

Wie na de pensioenleeftijd nog wil voortwerken moet dat zonder hindernissen ook kunnen.

Mensen die de wettelijke pensioenleeftijd (vandaag 65j in 2030 67j) bereikt hebben moeten uiteraard op pensioen kunnen gaan. Dat recht hebben ze en daar willen wij niet aan tornen. In sommige gevallen kan men zelfs vervroegd op pensioen. Maar wie daarentegen graag verder werkt na de pensioenleeftijd, moet dat eveneens kunnen. Wie ouder is dan 65 jaar heeft voor onze partij het recht om te voort te blijven werken.

Dat kan vandaag ook al zonder enig probleem als je zelfstandige bent. Maar wie vandaag werknemer of ambtenaar is en na zijn 65ste aan de slag wil blijven, moet een aantal drempels overwinnen. Ze lijken afgeschreven op de arbeidsmarkt. Maar werken na de pensioenleeftijd moet mogelijk zijn met zo weinig mogelijk hindernissen.

Werknemers:

Daarom dienen we een voorstel in om de verkorte opzegperiode af te schaffen en werknemers voor en na de pensioenleeftijd niet langer op een andere manier te behandelen.

Oudere werknemers en ambtenaren bezitten vaardigheden en ervaring die jongere werknemers nog niet hebben. Zij kunnen zo een grote meerwaarde bieden binnen het bedrijf en voor de maatschappij in haar geheel. De verdere vergrijzing indachtig, zal het langer aan de slag blijven van sommige mensen ertoe bijdragen dat onze sociale zekerheid betaalbaar blijft. Daarnaast kunnen zij ook mee aan de oplossing liggen voor het tekort aan arbeidskrachten waarmee onze arbeidsmarkt geconfronteerd wordt.

Ook voor de oudere werknemers zelf zijn er heel wat voordelen verbonden aan het langer aan de slag blijven. Door langer te werken en langer sociale bijdragen te betalen, krijgen ze een hoger pensioen. Wie aan de slag blijft, heeft ook meer inkomsten, wat belangrijk is voor personen die nog een hypotheek afbetalen, studerende kinderen hebben... Bovendien blijven ze in contact met hun collega's en biedt werken ook de mogelijkheid om zich bij te scholen en zich verder te ontwikkelen.

Hoewel we oudere werknemers echt nodig hebben, worden ouderen vandaag nog steeds sterk gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Dit werd duidelijk in een doctoraatsonderzoek van de Universiteit Gent naar wereldwijde praktijktesten op de arbeidsmarkt tussen 2005 en 2020. Hieruit bleek dat leeftijd één van de meest prominente vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt was. In Europese praktijktesten krijgen oudere sollicitanten ongeveer 48% minder

positieve reacties dan jongere sollicitanten.¹ Ondanks de vele openstaande vacatures en het feit dat we langer moeten werken, blijft leeftijdsdiscriminatie dus een ernstige drempel voor 55-plussers.

Het is daarom noodzakelijk dat we vanuit de overheid blijven strijden tegen discriminatie, ook op basis van leeftijd. Want naast vooroordelen, zijn er voor ouderen ook regelgevende drempels die het voor hen moeilijker maken om door te werken na de pensioenleeftijd. Daarom dienen we dit wetsvoorstel rond de afschaffing van de verkorte opzegperiode in. Omdat werknemers voor ons niet anders moeten behandeld worden voor de pensioenleeftijd dan na de pensioenleeftijd.

Bij werknemers en ook bij contractuele ambtenaren loopt een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur door nadat een werknemer de wettelijke pensioenleeftijd (vandaag 65 jaar) heeft bereikt. Deze arbeidsovereenkomst wordt enkel stopgezet als één van beide partijen, werkgever of werknemer, initiatief neemt. Vanuit de werkgever mag leeftijd nooit gebruikt worden als motivatie om iemand te ontslaan. Dat zou een duidelijke vorm van discriminatie zijn.

