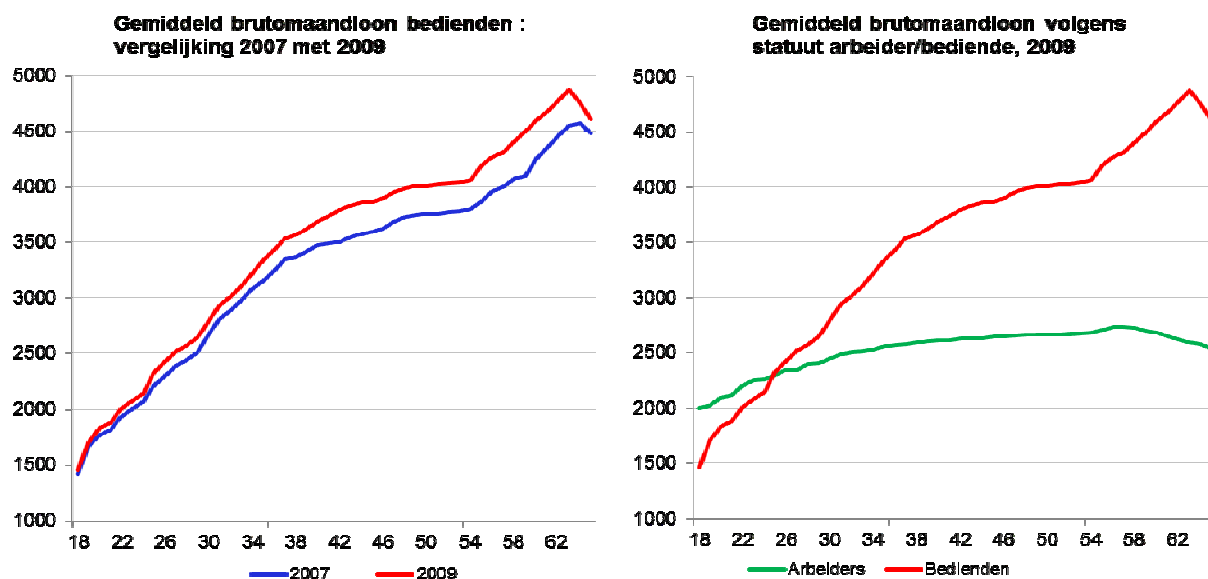
### **3. Leeftijdsgebonden lonen**

Anciënniteitslonen kunnen een impact hebben op de relatieve kostprijs van oudere werknemers en dit kan een negatieve invloed uitoefenen op hun werkgelegenheidsgraad.

Deze band is echter complexer en minder systematisch dan op het eerste gezicht lijkt. Indien het loon van een oudere werknemer gerechtvaardigd is door diens hogere productiviteit, is er geen reden om aan te nemen dat een werkgever hem zou vervangen door een jongere kracht, wiens loon lager zou zijn maar wiens productiviteit ook lager zou zijn. Ervaring heeft een prijs. Dus stelt zich enkel een probleem in het geval het hogere loon van een oudere werknemer niet gerechtvaardigd is vanuit zijn productiviteit. De beoordeling van de productiviteit van een oudere werknemer is echter geen zuiver mechanisch gegeven. Het is in de eerste plaats een zaak van de werkgever die daarbij rekening zal houden met een aantal elementen die een zuivere economische redenering eventueel overstijgen.

Maar het is dus wel mogelijk dat het "hoge" loon van oudere werknemers hun aanwezigheid in het arbeidsproces beïnvloedt wanneer dit niet aansluit bij een hogere productiviteit. De vraag is dus of die ervaring en de daaruit voortvloeiende productiviteitsstijging zonder tijdsbeperking blijft stijgen in de mate dat de huidige lonen blijven stijgen met de anciënniteit.

## Brutomaandloon naar leeftijdscategorie, België (in euro)



Bron: ADSEI (SES).

