

VOORSTEL

3.

## LEEFTIJD NIET LANGER EEN REM

OM LANGER  
AAN DE SLAG  
TE BLIJVEN

I ACTIVERING  
MOGELIJK  
MAKEN DAT MEER  
MENSEN (TERUG)  
GAAN WERKEN

**Zet de plannen voor een hervorming van de anciënniteitsverloning om in de praktijk. Meer ervaren werknemers mogen niet langer stelselmatig door hun leeftijd uit de arbeidsmarkt worden geprijsd.**

- Zet in op een meer geleidelijke loonevolutie doorheen de loopbaan, eventueel met een stagnatie vanaf een bepaalde anciënniteit.
- Laat werkgevers meer ruimte om in hun loonbeleid inzet en prestaties van werknemers te belonen.
- Laat alle systemen van werkloosheid met bedrijfstoelage uitdoven.
- Maak flexi-jobs mogelijk in alle sectoren, zodat onder meer gepensioneerden op een flexibele en (para)fiscaalvriendelijke manier kunnen bijverdienen bovenop hun pensioen.

### Voordelen

- Ervaren werknemers worden niet langer “te duur” vanaf een bepaalde leeftijd. Ze kunnen eenvoudiger elders aan de slag en kunnen de troeven van hun ervaring veel beter uitspelen. Daardoor zijn er ook meer oudere werknemers beschikbaar voor de arbeidsmarkt.
- Jongere werknemers krijgen vroeger in hun loopbaan meer financiële ruimte, bijvoorbeeld op het moment dat ze hun huis moeten afbetalen of hun kinderen nog thuis zijn of studeren.
- Bedrijven kunnen eenvoudiger ervaren werknemers behouden en/of aanwerven. Ze krijgen ook meer ruimte om een loonmodel uit te werken op maat van al hun werknemers.
- **Meer ervaren werknemers blijven langer aan de slag, wat zorgt voor een gezondere mix tussen jeugd en ervaring op de werkvloer, een inclusievere arbeidsmarkt en meer zuurstof voor de sociale zekerheid.**

### Context

Alle experts zijn het erover eens: een lineaire stijging van het loon met de leeftijd is achterhaald en werkt zelfs contraproductief. Een hervorming van de anciënniteitsverloning werd dan ook opgenomen in de laatste federale regeerakkoorden. Tot concrete maatregelen kwam het evenwel nog niet. Die zijn nochtans noodzakelijk als we meer ervaren werknemers langer aan de slag willen houden zonder de economische draagkracht van bedrijven op het spel te zetten. Landen als Duitsland, Nederland, Zweden, Denemarken en Finland bewijzen dat een meer geleidelijke loonevolutie en een stagnatie van het loon vanaf een bepaalde anciënniteit kan leiden tot een aanzienlijk hogere werkzaamheid bij oudere werknemers.