

**03** Question de Mme Fabienne Winckel au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le plaisir au travail" (n° 16976)

**03** Vraag van mevrouw Fabienne Winckel aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het werkplezier" (nr. 16976)

**03.01** **Fabienne Winckel** (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, d'après une enquête réalisée par Tempo-Team, le manque de motivation et de plaisir au travail sont les principaux freins à l'emploi des plus âgés. Les salariés travailleraient par obligation et non par plaisir. Or, cette notion de plaisir au travail serait déterminante pour l'allongement des carrières. Ce facteur serait sous-estimé par la moitié des travailleurs et un quart des employeurs.

Dans les pays scandinaves, le plaisir au travail, couplé à une bonne formation, un encadrement sur mesure et une bonne motivation des aînés, a fait ses preuves. L'allongement des carrières y a été réalisé avec succès.

Il faut avouer que cette notion n'est pas encore entrée dans les mentalités belges. En Belgique, les entreprises n'investissent pas suffisamment pour garder les travailleurs les plus âgés. Moins d'une sur trois adapte le cadre, la teneur et les conditions de travail à l'âge du personnel. Vous avouerez que ce n'est pas rassurant, étant donné votre volonté d'allonger la durée de la carrière.

Monsieur le ministre, quelles adaptations ont-elles été mises en place pour faciliter l'allongement des carrières? Qu'en est-il, plus précisément, au sein de l'administration fédérale?

Aviez-vous connaissance de ce modèle scandinave? Qu'en pensez-vous? Envisagez-vous de sensibiliser employeurs et travailleurs à ce modèle?

**03.02** **Kris Peeters**, ministre: Monsieur le président, madame Winckel, merci beaucoup pour votre question. Il est vrai que

**03.01** **Fabienne Winckel** (PS): Volgens een enquête van Tempo-Team is het gebrek aan motivatie en aan arbeidsvreugde de belangrijkste rem op de arbeidsparticipatie van ouderen. In de Scandinavische landen heeft de arbeidsvreugde haar deugdelijkheid bewezen. Langer werken werd er met succes ingevoerd.

In België past minder dan een bedrijf op de drie het werkkader, de inhoud van het werk en de arbeidsomstandigheden aan aan de leeftijd van de werknemers.

Welke aanpassingen zijn er doorgevoerd om langer werken te vergemakkelijken? Hoe gebeurt dit bij de federale overheidsdiensten? Wat denkt u van het Scandinavische model? Zult u de werkgevers en de werknemers sensibiliseren voor dit model?

**03.02** **Minister Kris Peeters**: Dankzij een flexibelere arbeids-

les pays scandinaves sont parvenus à mettre en place une durée de carrière professionnelle plus longue et un taux d'emploi plus élevé pour les travailleurs âgés que notre pays. Cette réussite trouve son origine dans une organisation du travail plus flexible, à l'image de ce que le gouvernement vise chez nous au moyen de la loi sur le travail faisable et maniable.

Cela s'explique aussi par des régimes de pension qui encouragent à travailler plus longtemps. À ce niveau aussi, nous avons franchi des étapes importantes. Une politique d'activation forte pour tous les demandeurs d'emploi, y compris les plus âgés, constitue également un facteur important. Je compte sur les Régions pour qu'elles prennent leurs responsabilités.

Le développement bien moins important et le fait de décourager les régimes de départs anticipés, mis en oeuvre plus tôt et de manière plus drastique, sont d'autres facteurs qui expliquent le succès scandinave. Comme vous le savez, nous évoluons aussi dans cette direction chez nous.

Il est par ailleurs essentiel d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie. En complément de la politique des Communautés, je suis satisfait que nous ayons pu réaliser l'obligation de prévoir en moyenne cinq jours de formation pour les travailleurs à temps plein.

Un autre facteur crucial est l'attention portée aux bonnes conditions de travail, de même qu'une détermination du salaire dans laquelle l'âge et l'ancienneté jouent un rôle bien moins important que chez nous.