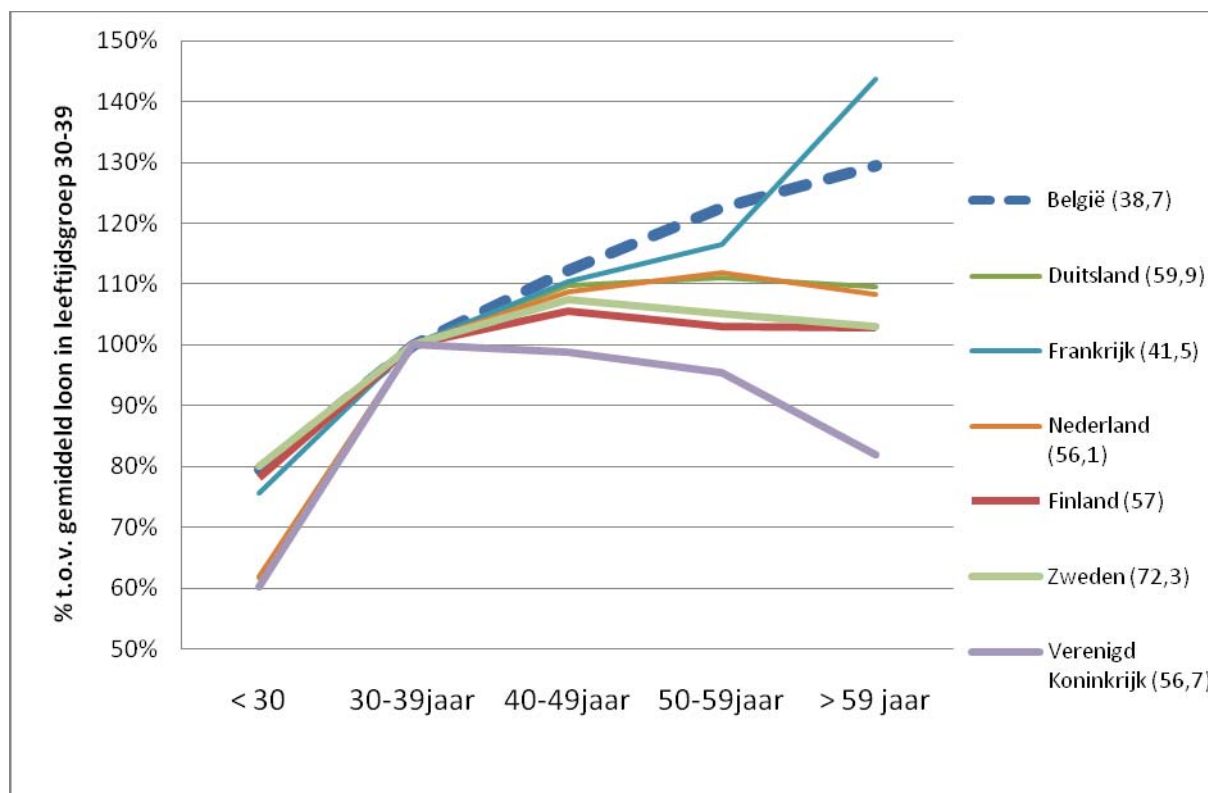
De rechtergrafiek toont aan dat de koppeling tussen loon (verticale as) en leeftijd (horizontale as) een bediendenfenomeen is. De nog sterkere stijging boven vanaf 54 jaar zal wellicht voor een deel het gevolg zijn van een compositie-effect: de bedienden die aan de slag blijven op hogere leeftijd, zijn de beterverdieners. Bij arbeiders zien we eerder een omgekeerde evolutie voorbij de 55 jaar. Bij arbeiders is de band tussen loon en leeftijd trouwens over de ganse loopbaan relatief beperkt.

De linkergrafiek, die de evolutie in de tijd weergeeft bij de bedienden, toont aan dat dit fenomeen eerder de tendens heeft om zich nog te versterken.

