

DO 2005200607441

Question n° 473 de M^{me} Maggie De Block du 7 mars 2006 (N.) au ministre de l'Emploi:

Enquête sur la volonté des employeurs d'engager des travailleurs âgés.

Il ressort d'une enquête réalisée par Vedior Senior Careers auprès de sept cents managers du personnel

DO 2005200607441

Vraag nr. 473 van mevrouw Maggie De Block van 7 maart 2006 (N.) aan de minister van Werk:

Onderzoek naar de bereidheid van werkgevers om oudere werknemers aan te werven.

Uit een rondvraag van Vedior Senior Careers bij zeventhonderd personeelsmanagers blijkt dat 60 % van

que 60% des sociétés interrogées préfèrent ne pas recruter de travailleurs âgés. Les raisons principales de cette attitude sont leurs mauvaises facultés d'adaptation ainsi que leur manque de flexibilité, de disponibilité et de connaissances techniques. Les qualités attribuées par les répondants aux travailleurs âgés sont leur loyauté, une plus grande culture générale, des connaissances techniques plus solides et une plus grande fiabilité. Une autre conclusion marquante de cette enquête est que les sociétés interrogées s'attendent à une nouvelle croissance du phénomène de la préretraite à l'avenir.

Ces résultats sont étonnants, surtout lorsque l'on songe au Contrat de solidarité entre générations, qui poursuit l'objectif opposé: donner davantage de possibilités aux travailleurs âgés et décourager la préretraite.

1. Envisagez-vous de profiter des conclusions de cette enquête pour commander une nouvelle étude sur la volonté des employeurs d'engager des travailleurs âgés?

2. Considérez-vous cette étude comme un signe que les mesures prises dans le cadre du Contrat de solidarité n'iraient pas assez loin?

3. Envisagez-vous de fournir des efforts particuliers en vue de faire comprendre aux employeurs que le Contrat de solidarité tend à décourager les départs anticipés à temps plein des travailleurs âgés?

4. Quelles mesures supplémentaires envisagez-vous de prendre afin de promouvoir davantage encore l'engagement de travailleurs âgés?

5. Envisagez-vous d'insister auprès des employeurs pour qu'ils assument leurs responsabilités en la matière et qu'ils garantissent l'égalité des chances à l'égard des travailleurs âgés lors des nouveaux recrutements?

Réponse du ministre de l'Emploi du 25 avril 2006, à la question n° 473 de M^{me} Maggie De Block du 7 mars 2006 (N.):

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations comprend aussi des mesures qui doivent inciter davantage les employeurs à engager des travailleurs âgés. Les premiers arrêtés royaux portant exécution de ces mesures viennent d'être publiés au *Moniteur belge*. L'étude de marché de Vedior Senior Careers à laquelle vous faites référence fut effectuée dans le courant du mois d'août 2005, soit avant que le pacte des générations revête sa forme définitive et que les mesures prises en exécution de ce pacte soient opérationnelles. Le rapport de cette étude de marché a été établi en septembre 2005. À l'heure actuelle, il est encore trop tôt pour tirer la

de ondervraagden liever geen oudere werknemers in dienst neemt. De voornaamste redenen daarvoor zijn het gebrek aan aanpassingsbereidheid, flexibiliteit, inzetbaarheid en technische kennis. Ten gunste van oudere werknemers wordt gewezen op hun loyauté, grotere algemene kennis, sterkere technische kennis en grotere betrouwbaarheid. Ander opvallend punt uit het onderzoek is de verwachting dat het brugpensioen in de toekomst nog zal groeien.

Opvallende conclusies, ondanks het Generatiepact dat net het omgekeerde beoogt: meer kansen voor oudere werknemers en ontmoediging van het brugpensioen.

1. Overweegt u de conclusies van deze studie aan te grijpen om verder onderzoek te laten verrichten naar de bereidheid van werkgevers om oudere werknemers aan tewerven?

2. Is deze studie een teken aan de wand voor de minister dat de maatregelen die door het Generatiepact werden genomen onvoldoende verregaand zouden zijn?

3. Overweegt u bijzondere inspanningen te doen om werkgevers duidelijk te maken dat het Generatiepact een ontmoediging beoogt van de volledige vervroegde uittreding van oudere werknemers?

4. Welke bijkomende maatregelen overweegt u om de aanwerving van oudere werknemers verder te bevorderen?

5. Overweegt u de werkgevers dienaangaande te wijzen op hun verantwoordelijkheid om oudere werknemers gelijke kansen te geven bij nieuwe aanwervingen?

