

DO 2015201607770

Vraag nr. 675 van de heer volksvertegenwoordiger Frédéric Daerden van 11 februari 2016 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Arbeid voor ouderen.- (MV 8801).

Uw regering heeft sinds vorig jaar strengere voorwaarden opgelegd voor de toegang tot het pensioen en het vervroegd pensioen. Studies tonen nochtans aan dat de verhoging van de pensioenleeftijd leidt tot een evenredige toename van het aantal personen die ziek en/of arbeidsongeschikt thuiszitten. Iemand die ziek is, kost de gemeenschap echter meer dan iemand die werkloos of gepensioneerd is.

Volgens Jean Hindriks (professor in de economie aan de Universiteit Catholique de Louvain en lid van de Academische Raad voor Pensioenen) tonen alle enquêtes over het onderwerp aan dat onze medeburgers met pensioen willen gaan met 60 jaar, behalve indien hun arbeidstijd anders zou worden georganiseerd en/of ze minder intensief moeten werken.

Op dit moment stelt u hen echter voor een voldongen feit. U kunt niet verwachten dat werknemers hetzelfde hoge tempo aanhouden tijdens hun volledige loopbaan.

Ouderen zitten geprangd tussen een werkgever die hen kwijt wil en een regering die hen wil dwingen om te blijven werken.

1. Welke vormen van loopbaanaanpassing denkt u in te voeren om werknemers de kans te geven hun loopbaan in goede omstandigheden en zo lang mogelijk te vervolgen?

2. Hoe lopen de besprekingen over werkbaar werk?

3. Wanneer denkt u concrete maatregelen te kunnen voorstellen?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 23 maart 2016, op de vraag nr. 675 van de heer volksvertegenwoordiger Frédéric Daerden van 11 februari 2016 (Fr.):

Vorig jaar heeft de regering maatregelen getroffen die erop gericht zijn de concurrentiekracht te stimuleren en die voor de oudere werknemers een aantal gunstige voorzieningen inhouden. We blijven in de toekomst dan ook bijzondere aandacht aan de oudere werknemers besteden.

DO 2015201607770

Question n° 675 de monsieur le député Frédéric Daerden du 11 février 2016 (Fr.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

Le travail des seniors (QO 8801).

Depuis l'année dernière, votre gouvernement a durci les conditions d'accès à la pension et à la pension anticipée. Pourtant, les études montrent que lorsque l'on pousse les gens à travailler plus longtemps, le nombre de personnes en maladie-incapacité tend à augmenter corrélativement. Or, cela coûte plus cher d'avoir quelqu'un en maladie que quelqu'un au chômage ou à la pension.

Selon Jean Hindriks (professeur d'économie à l'UCL et membre du Conseil académique des pensions), toutes les enquêtes sur le sujet montrent que nos concitoyens veulent partir à la retraite à 60 ans, sauf s'ils obtiennent un aménagement du temps de travail et/ou une diminution de son intensité.

Or, pour le moment, vous n'offrez rien en la matière à part un mur. Les travailleurs ne peuvent se permettre de courir le marathon de leur carrière à la vitesse d'un sprint.

Les seniors sont pris en tenaille entre un employeur qui veut se débarrasser d'eux et un gouvernement qui veut les obliger à rester au travail.

1. Quelles formes d'aménagement de carrière allez-vous adopter afin de permettre aux travailleurs de poursuivre leur carrière dans de bonnes conditions et le plus longtemps possible?

2. À ce sujet, où en sont les discussions sur le *werkbaar werk*?

3. Quand pensez-vous aboutir à des mesures concrètes?

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 23 mars 2016, à la question n° 675 de monsieur le député Frédéric Daerden du 11 février 2016 (Fr.):

Le gouvernement a pris, l'année dernière, des mesures destinées à stimuler la compétitivité ayant entraîné certaines dispositions en faveur des travailleurs âgés. Nous allons certainement préserver le fait que ces travailleurs âgés méritent une attention particulière.

Feit is dat de werkgelegenheidsgraad van de actieve werknemers in de leeftijdscategorie 55 tot 64 jaar te laag ligt en dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt van deze werknemers te beperkt is, wat een zekere stagnatie veroorzaakt.