De omvorming van loonbarema's op basis van leeftijd naar loonbarema's op basis van anciënniteit, zoals dit doorging in de periode 2008-2011, heeft hierin geen enkele verandering gebracht, aangezien een ruime definiëring van anciënniteit (ook prestaties bij andere werkgevers en ook periodes van inactiviteit worden in rekening gebracht) quasi synoniem is van leeftijd. En er kan ernstig aan getwijfeld worden dat de productiviteit ook bij zij die reeds jaren in dienst zijn van een werkgever, in die mate blijft stijgen dat dit deze loonevolutie verantwoord.

Een echte hervorming van de barema's, waarbij de verloning meer gebaseerd is op competenties en productiviteit, is absoluut noodzakelijk in het kader van het eindeloopbaanbeleid. Wellicht niet toevallig hebben landen met een minder uitgesproken koppeling tussen leeftijd/anciënniteit en lonen, ook een merkelijk betere werkgelegenheidsgraad bij ouderen.

Grafiek: evolutie gemiddeld loon in functie van leeftijd



De cijfers tussen haakjes geven de werkgelegenheidsgraad in 2011 voor de leeftijdsgroep 55-64 jaar.

De hervorming van het huidig stelsel heeft niet als doel het totale loon over de ganse loopbaan te verlagen. Niet de werkgever moet als winnaar uit deze hervorming komen. Maar de werknemer, die ook op hogere leeftijd werk vindt. Enkel de spreiding in de tijd zou dus anders moeten. Met een hoogtepunt in de periode waarin niet enkel de productiviteit wellicht het hoogst is, maar waar ook de financiële noden van de werknemers het hoogst zijn: de periode tussen de 35 en de 45 jaar.

Dat hier verandering in moet komen, werd reeds onderkend in het generatiepact van 2005. Daarin werd het volgende voorzien: "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,...".

In de tekst van het generatiepact voorafgaand aan die maatregel 16, wordt duidelijker gemaakt wat de bedoeling was. "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."

In de wet betreffende het generatiepact van 23 december 2005 werd de wettelijke basis gecreëerd voor de uitvoering:

"Art. 21. § 1. Om de uitvoering van experimenten tot invoering van specifieke loonbarema's voor nieuwe intreders in ondernemingen mogelijk te maken en alleen voorzover dit voor het experiment noodzakelijk is, kan de Koning, onder de voorwaarden die Hij bepaalt, de werkgever toestemming geven om tijdelijk af te wijken van de bepalingen van artikelen 19, 26 en 31 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités om af te wijken van de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten die loonbarema's bevatten waardoor de werkgever gebonden is.

§ 2. Het verlenen van de in § 1 bedoelde afwijking gebeurt alleen in het kader van een overeenkomst voor een experiment tot invoering van specifieke loonbarema's voor nieuwe intreders in ondernemingen die door de minister, de werkgever of de vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemersvertegenwoordigers van de betrokken ondernemingen is ondertekend."

Geen enkel experiment werd opgestart: deze bepaling van het generatiepact bleef dode letter. Het is wellicht ook utopisch om te verwachten van de sociale partners dat ze hier spontaan zelf aan beginnen. Voor de werkgever is er immers het risico op meerkost op korte termijn: oudere werknemers zullen verder aanspraak willen maken op de voor hen voorziene verhogingen van het huidige stelsel, en jongere werknemers zullen in het nieuwe stelsel genieten van hogere lonen. Vandaar dat idee in het generatiepact om deze tijdelijke meerkost te compenseren via een patronale lastenverlaging. En voor de werknemers en vakbonden is de stap om tijdelijk een afwijking toe te laten van de sectorale vastgelegde loonbarema's wellicht een stap te ver.

