

40 MOGELIJKE 'ARIZONA-HERVORMINGEN' IN ONZE ARBEIDSMARKT, PENSIOENEN EN LONEN: WAT ZIET DE VLAMING (NIET) ZITTEN?

Policy Brief, nummer 18
Maandag 27 januari 2025



UNIVERSITEIT
GENT

DEZE POLICY BRIEF IN 8 PUNTEN

We legden 40 mogelijke sociaaleconomische maatregelen, bijna allemaal geplukt uit de supernota's van federaal formateur Bart De Wever, voor aan een representatief staal aan Vlamingen. De belangrijkste bevindingen.

- 1** **73% is voorstander van een beperking van de werkloosheid na 2 jaar** behalve voor wie kort voor het pensioen staat.
- 2** **Nog net populairder is een uitkeringsnorm** (77% is voorstander) die ervoor zorgt dat de uitkeringen voor wie niet werkt maar dit in principe wel zou kunnen de komende tijd minder snel toenemen.
- 3** **Veel gemengder kijkt men naar het herinvoeren van de verplichting om ook voor één dag ziekte een attest van de arts voor te leggen:** 43% is tegen, 37% is voor en 20% is neutraal.
- 4** **Alle maatregelen die het pensioen van vastbenoemde ambtenaren meer op dat van anderen moet doen lijken kennen een ruime meerderheid aan voorstanders.** Het meest populair is het afschaffen van het opsparen van ziekte-dagen (70% is voorstander) en van de berekening van de ambtenarenpensioenen over de laatste 10 jaar (68% is voorstander).
- 5** Veel gemengder is de kijk op andere pensioenmaatregelen: **slechts 34% is voor het stopzetten van het SWT, slechts 32% wil gelijkgestelde periodes minder laten meetellen en slechts 24% wil dat de landingsbanen worden stopgezet.**
- 6** Qua fiscale hervorming ziet de Vlaming **werken het liefst aantrekkelijker gemaakt via het verhogen van de belastingvrije som** (80% is voorstander).
- 7** Van de maatregelen om dat te financieren, is **een zuivere vermogensbelasting op miljonairs het meest populair** (58% is voorstander). Een vermogenswinstbelasting is dat minder (34% is voorstander).
- 8** **Erg onpopulair is de verhoging van de btw.** Slechts 7% is voorstander van een verhoging van het btw-tarief van 21% naar 22%.



INHOUDSTAFEL

1	Introductie	1
1.1	Hoe gingen we te werk?	1
2	De hervorming van onze arbeidsmarkt: wat ziet de Vlaming (niet) zitten?	2
3	De hervorming van onze pensioenen: wat ziet de Vlaming (niet) zitten?	8
4	De hervorming van onze fiscaliteit: wat ziet de Vlaming (niet) zitten?	12
4.1	Mogelijke hervormingen die werken meer moeten doen lonen	12
4.2	Mogelijke hervormingen die 'werken meer doen lonen' betaalbaar moeten maken	14
5	Referenties	16
6	Appendix	A-i
6.1	Hoe we vergelijkingen naar achtergrondkenmerken aan de hand van regressieanalyses	A-i
6.2	Vergelijkingen naar achtergrondkenmerken (tabellen)	A-ii

1 INTRODUCTIE

Meer nog dan over thema's als migratie en defensie, steken de onderhandelaars voor een nieuwe federale regering tijd in discussiëren over sociaaleconomische hervormingen. **Het herdenken van onze arbeidsmarkt, met meer loon naar werken, en onze pensioenen, wordt gezien als een manier om de begroting terug onder controle te krijgen en zo de welvaartsstaat te verduurzamen.** Maar ziet de kiezer die hervormingen ook zitten? Voor welke hervormingen is er een ruim draagvlak? En onder welke groepen zijn er meer of minder voorstanders? **In deze Policy Brief leggen we 40 mogelijke hervormingen voor, bijna allemaal rechtstreeks geplukt uit een of meerdere supernota's van federaal formateur Bart De Wever.**

Bij de bespreking van de resultaten van onze enquête linken we door naar recent wetenschappelijk onderzoek uit disciplines als gezondheidswetenschappen, welzijnseconomie en arbeidseconomie dat raakt aan deze hervormingen.

De structuur van deze Policy Brief is als volgt: we delen de voorgelegde hervormingen op in drie categorieën: (i) de hervorming van onze arbeidsmarkt (Hoofdstuk 2), (ii) de hervorming van onze pensioenen (Hoofdstuk 3) en (iii) de hervorming van onze fiscaliteit (Hoofdstuk 4).

Wat is UGent @ Work?

UGent @ Work verenigt meer dan 30 professoren en hun onderzoeksteams van pre- en postdoctorale onderzoekers uit 7 UGent-faculteiten en 13 UGent-vakgroepen die onderzoek doen naar werk en arbeidsmarkt. Het consortium is gericht op het realiseren van maatschappelijke impact met UGent-onderzoek rond werk en arbeidsmarkt.

1.1 HOE GINGEN WE TE WERK?

Voor deze Policy Brief namen we in samenwerking met onderzoeksbureau Bilendi een **bevraging af bij een representatief staal van Vlamingen van 18 jaar of ouder**. Concreet gaat het om **1.000 mensen**, geselecteerd via een benaderde toevalssteekproef. Op die manier zijn hun kenmerken gelijkaardig aan die van de bredere populatie en kunnen de bevindingen die volgen onder milde assumpties doorgetrokken worden naar de bredere populatie.

We legden de bevroegden 40 mogelijke hervormingen voor die we selecteerden uit publieke supernota's van de afgelopen maanden (die we voor het luik fiscale hervorming beperkt aanvulden met opties die door andere partijen gesuggereerd werden om de verlaging van de lasten op arbeid te dekken) en vroegen de bevroegden om aan te geven op een schaal met onderstaande antwoordmogelijkheden in welke mate ze voorstander of tegenstander zijn van elke hervorming.

- 1 Volledig tegenstander
- 2 Eerder tegenstander
- 3 Neutraal
- 4 Eerder voorstander
- 5 Volledig voorstander

In de figuren in deze Policy Brief tonen we welk percentage van bevroegden welk antwoord gaf. In de tekst spreken we enkel over "voorstander" ("eerder voorstander" en "volledig voorstander" samengenomen) en "tegenstander" ("eerder tegenstander" en "volledig tegenstander" samengenomen).



Daarnaast vergelijken we ook welk 'type' bevrageden meer of minder voorstander zijn van mogelijke hervormingen op basis van hun achtergrondkenmerken.¹ Concreet vergelijken we in deze Policy Brief de bevrageden naar onderstaande vijf kenmerken.

- 1 **Geslacht:** mannen (487 of 48,7%) versus vrouwen (513 of 51,3%)
- 2 **Leeftijd:** mensen ouder dan 18 jaar maar jonger dan 45 jaar (333 of 33,3%) versus mensen van 45 jaar en ouder (667 of 66,7%)
- 3 **Relatiestatus:** singles (291 of 21,9%) versus niet-singles (709 of 70,9%)
- 4 **Opleidingsniveau:** mensen zonder diploma hoger onderwijs (622 of 62,2%) versus mensen met diploma hoger onderwijs (378 of 37,8%)
- 5 **Professioneel statuut:** contractuele werknemers of zelfstandigen (465 of 46,5%) versus werklozen of inactieven (111 of 11,1%) versus vastbenoemde ambtenaren (104 of 10,4%) versus gepensioneerden (320 of 32,0%)

2 DE HERVORMING VAN ONZE ARBEIDSMARKT: WAT ZIET DE VLAMING (NIET) ZITTEN?

Figuur 1 op pagina's 6 en 7 toont het draagvlak voor 16 algemene mogelijke hervormingen op vlak van arbeidsmarkt die terugkwamen in een of meerdere sociaaleconomische nota's van federaal formateur Bart De Wever. De belangrijkste bevindingen:

- **Het grootste draagvlak bestaat er voor een zogenaamde 'uitkeringennorm'**, die ervoor zorgt dat de uitkeringen voor wie niet werkt maar dit in principe wel zou kunnen de komende tijd minder snel toenemen. 77% van de bevrageden is hier voorstander van.
 - Deze maatregel is ook degene met het hoogste aantal uitgesproken voorstanders: 43% geeft aan "volledig voorstander" te zijn, naast 34% die "eerder voorstander" zijn.
 - Niet-werkende respondenten steunen deze maatregel minder, vermoedelijk omdat dergelijke hervorming een rechtstreekse impact heeft op hen. Hetzelfde geldt voor zowat alle andere maatregelen die strenger optreden voor niet-werken (zie Tabel A-1 in de appendix).
- **73% is voorstander van een beperking van de werkloosheid na 2 jaar behalve voor wie kort voor het pensioen staat.** Singles en gepensioneerden zijn vaker voorstander van deze maatregel, werkzoekenden en inactieven minder vaak.
 - Deze maatregel kent meer draagvlak dan de gerelateerde maatregel om de werkloosheidsuitkeringen meer degressief te maken, dus startend op een hoger niveau dan nu het geval is maar daarna sterker dan nu afnemend in de tijd: 51% is voorstander.