Om dit probleem aan te pakken werken we momenteel met de sociale partners aan verschillende denkplanken in het kader van het project Werkbaar werk:

- De sociale partners hebben de collectieve arbeidsovereenkomst 104 geëvalueerd. Via de website *WerkOpMaat* die sinds 17 november 2015 online is, willen we ook voorbeelden van tewerkstellingsplannen ter beschikking stellen.

- Via het loopbaansparen willen we de werknemers letterlijk de mogelijkheid bieden om zelf hun eigen loopbaan te beheren. In ruil voor salarisvoordelen zou men zo bijkomende tijd kunnen opstapelen, gespreid over verschillende jaren en verschillende werknemers. Tegen juni 2016 verwachten we de resultaten van de haalbaarheidsstudie.

- De voortzetting van de modernisering en van het flexibeler maken van de arbeidsmarkt moet er nog meer toe bijdragen dat de werknemers, en niet alleen diegenen die ouder zijn dan 50, werk en privéleven beter kunnen combineren. Mensen willen niet noodzakelijk minder werken of helemaal niet meer werken. Ze willen vooral de controle kunnen behouden over het moment waarop ze werken en het werkvolume dat ze bereid zijn op zich te nemen. Door het systeem van de glijdende werkuren te versterken en door de deeltijdse arbeid te vereenvoudigen zetten we al een stap in de goede richting.

We mogen ook niet vergeten dat er nog steeds aanpassingen aan de eindloopbaan voor 60-plussers mogelijk zijn. Een mogelijkheid is het verminderen van de arbeidstijd zonder beperking in de tijd. De werknemers kunnen van deze maatregel genieten tot ze de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

Wanneer de werknemer een zwaar beroep uitoefent, een lange loopbaan heeft of in een onderneming in moeilijkheden werkt, mag hij vanaf de leeftijd van 55 jaar (in 2016, 60 in 2019) opteren voor een eindloopbaanstelsel met toeslag.

Il s'agit surtout du fait que le taux d'emploi des travailleurs actifs âgés de 55 à 64 ans est trop bas et que la mobilité sur le marché de l'emploi de ces travailleurs est trop limitée, ce qui entraîne une certaine stagnation.

Afin d'appréhender cela, nous travaillons actuellement, avec les partenaires sociaux, sur différentes pistes, dans le cadre du projet Travail durable:

- Les partenaires sociaux ont évalué la convention collective de travail 104. Via le site web *WerkOpMaat*, qui est en ligne depuis le 17 novembre 2015, nous voulons également mettre à disposition des exemples de plans d'emploi.

- Via l'épargne carrière, nous voulons littéralement mettre les travailleurs aux commandes de leur propre carrière. En échange d'avantages salariaux, on pourrait ainsi accumuler du temps supplémentaire, réparti sur plusieurs années et sur plusieurs travailleurs. Les résultats d'une étude de faisabilité sont attendus d'ici juin 2016.

- La poursuite de la modernisation et de la flexibilisation du marché de l'emploi doit encore davantage contribuer à ce que les travailleurs, et pas seulement ceux qui ont plus de 50 ans, puissent mieux combiner travail et vie privée. Les gens ne veulent pas nécessairement moins travailler ou ne plus aller travailler du tout. Ce qu'ils veulent, c'est surtout pouvoir garder le contrôle du moment où ils travaillent et du volume de travail qu'ils sont prêts à assumer. En renforçant les horaires flottants et en simplifiant le travail à temps partiel, nous faisons déjà un pas dans la bonne direction.

Nous ne devons pas oublier non plus que les aménagements de fin de carrière pour les plus de 60 ans sont toujours possibles. Cela consiste en une réduction du temps de travail, sans limitation dans le temps. Il est donc possible de bénéficier de cette mesure jusqu'à l'âge de la pension.

Lorsque le travailleur exerce un métier lourd, a une longue carrière ou travaille dans une entreprise en difficulté, il peut, à partir de l'âge de 55 ans (en 2016, 60 ans en 2019), aller en régime de fin de carrière avec une allocation.