Toch is er vandaag nog een wettelijk verschil wanneer iemand voor of na de pensioenleeftijd ontslaan wordt. Wanneer iemand zijn ontslag krijgt na de pensioenleeftijd dan wordt de opzegperiode gelimiteerd tot maximum 26 weken, ongeacht zijn of haar loopbaan. Bovendien is het vandaag mogelijk dat de opzegtermijn vervangen wordt door een opzegvergoeding op basis van die 'verkorte' opzegtermijn. De opzegvergoeding kent dus ook een limiet.

Als we mensen niet anders willen behandelen omwille van hun leeftijd dan moet wetgeving hierin volgen. Daarom dienen we een voorstel in voor de afschaffing van de verkorte opzegperiode en de verlaagde opzegvergoeding voor werknemers. (vb. iemand met 20 jaar dienst krijgt dan 62 weken opzeg ipv 26). Wel blijft het, net zoals altijd mogelijk, om daar in onderling akkoord van af te wijken en deze korter te maken.

Alleen wie in het stelsel zit van SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, het vroegere brugpensioen), moet op de wettelijke leeftijd met pensioen gaan. De uitbetaling van de uitkering wordt namelijk stopgezet en vervangen door een pensioen.

Statutaire ambtenaren:

Naast werknemers botsen ook statutaire ambtenaren tegen regelgevende drempels. Als statutair ambtenaar stopt de indienststelling automatisch op 65-jarige leeftijd terwijl sommigen met nog heel passie en inzet willen verder

werken. Zij kunnen ook na de wettelijke pensioenleeftijd blijven werken, op voorwaarde dat ze een schriftelijke aanvraag indienen en hun werkgever hiermee akkoord is. Deze aanvraag is vrij complex en geldt maximaal voor een periode van 1 jaar en moet dus jaarlijks vernieuwd worden. Dit proces geeft met andere woorden veel administratieve rompslomp en is geen incentive voor statutaire ambtenaren om hun loopbaan te verlengen.

Daarom dienden we naast dit wetsvoorstel ook een resolutie in om de drempels voor het langer werken weg te nemen. Een ambtenaar die nog zin heeft om door te gaan moet niet automatisch op pensioen gestuurd worden. Daarnaast zorgen de complexe aanvraagprocedures voor extra drempels in dienst te blijven na de wettelijke pensioenleeftijd. In de resolutie wordt een wijziging voorzien van het ambtenarenstatuut waarbij de noodzaak tot het aanvragen van het uitstellen van de pensioenleeftijd aan de leidinggevende en andere administratieve hindernissen vervalst. Mensen die op pensioen willen gaan op de pensioenleeftijd kunnen dat uiteraard altijd, wie toch langer wil doorwerken als statutair ambtenaar moet dat ook kunnen. Indien beide partijen het erover eens zijn kan de ambtenaar dus blijven doorwerken. Indien de werkgever niet akkoord is moet er een mogelijkheid komen tot oppensioenstelling (zie amendement) en we hopen dat er zoveel mogelijk kan worden geharmoniseerd met het bestaande systeem voor contractuele ambtenaren en werknemers. We kozen voor een resolutie en geen wetsvoorstel, zo geven we de bevoegde minister de tijd om hierover in overleg te gaan met de sociale partners en de administratie.

We moeten vandaag elke gemotiveerde werkkraft aanspreken om een antwoord te bieden op de krapte in sectoren zoals het onderwijs. Heel wat leerkrachten bezitten bijvoorbeeld nog de motivatie en energie om hun onderwijzende rol te blijven spelen, ook na hun 65ste. In deze tijd van lerarentekort moeten we hen de mogelijkheid bieden om na hun wettelijke pensioenleeftijd aan de slag te blijven in het onderwijs. Dat kan onder bepaalde voorwaarden, bijvoorbeeld door te werken met halftijdse opdrachten of vervangingsopdrachten. We moeten ervoor zorgen dat zij hun expertise en ervaring kunnen blijven inzetten voor de jongere generaties.

Kortom, er zijn verschillende drempels en regelgevingen die het voor ouderen moeilijker maken om na de wettelijke pensioenleeftijd te blijven werken. Het is belangrijk dat we deze drempels wegnemen en ouderen de mogelijkheid geven om actief te blijven op de arbeidsmarkt, indien ze dat wensen. Dit is niet alleen gunstig voor de individuele werknemers, maar ook voor de maatschappij als geheel.