¹ Wanneer we een vergelijking naar een achtergrondkenmerk maken, houden we alle andere achtergrondkenmerken waarnaar we vergelijken constant (zie de Appendix voor meer informatie over hoe we dat precies doen aan de hand van regressieanalyses). Dit laat ons ook toe om na te gaan welke verschillen tussen groepen statistisch significant zijn. Anders gezegd: welke verschillen niet te wijten zijn aan toeval. In wat volgt, focussen we in de tekst op die verschillen die statistisch significant zijn op het 5%-significantieniveau.



Wat zegt nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek?

“Het beperken van de werkloosheid in de tijd kent meer voorstanders dan een versterking van de degressiviteit gedurende de eerste jaren. Dit staat enigszins op gespannen voet met wat we op basis van nationaal en internationaal onderzoek kunnen besluiten. Namelijk dat activering van werkzoekenden best zo snel mogelijk gebeurt om effectief te kunnen zijn. Wie een jaar werkloos is, heeft bij het solliciteren een stuk minder kans om nog uitgenodigd te worden voor een jobgesprek, onder andere omdat die gezien wordt als minder gemotiveerd.”

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

“Daarnaast kunnen personen van wie de werkloosheidsuitkering stopgezet wordt opnieuw opduiken onder de mensen met een leefloon. En leefloongerechtigden zijn later nóg moeilijker te activeren. Uit recent onderzoek blijkt dat werkgevers hen vaak zien als ongemotiveerd en twijfelen aan hun discipline en vaardigheden.”

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Liam D'heret

“Een open vraag is in hoeverre werkloosheidsuitkeringen en andere uitkeringen, zoals leeflonen en ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, communicerende vaten zijn. Recent onderzoek voor België toont bijvoorbeeld aan dat strengere controles op langdurig werkzoekenden hebben geleid tot een uitstroom uit de werkloosheid naar ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, zonder positieve effecten op de uitstroom naar werk. Uiteindelijk werden de besparingen op werkloosheidsuitkeringen vrijwel volledig teniet gedaan door een toename van ziekte- en invaliditeitsuitkeringen.”

Postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie Sam Desiere

“De uitzondering voor werkzoekenden die minder dan vijf jaar van hun pensioenleeftijd verwijderd zijn, is meer dan gerechtvaardigd. Uit een meta-analyse blijkt dat oudere sollicitanten wereldwijd systematisch gediscrimineerd worden wanneer zij solliciteren voor een nieuwe job. Dergelijke leeftijdsdiscriminatie neemt bovendien toe naarmate men de pensioenleeftijd nadert. Deze conclusies vond ik ook terug in een eigen onderzoek dat tevens aantoont dat deze discriminatie hardnekkig is aangezien het in elke sector, elk bedrijf en elk beroep in dezelfde mate voorkomt. Dit betekent dat werkzoekenden op deze leeftijd vaak buiten hun wil om werkloos blijven. Het zou dan ook onrechtvaardig zijn om hen hiervoor te straffen.”

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Axana Dalle

- Verder is er een substantieel draagvlak onder Vlamingen voor het sanctioneren van werknemers die niet of onvoldoende meewerken in hun terug-naar-werk-traject. 72% van de bevroegden is hier voorstander van.
 - De maatregel om werkgevers onder bepaalde omstandigheden te sanctioneren bij een terug-naar-werk traject zien de bevroegden minder zitten: slechts 45% is voorstander van de hervorming om werkgevers te sanctioneren als ze binnen de zes maanden na aanvang van de ziekte van een werknemer geen re-integratieproces hebben opgestart.

Wat zegt nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek?

In Nederland zijn werkgevers wettelijk verplicht om tenminste 70% van het loon door te betalen tijdens ziekteverlof tot een periode van maximaal twee jaar. De werknemers dienen echter actief mee te werken aan hun re-integratie en kunnen zelf wel aangeven welke taken ze nog denken te kunnen doen. Nederlandse arbeidsartsen doen daarom hoofdzakelijk aan verzuimbegeleiding (controle) en dienen re-integratie activiteiten en inspanningen door beide partijen te rapporteren. Als één partij onvoldoende inspanningen levert, kan dit voor elk van hen tot financiële sancties leiden. Uit onderzoek en ervaringen uit Nederland de voorbije decennia blijkt dat de financiële gevolgen van verzuim door arbeidsongeschiktheid bij zowel werkgever als werknemer de eerste jaren wel een positief effect op verzuim hadden, maar dat 10 jaar na het invoeren van deze regelgeving dit positief effect verdwenen is.

De wetgeving rond verzuimbegeleiding is – zowel in Nederland als in België – te complex waardoor preventie en duurzame werkherleving ondergeschikt blijven. Werknemers zouden zelf de regie in eigen handen moeten nemen en daarvoor de nodige inzichten en het nodige vertrouwen dienen te verwerven door betere begeleiding en gerichte opleidingen. Werkgevers zijn dan weer verantwoordelijk voor een gezonde werkomgeving met een gedegen welzijnsbeleid, waar re-integratie een belangrijk onderdeel van uitmaakt.

Professor arbeidsgeneeskunde Lutgart Braeckman

- **70% is voorstander om studenten meer uren te laten werken binnen hun huidige voordelige statuut.**

Wat zegt nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek?

“Een paar jaar geleden hebben we een systematisch overzicht gemaakt van de wetenschappelijke literatuur omtrent het effect van werken als student op je studieresultaten. Daaruit bleek dat wie veel uren werkt als student vaak minder goede resultaten haalt en studievertraging oploopt en dat dat in het bijzonder het geval is in het hoger onderwijs. Meer dan 8 uur werken leek daar een (negatief) kantelpunt te zijn. Maar misschien nog belangrijker: eigen onderzoek op basis van Vlaamse data wees uit dat je “primaire oriëntatie” belangrijk is. Concreet: er waren alleen negatieve effecten op studie-uitkomsten wanneer studenten hun focus op werken lag in plaats van op studeren. Gezien ander eigen onderzoek ook uitwees dat minder goede punten halen of studieduurvertraging oplopen negatieve effecten kan hebben op welke job schoolverlaters vastkrijgen, kan er dus een indirect negatief effect zijn van meer studentenarbeid op je carrière.

Langs de andere kant, toonde eigen empirisch onderzoek ook dat er ook een direct positief effect op je carrière kan zijn. Namelijk: werkgevers denken, zo hebben we vastgesteld, zes goede dingen bij studentenarbeid op het cv: (1) algemene werkattitude, (2) maturiteit, (3) verantwoordelijkheidszin, (4) respect voor autoriteit, (5) motivatie en (6) ambitie. De conclusie voor de student zelf is dus een beetje dubbel, maar meer is dus niet altijd beter.”

Postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie Brecht Neyt

- Een opvallend verschil naar geslacht is dat vrouwen (60% is voorstander) substantieel meer voorstander zijn in vergelijking met mannen (50% is voorstander) van het stimuleren van werkgevers om een bedrijfscreche in te richten door er een belastingvoordeel aan te koppelen.

Wat zegt nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek?

“Naast het feit dat je op die manier werken interessanter maakt, ondersteun je ouders beter om de combinatie tussen werk en gezin te realiseren. Uit [nationaal en internationaal onderzoek](#) blijkt telkens opnieuw dat de achterstelling die vrouwen anno 2024 nog ondervinden op de arbeidsmarkt typisch samenvalt met een straf voor hun moederschap.”

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Morien El Haj

“In het bijzonder zijn vrouwen met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd op de Belgische arbeidsmarkt. [Eigen onderzoek](#) geeft aan dat dit deels te wijten is aan het feit dat zij vaak geen beroep kunnen doen op een sociaal netwerk in de vorm van vrienden en familie om op kinderen te letten, waardoor zij nog afhankelijker zijn van georganiseerde kinderopvang dan andere groepen. Werkgevers stimuleren om zelf kinderopvang aan te bieden, kan een oplossing bieden om ook deze groep te activeren.”

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Louise Devos

- **Het draagvlak voor het herinvoeren van de verplichting om ook voor één dag ziekte een attest van de arts voor te leggen is eerder beperkt:** 43% is tegen, 37% is voor en 20% is neutraal.
- Van alle voorgelegde mogelijke hervorming op vlak van arbeidsmarkt, is het draagvlak het laagst voor het afschaffen van de korting die werkgevers krijgen op de werkgeversbijdrage die ze betalen bij het aanwerven van eerste medewerkers.