Je compte sur les partenaires sociaux dans ces deux domaines.

Avec la sixième réforme de l'État, les Régions ont reçu la compétence sur le Fonds de l'expérience professionnelle qui permet de financer des expériences dans les secteurs et dans les entreprises pour améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés. Nous pourrions ainsi créer méthodiquement un véritable marché du travail pour les travailleurs âgés. Nous considérons qu'il est normal que les travailleurs restent actifs jusqu'à leur pension, éventuellement en changeant d'emploi ou en cherchant un nouvel emploi après un licenciement.

Je suis convaincu que, dans un marché du travail qui fonctionne de cette façon, un nombre croissant de personnes de tous âges trouvera plus de plaisir dans leur travail.

**03.03 Fabienne Winckel (PS):** Monsieur le ministre, je vous remercie. J'entends bien votre réponse mais il faut se dire que lorsque l'âge de la pension était fixé à 62 ans, le taux d'emploi des plus de 55 ans était le plus faible de l'Union européenne. C'est la preuve que quelque chose ne fonctionne pas. Il aurait été bien plus intelligent de prendre des mesures en amont avant de travailler sur cet allongement de carrière. Nous constatons une problématique en

organisation, comparable avec la destination que nous mettons en œuvre avec la loi relative au travail réalisable et adaptable. Dans les pays scandinaves, la durée de la carrière professionnelle est plus longue et le taux d'emploi des personnes âgées est plus élevé que dans notre pays. Cette réussite trouve son origine dans une organisation du travail plus flexible, à l'image de ce que le gouvernement vise chez nous au moyen de la loi sur le travail réalisable et adaptable.

Cela s'explique également par des régimes de pension qui encouragent à travailler plus longtemps. À ce niveau aussi, nous avons franchi des étapes importantes. Une politique d'activation forte pour tous les demandeurs d'emploi, y compris les plus âgés, constitue également un facteur important. Je compte sur les Régions pour qu'elles prennent leurs responsabilités.

Le développement bien moins important et le fait de décourager les régimes de départs anticipés, mis en oeuvre plus tôt et de manière plus drastique, sont d'autres facteurs qui expliquent le succès scandinave. Comme vous le savez, nous évoluons aussi dans cette direction chez nous.

Il est par ailleurs essentiel d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie. En complément de la politique des Communautés, je suis satisfait que nous ayons pu réaliser l'obligation de prévoir en moyenne cinq jours de formation pour les travailleurs à temps plein.

**03.03 Fabienne Winckel (PS):** Zelfs toen de pensioensleeftijd 62 jaar bedroeg, was de activiteitsgraad van 55-plussers de laagste van de EU. Het zou lonender zijn al vroeger in de loopbaan maatregelen te nemen

Belgique. Si vous voulez que les gens restent actifs le plus longtemps possible, qu'ils le fassent déjà maintenant. Un réel problème existe.

Dans votre réponse, vous parlez beaucoup d'une politique d'activation qui doit être examinée. Je suis d'accord mais, toujours dans votre réponse, vous parlez beaucoup d'obligations mais peu de la notion de plaisir, d'appréciation du travail, du cadre de travail ou d'aménagement de fin de carrière. Je pense que c'est là que le bât blesse et qu'il faut y travailler.

Je ne suis pas favorable à l'allongement du temps de carrière sauf si la personne le souhaite; pour moi, ce serait plus à la carte. Indépendamment de cela, il est nécessaire d'examiner cet aspect qui, pour l'instant, est souvent ignoré ou insuffisamment pris en compte, que ce soit par le fédéral ou par les Régions.

*Het incident is gesloten.*

*L'incident est clos.*

dan deze te verlengen.

U heeft de mond vol van activering en verplichtingen maar zegt nauwelijks iets over de arbeidsvreugde, de waardering van het werk, de werkomgeving of de eindeloopbaanregeling. Ik ben geen voorstander van de verlenging van de loopbaan behalve indien de betrokkene dat zelf wil. Voor mij zou een individuele keuze moeten zijn.