Een meer dwingende en structurele aanpak is dus noodzakelijk om tot verandering te komen. Bovendien zal deze omschakeling hoe dan ook in de tijd moeten gespreid worden, een reden te meer om er nu reeds aan te beginnen. De regering zou de aanzet hiertoe kunnen geven door een tijdsschema op te leggen, waarbij bijvoorbeeld bij iedere nieuwe onderhandelingsronde van 2 jaar de maximale anciënniteit die het loon beïnvloedt verminderd wordt met minstens 1/5de van de duur die de 10 jaar overstijgt, zodat uiteindelijk over 10 jaar de maximale anciënniteit die aanleiding geeft tot loonstijgingen beperkt is tot maximaal 10 jaar. CAO's die niet (meer) aan deze voorwaarden voldoen zouden dan niet langer algemeen verbindend verklaard worden. De verplichting op relatief korte termijn de verschillen tussen het arbeiders- en bediendenstatuut weg te werken, is trouwens een uitstekende gelegenheid om deze leeftijds- en anciënniteitsgebonden barema's af te zwakken.

Door de huidige loonbarema's, waarbij anciënniteit (vroeger leeftijd) een belangrijke invloed heeft op het te respecteren loon, en waarbij anciënniteit zeer ruim is opgevat in de zin dat vroegere ervaring binnen dezelfde sector in heel wat gevallen wordt meegenomen, is aanwerven van oudere werklozen voor werkgevers een moeilijke zaak. Dit geldt zeker voor minder geschoolde of minder ervaren werknemers, terwijl juist deze groep het grootste risico kent om in de langdurige werkloosheid terecht te komen. Tijdens de overgangperiode van 10 jaar waarin de loonbarema's worden herzien, moet het daarom tijdelijk mogelijk gemaakt worden voor werkgevers om oudere inactieven aan te werven aan een verlaagd aanwervingsloon. Een dergelijke regeling, te overleggen met de sociale partners, zou er bijvoorbeeld kunnen uit bestaan ondernemingen de mogelijkheid te geven oudere inactieven aan te werven aan een verlaagd startersloon, en een doorgroei naar het eigenlijke baremaloon te spreiden over bijvoorbeeld drie jaar<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Dit probleem van te hoge aanvangslonen is trouwens niet beperkt tot ouderen, maar zorgt er in het algemeen voor dat de aanwervingskansen van groepen die zwakker staan op de arbeidsmarkt, beperkt zijn. Zowel de EU als de OESO wezen België reeds op dit probleem, en pleiten voor lagere instaplonen; dit staat haaks op het verhogen van de bruto minimumlonen en het afschaffen van de verlaagde minimumlonen voor jongeren van minder dan 21 jaar. Een combinatie van een verlaging van de bruto kost voor de werkgever en een verhoging van het netto-inkomen voor de werknemer lijkt een veel betere piste, maar vereist een herzien van de financiering van de sociale zekerheid.

#### **4. De ontslagkost van oudere werknemers.**

De kosten verbonden aan een eventueel ontslag, hebben een invloed op het aanwervingsbeleid van werkgevers. Een specifieke kost bij ontslag van oudere werknemers in België is de kost verbonden aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (hierna geciteerd onder de vroegere benaming brugpensioen). Het aanwerven van een 50-plusser wordt dus zeker afgeremd door de dreiging van deze kost: de baten enkele jaren een beroep te kunnen doen op een oudere werknemer wegen voor de werkgever niet op tegen de kosten verbonden aan het brugpensioen.

Brugpensioen is weliswaar geen recht voor de werknemer, maar elk ontslag van een oudere werknemer die voldoet aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor het brugpensioen, leidt automatisch tot deze brugpensioenkost. Vanaf 60 jaar is hiervoor zelfs geen sectorale CAO vereist: bij elk ontslag van een 60-plusser is er brugpensioen op basis van de cao nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. Soms tot verrassing van de (kleine) werkgever, die hiervan niet op de hoogte was. Maar ook onder die leeftijd zijn er, zeker tot 2015, in de meeste sectoren regelingen die deze leeftijdsgrens voor het brugpensioen verlaagd hebben tot 58 jaar. Vijf jaar na de aanwerving van een 53-jarige kan de werkgever dus geconfronteerd worden met een brugpensioenkost voor 7 jaar. Voor een werknemer met een brutoloon van 3.000 € per maand betekent dit een kost van minimaal 36.000 €. <sup>5</sup> Een kost die bovenop de gewone opzegvergoeding komt.