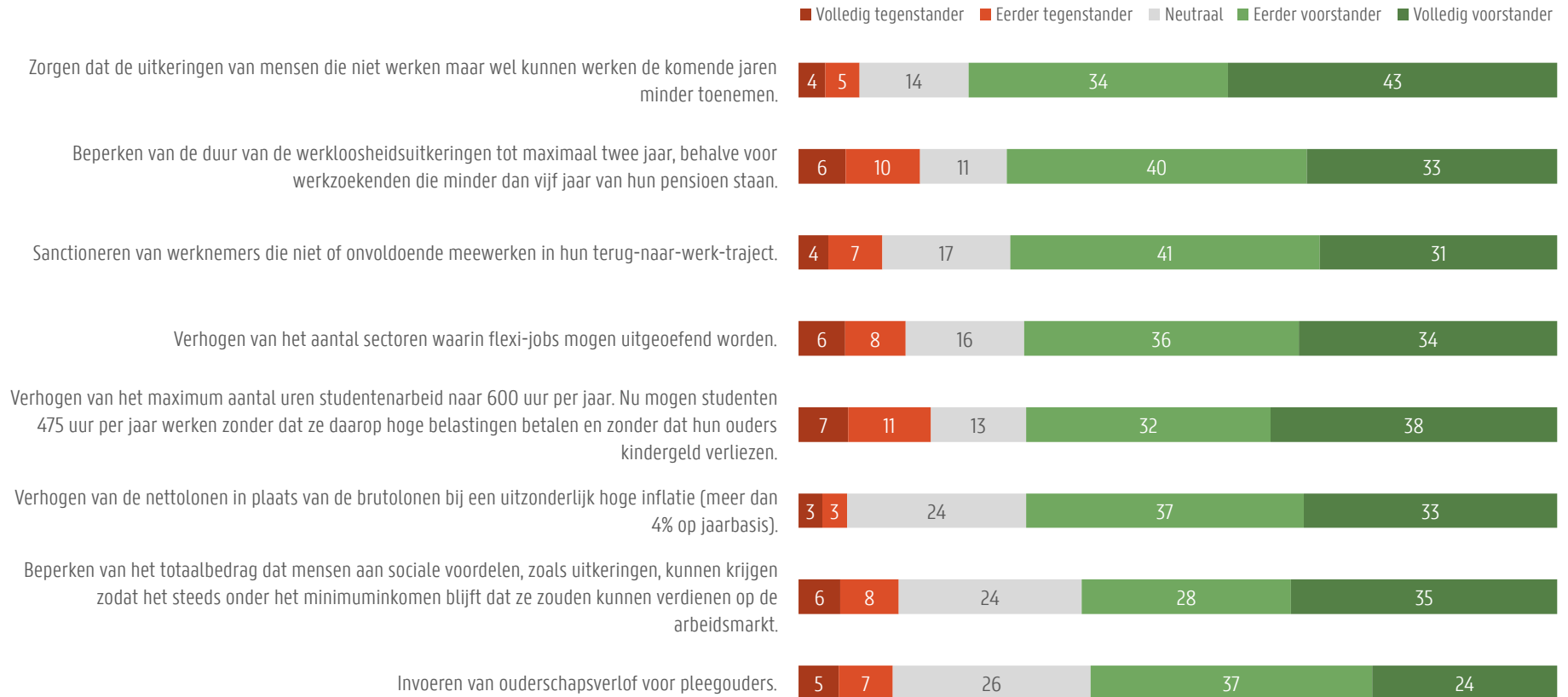
Wat zegt nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek?

“44% van de respondenten staat neutraal tegenover deze laatste stelling, wellicht omdat het geen erg bekende maatregel is. Nochtans is het een dure maatregel: in 2023 bedroeg de budgettaire kost van deze RSZ-verminderingen 600 miljoen euro. Daarvan gaat 488 miljoen naar de permanente RSZ-korting voor de eerste werknemers en 118 miljoen naar de tijdelijke kortingen voor de tweede en derde werknemer. Op 28 maart organiseren we een [studievoormiddag en rondetafelgesprek](#) over de RSZ-vermindering voor de eerste werknemer. Centrale vragen daarbij zijn “Heeft deze RSZ-korting geleid tot meer startende werkgevers?” en “Zijn deze gesubsidieerde werkgevers productief?”.

Postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie Sam Desiere

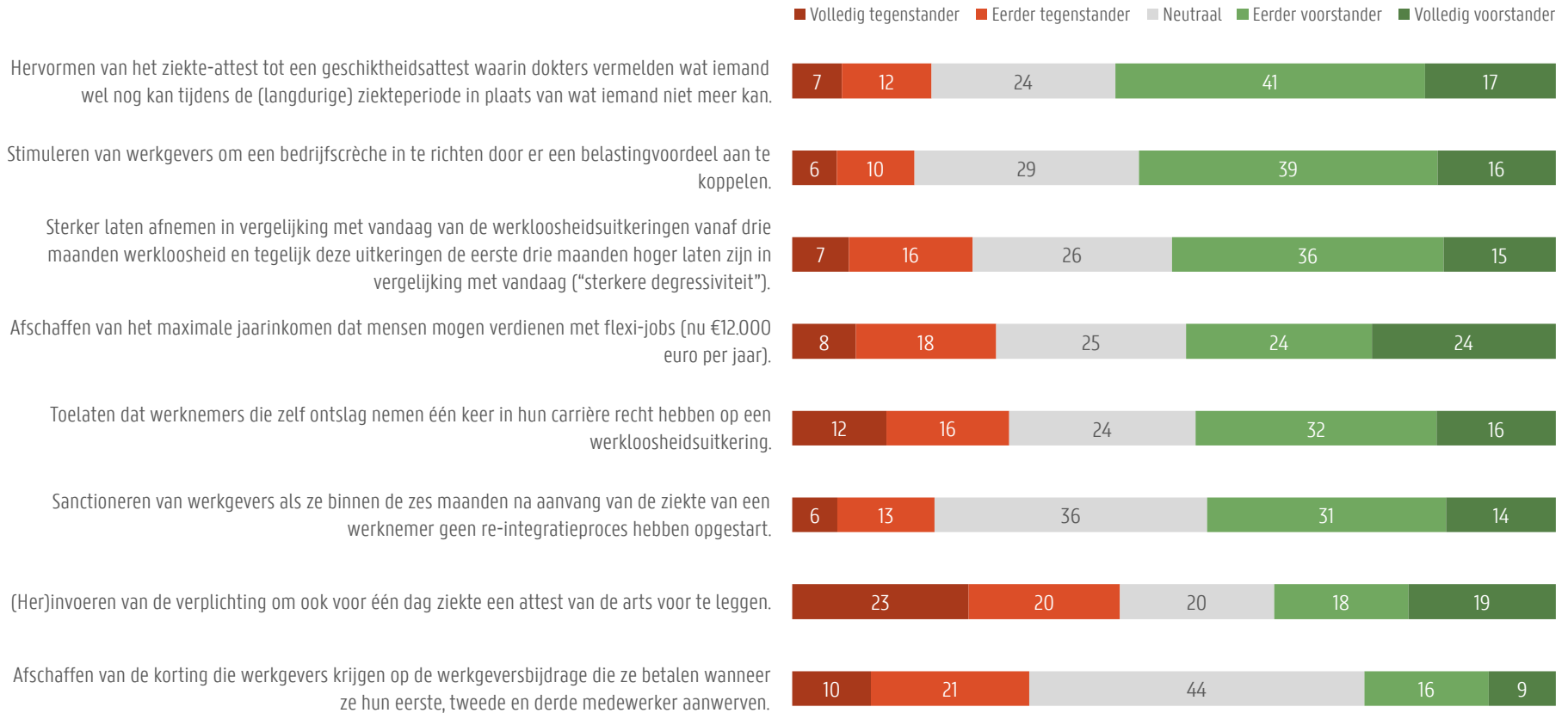
Figuur 1. Draagvlak voor mogelijke hervormingen op vlak van arbeidsmarkt, gesorteerd van meeste naar minste voorstanders (vervolg op de volgende pagina).

In welke mate bent u voorstander van de volgende maatregelen gerelateerd aan arbeidsmarkt? Geef aan op een schaal van 1 (volledig tegenstander) tot 5 (volledig voorstander).
(% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



Figuur 1 (vervolg). Draagvlak voor mogelijke hervormingen op vlak van arbeidsmarkt, gesorteerd van meeste naar minste voorstanders (vervolg op de volgende pagina).