Antwoord van de minister van Werk van 25 april 2006, op de vraag nr. 473 van mevrouw Maggie De Block van 7 maart 2006 (N.):

De wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact omvat ook maatregelen met als doel bij te dragen tot een grotere bereidheid van werkgevers om oudere werknemers aan te werven. De eerste koninklijke besluiten tot uitvoering van deze maatregelen werden onlangs gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*. De marktstudie van Vedior Senior Careers waarnaar u verwijst werd uitgevoerd in de loop van augustus 2005, dus vóór het generatiepact zijn definitieve vorm kreeg en de maatregelen genomen in uitvoering van het generatiepact operationeel werden. Het rapport van voormelde marktstudie zag het licht in september 2005. Op dit moment is het alleszins nog te

conclusion que le pacte des générations n'est pas suffisamment rigoureux. Cela n'empêche pas que le gouvernement a la ferme intention d'évaluer l'impact du pacte des générations.

En plus des mesures concrètes (telles que celles visant à réduire l'attrait de la prépension, à augmenter les efforts de formation, celles relatives au droit à l'outplacement ou à la politique d'activation en cas de restructuration), d'autres initiatives s'imposent afin d'encourager davantage l'engagement et le maintien en service des travailleurs âgés, et ce via un changement de mentalité et de pratique en la matière. Dès lors, en coopération avec les communautés et les régions, le pacte des générations prévoit de telles initiatives afin de braver les préjugés négatifs sur la valeur des travailleurs âgés.

À cet égard, nous n'avons pas non plus attendu le pacte des générations pour lancer le projet CAPA organisé en partenariat entre le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (et plus précisément la direction générale de l'Humanisation du travail), les universités de Gand et Liège et les services de prévention Progecov et Intermédicale, et ce avec le soutien du Fonds Social Européen. Ce projet analyse les stéréotypes et les capacités physiques et physiologiques en fonction de l'âge dans la population de travail. Les résultats ont été publiés à brève échéance.

Enfin, je tiens à souligner que le Fonds de l'expérience professionnelle sensibilise les travailleurs à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps au travail. À long terme, les projets subventionnés par le Fonds apporteront un changement de mentalité dans le monde des entreprises. Les exemples de bonne pratique découlant des projets du Fonds de l'expérience professionnelle peuvent combattre les préjugés négatifs qui circulent encore sur les travailleurs âgés. Notre objectif est de parvenir à ce que le monde des entreprises adopte au fil du temps une attitude plus positive à l'égard des travailleurs âgés et les maintiennent plus longtemps au travail. Cela peut indirectement déboucher sur une politique d'entreprise qui ne fasse aucune distinction au niveau de l'âge lors des engagements.

vroeg voor conclusies als zou het generatiepact onvoldoende verregaand zijn. Dat neemt niet weg dat het uitdrukkelijk de bedoeling is van de regering om de impact van het generatiepact te evalueren.

Om de aanwerving en het in dienst houden van oudere werknemers verder te bevorderen zijn, naast de concrete maatregelen (zoals die in verband met het minder aantrekkelijk maken van het brugpensioen, het verhogen van de opleidingsinspanningen, het recht op outplacement of het activerend beleid bij herstructureringen) verdere initiatieven nodig om te sleutelen aan houding en praktijk ter zake. Het generatiepact voorziet dan ook in dergelijke initiatieven, in samenwerking met de gemeenschappen en gewesten, om negatieve vooroordelen inzake de waarde van de oudere werknemer op de werkvloer verder te bekampen.

We hebben ook niet gewacht op het generatiepact om hiertoe reeds bij te dragen in de vorm van het project CAPA, in een partnerschap tussen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (en meer in het bijzonder de algemene directie van de Humanisering van de Arbeid), de universiteiten van Gent en Luik en de Externe Preventiediensten Progecov en Intermédicale en met de steun van het Europees Sociaal Fonds. Dit project bestudeert de leeftijdgerelateerde vooroordelen en fysieke en fysiologische capaciteiten in de arbeidsbevolking. De resultaten ervan worden kortelings bekendgemaakt.

Ten slotte wil ik erop wijzen dat het Ervaringsfonds werkgevers sensibiliseert om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Op langere termijn dragen de door het Fonds gesubsidieerde projecten bij tot een mentaliteitswijziging in de bedrijfswereld. De negatieve connotaties die nog altijd bestaan rond oudere werknemers, kunnen weerlegd worden door goede praktijkvoorbeelden die voortvloeien uit de Ervaringsfondsprojecten. Zo trachten we te bereiken dat de bedrijfswereld na verloop van tijd de heersende attitudes in positieve zin bijstuurt en oudere werknemers langer aan het werk houdt. Onrechtstreeks kan dit leiden tot een bedrijfspolitiek die geen onderscheid maakt naar leeftijd bij aanwervingen.