Ook deze problematiek werd reeds onderkend ten tijde van het generatiepact. Zo luidt maatregel 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.”*

In de generatiepactwet van 23 december 2005 werd daarvoor de wettelijke basis gecreëerd (de artikelen 42 tot 45 van generatiepactwet). Een verplicht uitvoeringsbesluit was er niet (de Koning “kon” bepaalde modaliteiten verder uitwerken). Toch is dit nooit in werking getreden, omdat de datum van inwerkingtreding van de wet moest vastgesteld worden bij koninklijk besluit, besluit dat er nooit gekomen is.

De vraag is of het nu, 8 jaar later, nog zin heeft om deze regeling te activeren. Globaal geldt voor brugpensioen en voor het ontslag van oudere werknemers eigenlijk het omgekeerde: de individuele werkgever moet meer geresponsabiliseerd worden voor de kost die hij veroorzaakt door het ontslag van oudere werknemers, inzonderheid wanneer het gaat om oudere werknemers waarin hij onvoldoende investeerde om hun inzetbaarheid en competenties op peil te houden: door het ontslag van dergelijke niet-inzetbare werknemers belast hij de maatschappij en sociale zekerheid met een extra kost (langer werkloos, meer nood aan begeleiding en opleiding, ...). Een individuele responsabilisering van de werkgever is dus aangewezen. En solidarisering van de kost van oudere werknemers (hier brugpensioen) staat daar eigenlijk haaks op.

Zo lang het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bestaat, zal de werkgever echter geconfronteerd worden met vragen van oudere werknemers om ontslagen te worden om op brugpensioen te kunnen gaan. Een vraag waarop meestal wordt ingegaan, omdat de motivatie van de werknemer blijkaar verdwenen is, en omdat de (syndicale) druk om de

---

<sup>5</sup> Kost van de aanvullende vergoeding en de werkgeversbijdrage daarop, er van uitgaande dat de toepasselijke cao de aanvullende vergoeding op het laagst toegestane niveau vastlegt, zijnde 50 % van het verschil tussen het nettoloon en de werkloosheidsuitkering. Voorziet de cao niet 50 %, maar bijvoorbeeld 70 %, dan loopt de kost op tot boven de 50.000 €.

werknemer te laten vertrekken groot is. Voor werknemers die hij lang in dienst heeft kan gesteld worden dat de brugpensioenkost voor de werkgever meegerekend was in de totale loonkost en de ontslagkost. Voor iemand die pas een paar jaar in dienst is, is die verhouding tussen enerzijds de loonkost voor de actieve periode en anderzijds de ontslagkost vermeerderd met de brugpensioenkost, totaal anders. De in de generatiepactwet ontworpen regeling heeft dus nog steeds zin, zelfs in een context van stijging van de brugpensioenleeftijd: de verhouding tussen baten (jaren werk vóór brugpensioen) en kost (brugpensioen) verschuift geleidelijk wel in het voordeel van de werkgever, maar het blijft een rem op aanwerving van ouderen.

Maar die solidarisering van de brugpensioenkost moet dus wel beperkt blijven tot het ontslag van werknemers die op hogere leeftijd werden aangeworven. Het is steeds moeilijk om een verantwoorde leeftijdsgrens voorop te stellen, maar 50 jaar, zoals gesteld in het generatiepact, lijkt een aanvaardbare norm<sup>6</sup>. Om misbruik te voorkomen (collusie tussen werkgever en werknemer) zou ook een minimale anciënniteit in de onderneming moeten geëist worden op het ogenblik van het ontslag. In de geciteerde generatiepactwet werd hiervoor 1 jaar als minimale norm gebruikt.