In welke mate bent u voorstander van de volgende maatregelen gerelateerd aan arbeidsmarkt? Geef aan op een schaal van 1 (volledig tegenstander) tot 5 (volledig voorstander).
 (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



3 DE HERVORMING VAN ONZE PENSIOENEN: WAT ZIET DE VLAMING (NIET) ZITTEN?

Figuur 2 op pagina 11 toont het draagvlak voor 9 mogelijke hervormingen op vlak van pensioenen. De belangrijkste bevindingen:

- 5 van de 9 voorgelegde mogelijke hervormingen op vlak van pensioenen gaan over hoe de pensioenen van ambtenaren geregeld worden. Dit zijn ook de 5 hervormingen met de meeste voorstanders. Anders gezegd, **er zijn veel voorstanders van alle maatregelen die het pensioen van vastbenoemde ambtenaren meer op dat van anderen moeten doen lijken.**
 - 70% is voorstander voor het afschaffen van de mogelijkheid voor federale ambtenaren om ziektedagen op te sparen, de mogelijke hervorming met het meeste voorstanders van alle mogelijke hervormingen op vlak van pensioenen.
 - 68% is voorstander van het berekenen van het pensioen van ambtenaren op basis van het loon over de volledige loopbaan (zoals voor werknemers en zelfstandigen) in plaats van op het loon van de laatste tien jaar.
 - 63% is voorstander van het afschaffen van de “gunstige tantièmes” die ervoor zorgen dat veel vastbenoemde ambtenaren hun volledige pensioen krijgen wanneer ze met vervroegd pensioen gaan.
 - 59% is voorstander van het afschaffen van de automatische pensionering van vastbenoemde ambtenaren, wanneer ze de pensioenleeftijd bereiken.
 - De hervormingen voor ambtenarenpensioenen kunnen logischerwijs op minder bijstand rekenen onder de ambtenaren zelf, in vergelijking met contractuele werknemers of zelfstandigen.

Wat zegt nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek?

Het is een goede zaak om meer flexibiliteit toe te laten; deze maatregel draagt bij aan de autonomie en het competentiegevoel van oudere werknemers. Vaak wordt ten onrechte aangenomen dat werkmotivatie automatisch afneemt met de leeftijd. Uit [onderzoek](#) blijkt echter dat intrinsieke werkmotieven, zoals het verwezenlijken van doelen of het maken van verbindingen met anderen, juist toenemen bij oudere werknemers, terwijl extrinsieke motieven (zoals beloning) eerder afnemen. Daarnaast zien we een grote variatie in hoe werknemers ouder worden, waarbij veel werknemers hun capaciteiten op latere leeftijd behouden.

Werkgevers van hun kant staan doorgaans vrij positief tegenover het in dienst houden van oudere werknemers, zoals blijkt uit [Nederlands onderzoek](#). Zij focussen vaak op de unieke capaciteiten en ervaringen van oudere werknemers die zij na de reguliere pensioenleeftijd in dienst willen nemen of houden. Ook de normen die op de werkplek heersen met betrekking tot het blijven werken na de pensioenleeftijd spelen een rol.

Professor volksgezondheid Els Clays

- **De mogelijke hervorming met de minste voorstanders (24%) en met ook uitgesproken het meeste tegenstanders (45%) is het stopzetten van de landingsbanen.** Die laten toe minder te werken in de aanloop naar het pensioen, waarbij het loon wordt aangevuld met een uitkering. De grote tegenstand valt op te meer daar, aansluitend bij de supernota's, werd gespecificeerd dat het niet gaat om het afnemen van verworven rechten voor zij die al in dit systeem zitten, maar enkel over het niet toelaten van nieuwe mensen in dit systeem.

- **Gerelateerd, is er ook slechts een beperkt draagvlak voor het stopzetten van het SWT**, i.e. het vroegere brugpensioen, waarbij een klassieke werkloosheidsuitkering wordt aangevuld met een bedrijfstoeslag, met dezelfde toelichting dat het enkel gaat over het niet laten instromen van nieuwe mensen. Slechts 34% is voorstander, 28% is tegenstander, naast een grote groep neutralen.

Wat zegt nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek?

"In het SWT wordt er verwacht dat men nog een geschikte job zou aanvaarden wanneer die wordt aangeboden. Uit cijfers van de VDAB blijkt echter dat dat bijna niet gebeurt: slechts 0,62% van de ingeschreven SWT'ers in februari 2022 vond een jaar later een nieuwe job. Met ons recent onderzoek toonden we aan dat dit niet de schuld is van werkgevers aangezien langdurige werklozen namelijk hogere aanwervingskansen hebben wanneer ze in SWT zitten omdat recruiters hen milder beoordelen wanneer ze de bedrijfstoeslag ontvangen en nog steeds solliciteren. De oorzaken van deze afwezige hertewerkstelling moet dus eerder gezocht worden bij de VDAB die geschikte jobs moet aanbevelen en/of bij de SWT'er zelf aangezien onderzoek aantoonde dat hogere werkloosheidsuitkeringen mensen demotiveren om terug aan de slag te gaan. Dit laatste lijkt ook terug te komen in deze studie: werknemers willen zo'n gunstig regime als SWT niet afschaffen. Zolang deze oorzaken niet aangepakt worden, schiet SWT zijn doel voorbij waardoor het beleidsmatig zinvoller is om dit dure systeem af te schaffen."

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Axana Dalle

Het SWT dateert uit een periode dat er veel werklozen waren en weinig vacatures. Nu is de situatie compleet omgekeerd. Bovendien weten we ondertussen op basis van onderzoek dat het achterliggende idee van toen, een jongere de kans geven door een 55-plusser uit de arbeidsmarkt te duwen, niet klopt. Dit stelsel had voor mij dus al lang naar het Historisch Museum van Slecht Belgisch Beleid moeten gestuurd geweest zijn. De bijzonder lage terugstroom naar werk, ondanks alle openstaande vacatures en de ontsprende begrotingscijfers, sterkt me in die overtuiging."

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

- **Het minder meetellen van gelijkgestelde periodes zoals langdurige werkloosheid, SWT (het vroegere brugpensioen) en landingsbanen in de opbouw van sociale rechten zoals het pensioen geniet ook weinig voorstanders**, met 34% voorstanders en 30% tegenstanders.
 - Gepensioneerden zijn vaker voorstander van het minder laten meetellen van gelijkgestelde periodes in de opbouw van sociale rechten zoals het pensioen. Opvallend is dat gepensioneerden in het algemeen zij die achter hen komen niet hetzelfde klimaat gunnen als hetgeen zij ervaren hebben: ze zijn ook vaker voorstander van het stopzetten van het SWT en het stopzetten van landingsbanen.
- 49% is voorstander van het invoeren van een bonus-malussysteem voor de pensioenen: lager pensioen voor wie stopt met werken vóór de wettelijke pensioenleeftijd en hoger pensioen voor wie stopt ná de wettelijke pensioenleeftijd.

Wat zegt nationaal en internationaal wetenschappelijk onderzoek?

Om de arbeidsmarkt en sociale zekerheid duurzaam te houden, zijn maatregelen nodig die ervoor zorgen dat meer oudere werknemers actief blijven op de arbeidsmarkt. De cijfers in ons land liggen op dat vlak onder het Europees gemiddelde. Financiële voordelen kunnen ertoe bijdragen dat mensen gemotiveerd zijn om te blijven werken na de wettelijke pensioenleeftijd. Uit onderzoek blijkt echter dat dit zeker niet altijd de belangrijkste reden is. De beslissing om langer te blijven doorwerken wordt door een veelheid aan factoren bepaald, zoals het hebben van een doel in het leven, het aanhouden van een dagelijkse routine, sociale interacties en het gebruik van kennis en vaardigheden.

Het is vooral cruciaal om werkbaar werk voor ouderen te creëren. Onderzoek toont aan dat dat op verschillende manieren worden bereikt, zoals door structurele verbeteringen in de werkomgeving, waarbij kwaliteitsvol werk wordt gegarandeerd en de taakeisen in balans zijn met de beschikbare hulpbronnen. Daarnaast is een individuele aanpak belangrijk, bijvoorbeeld door middel van gezondheidscontroles en begeleiding.

Professor volksgezondheid Els Clays

En dan nog dit alternatief voorstel

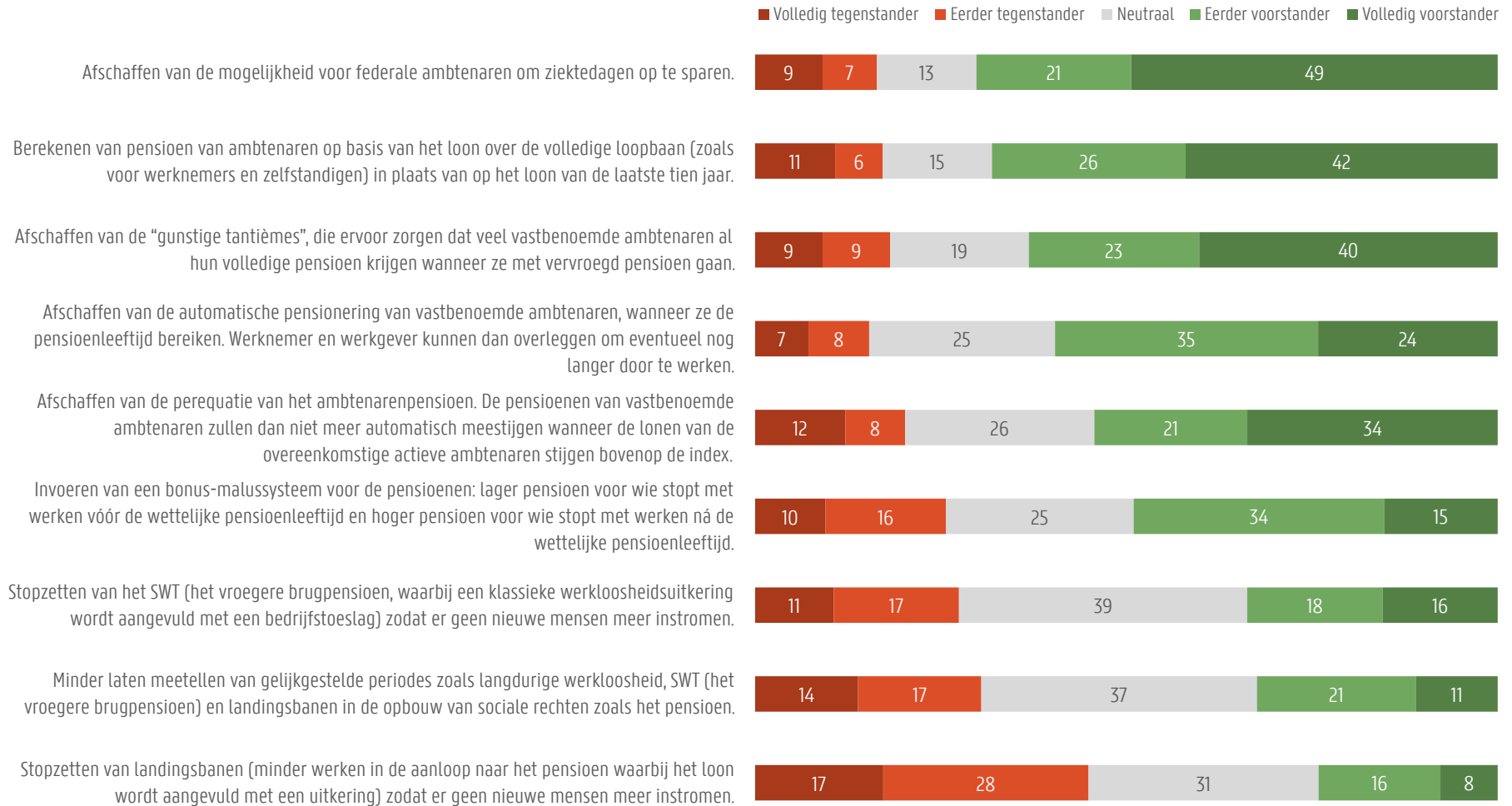
In 2017 was in België meer dan één derde van de werknemers ouder dan 50 onvrijwillig aan het werk in die zin dat ze liever op pensioen zouden gaan dan hun huidige job verder uit te oefenen. Deze mensen rapporteren ook een hogere levensvreugdenheid wanneer ze op pensioen kunnen gaan. Daarom zou ook volgende, alternatieve hervorming overwogen kunnen worden.

Ons onderzoek toont aan dat de kans op onvrijwillig werken toeneemt indien de partner op pensioen is. In die optiek kan het interessant zijn partners toe te laten aan elkaar pensioenrechten te doneren. Dit zou perfect passen binnen een pensioensysteem met punten, zoals de Commissie Pensioenhervorming 2020–2040 voorstelde. De oudste partner werkt dan typisch iets langer door en zou op die manier een aantal punten voor één extra jaar (of meerdere jaren) kunnen doneren aan de jongste partner om dan op hetzelfde moment in aanmerking te komen voor een pensioenuitkering. Verhandelbare pensioenrechten dus, zodat het systeem (macro) budgetneutraal is, maar (micro) welzijnsverhogend. Deze denkrichting sluit ook aan bij pleidooien voor meer flexibiliteit vanuit de OESO.

Professor welzijnseconomie Elsy Verhofstadt
Professor welzijnseconomie Luc Van Ootegem

Figuur 2. Draagvlak voor mogelijke hervormingen op vlak van pensioenen, gesorteerd van meeste naar minste voorstanders.

In welke mate bent u voorstander van de volgende maatregelen gerelateerd aan pensioenen? Geef aan op een schaal van 1 (volledig tegenstander) tot 5 (volledig voorstander).
 (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



4 DE HERVORMING VAN ONZE FISCALITEIT: WAT ZIET DE VLAMING (NIET) ZITTEN?

Dit hoofdstuk delen we verder op in twee sub-hoofdstukken: (i) mogelijke hervormingen die werken meer moeten doen lonen en (ii) mogelijke hervormingen die dat betaalbaar moeten maken.

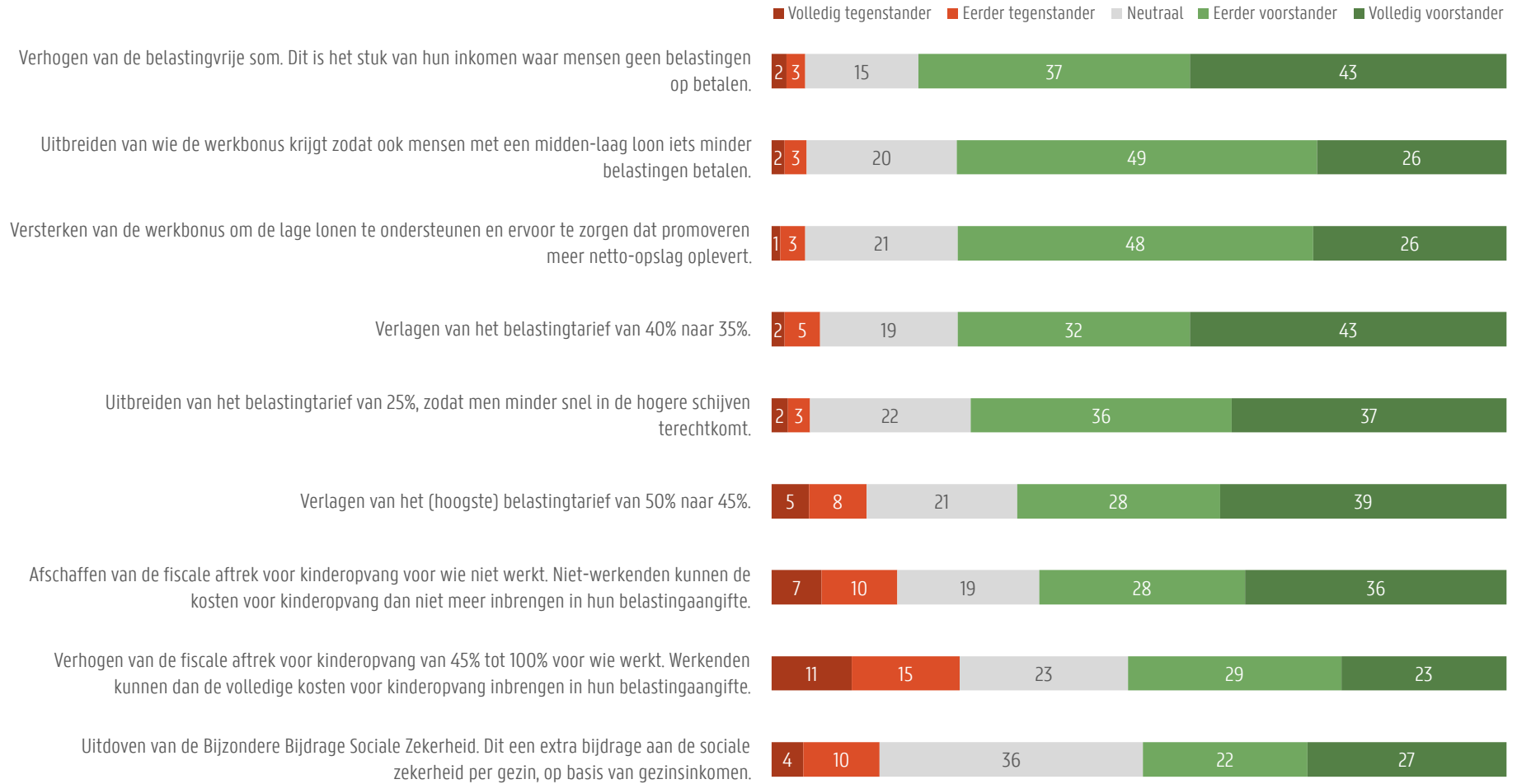
4.1 MOGELIJKE HERVORMINGEN DIE WERKEN MEER MOETEN DOEN LONEN

Figuur 3 op pagina 13 toont het draagvlak voor 9 mogelijke hervormingen die lekten als opties voor de Arizona-partners en werken meer moeten doen lonen. De belangrijkste bevindingen zijn de volgende.