De generatiepactwet voorziet ook een beperking op deze solidarisering: de kost voor de werkgever zelf valt maar weg vanaf de leeftijd van 60 jaar. Dat onderscheid in verantwoordelijkheid gebonden aan de leeftijd van 60 jaar was logisch: vóór de leeftijd van 60 jaar is er slechts brugpensioen als er een sector-cao is, terwijl vanaf 60 jaar iedereen die ontslagen wordt automatisch recht heeft op brugpensioen op basis van de interprofessionele CAO17. Om dezelfde reden was de bevoegdheid gegeven aan de Koning om eventueel een maximum bedrag vast te stellen dat kon gesolidariseerd worden: een sector of werkgever die een zeer genereuze regeling van aanvullende vergoeding invoert, moet (minstens ten dele) zelf de kost dragen. Ook deze beperking van solidarisering blijft dus wellicht verantwoord, ook voor de periode na 2015, wanneer 60 jaar de normale norm zal zijn voor het brugpensioen.

En solidarisering betekent niet dat de werkgevers niet collectief moeten geresponsabiliseerd worden: de kosten verbonden aan deze regeling zouden dus moeten gedragen worden door een algemeen geldende werkgeversbijdrage.

## **5. Conclusie**

“Het is de taak van de autoriteiten en van de sociale partners om, in het kader van hun bevoegdheden, uit het mettertijd gegroeid reglementair arsenaal alle maatregelen te weren die voor de oudere werklozen een werkloosheidsval zouden kunnen impliceren. De loonvorming zou de vaardigheden en de ervaring beter moeten reflecteren, ongeacht de leeftijd van de werknemers. De onderhandeling over een toenadering tussen het arbeiders- en bediendenstatuut schept een kader waarin, onder andere, het systeem van de baremaverhogingen kan worden herbekeken, een systeem dat wellicht moeilijk los kan worden gezien van andere aspecten van het verloop van de loopbaan. Voorts kunnen de kosten die voor de werkgever verbonden zijn aan de eventuele aanvullende vergoedingen inzake brugpensioen voor werknemers die na hun vijftigste levensjaar aan de slag zijn gegaan, de indienstneming van deze laatste afremmen. In het generatiepact werd bepaald dat deze financiering op centraal niveau zou worden gesolidariseerd. Deze maatregel is tot op heden niet uitgevoerd, ofschoon het opportuun zou zijn dat wél te doen op voorwaarde dat de ongewenste effecten ervan op de ontslagen worden vermeden.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Nadeel van dergelijke “grenzen” blijft dat dit het gedrag mee bepaalt. Zo ontstaat het risico dat de aanwervingskansen van een 49-jarige dalen: wacht de werkgever 1 jaar met aanwerven, dan ontsnapt hij aan de brugpensioenkost.

<sup>7</sup> Hoge Raad voor Werkgelegenheid, Verslag 2012, Actief ouder worden, pagina 20.



De federale Minister van Werk, Monica De Coninck, is in elk geval van plan om van beide geciteerde pijnpunten werk te maken in 2013. In haar algemene beleidsnota van 21 december 2012 staat te lezen "Ook willen we maatregelen nemen om de sociale partners op sectorniveau aan te moedigen om loonbarema's die een sterke nadruk leggen op anciënniteit, voor een stuk af te bouwen om zo op middellange termijn tot een meer evenwichtige loonsopbouw te komen. Tenslotte willen we nog een aantal maatregelen nemen die de tewerkstelling van oudere werknemers gunstig beïnvloeden. We denken daarbij onder meer aan een solidarisering van de kost van werkloosheid met bedrijfstoeslag ..." <sup>8</sup>.

Wordt dus ongetwijfeld vervolgd.

---

<sup>8</sup> Algemene beleidsnota werk, 21 december 2012, document Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, Doc 53 2586/017.