- **Het verhogen van de belastingvrije som is de populairste maatregel om werken meer te laten lonen:** 80% is voorstander.
 - Deze maatregel is ongeveer even populair onder hoogopgeleiden als onder kortgeschoolden. Dit is opmerkelijk aangezien het een maatregel is die, in centen uitgedrukt, evenveel oplevert voor wie een laag loon heeft als voor wie een hoog loon heeft.
 - Deze maatregel is ook populairder dan de algemene arbeidsmarktmaatregelen en pensioenmaatregelen die we voorlegden.
- **Ook erg populair in het kader van een fiscale hervorming is de uitbreiding van de federale werkbonus:** 75% ziet die graag uitgebreid zodat ook mensen met een middenlaag loon iets minder belastingen betalen. 74% ziet die graag versterkt om de lage lonen te ondersteunen en ervoor te zorgen dat promoveren meer netto-opslag oplevert.
 - Het uitbreiden van de werkbonus is minder populair onder wie hoogopgeleid is, wat logisch is aangezien zij vaak in de middenhoge en hoge lonen zitten en dus weinig aan deze maatregel zouden hebben.
- **Daarna volgen maatregelen om de belastingschijven van de personenbelastingen zo te herschikken en herdenken dat mensen minder snel in de hogere schijven terechtkomen of dat hun tarieven zakken.**
 - 75% is voorstander van het laten zakken van de schijf van 40% naar 35%.
 - 73% is voorstander van het uitbreiden van het laagste belastingtarief van 25%, zodat mensen minder snel in de hogere schijven terechtkomen.
 - 67% is voorstander van het verlagen van het (hoogste) belastingtarief van 50% naar 45%. Opmerkelijk: deze maatregel is ongeveer even populair onder hoogopgeleiden (die vaker in de hoogste schijf vallen) als onder kortgeschoolden.
- 64% van de bevrageden is voorstander van het afschaffen van de fiscale aftrek voor kinderopvang voor wie niet werkt, waardoor niet-werkenden de kosten voor kinderopvang dan niet meer kunnen inbrengen in hun belastingaangifte.
 - Gerelateerd, is slechts 51% voorstander van het verhogen van de fiscale aftrek voor kinderopvang van 45% tot 100% voor wie wél werkt. **Men ziet de fiscale aftrek voor kinderopvang dus liever afgeschaft voor niet-werkenden in vergelijking met het verhogen van de fiscale aftrek voor wel-werkenden.**

Figuur 3. Draagvlak voor mogelijke hervormingen die werken meer moeten doen lonen, gesorteerd van meeste naar minste voorstanders (vervolg op de volgende pagina).

In welke mate bent u voorstander van de volgende maatregelen gerelateerd aan lonen en belastingen? Geef aan op een schaal van 1 (volledig tegenstander) tot 5 (volledig voorstander).
(% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



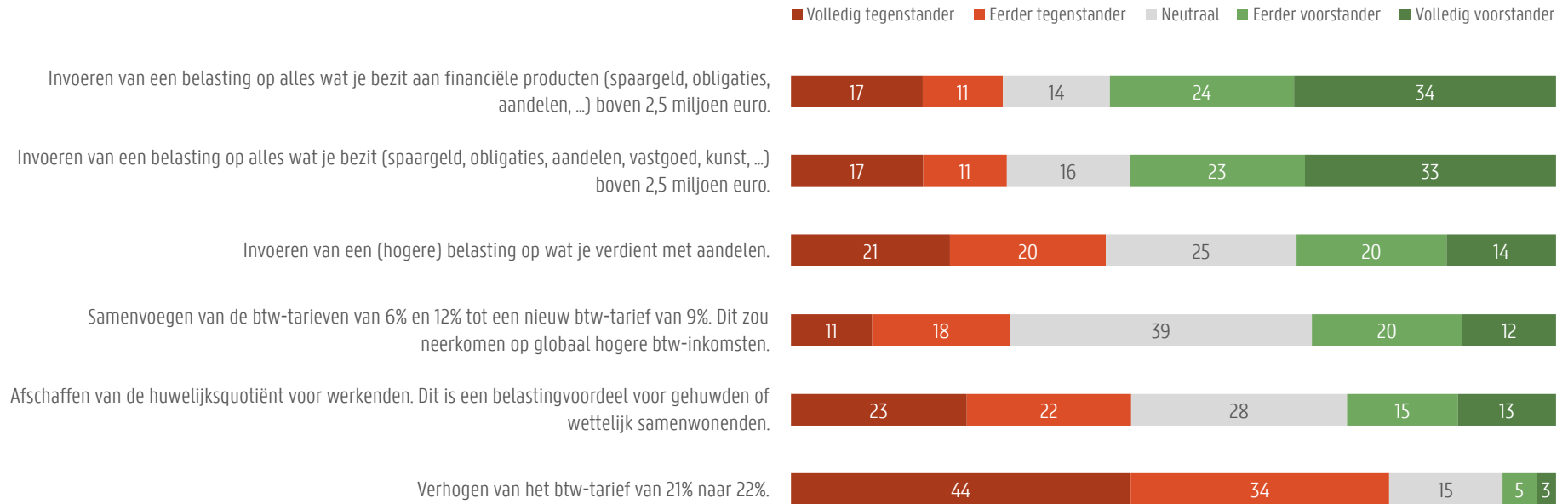
4.2 MOGELIJKE HERVORMINGEN DIE 'WERKEN MEER DOEN LONEN' BETAALBAAR MOETEN MAKEN

Figuur 4 op pagina 15 toont het draagvlak voor 6 mogelijke hervormingen die 'werken meer doen lonen' betaalbaar moeten maken. In dit subhoofdstuk hebben we mogelijke hervormingen uit de supernota van federaal formateur Bart De Wever aangevuld met andere mogelijke financieringsbronnen, om een zo volledig mogelijk overzicht te bieden. De belangrijkste bevindingen zijn de volgende.

- **Zeer opmerkelijk is het hoge draagvlak voor een zuivere vermogensbelasting of miljonairstaks.** Meer dan de helft (58%) is voorstander van zo'n maatregel, terwijl vermogenswinstbelastingen of belastingen op consumptie substantieel minder voorstanders kennen.
 - 58% is voorstander van een vermogensbelasting bij een vermogen aan financiële producten die samen meer dan 2,5 miljoen euro bedragen. 56% is voorstander wanneer ook vastgoed en kunst mee in rekening genomen worden.
 - Gerelateerd, maar tegengesteld aan het hoge draagvlak voor vermogensbelastingen, is amper 34% voorstander het invoeren van een (hogere) belasting op aandelenwinsten.
- **De minst populaire hervorming om werken meer doen lonen betaalbaar te maken is een verhoging van het btw-tarief van 21% naar 22%:** maar liefst 77% is tegen, 16% is neutraal en 7% is voor.
 - Het samenvoegen van de btw-tarieven van 6% en 12% tot een nieuw btw-tarief van 9% is meer verteerbaar, maar kent met 34% voorstanders en 28% tegenstanders ook slechts een beperkt draagvlak.

Figuur 4. Draagvlak voor mogelijke hervormingen die 'werken meer doen lonen' betaalbaar moeten maken, gesorteerd van meeste naar minste voorstanders.

In welke mate bent u voorstander van de volgende maatregelen gerelateerd aan lonen en belastingen? Geef aan op een schaal van 1 (volledig tegenstander) tot 5 (volledig voorstander).
 (% respondenten dat bepaald antwoord geeft)



5 REFERENTIES

- Baert, S., Marx, I., Neyt, B., Van Belle, E., & Van Casteren, J. (2018). Student employment and academic performance: An empirical exploration of the primary orientation theory. *Applied Economics Letters*, 25(8), 547–552. <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1343443>
- Baert, S., & Picchio, M. (2021). A signal of (train)ability? Grade repetition and hiring chances. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 188, 867–878. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.06.010>
- Baert, S., & Verhaest, D. (2021). Work hard or play hard? Degree class, student leadership and employment opportunities. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 83(4), 1024–1047. <https://doi.org/10.1111/obes.12424>
- Dalle, A., Lippens, L., & Baert, S. (2024). Nothing really matters: Evaluating demand-side moderators of age discrimination in hiring. *Socio-Economic Review*. <https://doi.org/10.1093/ser/mwae070>
- Dalle, A., Sterkens, P., & Baert, S. (2023). A poisoned gift? The hireability signals of an income-support program for the senior unemployed, *IZA Discussion Paper Series*, 16057.
- De Brouwer, O., Leduc, E., & Tojerow, I. (2023). The consequences of job search monitoring for the long-term unemployed: Disability instead of employment? *Journal of Public Economics*, 224, 104929. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2023.104929>
- Devos, L., Lippens, L., Lens, D., Rycx, F., Volral, M., & Baert, S. (2024). Labour market disadvantages of citizens with a migration background in Belgium: A systematic review. *De Economist*. <https://doi.org/10.1007/s10645-024-09443-5>
- D'hert, L., Baert, S., & Lippens, L. (2024). Unemployment, inactivity, and hiring chances: A systematic review and meta-analysis. *IZA Discussion Paper Series*, 17141. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4898321>
- D'hert, L., Lippens, L., & Baert, S. (2024). Not a lucky break? Why and when a career hiatus hijacks hiring chances. *IZA Discussion Paper Series*, 17497. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5046042>
- El Haj, M., Baert, S., Van Ootegem, L., Verhofstadt, E., & Lippens, L. (2024). Fertility, pregnancy, and parenthood discrimination in the labour market: A systematic review. *IZA Discussion Paper Series*, 17435. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5015032>
- Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>
- Neyt, B., Omeij, E., Verhaest, D., & Baert, S. (2019). Does student work really affect educational outcomes? A review of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 33(3), 896–921. <https://doi.org/10.1111/joes.12301>
- Sewdas, R., De Wind, A., Van Der Zwaan, L. G., Van Der Borg, W. E., Steenbeek, R., Van Der Beek, A. J., & Boot, C. R. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC Public Health*, 17, 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4675-z>
- Söderbacka, T., Nyholm, L., & Fagerström, L. (2020). Workplace interventions that support older employees' health and work ability—a scoping review. *BMC Health Services Research*, 20, 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05323-1>

Sohier, L., Van Ootegem, L., & Verhofstadt, E. (2019) Determinants of involuntary employment in Europe, *FEB Working Paper Series*, 956.

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 351–381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435>

Tunney, O. C., & Oude Mulders, J. (2022). When and why do employers (re) hire employees beyond normal retirement age? *Work, Aging and Retirement*, 8(1), 25–37. <https://doi.org/10.1093/workar/waab020>

Van Belle, E., Caers, R., Cuypers, L., De Couck, M., Neyt, B., Van Borm, H., & Baert, S. (2020). What do student jobs on graduate CVs signal to employers? *Economics of Education Review*, 75, 101979. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.101979>

6 APPENDIX

6.1 HOE WE VERGELIJKINGEN NAAR ACHTERGRONDKENMERKEN AAN DE HAND VAN REGRESSIEANALYSES

Wanneer we cijfers vergelijken naar achtergrondkenmerken van de bevroagden, controleren we voor alle andere achtergrondkenmerken waarnaar we vergelijken doorheen deze Policy Brief. In deze Policy Brief vergelijken we de bevroagden naar onderstaande vijf achtergrondkenmerken.

- 1 **Geslacht:** mannen versus vrouwen
- 2 **Leeftijd:** mensen ouder dan 18 jaar maar jonger dan 45 jaar versus mensen van 45 jaar en ouder
- 3 **Relatiestatus:** singles versus niet-singles
- 4 **Opleidingsniveau:** mensen zonder diploma hoger onderwijs versus mensen met diploma hoger onderwijs
- 5 **Professioneel statuut:** contractuele werknemers of zelfstandigen versus werklozen of inactieven versus vastbenoemde ambtenaren versus gepensioneerden

We doen dat aan de hand van regressieanalyses. De resultaten van deze regressieanalyses tonen ons in één getal per achtergrondkenmerk wat de impact is van dat kenmerk op een bepaald cijfer. Wanneer we – bijvoorbeeld – de impact van het kenmerk 'geslacht' op draagvlak voor sterker degressieve werkloosheidsuitkeringen zouden nagaan, zou een hoge (positieve of negatieve) waarde voor het kenmerk 'geslacht' aangeven dat het draagvlak voor deze mogelijke hervorming sterk verschilt tussen mannen en vrouwen. Afhankelijk van hoe het kenmerk gedefinieerd is, betekent een hoge positieve waarde voor het kenmerk 'geslacht' bijvoorbeeld (i.e. voor onze definitie van het kenmerk 'geslacht') dat vrouwen substantieel meer voorstander zijn van deze mogelijke hervorming in vergelijking met mannen.

De resultaten van bovengenoemde regressieanalyses laten ons toe voor elke uitkomst zogenaamde 'gemiddelde marginale effecten' te berekenen. Op basis van die gemiddelde marginale effecten kunnen we nagaan wat de impact is van één bepaald kenmerk op een bepaald cijfer wanneer alle andere kenmerken gelijk blijven. Concreet, laat het ons – bijvoorbeeld – toe na te gaan wat de impact van het kenmerk 'geslacht' is op draagvlak voor sterker degressieve uitkeringen, wanneer alle andere kenmerken gelijk zouden blijven. Technisch doen we dat door de impact van alle andere kenmerken op het gemiddelde te zetten, vandaar de term 'gemiddelde marginale effecten'. Concreet laat ons dat toe om draagvlak voor sterker degressieve uitkeringen te vergelijken tussen de gemiddelde vrouw en de gemiddelde man.

Kort: statistische analyses laten ons toe bij het vergelijken van deelgroepen telkens gemiddelde mensen uit de ene deelgroep te vergelijken met gemiddelde mensen uit de andere deelgroep. 'Gemiddelde werknemers' betekent hier dat we hebben uitgezuiverd voor het effect van alle andere kenmerken van deze deelgroepen waarnaar we vergelijken. Concreet vergelijken we in deze Policy Brief bijvoorbeeld het draagvlak voor sterker degressieve uitkeringen tussen de gemiddelde vrouw en de gemiddelde man. 'Gemiddeld' betekent in dit concrete voorbeeld dus dat deze deelgroepen niet verschillen naar de andere kenmerken leeftijd, relatiestatus, opleidingsniveau en professioneel statuut.

6.2 VERGELIJKINGEN NAAR ACHTERGRONDKENMERKEN (TABELLEN)

Tabel A-1. Draagvlak voor mogelijke hervormingen op vlak van arbeidsmarkt, opgesplitst naar achtergrondkenmerk.

	Vrouwen (versus mannen)	45+ers (versus -45'ers)	Singles (versus niet-singles)	Diploma hoger onderwijs (versus geen diploma hoger onderwijs)	Werkloze of inactieve (versus contractuele werknemer of zelfstandige)	Vastbenoemde ambtenaar (versus contractuele werknemer of zelfstandige)	Ge-pensioneerde (versus contractuele werknemer of zelfstandige)
Zorgen dat de uitkeringen van mensen die niet werken maar wel kunnen werken de komende jaren minder toenemen.			Minder	Meer	Minder		Meer
Beperken van de duur van de werkloosheidsuitkeringen tot maximaal twee jaar, behalve voor werkzoekenden die minder dan vijf jaar van hun pensioen staan.					Minder	Meer	Meer
Sanctioneren van werknemers die niet of onvoldoende meewerken in hun terug-naar-werk-traject.	Minder				Minder		Meer
Verhogen van het aantal sectoren waarin flexi-jobs mogen uitgeoefend worden.	Meer	Minder					
Verhogen van het maximum aantal uren studentenarbeid naar 600 uur per jaar. Nu mogen studenten 475 uur per jaar werken zonder dat ze daarop hoge belastingen betalen en zonder dat hun ouders kindergeld verliezen.							
Verhogen van de nettolonen in plaats van de brutolonen bij een uitzonderlijk hoge inflatie (meer dan 4% op jaarbasis).							
Beperken van het totaalbedrag dat mensen aan sociale voordelen, zoals uitkeringen, kunnen krijgen zodat het steeds onder het minimuminkomen blijft dat ze zouden kunnen verdienen op de arbeidsmarkt.	Minder			Meer	Minder	Meer	Meer
Invoeren van ouderschapsverlof voor pleegouders.	Meer						
Hervormen van het ziekte-attest tot een geschiktheidsattest waarin dokters vermelden wat iemand wel nog kan tijdens de (langdurige) ziekteperiode in plaats van wat iemand niet meer kan.							Meer
Stimuleren van werkgevers om een bedrijfscreche in te richten door er een belastingvoordeel aan te koppelen.	Meer	Minder				Meer	Meer
Sterker laten afnemen in vergelijking met vandaag van de werkloosheidsuitkeringen vanaf drie maanden werkloosheid en tegelijk deze uitkeringen de eerste drie maanden hoger laten zijn in vergelijking met vandaag ("sterkere degressiviteit").	Minder	Minder		Meer	Minder	Meer	Meer
Afschaffen van het maximale jaarinkomen dat mensen mogen verdienen met flexi-jobs (nu €12.000 euro per jaar).		Minder				Meer	
Toelaten dat werknemers die zelf ontslag nemen één keer in hun carrière recht hebben op een werkloosheidsuitkering.						Minder	Minder
Sanctioneren van werkgevers als ze binnen de zes maanden na aanvang van de ziekte van een werknemer geen re-integratieproces hebben opgestart.						Meer	Meer
(Her)invoeren van de verplichting om ook voor één dag ziekte een attest van de arts voor te leggen.	Minder	Meer		Minder			Meer
Afschaffen van de korting die werkgevers krijgen op de werkgeversbijdrage die ze betalen wanneer ze hun eerste, tweede en derde medewerker aanwerven.	Meer					Meer	

Tabel A-2. Draagvlak voor mogelijke hervormingen op vlak van pensioenen, opgesplitst naar achtergrondkenmerk.

	Vrouwen (versus mannen)	45+’ers (versus -45’ers)	Singles (versus niet-singles)	Diploma hoger onderwijs (versus geen diploma hoger onderwijs)	Werkloze of inactieve (versus contractuele werknemer of zelfstandige)	Vastbenoemde ambtenaar (versus contractuele werknemer of zelfstandige)	Ge-pensioneerde (versus contractuele werknemer of zelfstandige)
Afschaffen van de mogelijkheid voor federale ambtenaren om ziektedagen op te sparen.	Minder	Meer			Minder	Minder	
Berekenen van pensioen van ambtenaren op basis van het loon over de volledige loopbaan (zoals voor werknemers en zelfstandigen) in plaats van op het loon van de laatste tien jaar.		Meer			Minder	Minder	Minder
Afschaffen van de "gunstige tantièmes", die ervoor zorgen dat veel vastbenoemde ambtenaren al hun volledige pensioen krijgen wanneer ze met vervroegd pensioen gaan.					Minder	Minder	Minder
Afschaffen van de automatische pensionering van vastbenoemde ambtenaren, wanneer ze de pensioenleeftijd bereiken. Werknemer en werkgever kunnen dan overleggen om eventueel nog langer door te werken.				Meer		Minder	
Afschaffen van de perequatie van het ambtenarenpensioen. De pensioenen van vastbenoemde ambtenaren zullen dan niet meer automatisch meestijgen wanneer de lonen van de overeenkomstige actieve ambtenaren stijgen bovenop de index.					Minder	Minder	Minder
Invoeren van een bonus-malussysteem voor de pensioenen: lager pensioen voor wie stopt met werken vóór de wettelijke pensioenleeftijd en hoger pensioen voor wie stopt met werken ná de wettelijke pensioenleeftijd.	Minder	Minder	Meer	Meer			Meer
Stopzetten van het SWT (het vroegere brugpensioen, waarbij een klassieke werkloosheidsuitkering wordt aangevuld met een bedrijfstoelage) zodat er geen nieuwe mensen meer instromen.		Minder		Meer			Meer
Minder laten meetellen van gelijkgestelde periodes zoals langdurige werkloosheid, SWT (het vroegere brugpensioen) en landingsbanen in de opbouw van sociale rechten zoals het pensioen.		Minder		Meer			Meer
Stopzetten van landingsbanen (minder werken in de aanloop naar het pensioen waarbij het loon wordt aangevuld met een uitkering) zodat er geen nieuwe mensen meer instromen.		Minder			Meer		Meer

Tabel A-3. Draagvlak voor mogelijke hervormingen die werken meer moeten doen lonen, opgesplitst naar achtergrondkenmerk.

	Vrouwen (versus mannen)	45+'ers (versus -45'ers)	Singles (versus niet-singles)	Diploma hoger onderwijs (versus geen diploma hoger onderwijs)	Werkloze of inactieve (versus contractuele werknemer of zelfstandige)	Vastbenoemde ambtenaar (versus contractuele werknemer of zelfstandige)	Ge-pensioneerde (versus contractuele werknemer of zelfstandige)
Verhogen van de belastingvrije som. Dit is het stuk van hun inkomen waar mensen geen belastingen op betalen.		Meer					
Uitbreiden van wie de werkbonus krijgt zodat ook mensen met een middenlaag loon iets minder belastingen betalen.		Meer	Meer	Minder			
Versterken van de werkbonus om de lage lonen te ondersteunen en ervoor te zorgen dat promoveren meer netto-opslag oplevert.		Meer	Meer				
Verlagen van het belastingtarief van 40% naar 35%.						Minder	Minder
Uitbreiden van het belastingtarief van 25%, zodat men minder snel in de hogere schijven terechtkomt.		Meer					
Verlagen van het (hoogste) belastingtarief van 50% naar 45%.					Minder		Minder
Afschaffen van de fiscale aftrek voor kinderopvang voor wie niet werkt. Niet-werkenden kunnen de kosten voor kinderopvang dan niet meer inbrengen in hun belastingaangifte.					Minder	Minder	
Verhogen van de fiscale aftrek voor kinderopvang van 45% tot 100% voor wie werkt. Werkenden kunnen dan de volledige kosten voor kinderopvang inbrengen in hun belastingaangifte.					Minder		
Uitdoven van de Bijzondere Bijdrage Sociale Zekerheid. Dit een extra bijdrage aan de sociale zekerheid per gezin, op basis van gezinsinkomen.	Minder	Meer			Minder		

Tabel A-4. Draagvlak voor mogelijke hervormingen die 'werken meer doen lonen' betaalbaar moeten maken, opgesplitst naar achtergrondkenmerk.

	Vrouwen (versus mannen)	45+'ers (versus -45'ers)	Singles (versus niet-singles)	Diploma hoger onderwijs (versus geen diploma hoger onderwijs)	Werkloze of inactieve (versus contractuele werknemer of zelfstandige)	Vastbenoemde ambtenaar (versus contractuele werknemer of zelfstandige)	Ge-pensioneerde (versus contractuele werknemer of zelfstandige)
Invoeren van een belasting op alles wat je bezit aan financiële producten (spaargeld, obligaties, aandelen, ...) boven 2,5 miljoen euro.		Meer					
Invoeren van een belasting op alles wat je bezit (spaargeld, obligaties, aandelen, vastgoed, kunst, ...) boven 2,5 miljoen euro.		Meer					
Invoeren van een (hogere) belasting op wat je verdient met aandelen.							
Samenvoegen van de btw-tarieven van 6% en 12% tot een nieuw btw-tarief van 9%. Dit zou neerkomen op globaal hogere btw-inkomsten.							
Afschaffen van de huwelijksquotiënt voor werkenden. Dit is een belastingvoordeel voor gehuwden of wettelijk samenwonenden.			Meer			Meer	Meer
Verhogen van het btw-tarief van 21% naar 22%.				Meer			



Professor **Stijn Baert**
Vakgroep Economie

Contact: Stijn.Baert@UGent.be



Doctoraal onderzoeker **Liam D'hert**
Vakgroep Economie

Contact: Liam.Dhert@UGent.be



Professor **Lutgart Braeckman**
Vakgroep Volksgezondheid en
Eerstelijnszorg

Contact: Lutgart.Braeckman@UGent.be



Doctoraal onderzoeker **Morien El Haj**
Vakgroep Economie

Contact: Morien.ElHaj@UGent.be



Professor **Els Clays**
Vakgroep Volksgezondheid en
Eerstelijnszorg

Contact: Els.Clays@UGent.be



Postdoctoraal onderzoeker **Brecht Neyt**
Coördinator UGent @ Work

Contact: Brecht.Neyt@UGent.be



Doctoraal onderzoeker **Axana Dalle**
Vakgroep Economie

Contact: Axana.Dalle@UGent.be



Professor **Luc Van Ootegem**
Vakgroep Economie

Contact: Luc.VanOotegem@UGent.be



Postdoctoraal onderzoeker **Sam Desiere**
Vakgroep Economie

Contact: Sam.Desiere@UGent.be



Professor **Elsy Verhofstadt**
Vakgroep Economie

Contact: Elsy.Verhofstadt@UGent.be



Doctoraal onderzoeker **Louise Devos**
Vakgroep Economie

Contact: Louise.Devos@UGent.be

In deze Policy Brief brengen we cijfers over het draagvlak bij Vlamingen voor mogelijke hervormingen op vlak van (i) arbeidsmarkt, (ii) pensioenen en (iii) lonen en belastingen. Deze cijfers zijn gebaseerd op nieuwe data verzameld bij een representatieve steekproef van 1.000 Vlamingen in samenwerking met onderzoeksbureau Bilendi. We duiden deze cijfers en hervormingen op basis van wetenschappelijk onderzoek. De reflecties bij deze cijfers vertolken alleen de visie van de auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium of haar leden.

Voor verdere onderzoeksresultaten en inzichten vanuit UGent @ Work: <https://www.ugent.be/ugentatwork>.